منظمة العمل العربية

منظمة العمل العربية
55
2020 1965
مسيرة عطاء وانجازات

دراسة

تأثيرات جائحة كوفيد 19 على أوضاع العاملات في القطاع غير المنظم في المنطقة العربية

دراسة حول:

تأثير جائحة كوفيد-19 على أوضاع العاملات في القطاع غير المنظم في المنطقة العربية

الفهرس

تقديم 4

فريق العمل 6

مقدمة 7

القسم الأول: واقع العمالة النسائية في الإقتصاد غير المنظّم في المنطقة العربية 8

1. المشاركة الإقتصادية للنساء في الدول العربية 8

2. العمالة النسائية في القطاع غير المنظم 11

1.2 تعريف الإقتصاد غير المنظم 11

2.2 خصائص العمالة النسائية في الإقتصاد غير المنظم في الدول العربية 12

1.2.2 أسباب نمو الإقتصاد غير المنظم 12

2.2.2 بعض خصائص العمالة النسائية في الإقتصاد غير المنظم 13

3.2.2 النساء والشابات العربيات مكوّنا رئيسيا في الإقتصاد غير المنظّم 14

4.2.2 المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر والعاملات لحسابهن الخاص في القطاع غير المنظم 15

3.2 القطاع الزراعي نموذجاً لجذب العمالة النسائية غير النظامية في أرياف الدول العربية 16

4.2 بيئة وعلاقات العمل في الإقتصاد غير المنظم 17

القسم الثاني: آثار جائحة كوفيد-19 على المشاركة الإقتصادية للنساء 19

1. تداعيات جائحة كوفيد- 19 على أسواق العمل 19

2. آثار جائحة كوفيد- 19 على عاملات القطاع غير المنظم 21

1.2 آثار جائحة كوفيد-19 على العاملات في القطاع غير المنظم في الأراضي الفلسطينية المحتلة 22

2.2 آثار جائحة كوفيد- 19 على اللاجئات والنازحات العاملات في القطاع غير المنظم 23

3. آثار جائحة كوفيد-19 على العاملات والعمال المنزليين وفي قطاع الزراعة 24

1.3 التأثيرات على العاملات والعمال المنزليين 24

2.3 التأثيرات على عاملات القطاع الزراعي 25

4. العنف في مواقع العمل ضد عاملات القطاع غير المنظم في ظل جائحة كوفيد-19 26

5. عدم المساواة في الأجور في القطاعات الهشّة..... 27

القسم الثالث: سياسات وتدابير إنعاش إقتصادي للعاملات بالقطاع غير المنظم أثناء جائحة كوفيد 19 وما بعدها 29

1. تدابير فورية أثناء انتشار الجائحة لدعم العاملات والعمال في القطاع غير المنظم 29

2. تدابير وسياسات على المدى المتوسط والبعيد تتعلّق بالتمكين الإقتصادي للعمالة النسائية غير المنظمة..... 32

1.2 الحماية الإجتماعية للعاملات بالقطاع غير المنظم 32

2.2 التعليم والتدريب المهني وتعزيز المساواة في الفرص..... 33

3.2 تعزيز قدرات العاملات غير النظاميات في مجال الرّقمنة وتكنولوجيا المعلومات 34

4.2 تدابير في مجال دعم العمل المستقل و المشروعات الصغيرة والمتوسطة 34

5.2 دور منظمات أصحاب الأعمال والعمال في تعزيز حق التنظيم لعمال وعاملات القطاع غير المنظم..... 35

6.2 الإقتصادات البديلة في مواجهة هشاشة العاملات في القطاع غير المنظم: الإقتصاد الإجتماعي والتضامني نموذجاً 37

7.2 دور تفتيش العمل والصحّة والسلامة المهنية في حماية عاملات القطاع غير المنظم 37

خاتمـــة..... 39

المراجع والمصادر..... 40

المراجع والمصادر العربية 40

المراجع والمصادر الأجنبية 42

تقديم

يعتبر القطاع غير المنظم من أكثر القطاعات الاقتصادية هشاشة، فإلى جانب غياب الحماية الاجتماعية والتشريعية للعاملين في هذا القطاع وكثافة العمالة النسائية به – التي تتسم في غالبيتها بضعف المهارات – أتت جائحة كورونا /كوفيد-19 لتشكل تحدياً إضافيا للعاملات في هذا القطاع خاصة مع تدابير الإغلاق الشامل والجزئي التي اتبعتها الحكومات خلال هذا العام، الأمر الذي يدفعنا إلى إعتبار هذا القطاع هو الأكثر تضرراً من الآثار الإقتصادية والإجتماعية والصحّية لجائحة كوفيد-19 في العالم عموما وفي الدول العربية خصوصا.

ومع تأكيد السلطات على توفير الإجراءات الوقائية التي تحفظ صحة وسلامة العمال في مكان العمل، تظل هناك حاجة للإستمرار في الإلتزام بالتدابير الإحترازية التي تساهم في التقليل من انتشار هذا المرض.

وإذ يتسم القطاع غير المنظم بارتفاع الوزن النسبي للعمالة النسائية من القوة العاملة – خاصة في الأرياف – وحيث تدنّي المستوى التعليمي للعاملات بهذا القطاع دوراً في قلّة إدراكهن بحقوقهن الإقتصادية والإجتماعية، يأتي الإهتمام بهذه الفئة الأكثر عرضة للتّداعيات السّلبية لجائحة كوفيد-19، ومايتبع ذلك من إدخال التعديلات التشريعية الضرورية والإلتزام بالمعايير التي تضمن للنساء العاملات في القطاع غير المنظم حقوقهن وتعزز مكاسبهن، إذ يمثّل النهوض بعمل النساء وتحسين شروط عملهن هدفا مرجوّا، تعمل أطراف الإنتاج في الدول العربية على بلوغه لإيمانها العميق بأهميتهن ودورهن الفاعل في بناء مجتمعاتنا العربية.

ولاشك أن رفع معدل المشاركة الاقتصادية للنساء يعدّ أحد الرّهانات الأساسية التي تعمل منظمة العمل العربية مع شركائها من أطراف الإنتاج الثلاثة على تحقيقها، وهو ما جسّدته عبر وضعها لمعايير العمل العربية الواجب اتباعها – كحدّ أدنى – من قبل هذه الأطراف أيا كان مكان العمل، وأيا كانت ظروف القطاع الاقتصادي الذي تعمل به النساء.

كما عملت منظمة العمل العربية من خلال أنشطتها المختلفة وعبر إصداراتها المتنوعة وأحدثها "الإستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030" على تحسين بيئة العمل العادلة وتعزيز السّلم الإجتماعي. وضمان فرص وشروط العمل اللائق للعمال وخاصة للمرأة العاملة، مما يساهم في تحقيق التنمية

وانطلاقا مما تقدّم يسعدنا أن نضع هذه الدراسة تحت تصرّف شركائنا من أطراف الإنتاج الثلاثة – الحكومات وممثّلي أصحاب الأعمال والعمال – في الوطن العربي، والمعنيين بقضايا العمل والعمال، وبأوضاع المرأة العاملة في كافة القطاعات بما في ذلك القطاع غير المنظم آملين الإستفادة مما تناولته هذه الدّراسة من تشخيص لأوضاع العاملات في هذا القطاع، وما خلفته ، ولا تزال الجائحة من تداعيات على أوضاعهن الإقتصادية والإجتماعية، ومن تصوّرات عن التدابير التي نوصي بإتباعها والتي تعكس تجربة منظمة العمل العربية وأدبياتها في مجال قضايا المرأة العاملة

فايز علي المطيري

المدير العام

فريق العمل

هذه الدراسة صادرة عن منظمة العمل العربية في عام 2020.

إعداد:

- الأستاذة/ منجية هادفي – خبيرة بإدارة الحماية الإجتماعية

مراجعة فنية:

- الأستاذ/ حمدي أحمد – مستشار المدير العام
- الأستاذ/ محمد شريف – مستشار المدير العام
- الأستاذ/ البهلول اشتيوي – مستشار المدير العام
- دكتورة / رانية رشدية - القائم بأعمال مدير المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية

والشكر موصول للزملاء بإدارة الحماية الإجتماعية لمساعدتهم في المراجعة.

تصميم وتنسيق:

- الأستاذ/ أحمد شوقي – رئيس قسم التوثيق والمعلومات
- المهندس/ مروان الرايس – ديوان المدير العام
- المهندس/ معتز عزت - ديوان المدير العام

مقدمة

ارتبط تطور الاقتصاد غير المنظم في المنطقة العربية بالإصلاحات الإقتصادية الهيكلية التي اتبعتها الدول العربية في أواخر الثمانينات، وبنماذج التنمية المتبعة ومدى تأثّرها بالأزمات المالية العالمية، والتغيّرات في مستوى الإقتصاد العالمي والتي ألقت بظلالها على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لبلدان المنطقة العربية.

إن عبء التغيرات الإقتصادية والأزمات يقع على النساء بما يفوق الرجال من عدة نواح، منها أن المرأة تتحمل قدرا كبيرا من ضغط العمل المؤجّر وغير المؤجر والمنظم وغير المنظم لتعويض الفجوة بين مستوى دخل الأسرة، والتضخّم السعري، وارتفاع تكلفة إحتياجات الخدمات الأساسية للعيش الكريم واللائق لكل أفراد الأسرة، كما أنها تتحمل عبء تعويض ما يخفّض من الدعم الحكومي الموجّه إلى بعض الخدمات كالصحة والتعليم ورعاية الأطفال .إلخ.

تحيلنا هذه التغيرات إلى دراسة التداعيات التي خلفتها ولا تزال جائحة كوفيد-19 والتي حصدت أرواحا عديدة في أرجاء المعمورة وأدّت إلى تسجيل خسائر هامة في مستوى أسواق العمل العربية وذلك بفقدان ملايين الوظائف.

ومنذ انتشار جائحة كوفيد-19 تعرّضت عاملات القطاع غير المنظم لتدهور حادّ في أوضاعهن الإجتماعية نتيجة فقدانهن وظائفهن، كما كشفت الجائحة مدى هشاشة أوضاعهن فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية وشروط العمل اللائق، فهن في غالبيتهن معيلات لأسرهن ومسؤولات عن الرعاية الصحية والأسرية لأفراد أسرهن، ومع إجراءات الحجر الصحي الكلّي والجزئي واجهت العاملات معادلة صعبة بين المحافظة على حياتهن والمكوث بالبيت وبالتالي فقدان الدخل، وبين المحافظة على الدخل ومواجهة خطر العدوى والإصابة، ما جعل أطراف الإنتاج في الدول العربية تواجه مسؤوليات جسيمة لمواجهة جائحة كوفيد-19 والحفاظ على شروط العمل وحمايته والحفاظ على الوظائف.

هذا ما تناولته الدراسة الحالية، التي تستعرض في قسمها الأول واقع العمالة النسائية في القطاع غير المنظم في المنطقة العربية، وفي القسم الثاني تتناول آثار جائحة كوفيد-19 على المشاركة الإقتصادية للنساء، وأخيرا توصي بجملة من السياسات وتدابير الإنعاش الإقتصادي المتعلقة بالقطاع غير المنظم موجّهة إلى أطراف الإنتاج الثلاثة من أجل مواجهة هذه الأزمة والتخفيف من تداعياتها على العاملات غير النظاميات.

القسم الأول:

واقع العمالة النسائية في الإقتصاد غير المنظّم في المنطقة العربية

1. المشاركة الإقتصادية للنساء في الدول العربية

تؤكد العديد من الدراسات أن تمتع المرأة بقدر كافي من التعليم والانخراط في سوق العمل لهما مردود إيجابي كبير على مستوى النمو الاقتصادي .كما أن زيادة مشاركتها في سوق العمل تساعد على ترجمة النمو الاقتصادي إلى المزيد من المساواة بين الجنسين في العديد من مناحي الحياة.

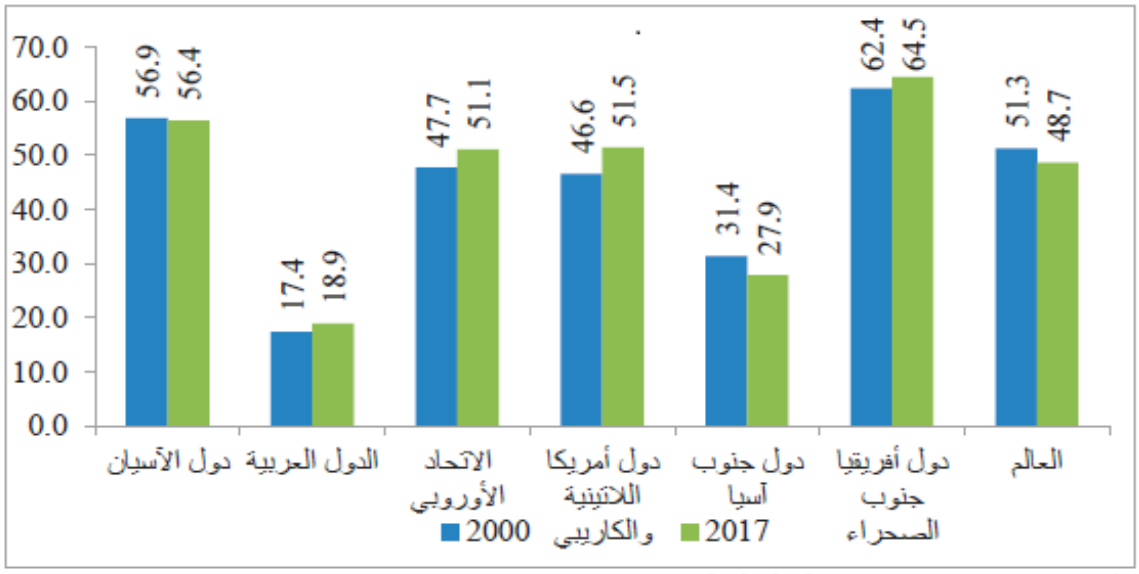
وعلى الرغم من التقدم الحاصل خلال السنوات العشرين الماضية، لا تزال المشاركة الإقتصادية للنساء محدودة في كثير من بلدان العالم وخاصة النامية منها، كما لا تزال العديد من أسواق العمل تتعامل بتفاضلية فى مستوى الوظائف المعروضة، حيث اتسمت هذه الأسواق بصعوبة تحقيق المساواة بين الجنسين وضمان شروط العمل اللائق للنساء.

ولا تزال مشاركة النساء في أسواق العمل العربية متفاوتة من بلد عربي لآخر، حيث سجّلت نسبة البطالة بالنسبة للإناث 16.7%، كما ارتفعت نسب البطالة في صفوف الشّابات في سنة 2017 ليصل متوسّطها إلى 39.3% [1]،وهو ما يبين أن الشابات والنساء العربيات عامة عندما يبدين رغبة في الخروج إلى سوق العمل يواجهن صعوبات كبيرة في الحصول على فرص العمل سواء على ضوء الأوضاع الاقتصادية وما تفرضها من ارتفاع لمعدّلات البطالة أو لتنميط بعض الوظائف المعروضة في أسواق العمل، مما ينعكس بدوره على مستويات البطالة التي تعتبر مرتفعة بالقياس بالمعدلات العالمية.

[1] Observatoire de l'OIT, 3ème et 4 ème édition, Le COVID-19 et le monde du travail : Répercussions et réponses 2020

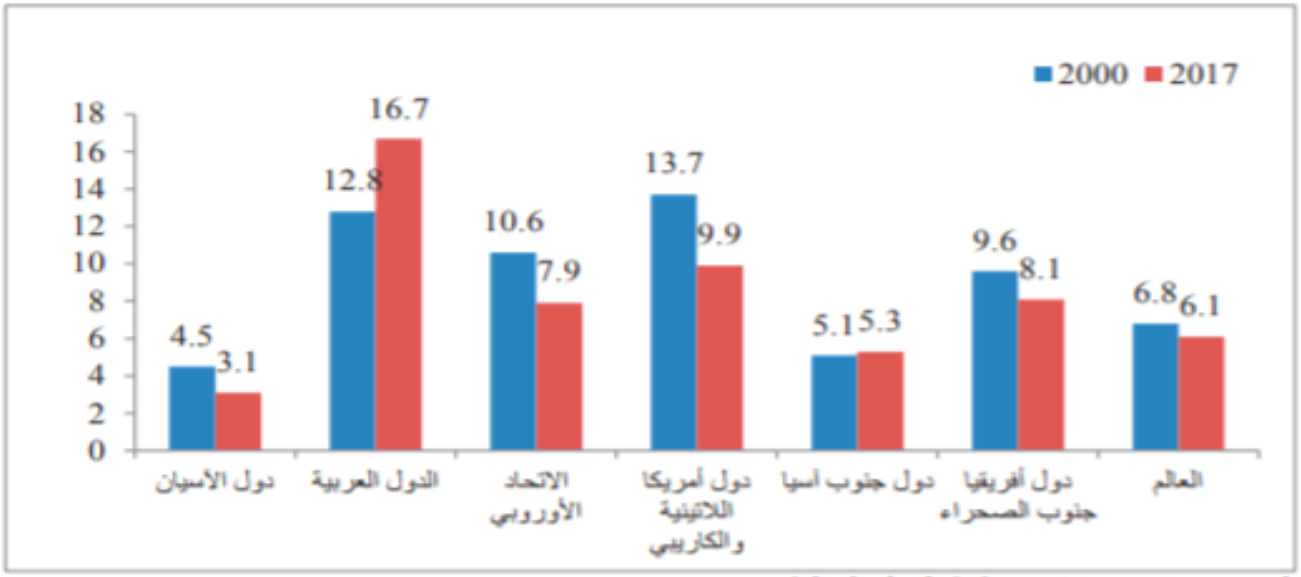
1

الشكل رقم (3)
معدل مشاركة المرأة في قوة العمل في الدول العربية مقارنة بباقي الأقاليم الجغرافية الأخرى (2000 و2017) (%)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

معدل بطالة المرأة في الدول العربية مقارنة بباقي الأقاليم الجغرافية الأخرى (2000 و2017) (%)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

وتتركز العمالة النســـائية في البلدان العربية في قطاع الخدمات حيث تشـــكل 78.2% من إجمالي العاملات في البلدان العربية، فيما تنخفض بشـــكل كبير في قطاع الصـــناعة إلى نحو 6.1% من العاملات الإناث، وترتفع نســـبيا في قطاع الزراعة بنحو 15.8% من إجمالي الإناث العاملات في الدول العربية[2]، كما يبينه الجدول التالي:

مشاركة المرأة في قوة العمل والتوزيع القطاعي للإناث العاملات في الدول العربية (2017) (%)

الدول	نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل	الزراعة	الصناعة	الخدمات
الأردن	14	1.2	17.7	81.1
الإمارات	40.9	0.0	6.8	93.2
البحرين	44	0.1	8.9	91.1
تونس	24.3	12.1	39	49
الجزائر	15.2	9.4	55.8	34.8
جيبوتي	49.5	26.7	37.2	36.1
السعودية	22.3	0.6	1.6	97.8
السودان	23.6	46.3	31.8	21.9
سورية	11.9	21.8	14.1	64.1
العراق	18.7	43.9	3.9	52.2
عمان	30.2	0.6	6.5	92.9
قطر	58.1	0.0	6.8	93.2
القمر	36	61.6	13.3	25.1
الكويت	47.4	0.1	4.7	95.2
لبنان	23.2	0.1	8.2	91.8
ليبيا	25.8	9.3	27.8	62.9
مصر	22.2	37.5	6	56.5
المغرب	25	57.0	12.6	30.5
موريتانيا	31	84.1	3.6	12.3
اليمن	6	65.6	12.7	21.7
الدول العربية	18.9	15.8	6.1	78.2

المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

إن عدم اعتماد مبدأ تكافؤ الفرص في مجال العمل سيؤدي إلى مزيد من تعميق الهشاشة وتعطيل التنمية في المنطقة العربية، حيث تصـنّف بعض الدول فيها ضـمن الأقل نمواً في العالم وتَصِـل نسبة السّكان الذين يعيشون دون خط الفقر – المحدد عالميا بـ 1.90 دولار يوميا – إلى 16% تقريباً في البلدان العربية الأقل نمواً [3].

[2] صندوق النقد العربي، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة، 2018

[3] اللجنة الاجتماعية والإقتصادية لغربي آسيا الإسكوا ،التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020

وقد خلق هذا الواقع وضعا اقتصاديا واجتماعيا هشّا لدى النساء، ومن ثم أصبح تأنيث الفقر[4] ظاهرة حقيقية لا تعالج بالإنكار بل يجب السير في اتجاه توفير فرص العمل ودعم رأس المال البشري، وتتعمق هذه الظاهرة نتيجة عدم المساواة والتمييز في مجالات التعليم والوصول إلى الموارد الإقتصادية وتحدي الاندماج في أسواق العمل[5]. وهو ما يؤثر على مشاركة النساء الاقتصادية والإجتماعية والسياسية، وخصوصاً على تواجدهن في مراكز صنع القرار ودورهن في تحقيق التنمية المستدامة.

2. العمالة النسائية في القطاع غير المنظم

1.2 تعريف الإقتصاد غير المنظم

بالرغم من عدم وجود تعريف دقيق أو متفق عليه عالميا لمصطلح "الاقتصاد غير المنظم"، إلا أن هناك فهما واسعا يستوعب تنوعا في خصائص ومكونات هذا الاقتصاد من عمال ومنشآت تتنوع وتختلف ظروفهم ومشاكلهم باختلاف السياقات الوطنية والريفية والحضرية.

ويمكننا الاستناد إلى تعريفات منظمتي العمل العربية والدولية باعتبار تخصصهما في شؤون العمل والعمال، حيث عرّفت منظمة العمل العربية في المادة الأولى من التوصية العربية رقم 9 لسنة 2014 "القطاع الإقتصادي غير المنظم" أنه:

"مجموعة الأفراد والوحدات التي تمارس أنشطة مشروعة وتنتج سلعا أو تقدم خدمات أو تقوم بتوزيعها، وتعمل لحسابها أو لحساب الغير دون تراخيص من الجهات المختصّة ولا تشملها الحماية التشريعية أو الاجتماعية".كما عرّفت نفس التوصية العمال غير النظاميين في مادتها الثانية بأنهم "من لا يخضعون لتشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية النافذة، ويحدد تشريع الدولة المشروعات وفئات الأشخاص الخاضعين لأحكام هذه التوصية ".

وقد عرفت منظمة العمل الدولية في توصيتها رقم 204 لسنة 2015 "الإقتصاد غير المنظم" على النحو التالي:

"يشير الاقتصاد غير المنظم إلى جميع الأنشطة الإقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الإقتصادية، الذين لاتشملهم -في القانون أو في الممارسة - الترتيبات النظامية كليا أو على نحو كاف"، أي أن الصفة المميزة للنشاط الاقتصادي في الاقتصاد غير المنظم هو عدم وجود صفة

---

[4] منظمة العمل العربية ،البند الثامن: تعزيز دور المرأة في تنفيذ برامج التنمية المستدامة،مؤتمر العمل العربي 2017

[5] منظمة العمل العربية،الإستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030

رسـمية تعاقدية للنشـاط الاقتصـادي، فهي أنشـطة تبدأ بغير ترتيبات وتدابير رسـمية كما أنها غير منعزلة عن الاقتصاد المنظم.

وعرفت منظمة العمل الدولية خلال مؤتمرها العام لسـنة 2014 العمال غير النظاميين بأنهم "العاملون المشـتغلون لدى الغير وأصـحاب الأعمال الذين يعملون لحسـابهم الخاص في الاقتصـاد غير المنظم، والعمالة المسـاهمة من أفراد الأسـرة بغض النظر عما إذا كانو يعملون في منشـآت الاقتصـاد المنظم أو غير المنظم أو كعمال منزليين، وأعضـاء التعاونيات المنتجين غير المنظمين والعاملون المستقلون الذين ينتجون سلعا للاستخدام النهائي لفائدة الأسر" [6].

2.2 خصائص العمالة النسائية في الإقتصاد غير المنظم في الدول العربية

1.2.2 أسباب نمو الإقتصاد غير المنظم

يعود نمو الاقتصـاد غير المنظم في المنطقة العربية إلى أسـباب عديدة منها ماهو مرتبط بالتغيرات الإقتصـادية العالمية وتأثيراتها على الاقتصـاديات العربية ومنها ماهو مرتبط بطبيعة النمط التنموي المتبع في كل بلد.

وكثيرا ما يرجع نمو الاقتصاد غير المنظم إلى ما يلي: [7]

- اتباع سـياسـات التكيف الهيكلي وما فرضـته من إعادة هيكلة القطاع العام أو ما سـمي بالخصخصة واتخاذ تدابير اجتماعية غير ملائمة باعتبارها لم تركز على العمالة بشكل كافٍ، مما نتج عنه تسـريح آلاف العمال وإخفاق في اسـتحداث أعداد كافية من الوظائف الجديدة في الاقتصاد المنظم.
- الهجرة الداخلية والنزوح من الأرياف إلى المدن في العديد من البلدان العربية بسـبب نقص أو غياب الإسـتثمار في مشـاريع تنموية مسـتحدثة للوظائف في الأرياف النائية ما يفسـر كثافة العمالة النسائية في القطاع الزراعي.
- اتباع تـدابير اقتصـاديـة واجتماعيـة دون تشـاور ثلاثي بين أطراف الإنتـاج وغيـاب الحوار الاجتماعي.
- نقص التشـريعات القانونية والمؤسـسـية المناسـبة والافتقار إلى الإدارة السـديدة ما أدى إلى نقص الثقة في المؤسسات والإجراءات الإدارية.

[6] منظمة العمل الدولية ، الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم ، مؤتمر العمل الدولي لسنة 2014
[7] نفس المصدر السابق

- عزوف العاملين لحسابهم الخاصّ أو أصحاب المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر في العديد من البلدان العربية عن الانخراط فى القطاع المنظم، بسبب نقص أو غياب قوانين ضريبية محفزة، وصرامة بعض قوانين العمل وعدم مرونة اجراءات التسجيل في القطاع المنظم وارتفاع كلفته بما لا يستطيع الفقراء تحمّل عبئه[8].

- التسرب المدرسي خاصة في العديد من أرياف المنطقة العربية، وعدم استجابة منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني للنوع الإجتماعي وعدم مواءمة الاختصاصات التقنية لمتطلبات أسواق العمل

- التمييز ضد المرأة وتنميط عديد الوظائف في بعض القطاعات المنظمة.

2.2.2 بعض خصائص العمالة النسائية في الإقتصاد غير المنظم

يتباين العمال في الاقتصاد غير المنظم تبايناً كبيراً من حيث الدخل (المستوى، الانتظام، الموسمية) والوضع في الاستخدام (موظفون، أصحاب عمل، عاملون مستقلون، عمال عرضيون، عمال منزليون) والقطاع (تجارة، زراعة، صناعة) ونوع المنشأة وحجمها وموقع النشاط (ريفي أو حضري) والحماية الاجتماعية (اشتراكات الضمان الاجتماعي) وحماية العمالة (نوع العقد ومدته، حماية الإجازة السنوية)[9] .

فمع الأزمة العالمية التي شهدها قطاع النسيج أغلقت عديد المؤسسات ذات الرأسمال الأجنبي والمصدّرة كليا [10] في العديد من البلدان العربية، حيث شهدت أسواق العمل لعدة بلدان عربية منذ أواخر التسعينات توافد الآلاف من العمالة النسائية الباحثة عن فرص عمل والتي تم تسريحها إثر غلق مؤسسات النسيج التي كانت تشغّل نسبة كبيرة من العاملين فى قطاع الصناعات المعملية مما أدى الى تعميق أزمة البطالة[11].

ورغم تعدد القوانين المعنية بتأطير العمالة المسرّحة وإعادة إدماجها في أسواق العمل، إلا أن العاملات المسرحات واجهن صعوبات عديدة للاندماج في سوق العمل حيث أن السوق ذاتها لم تستوعب كبار السن منهن (45 سنة وما فوق) كما أن غالبيتهن ذوات مستوى تعليمي متدني،

---

[8] سمير العيطة، العمل غير المهيكل في البلدان العربية، راصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية 2016
[9] منظمة العمل الدولية ، الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم ، مؤتمر العمل الدولى لسنه 2014
[10] في بلدان عربية عديدة أثر انهاء العمل بالاتفاقيات متعددة الألياف وماترتب عنها من انعكاسات سلبية على قطاع الغزل والنسيج
[11] منجية هادفي، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في تونس ، الشبكة العربية لمنظمات التنمية 2012

ويفتقدن للمهارات المهنية ما جعلهن يجدن في الإقتصـــاد غير المنظم ملاذ لهن ومصـــدرا هاما لدخلهن باعتبارهن مسؤولات عن إعالة أسرهن وهو ما يضطرّهن لقبول الوظائف المتاحة.

ويعمل في الاقتصـاد غير المنظم فئات متنوعة من العمالة النســـائية، غالبيتها ممن تعملن بأجر لدى آخرين في قطاع الزراعة و في بعض الصـــناعات الصـــغيرة كالورش الحرفية وصـناعة الجلود والملابس و البيع في الأسـواق والعاملات المنزليات، ومنهن من تعمل لحســـابها الخاص وقلة منهن صاحبات أعمال يشغّلن لديهن آخرين.

وتتركز العمالة النســـائية في المجال اللامرئي في الإقتصـــاد غير المنظم-خاصـــة في الأرياف-في المزارع والأراضـــي الفلاحية الصـــغيرة ومســـاعدة الأســـر في أعمال غير مدفوعة الأجر موجّهة الى السوق كتصنيع المواد الغذائية (الأجبان ومشتقات الحليب) وتربية ورعاية الدواجن والحيوانات وأعمال التطريز والصناعات اليدوية البسيطة وهي مجالات لاتثمّن ولا يتم احتسابها في الدخل القومي.

3.2.2 النساء والشابات العربيات مكوّنا رئيسيا في الإقتصاد غير المنظّم

تُشـــير التقديرات في العديد من البلدان النامية إلى أنّ 80 % من الشـــباب يعملون في القطاع غير المنظم، ويتركّزون في أعمال متدنّية النوعيّة وقليلة الإنتاجية، مقابل دخلٍ غير منتظم وغير آمن، ولا يستفيدون من الضمان الاجتماعي.

وتبلغ نســـبة العاملين غير النظاميين في الدول العربية 54.7% (ســـنهم 25 ســـنة فأكثر) أي ما يعادل 27 مليون عامل[12] ،وتمثل نســـبة الشـــباب في القطاع غير المنظم في البلدان العربية 71,2 % تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 ســنة وتبلغ نســبة الشــابات 62.6% وهم مهدّدون بخطر فقدان وظائفهم وتكاد فرص العمل اللائق تكون منعدمة بالنسبة اليهم[13] .

وحسـب التقديرات و باسـتخدام منهجيات مختلفة، تتراوح العمالة غير النظامية في المنطقة العربية خارج القطاع الزراعي بين 45% و 65% ، ويتراوح المعدّل بين 53.5 % في بلدان المغرب العربي و

[12] مرصد منظمة العمل الدولية :كوفيد 19 وعالم العمل ،تقديرات 27 مايو 2020 النسخة الرابعة .(لا تشمل هذه الإحصائيات الدول العربية لشمال إفريقيا)
[13] نفس المصدر السابق

73.4% في بلدان المشرق العربي[14]. و قد قدرت بعض الدراسات نسبة العمالة غير النظامية في الأقطار العربية غير الخليجية بـــ % 67.2 من قوة العمل، ولكنها لا تنتج إلا % 35 من الناتج القومي الإجمالي بســـبب حرمان هذه العمالة من القروض والائتمان والخدمات والمرافق والتكنولوجيا، فالإنتاجية منخفضـــة، وكذلك الأجور متدنية وأقل من نظرائهم في القطاع المنظم[15]، ما يجعلنا نستنتج أن تزايد نسبة النساء في القوى العاملة لا تعكس بشكل فعلي مشاركتهن الاقتصادية وفي التنمية، بل هي نتيجة للتزايد في عدد النساء في القطاع غيرالمنظم.

4.2.2 المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر والعاملات لحسابهن الخاص في القطاع غير المنظم

تتسم المنشآت في القطاع غير الرسمي بالخصائص التالية[16]:

- لا تتمتع بهوية قانونية
- تعمل برأس مال صغير جدا أو بدون رأس مال
- تستخدم مستوى منخفض من التكنولوجيا والمهارات
- توفر فرص عمل متدنية المستوى
- نشاطها غير مسجل وبدون سجل تجاري
- تنتج سلعا وخدمات قابلة للتسويق
- نشاط غير مسجل في التأمين الإجتماعي أو مصلحة الضرائب أو مكاتب العمل
- عدد عمالها محدود
- أصـــحاب الأعمال والعمال في هذا القطاع لايتمتعون بحق التنظيم وإنشـــاء النقابات، ومستبعدون من عمليات الحوار الاجتماعي

تفتقر إذن مشاريع العاملات لحسابهن الخاص وصاحبات منشآت صغيرة ومتناهية الصغر ممن تشغّل لديها آخرين في القطاع غير المنظم إلى "القدرة على توليد ما يكفي من الأرباح بغية مكافأة الابتكار وركوب المخاطر وهما شرطان للإستدامة الاقتصادية على المدى البعيد" [17] .

---

[14] الإسكوا ،التقرير العربي للتنمية المستدامة Chen and Harvey, 2017/2020
[15] نفس المصدر السابق
[16] د.فاطمة الرزاز: الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي، منظمة العمل العربية، 2019
[17] منظمة العمل الدولية ، الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم ، مؤتمر العمل الدولي لسنة 2014

وتواجه العاملات غير النظاميات صـــعوبات للنفاذ إلى الدعم المالي للعمل لحســـابهن الخاص، إذ يتعامل ســـوق الاقتراض بشـــروط مجحفة من حيث نســـب الفائدة مما لا يشـــجعهن على إقامة مشـــاريعهن، حيث أن غالبيتهن من الشـــرائح الفقيرة وهو ما يدفعهن للإعتماد على التمويل من مصادر غير رسمية ومصدرها غالبا الأقارب وأعضاء الأسرة والأصدقاء وذلك لغياب الضمانات من جهة العمل.

كما تحتاج صـــاحبات المشـــاريع الصـــغيرة ومتناهية الصـــغر إلى الدعم الفني من تدريب ومتابعة ومساعدة على الربط بشبكات التسويق لضمان ديمومة مشاريعهن.

3.2 القطاع الزراعي نموذجاً لجذب العمالة النسائية غير النظامية في أرياف الدول العربية

لا تزال نســـبة هامة من النســـاء في أرياف البلدان النامية تعمل دون أجر في أعمال موجّهة إلى السوق لفائدة الأسر في غياب شبه تام لشروط العمل اللائق، ففي سنة 2018 بلغت نسبة النساء العاملات في أعمال أســـرية في البلدان النامية 42% مقابل 20% بالنســـبة للرجال وهو ما يعكس حجم العمالة النسائية في القطاع غير المنظم في هذه البلدان[18] .

وفى المنطقة العربية تمثل النساء قوة عمل هامة في قطاع الزراعة حيث انتشرت ظاهرة التشغيل الهش وخروج النساء في عدة أرياف للعمل لإعانة أسرهن، وفي عديد الحالات يتحملن إعالة العائلة باعتبار نزوح الأزواج للمدن للبحث عن فرص عمل.

وتمثل النســـاء العاملات بشـــكل موســـمي في قطاع الزراعة نســـبة هامة من مجموع العمال الزراعيين، وعلى الرغم من ذلك نجد أن الإحصـاءات الخاصـة بنسـبة الإناث المالكات للحيازات الزراعية ببعض الدول العربية لا تتجاوز 7% من أصحاب الحيازة الزراعية؛ وذلك بسبب صعوبة حصولهن على صكوك الملكية للحيازة الزراعية [19] ، ومع ذلك تشارك النساء على نطاق واسع في الأنشطة الزراعية على نحو متفاوت في بعض البلدان، فتصـــل نســـبة مشـــاركتهنّ مثلاً إلى نحو 60 %من مجموع العاملين في هذه الأنشطة في السودان والمغرب، وإلى % 54 في موريتانيا[20] .

[18] منظمة العمل الدولية ،اتجاهات البطالة في العالم سنة 2018

[19] منظمة العمل العربية،البند الثامن : تعزيز دور المرأة في تنفيذ برامج التنمية المستدامة ، مؤتمر العمل العربي 2017

[20] الاسكوا،التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020

ومع تنامي ظاهرة تأنيث الفقر نتيجة للأزمات الإقتصـــادية العالمية وتأثيرها على إقتصـــاديات المنطقة العربية، فإن تواجد النساء في الإقتصاد غير المنظم اتسم بظهور أشـكال إنتاج غير محتسـب في الإحصـائيات الرسـمية يتمثل في إنتاج ســـلع غذائية وغيرها في إطار مشـــاريع أســـرية،كما أن العمل غير مدفوع الأجر يتسع ليشمل العاملات بالمزارع والأراضي الزراعية الصغيرة التي يغلب عليها الطّابع الأسري .

4.2 بيئة وعلاقات العمل في الإقتصاد غير المنظم

سواء تعلق الأمر بالقطاع الزراعي أو ببقية القطاعات فإن خصائص العمالة في الاقتصاد غير المنظم تتصف باستنادها إلى طبيعة علاقات العمل أو التعاقد التي تنظم حقوق الطرفين – العامل

وصـاحب العمل – أو اعتماد شـرط الإشـتراك والإنتفاع بنظم الضّـمان الاجتماعي كمؤشـر أسـاسـي للتعرف على حجم العمالة غير النّظامية باعتبار صعوبة قياس العمل غير المنظم وحجم العمالة فيه.

وقد لجأت شريحة كبيرة من النساء للعمل في القطاع غير المنظم باعتباره لا يشترط مهارات وخبرات مهنية وتعليمية معينة، ويتصف هذا القطاع بهشاشة العمل إذ يوفر وظائف غير نوعية وغير مستقرة وتفتقر لشـروط العمل اللائق، حيث تعمل النسـاء لعدد سـاعات يتراوح بين 8 و 12 سـاعة في اليوم، ونسـبة كبيرة منهن تعمل دون أجر أي لفائدة الأسـر والبقية يشـتغلن دون عقود، ونسـبة صـغيرة جدا تعمل بعقود محدودة المدة، وتتقاضـى أجورا أقل أحيانا من نصـف ما يتقاضـاه العمال الرجال وأقل من الأجر الأدنى الزراعي المحدد في عدة بلدان عربية.

وحيث يغيب التعاقد، تغيب بقية شـــروط العمل اللائق كالحماية الاجتماعية والإجازات مدفوعة الأجر وإجازة الأمومة، وتغيب معايير الصـحة والسـلامة المهنية الوقائية. كما تواجه العاملات في القطاع غير المنظم مشـكلات صـحية خطيرة متأتية من بيئة العمل غير الآمنة أو من مسـؤوليات الرعاية، فضلًا عن العنف الذي يتعرضن له[21] .

كما يغيب الحق في التنظيم للعمال بأجر والعاملين لحســـابهم الخاص في هذا القطاع، مايجعل إمكانيات التفاوض حول تحسين شروط العمل مستحيلة.

يعتبر إذن القطاع غير المنظم بالنسبة للعمالة النسائية مجالا خصبا لتعميق فقر النساء ومؤشرا هاما لصـــفة تأنيث الفقر، وهو ما يطرح العديد من التحديات على المســـتوى الدولي والوطني، و"هذا

[21] غادة برسوم اللارسمية في العمل وأزمة الحماية الإجتماعية ، ديسمبر 2014،

الارتباط القوي بين الفقر والعمل غير المنظم يعني أن تحسين وزيادة التمكين الاقتصادي للعمالة غير المنظمة للنساء يمثل فى حد ذاته أحد السبل الرئيسية لمواجهة الفقر وبالتالي تحسين مستوى المعيشة للمجتمع ككل. وفي تصورنا أن المسؤولية الأساسية في هذا الصدد تقع على عاتق الدولة، سواء تعلق الأمر بمجالات العمل و شروطه أو بريادة الأعمال" [22].

***

[22] سلوى العنتري، دور الدولة في تمكين النساء اقتصاديا في مجال العمالة غير الرسمية:التنمية وسياسات الاقراض ، ديسمبر 2014

القسم الثاني:

آثار جائحة كوفيد-19 على المشاركة الإقتصادية للنساء

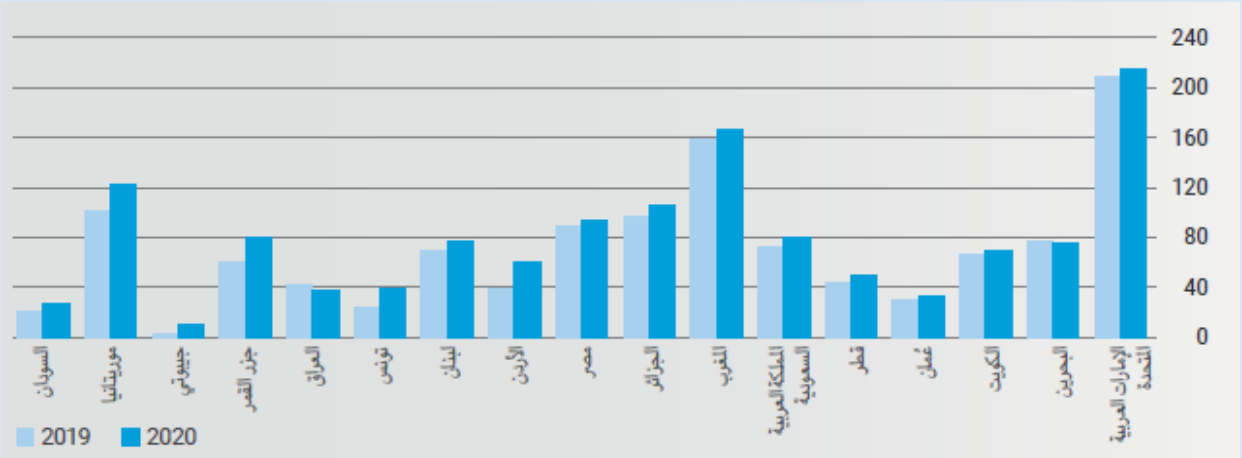
1. تداعيات جائحة كوفيد- 19 على أسواق العمل

تعدّ تداعيات جائحة كوفيد- 19 على اقتصاديات العالم الأسوأ منذ الأزمة المالية العالمية لسنة 2008، حيث تدفع هذه الجائحة الإقتصاد العالمي إلى الركود، كما يتوقع صندوق النقد الدولي انكماشا كبيرا في الناتج العالمي بنسبة 12% إلى نهاية سنة 2020 وذلك نتيجة تعطيل سلاسل التوريد وغلق الشركات أو تقليص أعمالها.

ومن المتوقع أن تعمق الجائحة الأزمات الاقتصادية التي واجهتها العديد من البلدان العربية خلال السنوات الأخيرة خاصة البلدان ذات الدخل المنخفض، ويتوقع انخفاض الناتج المحلي الإجمالي للمنطقة العربية بنحو 152 مليار دولار (23%) نتيجة إنكماش متوقع في النمو بين 2019 و2020 بنسبة 5.7%.

كما ستزيد استجابة الدول العربية لأزمة كورونا /كوفيد-19 من العجز الذي يرجّح أن يموّل من الإقتراض ما يعني تعميق المديونية كما يبينه الشكل التالي:

مجموع الدين إلى الناتج المحلي الإجمالي إلى تزايد في معظم بلدان المنطقة في عام 2020 بسبب كوفيد-19 (بالنسبة المئوية)

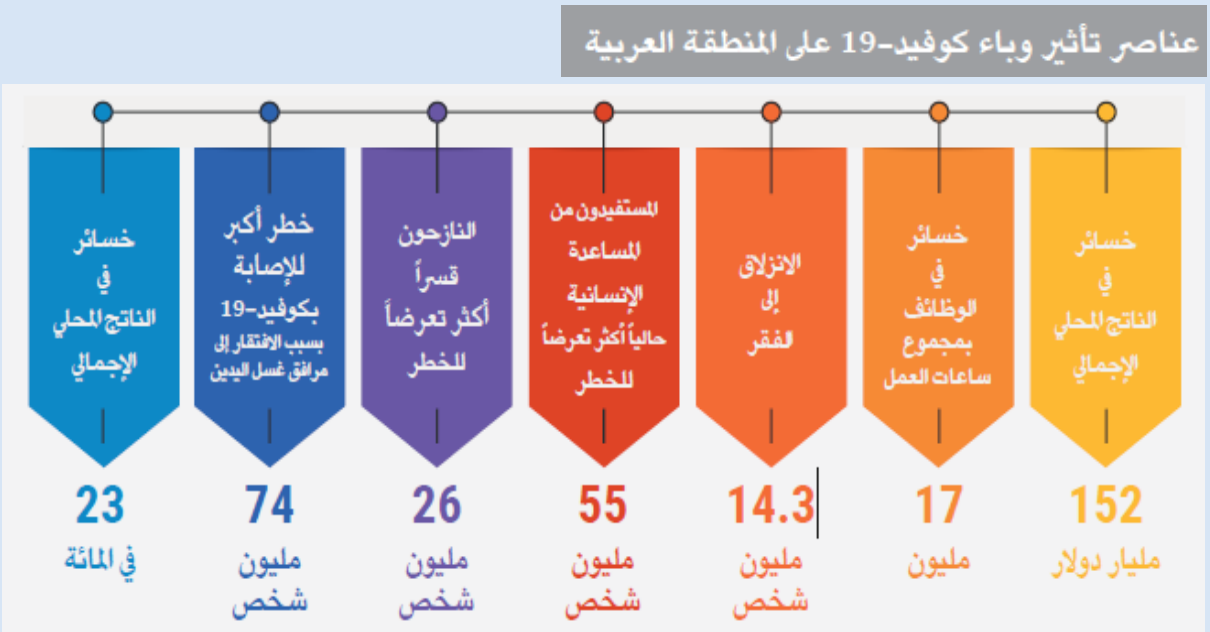


المصدر: الإسكوا، مسح التطورات الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة العربية 2020 - 2019 ، الموجز.

لقد أدت تدابير الحجر الصحي الكلي أو الجزئي للحد من انتشار الجائحة إلى خسارة ملايين الوظائف في جميع القطاعات ولا سيما قطاع الخدمات الذي يوفر النصيب الأكبر من فرص العمل في المنطقة العربية، ويتوقّع أن يكون القدر الأكبر من الخسائر في القطاعات الأشد تعرضا للخطر، مثل قطاع الفنادق والمطاعم والتصنيع والتجارة بالتجزئة والأنشطة التجارية والإدارية، حيث يعمل في هذه القطاعات 18.2 مليون عامل[23]، فقد أغلقت العديد من المؤسسات وتم تسريح العمال وتخفيض الأجور وساعات العمل (الوظائف)، ففي بعض البلدان احتسبت الساعات الضائعة التي تتعلق بموظفين وعمال لهم وظائف مستقرة ولكنهم لم يعملوا باعتبار فترة الحجر على أنها إجازة مدفوعة الأجر، وفي بلدان أخرى تعود لعمال فقدوا فعلا وظائفهم.

وقبل انتشار جائحة كوفيد19 كان عدد العاطلين عن العمل في المنطقة العربية حوالي 14.3 مليون ومع الربع الثاني لسنة 2020 تشير التقديرات الى خسارة 17 مليون وظيفة بدوام كامل (48 ساعة في الأسبوع)[24].

وتتعرض النساء لتداعيات كبيرة جراء الجائحة حيث يتوقع أن يخسرن حوالي 700.000 [25]فرصة عمل بسبب إغلاق المؤسسات أو نتيجة عمليات التسريح التي طالت بعض القطاعات التي تعتمد على العمالة النسائية.



المصدر: حسابات وتقديرات الإسكوا (جميع الأرقام حتى تموز/يوليو 2020 ويرجح أن تتزايد مع تطورات الجائحة)

[23] الأمم المتحدة،كوفيد-19 والمنطقة العربية :فرصة لإعادة البناء على نحو أفضل،يوليو 2020
[24] مرصد منظمة العمل الدولية :كوفيد 19 وعالم العمل ، تقديرات معدلة 30 يونيو 2020 النسخة الخامسة
[25] الأمم المتحدة، كوفيد-19 والمنطقة العربية: فرصة لإعادة البناء على نحو أفضل، يوليو 2020

2. آثار جائحة كوفيد- 19 على عاملات القطاع غير المنظم

أثرت جائحة كوفيد-19 على 1.6 مليار عامل في القطاع غير المنظم في العالم وتم خفض دخولهم بنسبة 60%، وتبلغ نسبة العاملات غير النظاميات اللاتي تشتغلن في القطاعات التى تأثرت بشدة من تداعيات أزمة كورونا المستجد 33% في الدول العربية وحوالي 30% في شمال افريقيا، وتتمثل هذه القطاعات في مهن الخدمات مثل الحضانات والمدارس والإقامة الفندقية والمطاعم والتجارة "جملة وتجزئة"، والأنشطة العقارية والإدارية والتجارية[26] وبعض أنشطة التصنيع.

كشفت جائحة كوفيد-19 عن مدى هشاشة أوضاع العاملات فى القطاع غير المنظم في غالبية بلدان العالم وفي بلداننا العربية نتيجة عدم الإستقرار الوظيفي والبطالة والبقاء بالمنازل لفترة طويلة حيث تواجه هذه الفئة معضلة الخوف بين **"الموت من الجوع أو من الفيروس"**[27].

وتعتبر المنشآت الصغيرة في القطاع غير المنظم في غالبيتها غير مسجلة وتشغّل أقل من 10 عمال غير معلن عنهم وذوي مهارات متدنّية ويفتقدون للحماية الاجتماعية ويعانون من انعدام تدابير الصحة والسلامة المهنية، كما أن عاملات هذا القطاع لا تشملهن فى الغالب برامج المساعدات المالية المؤقتة خلال الجائحة. و ينتمي نصف عدد المؤسسات في القطاعات التى لحقها الضرر والعاملين لحسابهم الخاص الى قطاع التجارة "جملة وتجزئة".

ونتيجة ما فرضته ازمة فيروس كورونا المستجد فى المنطقة العربية وتحمل النساء الأثر الكبير لتداعيات هذه الأزمة، فقد قامت عدة دول عربية بوضع سياسات عامة وبرامج عاجلة للتخفيف من تداعيات الجائحة على أوضاع النساء حتى لا تتعمق هشاشة أوضاعهن أكثر، ذلك أن خلال فترة الحجر الصحي الشامل والجزئي تقع أعباء الرعاية الأسرية وخاصة للأطفال وكبار السن والمرضى وذوي الإعاقة على عاتق النساء كما سبقت الإشارة.

[26] مرصد منظمة العمل الدولية :كوفيد 19 وعالم العمل ،تقديرات 30 يونيو 2020، النسخة الخامسة (لا تشمل الدول العربية لشمال افريقيا)

[27] منظمة العمل الدولية ، أزمة كوفيد 19 -والاقتصاد غير المنظم: الاستجابات الفورية والتحديات السياسية

1.2 آثار جائحة كوفيد-19 على العاملات في القطاع غير المنظم في الأراضي الفلسطينية المحتلة

مع انتشار وباء كورونا المستجد في الأراضي الفلسطينية المحتلة، تميزت النساء بدور طليعي في مواجهة الجائحة لا يختلف عن دورهن التاريخي والمحوري في الدفاع عن قضايا الوطن, ومواجهة الإحتلال. وحيث أن واقع العمال الفلسطينيين يتسم بالهشاشة، فإن واقع العاملات يعدّ أكثر هشاشة باعتبارهن يعانين بشكل مضاعف نتيجة تداعيات الحصار والإحتلال على الوضع الإقتصادي والإجتماعي إضافة الى واقع التمييز الواقع عليهن، وهو ماعمقته جائحة كوفيد 19.

اعتبرت النساء الفلسطينيات دائما في خط الدّفاع الأول لتحمّلهن المسؤولية الإجتماعية والأسرية التي تعاظمت ووقعت على عاتقهن في ظل هذه الظروف الإستثنائية، ففي بداية انتشار جائحة كوفيد-19، واتباعا للإجراءات الوقائية في الحد من انتشار الفيروس في الأراضي الفلسطينية المحتلّة، تم الإعلان عن حالة الطوارئ في أذار/ مارس 2020، وتلتها إجراءات الإغلاق في شتّى أنحاء الضفة الغربية وقطاع غزة. واستنادا لمسح ودراسة حديثتان تلقيان الضوء على وضع واحتياجات الفلسطينيات[28]، تأكد أنّ الجائحة ستعمّق الأزمة الإقتصادية، حيث أنها ستهدّد الفئات الأشد هشاشة في المجتمع الفلسطيني، ومن المتوقع أن تؤثر الأزمة سلبا على وسائل عيش النساء بشكل أكبر، حيث تعمل معظم النساء في القطاع غير المنظم والأعمال الصغيرة.

وقد أظهر نفس المسح أن 76% من النساء قد فقدن دخلهن (مقارنة بنسبة 65 % للرجال)[29]، كما أن 95 % من صاحبات المشاريع البالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة تأثر عملهن بالفعل بجائحة كوفيد-19. علاوة على ذلك، ذكر التقرير الخاص بالمسح أن ما يقرب من 25 % من النساء الفلسطينيات العاملات في القطاع الخاص ليس لديهن عقود أو/ وينقصهن حماية المرتبات[30].

لقد كشفت جائحة كوفيد عن أوجه عديدة للتمييز والهشاشة التي تعانيها العاملات الفلسطينيات في القطاع غير المنظم، حيث أن غالبيتهن معيلات لأسرهن وعشن كل أنواع الضغوط الصحيّة والإجتماعية لتأمين الغذاء لعائلاتهن وكنّ عرضة لممارسات العنف المنزلي الذي سجّل أرقاما كبيرة خلال فترة الحجر الصحي، وهو ما يجعلنا نؤكد على مدى ارتباط العنف الاقتصادي والعنف المنزلي ارتباطًا وثيقًا في خضم هذه الكارثة الوبائية، وذلك نتيجة للظروف الإقتصادية وفقدان الوظائف

[28] هيئة الامم المتحدة للمرأة فلسطين يونيو 2020
[29] مسح اجرته هيئة الامم المتحدة للمرأة بالشراكة مع مركز العالم العربي للبحوث والتنمية وشاركت في تأمين واجراء المقابلات 30 منظمة نسوية
[30] نفس المصدر السابق

وحالة القلق الشديد المتعلق بتدهور الوضع الاقتصادي للمرأة، ما يؤدي إلى إرتفاع معدلات العنف المنزلي كذلك[31].

وقد أكد مسؤولون فى الهيئات الدولية والعربية العاملة في مجال المرأة أن الإستجابة لهذه الأزمة سيكون لها آثار بعيدة المدى على النساء والرجال والفتيات والفتيان في فلسطين، وأن الطريقة الوحيدة لمساعدتهم بشكل فعّال هو بضمان إستجابة تراعي فوارق النوع الإجتماعي والعمر والهشاشة[32].

وللتخفيف من الآثار السلبية لجائحة كوفيد 19 على أوضاع الفلسطينيات والفلسطينين، ومنعها من إضعاف النساء العاملات أكثر، وباعتبار معاناتهن المضاعفة قامت الحكومة الفلسطينية وأطراف الإنتاج وبدعم الجهات الدولية الشريكة بالتدابير التالية:

- تكليف هيئات معنية بقضايا المرأة تعمل وتنسق فيما بينها لجمع البيانات والتحليلات المصنفة حسب الجنس والعمر لوضع الخطط والتدابير في مواجهة الجائحة ومعرفة كيفية الإستجابة ومعالجة الإحتياجات دون تمييز بين النساء والرجال وإشراك النساء في التخطيط والتنفيذ.
- إدراج النساء الأكثر عرضة و العاملات المعيلات لأسرهن وكذلك الناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي في الخطط الاقتصادية الطارئة، بما في ذلك برامج التحويلات النقدية ودعم الأعمال التجارية الصغيرة التي تديرها النساء حتى انتهاء الأزمة.
- تعزيز حماية النساء ومساءلة مرتكبى العنف القائم على النوع الاجتماعي وتوفير حلول إيواء آمنة ومُكيّفة للنساء الناجيات من العنف ضدهن وآليات الدّعم النفسي والاجتماعي البديلة أثناء الإغلاق[33] .

2.2 آثار جائحة كوفيد- 19 على اللاجئات والنازحات العاملات في القطاع غير المنظم

تمثل النساء في مخيمات اللاجئين في دول الإستضافة نسبة هامة من العاملين في القطاع غير المنظم ولا تتوفر عنهن بيانات كافية لتقييم إمكاناتهن واحتياجاتهن وتلبيتها.

ومن المعروف أنّ تقييد التنقّل، وارتفاع خطر التعرّض للعنف، إضافةً إلى محدودية الخدمات الصحية والتعليم، مظاهر منتشرة على نطاق واسع بين النساء في مجتمعات اللاجئين والنازحين داخلياً[34]، هذا إضافة إلى الظروف المعيشية الصّعبة والتكلفة الباهظة للحصول على الخدمات

[31] هيئة الامم المتحدة للمرأة فلسطين
[32] ماريس جيمون، الممثلة الخاصة لهيئة الأمم المتحدة في فلسطين
[33] هيئة الامم المتحدة للمرأة الدول العربية،مايو 2020
[34] التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020

الصـــحية والإعتماد على المســاعدات ونقص الحماية القانونية التي يعانى منها العمال اللاجؤون عموما واللاجئات والنازحات العاملات في القطاع غير المنظم بشكل خاص، حيث تنعدم شروط العمل اللائق وحيث يعيش هؤلاء معاناة مضاعفة.

فمع انتشـار فيروس كورونا المسـتجد تعمّقت أزمة العاملات اللاجئات بفقدان وظائفهن نتيجة الحجر الصحي وقلة الخدمات والنقص في وسائل الوقاية من العدوى نتيجة صعوبة الوصـول إلى أدوات النظافة الأســاســية والخدمات العلاجية، حيث تعانى هذه الشــريحة من اللاجئات من عدم التمتع بالســكن الصــحى ونقص المســتلزمات الصــحية من علاج وألبان ومســتلزمات تتعلق بالتعقيم والمطهّرات، وعدم توفر الدّعم الكافى لتوفير علاج الأمراض المزمنة والطارئة والولادة.[35]

3. آثار جائحة كوفيد-19 على العاملات والعمال المنزليين وفي قطاع الزراعة

تمثل العاملات المنزليات والعاملات في القطاع الزراعي نســبة هامة في القطاع غير المنظم في العالم حيث تمثل النســاء العاملات 42% في بداية الأزمة مقابل 32% من العمال الرجال [36].

1.3 التأثيرات على العاملات والعمال المنزليين

يعرّف العـامـل المنزلي على أنـه "أي شــخص مســتخـدم في العمـل المنزلي في إطـار علاقـة اســتخدام[37]. وقد أثّرت الجائحة على عدد كبير من العاملات والعمال المنزليّين قدرت أعدادهم في 4 يونيو 2020 في العالم ككل بـ 55 مليون عامل وعاملة، وهو ما يعنى أن نسبة 72.3% من مجموع العمال المنزليين مهدّدون بفقدان وظائفهم وأجورهم جرّاء الحجر الصـحي الشـامل والجزئي، اضـافة الى افتقار ظروف عملهم لشــروط العمل اللائق من تأمين وحماية اجتماعية، منهم 37 مليون[38] عاملة منزلية في العالم تعاني الهشاشة، حيث اعتمد عديد المشغّلين مرونة اليد العاملة والضّغط على الأجور، ويبرز ذلك خاصــة في بعض شــركات المناولة التي تغيب فيها عقود العمل بالنســبة للعاملات المنزليّات و عاملات النظافة اللاتي تعانين من الفقر والحاجة وافتقادهن لفرص العمل اللائق نتيجة غياب الكفاءة المهنية والتعليمية .

---

[35] تقرير القطاع الاجتماعي حول الآثار والتداعيات الصحية والاجتماعية التنموية لفيروس كورونا COVID-19 الوضع الحالي والتصور لما بعد الكورونا. جامعة الدول العربية 2020

[36] موجز منظمة العمل الدولية،أزمة كوفيد 19 والاقتصاد غير المنظم،الاستجابات الفورية والتحديات السياسية 2020

[37] الاتفاقية الدولية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين

[38] موجز منظمة العمل الدولية،أزمة كوفيد 19 والاقتصاد غير المنظم،الاستجابات الفورية والتحديات السياسية 2020

وتتحمل العاملات المنزليات بالإضافة إلى الوظائف المنزلية مسؤولية الرعاية الصحية لكبار السن والمرضى بالبيوت التى يعملن بها، وتزداد هذه المسؤولية بوجود الأطفال حيث يضاف لمهامهن مهمة العناية بالأطفال فتتعدد الوظائف مقابل أجر واحد كما تعمل العديدات عند أكثر من مشغل.

كما تفتقد العاملات المنزليات لشروط العمل اللائق من ضعف الأجر و غياب التعاقد والتأمين الاجتماعي وغياب حماية الصحة والسلامة المهنية الوقائية، اضافة الى تعرض شريحة هامة من عاملات النظافة في القطاعات الصحية معرضات لمخاطر العدوى.

2.3 التأثيرات على عاملات القطاع الزراعي

تنعدم وسائل الوقاية والحماية في قطاع الزراعه بشكل خاص إذ تتعرض العاملات الزراعيات إلى معدلات كبيرة من الإصابات والأمراض ولا تصلهن الخدمات الصحية بشكل كاف. وتعتبر غالبية العاملات الزراعيات - من الناحية العملية - غير متعلمات أو مدربات ولا يستطعن الوصول إلى المعلومات عن المخاطر التي ينطوي عليها عملهن ،كما تثبت العديد من الدراسات الطبية مدى الارتباط المباشر لخطر الإجهاض والولادة المبكرة بعملهن في أجواء البيوت البلاستيكية وتعرضهن للمبيدات و عملهن الشاق خلال جني المحصول والحصاد [39].

ومع بداية جائحة كورونا ازدادت شروط الصحة والسلامة المهنية هشاشة، حيث تفتقد العاملات الزراعيات لوسائل الإتصال التي تعلمهن بخطورة الإصابة بفيروس كوفيد19 وبوسائل الوقاية منه، ومع تفشي هذا الوباء أصبحت إمكانية التعرض للعدوى كبيرة كما تعذّر على العاملات الوصول الى خدمات الرعاية الصحية المجانية. وتعتبر عاملات هذا القطاع عرضة للفقر وانعدام الأمن الغذائي فهن في اغلب الأوقات يعملن بشكل موسمي أو عرضي او مؤقت ما يجعلهن أكثر عرضة للأزمات الإقتصادية النّاتجة عن انتشار الوباء وخاصة البطالة والبطالة الجزئية. كما تتعرض العاملات في هذا القطاع وقطاع الإمدادات الغذائية للخطر بشكل اكبر، حيث تنتقلن يوميا في ظروف صعبة وفي وسائل نقل غير آمنة وغير صحية .

ويعاني صغار المزارعين والوسطاء الجزئيين في عمليات التجميع والتوزيع من آثار الجائحة وما نتج عنها من انخفاض في الطلب على المنتجات الزراعية وإختلال في عملية البيع والشراء ما أثر

[39] المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية ،الصحة والسلامة المهنية في قطاع الزراعة،دليل استرشادي 2011

بالنّقص في مستوى الطلب على اليد العاملة الزراعية، إذ أن هذه العمالة موسمية وترتبط بمواسم جني أو زرع أو حصاد، وفي حالات كثيرة يرفض العمال من الرجال العديد من الوظائف في المزارع كجني الزيتون ما سيؤثر على عائدات صغار المزارعين ويجبرهم على الإقتراض المجحف من مقرضين غير رسميين[40] أو الإلتجاء إلى عمل النساء والأطفال الذين يعرضون قوّتهم في سوق العمل بسبب إغلاق المدارس وذلك لتلبية احتياجات الأسر الفقيرة.

4. العنف في مواقع العمل ضد عاملات القطاع غير المنظم في ظل جائحة كوفيد-19

للعنف ضد المرأة العاملة في مواقع العمل والمنزل والفضاءات العامة آثارا سلبية على مشاركتها في القوى العاملة وعلى إنتاجيتها وعلى صحتها وسلامتها، كما يترتب على هذا العنف تكلفة إقتصادية تتحملها المرأة والمؤسسة التى تعمل بها والدولة. إن تحسين أوضاع العاملات وتمكينهن فى المنطقة العربية يرتبط بالعمل على تعزيز وتبني تشريعات وطنية ملزمة لمعاقبة مرتكبي العنف ضدهن ووضع أطر مؤسسية وآليات وطنية لحماية العاملات ضد أي انتهاك في مجال العمل وتوفير بيئة لائقة للعمل[41].

في سنة 2019 أصدر مؤتمر العمل الدولي الإتفاقية الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرّش في عالم العمل، واعتبر أن مصطلح "العنف والتحرّش" في عالم العمل يشير إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، وتهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي و أن العنف في مكان العمل لا يقتصر على مكان العمل بعينه مثل المكتب والمصنع والإدارة والمتجر بل يشمل العنف في الطريق الى العمل وفي أماكن العمل غير التقليدية كالمنازل والمواقع المتنقلة التي يزداد إستخدامها مع انتشار تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

ومن تداعيات جائحة كوفيد -19، تتعدد أوجه التهديد التي تمسّ بالشرائح النسائية الفقيرة، كمسألة الأمن الغذائي والعنف الممارس ضد النساء في المنزل وفي مواقع العمل حيث اضطرت عاملات كثيرات إلى المكوث في منازلهن إثر تعرضهن للعنف وحيث تعطلت الخدمات لمساعدتهن أو تعذر الوصول إليهن[42]، وهو ما مثل جوهر الأولويات التي عمل عليها مختلف الفاعلين في الدول العربية

[40] تاثير كوفيد19 على عمال القطاع غير الرسمي مايو 2020 منظمة الاغذية والزراعة للأمم المتحدة
[41] منظمة العمل العربية،الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030
[41] منظمة المرأة العربية /لقاء تفاعلي حول احتواء الفئات الأكثر عرضة في مواجهة جائحة كورونا 2020

وميز خريطة الطريق للفترات التي تلت الحجر الصـــحي الشـــامل أو الجزئي وخاصـــة فى بيئة العمل الهشة.

وفي الفترة الممتدة بين أول مارس/ آذار وشـــهر يونيو 2020 ارتفعت معدلات العنف المنزلي نتيجة الضّـــغوطات الإقتصـــادية والخوف والإحســـاس بانعدام الأمن الغذائي والصّـــحي و هو ما ســـجلته الهيئات المعنية بقضـــايا المرأة وما عملت عليه مراصـــد المرأة بالعديد من الدول العربية، حيث اعتبر الحجر الصـــحي عائقا أمام وصـــول الناجيات من العنف الى نقاط الإبلاغ أو الإســـتفادة من الخدمات الطبية والنفســـية والإجتماعية ومراكز الإيواء، وذلك بســـبب القيود المفروضـــة على التنقل أو لعدم الدراية بالخدمات المتوفرة في كل بلد، ما نتج عنه فقدان العديد من العاملات لوظائفهن ومورد رزقهن خاصـــة في القطاع غير المنظم. ويشـــتد العنف ضـــد العاملات في حالات النزاعات والحروب وانتشـار الأوبئة والكوارث الطبيعية، لكونهن الحلقة الأكثر ضـعفاً في المجتمع، فيصـبحن أكثر عرضـة للأزمات.

5. عدم المساواة في الأجور في القطاعات الهشّة

يفتقد العاملون فى القطاع غير المنظم لمختلف الأحكام التى تنظم علاقات العمل باعتبار غياب التعاقد وهو ما يضـــفي ســـمة الهشـــاشـــة على مختلف الوظائف وعدم توفر شـــروط العمل اللائق وغياب سـياسـة عادلة للأجور في هذا القطاع وهو ما يقتضـي وضـع تشـريعات تسـتهدف الحد من تدني الأجور ومن حركة الإنتقال المستمره من الريف للمدن[43]

وقد ســـجلت تقارير دولية وعربية عديدة فجوة في الأجور بين الجنسين خاصة في القطاع غير المنظم الذي لا يخضع لقوانين الحد الأدنى للأجور، وحيث أن غياب المســـاواة في الأجر لعمل ذي قيمة متســـاوية بين العمال والعاملات يعتبر ســـمة للاقتصاد غير المنظم، فإن جائحة كوفيد 19 قد عمّقت من هذا التباين خاصـــة مع ارتفاع أســـعار المواد الغذائية خلال الجائحة ونقص الطلب ويشتد هذا التباين كما بينا سابقا في القطاع الزراعي .

ولا تزال العديد من البلدان العربية لم تصـادق بعد على الإتفاقيات العربية و الدولية ذات الصـلة، أو لم تعدّل قوانينها الوطنية بما يتّفق مع نصـــوص هذه الاتفاقيات مثل اتفاقية العمل العربية رقم 5

[43] منظمة العمل العربية ،سامي نجيب، الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم 2012

بشأن المرأة العاملة، والاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجور واتفاقيات العمل الدولية: الإتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور بين العمال والعاملات عن عمل ذي قيمة متساوية ورقم 111 بشأن عدم التمييز في الإستخدام والمهنة، ورقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين.

إن اتباع سياسات تعمل على تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين سيساعد في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية وهو ما يفرض على المشغّلين - لما لهم من دور هام في سد فجوة الأجور ودعم عمل المرأة والرجل على قدم المساواة - مسؤولية احترام معايير العمل العربية والدولية ذات الصلة، وتطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

***

القسم الثالث:

سياسات وتدابير إنعاش إقتصادي للعاملات بالقطاع غير المنظم أثناء جائحة كوفيد 19 وما بعدها

بانتشـــار الجائحة وتداعياتها كان لزاما على الحكومات والمنظمات الإقليمية والدولية وضـــع خطط وتدابير عاجلة لامتصاص الآثار الكارثية على السكان والعمال عامة وعلى الفئات الهشة منهم بشكل خاص وفي مقدمتها النســـاء، وتمثل هذه الأزمة فرصـــة للتفكير خلال الجائحة وبعدها في بناء إقتصادات ومجتمعات أكثر عدالة واستدامة.

الى حدود 31 مارس/ آذار اعتمدت 65 دولة تدابير مالية (ما يقرب من 4.8 تريليون دولار امريكي)، وفي منتصـــف ابريل 2020 بلغ عدد الدول التي تبنت تدابير تتعلق بالحماية الإجتماعية وبرامج تحفيز ومحافظة على الوظائف 106 دولة في العالم [44].

وقد اســـتجابت حكومات الدول العربية والأطراف المعنية خلال الجائحة باتباع اجراءات تراعي النوع الإجتماعي وتستهدف النساء والفتيات اللاتي يمثّلن نسبة هامة من القوة العاملة في القطاعات الهشّة.

1. تدابير فورية أثناء انتشار الجائحة لدعم العاملات والعمال في القطاع غير المنظم

لقد مثلت جائحة كوفيد 19 تحديا للأنظمة الصـــحية في جميع أنحاء العالم، مما أوجب وضـــع الخطط التحفيزية المالية والتدابير الطارئة للعمل على تقليص الفجوات واللامساواة للتخفيف من آثار الوباء.

وقد ركزت السياسات العامة الطارئة على بناء عالم أكثر عدالة وقدرة على الصّمود، ليس فقط لصالح النســاء والفتيات، ولكن أيضـا لصـالح المجتمع بأسـره، كما طرحت على الدول أولويّات باتباع اجراءات وتدابير عاجلة لإنعاش إقتصادياتها ومواجهة تداعيات الجائحة.

وتعتبر التداعيات الناجمة عن جائحة كوفيد 19 بالغة الشـــدة على اقتصـــاديات العالم واقتصـــاديات المنطقة العربية وخاصـــة لما تعانيه هذه المنطقة من اضـــطرابات ونزاعات كان لها أثرا ســـلبيا على الســـياســـات الإقتصـــادية والإجتماعية المتّبعة، مما تطلّب تصـــميم وتنفيذ الاســـتجابات الفعّالة والمنصـــفة وتعزيز التعاون بين الأطراف الفاعلة في أســـواق العمل من حكومات ومنظمات عمال

[44] Note de synthese sur l'impact de la covid-19 sur les femmes et les filles nations unies, Avril 2020

وأصحاب أعمال، اضافة الى تعزيز الحوار الاجتماعي كأداة لتلبية احتياجات العاملين غير المنظمين من جهة والمنشآت غير المسجّلة من جهة أخرى وذلك فيما يتعلق بالتدابير الفورية لمساعدتهم وإدماجهم في الخطط والسياسات التي تؤثر في أوضاعهم[45] التى تعتمد مقاربة النوع الاجتماعي والمتمثلة فيما يلي:

- وضع وسائل توعوية وتوجيهية صحية حسب القطاع والمهنة تستهدف على سبيل المثال البائعات المتجولات والعاملات المنزليات وعاملات النظافة والعاملات الزراعيات وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال لتوفير معدات الحماية والوقاية للعمال غير النظاميين والوصول اليها بشكل مجاني.

- إستهداف العمال والعاملات في القطاع غير المنظم بتقديم مساعدات عينية في شكل اغذية أو تحويلات نقدية شهريا لمدة 3 أشهر مستعينة بذلك بمنصات تحتوي على معلومات تتعلق بالعمال غير النظاميين أو تعتمد آليات الكترونية[46] ورقمية جديدة للتسجيل مثل المواقع الإلكترونية والرسائل الهاتفية، فقد اعتمدت بعض البلدان العربية الى جانب نظم الحماية الاجتماعية المعمول بها، تدابير اضافية للحفاظ على سلسلة إمدادات المنتجات الزراعية التي ستساعد العمال في القطاع غير المنظم على سداد احتياجات أسرهم.

- جمع البيانات عن الفئات المتضررة من الجائحة وتصنيفها حسب النوع الاجتماعي ،مع الاستهداف الموجّه للنساء اللاتي يعملن في قطاعات هشة وتعذر عليهن العمل، هذا الى جانب توظيف الموجود من نظم وقواعد بيانات تشتمل على معلومات عن العاملات والعمال.

- إحداث هيئات ومراصد لرصد الإصابات بالفيروس والإعلام بها يوميا قصد وضع استراتيجيات وطنية لكيفية التعامل مع الجائحة وكيفية استجابة الحكومات والأطراف المتدخّلة.

- إسناد النساء أدوارا قيادية أثناء الجائحة وضمان مشاركتهن في تنفيذ التدابير وصنع القرارات وإشراك خبراء وخبيرات النوع الاجتماعي في جميع التدابير الرامية إلى التخفيف من أثر الجائحة، بما في ذلك التدابير الصحية والاجتماعية والاقتصادية، وضمان المشاركة المتساوية للنّساء في هيئات صنع القرارات المتعلقة بأزمة كوفيد-19[47].

---

[45] موجز منظمة العمل الدولية :ازمة كوفيد 19 والاقتصاد غير المنظم الاستجابات الفورية والتحديات السياسية

[46] في تونس يتم تسجيل اسر العمال غير المنظمين ممن لهم بطاقة رعاية صحية مجانية /منخفضة التكلفة في نظام الضمان الاجتماعي وفي جمهورية مصر العربية يتم تسجيلها في قواعد بيانات المحافظات الخاصة بالقوة العاملة

[47] هيئة الامم المتحدة للمرأة

- ضـمان إسـتفادة النسـاء – من مختلف الشـرائح العمريّة – من نظم الحماية الاجتماعية على قدم المساواة ودعم قدرات العاملات بالقطاع غير المنظم عبر المساعدات المالية والقروض الميسّرة والمدعّمة .

- تعميم نشـرات ورسـائل إعلامية باسـتعمال مختلف وسـائل الإتصـال بكافة اللّغات واللّهجات المعتمدة في كل بلد وضـمان إتاحتها للنسـاء عامة والعاملات بما في ذلك العمالة الوافدة حتى تطّلعن على مخاطر فيروس كوفيد19 والوقاية منه حفاظا على ارواحهن.

- تنظيم حملات توعوية للتنبيه إلى تزايد مسـتويات العنف المبني على النوع الاجتماعي ومخاطر الإفلات من العقاب، وتيسير حصول النساء الناجيات من العنف على خدمات الصحّة والحماية الأساسية من خلال آليات دعم بديلة وملائمة حتى تتمكن المرأة من الحصول على المساعدة في هذه الفترة.

- تعزيز برامج الحماية الاجتماعية الوطنية القائمة وتطويرها وتكييف الأسـاليب المسـتخدمة لتحديد الفئات المستهدفة من السكان وضمان الدخل لها، خاصة تلك التي تأثرت بتداعيات الجائحة والقطاعات التي تعتمد على العمالة النسـائية غير النظامية كالسـياحة والتجارة والمطاعم والفنادق ....الخ.

- التوجه أكثر الى النسـاء والفتيات في جميع الجهود الرامية إلى مكافحة الآثار الإجتماعية والإقتصـادية لفيروس كوفيد 19 بإدماج النوع الإجتماعي في وضـع الخطط وبلورة حلول الإنعاش المالي وبرامج المساعدات الإجتماعية وضمان فعاليّتها.

- الإستفادة من الشّبكات النسائية المتكونة من مختلف الخبرات النسائية في جميع المجالات التنموية والإنسانية للإستفادة منها، إضافة لمنظّمات المجتمع المدني، بما في ذلك تلك العاملة في دعم وتمويل المشاريع بالغة الصغر لفائدة النساء، واتخاذ تدابير للحدّ من العبء الضريبي على الأعمال التجارية التي تديرها النساء، وتقديم الدّعم المباشر إلى الأشخاص العاملين في القطاع غير المنظم وللمشروعات الصغيرة التي تديرها النساء، وذلك بتقديم اعانات مالية وإسـناد قروض مدعومة من الدولة وتمديد آجال السّـداد و سـنّ إعفاءات ضريبية.

- الحفاظ على سـلاسـل الإمدادات الزراعية وتعزيز روابط السـوق بالنسـبة للمزارعين الصـغار والمنتجين المحليين لدعم الطّلب وحفاظا على الوظائف.

2. تدابير وسياسات على المدى المتوسط والبعيد تتعلّق بالتمكين الإقتصادي للعمالة النسائية غير المنظمة

يمثل التمكين الإقتصادى للعاملات فى القطاع غير المنظم أحد السّبل الرئيسية لمواجهة الفقر، ويرتبط تحقيق ذلك إلى حد كبير بالعديد من الجوانب التشريعية والتنظيمية والمؤسّسية التى تلعب الدولة الدور الرئيسى فى توفيرها وتفعيلها من أجل النهوض بشروط العمل اللائق وحمايته، ووضع آليات للحفاظ على فرص العمل، على أن تكون التدابير الإقتصادية والتشريعية ذات إهتمام من القطاعين العام والخاص لضمان إنتقال سلس وفعّال الى الإقتصاد المنظّم وهي كالتالي:

1.2 الحماية الإجتماعية للعاملات بالقطاع غير المنظم

منذ التسعينات توجّهت الدول أكثر نحو اقتصادات السوق وتقلّص الدور الإجتماعي للدولة خاصة في مجال الصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية، وأعادت الدول العربية هيكلة القطاع العام بالتركيز على تحقيق النمو بدل التنمية الشاملة والمستدامة. وفي إطار ترتيب أولوياتها الاقتصادية لجأت الحكومات إلى تخفيض الإنفاق العمومي في مجال الحماية الاجتماعية من خلال إتخاذ عدد من الإجراءات، وهو ما أثر على السياسات المتّبعة التي لم تراع المساواة بين الجنسين مما أدّى الى خلق تفاوت واضح فى الدخل بين الرجل والمرأة خاصة في القطاع غير المنظم، إذ تفتقد النساء إلى الحماية الاجتماعية مما يقلّل من قدراتها الإقتصادية وخاصة في تخطي الأزمات مثل أزمة انتشار وباء كورونا المستجد.

إن توفير الحماية الإجتماعية هو أحد الآليات المهمّة للقضاء على الفقر وانعدام المساواة والأمن الاجتماعي للتخفيف من تداعيات الجائحة على المدى البعيد، فهو يساهم في تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين ودعم الإنتقال من العمالة غير المنظّمة إلى العمالة المنظمة[48]

وتنص التوصية العربية رقم 9 المتعلقة بحماية العاملين في القطاع غير المنظّم على أهمية ضمان الدولة للمستويات الدنيا للحماية الإجتماعية وذلك بـ:

- إصلاح وتطوير التشريعات الإجتماعية على ضوء معايير واتفاقيات العمل العربية والدولية ذات العلاقة بالحماية الإجتماعية للمرأة العاملة بهدف توسيع مظلة التأمينات الإجتماعية والصحية لتشمل العاملات في القطاع غير المنظم والعمالة الموسمية والمؤقتة.

[48] مؤتمر العمل الدولي . توصية بشأن الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية 2012

- الإهتمام بالصحة والسلامة المهنية والإرتقاء بالعاملات وببيئة العمل وتيسير خدمات التأمين الصحي كحد أدني ضمن برامج التأمين للنساء في المناطق الرّيفية والمناطق النائية، وذلك بزيادة عدد المراكز الصحية والمستشفيات.

- إنشاء صناديق للتعويض عن فقدان العمل خاصة المنجرّ عن إنتشار الأوبئة و الكوارث والأزمات كما هو الحال بالنسبة لجائحة كوفيد-19 والتفريق بين بطالة حديثات التخرج وبين المسرّحات لأسباب اقتصادية وتكون هذه الصّناديق مستقلة عن مؤسسات الحماية الاجتماعية ويتم تمويلها بشكل ثلاثي من أصحاب الأعمال والعمّال والحكومات[49].

2.2 التعليم والتدريب المهني وتعزيز المساواة في الفرص

يعتبر التعليم والتدريب المهني أحد الركائز الهامّة التي تبنى عليها المشاركة الإقتصادية للنساء فهو شرط لتحسين شروط العمل، حيث أن متطلبات سوق العمل والتطوّر الحاصل في مجال التغيّر في الوظائف وفي أشكال العمل نفسه يشترط توفّر مستوى تعليمي لا بأس به وقدرات مهنيّة تنافسيّة، كما أن ظاهرة الانقطاع المبكر عن التعليم والتسرّب المدرسي خاصة في المناطق الريفية تمثل عائقا أمام تمكين النساء .

وهو ما يدعو الحكومات العربية الى:

- التركيز على دعم تمويل التعليم العمومي(الحكومي) بتخصيص الموارد البشرية الضرورية واتخاذ الخطوات اللازمة لضمان تكافؤ الفرص والمساواة في الإلتحاق بالتعليم والتدريب المهنى.

- الحد من الأمية في صفوف النساء العربيات والإهتمام بمعالجة التسرّب المدرسي في مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي من خلال زيادة عدد المدارس والخدمات الدراسية وتهيئة البنى التحتية من طرقات وتوفير وسائل النقل لتيسير تنقل الفتيات للمدارس ومراكز التدريب[50].

- كما أكدت التوصية رقم 9 على أهمية التدريب ودعم قدرات العاملين والعاملات في القطاع غير المنظم بالعمل على "إتاحة فرص التدريب التقني والمهني للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم وتسهيل تزويدهم بالمعارف التقنية والأساليب الفنية لرفع مستوى الإنتاج وتحسين تقديم الخدمات وإمداد القطاع المنظم بالعمالة المدربة بما يساعد على الإدماج التدريجي والتحول الى القطاع المنظم في نهاية المطاف" [51].

---

[49] منظمة العمل العربية، الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة في إطار اهداف التنمية المستدامة 2030
[50] نفس المصدر السابق
[51] التوصية العربية رقم 9 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم

3.2 تعزيز قدرات العاملات غير النظاميات في مجال الرّقمنة وتكنولوجيا المعلومات

يعتبر الإقتصاد الرقمي فرصة لتوفير أشكال عمل جديدة يمكن أن تقلّص من الفجوة الإقتصادية بين فرص الرجل والمرأة في سوق العمل وزيادة النمو الإقتصادي الإجمالي. ويمكننا إذن اعتبار تكنولوجيا المعلومات والإتصال عاملا محفّزا لتمكين المرأة وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل في سوق العمل، وتعتبر هذه المتغيّرات مهمّة في عالم العمل وريادة الأعمال من حيث تعزيز الإبتكار واستحداث فرص عمل جديدة. وتطرح المتغيرات في عالم العمل تحديات على حكومات الدول العربية تتمثل أساسا في:

- تعزيز رأس المال البشري وتثمينه،إذ يشترط الاقتصاد الرقمي توفر مهارات حديثة ومعارف متقدمة في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- العمل على سد الفجوة الرقمية بين الرجل والمرأة باعتبارها عائقاً رئيسياً أمام استفادة إقتصاديات المنطقة العربية من منافع التغيير التكنولوجي، حيث بلغت الفجوة بين الجنسين في استخدام الانترنت 17.3% في عام 2017 [52] والتي تعود أساسا إلى صعوبة النّفاذ بشكل كبير للإنترنت، لا سيّما في المناطق الفقيرة والنائية وكذلك الى ضعف الخلفية التعليمية اللّازمة وغياب التدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات والإتصالات.

إن وصول النساء الى عالم المعلومات لا يزال محدودا بحكم الإمكانات والثقافات والمستوى التعليمي، فجائحة كوفيد جعلت تكنولوجيا المعلومات هي المهيمنة والمحددة في التصرّف مع الجائحة حيث تنتقل المعلومات عبر الانترنت أو الهواتف المحمولة وحيث لا يزال نصف الإناث أي 84 مليونا في المنطقة العربية غير قادرات على الوصول الى وسائل الإتّصال الحديث ولا يتقن ذلك[53].

4.2 تدابير في مجال دعم العمل المستقل والمشروعات الصغيرة والمتوسطة

من التدابير العامة التي تهم العاملين والعاملات فى القطاع غير المنظم ما ورد بالتوصية العربية رقم 9 لسنة 2014 والتى جاء بها "على الدولة أن تعمل على اتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لتذليل العقبات والصعوبات التي تواجه المشروعات الانتاجية أو الخدمية أو المرفقية الصّغيرة ومتناهية الصغر بغرض إدماجها في القطاع الإقتصادي المنظّم تدريجيا، وتشمل الإجراءات والتدابير:

وضع استراتيجيات وطنية تهدف الى توفير الحماية القانونية والإجتماعية للعاملين في هذا القطاع بمجرد تسجيلهم رسميا وتقديم الحوافز والتيسيرات اللازمة لممارسة نشاطهم بشكل رسمي.

---

[52] الإسكوا، التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020

[53] الإسكوا، التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020

وتشـجيع أصـحاب المشـروعات الصـغيرة والحرفية لتسـجيل مشـروعاتهم في سـجل ينشـأ لهذا الغرض[54].

وهو ما يدعو الحكومات العربية إلى العمل على:

- مراجعة التشريعات المالية المتعلقة بإسناد القروض الميسّرة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصّـغر، ليشـمل هذا الدور عناصـر التمويل والمعونة الفنية والمتابعة والتدريب والرّبط بمواقع التسويق.
- انتهاج سـياسـات ضـريبية عادلة تمكّن صـاحبات المشـروعات الصّـغرى من الإنتقال للقطاع المنظم والتمتّع بالحماية الإجتماعية.
- الإهتمام بتحسـين أوضـاع النسـاء الفقيرات في القرى من خلال زيادة إمكانية تملّكهن أو استئجارهن للأراضي الزراعية، حيث تواجه النساء العربيات في القرى والأرياف مصاعب في مجال الحقوق العقارية والتي يمكن أن تكون ضماناً للحصول على قروض[55].

5.2 دور منظمات أصحاب الأعمال والعمال في تعزيز حق التنظيم لعمال وعاملات القطاع غير المنظم

أقرّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسـان الحقّ في إنشـاء نقابات (المادة 23 الفقرة 4) "لكلّ شـخصٍ الحقّ في أن يُنشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصالحه"، كما أكدت على هذا الحق الاتفاقية الدولية رقم 87 لسـنة 1948 بشـأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية الدولية رقم 98 لسـنة 1949 والخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية إضافة إلى الاتفاقية العربية رقم 8 لسـنة 1977 بشـأن الحريات والحقوق النقابية، وهو ما اعترفت به أغلب دسـاتير الدول العربية، وأضـحت النقابات متواجدة في كلّ مكان،إلّا أنّ نشـاطات معظم هذه النقابات باتت تنحصـر في الدفاع عن العمل المنظّم في منشـآت كبرى، سـواء في القطاع العام أو الخاصّ، ولم تذهب كثيراً لتنظيم العاملين في القطاع غير المنظم والدفاع عن حقوقهم، بالرغم من أنّهم الأقلّ حظّاً في أيّة حماية اجتماعيّة[56].

[54] التوصية رقم 9 لسنة 2014 بشأن الحماية الاجتماعية لالعمالين في القطاع غير المنظم ،منظمة العمل العربية
[55] الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة ،منظمة العمل العربية
[56] سمير العيطة ،العمل غير المهيكل في البلدان العربية،راصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية ،2016

من هذا المنطلق نصّت التوصية العربية رقم 9 لسنة 2014 على أنه "ينبغي أن يتضمن تشريع الدولة للعاملين في القطاع الإقتصادي غير المنظم عمالا وأصحاب أعمال الحق في التنظيم الجماعي والإنضمام للمنظمات المهنية التي تمثلهم للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم"

كما أنه على الدول الأعضاء وعند تصميم وتنفيذ وتقييم السياسات والبرامج ذات الصلة بالاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك إضفاء السمة المنظمة عليه، أن تتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال وتشجع مشاركتها النشطة، على أن تضم في صفوفها، وفقاً للممارسة الوطنية، ممثلين عن منظمات قائمة على العضوية وممثلة للعمال وللوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم[57].

كما أنه لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال دور في معالجة معضلة تنامي القطاع غير المنظم والحد من هشاشة أوضاع العمال والعاملات بشكل خاص وحماية شروط وبيئة العمل اللائق وتعزيز المساواة وذلك عبر:

- توسيع العضوية لتشمل العاملات وصاحبات الأعمال في الاقتصاد غير المنظم
- التعريف بالخدمات والإنجازات التي تحققها النقابات لأعضائها عامة وللعاملات خاصة وتشجيعهن على الانخراط والمشاركة في الأنشطة العمالية
- جمع البيانات ورصد ظروف واحتياجات العاملات صاحبات الأعمال في الإقتصاد غير المنظم والقيام بالبحوث والدراسات والزيارات الميدانية.
- اقتراح القوانين و اللوائح والمساهمة في وضع الخطط الوطنية وتشجيع الحكومات على المصادقة على الاتفاقيات الدولية والعربية ذات الصلة و تعديل وسنّ التشريعات الوطنية وفقا لما نصّت عليه هذه الاتفاقيات.
- العمل على المشاركة النشيطة والفاعلة في المفاوضة الجماعية والحوارالاجتماعي الثلاثي الذي يضم مختلف أطراف الانتاج (حكومات وممثلي العمال وأصحاب الأعمال) والتوعية بالقضايا الخاصة بالعاملات في القطاع غير المنظم .

[57] منظمة العمل الدولية ،التوصية رقم 204 لسنة 2015 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم

6.2 الإقتصادات البديلة في مواجهة هشاشة العاملات في القطاع غير المنظم: الإقتصاد الإجتماعي والتضامني نموذجا

يعتبر الإقتصاد الإجتماعي والتضامني شكلا وإطارا لمواجهة الهشاشة وتكريس المساواة، حيث سجلت مبادرات وحملات عديدة للنساء في أنحاء العالم للمطالبة بتمكينهن وإيجاد بدائل إقتصادية مناهضة للهشاشة والفقر ومكرّسة للمساواة. واهتم الإقتصاد الإجتماعي والتّضامني في كل أنحاء العالم بالفئات المهمّشة والفقيرة والمقصيّة من دائرة الإنتاج الإقتصادي، ما يمكننا من تفسير مدى إنخراط النساء في هذا الشّكل من الإقتصاديات من خلال التكاتف والتعاضد حول مشاريع جماعية لا تهدف الى الربح وتتميز بالاستقلالية في إدارتها. وتعتبر التعاونيات النسائية في العديد من الدول العربية نموذجا ناجحا لتمكين العاملات في القطاع الزراعي غير المنظم، وهو ما يدعو الحكومات العربية إلى:

- تهيئة البنية التشريعية لدعم الإقتصاد الإجتماعي والتضامني في المنطقة العربية حيث تعترفُ دَسَاتير العديدُ من الدّول بالإقتصادِ الإجتماعيّ والتضامنيّ وتساعد التشريعات على توفير الضمانات الكفيلة بحماية مختلف الفاعلين في هذا القطاع قصد تنظيمه وتطويره ليقوم بدوره في الإقتصاد الوطني.

- إعتماد إصلاحات في مستوى الأسواق المالية لاستيعاب شكل الإقتصاد الإجتماعي والتضامني وذلك بإيجاد آليات تمويلية بديلة من بينها ضرورة وجود بنوك تعاونية كما هو الحال بالنسبة للعديد من المبادرات العالمية وبناء أسواق تضامنية تشاركية عوضا عن الأسواق التبادلية التنافسية.

- دعم حرية إنشاء التعاونيات النسائية كتجارب ناجحة من خلال تمكينهن اقتصاديا عبر تيسير شروط الإقتراض وإنشاء بنوك تعاونية تضامنية.

7.2 دور تفتيش العمل والصحّة والسلامة المهنية في حماية عاملات القطاع غير المنظم

لجهاز تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية دور هام في حماية العمال والعاملات وصيانة شروط العمل اللائق.

ويواجه مفتشي العمل والصحة والسلامة المهنية تحديات وصعوبات عديدة تتعلق بالنقص في الموارد المادية والبشرية وغياب التشريعات المتعلقة بصعوبة تطبيق قوانين العمل الوطنية على عمال وعاملات القطاع غير المنظم. و يفتقد هذا القطاع لشروط العمل اللائق ويخرج عن دائرة

علاقات العمل بانعدام الصـــفة التعاقدية وهو ما يطرح على الحكومات العربية مســـؤولية هامة ، نصّـــت عليها التوصـــية العربية رقم 9 المتعلقة بالحماية الإجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم حيث ورد بها ما يلي:

"تكفل الدولة شمول اختصاصات جهاز تفتيش العمل للنشاط الإقتصادي غير المنظم والتنسيق مع الجهات الأخرى المختصة بهذا الشأن ،وتسعى لإيجاد الأسس والقواعد التي تكفل تحسين شروط وظروف عمل الفئات العاملة في هذا القطاع وتقديم الخدمات والإســـتشـــارات لها تمهيدا لإدماجها في القطاع المنظم".

وهو ما ما يدعو الحكومات العربية الى العمل على اتباع تدابير أساسية منها:

- وضع إطار تشريعي يضبط العلاقة بين طرفي العمل بما يحقق شروط العمل اللائق.
- الزام مفتشي العمل للقيام بدور إرشادي والقيام بحملات زيادة الوعي والإجراءات الترويجية للحماية من المخاطر في أماكن العمل بما في ذلك العنف والتحرش ضد العاملات بشكل خاص بالتنسيق مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال.
- وضع استراتيجيات وتنفيذ خطط تتعلق بتوسيع وتعزيز الحماية الأساسية للعمل، بما فيها التدابير الأساسية للسلامة والصحة المهنيتين للعاملين والعاملات في القطاع غير المنظم
- إيجاد آليات ملائمة لنقل المنشـآت من الصـفة غير المنظمة إلى الصـفة المنظمة مع اتباع تدابير وإجراءات مستجيبة للنوع الاجتماعي.

***

خاتمـــة

تمثّل تدابير واستجابات حكومات الدول العربية و شركائها من أطراف الإنتاج لمواجهة جائحة كوفيد-19 في إعادة جدولة أولوياتها، والتركيز على الإصـــلاحات الشـــاملة لنظم الحماية الإجتماعية، وبعض مكامن الضّـعف الهيكلية في السـياسـات العامة كالصـحّة والتعليم والتشـغيل والنقل وتجهيز البنى التحتية...الخ.

سـتكون هذه التدابير بمثابة عقد اجتماعي لعصـر ما بعد كوفيد- 19 يشـمل جميع الفئات من العمال والعاملات في كافة القطاعات، بما في ذلك عمال وعاملات القطاع غير المنظم،ومن ضـــمن هؤلاء العاملات اللاجئات والنازحات داخلياً وفي المجتمعات المضيفة والأراضي المحتلة والعاملات ذوات الإعاقة اللاتي تعانين من صـعوبات في الحصـول على الرعاية الطبية ،على أن يضـمن هذا العقد تعزيز المسـاواة وحماية العمال وصـيانة العمل اللائق وضـمان بيئة عمل آمنة وصـحية وإعادة البناء على نحو أفضـل بما يتسـق مع خطة التنمية المسـتدامة لعام2030 ، وذلك باتباع توجّه جديد يأخذ بالإعتبار الأزمات والكوارث الصـــحية والطبيعية والبيئية، ويفرض اتخاذ تدابير تتيح التعلّم عن بُعد للجميع باسـتعمال تقنيات الإتصـال الحديث و الإنترنت والتكيّف مع آثارالجائحة. ويتحقق كسـب هذه الرهانات بإشـــراك المجتمع بكافة قواه الفاعلة وتعزيز المســـؤولية الإجتماعية ليقوم كل بدوره في إرساء نظم تنموية عادلة وتحقيق السلم والاستقرار المجتمعي.

كما يتطلب التعافي من تداعيات جائحة كوفيد-19 إتباع نهج جديد للشـراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص للحد من تنامي القطاع غير المنظّم، والعمل على مد مظلة الحماية الاجتماعية لتشـــمل القطاعات الهشـــة وغير المنظمة، وهو ما يدعو إلى تعزيز الشـــراكة بين مختلف أطراف الإنتاج ودعم الحوار الاجتماعي بينهم لتوفير شـــروط العمل اللائق للعمال وخاصـــة العاملات في القطاع غير المنظم. حيث تتيح هذه الأزمة فرصـــة لمعالجة الفجوات ومن بينها الفجوة بين الجنســـين في مجال العمل والمشاركة الإقتصادية للنساء.

فالمسـاواة بين الجنسـين تمثل الهدف الخامس من أهداف التنمية المسـتدامة 2030 ينبغي على الدول العربية العمل على بلوغه كما يعد من الأهداف الأسـاسـية لتحقيق خطة التنمية المسـتدامة، وأحد الحلول لمواجهة الهشـــاشـــة خاصـــة في القطاعات غير المنظمة التي تعكس جميع الانتهاكات لمعايير العمل اللائق، حيث أن مواجهة الأزمات – بما في ذلك جائحة كورونا – أثبتت ضـــرورة اتباع سياسات مستجيبة للنوع الاجتماعي في جميع المجالات.

المراجع والمصادر

المراجع والمصادر العربية

- د.فاطمة الرزاز: الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي، منظمة العمل العربية ،2019
- د.سامي نجيب :الحماية الإجتماعية للعاملين فى القطاع غير المنظم، منظمة العمل العربية 2012
- د.هويدا عدلي الأبعاد الجندرية للعمل غير المهيكل، راصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية -العمل غير المهيكل 2016
- د. سمير العيطة، العمل غير المهيكل في البلدان العربية، راصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية - العمل غير المهيكل 2016
- د.غادة برسوم، اللارسمية في العمل وأزمة الحماية الاجتماعية، ديسمبر 2014
- -د. سلوى العنتري، دور الدولة في تمكين النساء اقتصاديا في مجال العمالة غير الرسمية، التنمية وسياسات الاقراض، ديسمبر 2014
- منجية هادفي،التمكين الاقتصادي للنساء بين السياسات الاقتصادية الليبرالية والاقتصاديات البديلة, منتدى البدائل العربي,2016
- منجية هادفي, الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في تونس ,الشبكة العربية لمنظمات التنمية2012
- منظمة العمل الدولية، تقرير حول الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم، 2018
- اللجنة الاجتماعية والإقتصادية لغربي آسيا الإسكوا، التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020
- منظمة العمل الدولية، الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم، مؤتمر العمل الدولي لسنة 2014
- اللجنة الاجتماعية والإقتصادية لغربي آسيا الإسكوا، التقرير العربي للتنمية المستدامة Chen and Harvey, 2017/2020
- منظمة العمل الدولية، اتجاهات البطالة في العالم، 2018
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة المكتب الإقليمي للدول العربية، وضع واحتياجات الفلسطينيات اللهفي خضم تدابير الإغلاق المفروضة في مواجهة كوفيد-19-، 2020يونيو

- ماريس جيمون، الممثلة الخاصة لهيئة الأمم المتحدة في فلسطين https://arabstates.unwomen.org/ar/news/stories/2020/06/feature-voices-of-palestinian-women-under-covid-19-lockdown

- منظمة العمل الدولية، موجز سياسات عن أزمة كوفيد 19 والاقتصاد غير المنظم، الاستجابات الفورية والتحديات السياسية، 2020

- منظمة الاغذية والزراعة للأمم المتحدة، تاثير كوفيد 19 على عمال القطاع غير الرسمي، مايو 2020

- جامعة الدول العربية، القطاع الاجتماعي، تقرير حول الآثار والتداعيات الصحية والاجتماعية التنموية لفيروس كوفيد 19 الوضع الحالي والتصور لما بعد الكورونا، 2020

- منظمة العمل العربية، الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة فى اطار أهداف التنمية المستدامة، 2030

- منظمة العمل العربية ،البنـد الثامن:تعزيز دور المرأة في تنفيذ برامج التنمية المستدامة،مؤتمر العمل العربي 2017

- منظمة العمل العربية، التوصية رقم 9 لسنة 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم

- المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دليل استرشادى حول الصحة والسلامة المهنية في قطاع الزراعة، 2011

- صندوق النقد العربي ،محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة العربية ،2018

- منظمةالمرأة العربية، لقاء تفاعلى حول احتواء الفئات الأكثر عرضة فى مواجهة جائحة كورونا، 2020

- هيئة الامم المتحدة للمرأة

- مؤتمر العمل الدولي، توصية بشأن الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، 2012

المراجع والمصادر الأجنبية

- Note de synthese sur l'impact de la covid-19 sur les femmes et les filles ; nations unies, Avril 2020
- Femmes et hommes dans l'économie informelle : Un panorama statistique Troisième édition : BIT ;2017
- Rapport mondial sur les salaires ; OIT ;2020
- Observatoire de l'OIT, 3ème et 4 ème édition, Le COVID-19 et le monde du travail : Répercussions et réponses
- ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition Updated estimates and analysis, 30 June 2020

***

منظمة العمل العربية في سطور

هى احدى المنظمات العربية المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية . وهي أول منظمة عربية تعني بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي وتنفرد دون سائر المنظمات العربية بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس إشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة واجهزتها الدستورية والنظامية . وإيماناً بأهمية تكاتف أطراف الانتاج في الوطن العربي كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربية واعترافاُ بأن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الأنسان العربي في حياة كريمة أساسها العدالة الاجتماعية وسبيلها التعاون الفعال لتطوير المجتمع العربي وتنميته على أسس متينة وسليمة.