



منظمة
العمل
الدولية



1919-2019

قواعد اللعبة

مقدمة لعمل
منظمة العمل الدولية
المتعلق بمعايير العمل الدولية

طبعة الذكرى المئوية
٢٠١٩

قواعد اللعبة

مقدمة لعمل منظمة العمل الدولية
المتعلق بمعايير العمل الدولية

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها، وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي بجنيف، CH-1211 Geneva ٢٢، Switzerland، أو عبر البريد الإلكتروني rights@ilo.org : والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

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

العنوان: قواعد اللعبة: مقدمة لعمل منظمة العمل الدولية المتعلقة بمعايير العمل الدولية، جنيف، ٢٠١٩

ISBN 978-92-2-134037-9 (Print)

ISBN 978-92-2-134038-6 (Web pdf)

ومتوفر أيضاً باللغة الإنجليزية: *Rules of the game. An introduction to the standards-related work of the International Labour*

Organization; ISBN 978-92-2-132185-9 (print); ISBN 978-92-2-132186-6 (web pdf), Geneva, 2019

كما صدر باللغة الفرنسية: *Les règles du jeu. Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail*;

ISBN 978-92-2-132188-0 (print); ISBN 978-92-2-132189-7 (web pdf), Geneva, 2019

وباللغة الإسبانية: *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*;

ISBN 978-92-2-132191-0 (print); ISBN 978-92-2-132192-7 (web pdf), Geneva, 2019

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتماشى مع تلك التي تستعملها الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي مكتب العمل الدولي بأي شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

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

كما أن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كذلك إغفال ذكر أي شركات أو منتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: www.ilo.org/publns

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

منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية

ص.ب. ٨٨٠٤-١١، رياض الصلح ٠٥١٢-٧٠١١

بيروت، لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

أولاً: معايير العمل الدولية:

قواعد اللعبة للاقتصاد العالمي

٦	
٨	إقامة اقتصاد عالمي يتسم بالعدالة الاجتماعية
١٨	ما هي معايير العمل الدولية؟
٢٠	كيف يتم وضع معايير العمل الدولية؟
٢٥	كيف تستخدم معايير العمل الدولية؟

ثانياً: الموضوعات التي تتناولها معايير العمل الدولية

٣١	الحرية النقابية
٣٣	المفاوضة الجماعية
٣٦	العمل الجبري
٣٩	عمل الأطفال
٤٢	تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة
٤٥	المشاورات الثلاثية
٤٩	إدارة شؤون العمل
٥١	تفتيش العمل
٥٢	سياسة العمالة
٥٥	النهوض بالعمالة
٥٨	التوجيه والتدريب المهنيين
٦١	الأمان الوظيفي
٦٣	السياسة الاجتماعية
٦٤	الأجور
٦٥	مدة العمل
٦٨	السلامة والصحة المهنيين
٧٠	الضمان الاجتماعي
٧٦	حماية الأمومة
٨١	العمال المنزليون
٨٣	العمال المهاجرون
٨٥	البحارة
٨٨	صيادو الأسماك
٩٢	عمال المناولة بالموانئ
٩٤	الشعوب الأصلية والقبلية
٩٦	فئات محددة أخرى من العمال
٩٨	

- ١٠١ ثالثاً: تطبيق معايير العمل الدولية وتعزيزها
- ١٠٣ نظام الإشراف المنتظم
- ١٠٧ الاحتجاجات
- ١٠٩ الشكاوى
- ١١١ الحرية النقابية
- ١١٤ تطبيق الاتفاقيات في حالة عدم تصديق الدول عليها
- ١١٥ المساعدة الفنية والتدريب
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في
- ١١٧ مجال العمل ومتابعته (١٩٩٨)
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل
- ١١٨ عوامة عادلة (٢٠٠٨)
- ١٢٠ مبادرة معايير الألفية
- ١٢١ رابعاً: المصادر
- ١٢٣ الأجهزة الأساسية لمنظمة العمل الدولية ووثائقها
- ١٢٦ الملاحظات

قواعد اللعبة: مقدمة لعمل منظمة العمل الدولية المتعلق بمعايير العمل الدولية يقدم عرضاً موجزاً لسياسة منظمة العمل الدولية بشأن المعايير بهدف تيسير فهم وملكية الهيئات المكونة التقليدية لمنظمة العمل الدولية، فضلاً عن منظومة الأمم المتحدة، والجهات غير المتخصصة والجمهور الأوسع. ففي القسم الأول، يشير المنشور إلى الأسباب الأساسية لعمل منظمة العمل الدولية المتعلق بالمعايير وفائدته على المستوى الوطني وفي السياق الحالي للعمولة. ويجري بعد ذلك عرض محتوى معايير العمل الدولية حسب الموضوعات في القسم الثاني. ويتكون القسم الثالث من وصف للآليات الإشرافية لتطبيق معايير العمل الدولية من قبل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. ويشهد تحديث هذا العمل المرجعي، الذي نُشر لأول مرة في عام ٢٠٠٥ وصدرت أحدث طبعة منه في عام ٢٠١٤، على الطبيعة الديناميكية لسياسة منظمة العمل الدولية بشأن المعايير. وتصف الطبعة ٢٠١٩ الجديدة، التي تتزامن مع الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية، التطورات الأخيرة، بما في ذلك الصكوك الجديدة المعتمدة، وإطلاق مبادرة الذكرى المئوية للمعايير، والتي تهدف إلى تعزيز النظام الإشرافي، وإنشاء آلية استعراض المعايير. كما تحدد هذه الطبعة مكانة المساهمة الأساسية لمعايير العمل الدولية في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ التي اعتمدها الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في عام ٢٠١٥، والتفكير الأكثر عمومية حول مستقبل العمل. وتساهم هذه الطبعة، التي أعدها إريك غرافيل، من إدارة معايير العمل الدولية، في تعزيز العمل المتعلق بالمعايير في المنظمة ونشر معلومات عن ولايتها المتعلقة بالمعايير على نطاق أوسع.

كورين فارغا

مديرة إدارة معايير العمل الدولية

منظمة العمل الدولية، جنيف

إقامة اقتصاد عالمي يتسم بالعدالة الاجتماعية

ما هي معايير العمل الدولية؟

كيف يتم وضع معايير العمل الدولية؟

كيف تستخدم معايير العمل الدولية؟



معايير العمل الدولية:
قواعد اللعبة لاقتصاد عالمي

إن ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في السعي جاهداً من أجل مستقبل أفضل للجميع في عالم العمل تتطلب منها [...] فهم وتوقع المحركات التحويلية للتغيير التي تعمل بالفعل؛ والاستعداد للاستجابة السريعة للأحداث والتحديات التي لا يمكن توقعها بشكل معقول. [...] يبدو أنه من غير المعقول أن تتحقق مساعي منظمة العمل الدولية لتحقيق العدالة الاجتماعية بصورة مرضية إذا لم تواصل المنظمة الوصول إلى أكثر الفئات ضعفاً. [...] منظمة العمل الدولية [...] سيتم الحكم عليها عن حق على أساس ما نقوم به من أجل الفئات الأكثر ضعفاً والأكثر حرماناً، وللأشخاص الذين يعيشون في فقر، وبدون عمل، وبدون فرص، وآفاق أو أمل، ولأولئك الذين يعانون من الحرمان من الحقوق والحريات الأساسية.^(١)

غي رايدر، المدير العام لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٦

منذ عام ١٩١٩، وضعت منظمة العمل الدولية وطورت نظاماً لمعايير العمل الدولية يهدف إلى تعزيز فرص النساء والرجال في الحصول على عمل لائق ومنتج، تحت ظروف من الحرية والإنصاف والأمان والكرامة الإنسانية. وتعتبر معايير العمل الدولية، في ظل العولمة الاقتصادية الراهنة، عنصراً أساسياً من الإطار الدولي الذي يضمن إفادة الجميع من نمو الاقتصاد العالمي.

إقامة اقتصاد عالمي يتسم بالعدالة الاجتماعية

يتطلع البشر، رجالاً ونساءً، إلى العدالة الاجتماعية، التي يمكن لكل رجل وامرأة في سوق العمل أن يطالب من خلالها بنصيبه العادل من الثروة التي تحققت بفضلهم. ولا يقل هذا الطموح حجماً عما كان عليه عندما أنشئت منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩. وبينما تحتفل منظمة العمل الدولية بالذكرى المئوية لتأسيسها في عام ٢٠١٩، فقد أصبحت أهمية تحقيق العدالة الاجتماعية أكثر إلحاحاً، مع تزايد عدم المساواة والاستبعاد، وهو ما يشكل تهديداً للتماسك الاجتماعي والنمو الاقتصادي والتقدم البشري. ومع تغير المناخ، والتغيرات الديمغرافية، والتطور التكنولوجي، وبشكل أعم العولمة، فإننا نشهد عالماً من العمل يتغير بوتيرة وحجم غير مسبوقين. فكيف يمكن التصدي لهذه التحديات لتوفير إمكانات لتحقيق العدالة الاجتماعية في عالم العمل الأكثر تعقيداً من أي وقت مضى؟

نحو عولمة عادلة

لعل أكثر سمات الاقتصاد العالمي بروزاً خلال السنوات الأخيرة هي العولمة. فالتكنولوجيا الجديدة تعني تحرك الأشخاص والبضائع ورأس المال بسرعة أكبر من أي وقت مضى بين البلدان، مما أدى إلى إنشاء شبكة اقتصادية عالمية مترابطة تؤثر على كل الناس تقريباً على هذا الكوكب. والعولمة اليوم تعني تدويل الإنتاج والتمويل والتجارة والهجرة أيضاً.

ولا تزال مسألة ما إذا كانت العولمة المعاصرة مصدراً للازدهار أو مصدراً لزيادة عدم المساواة والظلم محل نقاش ساخن. وقد احتلت منظمة العمل الدولية دائماً مكانة بارزة في هذا النقاش في ضوء رسالتها المتمثلة في تعزيز عولمة أكثر عدلاً وإنصافاً. ويهدف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (انظر القسم ٣ أدناه)، الذي اعتمده الحكومات والعمال وأصحاب العمل في حزيران/يونيو ٢٠٠٨، إلى تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على تعزيز برنامج العمل اللائق وصياغة استجابة فعالة للتحديات الكبيرة المتزايدة للعولمة. ويغطي برنامج العمل اللائق، الذي يقوم على أربع ركائز (تشجيع العمالة، والحماية الاجتماعية، والحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي)، العديد من التحديات التي كانت المنظمة تواجهها بالفعل عند إنشائها لأول مرة، ويهدف إلى السماح للجميع بالحصول على عمل لائق من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية وخلق فرص العمل، فضلاً عن احترام معايير العمل الدولية.



ومن المؤكد أن العولمة تسببت في حدوث اضطرابات في هياكل الإنتاج العالمية، مما أدى إلى انعكاسات كبيرة على المؤسسات وفرص العمل. وتبين سلاسل التوريد والإمداد العالمية، التي توفر وظيفة واحدة من بين كل خمس وظائف في جميع أنحاء العالم، التنوع المتزايد للإنتاج. وفي حين أنها خلقت فرص عمل وفتحت آفاقاً للنمو الاقتصادي، ربما كان لعلاقات العمل وسرعة الإنتاج في بعض الحالات تأثيرات سلبية على ظروف العمل. وعلى سبيل المثال، في أعقاب الحرائق التي وقعت في المصانع في باكستان وبنغلاديش في عام ٢٠١٢ وانهار مبنى رنا بلازا في عام ٢٠١٣، والتي أودت بحياة أكثر من ١٥٠٠ شخص، ارتفعت الأصوات مرة أخرى، لا سيما في ضوء أوجه القصور المحلية في مجالي الإشراف والإدارة السديدة، المطالبة بالعمل على المستوى العالمي. ويتمثل الدور الذي يتعين أن تقوم به الجهات الفاعلة في عالم العمل في تحسين إدارة سلاسل التوريد والإمداد وضمان احترام معايير العمل الدولية، وخاصة الحقوق الأساسية. وفي هذا السياق، اعتمدت الدورة الخامسة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي قراراً بشأن «العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية».

ويكمن جانب رمزي آخر للاقتصاد المعاصر في إضفاء الطابع التمويلي على التجارة، مع التركيز على العائد المالي على حساب الاستثمار الحقيقي. ففي غياب اللوائح المناسبة، يؤدي إضفاء هذا الطابع التمويلي إلى زيادة تقلبات الاقتصاد وسوق العمل وضعفهما من خلال التركيز على الأرباح قصيرة الأجل ويكون له تأثيرات ضارة على إعادة توزيع الدخل، مع ما يترتب على ذلك من آثار على خلق فرص العمل والإنتاجية واستدامة المؤسسات. وأسباب الأزمة المالية والاقتصادية لعام ٢٠٠٨، وآثارها المدمرة على الاقتصاد الحقيقي، معروفة وتشمل على وجه الخصوص أوجه القصور في إدارة وتنظيم الأسواق المالية. ولكن لا يزال من غير المؤكد ما إذا كان تم الانتباه إلى هذه الدروس بالفعل.

الضعف في عالم العمل

على الرغم من فوائد العولمة التي لا يمكن إنكارها، فمن الواضح أنها لم تسفر عن حقبة جديدة من الرخاء للجميع. وقد تحقق بعض التقدم من حيث التنمية والاعتراف بالحقوق: الحد من الفقر المدقع، وزيادة وجود المرأة في سوق العمل، ووضع نظم الحماية الاجتماعية، وخلق فرص عمل مستدامة في القطاع الخاص، وما إلى ذلك. ولكن أدى الاقتصاد المعولم اليوم أيضاً إلى اضطرابات اجتماعية كبرى، بما في ذلك ارتفاع معدلات البطالة في أجزاء معينة من العالم، وانتقال العمال والمؤسسات، وعدم الاستقرار المالي. ولا يزال الوضع الحالي في سوق العمل العالمي هشاً للغاية.

وعلى الرغم من العديد من حالات الركود، بما في ذلك الأزمة المالية والاقتصادية العالمية لعام ٢٠٠٨، فقد بلغ إجمالي عدد الوظائف في جميع أنحاء العالم ٣,٢ مليار وظيفة في عام ٢٠١٦ (أو ما يقرب من مليار وظيفة أكثر من عام ١٩٩٠)، مما يؤكد الاتجاه الإيجابي لخلق فرص العمل. ولكن ظلت معدلات البطالة مرتفعة: في عام ٢٠١٧، كان هناك حوالي ١٩٨ مليون شخص يبحثون بنشاط عن عمل في جميع أنحاء العالم، يعيش ثلاثة أرباعهم في البلدان ذات الاقتصادات الناشئة. وزاد ضعف العمالة أيضاً (يعمل ما يقرب من ١,٤ مليار عامل في وظائف معرضة للخطر في عام ٢٠١٧، مما أثر على ثلاثة من كل أربعة عمال في البلدان النامية)، كما زاد عدم المساواة في الدخل، الذي ارتفع بشكل كبير في معظم مناطق العالم.^(١٧)

ويبدو أن تعميق عدم المساواة أصبح أحد الخصائص الرئيسية للعالم المعاصر. وأصبح توزيع الأجور على المستوى الفردي أكثر تفاوتاً، وتزايد الفجوة بين أعلى ١٠ في المائة وأدنى ١٠ في المائة على جدول الأجور. وفي الممارسة العملية، وباستثناء أمريكا اللاتينية، شهدت جميع المناطق الأخرى اتساعاً في عدم المساواة في الدخل، مصحوباً بانخفاض في نسبة الدخل من العمل. ولا يؤدي عدم المساواة إلى انخفاض الإنتاجية فحسب، ولكنه يؤدي أيضاً إلى الفقر وعدم الاستقرار الاجتماعي وحتى النزاع. ولهذا السبب بالتحديد، أقر المجتمع الدولي بالحاجة المستمرة إلى وضع قواعد أساسية للعبة من أجل ضمان أن تمنح العولمة الجميع نفس الفرصة لتحقيق الرخاء.

مستقبل العمل على المحك

أدت سلسلة من التغييرات العالمية، منذ ثمانينات القرن الماضي، إلى تغيير جذري في العمالة والعمل: تسارع عولمة التجارة، والتغير التكنولوجي، وارتفاع معدل نشاط المرأة، وتجزؤ سلاسل القيمة والتعاقد من الباطن، والتغييرات في الطلب، والطموحات الفردية، ومهارات السكان النشطين اقتصادياً، وما إلى ذلك. ولكن اليوم، مع تغير المناخ والنمو السكاني والتحول التكنولوجي، ظهرت تحديات جديدة للجميع، وخاصة لعالم العمل، بما في ذلك: تنوع أنواع العمالة، وتطور الاقتصاد الرقمي، وخاصة المنصات، وعلاقة جديدة مع معنى العمل، والتوفيق بين العمل والحياة الشخصية.

ويكمن أحد أكثر الخلافات الرمزية المتعلقة بمستقبل العمل في مسألة ما إذا كان التقدم التكنولوجي سيؤدي إلى تدمير فرص العمل أو خلقها. ولدى منظمة العمل الدولية خبرة جيدة بشأن هذا النقاش، الذي بات يظهر طوال القرن العشرين بأشكال مختلفة، ولكنه يأخذ بعداً جديداً في عصر الروبوتات والذكاء الاصطناعي. وبالإضافة إلى السيناريوهات المتشائمة والمتفائلة، فإن التحدي الحقيقي الذي يفضي إليه التقدم التكنولوجي هو تحديد كيف يمكن، في هذا السياق الانتقالي، تقديم المساعدة للمؤسسات والعمال لمساعدتهم على التكيف مع الوظائف الجديدة (جسدياً ومن حيث المهارات) نظراً لأن هذا من المحتمل أن يكون عملية مستمرة وديناميكية طوال الحياة المهنية للشخص.

ولفهم هذه التحديات الجديدة وتقديم استجابة فعالة لها، أطلقت منظمة العمل الدولية «مبادرة مستقبل العمل» وأنشأت في آب/أغسطس ٢٠١٧ اللجنة العالمية بشأن مستقبل العمل. وتركز ست مجموعات مواضيعية على المسائل الرئيسية التي يتعين مراعاتها إذا كان لعمل الغد أن يوفر الأمن والمساواة والازدهار: دور العمل للأفراد والمجتمع؛ واستمرار عدم المساواة الذي تعاني منه المرأة في عالم العمل على المستوى العالمي؛ والتكنولوجيا من أجل التنمية الاجتماعية والبيئية والاقتصادية؛ وتنمية المهارات على مدار دورة الحياة؛ والنماذج الجديدة للنمو الشامل للجميع؛ وإدارة العمل في المستقبل. وأصدرت اللجنة العالمية تقريرها في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩.

التحول في مجال الطاقة كفرصة؟

أصبح العمل على مكافحة تغير المناخ على رأس جدول الأعمال الدولي، حيث يتمثل الهدف طويل الأجل لاتفاق باريس لعام ٢٠١٥ في احتواء ارتفاع درجة الحرارة العالمية ما دون درجتين مئويتين بالنسبة لمستويات ما قبل حقبة التصنيع. ويتمثل التحدي بالنسبة لمنظمة العمل الدولية في الاستجابة للتداعيات على عالم العمل، حيث بدأت الآثار السلبية تتجلى: اضطراب التجارة وتدمير أماكن العمل وأثرها على سبل عيش الأفراد. وتعتمد حالياً ما مجموعه ١,٢ مليار وظيفة بشكل مباشر على الإدارة الفعالة لبيئة سليمة واستدامتها.^(٣) والأثر المحتمل لتغير المناخ على المؤسسات والعمال وأسواق العمل والدخل والحماية الاجتماعية والفقير يعني أن تخفيف آثار تغير المناخ والتكيف معه يمثلان عنصراً رئيسياً من عناصر ولاية منظمة العمل الدولية وعملها. وسيؤدي الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر حتماً إلى فقدان وظائف في بعض القطاعات، ولكن سيعوض هذه الخسائر عدد أكبر من فرص العمل الجديدة، بشرط اعتماد سياسات تفضي إلى العمل اللائق وإعادة توزيع العمال.

الدور الحاسم لمعايير العمل الدولية

من المهم أن نتذكر أنه من أجل وضع التحديات الحالية في منظورها الصحيح، أنشأت الدول الموقعة على معاهدة فرساي، في عام ١٩١٩، منظمة العمل الدولية اعترافاً منها بأن «ظروف العمل القائمة تنطوي على قدر كبير من الظلم والمعاناة والحرمان بالنسبة لأعداد كبيرة من الناس مما يؤدي إلى اضطراب شديد لدرجة أن السلم والتناغم في العالم يصبحان مهددان». ولمعالجة هذه المشكلة وضعت المنظمة الوليدة نظاماً لمعايير العمل الدولية: اتفاقيات وتوصيات دولية يضعها ممثلون عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال من مختلف أنحاء العالم، تتناول كافة الأمور المتعلقة بالعمل. وقد أدرك مؤسسو منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩ أن الاقتصاد العالمي بحاجة إلى قواعد واضحة لضمان أن يسير التقدم الاقتصادي جنباً إلى جنب مع العدالة الاجتماعية والرخاء والسلام للجميع. ولم يفقد هذا المبدأ أي من أهميته: ستكون معايير العمل في المستقبل، وحتى أكثر من اليوم، مصدراً للتماسك الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي في عصر يشهد تغيرات كثيرة تؤثر على العمل.

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

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

السبيل إلى العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع: أهداف ٢٠٣٠

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

ويساعد العمل اللائق على أن يحقق البشر تطلعاتهم فيما يتعلق بالعمل. فهو يجمع بين الوصول إلى العمل المنتج بأجر مناسب، والسلامة في مكان العمل والحماية الاجتماعية للأسر، وآفاق أفضل للتنمية الشخصية والتكامل الاجتماعي، وحرية الأفراد في تحديد مطالبهم والتنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم، والمساواة في الفرص والمعاملة لجميع الرجال والنساء.

والعمل اللائق ليس مجرد هدف، بل وسيلة لتحقيق الأهداف المحددة للبرنامج الدولي الجديد بشأن التنمية المستدامة. وفي الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، أصبح العمل اللائق والركائز الأربع لبرنامج العمل اللائق - خلق فرص العمل والحماية الاجتماعية والحقوق في العمل والحوار الاجتماعي - العناصر الأساسية لخطة التنمية المستدامة الجديدة لعام ٢٠٣٠. ويدعو الهدف ٨ من خطة عام ٢٠٣٠ إلى تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع. وبالإضافة إلى ذلك، يتم دمج العناصر الرئيسية للعمل اللائق على نطاق واسع في غايات عدد كبير من الأهداف الستة عشر لرؤية الأمم المتحدة الجديدة بشأن التنمية.

إطار قانوني دولي لعولمة منصفة ومستقرة

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

ملعب مستو للجميع

يضمن الإطار القانوني الدولي للمعايير الاجتماعية توافر ملعب مستو على صعيد الاقتصاد العالمي. فهو يساعد الحكومات وأصحاب العمل على تجنب الإغراء بتخفيض معايير العمل على أمل أن يحقق لهم ذلك ميزة نسبية أكبر في التجارة الدولية. ومثل هذه الممارسات لا تفيدهم أحداً على المدى الطويل. فتخفيض معايير العمل يمكن أن يشجع انتشار الأجور المنخفضة والمهارات المحدودة وارتفاع نسبة استبدال العاملين في الصناعة ويحول بين الدولة وبين تنمية العمل المستقر ذي المهارات العالية، مما يؤدي إلى تباطؤ النمو الاقتصادي للشركاء في التجارة. ونظراً لأن معايير العمل الدولية تمثل الحد الأدنى من المعايير التي تعتمد عليها الحكومات وجميع الشركاء الاجتماعيين، فإن من مصلحة الجميع تطبيق هذه المعايير تطبيقاً عاماً، بحيث لا يقوض أولئك الذين لا يضعون هذه المعايير موضع التنفيذ جهود أولئك الذين يطبقونها.

وسيلة لتحسين الأداء الاقتصادي

نُظر إلى معايير العمل الدولية أحياناً على أنها مكلفة ولذلك تعوق التنمية الاقتصادية. غير أن مجموعة متزايدة من البحوث أشارت إلى أن الالتزام بمعايير العمل الدولية كثيراً ما يكون مصحوباً بتحسين الإنتاجية والأداء الاقتصادي.

فالحد الأدنى للأجور والمعايير الخاصة بفترة العمل واحترام المساواة يمكن أن تسفر عن مزيد من الرضا لدى العمال وتحسين أدائهم والحد من استبدال العاملين. كما أن الاستثمار في التدريب المهني يمكن أن يؤدي إلى وجود قوى عاملة أفضل تدريباً وإلى مستويات أعلى من التشغيل. ويمكن لمعايير السلامة أن تقلل من تكلفة الحوادث والنفقات على الرعاية الصحية. وتشجع حماية الوظائف العمال على المجازفة والابتكار. ويمكن لتدابير الحماية الاجتماعية، مثل نظم البطالة والسياسات الإيجابية لسوق العمل، أن توفر المرونة في سوق العمل؛ كما تساعد على تقبل الجمهور بقدر أكبر لسياسات التحرر الاقتصادي والخصخصة واستدامتهما. كما يمكن أن تؤدي الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية إلى مشاوره وتعاون أفضل بين العمال والإدارة، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين ظروف العمل وتقليل النزاعات العمالية المكلفة والمزيد من الاستقرار الاجتماعي.

ولا يغفل المستثمرون الأجانب الآثار الطيبة التي تحدثها معايير العمل. وقد أظهرت الدراسات أن المستثمرين الأجانب عند اختيارهم للبلدان التي يقومون فيها باستثماراتهم يضعون كمؤشرات لاختياراتهم نوعية العمالة والاستقرار السياسي والاجتماعي في مرتبة أعلى من تلك المؤشرات التي تعني بتقليل تكلفة العمل. كما أنه لا توجد أدلة كافية على أن البلدان التي لا تحترم معايير العمل أكثر قدرة على المنافسة في الاقتصاد العالمي. ولا تستجيب معايير العمل الدولية للتغيرات في عالم العمل من أجل حماية العمال فحسب، ولكنها تأخذ في الاعتبار أيضاً احتياجات الشركات المستدامة.

شبكة أمان في أوقات الأزمات الاقتصادية

حتى الاقتصادات سريعة النمو التي لديها عمال ذوي مهارات عالية يمكن أن تشهد ركوداً اقتصادياً غير متوقع. وأظهرت الأزمة المالية الآسيوية لعام ١٩٩٧، وانفجار فقاعة شركات التكنولوجيا في عام ٢٠٠٠ والأزمة المالية والاقتصادية لعام ٢٠٠٨ كيف يمكن أن تفقد عقود من النمو الاقتصادي بسبب تخفيضات حادة في قيمة العملات أو انخفاض أسعار السوق. وعلى سبيل المثال، زادت البطالة بشكل كبير خلال الأزمة الآسيوية لعام ١٩٩٧، فضلاً عن أزمة عام ٢٠٠٨، في العديد من البلدان المتأثرة. وتفاقت الآثار الكارثية لهذه الأزمات على العمال نظراً لأن نظم الحماية الاجتماعية، وخاصة البطالة والتأمين الصحي، وسياسات سوق العمل النشط والحوار الاجتماعي لم تكن متطورة في العديد من هذه البلدان.

ويمكن أن يساعد تبني نهج يحقق التوازن بين الأهداف الاقتصادية الكلية والعمالة، ويراعي في الوقت نفسه الآثار الاجتماعية، في التغلب على هذه التحديات.

استراتيجية للحد من الفقر

تعتمد التنمية الاقتصادية دائماً على القبول بالقواعد. فالتشريعات والمؤسسات القانونية الفعالة تضمن حقوق الملكية وتنفيذ العقود واحترام الإجراءات والحماية من الجريمة - وكلها عناصر قانونية للإدارة السديدة التي لا يمكن لأي اقتصاد أن يعمل بدونها. فالسوق التي تنظمها مجموعة منصفة من القواعد والمؤسسات تكون أكثر كفاءة وتحقق نفعاً للجميع. وسوق العمل لا تختلف عن ذلك. فالممارسات المنصفة في العمل كما تحددها معايير العمل الدولية والتي تطبق بموجب النظام القانوني الوطني تضمن كفاءة سوق العمل واستقراره لصالح العمال وأصحاب العمل على السواء.

وفي العديد من الاقتصادات النامية والانتقالية، يعمل جزء كبير من القوى العاملة في الاقتصاد غير المنظم. وبالإضافة إلى ذلك، تفتقر هذه البلدان في كثير من الأحيان القدرة على توفير عدالة اجتماعية فعالة. ومع ذلك، يمكن أن تكون معايير العمل الدولية أدوات فعالة أيضاً في هذه الحالات. وتطبق معظم معايير منظمة العمل الدولية على جميع العمال، وليس على أولئك الذين يعملون بموجب ترتيبات استخدام رسمي فقط. وتتناول بعض المعايير، مثل تلك المتعلقة بالعمال المنزليين، والعمال المهاجرين والريفيين، والشعوب الأصلية والقبلية، مجالات معينة من الاقتصاد غير المنظم علي وجه التحديد. وقد تثبت أن تعزيز الحرية النقابية، وتمديد نطاق الحماية الاجتماعية، وتحسين السلامة والصحة المهنية، وتطوير التدريب المهني، وغيرها من التدابير التي تقتضيها معايير العمل الدولية تعتبر استراتيجيات فعالة في الحد من الفقر ونقل العمال إلى الاقتصاد المنظم. وبالإضافة إلى ذلك، تدعو معايير العمل الدولية إلى إنشاء مؤسسات وآليات يمكن أن تنفذ حقوق العمال. وإلى جانب مجموعة من الحقوق والقواعد المحددة، يمكن أن تساعد المؤسسات القانونية العاملة على تنظيم الاقتصاد وخلق مناخ من الثقة والنظام الذي يعتبر أساسياً للنمو الاقتصادي والتنمية.^(٤)

حصيلة الخبرة والمعارف الدولية

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

نبذة عن منظمة العمل الدولية

أنشئت منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩ وأصبحت وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة في عام ١٩٤٦. وهي تضم حالياً في عضويتها ١٨٧ دولة عضواً. وللمنظمة بنية «ثلاثية» فريدة تجمع بين ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال على قدم المساواة فيما بينهم لمعالجة المسائل المتعلقة بالعمل والسياسة الاجتماعية. ويضع مؤتمر العمل الدولي السياسات العريضة لمنظمة العمل الدولية. وينعقد مؤتمر العمل الدولي مرة واحدة سنوياً ويلتقي فيه الأطراف الثلاثة الذين يشكلونه. ويعتمد المؤتمر كذلك معايير دولية جديدة للعمل كما يعتمد خطة عمل المنظمة وميزانياتها.

وفيما بين دورات المؤتمر، يوجه أعمال المنظمة مجلس الإدارة الذي يضم في عضويته ٢٨ ممثلاً عن الحكومات و١٤ ممثلاً عن أصحاب العمل و١٤ ممثلاً عن العمال. ومكتب العمل الدولي هو الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية. ومقر الأمانة العامة يكمن بجنيف بسويسرا. ولها مكاتب ميدانية في أكثر من ٤٠ بلداً. وقد حصلت المنظمة، عند الاحتفال بالعيد الخمسين لإنشائها في عام ١٩٦٩، على جائزة نوبل للسلام. والمدير العام الحالي للمنظمة هو السيد Guy Ryder الذي أعيد انتخابه في عام ٢٠١٧ لفترة ولاية ثانية مدتها خمس سنوات. وستحتفل المنظمة بالعيد المائة لإنشائها في عام ٢٠١٩.

ما هي معايير العمل الدولية؟

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

وتوضع الاتفاقيات والتوصيات بواسطة ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال، وتعتمد خلال مؤتمر العمل الدولي الذي يعقد سنوياً. وبمجرد اعتماد أي معيار من المعايير فإن الدول الأعضاء تكون مطالبة، بحكم المادة ١٩(٦) من دستور منظمة العمل الدولية، بعرضه على السلطات المختصة (عادة ما تكون البرلمان) في غضون فترة مدتها اثني عشر شهراً لبحثها. وبالنسبة للاتفاقيات، فإن ذلك يعني بحثها من أجل التصديق عليها. فإذا ما قررت الدولة التصديق على الاتفاقية، فإنها تصبح سارية المفعول عادة بعد سنة من تاريخ التصديق. وتتعهد الدول المصدقة بتطبيق الاتفاقية من خلال تشريعها الداخلي والممارسة العملية، كما أنه يطلب منها تقديم تقرير فيما يخص تطبيق الاتفاقية المعنية على فترات منتظمة. وتقوم منظمة العمل الدولية بتقديم المساعدة الفنية إذا احتاج الأمر. هذا ومن الممكن اتخاذ إجراءات الاحتجاج والشكوى ضد الدول لانتهاكها للاتفاقيات التي صدقت عليها. (انظر القسم الثالث).

الاتفاقيات الأساسية

حدد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ثماني اتفاقيات «أساسية» تغطي الموضوعات التي تعتبر مبادئ وحقوقاً أساسية في مجال العمل: الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛ والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ والقضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. ويغطي إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل (١٩٩٨) هذه المبادئ أيضاً (انظر القسم الثالث). وحسب الوضع في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، كان هناك ١٣٧٦ تصديقاً على هذه الاتفاقيات، وهو ما يمثل ٩٢ في المائة من العدد الممكن من التصديقات. وفي ذلك التاريخ، كانت لا تزال هناك حاجة إلى ١٢١ تصديقاً آخرًا لتحقيق هدف التصديق العالمي على جميع الاتفاقيات الأساسية.

والاتفاقيات الأساسية الثماني هي:

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، لسنة ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
- اتفاقية العمل الجبري، لسنة ١٩٣٠ (رقم ٢٩) (وبروتوكولها لسنة ٢٠١٤)
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)
- اتفاقية الحد الأدنى للسن، لسنة ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، لسنة ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)
- اتفاقية المساواة في الأجور، لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠)
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، لسنة ١٩٥٨ (رقم ١١١)

الاتفاقيات (ذات الأولوية) المتعلقة بالإدارة السديدة

حدد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية أيضاً أربع اتفاقيات أخرى كصكوك متعلقة بالإدارة السديدة (أو ذات أولوية)، مشجعاً بالتالي الدول الأعضاء على التصديق عليها لما لها من أهمية في تسيير نظام معايير العمل الدولية. وشدد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، في متابعته، على أهمية هذه الاتفاقيات من منظور الإدارة السديدة.

والاتفاقيات الأربع هي:

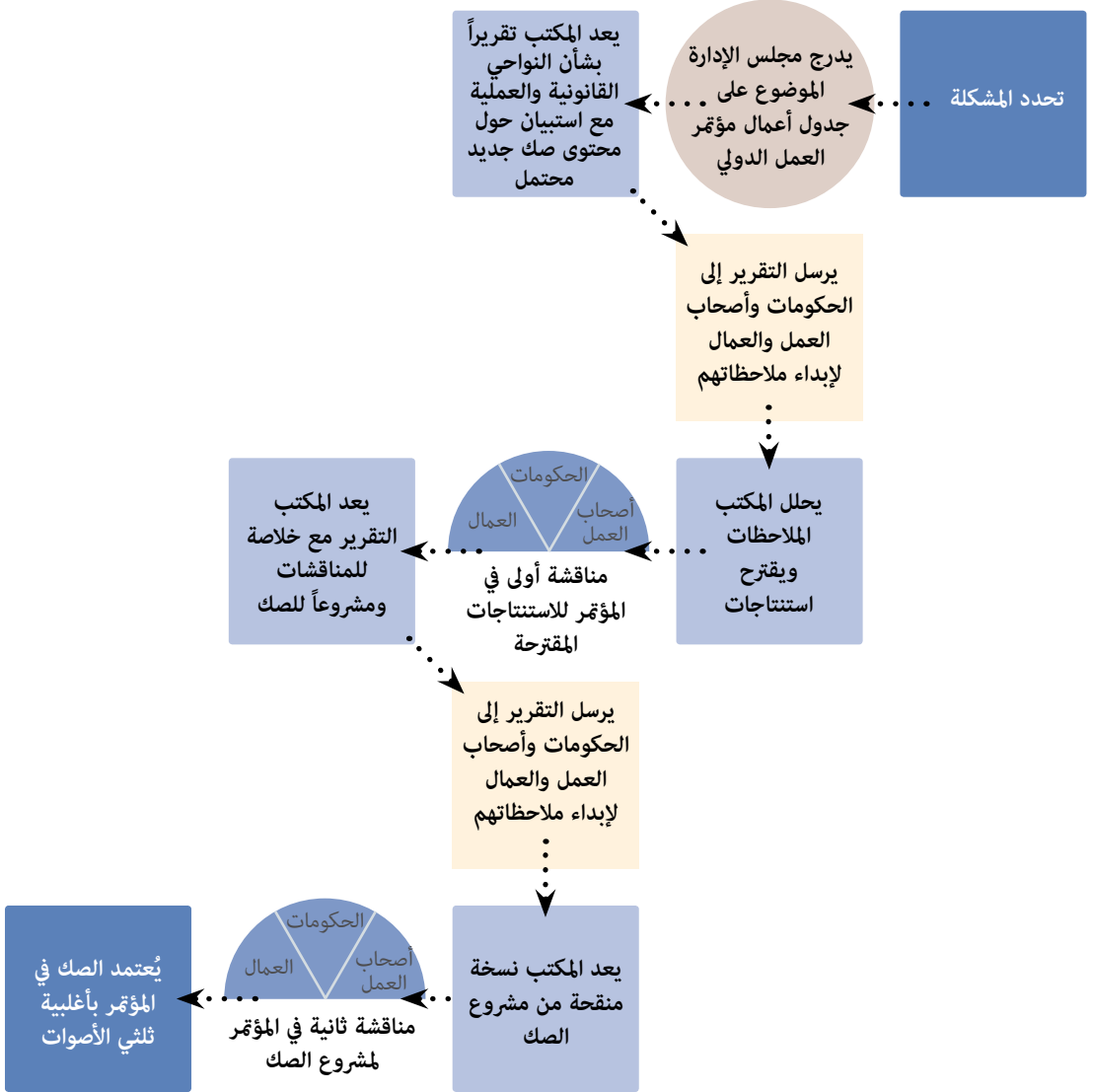
- اتفاقية تفتيش العمل، لسنة ١٩٤٧ (رقم ٨١) (وبروتوكولها لسنة ١٩٩٥)
- اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، لسنة ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)
- اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، لسنة ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)
- اتفاقية سياسة العمالة، لسنة ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)

كيف يتم وضع معايير العمل الدولية؟

تنبثق معايير العمل الدولية عن الاهتمام الدولي المتزايد بالحاجة إلى الشروع في عمل لمعالجة قضية بعينها، مثل توفير الحماية للأمم المتحدة بالنسبة للأمم المتحدة أو توفير ظروف عمل آمنة بالنسبة للعمال الزراعيين. وتوضع معايير العمل الدولية في منظمة العمل الدولية وفقاً لأسلوب تشريعي فريد يشترك فيه ممثلون عن الحكومات والعمال وأصحاب العمل من جميع أنحاء العالم. وكخطوة أولى يوافق مجلس الإدارة على إدراج الموضوع على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في إحدى دوراته القادمة. ثم يعد مكتب العمل الدولي تقريراً يحلل فيه قانون الدول الأعضاء وممارستها فيما يتعلق بالموضوع قيد البحث. ويُرسَل التقرير إلى الدول الأعضاء وإلى منظمات العمال وأصحاب العمل لإبداء ملاحظاتهم، ثم يقدم إلى مؤتمر العمل الدولي لإجراء مناقشة أولى بشأنه. وبعد ذلك يعد المكتب تقريراً ثانياً يتضمن مشروعاً للصك المقترح، الذي يُرسَل أيضاً لإبداء الملاحظات عليه ثم يقدم للمناقشة في الدورة التالية للمؤتمر حيث يجري مناقشة وتعديل مشروع الصك وفقاً لما تقتضيه الحاجة ويطرح على المؤتمر لاعتماده. وتتيح عملية «المناقشة المزدوجة» هذه الوقت الكافي للمشاركين في المؤتمر لدراسة مشروع الصك وإبداء ملاحظات عليه. ويتعين أن يتم التصويت بأغلبية الثلثين لاعتماد المعيار.



كيف يتم اعتماد معيار من معايير العمل الدولية؟



من الذي يعتمد معايير العمل الدولية؟

يُجْمَعُ مُؤْتَمَرُ الْعَمَلِ الدَّوْلِيِّ وَفُودُ جَمِيعِ الدُّوَلِ الأَعْضَاءِ فِي مَنظَمَةِ الْعَمَلِ الدَّوْلِيَّةِ، وَيَتَكُونُ الوَفْدُ لِدَوْلَةٍ عَضْوًا مِنْ:
مَنْدُوبِينَ مِنْ عَنِ الحُكُومَةِ
مَنْدُوبِينَ عَنِ أَصْحَابِ الْعَمَلِ
مَنْدُوبِينَ عَنِ الْعَمَالِ
وَلِكُلِّ وَاحِدٍ مِنْ مُمَثَلِي الحُكُومَةِ، وَأَصْحَابِ الْعَمَلِ وَالْعَمَالِ صَوْتٌ مَسَاوٍ لِالأَخْرَيْنِ فِي الجِلسَاتِ العَامَةِ.

التصديق على الاتفاقيات والبروتوكولات

الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية مطالبة بعرض أي اتفاقية أو بروتوكول يعتمدهما مؤتمر العمل الدولي على السلطات المختصة لديها لإصدار التشريعات ذات الصلة أو غير ذلك من الإجراءات بما فيها التصديق. وعادة ما تدخل الاتفاقية أو البروتوكول التي يتم اعتمادها حيز النفاذ بعد إثني عشر شهراً من تاريخ التصديق عليها من جانب دولتين من الدول الأعضاء. والتصديق عبارة عن إجراء رسمي تقبله الدولة بمقتضاه الاتفاقية أو البروتوكول باعتبارهما وثيقة ملزمة قانوناً. وبمجرد التصديق على الاتفاقية أو البروتوكول، تصبح الدولة خاضعة لنظام الإشراف المنتظم لمنظمة العمل الدولية، الذي يكون مسؤولاً عن ضمان تطبيق الصك. ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل عن نظام الإشراف لمنظمة العمل الدولية في القسم الثالث.

العالمية والمرونة

تُعتمد المعايير بالتصويت عليها بأغلبية ثلثي الأعضاء الذين يشكلون منظمة العمل الدولية، ومن ثم، فإنها تعبر عن مبادئ معترف بها عالمياً. وفي ذات الوقت تعبر المعايير عن اختلاف الدول من حيث ثقافتها وتاريخها ونظمها القانونية ومستويات نموها الاقتصادي. وقد صيغت معظم المعايير على نحو يجعلها تتسم بدرجة كافية من المرونة تسمح بإدراجها في التشريعات والممارسات الوطنية مع مراعاة الاختلافات السابقة. فالمعايير الخاصة بالحد الأدنى للأجور، على سبيل المثال، لا تتطلب من الدول الأعضاء أن تحدد حداً أدنى للأجر ولكنها تتطلب وضع نظام وآلية لتحديد معدلات الأجور الدنيا بما يتناسب مع مستوى نموها الاقتصادي. وتحتوي معايير أخرى على ما تسمى «بنود المرونة» التي تسمح للدول بوضع معايير مؤقتة تقل عادة عما ينص عليه المعيار الأصلي، أو باستبعاد بعض فئات العمال من نطاق تطبيق الاتفاقية، أو بتطبيق بعض نصوص الصك فقط دون بعضها الآخر. وعادة ما يطلب من الدول المصدقة أن تقدم إلى المدير العام لمنظمة العمل الدولية بياناً يوضح ما إذا كانت تطبق أيضاً من خيارات المرونة المتاحة، وألا يتم ذلك إلا بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. غير أنه لا يسمح بإيداء تحفظات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

تحديث معايير العمل الدولية

هناك حالياً ١٨٩ اتفاقية و٢٠٥ توصيات يرجع بعضها إلى عام ١٩١٩، وستة بروتوكولات. وكما يمكن توقعه، فإن بعض هذه الصكوك لم تعد ملائمة للاحتياجات الراهنة. ولمعالجة هذه المشكلة فإن منظمة العمل الدولية تعتمد اتفاقيات معدلة تحل محل الاتفاقيات القديمة، أو بروتوكولات تضاف بمقتضاها نصوص جديدة لاتفاقيات سابقة.

آلية استعراض المعايير

آلية استعراض المعايير هي آلية أساسية لسياسة منظمة العمل الدولية بشأن المعايير تهدف إلى ضمان أن يكون لدى منظمة العمل الدولية مجموعة واضحة وقوية وحديثة من المعايير التي تستجيب للأخطار المتغيرة لعالم العمل، لغرض حماية العمال ومراعاة احتياجات المؤسسات المستدامة.

وقد أنشأ مجلس الإدارة آلية استعراض المعايير في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، ولكنها دخلت حيز النفاذ في وقت لاحق، في عام ٢٠١٥، نتيجة لقرارين:

- قرار صادر عن مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٥ بإنشاء فريق عامل ثلاثي معني بآلية استعراض المعايير يتكون من ٣٢ عضواً (١٦ يمثلون الحكومات وثمانية يمثلون أصحاب العمل وثمانية يمثلون العمال)؛
- قرار اتُخذ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ بالموافقة على اختصاصات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير.

وتم تكليف الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير باستعراض معايير العمل الدولية التي وضعتها منظمة العمل الدولية بهدف تقديم توصيات إلى مجلس الإدارة حول:

- وضع المعايير التي تم فحصها، بما في ذلك المعايير الحديثة والمعايير التي تحتاج إلى تنقيح والمعايير القديمة؛
- استعراض الفجوات في التغطية، بما في ذلك تلك التي تتطلب معايير جديدة؛
- إجراء عملي ومحدد زمنياً بشأن المتابعة، حسب الاقتضاء.

ويجتمع الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير مرة واحدة في السنة ويستعرض الصكوك المختلفة بناءً على نهج مواضيعي. وبالتوازي مع إطلاق آلية استعراض المعايير، أدى دخول صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٩٧ إلى تعزيز جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى ضمان أن لديها مجموعة واضحة ومحدثة من معايير العمل الدولية يمكن أن تعمل بمثابة نقطة مرجعية عالمية. ومع دخول صك تعديل الدستور حيز النفاذ، أصبح بوسع المؤتمر الآن، بأغلبية ثلثي الأعضاء وبتوصية من مجلس الإدارة، إلغاء أي اتفاقية سارية إذا بدا أن الاتفاقية فقدت الهدف منها أو أنها لم تعد تقدم مساهمة مفيدة في تحقيق أهداف المنظمة. وفي دورته المنعقدة في حزيران/يونيو ٢٠١٧، عقد المؤتمر مناقشته الأولى بعد دخول صك التعديل حيز النفاذ وبحث وقرر إلغاء اتفاقيتين من اتفاقيات العمل الدولية. وقرر المؤتمر في دورته المنعقدة في حزيران/يونيو ٢٠١٨ إلغاء ست اتفاقيات أخرى وسحب ثلاث توصيات. وبالإضافة إلى ذلك، وبناءً على عمل آلية استعراض المعايير، قرر مجلس الإدارة وضع بند على جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢١ فيما يتعلق بإمكانية وضع معيار جديد عن التلمذة الصناعية من أجل سد الفجوة على المستوى الدولي في هذا الصدد.

كيف تستخدم معايير العمل الدولية؟

نماذج لقانون العمل وأهدافه

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

مصادر القانون الدولي المطبقة على المستوى الوطني

في بلدان كثيرة، تطبق الاتفاقيات التي تم التصديق عليها بصفة تلقائية على المستوى الوطني. وفي تلك الحالة تستطيع محاكمها أن تستخدم معايير العمل الدولية للفصل في القضايا التي لا يكون القانون الداخلي فيها وافياً أو حيث لا يوجد تشريع بعينه. وكذلك يمكن للمحاكم المحلية أن تعتمد على التعاريف المحددة في المعايير كتلك التي تتعلق « بالعمل الجبري» أو « بالتمييز». وإلى جانب المبادرات الطوعية والقواعد غير القانونية، فإن النظام القانوني يمثل أحد الوسائل التي يتم من خلالها نشر المعايير الدولية. ويشهد استخدام هذه المعايير من قبل أعلى المحاكم في بعض البلدان، كما لاحظت منظمة العمل الدولية لأكثر من عقد من الزمان، على تزايد قبولها واستخدامها على المستوى الوطني. وبهذه الطريقة، تعد النظم الوطنية والدولية لتنظيم العمل مصدراً متبادلاً للإلهام. ويبدو أن معايير العمل الدولية في تلك البلدان تمثل نقطة مرجعية عالمية لعدد متزايد من الجهات الفاعلة على المستوى الدولي، مما يعزز قانون العمل الدولي، الذي بدأ يصبح مورداً أساسياً في نبذ عدم المساواة في عالم العمل وتنظيم علاقات العمل وظروفه ونزاعات العمل، على النحو الذي ينعكس في الاحترام الواسع للقيم التي تدافع عنها منظمة العمل الدولية.

توجيهات إرشادية للسياسات الاجتماعية

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

المجالات الأخرى التي تؤثر فيها المعايير

في حين أن الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية هي المستخدم الرئيسي لمعايير العمل الدولية، فقد خلصت جهات فاعلة أخرى أيضاً إلى أنها مفيدة. وفي الواقع، تستخدم جهات فاعلة جديدة معايير العمل الدولية، وبالتالي تشارك في نشرها على المستوى الدولي.

• المسؤولية الاجتماعية للشركات - تعزيز الممارسات الشاملة للجميع والمسؤولية والمستدامة في مكان العمل

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

ويمكن أن تؤدي منظمة العمل الدولية دوراً هاماً في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال نقطتين مرجعيتين رئيسيتين: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل (١٩٩٨) وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية («إعلان المنشآت متعددة الجنسيات»)، الذي اعتمد مجلس الإدارة نسخة منقحة منه في عام ٢٠١٧ استجابة للواقع الاقتصادي الجديد، لا سيما الزيادة في الاستثمار والتجارة على الصعيد الدولي، والنمو في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وعزز هذا التنقيح إعلان المنشآت متعددة الجنسيات من خلال إدراج مبادئ تعالج جوانب محددة من العمل اللائق، مثل الضمان الاجتماعي والعمل الجبري والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم والأجور ووصول الضحايا إلى سبل الانتصاف والتعويض. كما أنه يحتوي على إرشادات بشأن عملية «العناية الواجبة» لتحقيق العمل اللائق، وخلق فرص عمل لائقة، وإنشاء مؤسسات مستدامة، وتحقيق نمو أكثر شمولاً، وتحسين تقاسم منافع الاستثمار الأجنبي المباشر التي تعد ذات صلة خاصة بتحقيق هدف التنمية المستدامة ٨. وبالإضافة إلى ذلك، تشير العديد من المبادرات التي تشجع الممارسات المؤسسية الشاملة للجميع والمسؤولية والمستدامة إلى صكوك منظمة العمل الدولية، بما في ذلك المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون «الحماية والاحترام والانتصاف»، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للشركات متعددة الجنسيات.

وفي عام ٢٠٠٩، أطلقت منظمة العمل الدولية مكتب مساعدة يوفر للهيئات المكونة للمنظمة والمنشآت إمكانية الوصول بسهولة إلى المعلومات والمساعدة والإحالة والمشورة فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات وتنفيذ معايير العمل بهدف مواءمة ممارسات المؤسسات مع معايير العمل الدولية.^(٥)

• المنظمات الدولية الأخرى

يشدد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة على أن المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى المعهود إليها بولايات في ميادين وثيقة الصلة تسهم إسهاماً مهماً، ولا سيما من خلال أهداف برنامج العمل اللائق. وتستخدم مؤسسات دولية أخرى بانتظام معايير العمل الدولية في أنشطتها. وتُقدم تقارير عن تطبيق معايير العمل الدولية بانتظام إلى هيئات الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان والكيانات الدولية الأخرى. وقد أدمجت المؤسسات المالية الدولية مثل

البنك الدولي ومصرف التنمية الآسيوي ومصرف التنمية الأفريقي بعض جوانب معايير العمل في بعض أنشطتها. فعلى سبيل المثال، أدخل مصرف التنمية الأفريقي في عام ٢٠١٣ في سياسته الخاصة بالضمانات البيئية والاجتماعية ضماناً تشغيلياً بشأن ظروف العمل والسلامة والصحة (الضمان التشغيلي ٥)، يحدد فيه متطلبات مصرف التنمية الأفريقي فيما يتعلق بالمقترضين والعملاء لديه، ويشير الضمان إشارة صريحة إلى معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية. وبذلك، ينضم مصرف التنمية الأفريقي إلى المانحين الدوليين الآخرين الذين تبنا نهجاً مماثلة في سياسة الضمانات أو الوثائق الاستراتيجية الأخرى، مما في ذلك البنك الدولي في عملياته بشأن ورقات استراتيجية الحد من الفقر ومعيار الأداء ٢ لمؤسسة التمويل الدولية (جزء من مجموعة البنك الدولي) الذي يقر بأن السعي إلى تحقيق النمو الاقتصادي من خلال خلق فرص عمل يجب أن يمثل أيضاً لحماية الحقوق الأساسية للعمال. وبالإضافة إلى ذلك، تؤثر معايير العمل الدولية تأثيراً مباشراً على القطاعات المعاملة مثل النقل البحري. فهي لا تُستخدم لتشكيل التشريع البحري الوطني للدول الأعضاء فحسب، ولكنها تؤخذ كأساس لعمليات تفتيش السفن في دولة الميناء، وتؤثر تأثيراً مباشراً على لوائح ومدونات المنظمات الدولية الأخرى، مثل المنظمة البحرية الدولية.

• اتفاقات التجارة الحرة

يحتوي عدد متزايد من اتفاقات التجارة الحرة الثنائية ومتعددة الأطراف، وكذلك ترتيبات التكامل الاقتصادي الإقليمية، على أحكام اجتماعية وأحكام بشأن العمل تتعلق بحقوق العمال. وبالفعل، زاد عدد اتفاقات التجارة الحرة التي تشتمل على أحكام بشأن العمل بشكل كبير على مدار العقدين الماضيين: تضمن ٧٠ اتفاقاً تجارياً أحكاماً بشأن العمل في عام ٢٠١٦، بالمقارنة مع ٥٨ في عام ٢٠١٣ و ٢١ في عام ٢٠٠٥ وأربعة في عام ١٩٩٥.^(٦) وتشير اتفاقات التجارة الحرة بشكل متزايد إلى صكوك منظمة العمل الدولية في بنودها بشأن العمل، ولا سيما الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل (١٩٩٨)، وفي حالة اتفاقات الاتحاد الأوروبي الأخيرة، إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية أيضاً. ومنذ عام ٢٠١٣، تحتوي ٨٠ في المائة من الاتفاقات التي دخلت حيز النفاذ على هذه البنود، بدءاً بالاتفاقات التي تضم الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة وكندا. غير أن هذه البنود ظهرت مبكراً جداً. وعلى سبيل المثال، في سياق الاتحاد الأوروبي، ينص ترتيب الحوافز الخاص من أجل التنمية المستدامة والإدارة السديدة (نظام الأفضليات المعمّم/الترتيب الخاص) على فوائد إضافية للبلدان التي تطبق معايير دولية معينة فيما

يتعلق بحقوق الإنسان والعمل. ومنذ التوقيع على اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية (نافتا) في عام ١٩٩٢ واستكماله في عام ١٩٩٤ باتفاق أمريكا الشمالية بشأن التعاون في مجال العمل (NAALC) (أعيد التفاوض بصورة شاملة بشأن هذا الاتفاق في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨)، ووقعت الولايات المتحدة على العديد من اتفاقات التجارة الحرة مع بلدان مثل شيلي والأردن وجمهورية كوريا والمغرب وسنغافورة وبلدان أمريكا الوسطى. وفي هذه الاتفاقات، أكدت البلدان الموقعة من جديد التزامها لمنظمة العمل الدولية وعلى وجه الخصوص احترام وتعزيز إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل. وفي الآونة الأخيرة، يشير اتفاق التجارة الحرة بين اليابان والاتحاد الأوروبي، الموقع في عام ٢٠١٧، إلى برنامج العمل اللائق وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨) كمعايير ملزمة للأطراف، التي ينبغي أن تسعى أيضاً إلى التصديق على الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية. ويحتوي الاتفاق أيضاً على بنود بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات مع إحالات مرجعية إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسيات.

• المجتمع المدني

تستند مجموعات الترويج والمنظمات غير الحكومية إلى معايير العمل الدولية لتدعو إلى إجراء تغييرات في السياسة أو القانون أو التطبيق.

دور منظمات أصحاب العمل والعمال

تضطلع منظمات أصحاب العمل والعمال ذات الصلة التمثيلية بدور أساسي في نظام معايير العمل الدولية، وليس كمستخدمات للنظام فقط ولكن كهيئات تأسيسية للمنظمة. فهي تشارك في اختيار الموضوعات للمعايير الجديدة لمنظمة العمل الدولية وفي صياغة نصوصها؛ كما أن تصويتها عليها يمكن أن يحدد ما إذا كان مؤتمر العمل الدولي سيعتمد معياراً حديث الصياغة أم لا. وإذا ما اعتمدت اتفاقية ما، يمكن لأصحاب العمل والعمال تشجيع الحكومات على التصديق عليها. فإذا ما صدقت الحكومات على الاتفاقية، فإن عليها أن تقدم تقريراً بصفة دورية إلى منظمة العمل الدولية حول كيفية تطبيقها لها قانوناً وعملياً (ينطبق نفس الشيء على البروتوكولات). ويجب أن تقدم تقارير الحكومة كذلك إلى أكثر منظمات أصحاب العمل والعمال تمثيلاً التي يمكنها إبداء ملاحظات

بشأن محتواها. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل والعمال أيضاً أن تقدم المعلومات بشأن تطبيق الاتفاقيات إلى منظمة العمل الدولية مباشرة بموجب المادة ٢٣(٢) من دستور المنظمة. ويمكنها أن تقدم احتجاجاً بموجب المادة ٢٤ من دستور المنظمة. وكهيئات تأسيسية للمنظمة، يمكنها أن تشارك أيضاً في اللجان الثلاثية المنشأة لدراسة الاحتجاجات. وبالإضافة إلى ذلك، يجوز لمندوبي أصحاب العمل أو العمال في مؤتمر العمل الدولي تقديم شكوى بموجب المادة ٢٦ من الدستور. وإذا ما صدقت دولة عضو على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، لسنة ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، على غرار ما فعله حتى الآن ١٤٥ بلداً حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، فإنه يُطلب منها إجراء مشاورات ثلاثية على المستوى الوطني حول الصكوك الجديدة المقترحة التي سيناقشها المؤتمر، وعرض الصكوك على السلطات المختصة، والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات التي تم التصديق عليها، والتدابير المتعلقة بالاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها والتوصيات، والاقتراحات الخاصة بنقض الاتفاقيات.

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

الموضوعات التي تتناولها معايير العمل الدولية

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

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

الحرية النقابية

يندرج مبدأ الحرية النقابية في جوهر قيم منظمة العمل الدولية: فهو منصوص عليه في دستور منظمة العمل الدولية (١٩١٩)، وإعلان المنظمة الصادر في فيلادلفيا (١٩٤٤) وإعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل (١٩٩٨). وهذا الحق منصوص عليه كذلك في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨). فالحق في التنظيم وتشكيل النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل هو الشرط الأساسي المسبق من أجل المفاوضة الجماعية السلمية والحوار الاجتماعي. ومع ذلك، فإنه لا تزال هناك تحديات تواجه تطبيق هذه المبادئ في كثير من البلدان. ففي بعض البلدان، ينكر هذا الحق على بعض فئات العمال (مثل الموظفين العموميين، والبحارة، والعمال في مناطق تجهيز الصادرات). كما توقف أعمال منظمات العمال وأصحاب العمل أو تتعرض لأفعال تدخل في شؤونها، وفي بعض الحالات القسوى يعتقل النقابيون أو يقتلون. وتسهم معايير منظمة العمل الدولية، مقترنه بعمل لجنة الحرية النقابية وآليات الإشراف الأخرى (انظر القسم الثالث) في حل هذه الصعوبات وضمان احترام هذا الحق الأساسي من حقوق الإنسان في جميع أنحاء العالم.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

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

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

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

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

اتفاقية ممثلي العمال، لسنة ١٩٧١ (رقم ١٣٥)

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

اتفاقية منظمات العمال الريفيين، لسنة ١٩٧٥ (رقم ١٤١)

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

اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، لسنة ١٩٧٨ (رقم ١٥١)

يتمتع الموظفون العموميون، كما ورد في الاتفاقية، بالحماية الكافية ضد أعمال التمييز المضادة للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم، وتتمتع منظمات المستخدمين العموميين بالاستقلال الكامل من السلطات العامة وتتمتع بالحماية الكافية من أي تدخل من جانب سلطة عامة في إنشائها أو سير عملها أو إدارتها (انظر كذلك فقرة المفاوضة الجماعية).

الحرية النقابية تتعرض لضغوط^(٧)

على الرغم من الاعتراف بالحرية النقابية كحق أساسي في العمل، فلا تزال النقابات وأعضائها يتعرضون لانتهاكات خطيرة لحقوقهم. وفي منشوره الرئيسي الأخير بعنوان «انتهاكات حقوق النقابيين» (٢٠١٧)، أشارت تقديرات الاتحاد الدولي لنقابات العمال إلى أن أعضاء النقابات واجهوا عنفاً في ٥٩ من ١٣٩ بلداً (متاح بشأنها معلومات). وفي عام ٢٠١٧، قُتل نقابيون في البلدان الأحد عشر التالية: بنغلاديش والبرازيل وكولومبيا وغواتيمالا وهندوراس وإيطاليا وموريتانيا والمكسيك وبيرو والفلبين وجمهورية فنزويلا البوليفارية. وفي عام ٢٠١٧ أيضاً، تم تقييد حرية التعبير وحرية التجمع بشدة في ٥٠ بلداً، وبالإضافة إلى ذلك، يتم استبعاد فئات معينة من العمال من تشريعات العمل في ٨٤ بلداً. وأطلق الاتحاد الدولي لنقابات العمال في عام ٢٠١٤ «مؤشر الحقوق العالمية» الذي يصنف ١٣٩ بلداً على أساس ٩٧ مؤشراً معترف بهم دولياً لتقييم أين تحظى حقوق العمال بأكبر قدر من الحماية، في القانون والتطبيق. ووفقاً لهذا التصنيف، لا يوجد في ٦٤ بلداً، بالمقارنة مع ٣٢ بلداً في عام ٢٠١٤، ما يضمن حقوق النقابات، مثلاً نتيجة الافتقار إلى سيادة القانون ويتعرض العمال إلى ممارسات عمل غير عادلة. والحرية النقابية ليست بأي حال مجرد قضية للعمال. وقدمت بعض منظمات أصحاب العمل أيضاً شكاوى على مر السنين إلى لجنة منظمة العمل الدولية المعنية بالحرية النقابية بشأن التدخل غير المشروع في أنشطة منظماتهم، على سبيل المثال.

المفاوضة الجماعية

تضمن الحرية النقابية للعمال وأصحاب العمل إمكانية تشكيل تنظيمهم للتفاوض حول علاقات العمل بفعالية. فالممارسات السليمة في المفاوضة الجماعية، مقترنة بحرية نقابية قوية، تضمن لأصحاب العمل والعمال أن يكون لهم صوت متساو في المفاوضات وأن تكون النتيجة منصفة وعادلة. وتسمح المفاوضة الجماعية للجانبين بالتفاوض حول علاقات عمل منصفة وتجنب الأعباء الباهظة للنزاعات العمالية. وقد أوضحت بعض الأبحاث بالفعل أن البلدان التي يوجد بها مفاوضة جماعية جيدة التنسيق توجد بها درجة أقل من عدم المساواة في الأجور وبطالة أقل من حيث حجمها واستمرارها، وإضرابات أقل من حيث عددها ومدتها، عن البلدان التي لم تترسخ فيها المفاوضة الجماعية. فقد كانت ممارسات المفاوضة الجماعية الجيدة في بعض الأحيان من بين العناصر التي سمحت لبعض البلدان بتجاوز الأزمات المالية التي وقعت. وتدعو معايير منظمة العمل الدولية إلى المفاوضة الجماعية وتساعد على ضمان إفادة الجميع من علاقات العمل الطيبة.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

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

تنص هذه الاتفاقية الأساسية على أنه عند الاقتضاء تتخذ تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لآليات التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية. (انظر كذلك في فقرة الحرية النقابية)

اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، لسنة ١٩٧٨ (رقم ١٥١)

تدعو الاتفاقية إلى اتباع أسلوب المفاوضة الجماعية بالنسبة للموظفين العموميين وكذلك الأساليب الأخرى التي تسمح لممثلي الموظفين العموميين بالمشاركة في تحديد ظروف عملهم. وهي تنص كذلك على تسوية النزاعات عن طريق التفاوض بين الأطراف أو عن طريق آلية مستقلة ومحيدة مثل الوساطة والتوفيق والتحكيم.



اتفاقية المفاوضة الجماعية، لسنة ١٩٨١ (رقم ١٥٤)

تُعرّف الاتفاقية المفاوضة الجماعية وتدعو إلى تعزيزها في جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك الخدمة العامة.

المفاوضة الجماعية في قطاع الملابس في الأردن^(٨)

يعمل حوالي ٦٥٠٠٠ عامل في قطاع الملابس في الأردن، ثلاثة أرباعهم من العمال المهاجرين، ومعظمهم من جنوب وجنوب شرق آسيا. وبعد سلسلة من النزاعات الجماعية المتعلقة بظروف المعيشة والعمل، تم التوقيع على اتفاق جماعي قطاعي في أيار/مايو ٢٠١٣. ويمثل هذا الاتفاق العالمي الذي تبلغ مدته سنتان، وهو الأول من نوعه في الأردن الذي صدق على الاتفاقية رقم ٩٨، تقدماً هاماً في استخدام المفاوضة الجماعية الطوعية لتحديد ظروف العمل في قطاع الملابس. وجرى تقييح وتجديد الاتفاق الجماعي مرتين، المرة الأولى في عام ٢٠١٥ ثم في عام ٢٠١٧. وأبرم الاتفاق بين جمعيتين من جمعيات أصحاب العمل (جمعية مصدري المنسوجات والأكسسوارات والملابس الأردنية (JGATE) وجمعية أصحاب المصانع وورش العمل والملابس)، والنقابة العامة للعاملين في صناعة المنسوجات والغزل والنسيج والأبسطة، وأسفر عن تغييرات كبيرة وملموسة في قطاع الملابس، بما في ذلك: إدخال مكافأة الأقدمية، وتنسيق شروط العمل الرئيسية والاستخدام (الأجور واستحقاقات الضمان الاجتماعي والدفع مقابل ساعات العمل الإضافية) بين العمال المهاجرين والمواطنين الأردنيين، وتوفير الرعاية الطبية الطارئة. وأدى إدراج بنود في الاتفاق تسمح للنقابات بالوصول إلى المصانع وأماكن المبيت إلى تيسير إنشاء لجان العمال، وانتخاب قادة العمال وتثقيف العمال وإعلامهم بحقوقهم ومسؤولياتهم. وكاتفاق قطاعي، فإنه يغطي جميع العمال وجميع الشركات في صناعة الملابس.^(٨)

حق التنظيم ومنظمات العمال الريفيين: إعطاء صوت للعمال الريفيين

في عام ٢٠١٥، غطت الدراسة الاستقصائية العامة التي أعدها لجنة الخبراء اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، لسنة ١٩٢١ (رقم ١١)، واتفاقية منظمات العمال الريفيين (رقم ١٤١) وتوصية منظمات العمال الريفيين (رقم ١٤٩)، لسنة ١٩٧٥. وقد قررت منظمة العمل الدولية تكريس الدراسة الاستقصائية العامة لهذه الصكوك من أجل التذكير بأن العمال الزراعيين غالباً ما يُحرمون من حقهم في التنظيم والمفاوضة الجماعية، وأن العمال الريفيين معرضون للخطر بشكل خاص، لأنهم لا يتمتعون بالحماية الكافية بموجب القانون ولديهم إمكانية محدودة للوصول إلى آليات العمل الجماعي. وعلى الرغم من الأهمية الواضحة للزراعة والاقتصاد الريفي على المستوى العالمي، في ضوء طبيعتها، هناك القليل من المعلومات الموثوقة والقابلة للمقارنة (ولا سيما البيانات المصنفة حسب العمر والجنس) حول طبيعة هذا القطاع وأهميته الاقتصادية ووضعه الحقيقي، وبالفعل نطاقه. وعلى وجه الخصوص، تختلف تعاريف الاقتصاد الريفي والزراعة والعمال الريفيين أو الزراعيين اختلافاً كبيراً من بلد إلى آخر، ونتيجة لذلك، غالباً ما لا تكون المقارنات بين البلدان موثوقة للغاية. ووفقاً لبيانات منظمة العمل الدولية، يعيش حوالي ٤٠ في المائة من السكان في سن العمل في المناطق الريفية، وهناك اختلافات كبيرة بين البلدان. ولا يعمل معظم هؤلاء العمال في عمل بأجر في الاقتصاد المنظم، ولكنهم يعملون لحسابهم الخاص أو يعملون في أعمال أسرية غير مدفوعة الأجر، على سبيل المثال في الزراعة، ولا سيما زراعة الكفاف. وفي المناطق الريفية، يمثل العمل غير المنظم ٨٢،١ في المائة من إجمالي العمالة الريفية، و٩٦ في المائة من العمالة الزراعية. وبالمقارنة، يعمل ٢٤،٥ في المائة فقط من العمال في المناطق الحضرية في أعمال غير منظمة. وما يقرب من ثمانية من كل عشرة عمال فقراء من الذين يعيشون على أقل من ١،٢٥ دولار أمريكي في اليوم يقطنون في المناطق الريفية، مما يوضح أن معظم الوظائف في المناطق الريفية لا تؤمن دخلاً كافياً للعاملين لإطعام أسرهم بشكل كافٍ، في حين تكون أجور العاملين بأجر أقل عموماً من مثلتها في المناطق الحضرية. وأخيراً، يحصل أقل من ٢٠ في المائة من العمال الزراعيين على الحماية الاجتماعية الأساسية.

العمل الجبري

على الرغم من إدانة العمل الجبري عالمياً، تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن هناك ٢٤,٩ مليون شخص ما زالوا يتعرضون له حول العالم. ومن العدد الإجمالي لضحايا العمل الجبري، يُستغل ٢٠,٨ مليون (٨٣ في المائة) في الاقتصاد الخاص، من قبل أفراد أو منشآت، والعدد المتبقي البالغ ٤,١ مليون شخص (١٧ في المائة) فُيُستغلون في أشكال من العمل الجبري الذي تفرضه الدولة. ومن بين أولئك الذين يستغلهم الأفراد أو المنشآت الخاصة، هناك ٨ ملايين (٢٩ في المائة) من ضحايا الاستغلال الجنسي الجبري و١٢ مليون (٦٤ في المائة) ضحايا استغلال في العمل الجبري. ويحقق العمل الجبري في الاقتصاد الخاص نحو ١٥٠ مليار دولار أمريكي من الأرباح غير المشروعة كل سنة: ثلثا المجموع التقديري (أو ٩٩ مليار دولار أمريكي) يأتي من الاستغلال الجنسي التجاري، في حين أن ٥١ مليار دولار أمريكي ناتج عن الاستغلال الاقتصادي الجبري، بما في ذلك العمل في المنازل والزراعة وأنشطة اقتصادية أخرى.^(١٠)

ولا تزال بقايا الرق موجودة في بعض أجزاء من أفريقيا، في حين أن العمل الجبري الذي يتخذ شكل التجنيد القسري موجوداً في كثير من بلدان أمريكا اللاتينية، وفي بعض مناطق الكاريبي وأجزاء أخرى من العالم. وفي العديد من البلدان، يجد العمال المنزليون أنفسهم محصورين في أوضاع العمل الجبري، وفي كثير من الحالات يمنعون من ترك منزل صاحب العمل نتيجة التهديد أو ممارسة العنف. ولا يزال العمل الجبري المقترب بالديون مستمراً في جنوب آسيا حيث يجد ملايين الرجال والنساء والأطفال أنفسهم مضطرين للعمل بسبب الحلقة المفرغة للديون. وفي أوروبا وأمريكا الشمالية، يقع عدد كبير من النساء والأطفال ضحايا التجار الذين يبيعونهم إلى شبكات الدعارة القسرية أو المصانع السرية التي تستغل العمال. وأخيراً، لا يزال العمل الجبري يُستخدم كعقاب للتعبير عن آراء سياسية.

وبالنسبة للكثير من الحكومات حول العالم، لا يزال القضاء على العمل الجبري يمثل تحدياً كبيراً في القرن الحادي والعشرين. فالعمل الجبري ليس فقط انتهاكاً خطيراً لحقوق الإنسان الأساسية، بل إنه سبب رئيسي للفقر وعائق أمام التنمية الاقتصادية. وتعتبر معايير منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، مقترنة بالمساعدة الفنية جيدة الاستهداف، الأدوات الرئيسية على المستوى الدولي لمكافحة هذا الوباء.



صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية العمل الجبري، لسنة ١٩٣٠ (رقم ٢٩)

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

اتفاقية إلغاء العمل الجبري، لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

تحظر هذه الاتفاقية الأساسية العمل الجبري أو الإلزامي كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي القائم أو على التصريح بهذه الآراء، أو كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو استخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية، أو كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة، أو كعقاب على المشاركة في إضرابات، أو كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.

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

وبعد بروتوكول سنة ٢٠١٤ بشأن العمل الجبري صكا ملزماً قانوناً يهدف إلى تعزيز تدابير الوقاية والحماية والتعويض، وتكثيف الجهود للقضاء على أشكال الرق المعاصرة. وقد دخل البروتوكول حيز التنفيذ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ وصدق عليه حتى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨ بالفعل ٢٧ بلداً.

العمل الجبري في التطبيق

شدت الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية في مناسبات عديدة على أهمية اعتماد استراتيجية وطنية شاملة لمكافحة العمل الجبري بهدف ضمان أن تتخذ مختلف الوكالات العامة المسؤولة إجراءات شاملة ومنسقة، مع الرجوع بصفة خاصة لدوائر تفتيش العمل، وإنفاذ القانون والتحقيق، وتوفير السياسة الوطنية الواضحة ضد العمل الجبري نقطة انطلاق أساسية للعمل على منع العمل الجبري والقضاء عليه وحماية ضحاياه، مع التركيز بوجه خاص على تحديد القطاعات والمهن ذات الأولوية، وزيادة الوعي العام، وتنمية القدرات المؤسسية وتنسيقها، وحماية الضحايا وضمان إمكانية لجوئهم إلى العدالة وحصولهم على تعويض. وقد وضعت كل هذه الجوانب في بروتوكول سنة ٢٠١٤ وبدأت الدول في تقديم تقارير عن التدابير المتخذة في هذه المجالات المختلفة. وأحاطت لجنة الخبراء بالفعل علماً بالمبادرات التي اتخذت في عدد كبير جداً من البلدان لتنفيذ نهج منسق متعدد القطاعات، ولا سيما لمكافحة الاتجار بالأشخاص، بما في ذلك:

- في السلفادور، اعتماد قانون خاص لمكافحة الاتجار بالأشخاص (المرسوم رقم ٨٢٤ المؤرخ ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤). ويتضمن القانون تعريفاً واسعاً لجريمة الاتجار بالأشخاص وينص على أن السياسة الوطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص يجب أن تستند إلى العناصر الاستراتيجية التالية: الكشف عن جريمة الاتجار بالأشخاص ومنعها والمعاقبة عليها، وتقديم المساعدة والحماية الشاملتين للضحايا واستعادة حقوقهم، وكذلك التنسيق والتعاون.

- في المملكة المتحدة، اعتماد قانون الرق المعاصر في عام ٢٠١٥، الذي يحدد العناصر التي تشكل جرائم الرق والعبودية والعمل الجبري والإلزامي والاتجار بالبشر. وينص القانون أيضاً على إنشاء وظيفة المفوض المستقل لمكافحة الرق؛ ويعزز القانون صلاحيات سلطات إنفاذ القانون عن طريق السماح للمحاكم بإصدار أوامر المنع، ومصادرة الممتلكات، وإصدار أوامر التعويض التي تلزم الجناة بدفع تعويضات للضحايا؛ ويتطلب أن تنشر الشركات بياناً سنوياً عن الخطوات المتخذة لضمان عدم حدوث الرق المعاصر في منظماتهم أو سلاسل التوريد والإمداد الخاصة بهم.

عمل الأطفال

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

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية الحد الأدنى للسّن، لسنة ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)

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

اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، لسنة ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

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



وحتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، كان ١٧١ بلداً قد صدق على الاتفاقية رقم ١٣٨ و١٨٢ بلداً قد صدق على الاتفاقية رقم ١٨٢. وهناك حاجة إلى خمسة تصديقات أخرى فقط لتحقيق التصديق العالمي على الاتفاقية رقم ١٨٢.

عمل الأطفال بالأرقام

تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى استخدام ١٥٢ مليون طفل في جميع أنحاء العالم، وهو ما يشكل نحو ١٠ في المائة من عدد الأطفال ككل. ويشترك ما يقرب من ٧٣ مليون طفل ممن تتراوح أعمارهم بين ٥ سنوات و١٧ سنة في أعمال خطيرة: ٣٥,٤ مليون طفل بين سن ٥ و١٤ سنة، و٣٧,١ مليون طفل بين سن ١٤ و١٧ سنة. ويعد عمل الأطفال أكثر انتشاراً في القطاع الزراعي، الذي يشكل ٧١ في المائة من جميع الأطفال العاملين، وهو ما يمثل نحو ١٠٨ ملايين طفل. وفي حين لا يزال هناك الكثير الذي يتعين القيام به، فقد تحقق تقدم في هذا المجال: انخفض عدد الأطفال العاملين بأكثر من الثلث بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٦، وهو انخفاض قدره ٩٤ مليون طفل تقريباً.^(١١)



ويحسب المنطقة، لا يزال هناك:

٧٢,١ مليون طفل عامل (تتراوح أعمارهم بين ٥ و١٧) في أفريقيا

٦٢,١ مليون طفل في آسيا والمحيط الهادئ

١٠,٧ مليون طفل في الأمريكتين

١,٢ مليون طفل في الدول العربية

٥,٥ مليون طفل في أوروبا وآسيا الوسطى

ولا تقتصر مكافحة عمل الأطفال على أفقر البلدان. ففي حين أن حالات عمل الأطفال أعلى في البلدان الأكثر فقراً (١٩,٤ في المائة من الأطفال في البلدان منخفضة الدخل يعملون، مقارنة بنسبة ٨,٥ في المائة في الفئة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل و٦,٦ في المائة في الفئة العليا من البلدان متوسطة الدخل و١,٢ في المائة في البلدان مرتفعة الدخل)، وتستأثر البلدان متوسطة الدخل بأكثر عدد من الأطفال العاملين.

وتشير أحدث تقديرات منظمة العمل الدولية لمعدلات عمل الأطفال في العالم إلى أن البلدان متوسطة الدخل لديها ما مجموعه ٨٤ مليون طفل عامل، بالمقارنة مع ٦٥ مليون طفل عامل في البلدان منخفضة الدخل. وتبين هذه الإحصاءات بوضوح أنه في حين تحتاج البلدان الفقيرة إلى اهتمام خاص، فلن يتم تحقيق النصر في مكافحة عمل الأطفال من خلال التركيز على أشد البلدان فقراً فقط.

معايير عمل الأطفال في التطبيق:

إجراءات مكافحة عمل الأطفال في أوزبكستان والبرازيل

تمثل الاتفاقية رقم ١٨٢ التزاماً بالقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك استخدام الأطفال في النزاعات المسلحة. وقد صدقت أوزبكستان في عام ٢٠٠٨ على الاتفاقية رقم ١٨٢. وللعديد من السنوات، قامت لجنة الخبراء ولجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير باستعراض انتباه الحكومة إلى حالة الأطفال الذين يتعرضون للعمل الجبري في أوضاع خطيرة في إنتاج القطن. وفي عام ٢٠١٣، اعتمدت الحكومة ونفذت خطة من التدابير التكميلية لتنفيذ الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١٨٢. وفي عام ٢٠١٥، أنشأ مجلس التنسيق الوطني المعني بعمل الأطفال آلية رصد لتلقي الشكاوى والتحقيق فيها. كما حضر مجلس الوزراء في اجتماعه، المعقود في حزيران/يونيو ٢٠١٦، استخدام الطلاب الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً في حصاد القطن. وتظهر نتائج الرصد المشترك والإشراف على المشروعات التي أجرتها منظمة العمل الدولية وحكومة أوزبكستان منذ عام ٢٠١٣ التقدم الكبير المحرز نحو تطبيق الاتفاقية تطبيقاً كاملاً. وبشكل عام، لم يعد هناك عمل أطفال خلال موسم حصاد القطن. كما تعهدت حكومة أوزبكستان بأن تظل يقظة للغاية فيما يتعلق بهذا الوضع. وقد حققت الاتفاقية رقم ١٨٢ تصديقاً عالمياً تقريباً، مما يعكس الإجماع الدامخ على أن أشكال معينة من عمل الأطفال تتطلب اتخاذ إجراءات عاجلة وفورية للقضاء عليها.

ومنذ التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٢ في عام ٢٠٠٠ والاتفاقية رقم ١٣٨ في عام ٢٠٠١، حققت البرازيل قفزات هائلة نحو القضاء على عمل الأطفال. وتراجع معدل النشاط الاقتصادي للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٧ سنوات و١٧ سنة من ١٩ في المائة إلى ٥ في المائة بين عامي ١٩٩٢ و٢٠١٥، في حين ارتفع معدل الالتحاق بالمدارس من ٨٠ في المائة إلى ٩٥ في المائة.^(١٢) وقد تحقق هذا التقدم من خلال نهج منظم ومتكامل شمل إصلاحات في السياسات، وبرنامج ناجح للتحويلات النقدية المشروطة بالالتحاق بالمدسة وتعزيز هيئة مجهزة ومدربة لتفتيش العمل، بما في ذلك إنشاء مجموعات تفتيش متنقلة خاصة.

تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

لا يوجد مجتمع خال من التمييز. وبالفعل، فإن التمييز في الاستخدام والمهنة يشكل ظاهرة أخذة في التطور عالمياً وبشكل مستمر. فملايين النساء والرجال في العالم يُحرمون من إمكانية الحصول على الوظائف والتدريب، أو يحصلون على أجور زهيدة، أو يُحصرون في وظائف معينة بسبب جنسهم أو لون بشرتهم أو أصلهم الإثني أو معتقداتهم بصرف النظر عن قدراتهم ومهاراتهم. ففي بعض البلدان المتقدمة مثلاً تحصل النساء على أجر يقل عن زملائهن من الرجال بنسبة تتراوح ما بين ٢٠ في المائة و٢٥ في المائة بالرغم من أدائهن لأعمال ذات قيمة متساوية، مما يبين بطء التقدم المحرز على مدى السنوات الأخيرة في هذا الصدد. والتحرر من التمييز حق أساسي من حقوق الإنسان وهو ضروري للعمال ليكون بوسعهم اختيار وظائفهم بحرية وتنمية قدراتهم بالكامل وجني ثمارها الاقتصادية على أساس الجدارة. وكذلك فإن تحقيق المساواة في مكان العمل له فوائد اقتصادية جمة. فأصحاب العمل الذين يطبقون المساواة يستطيعون الوصول إلى قوى عاملة أوسع نطاقاً وأكثر تنوعاً وأعلى جودة. والعمال الذين يتمتعون بالمساواة يستطيعون الحصول على مزيد من التدريب، وكثيراً ما يحصلون على أجور أعلى. كما أن المنافع الناجمة عن عوامة الاقتصاد يمكن أن توزع على نحو أكثر إنصافاً في مجتمع تسوده المساواة، الأمر الذي يؤدي إلى مزيد من الاستقرار الاجتماعي وإلى دعم أكبر من جانب الجمهور للمزيد من التنمية الاقتصادية.^(١٣) وتوفر معايير منظمة العمل الدولية بشأن المساواة أدوات للقضاء على التمييز في كل ما يتصل بالعمل وفي المجتمع ككل. كما أنها توفر كذلك الأساس الذي يمكن بموجبه تطبيق استراتيجيات تعميم المساواة بين الجنسين في مجال العمل.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية المساواة في الأجور، لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠)

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



في دراستها الاستقصائية العامة لسنة ٢٠١٢ بشأن الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل في ضوء إعلان منظمة العمل الدولية لسنة ٨٠٠٢ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، أكدت لجنة الخبراء من جديد على المبادئ المنصوص عليها بالفعل في ملاحظتها العامة لسنة ٧٠٠٢ بشأن اتفاقية المساواة في الأجور، لسنة ١٥٩١ (رقم ٠٠١) فيما يتعلق بمفهوم «العمل ذي القيمة المتساوية»، وذكرت ما يلي: «في حين أن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية مبدأ مقبول على نطاق واسع، فإن نطاق هذا المفهوم وتطبيقه في الممارسة أكثر صعوبة في الفهم والتطبيق في بعض البلدان. [...] وقد لاحظت اللجنة أن الصعوبات التي تواجه تطبيق الاتفاقية في القانون والممارسة تنشأ على وجه الخصوص من عدم فهم مفهوم «العمل ذي القيمة المتساوية» [...] ويكمن مفهوم «العمل ذي القيمة المتساوية» في صميم الحق الأساسي في المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل ذي القيمة المتساوية، وتعزيز المساواة.

ولجنة الخبراء، إذ تلاحظ أن العديد من البلدان لا تزال تحتفظ بأحكام قانونية أضيقت من المبدأ المنصوص عليه في الاتفاقية، نظراً لأنها لا تعبر عن مفهوم «العمل ذي القيمة المتساوية»، وأن هذه الأحكام تعيق التقدم نحو القضاء على التمييز في الأجور على أساس الجنس، تحت حكومات تلك البلدان مرة أخرى على اتخاذ الخطوات اللازمة لتعديل تشريعاتها.

ولا ينبغي أن ينص هذا التشريع على المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية أو المتماثل أو المشابه، ولكنه ينبغي أن يتناول أيضاً الحالات التي يؤدي فيها الرجال والنساء عملاً مختلفاً مع ذلك «ذي قيمة متساوية». ومن أجل تحديد ما إذا كانت وظيفتان ذاتا قيمة متساوية، يتعين اعتماد أسلوب ما لقياس ومقارنة قيمتهما النسبية مع الأخذ بعين الاعتبار عوامل مثل المهارة والجهد والمسؤوليات وظروف العمل. غير أن الاتفاقية لا تنص على طريقة محددة لإجراء هذا التقييم الموضوعي للوظائف.

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

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

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

اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، لسنة ١٩٨١ (رقم ١٥٦)

بغية إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين، تتطلب الاتفاقية من الدول المصدقة عليها أن تجعل من مقاصد سياساتها الوطنية تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية، الذين يعملون أو يرغبون في العمل، من ممارسة حقهم في ذلك دون أن يتعرضوا للتمييز، ويقدر الإمكان، دون تعارض بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية. وتطالب الاتفاقية الحكومات كذلك بأن تأخذ في الحسبان احتياجات العمال ذوي المسؤوليات العائلية عند التخطيط المجتمعي المحلي وأن تنمي وتعزز خدمات المجتمع المحلي، العامة أو الخاصة، مثل رعاية الأطفال والخدمات والتسهيلات التي توفر للأسرة.

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

المشاورات الثلاثية

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

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

ونظراً لأهمية النظام ثلاثي الأطراف، فقد أعطت منظمة العمل الدولية الأولوية للتصديق على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، لسنة ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) وتطبيقها. ويؤكد إعلان سنة ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة على الدور الرئيسي لهذا الصك (إلى جانب الاتفاقيات أرقام ٨١ و١٢٢ و١٢٩) من منظور الإدارة السديدة.



صك منظمة العمل الدولية ذو الصلة

اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، لسنة ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) تعرّف هذه الاتفاقية المعنية بالإدارة مفهوم «المنظمات ذات الصفة التمثيلية لأصحاب العمل والعمال» وتتطلب من الدول المصدقة أن تتخذ الإجراءات الكفيلة بإجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومة وأصحاب العمل والعمال حول المسائل المتصلة بنود على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، وحول عرض المعايير على السلطات الوطنية المختصة حال اعتمادها، وإعادة بحث الاتفاقيات والتوصيات التي لم يتم التصديق عليها، والتقارير عن الاتفاقيات التي تم التصديق عليها، واقتراحات التخلي عن الاتفاقيات التي صدقت عليها الدولة. ويمثل أصحاب العمل والعمال على قدم المساواة في جميع الأجهزة التي تجرى فيها المشاورات، وتتم المشاورات مرة واحدة في السنة على الأقل.

معايير منظمة العمل الدولية في التطبيق: الحوار الاجتماعي في تونس وجيبوتي والفلبين

في شباط/فبراير ٢٠١٣، وبعد فترة قصيرة من اعتماد دستورها الجديد، وبعد أكثر من سنة بقليل من التوقيع على العقد الاجتماعي بين الحكومة التونسية والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والاتحاد العام التونسي للشغل، أصبحت تونس الدولة العضو ١٣٦ في منظمة العمل الدولية التي تصدق على الاتفاقية رقم ١٤٤. وبعد سنوات قليلة من أحداث «الربيع العربي»، تنبأ هذا التصديق ببداية حقبة جديدة من التطور ثلاثي الأطراف والحوار الاجتماعي كعنصر أساسي للديمقراطية في البلد.

وبعد مشاورات ثلاثية في عام ٢٠١٦، اتخذ الشركاء الثلاث في جيبوتي قراراً بالإجماع بالتصديق على اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦، وبروتوكول سنة ٢٠١٤ الملحق باتفاقية العمل البحري، لسنة ١٩٣٠، اللذين تم التصديق عليهما في عام ٢٠١٨. وفي الفلبين، أدت المشاورات الثلاثية واسعة النطاق إلى التصديق في عام ٢٠١٧ على اتفاقية علاقات العمل (الخدمة العامة)، لسنة ١٩٧٨ (رقم ١٥١).

إدارة شؤون العمل

تطبق معايير العمل الدولية عادة من خلال القانون الوطني والسياسة الوطنية. لذا، فإن من الضروري أن يكون لدى كل دولة نظاماً نشطاً وحيوياً لإدارة شؤون العمل يكون مسؤولاً عن جميع جوانب صياغة وتطبيق سياسة العمل على المستوى الوطني. وتسعى معايير منظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى ترويج نظم إدارة شؤون العمل بصور مختلفة، إلى تشجيع جمع إحصاءات العمل، والتي لها قيمة كبرى في تحديد الاحتياجات وصياغة سياسة العمل على المستويين الوطني والدولي. ورغم وجود إدارات لشؤون العمل في معظم بلدان العالم إلا أن الكثير منها يواجه صعوبات مالية ومادية. لذا، فإن توفير التمويل الكافي لنظم إدارة شؤون العمل أمر ضروري للمحافظة على أداة التنمية الهامة هذه ودعمها.

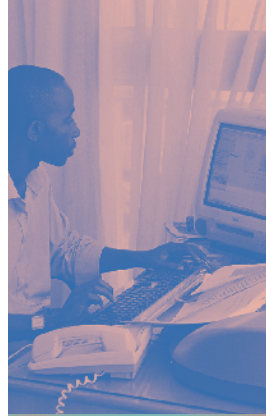
صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية إدارة العمل، لسنة ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)

على الدول المصدقة على هذه الاتفاقية أن يضمنوا، بما يتناسب مع الظروف الوطنية، التنظيم والتطبيق الفعال في دولهم لنظام إدارة العمل التي تكون مهامه ومسؤولياته منسقة بشكل صحيح. ويكون نظام إدارة شؤون العمل مسؤولاً عن صياغة وتنفيذ معايير العمل الوطنية والإشراف عليها؛ وعن تطوير الاستخدام والموارد البشرية، وعن الدراسات والبحوث والإحصاءات الخاصة بالعمل، وعن تقديم المساعدة لعلاقات العمل. كما يجب ضمان مشاركة العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم فيما يخص سياسة الاستخدام على المستوى الوطني. ويجب أن يتوافر لموظفي إدارة شؤون العمل المكانة اللازمة والوسائل المادية والموارد المالية الكفيلة بأداء واجباتهم على نحو فعال.

اتفاقية إحصاءات العمل، لسنة ١٩٨٥ (رقم ١٦٠)

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



تفتيش العمل

يتوقف التطبيق السليم لتشريعات العمل على وجود تفتيش فعال للعمل. فمفتشو العمل يفحصون كيفية تطبيق معايير العمل الوطنية في مكان العمل ويقدمون المشورة لأصحاب العمل والعمال حول كيفية تحسين طريقة تطبيقهم للقوانين الوطنية فيما يتعلق بمجالات مثل مواعيد العمل والأجور والسلامة والصحة المهنية وعمل الأطفال. وفضلاً عن ذلك، يحيط مفتشو العمل السلطات الوطنية علماً بالفجوات والعيوب التي قد توجد في التشريع الوطني. وهم يضطلعون بدور هام في ضمان تطبيق قوانين العمل على جميع أصحاب العمل والعمال على قدم المساواة. ونظراً لما يوليه المجتمع الدولي من أهمية لتفتيش العمل، فإن منظمة العمل الدولية جعلت من أولوياتها الدعوة إلى التصديق على اتفاقيتي تفتيش العمل (الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩). وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، كان ١٤٦ بلداً (نحو ٨٠ في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية) قد صدق على اتفاقية تفتيش العمل، لسنة ١٩٤٧ (رقم ٨١)، وصدق ٥٣ بلداً على الاتفاقية رقم ١٢٩.

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



صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية تفتيش العمل، لسنة ١٩٤٧ (رقم ٨١)

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

بروتوكول سنة ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل، لسنة ١٩٤٧

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

اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، لسنة ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)

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

تفتيش العمل والاقتصاد غير المنظم

يشكل الاقتصاد غير المنظم أكثر من نصف القوى العاملة العالمية وأكثر من ٩٠ في المائة من الشركات الصغيرة ومتناهية الصغر في جميع أنحاء العالم. ويشمل مجموعة كبيرة ومتنوعة من الحالات وأصحاب العمل والعمال، معظمهم يعمل في اقتصاد الكفاف، خاصة في البلدان النامية، حيث قد لا تكون الحماية الممنوحة بموجب اللوائح مطبقة قانوناً، أو قد لا يتم تطبيقها في الممارسة العملية على الوحدات الاقتصادية غير الرسمية وعمالها. كما يمكن أن تؤدي الموارد الشحيحة التي لدى خدمات التفتيش والتحديات الخاصة المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم إلى أن تركز الحكومات جهودها على المؤسسات الرسمية فقط. وفي حزيران/يونيو ٢٠١٥، اعتمد مؤتمر العمل الدولي **توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، لسنة ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)**، اعترافاً من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بأن الاقتصاد غير المنظم، بجميع أشكاله، بالنظر إلى حجمه، يمثل عقبة رئيسية أمام احترام حقوق العمال، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية وظروف العمل اللائقة والتنمية الشاملة للجميع وأولوية القانون، وأن له تأثيراً ضاراً على تنمية المؤسسات المستدامة والإيرادات العامة وإجراءات الدولة، لا سيما فيما يتعلق بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وكذلك المئات المؤسسة والمنافسة العادلة في الأسواق الوطنية والدولية.

صياغة مبادئ أخلاقية لدوائر تفتيش العمل

في فرنسا، دخل مرسوم إصدار قانون أخلاقيات دوائر تفتيش العمل العام حيز التنفيذ في عام ٢٠١٧. ويعزز القانون قواعد الأخلاقيات المهنية المطبقة على المفتشين ويشير تحديداً إلى الاتفاقيتين رقم ٨١ ورقم ١٢٩. ويذكر بالمبادئ والقواعد الأخلاقية التي تنطبق على أي موظف عمومي، فضلاً عن المبادئ والقواعد التي تنظم تفتيش العمل في ضوء طبيعة وظائفه وصلاحياته استناداً إلى أهداف ضمان ثقة المستخدمين، وتعزيز شرعية الدائرة وحماية المواطنين والخدمة العامة وكل من موظفيها.



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

صك منظمة العمل الدولية ذو الصلة

اتفاقية سياسة العمالة، لسنة ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)

تتطلب هذه الاتفاقية المتعلقة بالإدارة السديدة من الدول المصدقة عليها أن تعلن وأن تتبع سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية. وتستهدف هذه السياسة كفالة توفير فرص عمل لجميع المتاحين للعمل والباحثين عنه، وأن يكون هذا العمل منتجاً إلى أقصى حد ممكن، وأن تتوافر حرية اختياره وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته، بحيث يكون هذا العمل مناسباً له بصرف النظر عن العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي. وتضيف توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، لسنة ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)، أن السياسات والخطط والبرامج الاقتصادية والاجتماعية المصممة للنهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية ينبغي أن تهدف إلى ضمان المساواة في الفرص والمعاملة لجميع العمال من حيث الوصول إلى العمل، وظروف العمل، وفي التوجيه والتدريب والترقي في المجال المهني. وبالإضافة إلى ذلك، بالنظر إلى الصعوبات التي تواجهها بعض الفئات المحرومة في العثور على عمل، تدعو التوصية الدول إلى أن تتخذ تدابير لتلبية احتياجات جميع فئات الأشخاص الذين كثيراً ما يلاقون صعوبات في العثور على عمل مستديم، كالنساء والشباب من العمال والمعوقين والعمال المسنين والعاطلين عن

العمل منذ أمد طويل والعمال المهاجرين المقيمين بصورة مشروعة في أراضيها. وعلى هذه السياسة أن تضع في الاعتبار على النحو الواجب مرحلة التنمية الاقتصادية ومستواها، والعلاقة المتبادلة بين أهداف العمالة وغيرها من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية. ويجري العمل على متابعة هذه السياسة بأساليب تلائم الظروف والممارسات الوطنية. وتتطلب الاتفاقية كذلك من الدول الموقعة اتخاذ التدابير اللازمة لتطبيق سياسة عمالة بالتشاور مع ممثلي العمال وأصحاب العمل، وممثلي الأشخاص المتأثرين بالتدابير المقرر اتخاذها.

توصية علاقة الاستخدام، لسنة ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)

يتمثل الهدف من هذه التوصية في حماية العمال الذين يواجهون صعوبات في تحديد وجود أو عدم وجود علاقة استخدام في الحالات التي تكون فيها حقوق والتزامات كل من الأطراف المعنية غير واضحة، أو الحالات التي سُعي فيها إلى التستر على علاقة الاستخدام، أو الحالات التي توجد فيها نواقص أو قيود في الإطار القانوني أو في تفسيره أو تطبيقه. وتتوخى التوصية اعتماد سياسة وطنية لضمان حماية فعالة للعمال الذين يؤدون العمل في سياق علاقة استخدام.

واعتمد مؤتمر العمل الدولي، في حزيران/يونيو ٢٠١٧، توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، لسنة ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، اعترافاً من الهيئات المكونة بأهمية العمالة والعمل اللائق في تعزيز السلام، ومنع حالات الأزمات الناجمة عن النزاعات والكوارث، وتمكين الانتعاش وتعزيز القدرة على الصمود، وتأكيداً على الحاجة إلى ضمان احترام جميع حقوق الإنسان وسيادة القانون، بما في ذلك احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية.

برنامج العمالة العالمي ومتابعة إعلان ٢٠٠٨

اعتمد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠٣ برنامج العمالة العالمي، الذي يحدد عشر عناصر جوهرية من أجل وضع استراتيجية عالمية لزيادة العمالة. وهي تشمل استراتيجيات اقتصادية مثل النهوض بالتجارة والاستثمار من أجل توفير العمل المنتج وإتاحة إمكانية وصول البلدان النامية إلى الأسواق والتنمية المستدامة من أجل استدامة سبل العيش، وتكامل السياسات على مستوى الاقتصاد الكلي. والعناصر الجوهرية الأخرى تشمل الاستراتيجيات التي تدعمها معايير العمل الدولية مثل النهوض بالتعاونيات والمشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم، والتدريب والتعليم، والحماية الاجتماعية، والسلامة والصحة المهنتيين،

والمساواة والمفاوضة الجماعية.^(١٤) وتشتمل عملية متابعة إجراءات إعلان عام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة على خطة من المناقشات المتكررة في مؤتمر العمل الدولي. واستجابة للمتطلبات المنصوص عليها في الإعلان بشأن نهج متكامل لمساعدة الدول الأعضاء في تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية، تقرر إعداد تقرير دوري يعده المكتب للمناقشات في مؤتمر العمل الدولي. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، اتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأن أول هدف استراتيجي تتم مناقشته، كبنء متكرر. وأجرى مؤتمر العمل الدولي حتى الآن نقاشين متكررين حول الهدف الاستراتيجي للعمالة. وعقدت المناقشة المتكررة الأولى في عام ٢٠١٠ حول «سياسات العمالة من أجل العدالة الاجتماعية وعوامة عادلة». وعقدت المناقشة المتكررة الثانية حول العمالة في عام ٢٠١٤، عندما ناقش المؤتمر «سياسات العمالة من أجل الانتعاش والتنمية المستدامين». وستكون المناقشة المتكررة التالية حول التوظيف في عام ٢٠٢١.

النهوض بالعمالة

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

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية إدارات التوظيف، لسنة ١٩٤٨ (رقم ٨٨)

تقتضي الاتفاقية أن تنشئ الدول المصدقة وتشغل إدارة توظيف مجانية، تتألف من نظام وطني من مكاتب التوظيف تحت إشراف سلطة وطنية. والصلات الوثيقة بين الاتفاقيتين رقم ٨٨ ورقم ١٢٢ واضحة في المادة ١(٢) من الاتفاقية رقم ٨٨، التي تنص على أنه «يكون الواجب الأساسي لإدارة التوظيف هو أن تكفل، بالتعاون عند الضرورة مع الهيئات العامة والخاصة المعنية الأخرى، أفضل تنظيم ممكن لسوق العمالة كجزء لا يتجزأ من البرنامج الوطني لتحقيق العمالة الكاملة والحفاظ عليها، ولتنمية الموارد الإنتاجية واستخدامها». وينبغي أن تساعد إدارة التوظيف العامة العمال على إيجاد عمل مناسب وأن تساعد أصحاب العمل في العثور على العمال المناسبين. وتتوخى الاتفاقية اعتماد تدابير محددة لتلبية احتياجات فئات معينة من العمال، مثل المعوقين والشباب.

اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، لسنة ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)

تضع الاتفاقية المبادئ التي تقوم عليها السياسة الوطنية للتأهيل المهني وتشغيل الأشخاص المعاقين وتنص على ضرورة توفير وتقييم خدمات التوجيه والتدريب المهنيين والتوظيف وخدمات البطالة للأشخاص المعوقين. ويجب أن تهدف السياسة الوطنية إلى ضمان إتاحة تدابير التأهيل المهني المناسبة لجميع فئات المعوقين، وتعزيز فرص العمل للمعوقين في سوق العمل المفتوحة. ويجب أن تستند السياسة إلى مبدأ تكافؤ الفرص بين العمال المعوقين والعمال عموماً. كما تتطلب الاتفاقية استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال والمنظمات الممثلة للمعوقين.



اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، لسنة ١٩٩٧ (رقم ١٨١)

تتطلب الاتفاقية من الدول المصدقة عليها التأكد من احترام وكالات الاستخدام الخاصة للمبادئ المتعلقة بعدم التمييز. وتنص الاتفاقية على التعاون بين إدارات الاستخدام العامة والخاصة وتضع مبادئ عامة لحماية الباحثين عن عمل من الممارسات غير الأخلاقية وغير المناسبة، وحماية العمال الذين يعملون بموجب ترتيبات عقود من الباطن والعمال الذين يستجلبون من الخارج. كما تنطبق الاتفاقية على وكالات الاستخدام لأعمال مؤقتة.

توصية العمال المسنين، لسنة ١٩٨٠ (رقم ١٦٢)

توصي بأن يتمتع العمال الأكبر سناً بالمساواة مع العمال الآخرين في الفرص وفي المعاملة فيما يخص توظيفهم أو تشغيلهم دون تمييز ضدهم بسبب سنهم.

توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، لسنة ١٩٨٨ (رقم ١٨٩)

توصي بأن تتخذ الدول الأعضاء تدابير تتناسب مع الظروف والممارسات الوطنية لتشجيع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في ضوء أهميتها في إيجاد فرص العمل وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام.

توصية تعزيز التعاونيات، لسنة ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣)

يتمثل الهدف من هذه التوصية في تشجيع التعاونيات وبوجه خاص في ضوء دورها في خلق فرص العمل وتعبئة الموارد وتوليد الاستثمارات.

تأمين العمالة للعمال المعوقين

اعتمدت العديد من الدول التي صدقت على الاتفاقية رقم ١٥٩ سياسات وقوانين وطنية بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين بعد مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين والمنظمات الممثلة للمعوقين. وعلى سبيل المثال، اعتمدت أيرلندا، في عام ٢٠١٥، استراتيجية توظيف شاملة للمعوقين. واعتمدت اليابان ومنغوليا أيضاً تشريعات للقضاء على التمييز ضد المعوقين. وكان برنامج «طريق العمل» (Workway) أول مشروع في أوروبا يطبق نهج الشراكة استجابة لارتفاع البطالة بين المعوقين. وتأسس في عام ٢٠٠١ في إطار برنامج من أجل الرخاء والإنصاف. ويهدف البرنامج إلى رفع الوعي بعمالة المعوقين في القطاع الخاص والتشجيع عليها. ومن أجل القيام بذلك، يعمل البرنامج من خلال ثلاث شبكات محلية أنشئت في مناطق البلد الأربع. واشترك في تمويل هذا البرنامج الحكومة الأيرلندية والمفوضية الأوروبية. وكان العمل ثلاثي الأطراف والحوار الاجتماعي أيضاً في صميم الجهود التي بذلتها أيسلندا عن طريق سن بعض التشريعات بشأن الإعاقة وعن طريق تشغيل صندوق للتأهيل المهني. وترجع أصول هذا التشريع إلى الاتفاقات الجماعية لعام ٢٠٠٨ التي تضمنت أحكاماً بشأن وضع ترتيبات جديدة لإعادة التأهيل مصممة لتوفير سبل انتصاف للعمال الذين مرضوا لفترات طويلة أو تعرضوا لحوادث أدت إلى الحد من قدرتهم على العمل. وأنشئ صندوق التأهيل المهني أيضاً لتفعيل اتفاق توصل إليه الشركاء الاجتماعيون بشأن تقديم أصحاب العمل لمساهمات.

تشغيل الشباب: التحديات والآفاق

في عام ٢٠١٢، استعرضت المناقشة العامة في مؤتمر العمل الدولي حجم وخصائص أزمة تشغيل الشباب. ونظرت بصفة خاصة في المستويات العالية للبطالة والعمالة الناقصة، والانخفاض في نوعية الوظائف المتاحة للشباب، وابتعادهم عن سوق العمل والتحولت البطيئة والصعبة إلى العمل اللائق. وفي أعقاب تلك المناقشة، اعتُمد قرار يدعو إلى إجراء فوري وموجه ومتجدد للتغلب على أزمة تشغيل الشباب. وأقر القرار بأن معايير العمل الدولية تؤدي دوراً هاماً في حماية حقوق العمال الشباب، كما يتضمن تذيلاً يسرد معايير العمل الدولية ذات الصلة بالعمل والشباب. وتؤكد البيانات الواردة في تقرير اتجاهات العمالة العالمية لعام ٢٠١٧ أن الشباب أكثر عرضة للبطالة من البالغين بثلاثة أضعاف. وعندما تجد الشابات والشبان عملاً، تكون جودة العمل مدعاة للقلق، ويكون الشباب أكثر عرضة للاستخدام في الوظائف غير المستقرة بمقدار الضعف. وأكدت لجنة الخبراء أن التحديات التي يواجهها الشباب في العثور على عمل دائم أسوأ بالنسبة للفئات الأكثر معاناة من نقص العمل اللائق، بما في ذلك الشابات، اللاتي يعانين كثيراً من ارتفاع معدلات البطالة مقارنة بالشباب، فضلاً عن الشباب ذوي الإعاقة وغيرهم. غير أن لجنة الخبراء لاحظت الجهود المبذولة في بعض البلدان من خلال سياسات وبرامج لتعزيز عمالة الشباب وخلق وظائف عالية الجودة.

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

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر، لسنة ١٩٧٤ (رقم ١٤٠)

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

اتفاقية تنمية الموارد البشرية، لسنة ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)

يتطلب الصك من الدول المصدقة عليها أن تضع سياسات وبرامج للتوجيه والتدريب المهنيين، تكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعمالة، وبوجه خاص عن طريق مكاتب التشغيل العامة. ولهذا الغرض، فإن الدول مطالبة بوضع نظم تكميلية للتعليم العام والتقني والمهني، وللتعليم والتوجيه والتدريب المهني، وأن تمتد تدريجياً بحيث تشمل الشباب والكبار، بما في ذلك برامج تلائم الأشخاص ذوي الإعاقة.



التعليم والتدريب في التطبيق

يمكن للمنشآت، من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، تحسين الإنتاجية والتنافس بنجاح أكبر في الأسواق العالمية. وقد خلصت إحدى الدراسات في الدافرك، على سبيل المثال، إلى أن الشركات التي تجمع بين ابتكارات الإنتاج والتدريب الموجه غالباً ما تكون قادرة على تحقيق نمو في الناتج والوظائف وإنتاجية العمل مقارنة بالشركات التي لم تتبع مثل هذه الاستراتيجيات. وتوصلت الدراسات بشأن ألمانيا وإيطاليا واليابان والولايات المتحدة إلى استنتاجات مماثلة. ولا يعود التدريب بفائدة على العامل بمفرده فقط، ولكن عن طريق زيادة مستوى إنتاجيته ومهاراته، يجني صاحب العمل الثمار أيضاً.^(١٥)

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

الأمان الوظيفي

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



صك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية إنهاء الاستخدام، لسنة ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)

يبرز هذا الصك مبدأ عدم وجوب إنهاء عمل العامل ما لم يكن هناك سبب وجيه لذلك يرتبط بقدرة العامل أو سلوكه أو يرجع إلى اعتبارات تشغيل المنشأة أو المؤسسة أو المرفق. وتشمل أسباب الفصل التي لا تعتبر أسباباً وجيهة تلك التي ترجع إلى عضوية نقابة أو المشاركة في أنشطتها، أو تقديم شكوى ضد صاحب عمل، أو إلى العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين أو الرأي السياسي أو النسب القومي أو الأصل الاجتماعي، أو التغيب المؤقت بسبب المرض أو التغيب عن العمل خلال إجازة الوضع. وإذا ما فصل العامل فإنه يكون له الحق في الدفاع عن نفسه ضد أية ادعاءات توجه إليه. وفي حالات الفصل الجماعي، على الحكومات أن تشجع أصحاب العمل على التشاور مع ممثلي العمال وأن تضع بدائل لعمليات الفصل الجماعي (مثل تجميد التعيينات أو تخفيض ساعات العمل). وتتناول الاتفاقية كذلك أموراً تتعلق بمكافأة نهاية الخدمة، ومهلة الإخطار، وإجراءات الطعن في قرار الفصل، والتأمين ضد البطالة، والإنذار المسبق الذي يلزم إبلاغ السلطات به في حالة الفصل الجماعي.^(١٦)

السياسة الاجتماعية

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

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٤)

تهدف هذه الاتفاقية إلى ضمان الامتثال للحدود الدنيا الواردة في معايير العمل عند تنفيذ العقود العامة.

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

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



تُعد مدة العمل، إلى جانب الأجور من بين ظروف العمل التي لها أكثر تأثير مباشر وملمووس على حياة العمال اليومية. وعلى الرغم من أن الأجور ضرورية لحياة العمال وأسرهم، إلا أن الحصول على أجور كافية ومنظمة غير مضمون في كثير من أنحاء العالم.

ولا تزال متأخرات الأجور في بعض البلدان تمثل مشكلة بالفعل. وفي بعض الحالات، لا يتم الدفع أبداً للعمال الذين لم يحصلوا على أجورهم بسبب إفلاس المشروع. ويمكن أن تنشأ مشاكل أيضاً في الحالات التي يتم فيها دفع جزء من الأجور، وأحياناً جزء كبير منها، في صورة عينية. وتدفع مثل هذه الحالات العمال المعنيين إلى الفقر. وفي بعض الحالات، يمكن أن تعرضهم هذه الممارسات لمخاطر عبودية الدين أو العمل الجبري.

وكان مبدأ توفير الأجر الكافي للمعيشة منصوصاً عليه بالفعل في معاهدة فرساي. وفي أعقاب تراجع القوة الشرائية نتيجة الأزمة الاقتصادية لعام ٢٠٠٨، رأت منظمة العمل الدولية أنه من المهم التأكيد على الصلة بين تحديد الحد الأدنى للأجور وإجراءات مكافحة الفقر. وبناء عليه، تضمن الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٩، عدة إشارات إلى الحد الأدنى للأجور كإحدى وسائل الاستجابة للأزمة الاقتصادية الدولية. وتم تحديد التعديل المنتظم للأجور، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، في الميثاق، باعتباره وسيلة للحد من عدم المساواة وزيادة الطلب والمساهمة في الاستقرار الاقتصادي.

وتتناول معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأجور جميع هذه القضايا. وهي تنص على دفع الأجور بانتظام وحماية الأجور في حالة إفسار صاحب العمل وتحديد مستويات الحد الأدنى للأجور.



صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية حماية الأجور، لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٥)

تُدفع الأجور نقداً بالعملة السائدة قانوناً على فترات منتظمة. وفي الحالات التي يكون فيها جزء من الأجر عينياً فإن قيمته يجب أن تكون عادلة ومعقولة. ويكون للعمال حرية التصرف في أجورهم وفقاً لاختيارهم وفي حالة إعسار صاحب العمل يكون للأجور الأولوية عند توزيع الأصول المسيلة.

اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، لسنة ١٩٧٠ (رقم ١٣١)

تتطلب الاتفاقية من الدول المصدقة عليها أن تنشئ آلية لتحديد الحد الأدنى للأجور لتحديد المستويات الدنيا للأجور ومراجعتها وتعديلها دورياً بحيث يكون لقراراتها قوة القانون.

اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، لسنة ١٩٩٢ (رقم ١٧٣)

تنص الاتفاقية على حماية مطالب العمال المتعلقة بالأجور في إجراءات الإعسار والإفلاس وذلك عن طريق الامتياز المقرر لها أو من خلال مؤسسة ضامنة.

وأيضاً ذات صلة:

اتفاقية المساواة في الأجور، لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠)

تضع الاتفاقية مبدأ المساواة في الأجر على جميع العمال والعاملات القائمين بعمل ذي قيمة متساوية.

سياسات الأجور والتنمية المستدامة

كجزء من برنامجها بشأن العمل اللائق، تشجع منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء على تطبيق حد أدنى للأجور للحد من الفقر وتوفير الحماية الاجتماعية للعاملين. كما تم تحديد تطبيق السياسات المناسبة للأجور كوسيلة لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، ويتمثل هدف التنمية المستدامة ٨ في «تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع»، مع التركيز على ضمان المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية للجميع. ويسعى هدف التنمية المستدامة ١٠ إلى «الحد من عدم المساواة داخل البلدان وفيما بينها» ويؤكد على الإنجاز التدريجي لتحقيق قدر أكبر من المساواة.

وتقوم منظمة العمل الدولية بتحليل اتجاهات الأجور في جميع أنحاء العالم وتشر بانتظام التقرير العالمي للأجور. وخلصت **طبعة ٢٠١٧/٢٠١٦** من التقرير إلى أنه في أعقاب الأزمة المالية في ٢٠٠٨-٢٠٠٩، انتعش نمو الأجور الحقيقية في العالم في عام ٢٠١٠، لكنه تباطأ منذ ذلك الحين، بل وانعكس في بعض البلدان. ويتمثل أحد استنتاجات التقرير في أن نمو الأجور في المتوسط أقل من نمو إنتاجية العمل (متوسط قيمة السلع والخدمات التي ينتجها العمال). ويشير التقرير أيضاً إلى أن العديد من البلدان بدأت تطبق في السنوات الأخيرة حداً أدنى للأجور أو تزيده كوسيلة لدعم العمال ذوي الأجور المنخفضة والحد من عدم المساواة في الأجور. ووفقاً للتقرير، عندما يكون الحد الأدنى للأجور على مستوى مناسب، يمكن أن يكون له تأثير على زيادة دخل العمال ذوي الأجور المنخفضة، وكثير منهم من النساء، دون أن يكون لذلك آثار سلبية كبيرة على العمالة. وأخيراً، يخلص التقرير إلى أن إدراج سياسة بشأن الأجور على جدول أعمال الاجتماعات الأخيرة لمجموعة العشرين يعد تطوراً إيجابياً، ويذكر بأن مجموعة العشرين قد دعت إلى وضع مبادئ لسياسة الأجور المستدامة لتعزيز مؤسسات وسياسات سوق العمل، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية، بحيث تعكس زيادة الأجور نمو الإنتاجية بشكل أفضل.

وفي عام ٢٠١٦، نشرت منظمة العمل الدولية **دليل سياسة الحد الأدنى للأجور**، الذي يصف تنوع الممارسات ويحدد الخيارات المختلفة، بناءً على التفضيلات والأوضاع الوطنية. ودون السعي إلى الترويج لنموذج معين، يشدد الدليل على المبادئ الأساسية والممارسات الجيدة لتحديد الحد الأدنى للأجور ويقدم أمثلة على مزايا وعيوب مختلف الخيارات. ونُشر الدليل بعد إعداد **دراسة استقصائية عامة بشأن الحد الأدنى للأجور (٢٠١٤)**، خلصت بناء عليها لجنة الخبراء إلى أن الأهداف والمبادئ والأساليب المحددة في الاتفاقية رقم ١٣١ لا تزال صالحة اليوم كما كانت عند اعتماد الاتفاقية في عام ١٩٧٠ وهي تتكيف مع السياسات العامة التي تهدف إلى التوفيق بين أهداف التنمية الاقتصادية ومبادئ العدالة الاجتماعية.

مدة العمل

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

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

- اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، لسنة ١٩١٩ (رقم ١)
- اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، لسنة ١٩٣٠ (رقم ٣٠)
- تحدد هاتان الاتفاقيتان المعيار العام بثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع بحد أقصى ثمانية ساعات في اليوم الواحد.
- اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، لسنة ١٩٣٥ (رقم ٤٧)
- توصية تخفيض ساعات العمل، لسنة ١٩٦٢ (رقم ١١٦)
- يضع هذان الصكان مبدأ العمل أربعين ساعة أسبوعياً.
- اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، لسنة ١٩٢١ (رقم ١٤)
- اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٦)
- يحدد هذان الصكان معياراً عاماً بأن يحصل العمال على فترة راحة لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتابة كل سبعة أيام.
- اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، لسنة ١٩٧٠ (رقم ١٣٢)
- تنص هذه الاتفاقية على أنه يحق لكل شخص تنطبق عليه هذه الاتفاقية الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أسابيع عمل عن كل سنة خدمة.



مدة العمل في القرن الحادي والعشرين

بالنظر إلى أهمية قضايا مدة العمل في سياق التحولات الحالية في عالم العمل، قرر مجلس الإدارة أن تغطي الدراسة الاستقصائية العامة لسنة ٢٠١٨ صكوك منظمة العمل الدولية المتعلقة بمدة العمل. وفي هذه الدراسة الاستقصائية العامة الواسعة، تلاحظ لجنة الخبراء أنه حين أن الترتيبات الجديدة لمدة العمل، مثل العمل تحت الطلب والعمل عن بُعد واقتصاد المنصات، قد توفر مزايا لكل من العمال وأصحاب العمل، فإنها ترتبط أيضاً بعدد من العيوب، بما في ذلك تداخل العمل على فترات الراحة، وعدم القدرة على التنبؤ بساعات العمل، وانعدام أمن الدخول والضغط المرتبط بالحاجة المتصورة إلى الارتباط الدائم بالعمل. ولذلك من المهم تنظيم هذه المسائل بموجب التشريعات الوطنية، مع مراعاة كل من احتياجات العمال فيما يتعلق بصحتهم البدنية والعقلية والتوازن بين العمل والحياة، ومتطلبات المرونة في المؤسسات. ولاحظت لجنة الخبراء أيضاً أنه على الرغم من أن التشريعات الوطنية للبلدان التي تم استعراضها تعترف على نطاق واسع بالحدود الأسبوعية على ساعات العمل، فإن الحدود اليومية ليست محددة بوضوح في العديد من البلدان وأن الظروف التي تبرر اللجوء إلى الاستثناءات من ساعات العمل القانونية العادية ليست محددة بوضوح دائماً، أو تتجاوز تلك المعترف بها في صكوك منظمة العمل الدولية. وعلاوة على ذلك، فإن القيود على عدد الساعات الإضافية المسموح بها في القانون والممارسة تتجاوز في كثير من الأحيان الحدود المعقولة التي تتطلبها الاتفاقيات، وغالبا ما لا يتم التعويض عن الساعات الإضافية مالياً أو بإجازة. ولاحظت لجنة الخبراء أيضاً أنه على الرغم من أن مبدأ الراحة الأسبوعية معترف به على نطاق واسع في التشريعات الوطنية، إلا أن هناك حالات متكررة للجوء إلى خطط الراحة الأسبوعية الخاصة وميل إلى توفير تعويض مالي عن العمل المنجز أثناء فترات الراحة الأسبوعية، بدلاً من منح تعويض بالوقت. ولاحظت كذلك أنه على الرغم من أن مبدأ الإجازات المدفوعة الأجر مقبول على نطاق واسع، فإن هناك اتجاهات لتأهيل الفترات على أنها طويلة للغاية، وميل إلى تأجيل الإجازة السنوية وتقسيمها إلى أجزاء، وهو ما يتعارض مع الغرض من ضمان استفادة العمال من فترة إجازة كافية للراحة والتعافي من التعب. وأخيراً، لاحظت لجنة الخبراء أن التشريعات الوطنية في العديد من البلدان لم تضع حتى الآن تدابير حماية فيما يتعلق بالعمل الليلي.

اتفاقية العمل الليلي، لسنة ١٩٩٠ (رقم ١٧١)

تطلب الاتفاقية من الدول المصدقة عليها اتخاذ التدابير التي تقتضيها طبيعة العمل الليلي لحماية العمال أثناء الليل، بما في ذلك حماية صحتهم ومساعدتهم على الوفاء بمسؤولياتهم الأسرية والاجتماعية، وتوفير فرص للتقني المهني وتعويضهم بشكل مناسب. كما تتطلب عرض بدائل للعمل الليلي على النساء لفترات معينة أثناء الحمل وبعده.

اتفاقية العمل بعض الوقت، لسنة ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

تنص الاتفاقية على حصول العاملين لبعض الوقت على نفس الحماية الممنوحة لنظرائهم الذين يعملون طيلة الوقت، فيما يتعلق بالحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية والسلامة والصحة المهنيين وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة. ويجب أن يتمتعوا أيضاً بظروف عمل مكافئة فيما يتعلق بحماية الأمومة وإنهاء العمل وشروط وظروف العمل الأخرى.

السلامة والصحة المهنية

أرسى دستور منظمة العمل الدولية مبدأ وجوب حماية العمال من العلة والمرض والإصابة الناجمة عن العمل الذي يؤديه. ومع ذلك، فإن الواقع مختلف تماماً بالنسبة لملايين العمال. ووفقاً لأحدث تقديرات عالمية لمنظمة العمل الدولية، يموت ٢,٧٨ مليون شخص كل سنة لأسباب تتعلق بالعمل، منها ٢,٤ مليون حالة وفاة مرتبطة بأمراض مهنية. وبالإضافة إلى المعاناة الهائلة التي تسببها للعمال وعائلاتهم، تكون التكاليف الاقتصادية المرتبطة بها ضخمة بالنسبة للمؤسسات والبلدان والعالم. وتشكل التكاليف من حيث التعويضات وأيام العمل الضائعة وتعطيل الإنتاج والتدريب وإعادة التحويل، فضلاً عن نفقات الرعاية الصحية نحو ٣,٩٤ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للعالم.^(١٧) ويتحمل أصحاب العمل تكاليف باهظة بسبب التقاعد المبكر، وفقدان العمال المهرة، والتغيب عن العمل، وارتفاع أقساط التأمين. على أنه مع ذلك يمكن تفادي أو الوقاية من الكثير من هذه المآسي من خلال إتباع ممارسات سليمة للوقاية والتبليغ والتفتيش. وتوفر معايير منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية أدوات أساسية في يد الحكومات وأصحاب العمل والعمال لإرساء مثل هذه الممارسات ولتوفير أقصى قدر من السلامة في مكان العمل.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اعتمدت منظمة العمل الدولية أكثر من أربعين اتفاقية وتوصية تعني تحديداً بالسلامة والصحة المهنية، وأيضاً أكثر من أربعين مدونة للممارسات. وبالإضافة إلى ذلك، تتناول نصف صكوك منظمة العمل الدولية تقريباً قضايا متعلقة بالسلامة والصحة المهنية سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية

اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، لسنة ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) صُممت هذه الاتفاقية، بوصفها صكاً يضع إطاراً ترويجياً، لتوفر نهجاً متماسكاً ومنهجياً لقضايا السلامة والصحة المهنية وتشجيع الاعتراف بالاتفاقيات القائمة المعنية بالسلامة والصحة المهنية. وتهدف الاتفاقية إلى وضع وتنفيذ سياسات وطنية متماسكة بشأن السلامة والصحة المهنية من خلال الحوار بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال وتشجيع ثقافة السلامة والصحة الوقائية الوطنية. وقد بدأ نفاذ الاتفاقية في أوائل عام ٢٠٠٨ وصدق عليها بالفعل ما يقرب من ٥٠ دولة عضواً.



اتفاقية السلامة والصحة المهنتين، لسنة ١٩٨١ (رقم ١٥٥) والبروتوكول التابع لها لسنة ٢٠٠٢

تنص الاتفاقية على اعتماد سياسة وطنية متماسكة بشأن السلامة والصحة المهنتين وكذا الإجراءات التي ينبغي اتخاذها من جانب الحكومات وفي داخل المنشآت لتعزيز السلامة والصحة المهنتين وتحسين ظروف العمل. وتراعى عند وضع هذه السياسة الظروف والممارسات المحلية. ويدعو البروتوكول إلى وضع الاشتراطات والإجراءات اللازمة لتسجيل إصابات العمل وأمراضه والإخطار بها ومراجعتها بصفة دورية، وإلى إصدار إحصاءات سنوية بهذا الشأن.

اتفاقية خدمات الصحة المهنية، لسنة ١٩٨٥ (رقم ١٦١)

تنص هذه الاتفاقية على إيجاد خدمات للصحة المهنية على مستوى المنشأة تكون مهمتها وقائية في المقام الأول وتكون مسؤولة عن تقديم المشورة لصاحب العمل وللعمال وممثليهم في المنشأة حول كيفية الحفاظ على بيئة عمل سليمة وصحية.

السلامة والصحة في فروع معينة من النشاط الاقتصادي

اتفاقية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، لسنة ١٩٦٤ (رقم ١٢٠)

يهدف هذا الصك إلى الحفاظ على صحة ورعاية العمال الذين يعملون في منشآت تجارية أو في منشآت أو مؤسسات أو إدارات للخدمات يقوم العمال فيها أساساً بعمل مكتبي وبخدمات أخرى لها صلة بالعمل المكتبي وذلك من خلال تدابير صحية أولية تستجيب إلى متطلبات الرعاية في مكان العمل.

اتفاقية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، لسنة ١٩٧٩ (رقم ١٥٢)

انظر تحت بند المناولة بالموانئ.

اتفاقية السلامة والصحة في البناء، لسنة ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)

تنص هذه الاتفاقية على تدابير فنية تفصيلية حول الوقاية والحماية أخذة في الحسبان الاشتراطات الخاصة لهذا القطاع. وتتعلق هذه التدابير بسلامة أماكن العمل، والآلات والمعدات المستخدمة والعمل في أماكن مرتفعة أو تحت الهواء المضغوط.

اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، لسنة ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)

ينظم هذا الصك مختلف الجوانب المتعلقة بخصائص السلامة والصحة اللازمة للعمل في المناجم، بما في ذلك التفثيش، والأجهزة الخاصة التي يتطلبها هذا العمل، والمعدات الخاصة بحماية العمال. كما أنها تتضمن نصوصاً تحدد الشروط اللازمة للإنقاذ في المناجم.

اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، لسنة ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)

تهدف هذه الاتفاقية إلى منع وقوع الحوادث والإصابات الضارة بالصحة والتي تكون ناجمة عن العمل في الأنشطة الزراعية والحرجية أو مرتبطة به أو تقع أثناءه. ولذلك، تضع الاتفاقية تدابير تعنى بسلامة الآلات وملاءمتها للعمل البشري، وتداول ونقل المواد، والإدارة السليمة للمواد الكيميائية، والتعامل مع الحيوانات، والحماية من المخاطر البيولوجية، وتسهيلات الرعاية والإسكان.

الحماية من مخاطر محددة

اتفاقية الحماية من الإشعاعات، لسنة ١٩٦٠ (رقم ١١٥)

تهدف هذه الاتفاقية إلى وضع اشتراطات أساسية لحماية العمال من المخاطر المقتزنة بالتعرض للإشعاعات المؤينة. وتشمل تدابير الحماية التي ينبغي اتخاذها الحد من تعرض العمال للإشعاعات المؤينة وتجنب أي تعرض غير ضروري له، فضلاً عن مراقبة مكان العمل وصحة العمال. وتحدد الاتفاقية كذلك اشتراطات تتعلق بما قد ينشأ من حالات الطوارئ.

اتفاقية السرطان المهني، لسنة ١٩٧٤ (رقم ١٣٩)

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

اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، لسنة ١٩٧٧ (رقم ١٤٨)

تنص هذه الاتفاقية على ضرورة أن تكون بيئة العمل خالية، بقدر الإمكان، من المخاطر التي يسببها تلوث الهواء أو الضوضاء أو الاهتزازات. وتحقيقاً لذلك، تطبق التدابير الفنية اللازمة على المنشآت أو العمليات، وحيث لا يكون ذلك ممكناً تتخذ بدلاً من ذلك تدابير تكميلية تتعلق بكيفية تنظيم العمل.

اتفاقية الحرير الصخري (الأسبستوس)، لسنة ١٩٨٦ (رقم ١٦٢)

تهدف هذه الاتفاقية إلى الوقاية من الآثار الضارة الناجمة عن التعرض للحرير الصخري (الأسبستوس) على صحة العمال عن طريق تحديد الطرق والتقنيات المعقولة والعملية للتقليل من التعرض للحرير الصخري (الأسبستوس) أثناء العمل إلى أدنى حد ممكن. ومن أجل تحقيق هذا الهدف، تعدد الاتفاقية تدابير مختلفة بالتفصيل تعتمد أساساً على منع المخاطر الصحية الناجمة عن التعرض للحرير الصخري (الأسبستوس) أثناء العمل والتحكم فيه وحماية العمال من هذه المخاطر.

اتفاقية المواد الكيميائية، لسنة ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)

تنص الاتفاقية على ضرورة اعتماد وتطبيق سياسة متسقة بشأن السلامة عند استخدام المواد الكيميائية أثناء العمل، ويشمل ذلك إنتاج ومناولة وتخزين ونقل المواد الكيميائية وكذلك التخلص من النفايات الكيميائية ومعالجتها، وانبعث المواد الكيميائية نتيجة للأنشطة التي تتم أثناء العمل وصيانة وإصلاح وتنظيف المعدات وحاويات المواد الكيميائية. وبالإضافة إلى ذلك، تلقي الاتفاقية بمسؤوليات معينة على الموردين والدول المصدرة.

الوضع الحالي فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية

نشرت لجنة الخبراء في عام ٢٠١٧ دراسة استقصائية عامة مهمة على صكوك السلامة والصحة المهنية تتعلق بالإطار الترويجي بشأن البناء والتعدين والزراعة. ولاحظت لجنة الخبراء في الدراسة الاستقصائية العامة اعترافاً عالمياً تقريباً بأهمية ضمان ظروف آمنة ومأمونة في العمل، بشكل عام، وفي قطاعات البناء والتعدين والزراعة بشكل خاص. وأبلغت جميع الدول الأعضاء عن تدابير متخذة في القانون أو الممارسة لتعزيز السلامة والصحة المهنية ولحماية العمال من الحوادث والأمراض المهنية، وأبلغت دول عديدة عن تدابير اتخذت مؤخراً لتنشيط وتكثيف الجهود في هذا الصدد.

سلامة وصحة العمال الشباب

بمناسبة اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل لعام ٢٠١٨، استرعت منظمة العمل الدولية الانتباه إلى مسألة سلامة وصحة العمال الشباب. ويشكل العمال الشباب البالغ عددهم ٥٤١ مليون عامل (١٥-٢٤ سنة) على مستوى العالم، بما في ذلك ٣٧ مليون طفل يعملون في أعمال خطيرة، أكثر من ١٥ في المائة من القوى العاملة في العالم ويزيد تعرضهم للإصابات المهنية غير القاتلة بنسبة ٤٠ في المائة عن العمال البالغين فوق ٢٥ سنة من العمر. وهناك العديد من العوامل التي يمكن أن تزيد من تعرض الشباب لمخاطر السلامة والصحة المهنية، مثل مرحلة نموهم البدني والنفسي، وقلة خبرة العمل والتدريب، والوعي المحدود بالأخطار المرتبطة بالعمل وضعف القدرة على المفاوضة، مما يمكن أن يدفع العمال الشباب إلى قبول المهام الخطيرة أو الوظائف في ظروف عمل سيئة. وركزت منظمة العمل الدولية على الأهمية الحاسمة للتصدي لهذه التحديات وتحسين سلامة وصحة العمال الشباب، وليس لتعزيز العمل اللائق للشباب فحسب، ولكن أيضاً لربط هذه الجهود بالعمل على مكافحة استخدام الأطفال في الأعمال الخطيرة والأشكال الأخرى من عمل الأطفال.

مدونات الممارسة

تضع مدونات الممارسة لمنظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية عملية للسلطات العامة وأصحاب العمل والعمال والمؤسسات وهيئات السلامة والصحة المهنيين المتخصصة (مثل لجان السلامة في المؤسسات). وهي ليست صكوكاً ملزمة قانوناً ولا تهدف إلى أن تحل محل أحكام القوانين أو اللوائح الوطنية أو المعايير المقبولة. وتوفر مدونات الممارسة توجيهات حول السلامة والصحة في العمل في بعض القطاعات الاقتصادية (بما في ذلك البناء والمناجم المكشوفة ومناجم الفحم وصناعات الحديد والصلب وصناعات المعادن غير الحديدية والزراعة وبناء السفن وإصلاح السفن والحراثة)، وحماية العمال من بعض الأخطار (مثل الإشعاع، وأشعة الليزر، ووحدات العرض المرئية، والمواد الكيميائية، والأسبستوس والمواد المحمولة جواً) وبعض تدابير السلامة والصحة (مثل السلامة المهنية ونظم إدارة الصحة؛ والمبادئ التوجيهية الأخلاقية لمراقبة صحة العمال؛ وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإبلاغ عنها؛ وحماية البيانات الشخصية للعمال؛ والسلامة والصحة وظروف العمل في نقل التكنولوجيا إلى البلدان النامية).

الضمان الاجتماعي

إن الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان يستجيب للحاجة العالمية للحماية ضد بعض مخاطر الحياة والاحتياجات الاجتماعية. وتضمن نظم الضمان الاجتماعي الفعالة تأمين الدخل وحماية الصحة، وبالتالي تسهم في الوقاية من الفقر وعدم المساواة والحد منهما، وتعزيز الاندماج الاجتماعي والكرامة البشرية. وتقوم هذه النظم بذلك من خلال توفير مزايا، نقدية أو عينية، تهدف إلى ضمان الحصول على الرعاية الطبية والخدمات الصحية، فضلاً عن تأمين الدخل طوال دورة الحياة، لا سيما في حالة المرض والبطالة وإصابة العمل والأمومة والمسؤوليات العائلية والعجز عن العمل وفقدان معيل الأسرة، وكذلك أثناء التقاعد والشيخوخة. ولذلك تشكل نظم الضمان الاجتماعي استثماراً مهماً في رفاهية العمال والمجتمع ككل، وتيسر الوصول إلى التعليم والتدريب المهني والتغذية والسلع والخدمات الأساسية. وفيما يتعلق بالسياسات الأخرى، يسهم الضمان الاجتماعي في تحسين الإنتاجية وقابلية التوظيف، وفي التنمية الاقتصادية. وبالنسبة لأصحاب العمل والمؤسسات، يساعد الضمان الاجتماعي في الحفاظ على قوة عمل مستقرة يمكنها التكيف مع التغيرات. وأخيراً، فإنه يعزز التماسك الاجتماعي، وبالتالي يسهم في بناء السلام الاجتماعي والمجتمعات الشاملة وعوامة عادلة من خلال ضمان ظروف معيشية لائقة للجميع.

وتعد الاتفاقيات والتوصيات التي تشكل إطار معايير منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي فريدة من نوعها: فهي تضع معايير دنيا للحماية لتوجيه عمليات وضع خطط الاستحقاقات ونظم الضمان الاجتماعي الوطنية، بناءً على الممارسات الجيدة من جميع مناطق العالم. وهي تستند بالتالي إلى مبدأ أنه لا يوجد نموذج واحد للضمان الاجتماعي، وأنه على كل بلد أن يحدد الحماية المطلوبة. ولهذا الغرض، فإنها توفر مجموعة من الخيارات والبنود التي تتيح المرونة لتحقيق هدف التغطية الشاملة للسكان بشكل تدريجي وتغطي المخاطر الاجتماعية من خلال استحقاقات على مستويات كافية. كما أنها تضع إرشادات بشأن تصميم وتمويل وتنفيذ وإدارة وتقييم خطط ونظم الضمان الاجتماعي، وفقاً لنهج قائم على الحقوق. وفي عالم يتحول إلى العوامة، يتعرض فيه الأفراد لمخاطر اقتصادية أكبر من أي وقت مضى، من الواضح أن وجود سياسة وطنية واسعة للحماية الاجتماعية يمكن أن يسهم في تخفيف الآثار السلبية الكثيرة للأزمات. ولهذا السبب، اعتمد مؤتمر العمل الدولي صكاً جديداً في عام ٢٠١٢، توصية أروضيات الحماية الاجتماعية (رقم ٢٠٢). وبالإضافة إلى ذلك، فإن الدراسة الاستقصائية العامة لسنة ٢٠١٩، التي تركز على الحماية الاجتماعية الشاملة للعيش بكرامة وصحة، والتي أعدها لجنة الخبراء وستدرسها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٩، تغطي هذه التوصية.



صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، لسنة ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)

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

توصية الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، لسنة ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)

يقدم هذا الصك توجيهات بشأن إدخال أرضيات الحماية الاجتماعية أو الحفاظ عليها وبشأن تنفيذ أرضيات الحماية الاجتماعية كجزء من الاستراتيجيات الرامية إلى توفير مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي لأكثر عدد ممكن من الناس، وفقاً للمبادئ التوجيهية الواردة في معايير منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي.

اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، لسنة ١٩٦٢ (رقم ١١٨)

اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، لسنة ١٩٨٢ (رقم ١٥٧)

تنص هاتان الاتفاقيتان على بعض الحقوق المتعلقة بالضمان الاجتماعي والإعانات التي تقدم للعمال المهاجرين المعرضين لفقدان حقوقهم في الحصول على إعانات الضمان الاجتماعي التي كانوا يتمتعون بها في بلدانهم الأصليين.

صكوك أخرى بشأن الضمان الاجتماعي

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

ويرد أدناه بيان بالإعانات التي تنص عليها الاتفاقية رقم ١٠٢ والاتفاقيات اللاحقة لها. ولا تتضمن هذه المعلومات بياناً عن المدد والشروط المطلوبة لاستحقاق الإعانات، أو بالإعفاءات التي تسمح بها هذه الصكوك أو بالمستويات الأعلى للإعانات التي تنص عليها التوصيات ذات الصلة.^(١٨)

الرعاية الطبية

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

إعانة المرضى

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

إعانة البطالة

- الاتفاقية رقم ١٠٢: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٥ في المائة من الأجر الأصلي.
- الاتفاقية رقم ١٦٨: مدفوعات دورية لا تقل عن ٥٠ في المائة من الأجر الأصلي. ويمكن بعد مضي الفترة الأولى تطبيق قواعد حسابية خاصة، على أن مجموع الإعانات التي يستحقها العاطل عن العمل يجب أن تضمن له ظروف حياة صحية ومعقولة وفقاً للمعايير الوطنية.

إعانة الشيوخة

- الاتفاقية رقم ١٠٢: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٠ في المائة من الأجر الأصلي. ويجب إعادة النظر في معدلات الإعانات عقب حدوث تغييرات جوهرية في المستوى العام للدخل و/أو في تكاليف المعيشة.
- الاتفاقية رقم ١٢٨: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٥ في المائة من الأجر الأصلي. وتتضمن نفس الشروط التي تنص عليها الاتفاقية رقم ١٠٢ بشأن إعادة النظر في المعدلات.

إعانات إصابة العمل

- الاتفاقية رقم ١٠٢: الرعاية الطبية، ومدفوعات دورية لا تقل عن ٥٠ في المائة من الأجر الأصلي في حالات عدم القدرة على العمل أو العجز عنه. وإعانات للأرملة والأطفال المعالين في حالة وفاة العائل بواسطة مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٠ في المائة من الأجر الأصلي. وإمكانية استبدال المدفوعات الدورية بمبلغ إجمالي وفقاً لبعض الشروط باستثناء في حالة العجز عن العمل، وهناك التزام بإعادة النظر في معدلات المدفوعات الدورية عقب حدوث تغييرات جوهرية في تكاليف المعيشة.
- الاتفاقية رقم ١٢١: تتضمن نفس ما ورد في الاتفاقية ١٠٢ بالإضافة إلى بعض أنواع الرعاية في مكان العمل. ومدفوعات دورية لا تقل عن ٦٠ في المائة من الأجر الأصلي في حالة عدم القدرة المؤقتة على العمل أو العجز، والإعانة للأرملة والمعاقين والأرامل المعال والأطفال المعالين في حالة وفاة العائل، بالإضافة إلى مدفوعات دورية لا تقل عن ٥٠ في المائة من الأجر الأصلي. والالتزام بتحديد حد أدنى لمقدار هذه المدفوعات، وإمكانية تحويلها إلى مبلغ إجمالي وفقاً لبعض الشروط وإعانات إضافية للأشخاص المعاقين الذين يحتاجون إلى مساعدة دائمة من شخص آخر.

الإعانات العائلية

- الاتفاقية رقم ١٠٢: تنص على تقديم مدفوعات دورية أو توفير المأكل والملبس والسكن والإجازات أو الخدمة المنزلية، أو الجمع بين عدد من هذه العناصر.

إعانة الأمومة

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

إعانة العجز

- الاتفاقية رقم ١٠٢: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٠ في المائة من الأجر الأصلي؛ ويجب إعادة النظر في معدل الإعانات المقررة في هذا الشأن عقب حدوث تغييرات جوهرية في المستوى العام للدخل و/أو في تكاليف المعيشة.
- الاتفاقية رقم ١٢٨: مدفوعات دورية لا تقل عن ٥٠ في المائة من الأجر الأصلي؛ ويجب إعادة النظر في معدل الإعانات المقررة في هذا الشأن عقب حدوث تغييرات جوهرية في المستوى العام للدخل و/أو في تكاليف المعيشة. والالتزام بتوفير خدمات لإعادة التأهيل واتخاذ التدابير التي تيسر توظيف الأشخاص المعاقين في أعمال مناسبة.

إعانات الوراثة

- الاتفاقية رقم ١٠٢: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٠ في المائة من الأجر الأصلي؛ ويجب إعادة النظر في معدل الإعانات المقررة في هذا الشأن عقب حدوث تغييرات جوهرية في المستوى العام للدخل و/أو في تكاليف المعيشة.
- الاتفاقية رقم ١٢٨: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٥ في المائة من الأجر الأصلي؛ ويجب إعادة النظر في معدل الإعانات المقررة في هذا الشأن عقب حدوث تغييرات جوهرية في المستوى العام للدخل و/أو في تكاليف المعيشة.

حماية الأمومة

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

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية حماية الأمومة، لسنة ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)

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

وتنص الاتفاقية رقم ١٨٣ على حصول النساء اللاتي تنطبق عليهن هذا الصك على إعانات الوضع لمدة أربعة عشر أسبوعاً. وتستحق النساء اللاتي يتغيبن عن العمل لحصولهن على إجازة وضع، إعانات نقدية تؤمن للمرأة الحفاظ على نفسها وعلى طفلها في ظروف صحية مقبولة ومستوى معيشي مناسب، ولا تقل هذه الإعانة عن ثلثي دخلها السابق أو مبلغ مماثل لذلك. وتتطلب الاتفاقية كذلك من الدول المصدقة عليها اتخاذ التدابير التي تضمن عدم اضطرار الحوامل والأمهات المرضعات للقيام بأعمال من المعروف أنها ضارة بصحتهن أو صحة طفلهن، وتحميهن من التمييز بسبب الأمومة. وتحظر الاتفاقية كذلك على أصحاب العمل إنهاء خدمة المرأة أثناء فترة الحمل أو فترة التغيب في إجازة الوضع أو خلال



الفترة التي تعقب عودتها إلى عملها إلا إذا كان ذلك لأسباب لا علاقة لها بالحمل أو الوضع وما يترتب عليه أو الرضاعة. ويتعين عند عودة المرأة لعملها أن تعود إلى نفس وظيفتها السابقة أو وظيفة مماثلة لها تحصل فيها على نفس معدل الأجر. كما تقرر الاتفاقية للمرأة الحق في الحصول على استراحة واحدة أو أكثر كل يوم أو تقليل عدد ساعات العمل للسماح لها بإرضاع وليدها.

إجازة الأمومة: البلدان الممثلة لمعايير منظمة العمل الدولية^(١٩)

على الصعيد العالمي، تمنح ٥٢ في المائة (٩٩ بلداً) من البلدان التي شملتها الدراسة فترة إجازة أمومة مدتها ١٤ أسبوعاً على الأقل، وهو المعيار الذي وضعته الاتفاقية رقم ١٨٣. ومن بين تلك البلدان، يمنح ٤٨ بلداً ١٨ أسبوعاً أو أكثر كإجازة على النحو المقترح في التوصية رقم ١٩١؛ ويمنح ٤٩ بلداً من ١٢ إلى ١٣ أسبوعاً كإجازة - أقل من المدة المحددة في الاتفاقية رقم ١٨٣، ولكن بما يتفق مع المستوى المحدد في الاتفاقيتين رقمي ١٠٢ و ١٠٣ والبالغ ١٢ أسبوعاً على الأقل كإجازة. ولا تمنح إلا نسبة ١٦ في المائة (٣٠ بلداً) أقل من ١٢ أسبوعاً كإجازة أمومة. ومن بين ١٩٢ بلداً متاح بشأنهم معلومات، تمنح جميعها إلا اثنين إعانات نقدية للمرأة أثناء فترة إجازة الأمومة. والاستثناءان هما بابوا غينيا الجديدة والولايات المتحدة، اللتان تمنحان نوعاً من أنواع إجازة الأمومة ولكن ليس لديهما نص قانوني عام بشأن الإعانات النقدية. وعلى الصعيد العالمي، تمنح نسبة ٣٨ في المائة (٧٣ بلداً) من ١٩٢ بلداً متاح بشأنها معلومات إعانات نقدية لا تقل عن ثلثي الدخل لمدة ١٤ أسبوعاً على الأقل. وفي الواقع، تتجاوز ١٤ في المائة (٢٦ بلداً) من البلدان هذا المعيار بمنح ١٠٠ في المائة من الدخل السابق لمدة ١٤ أسبوعاً على الأقل. غير أنه في نسبة ٤٤ في المائة من البلدان (٨٤ بلداً)، تكون إجازة الأمومة غير مدفوعة الأجر، أو تدفع على أساس أقل من ثلثي الدخل السابق، أو تدفع لفترة أقل من ١٤ أسبوعاً.

العمال المنزليون

يشكل العمال المنزليون جزءاً كبيراً من قوة العمل العالمية في قطاع العمل غير الرسمي وهم من بين أكثر فئات العمال ضعفاً. وهم يعملون لصالح أسر خاصة، وفي كثير من الأحيان بدون عقود عمل حقيقية، وبدون الإعلان عن العمل، ويستبعدون من نطاق تشريع العمل. ويوجد حالياً ما لا يقل عن ٦٧ مليون عامل منزلي في جميع أنحاء العالم، بخلاف الأطفال العاملين في المنازل، ويتزايد هذا العدد بشكل مطرد في البلدان المتقدمة والنامية. ٨٠ في المائة من العمال المنزليين من النساء.

وظروف العمل التي يرثي لها، والاستغلال في العمل، وانتهاكات حقوق الإنسان هي المشاكل الرئيسية التي تواجه العمال المنزليين. ولا يغطي تشريع العمل العام إلا ١٠ في المائة من جميع العمال المنزليين على النحو الذي يغطي العمال الآخرين. وعلى النقيض من ذلك، يُستبعد أكثر من الربع تماماً من نطاق تشريعات العمل الوطنية. وغالباً ما يحصل العمال المنزليون على أجور منخفضة للغاية، ويعملون لساعات عمل مفرطة، وبدون ضمان للراحة الأسبوعية، ويقعون أحياناً ضحايا للإيذاء البدني أو النفسي أو الجنسي، أو تفرض قيود على حرية حركتهم.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية العمال المنزليين، لسنة ٢٠١١ (رقم ١٨٩)

تنص هذه الاتفاقية، والتوصية المصاحبة لها رقم ٢٠١، على أن يكون للعاملين المنزليين في جميع أنحاء العالم الذين يرعون العائلات والأسر، نفس حقوق العمل الأساسية التي يتمتع بها العمال الآخرون: ساعات عمل معقولة، وراحة أسبوعية مدتها ٢٤ ساعة متتالية على الأقل، وحد أقصى على الدفع العيني، ومعلومات واضحة عن شروط وظروف العمل، وكذلك احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بما في ذلك الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية.



وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، كان ٢٧ بلداً قد صدق على الاتفاقية رقم ١٨٩، واتخذ معظمهم تدابير لتنفيذ أحكامها. وعلى سبيل المثال، وسعت كوستاريكا نطاق الاستفادة من نظام الضمان الاجتماعي ليشمل جميع العمال المنزليين. واتخذت تدابير للإذن بتفتيش العمل في عدد من البلدان، مع الحفاظ على حرمة المنزل (كوستاريكا وأوروغواي). وفي بلدان أخرى، حيث تم تحديد حد أدنى لأجور العمال المنزليين يقل عن الحد الأدنى للأجور الوطنية، اتخذت تدابير لزيادة مستويات أجورهم وتمكينهم وأسرهم من العيش حياة كريمة (الأرجنتين).

العمالة المنزلية بالأرقام

يشكل العمل المنزلي مصدراً كبيراً للعمالة، حيث يشكل ما يقرب من ١٠٧ في المائة من إجمالي العمالة في جميع أنحاء العالم، و٣٠٦ في المائة من العمالة بأجر. ويكون من الصعب للغاية تجميع معلومات عن العمل المنزلي. ونشرت منظمة العمل الدولية تقديراتها الأولى للعمل المنزلي في عام ٢٠١٣ (في تقرير العمال المنزليون في جميع أنحاء العالم). وجرى تنقيح وتعديل هذه المنهجية لاحقاً وتكييفها في عام ٢٠١٦، ونُشرت في سياق تقديرات عدد العمال المهاجرين في جميع أنحاء العالم. وتكون هذه المصادر الرئيسية مصحوبة بأدلة عن البحوث النوعية والكمية بشأن العمل المنزلي للأطفال وتعبّر عن وسائل قياس القيمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل المنزلي.^(٢٠)

العمال المهاجرون

أدى ازدياد سرعة العولمة الاقتصادية إلى وجود مزيد من العمال المهاجرين أكثر من أي وقت مضى. وقد دفعت البطالة والفقر المتزايد بالكثير من العمال في البلدان النامية للسعي للحصول على عمل في أماكن أخرى. وتشير التقديرات إلى أن ٧٣ في المائة من المهاجرين من العمال. وفي البلدان الصناعية، زاد الطلب على العمالة وبصفة خاصة العمالة غير الماهرة. ونتيجة لذلك، فإن ملايين العمال وأسرههم يسافرون إلى بلدان غير بلدانهم للبحث عن عمل. وبذلت جهود كبيرة على مدى السنوات الأخيرة للحصول على بيانات موثوقة وقابلة للمقارنة حول هجرة العمالة. غير أنه كما لاحظت منظمة العمل الدولية والمجتمع الدولي، لا تزال هناك فجوات كبيرة. واستجابة لذلك، نشرت منظمة العمل الدولية تقديرات عالمية وإقليمية للعمال المهاجرين. ووفقاً لهذه التقديرات، هناك في الوقت الحالي حوالي ٢٤٤ مليون مهاجر حول العالم، يمثلون ٣,٣ في المائة من سكان العالم. وتشكل النساء حوالي نصف المهاجرين تقريباً.^(٣١) ويسهم هؤلاء المهاجرون في اقتصادات البلدان المضيفة لهم، وتساعد التحويلات التي يرسلونها على دفع اقتصادات بلدانهم الأصلية. ومع ذلك فإن العمال المهاجرين كثيراً ما لا يحصلون على حماية اجتماعية كافية ويكونون معرضين للاستغلال والاتجار في البشر. والعمال المهرة المهاجرون أقل عرضة للاستغلال لكن تركهم لبلادهم يحرم بعض البلدان النامية من عمالة قيمة تحتاج إليها اقتصاداتها. وتوفر معايير منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة أدوات بين أيدي الدول المرسله والدول المستقبلة على حد سواء لإدارة تدفقات الهجرة وتوفير الحماية الكافية لهذه الفئة من العمال المعرضة للمخاطر.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

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

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



اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، لسنة ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)

تحدد الاتفاقية إجراءات لمكافحة الهجرة الخفية وغير القانونية وتنشئ في نفس الوقت التزاماً عاماً باحترام الحقوق الأساسية لجميع العمال المهاجرين. كما أنها توسع من نطاق المساواة في المعاملة بين العمال المهاجرين المقيمين إقامة قانونية والعمال الوطنيين بما يتجاوز ما جاء في الاتفاقية رقم ٩٧ لضمان الفرص المتكافئة والمعاملة المتساوية فيما يتعلق بالتشغيل والمهنة والضمان الاجتماعي والحقوق النقابية والثقافية، كذلك الحريات الفردية والجماعية بالنسبة للأشخاص الذين يقيمون على أراضي الدولة المصدقة على الاتفاقية إقامة قانونية بصفتهم عمالاً مهاجرين أو أعضاء في أسرهم. وتتطلب الاتفاقية أيضاً أن تيسر الدول المصدقة عليها توحيد أسر العمال المهاجرين الذين يقيمون على أراضيها إقامة قانونية.

المهاجرون في عالم العمل اليوم: الاتجاهات العالمية والإقليمية

على الرغم من أن الهجرة تمثل بُعداً حيوياً في النقاش الدائر حول مستقبل العمل، فإن عوامل مثل التغير التكنولوجي والتعديلات على علاقة العمل وتدهور العقد الاجتماعي بين الدولة والجهات الفاعلة الأخرى ستجعل من الصعب إدارة الهجرة من أجل العمل. وفي الواقع، أصبحت الهجرة من أجل العمل معقدة ودينامية بشكل متزايد في جميع أنحاء العالم، داخل المناطق وفيما بينها. وعلى بعض طرق الهجرة، على سبيل المثال بين آسيا والدول العربية، أو داخل جنوب شرق آسيا، زاد عدد المهاجرين الدوليين، وأغلبتهم العظمى من العمال، بمقدار ثلاثة أضعاف منذ عام ١٩٩٠. وأصبحت الهجرة المؤقتة للعمل، وخاصة للعمال ذوي المهارات المنخفضة، أكبر من تدفقات المهاجرين الدائمين، مما يؤدي إلى تحديات حقيقية فيما يتعلق بالإدارة، ولا سيما فيما يتعلق بكيفية ضمان العمل اللائق وخفض تكاليف الهجرة لهذه الفئة من العمال المهاجرين.

وظلت منظمة العمل الدولية تشعر بالقلق منذ إنشائها إزاء حماية حقوق العمال المهاجرين، واعتمدت تدابير للحد من المخالفات والانتهاكات التي يعانون منها في بعض الأحيان، مع الأخذ بعين الاعتبار الكامل التوازن المعقد المطلوب من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وتدعو الصكوك المتعلقة بالهجرة من أجل العمل أساساً إلى تعاون دولي لتعزيز النهج القائم على الحقوق. وفي دراستها الاستقصائية العامة لسنة ٢٠١٦ بشأن الصكوك المتعلقة بالعمال المهاجرين، اعتبرت لجنة الخبراء أن هذا الهدف مهم الآن مثلما كان عندما تم اعتماد الصكوك في عامي ١٩٤٩ و١٩٧٥، حتى لو بدت بعض تفاصيل الأحكام قديمة إلى حد ما، نظراً لعدم توشي التطورات في مجال الهجرة حينئذ. وشددت لجنة الخبراء على إمكانات الصكوك على الاستجابة للعديد من تحديات الهجرة الحالية التي تواجهها الدول الأعضاء، فضلاً عن طبيعتها المرنة المتأصلة، فشجعت منظمة العمل الدولية على القيام بحملة شاملة لتعزيز التنفيذ الفعال للاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣ والوعي بهما، وكذلك تنفيذ التوصيتين رقم ٨٦ ورقم ١٥١، في سياق جدول أعمال الهجرة العادلة. وأكدت لجنة الخبراء، في هذا الصدد، على أهمية التدابير الرامية إلى تلبية احتياجات النساء، وكذلك فئات معينة من العمال المهاجرين، مثل الأقليات العرقية والدينية، والسكان الريفيين والأصليين، والشباب، والأشخاص ذوي الإعاقة، والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

البحارة

يمر ما يقدر بنحو ٩٠ في المائة من التجارة العالمية من خلال النقل البحري أو النهري ويتطلب بحارة لتشغيل تلك السفن. وبالتالي، يعتبر البحارة أساسيين للتجارة الدولية والنظام الاقتصادي الدولي. ويجدر التشديد على أن النقل البحري هو أول قطاع معوم بالفعل. وهذا يعني أن بحارة من بلدان عديدة يعملون في كثير من الأحيان على متن سفن مسجلة في بلد آخر أو «ترفع علماً» لبلد آخر ويملكها أصحاب سفن لا يكونون في بعض الأحيان من نفس جنسية السفينة أو أي من البحارة. وبموجب القانون الدولي، يكون البلد الذي ترفع السفينة علمه هو البلد صاحب المسؤولية الدولية عن وضع التدابير اللازمة لضمان السلامة في البحر، ولا سيما فيما يتعلق بظروف العمل، بصرف النظر عن جنسية البحارة أو مالك السفينة.

وعلى متن السفن التي ترفع أعلام بلدان لا تمارس الولاية القضائية الفعلية والسيطرة عليها، كما هو مطلوب بموجب القانون الدولي، يضطر البحارة في كثير من الأحيان إلى العمل في ظل ظروف غير مقبولة، تضر برفاهيتهم وصحتهم وسلامتهم وسلامة السفينة التي يعملون عليها. وبالنظر إلى أن البحارة يعملون معظم الأوقات خارج أوطانهم، كما أن مقر أصحاب عملهم لا يكون في كثير من الأحيان في بلدهم، فإن المعايير الدولية الفعالة تكون أساسية لهذا القطاع. وبالطبع يجب تطبيق هذه المعايير أيضاً على المستوى الوطني، ولا سيما من قبل الحكومات التي لديها سجل للسفن وترخص للسفن برفع علمها. وهناك إقرار جيد بذلك بالفعل فيما يتصل بضمان سلامة وأمن السفن وحماية البيئة البحرية. ومن المهم أيضاً التشديد على أن العديد من أصحاب السفن يوفرون ظروف عمل ومعيشة لاثقة للبحارة على متن سفنهم. وتواجه هذه البلدان وأصحاب السفن هؤلاء، مع ذلك، منافسة غير عادلة من جانب ملاك السفن الذين يشغلون سفناً دون المستوى المطلوب.

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



صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

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

تعزيز المعايير البحرية الخاصة بمنظمة العمل الدولية

في شباط/فبراير ٢٠٠٦، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة والتسعين خلال الدورة البحرية العاشرة اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦. وتنقح هذه الاتفاقية وتوحد ٣٧ اتفاقية قائمة والتوصيات ذات صلة. وتستخدم اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦، شكلاً جديداً مع بعض التحديث، حسب الاقتضاء، لتعكس الظروف والصيغة المعاصرة. وبهذه الطريقة، فإنها تحدد، في صك واحد، حقاً لبحارة العالم البالغ عددهم ١,٥ مليون في ظروف عمل لائقة لكل جوانب عملهم وظروفهم المعيشية تقريباً بما في ذلك، الحد الأدنى للسن، واتفاقات العمل، وساعات العمل والراحة، ودفع الأجور، والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، والإعادة إلى الوطن، والرعاية الطبية على متن السفينة، واستخدام خدمات التوظيف والتعيين، والإقامة، والأغذية والمطاعم، وحماية الصحة والسلامة والوقاية من الحوادث وإجراءات الشكاوى المتاحة للبحارة.^(٢٣)

وتنطبق اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦ على مجموعة واسعة من السفن التي تعمل على رحلات دولية ووطنية أو محلية، باستثناء الإبحار حصراً في المياه الداخلية أو في مياه داخل مناطق محمية، أو مجاورة للغاية لها حيث تنطبق فيها لوائح الميناء؛ وسفن صيد الأسماك أو المشاركة في أعمال مماثلة؛ والسفن تقليدية البناء مثل المراكب أو السفن الشراعية أو السفن الحربية أو السفن البحرية المساعدة.

ولدخول اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦ حيز النفاذ، كانت هناك حاجة إلى أن يصدق عليها ما لا يقل عن ٣٠ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية تمثل ما لا يقل عن ٣٣ في المائة من إجمالي حمولة السفن في العالم. وفي ٢٠ آب/أغسطس ٢٠١٢، تم الوفاء بالشرطين المسبقين، ودخلت الاتفاقية حيز النفاذ بعد ١٢ شهراً، في ٢٠ آب/أغسطس ٢٠١٣.

وحتى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، كان قد صدق على الاتفاقية بالفعل أكثر من ٩٠ بلداً تمثل أكثر من ٩٠ في المائة من الحمولة الإجمالية في العالم ويتواصل التصديق عليها بسرعة.

ومن أجل ضمان أن يكون أثر منظمة العمل الدولية بعيد المدى على المستوى الوطني، وأن تواصل تعزيز التصديق واسع النطاق عليها، فإنها توفر مجموعة واسعة من أنشطة بناء القدرات مثل الندوات الثلاثية الوطنية، ووضعت مجموعة واسعة من الموارد، بما في ذلك موقع شبكي مخصص لاتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦، يحتوي على معلومات محدثة عن الأنشطة في إطار الاتفاقية وقاعدة بيانات تحتوي على معلومات قطرية محددة وتوجيهات بشأن التشريع والتدابير المعتمدة لتنفيذها. وبالإضافة إلى ذلك، تنظم أكاديمية العمل البحري التي يوجد مقرها في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو ورش عمل بشأن الاتفاقية، بما في ذلك دورات تدريبية بالإقامة على المدى القصير لمفتشي ومدربي مفتشي العمل البحري، وورش عمل بالتعاون مع المنظمات الدولية التي تمثل البحارة وأصحاب السفن وورش عمل لأخصائي القانون.

وفي حزيران/يونيو ٢٠١٣، أنشأ مجلس إدارة منظمة العمل الدولية اللجنة الثلاثية الخاصة، المكلفة بموجب المادة الثالثة عشرة من اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦ بالحفاظ على عمل الاتفاقية قيد الاستعراض بشكل مستمر. وبموجب الاتفاقية، تشتمل اختصاصات اللجنة على النظر في تعديلات على قانون الاتفاقية واقتراح التعديلات على مؤتمر العمل الدولي وتؤدي أيضاً دوراً استشارياً هاماً بموجب المادة السابعة بالنسبة للبلدان التي ليس لديها منظمات وطنية لأصحاب السفن أو البحارة لاستشارتها عند تنفيذ اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦. وعقدت اللجنة الثلاثية الخاصة أول اجتماع لها في نيسان/أبريل ٢٠١٤، الذي اعتمدت خلاله تعديلات مهمة جداً على القانون لمعالجة توفير أمن مالي سريع وفعال لتعويض البحارة في حالات الإصابة الشخصية طويلة الأجل والموت والهجر. ووافق مؤتمر العمل الدولي على هذه التعديلات في حزيران/يونيو ٢٠١٤ ودخلت حيز النفاذ في ١٨ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧.

ومنذ ذلك الحين، تم اعتماد مجموعتين أخريين من التعديلات على مدونة الاتفاقية في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٨. والغرض من التعديلات هو أن تشمل منع المضايقات والتسلط في تدابير السلامة والصحة المهنيين والاستجابة لحالة البحارة المحتجزين كأسرى نتيجة أعمال القرصنة والسطو المسلح. وفي هذه الحالة، يتم الاحتفاظ باتفاق العمل خلال فترة الأسر، بينما يستمر دفع الأجور والحفاظ على الحق في الإعادة إلى الوطن. ومن المقرر أن تدخل هذه التعديلات حيز التنفيذ على مدار السنوات القادمة.

وبالتوازي مع ذلك، تم إيلاء الكثير من الاهتمام لاتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، لسنة ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)، بهدف تحديث أحكامها ودمج التقدم المحرز منذ اعتماد الاتفاقية فيما يتعلق بأمن وثائق الهوية. وأسفرت المناقشات عن اعتماد تعديلات على مرفقات الاتفاقية، والتي دخلت حيز النفاذ في ٨ حزيران/يونيو ٢٠١٧. وتقدم الاتفاقية مساهمة حيوية لأمن النقل البحري من أجل مكافحة التهديدات الإرهابية، ولا سيما الاستجابة لاحتياجات البحارة أثناء العبور أو النقل للانضمام إلى سفينة أو لإعادتهم إلى الوطن. كما أنها تيسر إجازة الشاطئ، وهو أمر ضروري لصحة وراحة البحارة، الذين غالباً ما يظلون على متن سفنهم لعدة أشهر في كل مرة.

وأخيراً، في إطار آلية مراجعة المعايير، بدأت اللجنة الثلاثية الخاصة في نيسان/أبريل ٢٠١٨ تقييماً لأهمية الصكوك البحرية المعتمدة قبل اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦. وكان الهدف من التقييم هو ضمان الحفاظ على مجموعة قوية وحديثة من معايير العمل البحري الدولي التي تتكيف مع احتياجات البحارة من حيث الحماية وضمن ظروف المنافسة العادلة للجهات الفاعلة في صناعة النقل البحري. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٨، ركزت اللجنة الثلاثية الخاصة على الحاجة إلى التركيز على التصديق على اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة، وهي الصك المرجعي المعترف به عالمياً في قطاع النقل البحري.

صيادو الأسماك

تشير التقديرات إلى أن أكثر من ٥٨ مليون شخص يشاركون في القطاع الأولي لمصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية. ويشمل ذلك ٣٧ في المائة يعملون بدوام كامل، و٢٣ في المائة يعملون بدوام جزئي، والباقي يعملون إما كصيادين لبعض الفترات أو وضعهم غير محدد. ويعمل أكثر من ١٥ مليون شخص لوقت كامل على مراكب الصيد. ويشمل الصيد ساعات طويلة ونشاطاً مرهقاً في بيئة بحرية صعبة في كثير من الأحيان. وقد يستخدم الصيادون آلات خطيرة بسيطة أو معقدة لصيد الأسماك وفرزها وتخزينها. وتكون معدلات الإصابات والوفيات في قطاع الأسماك أعلى بكثير من المعدلات الوطنية لجميع العمال في العديد من البلدان. وفي حالة الإصابة أو المرض في البحر، قد يكون الصيادون بعيدين عن الرعاية الطبية المهنية ويجب أن يعتمدوا على الآخرين على متن السفينة للحصول على هذه الرعاية؛ وتختلف خدمات الإخلاء الطبي اختلافاً كبيراً بين البلدان والمناطق. ويمكن أن تظل سفن الصيد في البحر لفترات طويلة، وتعمل في مناطق صيد بعيدة. وكثيراً ما يواجه الصيادون صعوبة في دخول الموانئ الأجنبية لقضاء إجازة ومشاكل في الحصول على تأشيرات دخول تسمح لهم بالصعود على متن السفينة أو مغادرتها في بلدان أجنبية. والعلاقات بين أصحاب العمل (مالكو سفن الصيد في الغالب) والعمال متنوعة. وهناك نوعان رئيسيان من نظم الدفع في القطاع: الأجور الثابتة ونظام التقاسم. والأجر الثابت عبارة عن راتب محدد في كل فترة دفع. وفي إطار عقد نظام التقاسم، يمكن أن يحصل الصيادون على نسبة مئوية من إجمالي إيرادات أو أرباح رحلة صيد معينة. وفي بعض الأحيان، يحصل الصيادون على الحد الأدنى للأجور، ويكون الجزء المتبقي من أجرهم على أساس حصة من الصيد أو مكافآت (على سبيل المثال للعثور على الأسماك). وفي العديد من البلدان، تضع هذه الترتيبات الصيادين في فئة «العامل لحسابه الخاص». ولتلبية احتياجات العمال الذين يعملون في مجال صيد الأسماك، وضعت منظمة العمل الدولية معايير محددة لحمايتهم. ونظراً لأهمية صناعة صيد الأسماك والتطورات التي حدثت منذ اعتماد معايير الصيد في عامي ١٩٥٩ و١٩٦٦ على التوالي، ونظراً لأن سفن الصيد استبعدت تحديداً من اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، لسنة ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) وتوصية العمل في قطاع صيد الأسماك، لسنة ٢٠٠٧ (رقم ١٩٩)، اللتين يتمثل الهدف منهما في وضع معايير شاملة تتناول ظروف المعيشة لصيادي الأسماك وظروف عملهم. وقد دخلت الاتفاقية رقم ١٨٨ حيز النفاذ في ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.



ومع الأخذ بعين الاعتبار الحاجة إلى إعادة النظر في الاتفاقيات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي وتحديداً فيما يتعلق بقطاع صيد الأسماك، وهي اتفاقية الحد الأدنى للسنن (صيادو الأسماك)، لسنة ١٩٥٩ (رقم ١١٢)، واتفاقية الفحص الطبي (صيادو الأسماك)، لسنة ١٩٥٩ (رقم ١١٣)، واتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك، لسنة ١٩٥٩ (رقم ١١٤)، واتفاقية إقامة الأطقم على ظهر سفن الصيد (صيادو الأسماك)، لسنة ١٩٦٦ (رقم ١٢٦)، فإن اتفاقية رقم ١٨٨ تحدث تلك الصكوك وتهدف إلى الوصول إلى عدد أكبر من الصيادين في العالم، وخاصة أولئك الذين يعملون على متن سفن صغيرة. والهدف من الاتفاقية هو ضمان أن يتمتع الصيادون بظروف عمل لائقة على متن سفن الصيد فيما يتعلق بالمتطلبات الدنيا للعمل على متن السفن؛ وشروط الخدمة والإقامة والغذاء؛ والسلامة المهنية وحماية الصحة؛ والرعاية الطبية والضمان الاجتماعي. وهي تنطبق على جميع أشكال صيد الأسماك التجاري، ما عدا صيد الكفاف والصيد الترفيهي؛ وعلى جميع السفن بصرف النظر عن حجمها؛ وعلى جميع صيادي الأسماك، بما في ذلك أولئك الذين يحصلون على أجر على أساس حصة من الصيد.

ومن بين التحسينات العديدة، فإن الاتفاقية:

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

صك منظمة العمل الدولية القديم

اتفاقية شهادات كفاءة صيادي الأسماك، لسنة ١٩٦٦ (رقم ١٢٥)

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

عمال المناولة بالموانئ

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



صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية العمل في الموانئ، لسنة ١٩٧٣ (رقم ١٣٧)

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

اتفاقية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، لسنة ١٩٧٩
(رقم ١٥٢)

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

الشعوب الأصلية والقبلية

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

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

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

حقوق الشعوب الأصلية والقبلية في التطبيق

أصدرت كثير من البلدان على مر السنين تشريعات، أو تعديلات تشريعية، تضع الاتفاقية رقم ١٦٩ موضع التنفيذ. وقد أقر عدد من بلدان أمريكا اللاتينية، منها دولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا والمكسيك ونيكاراغوا وبيرو وجمهورية فنزويلا البوليفارية، في دساتيرها بالطابع متعدد الأعراق ومتعدد الثقافات لسكانها. واتخذت بلدان عديدة أيضاً خطوات لضمان الحكم الذاتي والمشاركة والتشاور. فقد أنشأت النرويج في عام ١٩٨٧، على سبيل المثال، الصامتينج (Sameting)، وهو برلمان لشعب سامي (Sami) له سلطات استشارية وإدارية محدودة.



وأنشأت الدانمرك سلطات للحكم الذاتي في غرينلاند حتى يتم الحكم في كثير من الشؤون المحلية بواسطة شعب الإينوى في غرينلاند ولصالحه. وفي الآونة الأخيرة، أصبحت جمهورية أفريقيا الوسطى في ٣٠ آب/أغسطس ٢٠١٢، أول بلد أفريقي يصدق على الاتفاقية رقم ١٦٩. وفي عام ٢٠١٨، أصبحت لكسمبرغ البلد الثالث والعشرين الذي يصدق على الاتفاقية.

الشعوب الأصلية وتغير المناخ: من الضحايا إلى وكلاء التغيير من خلال العمل اللائق

في تقرير بعنوان «الشعوب الأصلية وتغير المناخ: من الضحايا إلى وكلاء التغيير من خلال العمل اللائق»، قامت منظمة العمل الدولية بتحليل وضع الشعوب الأصلية في سياق تغير المناخ. ويشير التقرير إلى أن الشعوب الأصلية تتأثر بطرق مختلفة بتغير المناخ، وكذلك بالسياسات أو الإجراءات التي تهدف إلى معالجته. وفي الوقت نفسه، يشدد على أن الشعوب الأصلية، باعتبارها وكلاء تغيير، ضرورية لنجاح السياسات والتدابير الرامية إلى التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه، وخاصة نموذجها الاقتصادي المستدام ومعارفها التقليدية. ويشدد التقرير على أهمية برنامج العمل اللائق، بما في ذلك الاتفاقية رقم ١٦٩ والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، لتمكين النساء والرجال من الشعوب الأصلية، وضمان قدرتهم على الظهور كشركاء في تحقيق التنمية المستدامة والعمل المناخ القوي.

الاتفاقية رقم ١٦٩ واتفاقات السلام

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

فئات محددة أخرى من العمال

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

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية المزارع، لسنة ١٩٥٨ (رقم ١١٠) والبروتوكول الخاص بها لسنة ١٩٨٢

لا تزال المزارع تشكل قطاعاً اقتصادياً مهماً في العديد من البلدان النامية. وتتناول هذه الصكوك تعيين العمال المهاجرين وتوظيفهم وتوفير الحماية لعمال المزارع فيما يتعلق بعقود عملهم، وأجورهم، وفترة عملهم، والرعاية الطبية، وحماية الأمومة، والتعويض عن إصابة العمل، والحرية النقابية، وتفتيش العمل، والإسكان.

اتفاقية العاملین بالتمريض، لسنة ١٩٧٧ (رقم ١٤٩)

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



اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، لسنة ١٩٩١ (رقم ١٧٢)

يعد قطاع الفنادق والمطاعم والسياحة أحد القطاعات الاقتصادية ذات أعلى معدل نمو في العالم. كما أنه أحد القطاعات التي تخلق أكبر قدر من فرص العمل، نظراً للعدد الكبير من العمال الذين يستخدمهم وتأثيره المضاعف على العمالة في القطاعات الأخرى ذات الصلة. غير أنه يعاني من سمعة أنه يوفر ظروف عمل رديئة لعدة أسباب: تجزؤ القطاع، ومعظم الشركات التي تعمل فيه صغيرة ومتوسطة حيث يكون معدل الانتماء النقابي منخفضاً؛ وتنخفض فيه الأجور والمتطلبات من المهارات، ويتسم بالعمل في نوبات والعمل الليالي والعمل الموسمي. وإذ تهدف هذه الاتفاقية إلى تحسين ظروف عمل هؤلاء العاملين والتقريب بينها وبين تلك السائدة في القطاعات الأخرى فإنها تتضمن نصوصاً بشأن عدد ساعات العمل المعقول، والأحكام الخاصة بساعات العمل الإضافي، وفترات الراحة، والإجازة السنوية. كما أنها تحظر بيع وشراء الاستخدام في الفنادق والمطاعم.

اتفاقية العمل في المنزل، لسنة ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

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

من الاستغلال الجنسي إلى وظائف في قطاع الفنادق^(٣٣)

يقود الفقر وعدم وجود فرص عمل الشباب الذين يعيشون في المناطق الساحلية من مدغشقر إلى الوقوع في فخ الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال. ويدعم مشروع لمنظمة العمل الدولية الجهود المبذولة محلياً لمكافحة أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال. وبين عامي ٢٠١٤ و٢٠١٦، وضعت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع اليونيسف، مشروعاً لتمكين الشباب الذين وقعوا في هذا النظام من تركه بهدف تعلم التجارة. والشباب المعنيون هم أساساً من البنات، ولكن أيضاً أولاد عملوا «كقوادين». وحصلوا على تدريب لمدة ثلاثة أشهر على العمل الفندقي (النوادل وعمال النظافة والطهارة وموظفو البارات)، وهو قطاع يعاني فيه أصحاب العمل المحليون من صعوبات في تشغيل الموظفين المهرة. واستُكمل التدريب النظري بتدريب عملي لمدة ثلاثة أشهر في الشركات، مما أدى إلى تشغيل العديد من المتدربين. وتوضح إحدى المستفيدات من البرنامج، وتبلغ من العمر الآن ٢٢ عاماً، أنها وقعت في فخ الاستغلال الجنسي التجاري عندما كانت تبلغ من العمر بين ١٥ و٢٠ سنة. وهي من عائلة فقيرة لديها خمسة أطفال، وتحكي محنتها ولقاءاتها مع العملاء مقابل مبالغ هزيلة، ولكنها تركت هذا المجال الآن تماماً. ونتيجة للتدريب الذي حصلت عليه، أصبحت الآن نادلة في مطعم في أحد الفنادق. وتقول إنها سعيدة وتحلم بأن يكون لها بعد بضع سنوات منفذ صغير لبيع الوجبات السريعة (المعروف محلياً باسم «gargote»).

ظروف العمل في قطاع الصحة

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

نظام الإشراف المنتظم

الاحتجاجات

الشكاوى

الحرية النقابية

تطبيق الاتفاقيات في حالة عدم تصديق البلدان عليها

المساعدة الفنية والتدريب

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة

مبادرة معايير الذكرى المئوية



تطبيق معايير العمل الدولية وتعزيزها

تساهم منظمة العمل الدولية منذ ما يقرب من قرن في التقدم المحرز في تحقيق العدالة الاجتماعية على هذا الكوكب. وللقيام بذلك، فإنها تطبق عملية صنع قرار تعتبر فريدة من نوعها من بين مؤسسات الإدارة الدولية. فالقيمة «الثلاثية»، وهو المبدأ الذي يكمن في جوهر عمل منظمة العمل الدولية، معترف به على نطاق واسع، ويعتبر هذا المبدأ السبب في الأثر الذي ليس له مثيل للمنظمة على أعمال الحقوق في العمل في جميع أنحاء العالم. ومع ذلك، على الرغم من أن المرحلة الأولى من الحماية القانونية للعمال وأصحاب العمل على المستوى الدولي هي في الواقع اعتماد معايير العمل، فإن الإشراف على تطبيقها لا يقل أهمية. ونظام الإشراف في منظمة العمل الدولية متعدد الأبعاد، ويرتكز على معايير المنظمة ومبادئها. ومن بين العديد من الآليات الإشرافية القائمة في المنظمات الدولية والإقليمية، يعتبر النظام المحدد الذي أنشأته منظمة العمل الدولية لتعزيز الامتثال لمعايير العمل من أكثر النظم تطوراً وفعالية.

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

نظام الإشراف المنتظم

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

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

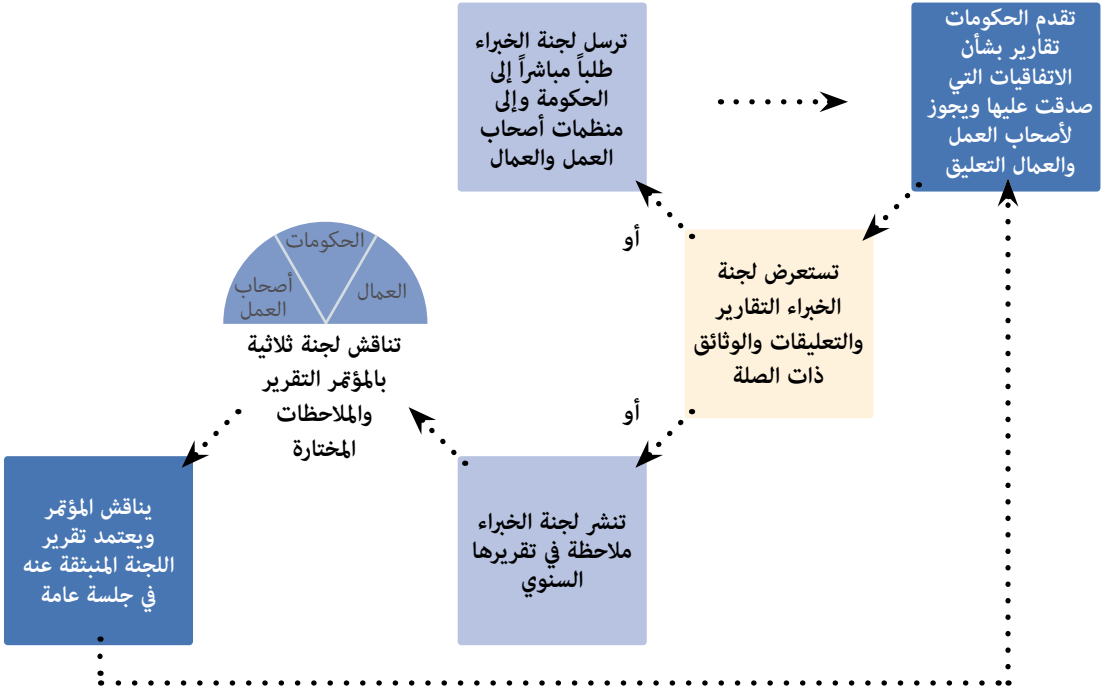
أنشئت لجنة الخبراء في عام ١٩٢٦ لفحص العدد المتزايد من التقارير الحكومية بشأن الاتفاقيات التي تم التصديق عليها. وهي تتكون اليوم من عشرين شخصية قانونية مرموقة يعينهم مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد. وينتمي الخبراء إلى أقاليم جغرافية ونظم قانونية وثقافية مختلفة. ويتمثل دور لجنة الخبراء في إجراء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

وعند فحصها لتطبيق معايير العمل الدولية، تُبدي لجنة الخبراء نوعين من التعليقات للحكومات: ملاحظات وطلبات مباشرة. وتتضمن الملاحظات تعليقات على المسائل الأساسية التي تثار بسبب تطبيق اتفاقية معينة في دولة ما. وتنشر هذه الملاحظات في التقرير السنوي للجنة الخبراء. وتتعلق الطلبات المباشرة باستفسارات ذات طابع فني أكثر أو طلب المزيد من المعلومات وهي لا تنشر في التقرير ولكنها توجه مباشرة إلى الحكومة المعنية.^(٢٤)

ويتكون التقرير السنوي للجنة الخبراء من ثلاثة أقسام. فيتضمن القسم الأول التقرير العام الذي يحتوي على تعليقات عن امتهال الدول الأعضاء للالتزامات الدستورية. ويتضمن القسم الثاني ملاحظات لجنة الخبراء حول تطبيق معايير العمل الدولية بينما يتضمن القسم الثالث دراسة استقصائية عامة بشأن موضوع محدد اختاره مجلس إدارة منظمة العمل الدولية (انظر القسم المتعلق بالدراسات الاستقصائية العامة).



عملية الإشراف المعتادة



لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير

يُنشر التقرير السنوي للجنة الخبراء، الذي يتم اعتماده عادة في ديسمبر/ كانون الأول، في شهر شباط/فبراير من السنة التالية ويقدم إلى مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو التالي، حيث تبحثه لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير؛ وهي لجنة دائمة من لجان المؤتمر تتشكل من مندوبين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وهي تناقش التقرير في إطار ثلاثي وتنتقي منه عدداً من الملاحظات بغرض مناقشتها. والحكومات المشار إليها في الملاحظات المذكورة تقدم لها الدعوة إلى الرد عليها أمام لجنة المؤتمر وتقديم معلومات عن الحالة. وفي كثير من الأحيان تتوصل لجنة المؤتمر إلى استنتاجات توصي فيها الحكومات باتخاذ خطوات محددة لمعالجة مشكلة ما أو أن تقبل زيارات منظمة العمل الدولية أو المساعدة الفنية التي تقدمها. وتنشر مناقشات لجنة المؤتمر واستنتاجاتها بشأن الحالات الفردية (عادة ٢٤ حالة) حول الأوضاع التي بحثتها في تقريرها. ويتم إبراز الأوضاع التي تشير قلقاً خاصاً في فقرات خاصة من تقريرها العام.

أثر نظام الإشراف المنتظم

حالات التقدم التي لاحظتها لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقية والتوصية تبعت لجنة الخبراء، منذ عام ١٩٦٤، عدد الحالات التي لاحظت فيها إحراز تقدم، حيث لاحظت وجود تغيرات في التشريع وفي الممارسة العملية أدت إلى تطبيق الاتفاقية المصدق عليها تطبيقاً أفضل. وهناك حتى الآن أكثر من ٣٠٠٠ حالة حتى اليوم لوحظ فيها مثل هذا التقدم (حالات أعربت فيها اللجنة عن «الرضا»).

ومنذ تحديد حالات الرضا في تقاريرها لأول مرة، واصلت لجنة الخبراء اتباع نفس المعايير العامة. فتعرب اللجنة عن الرضا عن الحالات التي اتخذت فيها الحكومات، بعد التعليقات التي أبدتها بشأن حالة محددة، تدابير من خلال اعتماد تشريعات جديدة أو تعديل تشريعات قائمة أو إجراء تغيير كبير في السياسة أو الممارسة الوطنية، وبالتالي تحقيق امتثال أكبر لالتزاماتها بموجب الاتفاقيات المعنية. وعند التعبير عن رضاها، تشير اللجنة إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين إلى أنها تعتبر أن المسألة المحددة قد تم حلها. وينقسم سبب تحديد حالات الرضا إلى شقين:

- تسجيل تقدير اللجنة للإجراءات الإيجابية التي اتخذتها الحكومات استجابة لتعليقاتها؛

- تقديم مثال للحكومات والشركاء الاجتماعيين الآخرين الذين يتعين عليهم معالجة قضايا مماثلة.

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

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

الاحتجاجات

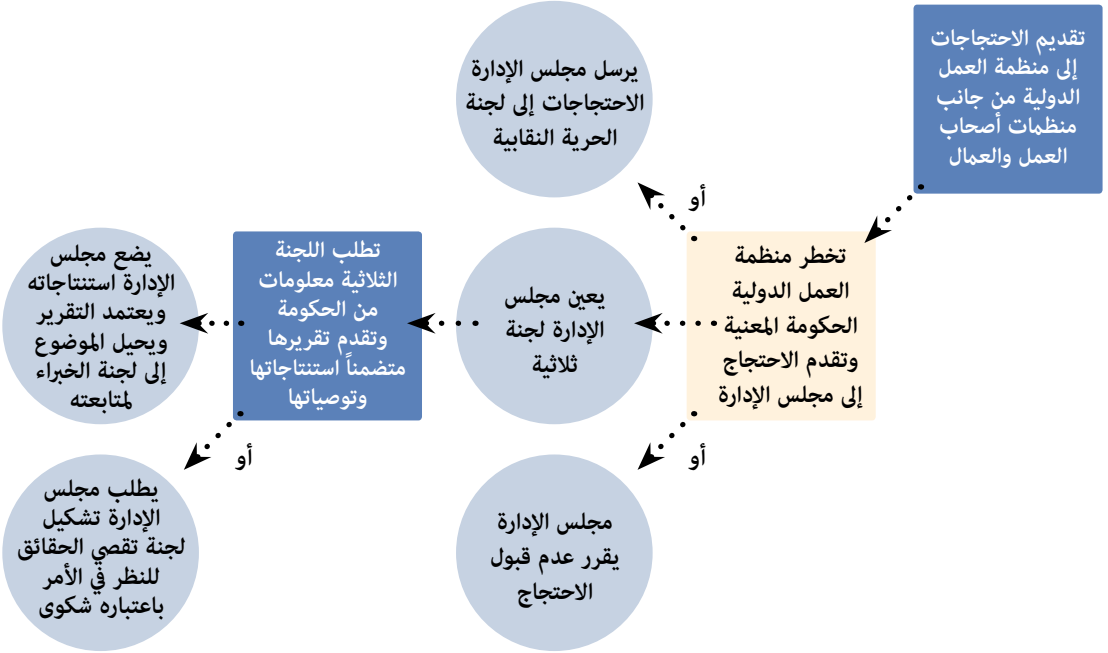
تُنظّم المادتان ٢٤ و٢٥ من دستور منظمة العمل الدولية إجراءات الاحتجاج، حيث تعطيان للاتحادات النقابية الصناعية لأصحاب العمل أو العمال الحق في أن تقدم إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية احتجاجاً ضد أي دولة عضو تكون في نظرها «قد قصرت على أي نحو عن تأمين الالتزام الفعلي في نطاق سلطتها التشريعية بأي اتفاقية هي طرف فيها». ويجوز لمجلس الإدارة أن يشكل لجنة ثلاثية الأطراف من ثلاثة أعضاء لبحث الاحتجاج ورد الحكومة عليه. ويبين التقرير الذي تقدمه اللجنة إلى مجلس الإدارة الجوانب القانونية والعملية للحالة المعروضة ويفحص المعلومات المقدمة ويختتم بتوصيات اللجنة. وقبل العقد الأول من القرن الحالي، إذا ما اعتبرت إجابة الحكومة غير مرضية، كان يجوز لمجلس الإدارة أن ينشر الاحتجاج والرد عليه. وعلى مدار السنوات الأخيرة، أتيحت تقارير اللجان الثلاثية بشكل منهجي للجمهور على موقع منظمة العمل الدولية على الإنترنت. وعلاوة على ذلك، إذا لم تتخذ الحكومة التدابير اللازمة، فقد يُطلب من لجنة الخبراء متابعة الحالة، أو في الأوضاع الأكثر خطورة، قد تؤدي الحالة إلى تقديم شكوى، وفي هذه الحالة قد يقرر مجلس الإدارة إنشاء لجنة تحقيق. وأخيراً، عادة ما تحال الاحتجاجات المتعلقة بتطبيق الاتفاقيتين رقمي ٨٧ و٩٨ إلى لجنة الحرية النقابية لبحثها، وفقاً لإجراء فحص الاحتجاجات.

من الذي يحق له الاحتجاج؟^(٢٤)

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



إجراءات الاحتجاج



الاحتجاج في التطبيق العملي

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

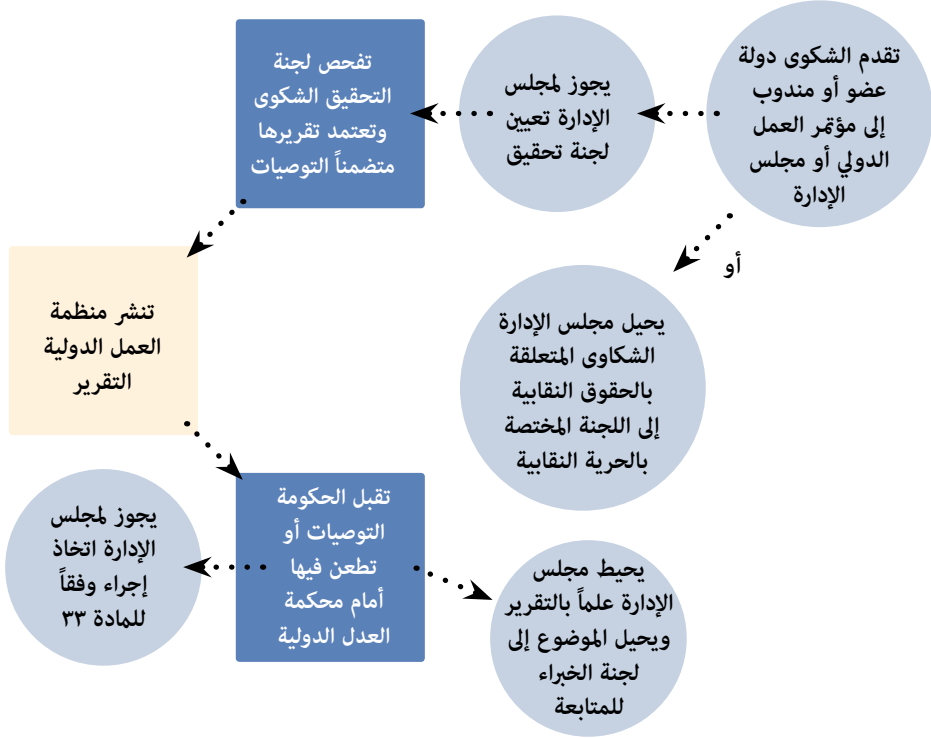
الشكاوى

تُنظَّم المواد من ٢٦ إلى ٣٤ من دستور منظمة العمل الدولية إجراءات الشكاوى، التي يجوز بموجبها تقديم شكاوى ضد دولة عضو لعدم امتثالها لاتفاقية صدقت عليها وذلك من جانب دولة أخرى مصدقة على نفس الاتفاقية أو من مندوب إلى مؤتمر العمل الدولي أو من جانب مجلس الإدارة من تلقاء نفسه. وبمجرد تلقي الشكاوى، يجوز لمجلس الإدارة إنشاء لجنة تحقيق تتكون من ثلاثة أعضاء مستقلين تكون مكلفة بإجراء تحقيق شامل في الشكاوى والتثبت من كل وقائعها وتقديم توصيات حول التدابير التي ينبغي اتخاذها لحل المشكلات موضع الشكاوى. ولجنة التحقيق هي أعلى مستوى إجراءي للتحقيق وفقاً لإجراءات منظمة العمل الدولية وهي تشكل عادة عند اتهام دولة عضو بارتكاب مخالفات خطيرة ومستمرة ورفضها المتكرر لمعالجتها. وقد كونت حتى اليوم ١٣ لجنة لتقصي الحقائق، وآخرها التي أنشأها مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٨ بناء على شكاوى مقدمة بموجب المادة ٢٦ ضد حكومة جمهورية فنزويلا البوليفارية.

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



إجراءات الشكوى



الشكاوى في التطبيق العملي

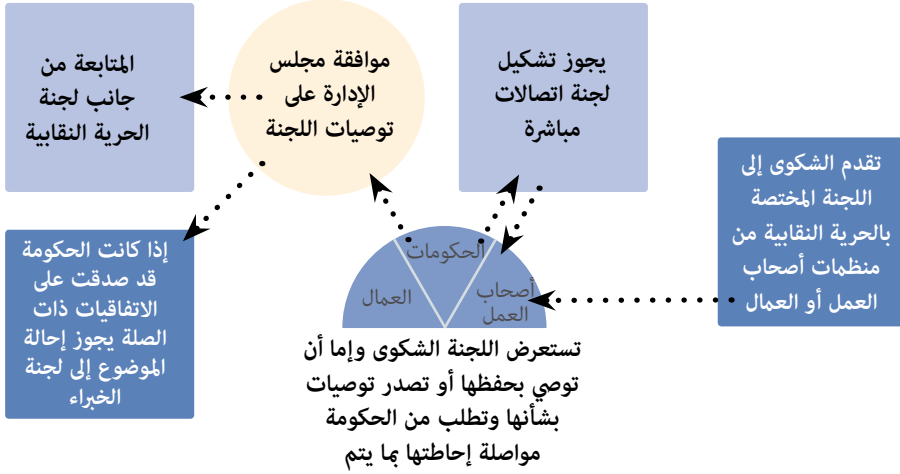
صدقت بولندا في عام ١٩٥٧ على كل من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، لسنة ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٨). وعندما أعلنت الأحكام العرفية في البلاد في عام ١٩٨١ أوقفت الحكومة أنشطة نقابة التضامن العمالية واعتقلت أو فصلت العديد من قادتها وأعضائها. وبعد أن فحصت لجنة الحرية النقابية هذه الحالة قدم ممثلو الأعضاء إلى مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٨٢ شكوى بموجب المادة ٢٦ ضد بولندا. وخلصت لجنة التحقيق التي شكلت لبحث الحالة إلى أن هناك انتهاكات خطيرة لكل من الاتفاقيتين. وبناء على استنتاجات اللجنة، مارست منظمة العمل الدولية والعديد من الدول والمنظمات ضغوطاً على بولندا لتصحيح الوضع. وفي عام ١٩٨٩ أعطت الحكومة البولندية لنقابة التضامن وضعاً قانونياً وعلق ليش فاليسا زعيم نقابة التضامن ورئيس بولندا فيما بعد «أن لجنة التحقيق التي أنشأتها منظمة العمل الدولية بعد فرض الأحكام العرفية في بلادي أسهمت إسهاماً هاماً في التغييرات التي أتت بالديمقراطية إلى بولندا».^(٣٥)

اللجنة المعنية بالحرية النقابية

إن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها منظمة العمل الدولية. وبعد اعتماد كلا من الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨ بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بفترة وجيزة انتهت منظمة العمل الدولية إلى أن مبدأ الحرية النقابية يحتاج إلى إجراءات إشرافية إضافية لضمان الامتثال له في البلدان التي لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات ذات الصلة. وبناء على ذلك شكلت منظمة العمل الدولية لجنة الحرية النقابية (CFA) في عام ١٩٥١ بغرض فحص الشكاوى عن مخالفة مبدأ الحرية النقابية سواء كانت البلدان المعنية قد صدقت على الاتفاقيات ذات الصلة أم لم تصدق عليها. ويمكن أن تقدم الشكاوى ضد دولة عضو من جانب منظمات أصحاب العمل والعمال. ولجنة الحرية النقابية هي إحدى لجان مجلس الإدارة وتتكون من رئيس مستقل وثلاثة ممثلين يمثل أحدهم الحكومات والآخر أصحاب العمل والثالث العمال. وإذا قررت اللجنة قبول النظر في الحالة المعروضة عليها فهي تثبت من وقائعها من خلال الحوار مع الحكومة المعنية؛ فإذا خلصت إلى أن هناك انتهاكاً لمبادئ أو معايير الحرية النقابية فهي تصدر تقريراً من خلال مجلس الإدارة وتقدم توصيات حول كيفية معالجة الوضع. ويطلب من الحكومة بعد ذلك أن تقدم تقريراً حول كيفية تنفيذها لتلك التوصيات. وفي الحالات التي يكون البلد فيها قد صدق على الصكوك ذات الصلة فإنه يمكن إحالة الجوانب التشريعية في الحالة المعروضة إلى لجنة الخبراء. ويجوز للجنة الحرية النقابية كذلك أن تقترح إيفاد بعثة «للاتصال المباشر» بالحكومة المعنية لمعالجة المشكلة مباشرة مع المسؤولين الحكوميين والشركاء الاجتماعيين من خلال أسلوب الحوار. وخلال ما يقرب من سبعين عاماً من العمل، بحثت لجنة الحرية النقابية أكثر من ٣٣٠٠ حالة. وقد أخذت بتوصياتها أكثر من ستين دولة تقع في خمس قارات وأبلغتها بحدوث تطورات إيجابية في مجال الحرية النقابية في العقود الأخيرة.^(٣٦)



الإجراءات المتبعة في مجال الحرية النقابية



اللجنة المعنية بالحرية النقابية: إجراء مبتكر في القانون الدولي

تنص الفقرة ١٤ من الإجراءات الخاصة لفحص الشكاوى التي تدعي حدوث انتهاكات للحرية النقابية على أن ولاية لجنة الحرية النقابية «تتمثل في تحديد ما إذا كان أي تشريعات ما أو ممارسة ما تتوافق مع مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية المنصوص عليها في الاتفاقيات ذات الصلة». وقد وافق مجلس الإدارة بانتظام على هذه الولاية وقرر في عام ٢٠٠٩ أن يدرجها في مجموعة القواعد التي تنطبق على مجلس الإدارة. ولا تتمثل وظيفة لجنة الحرية النقابية في صياغة استنتاجات عامة بشأن الوضع النقابي في بلدان معينة على أساس بيانات عامة غامضة، ولكنها تتمثل ببساطة في تقييم الادعاءات المحددة المتعلقة بالامتثال لمبادئ الحرية النقابية. ولا يتمثل الهدف من إجراء الشكاوى في لجنة الحرية النقابية إلى انتقاد الحكومات، بل الدخول في حوار ثلاثي بناءً لتعزيز احترام الحقوق النقابية في القانون والممارسة.

ولتقديم شكوى إلى اللجنة، يجب استيفاء شروط معينة للقبول. فيجب أن يشير صاحب الشكاوى بوضوح إلى أن الشكاوى مقدمة إلى لجنة الحرية النقابية؛ ويجب أن تقدم الشكاوى منظمة من منظمات أصحاب العمل أو العمال؛ ويجب أن تكون الشكاوى مكتوبة وموقعاً عليها من قبل ممثل الجهة التي يحق لها تقديم شكوى. ويحق للمنظمات غير الحكومية التي تتمتع بمركز استشاري لدى منظمة العمل الدولية أيضاً تقديم شكاوى. ومن حيث المضمون، يجب ألا تكون الادعاءات الواردة في الشكاوى ذات طابع سياسي بحت؛ ويجب أن تكون واضحة ومدعومة على النحو الواجب بأدلة. وليس من الضروري أن يكون قد تم استنفاد جميع الإجراءات الوطنية، ولكن قد تأخذ لجنة الحرية النقابية في الحسبان أن الحالة قيد الدراسة من قبل سلطة قضائية وطنية. وتجتمع لجنة الحرية النقابية ثلاث مرات في السنة في الأسبوع الذي يسبق دورات مجلس الإدارة.^(٧٧)

الآليات الثلاثية الوطنية لمنع وتسوية المنازعات المتعلقة بمعايير العمل الدولية التي تروج لها منظمة العمل الدولية

عملت منظمة العمل الدولية لسنوات عديدة على الترويج للآليات الثلاثية الوطنية في أمريكا اللاتينية لمنع وتسوية المنازعات المتعلقة بمعايير العمل الدولية، ولا سيما فيما يتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، بناءً على طلب الحكومات التي تم تقديم شكاوى ضدها إلى لجنة الحرية النقابية. ولاحظت الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية و/أو دعمت استخدام هذه الآليات وشجعت المكتب على مواصلة الترويج لتطويرها بشكل مناسب.

وقد أثبتت هذه الآليات أنها مفيدة للغاية في منع وتسوية العديد من المنازعات المتعلقة بالحرية النقابية، كما قدمت أحياناً إطاراً لإبرام الاتفاقات الجماعية. وقد أنشأت كولومبيا وبنما لجان من هذا النوع وحققت نتائج مشجعة. وفي الجمهورية الدومينيكية، تقرر إنشاء مائدة مستديرة، تشمل مسؤولياتها منع وتسوية أي نزاع يتعلق بتطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصدق عليها بهدف إيجاد حلول والتوصل إلى اتفاقات. وتبين التجربة أن المعايير التالية تؤدي إلى عمل هذه الهيئات بشكل فعال:

- على وزارات العمل أن تخصص الموارد البشرية والمالية اللازمة لتنسيق عمل آليات التوفيق، وينبغي أن يكون من الممكن التنسيق مع الوزارات والمؤسسات العامة الأخرى ودعوها للمشاركة في الاجتماعات التي تعقد للبت في الحالات قيد الدراسة؛

- يجب أن يستند قبول آلية الوساطة إلى اتفاق ثلاثي؛
- ينبغي للمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال والحكومة أن ترشح وسيطاً/منسقاً وطنياً دائماً يتمتع بثقة جميع الأطراف؛

- يجب أن تستند مقترحات التوفيق والاستنتاجات المعتمدة في سياق هذا الإجراء إلى معايير العمل الدولية ذات الصلة وأن تأخذ في الحسبان تعليقات الهيئات الإشرافية؛

- ينبغي إنشاء آلية متابعة للاتفاقات المبرمة لتعزيز ثقة الأطراف في الآلية؛
- يجب أن يحصل أعضاء آليات الوساطة أيضاً على تدريب خاص على معايير العمل الدولية والنظام الإشرافي لمنظمة العمل الدولية؛
- يجب أن يكون إجراء التوفيق مجانياً واختيارياً، ويجب ألا يمنع اللجوء إلى الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية.

ولا يوجد شك في أن المجتمع الدولي قد وجد في هذه الآليات أداة أخرى لتعزيز الحوار الاجتماعي. ويكمن التحدي في «تصدير» هذه الهيئات إلى خارج أمريكا اللاتينية. وتستجيب المبادرة لاتجاه حديث في السعي الدائم لتطبيق معايير العمل الدولية تطبيقاً كاملاً.

تطبيق الاتفاقيات في حالة عدم تصديق الدول عليها

الدراسة الاستقصائية العامة (المادة ١٩)

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

وبناء على المادة ١٩ من الدستور، تنشر لجنة الخبراء سنوياً دراسة استقصائية عامة متعمقة عن التشريعات الداخلية في الدول الأعضاء وممارستها المتعلقة باتفاقيات و/أو توصيات يختارها مجلس الإدارة. وتعد هذه الدراسات الاستقصائية أساساً بناءً على التقارير الواردة من الدول الأعضاء والمعلومات التي تقدمها منظمات أصحاب العمل والعمال. وتلك المعلومات تمكن لجنة الخبراء من دراسة تأثير الاتفاقيات والتوصيات، وتحليل الصعوبات التي تبلغ الحكومات أنها تواجهها في تطبيقها وتحديد الوسائل الكفيلة بالتغلب عليها.

وتشمل أحدث الدراسات الاستقصائية العامة التي أجريت:

- ٢٠١٠ - صكوك العمالة
- ٢٠١١ - صكوك الضمان الاجتماعي
- ٢٠١٢ - الاتفاقيات الأساسية
- ٢٠١٣ - علاقات العمل (الخدمة العامة) والمفاوضة الجماعية
- ٢٠١٤ - صكوك تحديد الحد الأدنى للأجور
- ٢٠١٥ - الحرية النقابية (الزراعة) ومنظمات العمال الريفيين
- ٢٠١٦ - صكوك العمال المهاجرين
- ٢٠١٧ - صكوك السلامة والصحة المهنية
- ٢٠١٨ - صكوك مدة العمل
- ٢٠١٩ - التوصية بشأن أوضاع الحماية الاجتماعية (رقم ٢٠٢)
- (قادمة ٢٠٢٠) - الصكوك المتعلقة بالهدف الاستراتيجي للاستخدام
- (قادمة ٢٠٢١) - الصكوك المتعلقة بالعمال في التمريض والعمال المنزليين



المساعدة الفنية والتدريب

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

شبكة عالمية من المتخصصين في معايير العمل الدولية

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

أفريقيا: القاهرة، داكار، بريتوريا، ياوندي

الأمريكتين: ليما، سان خوسيه، سانتياغو

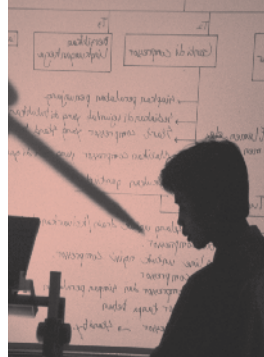
الكاريببي: بورت أوف سبان

الدول العربية: بيروت

شرق آسيا: بانكوك

جنوب آسيا: نيودلهي

شرق أوروبا ووسط آسيا: بودابست، موسكو



مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية

تتمثل مهمة مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، والقائم في تورينو، إيطاليا، في تقديم التدريب والتعليم وبناء القدرات للحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال والشركاء الوطنيين والدوليين الآخرين لتعزيز العمل اللائق والتنمية المستدامة. وينظم المركز كل سنة أكثر من ٤٥٠ برنامجاً ومشروعاً لحوالي ١٢٠٠٠ مشارك من ١٩٠ بلداً. وعلى وجه الخصوص، يقدم المركز تدريباً على معايير العمل الدولية للمسؤولين الحكوميين، وأصحاب العمل، والعمال، والمحامين، والقضاة وأساتذة القانون، فضلاً عن دورات متخصصة بشأن معايير العمل، وتحسين الإنتاجية وتنمية الشركات، ومعايير العمل الدولية والعمولة، وحقوق العاملات.

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

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل ومتابعته (١٩٩٨)

وضعت منظمة العمل الدولية في عام ١٩٩٨ إجراءً ترويجياً خاصاً لتعزيز تطبيق المبادئ الأربعة والحقوق المصاحبة لها التي تعتبر أساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية. فباعتقاد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته فإنها تقرر بالتزامها، الناشئ عن عضويتها في المنظمة، بالسعي نحو تحقيق بعض القيم الأساسية وهي: الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛ والقضاء على كافة أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، وإلغاء عمل الأطفال وإلغاء فعلياً؛ وإلغاء التمييز في العمل والمهنة. ويكون هذا الالتزام قائماً حتى إذا لم تكن الدولة قد تمكنت بعد من التصديق على الاتفاقيات الثماني الأساسية التي تتضمن هذه المبادئ (بما في ذلك بروتوكول سنة ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري). وفي الوقت نفسه تلتزم منظمة العمل الدولية نفسها بتقديم المساعدة اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

وعلاوة على ذلك، تؤكد الفقرة ٥ من الإعلان على أنه لا ينبغي استخدام معايير العمل لأغراض التجارة الحمائية، وأنه لا يجوز التذرع بأي شيء في الإعلان ومتابعته أو استخدامه بطريقة أخرى لهذه الأغراض. وبالإضافة إلى ذلك، لا ينبغي بأي حال من الأحوال التشكيك في الميزة النسبية لأي بلد في الإعلان ومتابعته.

وقد اعتمدت في نفس الوقت آلية متابعة للإعلان للمساعدة في تحديد احتياجات الدول من أجل تحسين تطبيق هذا المبادئ والحقوق. والدول الأعضاء مطالبة بتقديم تقارير سنوية حول جميع الحقوق الأساسية التي لم تصدق بعد على الاتفاقيات الخاصة بها في إطار منظمة العمل الدولية. ويفحص مجلس الإدارة هذه التقارير وتنشر تعليقاته في مقدمة المراجعة السنوية للتقارير، التي تدرس تنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية للعمل في البلدان المعنية، مع التركيز على التطورات والاتجاهات.

ويرمي الإعلان ومتابعته إلى تعزيز المبادئ والحقوق التي ينص عليها وإلى تيسير التصديق على الاتفاقيات الأساسية من خلال الحوار والمساعدة الفنية. ولا يهدف الإعلان ومتابعته إلى إيجاد مجموعة موازية من المعايير بل إنه، على العكس، يهدف إلى مساعدة الدول الأعضاء على تحقيق الاحترام الكامل لهذه المبادئ والحقوق في العمل بما في ذلك التصديق على جميع الاتفاقيات الأساسية، فضلاً عن بروتوكول سنة ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري. ومتى تحقق ذلك، ستكون جميع الدول الأعضاء خاضعة للنظام الإشرافي المنتظم لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بهذه الصكوك.

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة (٢٠٠٨)

وسط حالة من عدم اليقين واسع النطاق في عالم العمل، بدءاً من الاضطرابات المالية والتراجع الاقتصادي إلى ارتفاع معدلات البطالة، والاقتصاد غير المنظم والحماية الاجتماعية غير الكافية، اعتمدت الحكومات والعمال وأصحاب العمل في منظمة العمل الدولية في حزيران/يونيو ٢٠٠٨ إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة الذي يهدف إلى تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على النهوض ببرامجها بشأن العمل اللائق ووضع استجابة فعالة للتحديات المتزايدة للتحويل في عالم العمل في سياق العوامة. وكان هذا هو البيان الرئيسي الثالث حول المبادئ والسياسات الذي يعتمده مؤتمر العمل الدولي منذ دستور منظمة العمل الدولية لسنة ١٩١٩. وهو يستند إلى إعلان فيلادلفيا لسنة ١٩٤٤ وإلى إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة ١٩٨٨. ويجسد إعلان سنة ٢٠٠٨ الرؤية المعاصرة لولاية منظمة العمل الدولية في عصر العوامة. وعلى جميع الدول الأعضاء في المنظمة اتباع سياسات تقوم على الأهداف الاستراتيجية - العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل. ويؤكد الإعلان، في الوقت نفسه، اتباع نهج شمولي ومتكامل من خلال الاعتراف بأن هذه الأهداف «غير قابلة للتجزئة ومتراصة ومتكافئة»، يضمن دور معايير العمل الدولية باعتبارها وسيلة فعالة لتحقيقها جميعها.

ويؤكد الإعلان أيضاً على الحاجة إلى تعزيز سياسة المعايير في منظمة العمل الدولية باعتبارها حجر الزاوية في أنشطة المنظمة من خلال تعزيز أهميتها بالنسبة لعالم العمل، فضلاً عن ضمان دور المعايير كوسيلة مفيدة لتحقيق الأهداف الدستورية للمنظمة. ويشير الإعلان إلى أن الطريقة التي تحقق بها الدول الأعضاء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية تمثل مسألة يحددها كل عضو معني رهنأ بالتزاماته الدولية القائمة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل مع إيلاء الاعتبار الواجب، لجملة أمور، من بينها مبادئ وأحكام معايير العمل الدولية ويذكر الإعلان أيضاً بأنه لا يجوز التذرع بانتهاك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أو استخدامها بخلاف ذلك كميزة نسبية مشروعة وأنه لا يجوز استخدام معايير العمل للأغراض التجارية الحمائية.

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

مبادرة الذكرى المئوية لمعايير العمل الدولية

مبادرة المعايير هي واحدة من المبادرات السبع المئوية التي تم تنفيذها في الفترة التي سبقت العام المئوي لمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩. وتشتمل المبادرة على هدفين:

- تعزيز أهمية معايير العمل الدولية من خلال آلية مراجعة المعايير؛
- توطيد توافق الآراء الثلاثي بشأن نظام إشرافي رسمي.

١- آلية مراجعة المعايير

إن آلية مراجعة المعايير هي آلية مدمجة في سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المعايير لضمان أن يكون لمنظمة العمل الدولية مجموعة واضحة وقوية ومحدثة من معايير العمل الدولية التي تستجيب للأزمات المتغيرة لعالم العمل، لغرض حماية العمال ومراعاة احتياجات المؤسسات المستدامة (انظر القسم ١، تحديث معايير العمل الدولية).

٢- توافق ثلاثي في الآراء موحد بشأن نظام إشرافي رسمي.

بدأ تنفيذه بطلب من مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٥ بأن يقوم كل من رئيس لجنة الخبراء ورئيس لجنة الحرية النقابية بإعداد تقرير مشترك حول العلاقة بين مختلف الإجراءات الإشرافية المتصلة بالمواد ٢٢ و٢٣ و٢٤ و٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية وآلية تقديم الشكاوى المتعلقة بالحرية النقابية وإدارتها وتحسينها.

واعتمد مجلس الإدارة في دورته المعقودة في آذار/مارس ٢٠١٧ خطة عمل وجدولاً زمنياً لتعزيز النظام الإشرافي، بما في ذلك عشرة مقترحات مجمعة في أربعة مجالات تركيز. وتغطي المقترحات العشرة مجموعة واسعة من الموضوعات، مثل: العلاقة بين الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية، وتبسيط الإبلاغ، وتبادل المعلومات مع المنظمات، واليقين القانوني. ويجري الآن تنفيذ خطة العمل.

وتوجه مبادرة المعايير سياسة معايير العمل الدولية الحالية. وتهدف هذه السياسة إلى تعزيز دور معايير العمل الدولية في المضي قدماً بالهدف الأساسي للمنظمة المتمثل في تدعيم العدالة الاجتماعية من خلال تعزيز العمل اللائق. ولتحقيق هذا الهدف، تقوم سياسة المعايير أيضاً بإرشاد الجهود الرامية إلى:

- زيادة وضوح معايير العمل الدولية؛
- الوصول إلى الهيئات المكونة من خلال المساعدة الفنية والتعاون الفني وبناء القدرات.

الأجهزة الأساسية لمنظمة العمل الدولية وثائقها
الملاحظات



المصادر

«نحن لا يمكننا أن نحقق التنمية على حساب العدالة الاجتماعية. ولا نستطيع أن نتنافس بدون أساس من المعايير الإنسانية الأساسية. وإذا كان ذلك صحيحاً داخل مجتمعنا فإنه صحيح كذلك بالنسبة للعالم ككل.»

نيلسون مانديلا، رئيس المؤتمر الوطني الإفريقي. ١٩٩٤. (٣٨)

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

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

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

الأجهزة الأساسية لمنظمة العمل الدولية ووثائقها

• الاتفاقيات والتوصيات

• دستور منظمة العمل الدولية

• تقرير لجنة الخبراء فيما يتعلق بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

التقرير السنوي الذي يتضمن:

التقرير العام: تعليقات حول مدى امتثال الدول الأعضاء لالتزاماتها من حيث تقديم التقارير، والحالات التي أحرز فيها تقدم، والعلاقة بين معايير العمل الدولية والنظام متعدد الأطراف (التقرير الثالث - القسم ١ (ألف))

ملاحظات: تعليقات حول تطبيق الاتفاقيات في الدول المصدقة عليها (التقرير الثالث - القسم ١ (ألف))

الدراسة الاستقصائية العامة: بحث القوانين والممارسات في مجال موضوعي معين في الدول الأعضاء التي صدقت أو لم تصدق على الاتفاقيات ذات الصلة (التقرير الثالث - القسم ١ (باء))

• تقرير لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير

ويشتمل على:

التقرير العام

بحث حالات فردية

هو متاح في المحضر المؤقت لمؤتمر العمل الدولي ويُنشر بشكل مستقل كمقتطفات من محضر مداوات مؤتمر العمل الدولي.

• تقرير لجنة الحرية النقابية

ينشر ثلاث مرات كل سنة كوثيقة من وثائق مجلس الإدارة وكذلك في النشرة الرسمية لمنظمة العمل الدولية.

• تقارير اللجان المشكلة لبحث الاحتجاجات (المادة ٢٤)

تنشر ضمن وثائق مجلس الإدارة.

• تقارير لجان تقصي الحقائق (المادة ٢٦)

تنشر ضمن وثائق مجلس الإدارة وكذلك في النشرة الرسمية لمنظمة العمل الدولية.

وجميع الوثائق سألقة الذكر متاحة في قاعدة بيانات NORMLEX وعنوانها: www.ilo.org/normlex

- وثائق مجلس الإدارة، بما في ذلك قسم الشؤون القانونية ومعايير العمل الدولية وهي متاحة في: www.ilo.org/gb/lang--en/index.htm
 - وثائق مؤتمر العمل الدولي، بما في ذلك التقارير التحضيرية لاعتماد الاتفاقيات والتوصيات وهي متاحة في: www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--eng/index.htm
 - وثائق متابعة إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وهي متاحة في: www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/annualreports/lang--en/index.htm
- وتتوافر وثائق منظمة العمل الدولية أيضاً من خلال مكاتب المنظمة ومكتبة الإيداع.

منشورات مختارة

تتوفر مجموعة مختارة من المنشورات حول مختلف الموضوعات التي تغطيها معايير العمل الدولية ونظام الإشراف في منظمة العمل الدولية من خلال موقع منظمة العمل الدولية على الإنترنت بشأن معايير العمل الدولية. وتغطي هذه المنشورات الموضوعات التالية، من بين موضوعات أخرى:

- الأعمال العامة المتعلقة بمعايير العمل الدولية
- أنشطة منظمة العمل الدولية في مجال وضع المعايير والنظام الإشرافي
- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية
- عمل الأطفال والعمل الجبري
- البحارة والعمل البحري
- حماية الأمومة
- الاقتصاد غير المنظم
- التجارة وحقوق العمال
- إدارة العمل والتفتيش
- المساواة في المعاملة

• انظر موقع معايير العمل تحت عنوان «المنشورات» على العنوان التالي:

www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/lang--en/index.htm

الموارد المتاحة على الإنترنت

• NORMLEX هي قاعدة بيانات بثلاث لغات (الإنكليزية والفرنسية والإسبانية) تجمع المعلومات حول معايير العمل الدولية (مثل المعلومات المتعلقة بالتصديقات وتقديم التقارير المطلوبة وتعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية وما إلى ذلك)، فضلاً عن التشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل والحماية الاجتماعية. وقد أنشئت قاعدة البيانات لتوفير معلومات كاملة وسهلة الاستخدام حول هذه الموضوعات.

NATLEX هي قاعدة بيانات بثلاث لغات (الإنكليزية والفرنسية والإسبانية - وتتضمن كذلك العديد من النصوص باللغة الأصلية) حول العمل والضمان الاجتماعي وقانون حقوق الإنسان. وتشمل حوالي ٩٠٠٠٠ نص تشريعي من ١٩٦ بلداً وأكثر من ١٦٠ إقليماً ومقاطعة وكيانات أخرى.

ويمكن الوصول إلى قواعد البيانات هذه من خلال موقع معايير العمل الدولية على:

www.ilo.org/normes

- (¹) ILO, *A vision statement by Guy Ryder*, Director-General of the ILO, Geneva, 2016.
- (²) ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*, Geneva, 2018.
- (³) ILO, *World Employment and Social Outlook: Greening with jobs*, Geneva, 2018; International Institute of Labour Studies (IILS), *World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric*, Geneva, ILO, 2013.
- (⁴) ILO, *Transitioning from the informal to the formal economy*, Report V (2), International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014.
- (⁵) See <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>
- (⁶) IILS, *Social dimensions of free-trade agreements*, ILO, 2013; see also, C. Doumbia-Henry and E. Gravel, "Free trade agreements and labour rights: Recent developments", *International Labour Review*, Vol.145 (No.3), pp. 185-206.
- (⁷) International Trade Union Confederation (ITUC), *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights*, Brussels, 2017.
- (⁸) ILO and International Finance Corporation (IFC), *Better Work Jordan Annual Report 2017: An industry and compliance review*.
- (⁹) Summary based on T. El-Rayyes, *Multi-employer collective bargaining in Jordan: The case of the garment industry* (forthcoming).
- (¹⁰) ILO, *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*, Geneva, 2017.
- (¹¹) ILO, *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016*, Geneva, 2017.
- (¹²) Understanding Children's Work (UCW), *Understanding the Brazilian success in reducing child labour: Empirical evidence and policy lessons*, Rome, 2011.
- (¹³) M. Oelz, S. Olney and M. Tomei, *Equal pay: An introductory guide*, Geneva, ILO, 2013.
- (¹⁴) ILO, *Review of the core elements of the Global Employment Agenda*, GB.286/ESP/1 (rev), Governing Body, 286th Session, Geneva, March 2013.
- (¹⁵) ILO, *Learning and training for work in the knowledge society*, Report IV (1), International Labour Conference, Geneva, 91st Session, 2003, p.4; see also, World Bank, *World Development Report 2005: A better investment climate for everyone*, Washington DC, pp.137-40.
- (¹⁶) See ILO, *Final report: Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)*, Geneva, 18-21 April 2011, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_165165.pdf; and *Report and outcome of the Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)*, Governing Body, 312th Session, November 2011, GB.312/ LILS/6.
- (¹⁷) See the website of the World Day for Safety and Health at Work 2018, at: <https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--en/index.htm>
- (¹⁸) R. Silva and M. Humblet, *Standards for the XXIst century: Social security*, Geneva, ILO, 2002.
- (¹⁹) ILO, *World Social Protection Report: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals, 2017-2019*, Geneva, 2017, pp.27 et seq., and Annex IV, Table B.5.
- (²⁰) ILO, *ILO Global estimates on migrant workers and migrant domestic workers: Results and methodology*, Geneva, 2015.
- (²¹) ILO, *Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape*, Report IV, International Labour Conference, 106th Session, Geneva, 2017.
- (²²) See <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>
- (²³) See the website of the ILO Sectoral Activities Department (SECTOR), hotels, catering and tourism, at: <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/hotels-catering-tourism/lang--en/index.htm>
- (²⁴) See ILO, *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations*, revised edition, Geneva, 2012.
- (²⁵) ILO, *Promoting better working conditions: A guide to the international labor standards system*, ILO Office, Washington, DC, 2003, p. 29.

-
- ⁽¹⁶⁾ E. Gravel, I. Duplessis and B. Gernigon, *The Committee on Freedom of Association: Its impact over 50 years*, Geneva, ILO, 2001.
- ⁽¹⁷⁾ See ILO, *Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, sixth edition, Geneva, 2018, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf
- ⁽¹⁸⁾ N. Mandela, “The continuing struggle for social justice”, in *Visions of the future of social justice*, Essays on the occasion of the ILO’s 75th anniversary, Geneva, ILO, 1994, p. 184.

تحدد اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الإطار القانوني الدولي لضمان العدالة الاجتماعية في الاقتصاد العالمي اليوم. ويعتمد ممثلو الحكومات وأصحاب العمل والعمال معايير العمل الدولية التي تغطي مجموعة واسعة من المواضيع، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، والعمل الجبري، وعمل الأطفال، وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، والمشاورات الثلاثية، وإدارة شؤون العمل وتفتيش العمل، وسياسة العمل والنهوض بالعمالة، والتوجيه والتدريب المهنيان، والأمان الوظيفي، والسياسة الاجتماعية، والأجور، ومدة العمل، والسلامة والصحة المهنيان، والضمان الاجتماعي، وحماية الأمومة، والعمال المنزليون، والعمال المهاجرون، والبحارة، وصيادو الأسماك، وعمال المناولة بالموانئ، والشعوب الأصلية والقبلية، وفئات محددة أخرى من العمال. وتمتلك منظمة العمل الدولية عدداً من الآليات الفريدة للإشراف وتقديم الشكاوى التي تضمن تطبيق معايير العمل الدولية.

ويستهدف هذا الكتيب المنقح الجمهور غير المتخصص ويوفر مقدمة لمعايير العمل الدولية ويناقش أهميتها في الاقتصاد العالمي اليوم، والمواضيع التي تغطيها، وكيف يتم تطبيقها والإشراف عليها، ومن أين يمكن الحصول على مزيد من المعلومات.

لمزيد من المعلومات، الرجاء الإتصال:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

أريسكو سنتر - شارع جوستنيان - القنطاري

ص.ب. 4088 - 11 رياض الصلح 2150 - 1107

بيروت - لبنان

هاتف: +961 1 752 400

فاكس: +961 1 752 405

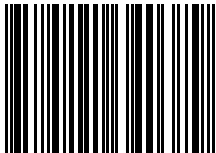
البريد الإلكتروني: beirut@ilo.org

الموقع الإلكتروني: ilo.org/arabstates

تويتر: @iloarabstates

فيسبوك: @iloarabstates

ISBN 978-92-2-134037-9



9 789221 340379