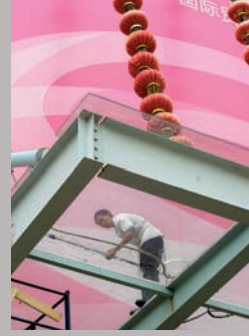
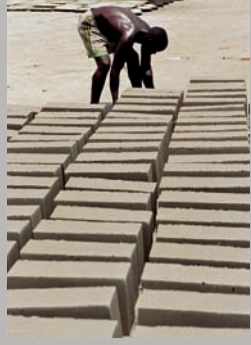




منظمة  
العمل  
الدولية



لمحة سريعة عن منظمة العمل الدولية



« لا يمكن إرساء **سلام شامل** ودائم  
إلا على أساس **العدالة**  
**الاجتماعية** »

دستور منظمة العمل الدولية، ١٩١٩



# لمحة سريعة عن منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية هي وكالة تابعة للأمم المتحدة كوّست نفسها من أجل الارتقاء بفرص النساء والرجال في الحصول على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية، والمساواة، والأمن والكرامة الإنسانية ومن أهدافها الأساسية تعزيز الحقوق في العمل، وتشجيع فرص العمل اللائق، وتعزيز الحماية الاجتماعية والحوار بشأن القضايا المتصلة بالعمل.

منظمة العمل الدولية هي الوكالة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة ذات «التمثيل الثلاثي» والتي تجمع ممثلين عن الحكومات، وأصحاب العمل والعمال من أجل صياغة مشتركة للسياسات والبرامج.

منظمة العمل الدولية هي الهيئة العالمية المسؤولة عن صياغة معايير العمل الدولية والإشراف عليها، وتعمل المنظمة مع أعضائها ١٨١ وتسهر على احترام معايير العمل الدولية من الناحيتين العملية والمبدئية.

## من الماضي ...



أنشئت منظمة العمل الدولية في العام ١٩١٩، كجزء من معاهدة فرساي التي وضعت حدًا للحرب العالمية الأولى، إنطلاقاً من الإيمان بأنّ السلام الدائم والشامل لا يمكن تحقيقه - لا في حال قيامه على أساس العدالة الاجتماعية. وقد التزم مؤسسو منظمة العمل الدولية بنشر ظروف العمل الإنسانية ومكافحة الظلم، والعمل الشاق والفقير. وفي العام ١٩٤٤، خلال أزمة دولية أخرى، انطلق أعضاء منظمة العمل الدولية من هذه الأهداف من خلال اعتماد إعلان فيلادلفيا، الذي ينص على أنّ العمل ليس سلعة، ويحدد حقوق الإنسان والحقوق الاقتصادية والسياسية بموجب المبدأ القائل «الفرق في أي مكان يشكّل خطراً على الازدهار في كل مكان».

وفي العام ١٩٤٦، أصبحت منظمة العمل الدولية أول وكالة متخصصة ضمن منظومة الأمم المتحدة الحديثة النشأة. وفي الذكرى الخمسين لتأسيسها عام ١٩٦٩، حازت منظمة العمل الدولية على جائزة نوبل للسلام.

لقد أحدث التوسع الكبير في عدد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، خلال العقود التي تلت الحرب العالمية الثانية، تغييرات كثيرة. فقد أطلقت المنظمة برامج المعونة الفنية من أجل تقديم الخبرة والمعونة إلى الحكومات، والعمال وأصحاب العمل في مختلف أرجاء العالم، لا سيما في البلدان النامية. ففي بلدان مثل بولندا، والتشيلي وجنوب أفريقيا، ساهم الدعم القوي، المتاح من قبل منظمة العمل الدولية إلى الحقوق النقابية، في النضال من أجل الديمقراطية والحرية.

## ... إلى المستقبل

وفي العام ١٩٩٨، اعتمد أعضاء الوفود المشاركة في مؤتمر العمل الدولي إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن هذه المبادئ والحقوق الحق في الحرية النقابية والتفاوض الجماعي والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في الاستخدام. ويرتدي ضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب الإعلان، أهمية لتمكينه الناس «من المطالبة بحرية، وعلى أساس تكافؤ الفرص، حصتهم في الثروة التي ساهموا في توليدها ومن بلوغ كامل إمكانياتهم البشرية».



## العمل اللائق ...



العمل أساسي ويساهم في رفاه الشعوب. فضلاً عن تأمين الدخل، يمهد العمل الطريق أمام تطور اقتصادي واجتماعي أوسع، وتمكين الأفراد، وعائلاتهم ومجتمعاتهم. لكن، يبقى التقدم رهنا بالعمل اللائق.

العمل اللائق هو خلاصة طموحات الشعوب في حياتهم العملية. فهو يمثل فرص العمل المنتجة ومصدراً للدخل العادل، إلى جانب الأمان في مكان العمل والحماية الاجتماعية للأسر. كما يُقصد بالعمل اللائق آفاق أفضل للتطور الشخصي والاندماج الاجتماعي، وحرية تعبير الشعوب عن هواجسها، والحرية النقابية والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم، فضلاً عن تكافؤ الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء.

العمل اللائق هو السبيل إلى اجتثاث الفقر. ففي حال تأمين وصول الرجال والنساء إلى العمل اللائق، تم ضمان تقاسمهم للمكاسب الناتجة من تزايد التكامل الاقتصادي العالمي. وعليه، يُعتبر توسيع فرص العمل اللائق أمام مزيد من الناس عنصراً أساسياً في صنع عولمة أكثر عدالة وتضمينية. من هنا ضرورة - إدماج العمل اللائق في قلب السياسات التنموية.

## ... في عالم العولمة

في العام ٢٠٠٤، تم تعزيز دور منظمة العمل الدولية في الارتقاء بعولمة عادلة من خلال تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة.

ويشمل زخم العمل اللائق منظمة العمل الدولية برمتها، وكامل أنشطتها على المستويات المحلية، والإقليمية والدولية. ومن خلال جمع الحكومات وأصحاب العمل والعمال من أجل وضع معايير العمل، والإشراف على تنفيذها، وزيادة الوعي بشأنها، وتطوير السياسات وصياغة البرامج، تهدف منظمة العمل الدولية إلى ضمان استجابة جهودها لحاجات النساء والرجال في سوق العمل.

تعمل منظمة العمل الدولية بشكل ناشط مع منظمة الأمم المتحدة ووكالات أخرى متعددة الأطراف من أجل تطوير سياسات وبرامج تدعم - استحداث فرص العمل اللائق كجزء أساسي من الجهود الرامية إلى خفض الفقر واجتثاثه.



## الحوار الاجتماعي



تشدد منظمة العمل الدولية في عملها على أهمية التعاون بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال من أجل تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي. ومن شأن الحوار بين الحكومات و«الشركيين الاجتماعيين» أن يسهم في بناء التوافق وإشراك الجهات المعنية في سوق العمل بشكل ديموقراطي.

يُقصد «بالحوار الاجتماعي» التفاوض، والتشاور أو ببساطة تبادل الآراء بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال. كما يشمل العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، بمشاركة الحكومات مباشرة أو من دون مشاركتها. وعليه، يُعتبر الحوار الاجتماعي أداة مرنة تمكّن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال من إدارة التغيير وبلوغ الأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

تُبرز بنية منظمة العمل الدولية، القائمة على تكافؤ الأصوات بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال في الهيئات الحاكمة، الحوار الاجتماعي في كامل زخمه. كما تضمن التعبير عن آراء الشركاء الاجتماعيين بشأن معايير منظمة العمل الدولية وسياساتها وبرامجها.

### الحوار

### الاجتماعي هو

### أداة مرنة

### لتحقيق التغيير

### الاقتصادي

### والاجتماعي



في الوقت نفسه، تساعد منظمة العمل الدولية الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال على إقامة علاقات عمل سليمة، وتكييف قوانين العمل والظروف الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة وتحسين إدارة العمل. ومن خلال دعم وتقوية منظمات أصحاب العمل والعمال، تساهم منظمة العمل الدولية في توفير الظروف الضرورية لإقامة حوار مع الحكومات وفيما بينها.

## الحكومة وصناعة السياسات

تُقرّر السياسات العامة لمنظمة العمل الدولية في إطار مؤتمر العمل الدولي، الذي ينعقد مرة سنوياً ويجمع الهيئات المكوّنة للمنظمة. فضلاً عن ذلك، يعتمد المؤتمر معايير العمل الدولية الجديدة ويوافق على موازنة المنظمة وخطة عملها.

تسترشد منظمة العمل الدولية، ما بين دورات المؤتمر، بقرارات مجلس الإدارة، الذي يضم ٢٨ حكومة عضو، و١٤ عضواً ممثلاً لأصحاب العمل و١٤ عضواً ممثلاً للعمال. أما سكرتاريات المنظمة ومكتب العمل الدولي فمقرهما الرئيسي في جنيف، سويسرا فيما تنتشر مكاتب المنظمة الميدانية في أكثر من ٤٠ دولة.

في العام ١٩٩٩، أصبح خوان سومافيا من التشيلي المدير العام التاسع لمنظمة العمل الدولية. وهو أول شخص من نصف الكرة الجنوبي يرأس منظمة العمل الدولية.





## معايير العمل

الأساسية هي بند

رئيسي من بنود

العمل اللائق

سعت منظمة العمل الدولية، منذ بداياتها، إلى تحديد وضمان حقوق العمل والنهوض بطروف عمل اليد العاملة من خلال إنشاء نظام للمعايير الدولية على شكل اتفاقيات، وتوصيات ومدونات ممارسة.

اعتمدت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها أكثر من 180 اتفاقية و190 توصية تشمل مختلف جوانب عالم العمل. وقد بادر مؤخراً مجلس إدارة المنظمة إلى مراجعة قانون العمل الدولي وأقر أن أكثر من 70 اتفاقية معتمدة قبل العام 1985 لا تزال مواكبة للعصر فيما يستلزم مراجعة الباقي أو سحبها. فضلاً عن ذلك، تمّ تطوير عشرات مدونات السلوك. وفي مجالات متنوعة مثل إجازة الأمومة وحماية العمال المهاجرين، تضطلع معايير العمل بدور مهم في عملية صياغة التشريعات الوطنية. وتساهم عملية الإشراف في ضمان تطبيق المعايير المصادق عليها من الدول الأعضاء. إلى هذا، تقوم منظمة العمل الدولية بإسداء المشورة لدى صياغة قوانين العمل الوطنية.

ومع اعتماد إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في العام 1998، قرّرت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تأييد مجموعة من معايير العمل الأساسية بغض النظر عما إذا كانت قد صادقت على الاتفاقيات ذات الصلة، باعتبارها حقوق الإنسان الأساسية وبنوداً محورياً من بنود العمل اللائق.

## الحرية النقابية

يُعتبر حق العمال وأصحاب العمل في تأسيس منظمات من اختيارهم وفي الانضمام إليها جزءاً لا يتجزأ من مجتمع حرّ ومنفتح. كما يعبر عن الحرية المدنية الأساسية التي تشكل مدماك التقدم الاقتصادي والاجتماعي. ويرتبط بهذا الحق الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية. إلى هذا، يعتبر التعبير والتمثيل جزءاً مهماً من العمل اللائق.

ويشكّل وجود منظمات مستقلة للعمال وأصحاب العمل أساساً للبنية الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، وتُعتبر مشاركتهم في أنشطة المنظمة وسياساتها دعماً للحرية النقابية بشكل مباشر أو غير مباشر. وتسهم منظمة العمل الدولية بشكل منظم في الارتقاء بالحرية النقابية، سواء من خلال تقديم النصح للحكومات بشأن تشريعات العمل أو من خلال تثقيف وتدريب النقابات ومجموعات أصحاب العمل.

تمّ إنشاء لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية في العام ١٩٥١ من أجل معالجة انتهاكات الحقوق النقابية للعمال وأصحاب العمل. وقد قامت اللجنة بدراسة أكثر من ٢٠٠٠ حالة، بما فيها الادعاءات ذات الصلة بارتكاب جرائم، وبالإختفاءات، والاعتداءات الجسدية، وعمليات التوقيف والنفي القسري بحق النقابيين. وتعالج لجنة الحرية النقابية، وهي لجنة ثلاثية، الشكاوى الواردة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية سواء صادقت أم لم تصادق على الاتفاقيات ذات الصلة بالحرية النقابية.

ومن خلال لجنة الحرية النقابية وآليات الإشراف الأخرى، سعت منظمة العمل الدولية مراراً وتكراراً إلى الدفاع عن حقوق النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل. وفي حالات كثيرة، اضطلعت هذه النقابات والمنظمات بدور ملحوظ في التغييرات الديمقراطية الحاصلة في بلدانها.

## الحرية النقابية

هي مدماك

التقدم

الاقتصادي

والاجتماعي





يُقدَّر عدد ضحايا العمل الجبري بما لا يقل عن ١٢ مليون شخص في مختلف أنحاء العالم، يتم استغلال ١٠ ملايين منهم في القطاع الاقتصادي الخاص، أكثر منه في القطاع العام. وتقدَّر منظمة العمل الدولية الأرباح السنوية الناتجة من العمل الجبري للأشخاص المتاجر بهم بحوالي ٢٢ مليار دولار أمريكي.

ويتخذ العمل الجبري أشكالاً مختلفة، بما فيها العمل ارتهانا لدين، والاتجار وأشكالاً أخرى من العبودية المعاصرة. ولعل أكثر الضحايا عرضةً له هم النساء والفتيات المجبرات على ممارسة الدعارة، والعمال المهاجرون العالقون في دوامة الارتهان للديون، والعمال في مشاغل مرهقة أو العمال الزراعيون الذين يُجبرون على العمل من خلال اعتماد تكتيك غير قانوني ويُستخدمون بأجور زهيدة جداً أو من دون تقاضي أي أجر.

دأبت منظمة العمل الدولية، منذ نشأتها، على معالجة مسألة العمل الجبري والظروف المؤدية له. كما بادرت إلى إنشاء برنامج عمل خاص حول العمل الجبري بهدف تكثيف الجهود. وسعت المنظمة، بالشراكة مع العمال، وأصحاب العمل، والمجتمع الأهلي والمنظمات الدولية الأخرى، إلى معالجة مختلف أشكال العمل الجبري، بدءاً باعتماد تدابير وقائية بما فيها مشاريع النهوض بمستويات العيش في المجتمعات التي ينتمي إليها ضحايا الاتجار، وصولاً إلى العمال المحرّرين. فضلاً عن ذلك، تشمل برامج المنظمة التمويل الصغري، والتدريب وتسهيل الوصول إلى التعليم.

تسعى منظمة  
العمل الدولية  
إلى معالجة  
مختلف جوانب  
العمل الجبري

وتعمل المنظمة أيضاً من أجل اعتماد قوانين وطنية فاعلة وآليات إنفاذ أقوى، مثل العقوبات القانونية وتدابير الملاحقة الصارمة ضد الجهات التي تستغل العمال الجبريين. ومن خلال زيادة الوعي العام، تسعى منظمة العمل الدولية إلى الإضاءة على انتهاكات حقوق العمل والإنسان.

## عمل الأطفال

يُقدَّر عدد الأطفال العاملين في مختلف أنحاء العالم بأكثر من ٢٠٠ مليون طفل، وأكثرهم بدوام كامل، يعانون الحرمان من التعليم، والرعاية الصحية والحريات الأساسية. ويتعرَّض ١٢٦ مليون منهم في العالم - أي طفل واحد من أصل ١٢ - لأشكال خطيرة من العمل تلحق الأذى بصحتهم الجسدية، والعقلية أو المعنوية.

خلال السنوات الخمس عشرة الفائتة، أدرك العالم حقيقة عمل الأطفال باعتبارها قضية ملحة اجتماعية، واقتصادية وذات صلة بحقوق الإنسان. أما اليوم، فتشهد ظاهرة عمل الأطفال تراجعاً على المستوى العالمي. وفي حال استمرار هذا الاتجاه، يمكن القضاء على أسوأ أشكاله خلال العقد المقبل، كنتيجة مباشرة لحركة دولية قوية باتجاه القضاء على عمل الأطفال.

وتنعكس هذه الحركة الدولية عبر الوتيرة غير المسبوقة التي صادقت من خلالها الدول على اتفاقية منظمة العمل الدولية لأسوأ أشكال عمل الأطفال. والجدير بالذكر أنَّ تسع دول من أصل عشر من الدول الأعضاء في المنظمة، البالغ عددها ١٨١، قد صادقت على الاتفاقية المعتمدة في العام ١٩٩٩. والأمر سيان بالنسبة إلى اتفاقية الحد الأدنى للسن، المعتمدة في العام ١٩٧٣، من قبل أربع دول من أصل خمس من الدول الأعضاء في المنظمة.

لقد شكَّلت منظمة العمل الدولية القاطرة الأساسية لهذه الحركة الدولية المتنامية. ويشمل البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، الذي تم إطلاقه في العام ١٩٩٢، أنشطة في أكثر من ٨٠ بلداً. أما بالنسبة إلى الأشكال الأخرى من العمل اللائق، فيشكّل القضاء على عمل الأطفال قضية تنموية وذات صلة بحقوق الإنسان على حدّ سواء. وتهدف سياسات منظمة العمل الدولية وبرامجها إلى ضمان حصول الأطفال على حاجاتهم من التعليم والتدريب ليصبحوا راشدين منتجين في سوق الاستخدام اللائق.

## عمل الأطفال في تراجع على المستوى العالمي





## التمييز يعيق

## فرص العمل،

## ويهدر المواهب

## البشرية

## الضرورية

## للتقدم

## الاقتصادي

يعاني مئات الملايين من الأشخاص التمييز في عالم العمل. ولا يساهم التمييز وحسب في انتهاك حقوق الإنسان الأساسية، بل يقود إلى نتائج اقتصادية واجتماعية على نطاق واسع. فالتمييز يعيق فرص العمل، ويهدر المواهب البشرية الضرورية للتقدم الاقتصادي وتفاقم التوتر والتفاوت الاجتماعي. وعليه، تُعتبر عملية مكافحة التمييز جزءاً ضرورياً من تعزيز العمل اللائق، فيما أنّ نجاحها بعيد التأثير ويتجاوز مكان العمل.

وتصبّ المسائل المرتبطة بالتمييز في صميم عمل منظمة العمل الدولية. فمن خلال تشجيع الحرية النقابية، على سبيل المثال، تسعى منظمة العمل الدولية إلى الوقاية من التمييز بحق أعضاء النقابات والمسؤولين فيها. وتشمل برامج مكافحة العمل الجبري وعمل الأطفال مساعدة الفتيات والنساء أسيرات الدعارة أو العمل المنزلي القسري. فضلاً عن ذلك، يُعتبر عدم التمييز مبدأ أساسياً من مبادئ مدونة السلوك الخاصة بمنظمة العمل الدولية حول فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل. وتتضمن الخطوط التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن قانون العمل أحكاماً عن التمييز.

في الوقت نفسه، تمّ إدماج مسألة المساواة بين الجنسين ضمن أنشطة منظمة العمل الدولية، إنطلاقاً من إدراك المشاكل المستمرة والمختلفة التي تواجهها المرأة في سوق العمل. فالمرأة لا تزال تتقاضى أجراً أقل من أجر الرجل، وتشغل أغلبية المهن المتدنية الأجر والمشمولة بحماية قليلة، وتشكّل أكثرية العمال في السوق غير النظامي وغير المشمول بأجر. وتوسع منظمة العمل الدولية إلى توسيع فرص العمل المتاحة للنساء، والنهوض بظروف الاستخدام والقضاء على التمييز بين الجنسين. إلى هذا، تشجع المنظمة روح الريادة لدى النساء من خلال خدمات الدعم، وتمية المشاريع، والتدريب، والقروض الصغيرة وتوثيق الممارسات الجيدة. كما تساعد منظمة العمل الدولية منظمات العمال على الدفاع عن حقوق النساء في مكان العمل وتوسيعها إلى جانب تعزيز دورها في النقابات بشكل خاص والمجتمع بشكل عام.

## الاستخدام والدخل

# ما من حاجة أعظم من الحاجة إلى إدماج الاستخدام في صميم السياسات الاجتماعية والاقتصادية

على ضوء بلوغ البطالة مستويات قياسية غير مسبوقة، أصبحت الحاجة اليوم أكبر من أي وقت مضى إلى إدماج الاستخدام في صميم السياسات الاجتماعية والاقتصادية. ومع اتساع رقعة الفقر في صفوف العاملين، أصبحت الحاجة أعظم إلى مزيد من فرص العمل المنتجة واللائقة.

ويستدعي البطء في استحداث فرص العمل اللائق في مختلف أنحاء العالم مزيداً من التنسيق الدولي والسياسات الاقتصادية الكلية، بالإضافة إلى اعتماد سياسات فاعلة لسوق العمل على المستوى الوطني.

ويندرج الاستخدام الحر والمنتج في صميم صلاحيات منظمة العمل الدولية، الملتزمة أساساً بضمان الاستخدام الكامل. وقد حدّدت منظمة العمل الدولية السياسات التي تساعد على استحداث وضمان فرص العمل اللائق وتأمين الدخل - وهي سياسات تدرج في إطار الأجندة العالمية الشاملة للاستخدام الموضوعية من قبل الهيئات الثلاث المكونة لمنظمة العمل الدولية. كما تُجري منظمة العمل الدولية البحوث وتشارك في مناقشة إستراتيجيات الاستخدام على المستوى الدولي.





وتشعر منظمة العمل الدولية بقلق شديد إزاء ازدياد البطالة في صفوف الشباب والشابات - مع العلم أنّ حوالي نصف العاطلين عن العمل هم من الشباب - وتحاول مساعدتهم ومساعدة حكوماتهم من خلال إهداء المشورة إلى صانعي السياسات وتوفير التدريب وفرص الاستخدام.

إلى هذا، مهّدت منظمة العمل الدولية الطريق أمام تحليل الاقتصاد غير النظامي وإطلاق المبادرات ذات الصلة، أي الأنشطة التي تتجاوز نطاق القوانين الرسمية وآليات الإنفاذ. ففي كثير من البلدان النامية، يعمل أكثر من نصف اليد العاملة غير الزراعية في الاقتصاد غير النظامي، وتعمل معظم النساء في أغلب الأحيان كبائعات جوالات. ويُعتبر العمل في القطاع غير النظامي عملاً غير منتج، وغير آمن وبأجر زهيد جداً يجري في ظروف غير ملائمة. وعليه، تستلزم مساعدة أصحاب العمل والعمال على الخروج من القطاع غير النظامي إستراتيجيات شاملة للنهوض بالمهارات والارتقاء بالإنتاجية، وتحسين القوانين وتطبيقها وتشجيع مؤسسات الدعم الذاتي.

يقوم إصداران دوريان تابعان لمنظمة العمل الدولية - وهما تقرير الاستخدام في العالم والمؤشرات الرئيسية لسوق العمل - بتحليل الاتجاهات وتوفير بيانات إحصائية موسعة.

فضلاً عن ذلك، تقدم منظمة العمل الدولية الدعم الفني والنصح في مجالات التدريب والمهارات والقروض الصغيرة وتنمية المشاريع.

وفي الواقع، قدّمت المنظمة النصح إلى البلدان التي تتحوّل من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق في مجالات سياسات الاستخدام، وسوق العمل والموارد البشرية. كما تعمل المنظمة في سبيل الارتقاء بالاستثمارات في سوق الاستخدام في البلدان النامية.



## الأجور وشروط الاستخدام الأخرى

في الوقت الذي قد ترتفع فيه الأجور في كثير من البلدان، إلا أنها غالباً ما تبقى متدنية بحيث يعجز كثير من العمال عن تلبية احتياجاتهم الأساسية. وفي الوقت الذي يشهد فيه عدد من العمال تراجعاً في ساعات عملهم، غير أن ما يرافق ذلك من انعدام الاستقرار قد يسهم في إضعاف أمن العمل ويطرح صعوبات جديدة لجهة التوفيق بين واجبات العمل والأسرة. وفي الوقت الذي تتراجع فيه ظروف العمل الخطير والوسخ في البلدان الصناعية، إلا أنها لا تزال سائدة في البلدان النامية. وفي هذه الأثناء، بدأ يسود اعتراف عالمي بالجهد والعنف المتصلين بالعمل كمشاكل أساسية.

ويشكل كل من الأجور، ودوام العمل، وتنظيم العمل، وشروط العمل وتكييف الحياة العملية ومتطلبات الحياة خارج العمل عناصر أساسية من علاقات العمل وحماية العمال، وأبعاداً أساسية من الأداء الاقتصادي، وتدرج بالتالي ضمن الاهتمامات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. وتعتبر هذه المسائل من المكونات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية، والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي والسياسات الحكومية.



## الحماية الاجتماعية



لا يحظى معظم الرجال والنساء بالمستويات المناسبة من الحماية الاجتماعية، ويواجهون بالتالي مخاطر جمة في مكان العمل ويعانون من غياب التأمين الصحي، فيما يُحرم بعضهم من ساعات كافية من الراحة وتفتقر النساء إلى إعانات الأمومة. تعترف معايير العمل الدولية والأمم المتحدة بالحماية الاجتماعية كحق أساسي من حقوق الإنسان. فضلاً عن ذلك، تساهم أنظمة الضمان الاجتماعي المصممة بشكل جيد في النهوض بالأداء الاقتصادي والتنافسية. وقد التزمت منظمة العمل الدولية بمساعدة البلدان على توسيع رقعة الحماية الاجتماعية لتشمل جميع شرائح المجتمع وعلى تحسين ظروف العمل وسلامة العمال.

منظمة العمل

الدولية ملتزمة

بمساعدة البلدان

على توسيع رقعة

الحماية الاجتماعية

لتشمل جميع شرائح

المجتمع

## الضمان الاجتماعي

يتمتع ٢٠ في المائة فقط من سكان العالم بتغطية الضمان الاجتماعي، فيما يُحرم أكثر من ٥٠ منهم من أية تغطية. ويعكس هذا الوضع مستويات التنمية الاقتصادية، مع تمتع أقل من ١٠ في المائة من العمال في البلدان الأقل نمواً بخدمات الضمان الاجتماعي. أما في البلدان المتوسطة الدخل، فالتغطية تتراوح بين ٢٠ و٦٠ في المائة، فيما تقارب ١٠٠ في معظم البلدان الصناعية.

ويشمل الضمان الاجتماعي الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية وضمان الدخل، ولا سيما في حالات الشيخوخة، والبطالة، والمرض، والإعاقة، وحوادث العمل، والأمومة أو وفاة معيل العائلة.

وعلى ضوء تزايد القلق لدى الحكومات، وأصحاب العمل والعمال إزاء الوضع السائد، بادرت منظمة العمل الدولية إلى إطلاق «الحملة العالمية حول الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع» في العام ٢٠٠٣. وتقوم الحملة على جهود المنظمة الجارية في أكثر من ٣٠ بلداً. وتشمل هذه الجهود المشاريع الرامية إلى مساعدة البلدان على توسيع التغطية على المستوى الوطني وتعزيز المنظمات المجتمعية للضمان الاجتماعي. كما تجري منظمة العمل الدولية بحوثاً مهمة من أجل تحديد العناصر التي تقوّض أمن الأفراد في البلدان النامية والمتقدمة على حدّ سواء.



## الهجرة الدولية



يُعتبر ما يقارب نصف المهاجرين واللاجئين في العالم - أو ما يوازي ٨٦ مليون راشد - منخرطاً في القوى العاملة الاقتصادية، ومستخدماً أو مشاركاً في نشاط مأجور. ومن المتوقع أن يتزايد عدد المهاجرين عبر الحدود بحثاً عن العمل والأمان تزايداً سريعاً خلال العقود المقبلة نتيجة قصور العولمة عن توفير الوظائف والفرص الاقتصادية. وقد ساهم تشديد إجراءات ضبط الهجرة وفرض القيود في البلدان المستقبلية الرئيسية في بروز عدد من الهواجس، بما فيها انتشار حالات استغلال العمال المهاجرين وإساءة معاملتهم في البلدان المضيفة.

وعلى ضوء ما تقدم، باتت منظمة العمل الدولية تدرك أنّ التحدي العالمي يكمن في صياغة السياسات وحشد الموارد اللازمة لإدارة ظاهرة هجرة العمال بشكل أفضل بحيث تستطيع المساهمة بشكل إيجابي في النمو والتنمية في المجتمعات الأصلية والمضيفة، إلى جانب النهوض برفاه المهاجرين أنفسهم.

## الصحة والسلامة

يموت سنوياً أكثر من مليوني شخص جراء الحوادث المهنية أو الأمراض ذات الصلة بالعمل. وتشير التقديرات المحافظة إلى وقوع ٢٧٠ مليون حادث مهني وحدوث ١٦٠ مليون حالة من الأمراض المهنية.

تتفاوت سلامة العمل تفاوتاً كبيراً بين البلدان، والقطاعات الاقتصادية والشرائح الاجتماعية. ويسجل ارتفاع مستويات الوفيات والإصابات بشكل ملحوظ في البلدان النامية، حيث تعمل أعداد كبيرة من الأشخاص في أنشطة خطيرة كالزراعة، والبناء، وقطع الخشب، والصيد واستخراج المعادن. ويتعرض أشد الناس فقراً وأقلهم حمايةً - وهم غالباً النساء والأطفال والرجال - أكثر من غيرهم إلى هذه المخاطر في مختلف أنحاء العالم.

ونظراً إلى التقدم المحرز في كثير من البلدان الصناعية لجهة خفض عدد الإصابات الخطيرة، من الواضح أنّ النهوض بالسلامة في مكان العمل يوّث ثماره. لكن ثمة غياب للوعي، والمعرفة والمعلومات حول هذه المسألة. وبالتالي، تعمل منظمة العمل الدولية على ردم الهوة من خلال الأبحاث، وكسب التأييد والمعونة الفنية. كما تساعد البلدان على تطوير أدوات الإدارة، والرصد وخدمات المعلومات، مع التركيز بشكل أساسي على المهن الخطيرة.

فضلاً عن ذلك، تُعير منظمة العمل الدولية أهمية خاصة لتطوير ثقافة الصحة والسلامة الوقائية وتطبيقها في أماكن العمل في مختلف أنحاء العالم.

## تُعير منظمة العمل الدولية أهمية خاصة لتطوير ثقافة الصحة والسلامة الوقائية وتطبيقها في أماكن العمل في مختلف أنحاء العالم



## فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز

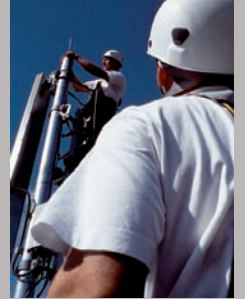
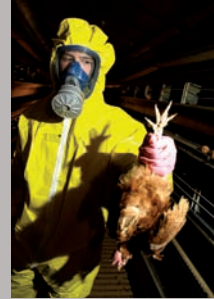


في فترة قصيرة نسبياً، تحوّل وباء فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في يومنا هذا إلى أشد القضايا خطورة في مكان العمل. ويعاني حوالي ٤٠ مليون شخص في سن العمل من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، فيما خسرت القوى العاملة في العالم ما يُقدَّر بحوالي ٢٨ مليون عامل من جراء الإصابة بالإيدز منذ بداية انتشار الوباء منذ ٢٠ عاماً.

فضلاً عن تأثير الوباء المدمر على النساء والرجال وأسرهم، يؤثّر الوباء أيضاً على عالم العمل بأكثر من طريقة. على سبيل المثال، يشكّل التمييز بحق المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية تهديداً للحقوق الأساسية في العمل، كما يقوّض فرص الأشخاص في الحصول على العمل اللائق.

وبناءً على التشاور مع الحكومات، وأصحاب العمل والعمال، اعتمدت منظمة العمل الدولية في العام ٢٠٠١ مدوّنة السلوك الخاصة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل.

وتهدف مدوّنة السلوك الرائدة إلى المساعدة في الوقاية من انتشار فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز إلى جانب إدارة تأثيره والتخفيف منه في مكان العمل. وتشمل المبادئ الرئيسية للمدوّنة عدم التمييز، والمساواة بين الجنسين، وبيئة عمل صحية، وعدم إجراء اختبار فيروس نقص المناعة البشرية لأغراض الاستخدام، والسرية وإستمراية علاقات العمل. إلى هذا، تشكّل المدوّنة مرجعاً لأصحاب العمل والنقابات عند التفاوض بشأن الاتفاقيات حول معالجة قضية فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عالم العمل.





International Labour Office  
Department of Communications and Public Information  
4, route des Morillons  
CH-1211 Geneva 22  
Switzerland  
Tel: +41 22 799 7912  
Fax: +41 22 799 8577  
Email: [communications@ilo.org](mailto:communications@ilo.org)  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)



978-92-2-618960-7 (print)  
978-92-2-618961-4 (webpdf)

Photos © ILO .Design [www.paprika-annecy.com](http://www.paprika-annecy.com)