

# التعامل مع الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث

دليل منظمة العمل الدولية التدريبي  
لمنظمات العمال

ترجمة

المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية



2022

# التعامل مع الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث

دليل منظمة العمل الدولية التدريبي  
لمنظمات العمال

الترجمة

الدكتور بسام أبو الذهب

لصالح المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق



2022



## صورة غلاف الكتاب الأصلي

نُشرت الطبعة الأصلية لهذا العمل من قبل مكتب العمل الدولي، جنيف، تحت عنوان:

*Dealing with crises arising from conflicts and disasters-ILO training manual for workers' organizations*

حقوق النشر © 2022 منظمة العمل الدولية، جنيف.

حقوق النشر للطبعة العربية © 2022 المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق.

وقد تمت ترجمته بموافقة مكتب العمل الدولي.

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، المتوافقة مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمواد على التعبير عن أي رأي كان من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

تقع مسؤولية الآراء المُعبّر عنها في الدراسات والمساهمات الأخرى على عاتق مؤلفيها وحدهم، ولا يشكل النشر مصادقة من قبل مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

لا تعني الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن عدم ذكر شركة أو مُنتج تجاري أو عملية معينة ليس علامة على رفضها.

لا يقر مكتب العمل الدولي بالمسؤولية عن صحة الترجمة العربية أو عدم الدقة أو الأخطاء أو الحذف أو العواقب التي تنشأ عن استخدامها.

## ◀ تقديم منظمة العمل الدولية

منذ تأسيسها في عام 1919، عالجت منظمة العمل الدولية النزاعات والكوارث في إطار ولايتها المتمثلة في تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، على أساس أن العدالة الاجتماعية والعمل اللائق عنصران أساسيان للحفاظ على السلام. ومع ذلك، فقد تغير شكل الصراعات والكوارث تغييراً كبيراً منذ عام 1919. لقد أصبحت أكثر تعقيداً، لأنها تتفاعل مع أزمات متعددة، مثل تغير المناخ، مما يؤدي إلى مزيد من الهشاشة، وزيادة تواتر الكوارث وشدها. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى نشوء حالات من المظالم المتزايدة، أو قصور في العمل اللائق قد يؤدي أيضاً إلى مزيد من العنف والنزاع. فضلاً عن ذلك، نحن نعلم أن العديد من البلدان التي تتعامل مع نزاع طويل الأمد وكوارث طبيعية متكررة وحالات نزوح قسري تواجه الآن العبء الإضافي الناجم عن كوفيد-19. وقد تؤدي الأزمة الصحية أيضاً إلى تفاقم الدوافع الحالية للنزاع والاضطراب الاجتماعي، وثقوؤ الثقة والعقد الاجتماعي بين المواطنين ومنظمات العمال والقطاع الخاص والحكومات.

وفي عام 2017، اعتمدت أطراف الإنتاج الثلاثة لمنظمة العمل الدولية معيار عمل دولياً لتوجيهها في معالجة هذا المشهد الجديد ولصقل دور منظمة العمل الدولية في أوضاع الأزمات. فالتوصية رقم 205 بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود تتناول صراحة دور العمالة والعمل اللائق في الوقاية والانتعاش والسلام والقدرة على الصمود فيما يتعلق بأوضاع الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث. إنها تتعامل مع الأوضاع التي تقع على مفترق طرق المساعدة الإنسانية والتنمية وبناء السلام والقدرة على الصمود. وهي تساهم في ترسيخ دور منظمة العمل الدولية والشركاء الاجتماعيين في هذا المجال.

ومن منظور منظمة العمال، يمكن أن يوفر النزاع أو الكارثة أيضاً فرصاً لتشكيل المجتمعات وإيجاد مستقبل أفضل. ومن الأهمية بمكان ضمان أن العمالة والعمل اللائق هما جانبا رئيسيان لهذا الأمر، وأن منظمات العمال تضطلع بدور رئيسي في المساهمة في الوقاية من آثار النزاعات والكوارث وتخفيفها؛ والانخراط في الإنذار المبكر والتأهب؛ والمساعدة في الاستجابة الفورية بطريقة تراعي ظروف النزاع؛ وتعزيز الانتعاش على المدى الطويل؛ والمساهمة في الحفاظ على السلام.

على المدى القصير، يمكن لعملية المشاركة هذه أن تعزز قدرة منظمات العمال على التأثير في تصميم وتنفيذ الإجراءات التي تتخذها المنظمات الإنسانية والحكومة بشكل عام كمستجيبين للطوارئ. وعلى المدى الطويل، قد يكون لاتخاذ دور نشط في الأسئلة المحيطة بالنزاعات والكوارث تأثير على فتح السبل للانخراط في الحوار الاجتماعي، والثقة، وتغطية منظمات العمال، وأو منح العمال صوتاً. ومع ذلك، من أجل اغتنام هذه الفرصة، يجب أن تكون منظمات العمال مستعدة، و - من منظور منظمة العمل الدولية - يتم تذكيرها بالتوصية رقم 205، والإمكانيات التي تجلبها، وأفضل طريقة لاستخدامها. وباختصار: لا يمكن لمنظمات العمال أن تكون متفرجاً سلبياً عند ظهور الأزمات؛ هذا هو موضوع توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 وموضوع هذا الدليل التدريبي.

وفي مكتب أنشطة العمال (ACTRAV)، قمنا بعمل مكثف للترويج للتوصية رقم 205 بعد اعتمادها. ومع ذلك، لم ينته هذا العمل، وينبغي أن نواصل تعزيزه في أوقات السلم (لنكون أفضل استعداداً)، وفي أوقات الأزمات (لنكون قادرين على الاستجابة بشكل أفضل للوضع الذي نواجهه). وبناءً على إصدار سابق، قام هذا الدليل المُنتج بدقة بتوسيع نطاقه الجغرافي، كما أنه يغطي الكوارث وكذلك النزاعات.

من الأهمية بمكان أن يكون هناك نهج شامل إزاء مشكلة النزاعات والكوارث. والتعامل مع الأزمة، مع نية واضحة تتمثل في تجاوز الإغاثة الإنسانية إلى أخذ جميع جوانب العمل اللائق في الاعتبار. وفي هذا الصدد، تمنح منظمة العمل الدولية مكانة ودوراً خاصين لمنظمات العمال من خلال الإصرار على أن الحوار الاجتماعي هو أداة أساسية للاستجابة في مواجهة الأزمات وبناء السلام والقدرة على الصمود، والحد من الفقر، ومعالجة البطالة التي تثقل كاهل الشباب والنساء، وتعزيز الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ومعالجة تغير المناخ لتحقيق العدالة الاجتماعية والسلام والنمو الشامل والتنمية المُستدامة والحكم الرشيد.

نأمل أن يكون هذا الدليل بمثابة مورد قيّم، حيث يوفر إرشادات عملية لمنظمات العمال وكذلك لمسؤولي منظمة العمل الدولية والحكومات ومنظمات أصحاب العمل والشركاء الآخرين النشطين في هذا المجال لفهم أدوارهم ومشاركتهم في تعزيز السلام والقدرة على الصمود بشكل أفضل من خلال العمل اللائق.

تم تنسيق هذا الدليل بواسطة Claire La Hovary وMohammed Mwamadzingo من منظمة العمل الدولية - مكتب أنشطة العمال (ACTRAV) بدعم من Mamadou Kaba Souaré وInviolata Chinyangarara (منظمة العمل الدولية - مكتب أنشطة العمال) وكذلك من Nieves Thomet وFederico Negro (كلاهما من منظمة العمل الدولية - وحدة دعم التنسيق من أجل السلام والقدرة على الصمود (CSPR) التابعة لفرع التنمية والاستثمار (DEVINVEST). وتم إعداد الدليل بمساعدة Augusta Nannerini وOliver Jütersonke من مركز النزاع والتنمية وبناء السلام (CCDP) في معهد الدراسات العليا للدراسات الدولية والإنمائية بجنيف، مع مدخلات إضافية من زملائهم في هذا المركز Darine وEmilio Rodriguez وMarie Lobjoy وKazushige Kobayashi وKathryn Ginchini وMuriel Esposito وAtwa Sina Zintzmeyer.

وقد تم وضع الدليل جزئياً بدعم من الوزارة الفيدرالية السويسرية للشؤون الخارجية.

**Maria Helena André**

مكتب أنشطة العمال (ACTRAV)

**Mito Tsukamoto**

فرع التنمية والاستثمار (DEVINVEST)

## ◀ تقديم المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية

خلال السنوات الماضية أضاف مسار الأزمات المتعاقبة إلى مفهوم الصمود عمقاً أكبر صاحب تزايد التركيز على قدرة الدول والمجتمعات المعرضة للمخاطر والأزمات غير التقليدية على المقاومة، ومدى الجاهزية والاستعداد لمواجهة الأزمات والكوارث والاستجابة والتكيف مع التحولات والقدرة على الارتداد إلى الحالة الطبيعية وإصلاح مكامن الضعف والفجوات والثغرات التي كشفتها الأزمات لتحسين الاستجابة لأزمات مستقبلية.

يهدف هذا الدليل التدريبي المهم إلى تشجيع منظمات العمال وقادة النقابات العمالية والمعنيين فيها على تعزيز دورهم في التعامل مع الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث، حيث تضطلع منظمات العمال بدور مهم في أوقات الأزمات، ولديها القدرة على تقديم مساهمات مهمة للوقاية من آثار النزاعات والكوارث والتخفيف من حدتها والمشاركة في الإنذار المبكر والتأهب، والمساعدة في الاستجابة الفورية، وتعزيز الانتعاش على المدى الطويل. كما يتوجه الدليل إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والشركاء الآخرين النشطين في هذا المجال لفهم أدوارهم ومشاركتهم في تعزيز السلام والقدرة على الصمود من خلال العمل اللائق.

ونظراً لأهمية موضوع مواجهة الأزمات والنزاعات والكوارث، فقد ارتأينا أن نقوم بترجمة هذا الدليل المهم إلى اللغة العربية لإتاحته لجميع قرائنا الأعزاء علّه يكون مرجعاً مفيداً في هذا المجال.

يتألف الدليل من خمسة وحدات تدريبية، وهي: فهم النزاعات والكوارث، ونهج إدارة الأزمة، والحفاظ على السلام؛ الوقاية والتأهب والاستجابة والانتعاش، ودور معايير العمل الدولية في مواقع الأزمات؛ بالإضافة إلى مُسرّدٍ لأهم المصطلحات، وقائمة بالمصادر؛ كما يحتوي الدليل على تمارين تدريبية لتطبيقها على أوضاع نزاعات وكوارث حدثت بالفعل في البلدان.

ختاماً نجد لزاماً علينا أن نتوجه بخالص شكرنا وجزيل امتناننا إلى مكتب العمل الدولي في جنيف لتكرمه بمنحنا الموافقة والتمويل لترجمة التقرير الأصلي الصادر باللغة الإنجليزية ولداعمه المستمر لأنشطة الترجمة في المعهد.

كما نشكر الدكتور بسام أبو الذهب للجهد الذي بذله في ترجمة هذا الدليل الهام وله منا كل التقدير.

والله ولي التوفيق ...

القائم بأعمال مدير المعهد

الدكتورة رانية رشدية



## المحتويات

III	تقديم منظمة العمل الدولية .....	111
V	تقديم المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية .....	117
IX	قائمة الاختزالات والاختصارات .....	119
1	مُدخل .....	1
5	الوحدة 1. فهم النزاعات والكوارث .....	5
5	1.1. النزاع والعنف .....	5
7	2.1. الكوارث .....	7
9	3.1. الروابط بين النزاعات والكوارث .....	9
10	4.1. العواقب الاجتماعية والاقتصادية للنزاعات والكوارث .....	10
13	5.1. إدماج المهاجرين واللاجئين وغيرهم من السكان النازحين قسراً .....	13
15	6.1. الحوار الاجتماعي في سياق النزاعات والكوارث .....	15
17	7.1. الاستنتاجات .....	17
18	الوحدة 2. نهج إدارة الأزمة .....	18
18	1.2. تحليل السلام والنزاع .....	18
21	2.2. دورة النزاع .....	21
22	3.2. مراعاة ظروف النزاع .....	22
23	4.2. الحفاظ على السلام .....	23
25	5.2. إدارة النزاعات والكوارث .....	25
28	6.2. التفكير في القدرة على الصمود: منظور منظمة العمل الدولية .....	28
30	الوحدة 3. الحفاظ على السلام I: الوقاية والتأهب .....	30
30	1.3. أساسيات الوقاية .....	30
32	2.3. أنشطة الاتصالات للوقاية من النزاعات والكوارث .....	32
34	3.3. أساسيات التأهب .....	34
36	4.3. مستويات المشاركة .....	36
39	5.3. تعزيز قدرات الوقاية للأعضاء وهيكل أطراف الإنتاج الثلاثة .....	39
40	6.3. ترسيخ الشراكات الإقليمية والدولية لتعزيز ثقافة الوقاية من الكوارث والتخفيف من حدتها .....	40
42	الوحدة 4. الحفاظ على السلام II: الاستجابة والانتعاش .....	42
42	1.4. أساسيات الاستجابة والانتعاش .....	42
43	2.4. حملات التعبئة وإذكاء الوعي كجزء من الاستجابة الفورية للنزاعات والكوارث .....	43
45	3.4. تحليل احتياجات العمال في مواقع الأزمات .....	45
49	4.4. أعمال الإغاثة الإنسانية .....	49
49	5.4. إدماج المهاجرين واللاجئين .....	49
50	6.4. المشاركة في المفاوضات السياسية ووضع الاتفاقات .....	50
53	7.4. الشُّبُل إلى السلام والقدرة على الصمود .....	53
59	الوحدة 5. دور معايير العمل الدولية في مواقع الأزمات .....	59
59	1.5. دور معايير العمل الدولية من أجل السلام والقدرة على الصمود .....	59
60	2.5. توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 ومعايير العمل الدولية .....	60
61	3.5. معايير العمل الدولية في أوقات الأزمات .....	61



62	4.5. الاستثناءات أو حالات التعليق المسموح بها
64	5.5. نظام الإشراف لمنظمة العمل الدولية وأوضاع الأزمات
65	6.5. دور منظمات العمال في الدفاع عن معايير العمل الدولية
68	الملاحق
68	I. المسرد
72	II. قائمة المصادر

## ◀ الإطار

4	الإطار 1. دليل العمال للتوصية رقم 205 بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود
6	الإطار 2. تعريف العنف
8	الإطار 3. معلومات حول الكوارث
14	الإطار 4. التحدي المتمثل في تحديد الأشخاص المتقّلين
16	الإطار 5. انتهاك الحرية النقابية
19	الإطار 6. تحديد خطوط الخلل المجتمعي، ودوافع النزاع ومُسبباته وعوامل تضخيمه
23	الإطار 7. مراحل تسوية النزاع
27	الإطار 8. تحليل الكارثة
28	الإطار 9. ظهور "القدرة على الصمود"
31	الإطار 10. منظمات العمال وتغيير المناخ
35	الإطار 11. مصادر المعلومات للإنذار المبكر
40	الإطار 12. تسخير التعاون
44	الإطار 13. إدارة الاتصالات: ما الذي يتعين تجنبه في أوقات الأزمات
48	الإطار 14. قائمة تَحَقُّق بالأسئلة التي يتعين طرحها عند السعي إلى إجراء تقييم سريع للاحتياجات الناشئة عن أوضاع الأزمات
55	الإطار 15. قائمة تَحَقُّق لمنظمات العمال التي تستجيب للمواقع المتأثرة بالأزمات
60	الإطار 16. الاتفاقيات والبروتوكولات والتوصيات: ما الفرق؟
65	الإطار 17. لجنة منظمة العمل الدولية المعنية بالحرية النقابية
66	الإطار 18. انتهاكات الحرية النقابية

## ◀ الأشكال

9	الشكل 1. العوامل الخارجية والداخلية التي تؤدي إلى أوضاع الأزمات
11	الشكل 2. أنواع النزاعات والكوارث: حلقة مُفرّغة
21	الشكل 3. دورة التصعيد إلى أوضاع الأزمة
26	الشكل 4. إدارة دورة النزاع
26	الشكل 5. دورة إدارة الكارثة
37	الشكل 6. مستويات المشاركة
54	الشكل 7. الشُّبُل إلى السلام والقدرة على الصمود
56	الشكل 8. معايير الاستجابة
57	الشكل 9. معايير الاستجابة: رسم الأنشطة على المصفوفة

## ◀ قائمة الاختزالات والاختصارات

مكتب أنشطة العمال	Bureau for Workers' Activities	ACTRAV
شبكة النقابات العمالية لبحر البلطيق	Baltic Sea Trade Union Network	BASTUN
لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات	Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations	CEACR
اللجنة المعنية بتطبيق المعايير	Committee on the Application of Standards	CAS
اللجنة المعنية بالحرية النقابية	Committee on Freedom of Association	CFA
المنظمة المركزية للنقابات العمالية (كينيا)	Central Organization of Trade Unions (Kenya)	COTU
مركز أبحاث الأوبئة الناجمة عن الكوارث	Centre for Research on the Epidemiology of Disasters	CRE
نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج	disarmament, demobilization and reintegration	DDR
جمهورية الكونغو الديمقراطية	Democratic Republic of Congo	DRC
منتدى الإنذار المبكر والاستجابة المبكرة	Forum on Early Warning and Early Response	FEWER
الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة	Global Compact for Safe and Orderly Migration	GCM
الاتفاق العالمي بشأن اللاجئين	Global Compact on Refugees	GCR
النظام العالمي لتنسيق الإنذار بالكوارث	Global Disaster Alerting Coordination System	GDACS
النهج الترابطي بين العمل الإنساني والتنمية والسلام	humanitarian-development-peace nexus	HDP
مجموعة الأزمات الدولية	International Crisis Group	ICG
الشخص النازح داخلياً	internally displaced person	IDP
الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر	International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies	IFRC
مكتب/منظمة العمل الدولية	International Labour Office/Organization	ILO
معايير العمل الدولية	international labour standards	ILS
المنظمة الدولية للهجرة	International Organization for Migration	IOM
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	International Trade Union Confederation	ITUC
منظمة غير حكومية	non-governmental organization	NGO
منظمة وحدة النقابات الأفريقية	Organization of African Trade Union Unity	OATUU
مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية	United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs	OCHA
السلامة والصحة المهنيان	occupational safety and health	OSH
مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام	United Nations Peacebuilding Support Office	PBSO
الاتحاد العام التونسي للشغل	Tunisian General Labour Union	UGTT
مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث	United Nations Office for Disaster Risk Reduction	UNDRR
مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين (وكالة الأمم المتحدة للاجئين)	United Nations High Commissioner for Refugees (UN Refugee Agency)	UNHCR
شبكة غرب أفريقيا لبناء السلام	West African Network for Peacebuilding	WANEP
منظمة الصحة العالمية	World Health Organization	WHO



## ◀ مَدخل

يُفقد عدد لا يُحصى من العمال وظائفهم خلال فترات الأزمات، وهناك نقص في الحماية الاجتماعية حيث تتوقف الدولة والمؤسسات المجتمعية عن تأدية العمل بفعالية. ونتيجة لذلك، تفاقمت التفاوتات والإقصاء الاجتماعي وسط عدم احترام معايير العمل. وتتأثر الفئات شديدة التأثر - بما في ذلك الأقليات والأطفال وذوي الإعاقة وكبار السن - بشكل خاص، وكذلك المهاجرون والسكان الذين يعانون من النزوح القسري.

ويضطلع عالم العمل بدور مهم بشكل خاص في أوقات النزاعات والكوارث - كما تم التأكيد عليه مرة أخرى خلال جائحة كوفيد-19 التي عطلت سُبل معيشة الناس على مستوى العالم منذ أواخر عام 2019. وتشمل الأنشطة إيجاد فرص العمل اللائق والفرص المُدرة للدخل، وتقديم الخدمات الاجتماعية الأساسية والحماية الاجتماعية المتاحة، ودعم حقوق ومعايير العمل، وبناء مؤسسات تمثيلية وخاضعة للمساءلة، وتعزيز الحوار الاجتماعي للتخفيف من العواقب المُدمرة للأزمات وبناء السلام.

وفي تموز/يونيو 2017، اعتمدت منظمة العمل الدولية التوصية رقم 205 بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود. وتركز التوصية على النزاعات والكوارث التي تُدمر باستمرار سُبل العيش وتعطل الأعمال وتضر بأماكن العمل في جميع أنحاء العالم.

ومنظمات العمال ليست متفرجاً سلبياً عند ظهور الأزمات. فلديها القدرة على تقديم مساهمات مهمة للوقاية من آثار النزاعات والكوارث والتخفيف من حدتها، والمشاركة في الإنذار المبكر والتأهب، والمساعدة في الاستجابة الفورية. وتعزيز الانتعاش على المدى الطويل. هذا هو موضوع توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 وموضوع هذا الدليل التدريبي.

## دور منظمات العمال في مواقع النزاع والكوارث

نظراً لموقعها المتميز في المجتمع، تضطلع منظمات العمال بدور مهم عندما يتعلق الأمر بأوضاع الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث. وتشمل المهام الرئيسية ما يلي:

◀ **حماية العمل وتعزيز التشغيل** لصالح جميع العمال، بما في ذلك المهاجرين واللاجئين وغيرهم من النازحين قسراً، علاوة على أولئك الذين يعملون في الاقتصاد غير المنظم.

◀ **الدعوة إلى الحكم الرشيد والمؤسسات الخاضعة للمساءلة** سعياً لتحقيق السلام والعدالة الاجتماعية.

◀ **العمل كقوة ضاغطة ضد انتهاك حقوق العمال والتمييز ضد جميع العمال**، ولاسيما أولئك الذين باتوا شديدي التأثير بسبب الأزمة.

◀ **إيجاد حلول مبتكرة لأوضاع الأزمات** من خلال الحوار الاجتماعي البناء والشراكة في عالم العمل.

◀ **استخدام قاعدة العضوية للعمل كمصدر للإنذار المبكر للنزاعات**، وكمخزون للمتطوعين الذين يمكن حشدهم في أعقاب الكوارث مباشرة.

◀ **ضمان إشراك جميع العمال في الجهود المبذولة لبناء مجتمعات سلمية وشاملة**، مع التركيز بشكل خاص على احتياجات ومساهمات المهاجرين، واللاجئين وغيرهم من النازحين قسراً، والنساء، والشباب، وكبار السن، والأشخاص ذوي الإعاقة.

◀ **الانخراط في إرساء سلام مُستدام من خلال الانتعاش وإعادة الإعمار** بعد فترات النزاع أو الكارثة، مع التأكيد على الحقوق وتطوير المهارات وإعادة إدماج العمال في سوق العمل من خلال العمل اللائق.

◀ **بناء التحالفات والتضامن مع منظمات العمال في البلدان الأخرى**، وتعزيز شبكات الدعم الإقليمية والعالمية التي يمكن الاستفادة منها في أوقات الأزمة.

وبغية تعظيم إمكاناتهم كأطراف فاعلة مجتمعية، تحشد منظمات العمال المهارات والموارد البشرية والمالية للاستجابة للتحديات المحددة الناشئة عن النزاعات والكوارث. وكما هو متوقع من جميع أطراف الإنتاج الثلاثة لمنظمة العمل الدولية، تتبنى منظمات العمال أيضاً وتغذي موقفاً منفتحاً يدافع عن التنوع والاندماج المجتمعي والسلام المُستدام، على الأقل فيما يتعلق بأولئك الذين باتوا شديدي التأثير بسبب الأزمة (مثل الأطفال وكبار السن وذوي الإعاقة والنازحين قسراً).

سيسلط هذا الدليل التدريبي الضوء على العديد من القضايا ذات الصلة بمنظمات العمال في أوضاع الأزمات والكوارث. وقد تشمل هذه القضايا:

◀ **الأداء الفعلي لمنظمات العمال** عندما يكون وجودها وفعاليتها على المحك بسبب مراعاة ظروف النزاع.

◀ **تعزيز القدرة على الصمود المؤسسية والحفاظ على السلام**، مما يتطلب الاستثمار في بناء التحالفات عبر الشركاء الاجتماعيين ومن خلال شبكات النقابات العمالية في البلدان الأخرى.

◀ **وضع استراتيجيات اتصالات قوية داخل قنوات النقابات والجهات الفاعلة المجتمعية الأخرى**، بما في ذلك على المستويين الإقليمي والدولي.

## أهداف هذا الدليل التدريبي

الهدف العام لهذا الدليل هو تشجيع قادة النقابات والعمالين الاختصاصيين في منظمات العمال على زيادة دورهم في التعامل مع الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث. لقد تم تعزيز هذه الأجنادات من خلال اعتماد توصية منظمة العمل الدولية رقم 205. ويستند التدريب المُقترح هنا إلى جوهر تلك التوصية ويسعى إلى تعزيز المناقشات حول موضوع إدارة الأزمات فيما بين منظمات العمال، وبالتعاون مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل.

في نهاية التدريب، ينبغي أن يكون المشاركون قادرين على:

- ◀ فهم كيف تؤثر النزاعات والكوارث على أماكن العمل والعمالين.
- ◀ المساهمة في تحليل أسباب ودوافع وآثار الأزمات على المجتمعات وعالم العمل.
- ◀ التعرف على قدرة منظمات العمال على تقديم مساهمات حيوية للوقاية من التوترات والنزاعات وتسويتها والتخفيف من آثار الكوارث، علاوة على الجهود المتعلقة بالتأهب والاستجابة الإنسانية والإنعاش وإعادة الإعمار، وفي نهاية المطاف إرساء سلام مُستدام.
- ◀ الاعتراف بأهمية تعزيز الروابط القوية وبناء التحالفات مع المؤسسات المجتمعية (بما في ذلك وسائل الإعلام)، وتنفيذ الأنشطة التي تهدف إلى تعزيز الحوار الاجتماعي. ويشمل ذلك إقامة روابط مع الشبكات الإقليمية والدولية لمنظمات العمال.

## كيف تتم هيكله الدليل التدريبي

ينقسم هذا الدليل إلى خمس وحدات. وتأتي كل وحدة مع مجموعة من الأهداف التعليمية وتتضمن مجموعة من المواد التحليلية والتمارين والمعلومات الأساسية.

تُقدّم **الوحدة 1** مدخلاً لمفاهيم «النزاع» و«الكارثة». وتستكشف الروابط بين الاثنين في مواقع الأزمات، وتناقش بعض الأسباب والدوافع لهذه الديناميات، وتؤكد على الأدوار المهمة التي يمكن أن تضطلع بها منظمات العمال في مثل هذه المواقع.

تضع **الوحدة 2** الأدوات التحليلية الأساسية التي يمكن استخدامها لفهم النزاعات والكوارث، والتفكير في نقاط الدخول نحو المساهمة في السلام المُستدام. وتشمل هذه المفاهيم مفهومي «مراعاة ظروف النزاع» و«القدرة على الصمود»، وكذلك دورة إدارة الأزمة المُتمثلة في الوقاية/التخفيف والتأهب والاستجابة والانتعاش.

تنظر **الوحدة 3** في الوقاية والتأهب بمزيد من التفصيل. تُعتبر منظمات العمال جهات فاعلة حيوية في منع التوترات السياسية من التحول إلى نزاع عنيف، وفي التخفيف من آثار الكوارث. وبالتالي، فإن تحديد علامات الإنذار مبكراً هو أمر أساسي، كما هو الحال مع الاستعداد الجيد لبداية فترات الأزمات.

تتناول **الوحدة 4** الاستجابة والانتعاش من أجل السلام والقدرة على الصمود. وهي تدرس دور منظمات العمال في الاستجابة الفورية للنزاعات والكوارث، فضلاً عن المساهمات المهمة التي يمكن أن تقدمها للانتعاش وإعادة الإعمار في الجهود المبذولة لإرساء السلام المُستدام.

تُركّز **الوحدة 5** على دور معايير العمل الدولية في تعزيز العمل اللائق والعمالة في الاستعداد لجميع أشكال أوضاع الأزمات والاستجابة لها.

ينبغي استخدام هذا الدليل بالاقتران مع دليل العمال بشأن التوصية

205 الصادر عن منظمة العمل الدولية بعنوان:

Workers' Guide to ILO Recommendation No. 205

الذي تتم الإشارة إليه بشكل متكرر؛ حيث يحتوي على أمثلة

وتوضيحات من البلدان تساعد في وضع المواد التي يتم تناولها في

سياقها (أنظر الإطار 1).

الإطار 1. دليل العمال للتوصية رقم 205 بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود:  
Workers' Guide to Employment and Decent Work for Peace and Resilience  
Recommendation (No. 205)

بغية تعريف منظمات العمال بتوصية منظمة العمل الدولية رقم 205، فإن دليل العمال:

- ◀ يوضّح كيف ولماذا تم اعتماد توصية منظمة العمل الدولية رقم 205؛ و
- ◀ يُقدّم تعليقاً على نص التوصية قسماً تلو الآخر؛ و
- ◀ يوضّح بعض المواضيع الرئيسية من خلال أمثلة واقعية من العالم للأنشطة التي تمارسها منظمات العمال في أوضاع الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث؛ و
- ◀ يُقدّم عدداً من بنود العمل لمنظمات العمال، بما في ذلك اقتراحات حول كيفية تضمين بعض الرسائل الرئيسية للتوصية في مواد الاتصالات وحملات إنكاء الوعي.

من المفترض أن تُجرى التمارين مع مراعاة نزاع أو كارثة معينة، نقترح على القراء اختيار سيناريو واحد على الأقل للنزاع والكارثة على دراية بهما، أو يتعلق ببلدهم الأصلي أو مكان عملهم، على سبيل المثال، أو بموقع يهتمون باستكشافه بشكل أكبر. وللتبسيط، يُشار إلى هذه السيناريوهات باسم «بلدك» في التمارين.

وتتمثل إحدى طرق اختيار سياق النزاع أو الكارثة في تصفح قواعد البيانات المتاحة على مواقع الإنترنت المشار إليها في التمارين. لا يتضمن الدليل نفسه تفاصيل حول الأزمات الموضحة في قواعد البيانات تلك، حيث إن الأوضاع تتطور باستمرار. وتجدر الإشارة إلى أن الوصول إلى الإنترنت ليس شرطاً مسبقاً لاستخدام هذا الدليل واللجوء إلى التمارين.

وينتهي الدليل بسلسلة من القراءات الإضافية، ومسرد للمصطلحات الرئيسية، وقائمة ببعض معايير العمل الدولية الرئيسية، والنصوص المتعلقة بدور عالم العمل في المواقع المتأثرة بالنزاعات والكوارث.

## المتابعة والتغذية الراجعة

بدعم من منظمة العمل الدولية، يكون مُستخدمو هذا الدليل مسؤولين عن الاستفادة من الأفكار المكتسبة من خلال السعي إلى إيجاد تغيير ملموس داخل منظمات العمال الخاصة بهم والحوار الاجتماعي الذي هم جزء منه.

ومن خلال التدريب المشترك وتنفيذ بعض بنود العمل المُقترحة، يمكن أن يساعد الدليل، إلى جانب دليل العمال لتوصية منظمة العمل الدولية رقم 205 (Workers' Guide to ILO Recommendation No. 205)، في بناء التحالفات وتعزيز الشبكات الإقليمية والدولية.

ويشجّع مُستخدمو هذا الدليل على إرسال تعليقاتهم واقتراحاتهم إلى منظمة العمل الدولية - مكتب أنشطة العمال (ACTRAV) فيما يتعلق بمضمون الدليل، بالإضافة إلى التفاصيل المتعلقة بالطريقة التي يُستخدم بها، مما يوفر معلومات للتحديات اللاحقة للنص، بالإضافة إلى تصميم الدورات التدريبية والأدلة المماثلة في المستقبل.

# الوحدة 1

## فهم النزاعات والكوارث

### الأهداف التعليمية

- ◀ الدراية بالطرق المختلفة التي نستخدم بها مصطلح «النزاع» للإشارة إلى النزاعات والتوترات بين الأفراد والجماعات والمجتمعات.
- ◀ إدراك أن العديد من أشكال العنف تحدث في الحالات التي لا تتأثر رسمياً بالحروب.
- ◀ إدراك مفهوم «الكارثة»، وكيف أنها تتضمن مجموعة متنوعة من المخاطر الطبيعية والمخاطر من صنع الإنسان - بما في ذلك التحديات العالمية، مثل جائحة كوفيد-19.
- ◀ إدراك مواقع النزاع والكارثة وكيفية تبني منطقتي «إدارة الأزمة».
- ◀ الاعتراف بالعواقب المختلفة التي يمكن أن تحدثها النزاعات والكوارث على المجتمعات، وما هو الدور الذي تؤديه منظمات العمال للمشاركة في التعامل مع مثل هذه الأزمات، على الأقل من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي.

### 1.1. النزاع والعنف

يحدث النزاع، بمعناه الأكثر عمومية، عندما يسعى الأفراد أو الجماعات إلى تحقيق مصالحهم وأهدافهم بطريقة ينظر إليها على أنها تتعارض مع المصالح التي يسعى إليها أفراد أو جماعات أخرى. وفي مثل هذه الحالات، قد يسعى أحد الأطراف إلى الضغط على الطرف الآخر للتراجع؛ فإذا قاوم الطرف الآخر أو واجه مثل هذه الضغوط بطريقة ما، فعندئذ سيكون لدينا «نزاع».

والنزاع جزء من كل مجتمع، وقد لا يكون بالضرورة شيئاً سيئاً؛ نريد أن يكون الناس والمجتمعات طموحة وتسعى لتحقيق رفاهيتها. ومع ذلك، عندما يدرك طرف أو أكثر في النزاع أنهم غير قادرين على تسوية خلافاتهم سلمياً، فقد يحولون النزاع إلى مواجهة عنيفة. وعندما تكون الجهات الفاعلة المعنية دولا أو جماعات مسلحة لها تسلسل قيادة داخلي، يُشار إلى استخدام القوة على أنه **عنف مُنظَّم**.

النزاع المسلح هو المصطلح الرسمي لما قد نشير إليه عادة بالحرب.

ويُعدّ النزاع المسلح نوعاً من العنف المُنظَّم الذي قد يشمل كلاً من الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية. فإذا كان النزاع المسلح يشمل أكثر من دولة، تتم الإشارة إليه على أنه «نزاع مسلح دولي»؛ وبدلاً من ذلك، إذا كان النزاع يحدث داخل حدود دولة معينة (أي بين القوات الحكومية والجهات الفاعلة المسلحة غير الحكومية، أو في الواقع بين الجهات الفاعلة غير الحكومية التي تقاتل بعضها البعض)، عندها تتم الإشارة إليه على أنه «نزاع مسلح غير دولي».

منذ نهاية الحرب الباردة، يمكن تحديد الاتجاهات الرئيسية فيما يتعلق بالنزاعات المسلحة كما يلي:

- ◀ **الحرب غير المتكافئة** - بدلاً من شن جيوش الدولة حرباً في ساحة المعركة، فإن العديد من النزاعات العنيفة اليوم هي نزاعات ممتدة طويلة الأمد يشارك فيها فصائل صغيرة لكنها مُدجّجة بالسلاح، وغالباً ما تضع نفسها في مواجهة سلطة الدولة. وقد أدى ذلك إلى تغيير في العقيدة العسكرية أيضاً؛ الابتعاد عن محاولة «الفوز» بانتصار عسكري صريح، إلى تكتيكات مكافحة التمرد وجهود تحقيق الاستقرار كما تُستخدمها، على سبيل المثال، القوى الخارجية في أفغانستان أو مالي.



- ◀ انتشار الجهات الفاعلة غير الحكومية - لا تشمل العديد من النزاعات العنيفة اليوم جيوش الدولة فحسب، ولكن مجموعة متنوعة من الجهات الفاعلة المسلحة غير الحكومية - من المتمردين إلى الميليشيات والعصابات وقوات الدفاع عن النفس وشبكات الجريمة المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، هناك زيادة ملحوظة في عدد هذه الجماعات العاملة في مناطق نزاع معينة: حُدّد البحث مئات الجماعات المسلحة في ليبيا، وشرق جمهورية الكونغو الديمقراطية، والجمهورية العربية السورية. ويشكل هذا التشرذم - الذي اتسم بجولات متتالية من الانشقاق وتشكيل التحالفات - تحدياً كبيراً لجهود بناء السلام.
- ◀ الحروب بالوكالة - في عالم اليوم المتسم بالعلومة، لا يوجد نزاع مسلح «محلي» عملياً، سواء من حيث الأرض أو من حيث الجهات الفاعلة المشاركة. وبدلاً من ذلك، تبرز مجموعة متنوعة من المصالح المادية والجيوسياسية والأيدولوجية «سلاسل إمداد» مختلفة، حيث تقوم قوة أجنبية واحدة أو أخرى بدعم كل طرف في النزاع بالموارد (المال، الأسلحة، التدريب، المرتزقة، وما إلى ذلك).
- ◀ المدن كمكان للنزاع العنيف - مع التوسع الحضري السريع في العالم، يتم أيضاً خوض الحرب بشكل متزايد في المناطق المأهولة، والتي في حد ذاتها لا تجلب فقط تحديات خاصة للعقيدة العسكرية (كيفية خوض معركة في المناطق الحضرية دون خسائر في أرواح المدنيين والعسكريين، والتدمير الهائل للبنى التحتية الأساسية)، ولكن أيضاً للعمل الوقائي والاستجابة الإنسانية (بما في ذلك مخاوف الحماية والوصول).

يمكن أن تختلف مدة النزاع العنيف، وكذلك شدته بمرور الوقت.

في كثير من الأحيان، قد يكون من الصعب تحديد الأسباب الجذرية للنزاع العنيف، وكلما طال أمد النزاع، زاد احتمال إغفال الاختلافات الأصلية. بمعنى آخر، يحصل النزاع على حياة خاصة به، ويصبح حالة وجود ومصدر دخل للبعض. ولهذا السبب يتحدث محللو النزاع عن **اقتصادات الحرب**.

وتشعر جميع أجزاء المجتمع، بما في ذلك عالم العمل، بالآثار الضارة للنزاع العنيف. وتجدر الإشارة إلى أن للنزاعات تأثيراً عميقاً على فرص العمل وتوليد الدخل، وتؤثر بشكل غير متناسب على الفئات المحرومة من السكان، مثل النساء والأطفال وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة. إنها تدمر سُبل العيش وتشرّد السكان وتُعطلّ عمليات التعليم.

ومع ذلك، فإن **العنف** - بين الأفراد أو الجماعات - يحدث أيضاً في العديد من المجتمعات التي لا تشهد نزاعاً مسلحاً رسمياً. ولا يُشترط دائماً أن يكون قاتلاً؛ فالكثير من المجتمعات تعاني من مستويات عالية من العنف الأسري والعنف على أساس النوع الاجتماعي والعنف الجنسي، بالإضافة إلى مجموعة متنوعة من التهديدات البدنية والنفسية والإكراه التي تضر بنفس القدر بالرفاهية الفردية والمجتمعية، والرخاء الاجتماعي - الاقتصادي (أنظر الإطار 2).

## ◀ الإطار 2. تعريف العنف

تُعرّف مختلف الأوساط الأكاديمية والممارسين العنف بطرق مختلفة. لقد كانت منظمة الصحة العالمية، من جانبها، نشطة جداً من خلال التحالف الذي يتبع لها بشأن منع العنف في التأكيد على الحاجة إلى تجاوز معدلات جرائم القتل والوفيات الناتجة عن المعارك عند السعي لفهم النطاق الكامل للعنف في المجتمع. وبالتمييز بين «العنف المُوجّه للذات» و«العنف بين الأفراد» و«العنف الجماعي»، يُعرّف العنف بأنه «الاستخدام المُتعمّد للقوة البدنية أو السلطة، المُهدّدة أو الفعلية، ضد النفس أو ضد شخص آخر أو ضد جماعة أو مجتمع، والذي يؤدي أو لديه احتمال كبير بأن يؤدي إما إلى الإصابة أو الوفاة أو الضرر النفسي أو سوء النمو أو الحرمان». هذا التعريف مهم عند التمييز بين «النزاع» و«العنف» بالطريقة المقترحة في هذا الدليل.

في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وكذلك في أجزاء من أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وآسيا، هناك مدن وأقاليم تتميز بمستويات من العنف المميت تُقارن بتلك الموجودة في مناطق الحرب، إن لم تكن تتجاوزها. وتشهد دول، مثل السلفادور والمكسيك وجنوب أفريقيا، عنفاً إجرامياً على نطاق يندرج بالخطر، وحتى البرازيل، وهي لاعب اقتصادي إقليمي قوي، تشهد أكثر من 50,000 حالة وفاة ناجمة عن العنف في مدنها كل عام. هذا هو السبب في أن فهمنا للنزاع يحتاج إلى التوسع إلى ما هو أبعد من المفاهيم التقليدية «للنزاع المسلح» أو «الحرب» من أجل التعرف أيضاً على العنف المزمن في مواقع خالية من النزاع.

## التمرين 1



ضع في اعتبارك اتجاهات العنف المُنظَّم في بلدك. أنظر إلى الماضي وأجب عن الأسئلة التالية:

1.1. هل ازداد النزاع العنيف أو انخفض خلال العقود الثلاثة أو الأربعة الماضية؟

2.1. ما هي السنوات التي تعتبرها «فترات الأزمة»؟

3.1. كيف تنظر إلى الوضع الحالي للبلد؟

حاول الآن مقارنة تاريخ العنف المُنظَّم في بلدك بتاريخ العنف في الدول المجاورة، وأجب عن الأسئلة التالية:

4.1. كيف تطور النزاع المسلح في جميع أنحاء الإقليم؟

5.1. هل تعكس لحظات الأزمة في الإقليم زيادةً أو انخفاضاً العنف المُنظَّم في بلدك، والعكس صحيح؟

للحصول على معلومات مُفضَّلة حول مستوى العنف في بلدك أو الإقليم المحيط، يمكنك الرجوع إلى برنامج بيانات النزاع في أوبسالا (في السويد) على الموقع التالي: <https://ucdp.uu.se/>

## 2.1. الكوارث

بعيداً عن النزاعات، يجب على معظم البلدان في جميع أنحاء العالم التعامل مع الكوارث الطبيعية والأشكال الأخرى من الأحداث الكارثية، بما في ذلك الجوائح الصحية، مثل المتعلقة بكوفيد-19. وفي الأوساط الإنسانية، من الشائع التحدث عن أشكال مختلفة من المخاطر التي تواجهها المجتمعات، ويمكن تقسيمها إلى مخاطر من صنع الإنسان ومخاطر طبيعية.

تشمل المخاطر من صنع الإنسان (والتكنولوجية) المجاعة والسكان النازحين، علاوة على الحوادث الصناعية وحوادث النقل. وتشمل أيضاً الظواهر الأخرى التي يسببها الإنسان ولها عواقب وخيمة على المستوطنات البشرية، ولاسيما التدهور البيئي والتلوث.

وعلى النقيض من ذلك، فإن المخاطر الطبيعية هي ظواهر فيزيائية تحدث بشكل طبيعي، وتنتج إما عن البداية البطيئة أو السريعة للأحداث. لقد أصبحت الكوارث التي تسببها أكثر تواتراً. يمكن أن تكون هذه الأحداث:

◀ جيوفيزيائية (الزلازل والانهييارات الأرضية وأمواج تسونامي والنشاط البركاني)؛ أو

◀ هيدرولوجية (الانهيارات الجليدية والفيضانات)؛ أو

◀ مناخية (درجات الحرارة شديدة الارتفاع والانخفاض، والجفاف، وحرائق الغابات)؛ أو

◀ متعلقة بالأرصاد الجوية (الأعاصير والعواصف/الأمواج)؛ أو

◀ بيولوجية (أوبئة أو جوائح مَرَضِيَّة، وأنواع الطاعون الحشرية/الحيوانية).

قد تكون بعض المخاطر الطبيعية المذكورة أعلاه ناتجة أيضاً - أو تتفاقم بشكل واضح - عن طريق المشاركة البشرية، وبالتالي فإن التمييز بين الكوارث الطبيعية والكوارث من صنع الإنسان ليس واضحاً دائماً أو حتى مفيداً. فالانهيارات الأرضية، على سبيل المثال، غالباً ما تكون نتيجة لإزالة الغابات أو ممارسات التشييد غير الآمنة. كما يُعزى إلى الأعمال البشرية صراحة الاحتراز العالمي وأثازه (ارتفاع مستويات البحار أو أنماط الطقس المتطرفة، وما إلى ذلك). وقد يرتبط الضرر وتعطل البنى التحتية الحضرية، بما في ذلك الطرق السريعة والمباني أو الجسور، بظواهر، مثل الفساد وسوء الإدارة العامة وأشكال أخرى من الخلل المجتمعي. فضلاً عن ذلك، هناك عدد من العوامل المُشدِّدة - التحديات التي تهدد بتفاقم الأمور، سواء من حيث احتمالية وقوع الكارثة أو من حيث الآثار المُحتملة؛ وهي تشمل (على سبيل المثال لا الحصر): التحضر العشوائي، أو تخلف التنمية والفقر المزمن، أو انتشار المرض. يردُّ في الإطار 3 بعض مصادر المعلومات حول الكوارث.

بصفة عامة، تميل فئات السكان الأفقر والأكثر استضعافاً (تأثراً) إلى التأثر بقدر أكبر بالمخاطر الطبيعية والمخاطر من صنع الإنسان مقارنة بفئات السكان الأكثر ثراءً.

### ◀ الإطار 3. معلومات حول الكوارث

هناك العديد من مصادر المعلومات حول الكوارث، بما في ذلك التحديات في الوقت الحقيقي حول إمكانية حدوثها، وتصانيف أنواعها المختلفة. يُرجى الرجوع إلى هذه المصادر للحصول على فهم أفضل لمختلف أنواع الكوارث.

◀ موقع الويب للاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (IFCR):

<https://www.ifrc.org/what-disaster>.

◀ موقع الويب للنظام العالمي لتنسيق الإنذار بالكوارث (GDACS): <http://www.gdacs.org/>

◀ موقع الويب لمركز أبحاث الأوبئة الناجمة عن الكوارث (CRE):

<https://www.emdat.be/classification>. «EM-DAT: The International Disaster Database».

ومن أجل الاتساق، فإن المفردات المُعتمدة في هذا الدليل هي نفسها المُستخدمة في توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 التي تتحدث بشكل عام عن «النزاعات والكوارث». وفي جميع أنحاء هذا الدليل، وفيما يتعلق بمخاوف «إدارة الأزمة» التي يركِّز الدليل عليها، سوف نعتبر «الكوارث» مرادفاً إلى حد كبير لمختلف «المخاطر» المُوضَّحة أعلاه.

## التمرين 2

إلى جانب جائحة كوفيد-19، فُكِّر في ما لا يقل عن ثلاث كوارث شهدتها بلدك على مدى العقد الماضي:

1.2. ضع قائمة بالجهات الفاعلة الرئيسية على المستوى المحلي (أي على المستوى الشعبي) والمستوى المؤسسي التي تدخلت للمساعدة في التخفيف من العواقب.

2.2. إلى أي مدى شاركت منطمتك في الاستجابة؟



### 3.1. الروابط بين النزاعات والكوارث

نادراً ما تحدث النزاعات والكوارث بمعزل عن غيرها. ففي كثير من الأحيان، تحدث في دورات - ترتبط العديد من الكوارث بالأحداث الموسمية. وبالمثل، تميل النزاعات إلى الاندلاع بشكل متكرر، على الرغم من أفضل الجهود المبذولة لبناء السلام. علاوة على ذلك، تواجه معظم البلدان مخاطر متعددة في وقت واحد، لأسباب ليس أقلها تأثيرات الدومينو في مواجهة ضعف قدرات الدولة والمجتمع.

دعونا نعمل مع تشبيه بسيط. المجتمع البشري يشبه الآلة - نظام يتكون من العديد من الأجزاء المتحركة. فعند حدوث خلل في بعض الأجزاء، قد يتوقف الجهاز بأكمله عن العمل بشكل صحيح. وينطبق الأمر نفسه على المجتمع: عندما تتوقف بعض جوانبه - مثل المؤسسات الحكومية الرئيسية - عن العمل بفعالية، ينهار النظام المجتمعي ولا يُعد قادراً على تلبية احتياجات الناس.

هناك قاعدة أدلة متزايدة حول الروابط المُعقَّدة بين تغير المناخ والتدهور البيئي والنزاع العنيف.

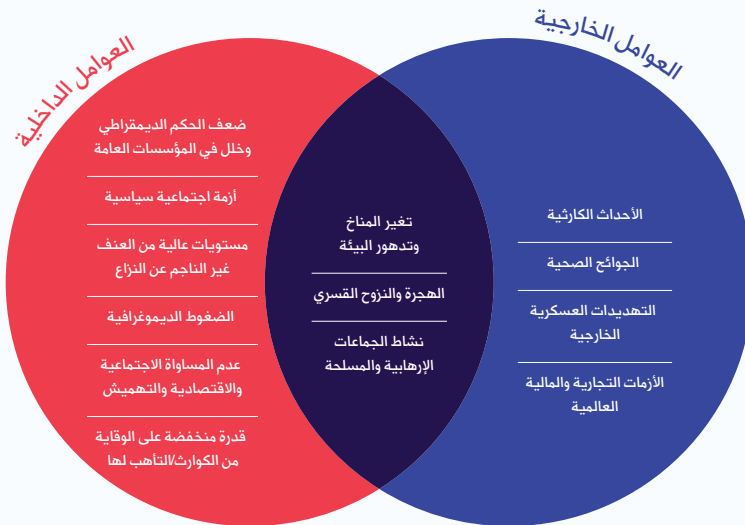
وهكذا يتحدث مُنظِّرو الأنظمة عن الأزمة على أنها حدث أو سلسلة من الأحداث تؤدي إلى وضع خطير أو غير مستقر فيما يتعلق بعمل النظام. فعندما يحدث كسر في أحد مكابس الأسطوانة في محرك سيارتي، فإنه من المحتمل أن النظام بأكمله (في سيارتي) سيتوقف عن الحركة. وهكذا يُنظِّرو الأنظمة أيضاً عن علامات **التوتر**: قد تبدأ درجة حرارة محرك سيارتي بالارتفاع، والبخار القادم من أسفل غطاء المحرك هو إشارة مُؤكَّدة على أن شيئاً ما على وشك أن يحدث خطأ.

وبشكل عام، لذلك، من المهم **التعرف** على علامات التوتر والاستجابة السريعة للأزمة. قد يكون سبب الأزمة غير معروف في هذه المرحلة، أو على الأقل مُعقَّداً للغاية بحيث لا يمكن فهمه على المدى القصير: قد تجتمع العديد من العوامل وتؤدي إلى حدوث أزمة. هذا هو السبب في أن المُحلِّلين يبدوون بإجراء حسابات مُعقَّدة تتعلق بالخطر لفهم احتمالية وقوع أزمة: من غير المُؤكد ما إذا كان محرك سيارتي سيتعطل ومتى، ولكنني مع معرفة كافية بميكانيكا السيارات (والبيانات الموجودة من السيارات الأخرى)، أعلم أن فرص تعطل المحرك أكبر إذا لم أقم بتغيير الزيت بانتظام، على سبيل المثال.

يمكن أن تكون أسباب حدوث الأزمة كامنة في داخل النظام أو خارجه - فقد يتعطل محرك سيارتي بسبب عيب في التصميم أو نقص الصيانة (عوامل داخلية)، أو لأن سيارة أخرى اصطدمت بسيارتي (عامل خارجي). وينطبق الشيء نفسه على المجتمع: قد يكون سبب الأزمة الاجتماعية السياسية المؤسسات المعيبة أو سوء الإدارة (عوامل داخلية) أو بسبب انهيار سوق الأسهم العالمية أو جيش غاز (عوامل خارجية).

يحاول **الشكل 1**، عبارات أساسية للغاية، تصوير هذا التمييز بين العوامل الداخلية والخارجية التي تؤدي إلى فترات الأزمات.

الشكل 1. العوامل الخارجية والداخلية التي تؤدي إلى أوضاع الأزمات



لمزيد من المعلومات حول التوصية رقم 205 وابتكاراتها، يمكن الرجوع إلى الصفحتين 13 و14 من دليل العمال التالي بشأن التوصية 205:

The Workers' Guide to ILO Recommendation No. 205.

الفكرة المثيرة هنا هي رؤية المجتمعات كُنظم يجب أن تتعامل مع مجموعة متنوعة من عوامل التوتر - يمكن التحكم في بعضها (إلى حد ما) من الداخل، بينما يأتي البعض الآخر من الخارج. يمكننا وضع سياسات أفضل لمعالجة الفقر المزمن والتهميش داخل مجتمع معين، لكن الجوائح الصحية (مثل فيروس الإيبولا أو كوفيد-19) تتحدى حدود الدول. وينطبق الشيء نفسه على تغير المناخ الذي قد يكون له آثار محلية للغاية وعالمية على حد سواء، و«أسباب» غالباً ما تكون خارجة عن سيطرة دولة معينة - وهذا هو السبب في أهمية العمل الجماعي. ففي كلتا الحالتين، يجب أن نكون على دراية بالمصادر المحتملة للأزمة، وأن نشترك باستمرار في إدارة الأزمة. يتضمن ذلك السعي إلى الوقاية من آثار الأزمة ولأو التخفيف منها، والتأهب بشكل أفضل لحدوثها، والاستعداد للاستجابة بفعالية.

ويساعدنا مفهوم «الأزمة» أيضاً على التفكير في النزاعات والكوارث، والعلاقة بينهما - وهذا أيضاً ابتكار وراء توصية منظمة العمل الدولية رقم 205. ويصعب أحياناً تحقيق السلام المُستدام على الرغم من بذل أفضل الجهود لتسوية النزاعات، على وجه التحديد بسبب الجهات الفاعلة العديدة المعنية، والدوافع المختلفة والمتداخلة للنزاعات والكوارث التي يجب على المجتمعات التعامل معها في أي وقت.

ستتم مناقشة فكرة «القدرة على الصمود» بمزيد من التفصيل في الوحدة 2 من هذا الدليل التدريبي.

ويتعين على جميع الجهات الفاعلة المحلية والدولية التي تسعى للتعامل مع النزاعات والكوارث أن تتبنى منطق إدارة الأزمة. فقد تتعرض البلدان المتضررة من النزاعات أيضاً للكوارث التي سيكون لها أثر عميق على ديناميات النزاع، في حين أن الكوارث نفسها قد تُضعف المؤسسات الحكومية والمجتمعية، وبالتالي قد تؤدي إلى تفاقم التوترات الاجتماعية السياسية. وهذا هو السبب في أن توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 تقدم مفردات القدرة على الصمود، علاوة على التركيز على الوقاية/التخفيف والتأهب والاستجابة والانتعاش سعياً لتحقيق سلام مُستدام.

#### 4.1. العواقب الاجتماعية والاقتصادية للنزاعات والكوارث

تحدث النزاعات والكوارث بأشكال متعددة، وتتنوع عواقبها على المستويات البشرية والسياسية والاجتماعية الاقتصادية. وقد تؤثر مثل هذه الأزمات على وجود الدول ذاته، وتحد من جهود التنمية أو تلغيها، وتعرض القيم المجتمعية وعلاقات الثقة للخطر أو تضعفها. يوضح الشكل 2 الحلقة المُفزعة التي غالباً ما تجد الدول والمجتمعات المتضررة من النزاعات والكوارث نفسها في داخلها.

على وجه التحديد، ومن منظور عالم العمل، تتضمن بعض الآثار السلبية للنزاعات والكوارث ما يلي:

- ◀ **تغيّر قاعدة السكان** من خلال الإصابات ونزوح السكان، مما يؤدي إلى اضطرابات شديدة في سوق العمل.
- ◀ **نقص العمالة الماهرة لتعزيز الانتعاش وإعادة الإعمار** حيث يحاول الكثيرون الفرار من المناطق المتضررة من الأزمة.
- ◀ **تدمير البنية التحتية المحلية**، بما في ذلك شبكات النقل والمرافق العامة والمرافق الاجتماعية. مما يؤدي إلى تفاقم الشعور العام بانعدام الأمن ويعطل الإنتاج والتجارة لأن العمال لا يستطيعون الذهاب إلى أماكن عملهم أو لا يجروؤن على ذلك.
- ◀ **تدمير المساكن والممتلكات**، بما في ذلك الأعمال.
- ◀ **نقص في السلع والخدمات الأساسية** بسبب توقف الإنتاج والتجارة، وفقدان أو تلف السلع أو المحاصيل أو الأصول الإنتاجية، ومحدودية الوصول إلى الأسواق بسبب تدمير البنية التحتية ولأو انعدام الأمن.

## ◀ الشكل 2. أنواع النزاعات والكوارث: حلقة مُفرّغة



- ◀ فقدان الدخل وارتفاع معدلات البطالة من خلال تعطل ولأو توقف الأنشطة الإنتاجية والتجارية (مع فرض إجراءات الإغلاق القسرية وحظر التجول على المجتمعات لمكافحة جائحة كوفيد-19 التي تقدم مثلاً توضيحياً حديثاً).
- ◀ انهيار الحماية الاجتماعية بسبب انخفاض الأنشطة الاقتصادية والفرص المُدرّة للدخل، وانهيار المؤسسات المجتمعية، ونزوح السكان.
- ◀ اضطراب الأسواق والأسعار بسبب ندرة السلع والخدمات الأساسية، مما يؤدي إلى انخفاض القوة الشرائية والتباطؤ الاقتصادي واحتمال التضخم غير المنضبط.
- ◀ توسع نطاق الاقتصاد غير المنظم حيث يبحث السكان المتضررون عن مصادر بديلة للدخل والسلع والخدمات.
- ◀ زيادة الأنشطة الإجرامية، مثل الاتجار (بالأشخاص والبضائع) والاستخراج غير المشروع للموارد الطبيعية في مواجهة ضعف قدرات الدولة على إنفاذ القانون والنظام.
- ◀ تآكل النسيج الاجتماعي حيث يعيش الناس في مناخ من الخوف والريبة.

- ◀ **التغيرات في هيكل الأسرة والمسؤوليات المترتبة على النساء والأطفال.**
- ◀ **نزوح الأدمغة،** حيث قد يغادر البعض إقليماً أو بلداً بحثاً عن حياة أفضل.
- ◀ **زيادة انتهاكات حقوق الإنسان** بسبب هشاشة السياق وانهيار المجتمع.
- ◀ **انعدام الأمن المجتمعي لأولئك الذين أصبحوا شديدي التأثير بسبب الأزمة،** بما في ذلك الشباب وكبار السن والسكان النازحين قسراً وذوي الإعاقة، حيث تتعرض الخدمات الاجتماعية للخطر وتتضرر المرافق التعليمية والصحية الأساسية أو تُدمر.
- ◀ **شعور متزايد بالظلم الاجتماعي** وسط المظالم المزمنة المتعلقة بالافتقار إلى العمالة المستقرة وأوجه القصور في العمل اللائق.

ومع ذلك، ليست كافة عواقب النزاعات والكوارث سلبية بالضرورة. لقد أظهرت الدراسات أن الأزمات المجتمعية، في ظروف معينة، يمكنها أيضاً أن تجمع الناس معاً وتخلق تغييرات مجتمعية وتبني علاقات الثقة. وقد تنطوي أيضاً على تغييرات في الأدوار الخاصة بالنوع الاجتماعي، وتغيير إيجابي في الهياكل الأسرية والمجتمعية، وإمكانية مطالبة النساء بأدوار أكثر نشاطاً في أنشطة الوساطة وبناء السلام، على سبيل المثال. لا يعني أي من هذا، بالطبع، أننا ينبغي أن نتمنى المزيد من النزاع والكوارث من أجل إحداث تغيير إيجابي في مجتمعاتنا - لكنها دعوة لاحتضان التغييرات وتسخيرها عند حدوثها. سنعود إلى هذا الفكر في الوحدة التالية. عندما نتحدث عن القدرة على الصمود.

لمزيد من التفاصيل حول الآثار السلبية للنزاعات والكوارث، أنظر الصفحتين 39 و40 من المنشور التالي لمنظمة العمل الدولية بشأن المبادئ التوجيهية للانتعاش الاقتصادي المحلي ما بعد النزاعات:

ILO: *Local Economic Recovery in Post-Conflict: Guidelines* (2010).

### التمرين 3



- لقد أطلق على كوفيد-19 بحق اسم «الجائحة» - وهو وباء على نطاق عالمي حقيقي. لم تسلم البلدان المتضررة من النزاع المسلح من عواقب فيروس كورونا. وعلى العكس من ذلك، كان تأثير كوفيد-19 هائلاً في الأوضاع التي تكون فيها النظم الصحية الوطنية هشة بالفعل وحيث تواجه الجهات الفاعلة الإنسانية تحديات جسيمة في الوصول إلى المجتمعات والسكان المتضررين من النزاع.
- 1.3 هل يمكنك التفكير في خمس طرق على الأقل أثرت فيها الجائحة على ديناميات النزاع في بلدك أو منطقتك؟
  - 2.3 ما الذي تم فعله رداً على ذلك؟
  - 3.3 صف الدور الذي اضطلعت به منطقتك.

## 5.1. إدماج المهاجرين واللاجئين وغيرهم من السكان النازحين قسراً

لقد كانت الهجرة دائماً سمة من سمات الإنسانية. والكثير من هذا التدفق طوعي حيث ينتقل الناس داخل البلدان وعبر حدود الدولة بحثاً عن أجور أعلى وحياة أفضل لأنفسهم ولأسرهم.

لا تأتي الهجرة بدون تحديات. فعلى سبيل المثال، ارتفعت نسبة المهاجرات إلى ما يقرب من 50 بالمئة، وهذا يتطلب أنواعاً مُحدّدة من تدابير الحماية ضد الاتجار بالبشر والاعتداء الجنسي وغيرها من أشكال الاستغلال. كما ظهرت أنواع جديدة من العمل الجبري نتيجة للهجرة.

ويترك كثيرون من الناس منازلهم وأوطانهم ليس لأنهم يريدون ذلك، ولكن لأن النزاعات والكوارث أجبرتهم على ذلك. وبالتالي يمكننا التمييز بين السكان النازحين قسراً على أنهم مجموعة فرعية من المهاجرين. وعلى الرغم من عدم وجود تعريف دولي للنازحين قسراً، إلا أنهم يندرجون في عدة فئات: الأشخاص النازحون داخلياً هم أولئك الذين اضطروا إلى الفرار من ديارهم لكنهم بقوا داخل أراضي دولتهم الخاصة، في حين أن اللاجئين هم أولئك الذين عبروا الحدود الدولية ولا يمكنهم العودة إلى بلدانهم الأصلية بسبب خوفهم من الاضطهاد أو النزاع أو العنف أو أي ظروف أخرى قد تعرض حياتهم للخطر إذا اضطروا إلى العودة إلى ديارهم. ولا يندرج العديد من النازحين قسراً في فئة «اللاجئين» ولكن لا يزال لديهم الحق في مختلف أشكال الحماية الدولية حتى لا يُعادوا (أي عدم الإعادة القسرية) إلى بلدانهم الأصلية (أنظر الإطار 4).

في عام 2019، كان هناك 272 مليون مهاجر دولي على مستوى العالم (3.5 بالمئة من سكان العالم) وفقاً لتقرير الهجرة في العالم لعام 2020 الصادر عن المنظمة الدولية للهجرة (IOM) بعنوان: The World Migration Report 2020

وثمّدر الاتجاهات العالمية لمفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (UNHCR) أن هناك 82.4 مليون نازح قسراً في عام 2020، من بينهم 26.4 مليون لاجئ و48 مليون نازح داخلي و4.1 مليون طالب لجوء. تستضيف البلدان النامية 86 بالمئة من النازحين. يأتي أكثر من ثلثي جميع اللاجئين من خمسة بلدان فقط: الجمهورية العربية السورية (6.7 مليون) وفنزويلا (4.0 مليون) وأفغانستان (2.6 مليون) وجنوب السودان (2.2 مليون) وميانمار (1.1 مليون).





#### الإطار 4. التحدي المتمثل في تحديد الأشخاص المُتَنقِلين

يُعدّ التمييز بين الفئات المختلفة من المهاجرين والأشخاص النازحين قسراً أمراً معقداً ومثيراً للجدل. يقضي المحامون والحكومات والمنظمات الدولية، مثل مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (وكالة الأمم المتحدة للاجئين)، الكثير من الوقت في محاولة لتوضيح متى يكون شخص معين قادراً على الحصول على وضع اللاجئ، حيث يأتي هذا الوضع مع مزايا معينة والتزامات من جانب الدول المضيفة. وعندما تغادر أعداد كبيرة من السكان بلادها التي مزقتها الحرب خلال فترة قصيرة من الزمن، كما كان الحال مؤخراً في سورية، تكافح البلدان المجاورة لتسجيل الجميع ومعالجة طلباتهم بطريقة عادلة وفي الوقت المناسب.

التعريف القانوني للاجئ في اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بوضع اللاجئين (1951) الذي اعتمده أيضاً توصية منظمة العمل الدولية رقم 205، مقيّد تماماً، حيث يحتاج الأفراد إلى إثبات أنهم سيضطرون إلى الخوف على وجودهم إذا بقوا في بلدهم أو عادوا إليه، ويُستبعد من هذا التعريف العديد من الأشخاص الفارين من الآثار المزمّنة لتغير المناخ أو عدم الاستقرار السياسي أو الظروف الاقتصادية السيئة، على سبيل المثال. وفي عام 2007، صاغت وكالة الأمم المتحدة للاجئين مصطلح «الأوضاع الشبيهة بوضع اللاجئ» لتسليط الضوء على الشبكة على نطاق أوسع إلى حد ما، وتشمل أيضاً، على سبيل المثال مثاليين حديثين من أمريكا اللاتينية، آلاف الفنزويليين الذين يعبرون إلى كولومبيا، أو النيكاراغويين الفارين إلى كوستاريكا.

وتعتبر توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 مهمة لأنها تناقش موضوع المهاجرين والأشخاص النازحين داخلياً والنازحين قسراً عبر الحدود واللاجئين بشكل عام (في الأقسام II و IV و XI و XII، على وجه التحديد). ينبغي أن تتمتع جميع هذه الفئات من الأشخاص، سواء كانوا مهاجرين أو نازحين قسراً بطريقة ما، بحقوق مساوية لحقوق مواطني البلدان المضيفة - وبالتالي ينبغي أن يكونوا قادرين على العثور على عمل لائق والانضمام إلى منظمات العمال.

ويُعدّ هذا أمراً بالغ الأهمية في ضوء حقيقة أن الاتجاهات العالمية لمفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين تُفدّر أنه في عام 2020، كان 76 بالمئة من لاجئي العالم يعيشون في ما يسمى بـ«أوضاع اللجوء طويلة الأمد»، مما يعني أن أكثر من 25,000 فرد من نفس الجنسية كانوا في المنفى لمدة خمس سنوات متتالية على الأقل في بلد مُضيف معين». ومع ذلك، فبدلاً من العمل اللائق، تدفع مجموعة متنوعة من العوامل المجتمعية والسياسية والتشريعية (على سبيل المثال حقيقة أن العديد من البلدان تحرم طالبي اللجوء من الحق في العمل، أو حقيقة أنهم مُحْتَجَزُونَ في مخيمات بعيدة عن فرص العمل) الكثيرين إلى العمل في الاقتصاد غير المُنظّم، مما يجعلهم أكثر عرضة للممارسات التمييزية والاستغلال، وفي بعض الحالات حتى عمل الأطفال أو العمل الجبري.

ونظراً لحجم الظاهرة وتأثيرها على سوق العمل، من المهم للغاية بالنسبة لمنظمات العمال في البلدان التي تعاني من النزاعات والكوارث، وكذلك في البلدان التي ترحب بالسكان الوافدين الفارين من آثار هذه الأزمات، أن تكون على دراية بأدوارها ومسؤولياتها في التعامل معها. وعلى وجه التحديد، يمكن أن تشمل الأنشطة المُصطلح بها في هذا الصدد المواضيع التالية:

◀ **السعي إلى مجتمعات عادلة وسلمية وشاملة** – إجراء حملات إنكاء الوعي بين أعضاء النقابات والناشطين حول مزايا السعي لإدماج السكان الوافدين في منظمات العمال من أجل تعزيز التسامح الاجتماعي ومكافحة التمييز والسلوك المُعادي للأجانب وتعزيز قاعدة العضوية.

◀ **توضيح المصطلحات الرئيسية** - ضمان أن منظمات العمال وأعضاءها يميزون بين اللاجئين والفئات الأخرى من الأشخاص النازحين قسراً وبين السكان المهاجرين بشكل عام. في اللغة العربية، على سبيل المثال، هناك ميل لاستخدام مصطلح «هجرة» (Higra) ككلمة شاملة لجميع هذه الفئات، مما يُقوّض السعي لتحقيق فهم مشترك.

يقدم دليل العمال لمنظمة العمل الدولية بشأن التوصية 205 في الصفحتين 44 و 45 منه قائمة بالصكوك القانونية والممارسات الجيدة لمنظمات العمال لدعم إدماج اللاجئين في المجتمعات المضيفة لهم.

- ◀ **الدفاع عن حقوق العمال** - إنتاج منشورات وتطبيقات إلكترونية ومواد أخرى مناسبة تُتاح بلغات البلد الأصلي، مع إبراز أن جميع العمال ينبغي أن يتمتعوا بحقوق في العمل، وتحديد مزايا الانخراط مع منظمات العمال.
- ◀ **التواصل** - لتنظيم من هم في سن العمل وبشاركون في عمل هادف أو يسعون إليه.

#### التمرين 4



- باستخدام مصادر البيانات المتاحة تحت تصرفك (بما في ذلك الصادرة عن مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين والمنظمة الدولية للهجرة (IOM)، أو الإحصاءات الحكومية، وما إلى ذلك):
- 1.4. ما هي اتجاهات الهجرة في بلدك على مدى السنوات الخمس الماضية؟
  - 2.4. ما هي نسبة الهجرة الداخلية والخارجية التي تندرج تحت فئة «النزوح القسري»؟
  - 3.4. اشرح بعض الأسباب وراء هذا النزوح.

#### 6.1. الحوار الاجتماعي في سياق النزاعات والكوارث

يُعدّ الحوار الاجتماعي استراتيجية تواصل ومنهج على حد سواء، ودائماً وسيلة لتحقيق غاية (على سبيل المثال، وسيلة للتوصل إلى تسوية وسط متوازنة أو اتفاق جماعي). إنه وسيلة حاسمة لجعل أصوات العمال ومصالحهم مسموعة في التبادلات التداولية التي تعزز التمثيل الديمقراطي والمساءلة وإرساء السلام المُستدام. وعلى هذا النحو، فإن الحوار الاجتماعي هو مورد رئيسي للتعامل مع النزاعات والكوارث بأسلوب سلمي وعادل وشامل.

الحوار الاجتماعي أداة مركزية لتعزيز سبل العيش والسعي لتحقيق العدالة الاجتماعية.

هناك حاجة إلى مجموعة من الشروط لإجراء الحوار الاجتماعي، منها:

- ◀ **إرادة سياسية واضحة** من قِبَل جميع الأطراف للدخول في حوار اجتماعي؛ و
- ◀ **منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل القوية والمستقلة**، مع القدرات التقنية المناسبة وإمكانية الوصول إلى المعلومات التي تُمكنها من المشاركة في الحوار الاجتماعي؛ و
- ◀ **مراعاة الحقوق الأساسية** على النحو المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)؛ و
- ◀ **مؤسسات الحوار الاجتماعي ثلاثية الأطراف الفاعلة** ودعم مؤسسي مناسب لعمليات التبادل المنتظمة وفي الوقت المناسب؛ و

◀ **الاعتراف المتبادل والاحترام المتبادل** بين كل ممثل للشريك الاجتماعي.

وتتأثر جميع هذه الظروف بشكل كبير بأوضاع النزاع والكارثة. تؤدي مثل هذه الأوضاع بشكل عام إلى تدهور أو تجميد الآليات المؤسسية والمداوات الديمقراطية. قد ينهار الحوار الاجتماعي ويمكن أن يحدث تعليق للحريات الأساسية (مثل الحرية النقابية). وقد تتأثر منظمات العمال نفسها سلباً بطرق متنوعة (أنظر الإطار 5). وفي مواقع النزاع على وجه الخصوص، غالباً ما يتعرض قادة النقابات والنشطاء للترهيب والاعتقال التعسفي والعقاب والتعذيب والتحول إلى الصمت والخمول. علاوة على ذلك، قد يُجبر بعض الأعضاء على القتال مع الميليشيات والمقاتلين الآخرين.

لقد ثبت أن الحوار الاجتماعي الفعال والتعاون بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لا غنى عنهما لتصميم وتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات المناسبة لمعالجة التأثير السلبي لأزمة كوفيد-19 وبناء مجتمعات شاملة. أنظر منشور منظمة العمل الدولية التالي بشأن تحليل الاتجاهات العالمية المتعلقة بالنقابات العمالية في أوقات كوفيد-19: "A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19" (2021). وتتوفر نسخة من الملخص التنفيذي لهذا المنشور باللغة العربية مُترجمة من قِبَل منظمة العمل الدولية بعنوان «تحليل الاتجاه العالمي حول دور النقابات العمالية في أوقات كوفيد-19: ملخص للنتائج الرئيسية».

من ناحية أخرى، يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي آلية قوية في البحث عن حلول مبتكرة لمنع النزاع المجتمعي من التحول إلى عنف أو التخفيف من بعض آثار الكوارث الوشيكة أو الفعلية - إذا تم تفعيله في اللحظة المناسبة ومن قِبَل القادة المقبولين من قِبَل جميع أجزاء المجتمع كممثلين عادلين وذوي نوايا حسنة لأطراف الإنتاج الثلاثة. وكما أظهرت جائحة كوفيد-19، يمكن استخدام **منصات الحوار** الحالية، بما في ذلك آليات العلاقة الصناعية والحوار الاجتماعي، أو تكييفها لجمع مخاوف وأفكار المجتمعات المحلية والعمال في مجال الرعاية الصحية والقادة المدنيين ورجال الأعمال، بالإضافة إلى ممثلي الاقتصاد غير المنظم والعمال عن العمل. ويمكن تنشيط الحوار الاجتماعي لتوجيه الاستياء من جهود الاستجابة ومقاومتها، وضمان التعبير عن عدم الرضا ومعالجته بطرق غير عنيفة وبتأءة يمكن أن تزيد الثقة في المؤسسات.

#### ◀ الإطار 5. انتهاك الحرية النقابية

تميل مواقع الأزمة إلى زيادة تعرض منظمات العمال للإساءات، بما في ذلك:

◀ مناهضة النقابات العمالية وعداء أصحاب العمل؛

◀ التهريب والعقوبات التي تمنع النشاط النقابي (اعتقالات، تعذيب، تهديدات، وما إلى ذلك)؛

◀ قمع عنيف للإضرابات؛

◀ اعتقال المضربين؛

◀ فصل النقابيين من العمل بذرائع واهية؛

◀ عدم مراعاة الاتفاقات الموقَّعة؛

◀ رفض الاتفاقات الجماعية وانتهاكها؛

◀ التمييز بين منظمات العمال؛

◀ زعزعة استقرار الحركة النقابية؛

◀ عدم احترام حقوق الإنسان والعمل.

وحتى لو لم تكن مُستهدفة بشكل مباشر، فإن منظمات العمال تعاني من جميع العواقب السلبية للنزاعات والكوارث - بما في ذلك تباطؤ الأنشطة الاقتصادية، والتغيرات في خصائص القوة العاملة، وانخفاض عدد العمال المستخدمين في الاقتصاد المنظم. وقد ينعكس هذا التأثير في انخفاض الأنشطة النقابية، وتقلص العضوية، والشك المحيط بالامتيازات الاجتماعية المقبولة، وتجميد المفاوضات الجماعية، وتقليل المزايا والخدمات التي تقدمها منظمات العمال لأعضائها. فضلاً عن ذلك، غالباً ما ينعكس النزاع المجتمعي داخل القوة العاملة نفسها، حيث تضع التوترات المجتمعية العمال ضد بعضهم البعض. وبالتالي يُعدّ الإصرار على قضية العمال المشتركة بالرغم من الاختلافات الاجتماعية أو السياسية مهمة حاسمة لمنظمات العمال.

على الرغم من هذه البيئة شديدة الصعوبة، فمن المهم أن تعترف منظمات العمال بدورها كُميسرة في المجتمعات وأن تتبناه. يمكن أن يشمل الهدف من الحوار الاجتماعي في مثل هذه الأوضاع ما يلي:

- ◀ المساعدة في تسوية النزاعات والمنازعات وأو تخفيف التوترات المجتمعية.
- ◀ تحديد الأدوار والمسؤوليات لجميع أصحاب المصلحة في ضمان المفاوضات وفي مرحلة ما بعد الاتفاق.
- ◀ السعي للحصول على تعويض للضحايا.
- ◀ تعزيز المصالحة والتعايش السلمي داخل القوى العاملة وعبر المجتمع على نطاق أوسع.
- ◀ إيجاد حلول مُبتكرة مع أصحاب العمل للحفاظ على أكبر عدد ممكن من العمال العاملين وبأجر لتجاوز الأزمة.
- ◀ الضغط من أجل إعادة البناء السياسي والاقتصادي والاجتماعي السريع للبلاد.

### التمرين 5



- 1.5. صف آليات الحوار الاجتماعي الموجودة في بلدك.
- 2.5. ضع قائمة ببنود أجندة الحوار الاجتماعي التي تتناول أوضاع الأزمات التي تمت مناقشتها في منتديات الحوار الاجتماعي.
- 3.5. اشرح كيف شاركت منطمتك في الحوار الاجتماعي للأزمات.

### 7.1. الاستنتاجات

تتمثل مهمة منظمات العمال في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وتعزيزها. كما تهدف إلى الحفاظ على السلم الاجتماعي ومناصرة قيم التضامن والعدالة. وبالتالي، فإن لمنظمات العمال دوراً أساسياً في تحديد وتنفيذ السياسات التي تهدف إلى معالجة النزاعات والكوارث. ويُعدّ هذا جزءاً من مهمتها المشروعة، لأنه في جميع أوضاع الأزمات، يعاني العمال بشكل كبير من الآثار المباشرة وكذلك العواقب طويلة الأجل.

ونظراً للمصداقية والثقة المُحتملتين اللتين تتمتع بهما منظمات العمال داخل البلد وعلى الصعيد الدولي، وفي ضوء خبرتها وقدرتها على التنظيم والتعبئة والتفاوض والحوار، فإن منظمات العمال تُعدّ جهة فاعلة مجتمعية مهمة. ويمكنها إذكاء الوعي بين عامة السكان وتحفيز النقاش والمداولات بشأن مجموعة متنوعة من القضايا، بما في ذلك مراعاة سيادة القانون والقيم الديمقراطية والحكم الرشيد والعدالة الاجتماعية والتضامن والسلام.

## الوحدة 2

### نهج إدارة الأزمة

#### الأهداف التعليمية

- إدراك أهمية إجراء تحليل السلام والنزاع على أساس منتظم.
- الإقرار بأن معظم النزاعات دورية بطبيعتها، وتختلف في نطاقها وشدتها ومدتها.
- فهم كيفية تطبيق منظور مراعاة ظروف النزاع على أوضاع النزاع والكارثة، وكيف تختلف عن نهج «عدم إلحاق الضرر».
- الدراسة بالمرحل الأساسية لإدارة النزاعات والكوارث: الوقاية والتأهب والاستجابة والانتعاش، سعياً لتحقيق سلام مُستدام.
- فهم فكرة «القدرة على الصمود» وكيف تساعدنا على تحديد الأخطار التي تواجهها مجتمعاتنا والتعامل معها.

#### 1.2. تحليل السلام والنزاع

من أجل التفكير بشكل أكثر اتسافاً حول ما يمكن لعالم العمل - وعلى وجه الخصوص منظمات العمال - القيام به في أوضاع النزاع والكوارث، وكيف يمكنها وضع أنفسها، وما هي الإجراءات التي يمكنها المشاركة فيها، فإننا نحتاج إلى إجراء تحليل للسلام والنزاع. يُستخدم مصطلح «النزاع» هنا بأوسع معانيه - من التوتر أو الخلافات في المجتمعات إلى الحرب. ويمكن أن تحدث هذه الأوضاع أو الأحداث بسبب نزاع وأو كارثة. وينبغي إجراء «تحليل النزاع» في كل من أوضاع النزاع وأوضاع الكوارث، للوقاية من وضع الأزمة أو احتوائه أو تقليصه أو القضاء عليه، وللحفاظ على السلام.

بصفة عامة، يتم إجراء تحليل النزاع بطرق مختلفة، في أوضاع كل من النزاع والكوارث. لقد طورت العديد من المنظمات، بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة أو المنظمات غير الحكومية الدولية أو الوزارات الحكومية أو شركات القطاع الخاص، مجموعة أدواتها الخاصة.

وبشكل عام، هناك زاويتان رئيسيتان يغطيهما هذا التحليل: (1) كيف وصلنا إلى هنا؟ - يتضمن ذلك فهم ديناميات النزاع في الماضي والحاضر؛ و(2) إلى أين يمكننا وبينبغي لنا أن نذهب من هنا؟ - يتضمن ذلك النظر في السيناريوهات المستقبلية لكيفية الحفاظ على سلام مُستدام أو تحقيقه. وللإجابة على هذه الأسئلة، قد يكون من المفيد تطبيق منظورات تحليلية تميز بين خطوط الخلل الاجتماعي ودوافع النزاع ومسبباته وعوامل تضخيمه (أنظر الإطار 6).

تحليل السلام والنزاع هو عملية تهدف إلى فهم الأسباب المباشرة والهيكلية للنزاع/العنف/البلاء. أنه ينطوي على إدراج الأطراف المعنية في قائمة؛ وتحديد دوافعهم واحتياجاتهم واهتماماتهم؛ والتفكير في الحوافز التي قد تكون لديهم إما لمواصلة النزاع أو العمل من أجل إرساء سلام مُستدام.

### ◀ الإطار 6. تحديد خطوط الخلل المجتمعي، ودوافع النزاع ومسبباته وعوامل تضخيمه

تتقاطع خطوط الخلل، أو الانقسامات المجتمعية، عبر المجتمع وتقسّمه وفقاً لخطابات وتصورات الجماعات ومصالحها. فعلى سبيل المثال، قد يُنظر إلى الاختلافات بين العمال العاملين في المصانع الحضرية وفي الزراعة على أنها فجوة بين المناطق الحضرية والريفية.

تشير دوافع النزاع إلى الأسباب عميقة الجذور للتوتر أو عدم الرضا في المجتمع. وقد تكون مرتبطة بخطوط الخلل المجتمعية، لكنها ليست بالضرورة ناجمة عنها. وكمثال على ذلك، الأجور المنخفضة للعمال الزراعيين، مما يجعلهم يشعرون بالحرمان مقارنة بالعمال في المصانع.

مسببات النزاع هي الحوادث أو القرارات التي تثير التوترات أو الانشقاق. مرة أخرى، قد تكون مرتبطة بخطوط الخلل المجتمعي، ولكن ليس بالضرورة بطريقة سببية. فعلى سبيل المثال، إذا زاد قانون جديد الحد الأدنى للأجر في الساعة لفئات العمال العاملين في المصانع، فقد يؤدي ذلك إلى رد فعل في القطاع الزراعي، حيث قد يشعر العمال بالتهميش والتمييز ضدهم.

عوامل التضخيم هي عوامل تُضخّم الاستياء الاجتماعي وتُسرع عملية النزاع. فعلى سبيل المثال، يمكن لوسائل التواصل الاجتماعي أن تعمل كمضخّم لاستياء العمال الزراعيين الذين تُركوا خلف الركب؛ ويمكن أن تحفز على انتشار خطاب الكراهية وتسهيل التحريض على العنف ضد أولئك الذين يُنظر إليهم على أنهم يرتكبون الظلم.

### التمرين 6

بناءً على السياق الخاص بك، يرجى تقديم أمثلة موجزة تُوضّح ما يلي:

1.6 خطوط الخلل، أو الانقسامات المجتمعية

2.6 دوافع النزاع

3.6 مسببات النزاع

4.6 عوامل التضخيم



وكلما كان ذلك ممكناً، ينبغي إجراء تحليل السلام والنزاع على المستوى المحلي والمجتمعي على السواء حيث يتم تنفيذ الكثير من «الإجراءات»، وعلى المستوى الكلي للبلد أو المنطقة المعنية. وقد تصبح ديناميات النزاع أكثر وضوحاً عند دراسة هذين المستويين معاً وعندما يتم فحص طرق تفاعل هذين المستويين.

### تشارك غالبية أدوات تحليل النزاع في العناصر الأربعة التالية:

#### السياق المجتمعي (تحليل الوضع):

- ◀ ما هي الخلفية الاجتماعية - السياسية والاقتصادية للنزاع المستمر أو الناشئ؟
- ◀ ما هي الأحداث التاريخية الرئيسية في البلد؟ هل حدث النزاع في الماضي؟ إذا كان الأمر كذلك، كيف تمت تسويته؟
- ◀ هل العنف (المتوقع أو الفعلي) محلي - من حيث المنطقة أو المجموعات السكانية - ضمن هذا السياق الأوسع؟ أم أنه تهديد يواجهه البلد بأكمله؟
- ◀ تؤثر معظم الأزمات؛ سواء كانت نزاعات مسلحة أو كوارث، مثل جائحة كوفيد-19، بشكل غير متناسب على حياة قطاعات معينة من المجتمع.
- كيف تتأثر المجتمعات المهمشة؟
- ما هو التأثير على الأطفال وكبار السن؟
- ما هو التأثير على المرأة ودورها في النزاع؟

#### أصحاب المصلحة (تحليل الجهات الفاعلة):

- ◀ من هي أطراف النزاع الرئيسية؟
- ما هي اهتماماتها ودوافعها واحتياجاتها المعلنة والمُتصوّرة؟
- ما هي قدراتها، وجماعات مناصرتها، وقواعد قوتها ومواردها؟
- ما هي الحوافز التي قد تكون لديها لمواصلة النزاع، ولأو لإنهائه سلمياً؟
- ◀ ما هي الجهات الفاعلة المجتمعية الأخرى التي لها مصلحة في النزاع، وكذلك في إنهائه؟ ما هي الآليات أو القدرات المؤسسية التي يمكن حشدتها للمساعدة في تسوية النزاع؟
- ◀ هل هناك مصالح أجنبية تؤجج النزاع و/أو قادرة على الضغط على أطراف النزاع للتفاوض على تسوية؟
- ◀ ما هو دوري أو دور منظمتي المُتصوّر أو الفعلي في النزاع؟ إذا كان يُنظر إلى منظمتي على أنها طرف فيه، فما هو الدور المُحتمل الذي يمكن أن تضطلع به منظمتي في منع أو الحد من التوترات والعنف، أو في الواقع في إيجاد تسوية مُستدامة للأزمة؟

#### الأسباب المحتملة (تحليل السبب الجذري):

- ◀ ما هي بعض خطوط الخلل الرئيسية أو الانقسامات المجتمعية التي يبنى عليها النزاع؟
- ◀ ما هو دافع العنف، وما هي المسببات المُحتملة التي يمكن تحديدها والتي قد تؤدي إلى تفاقم الوضع؟

#### ديناميات النزاع (بناء السيناريو):

- ◀ ما هي ديناميات النزاع الحالية من حيث النطاق والشدة والمدة؟
- ◀ هل حدثت أي تطورات إيجابية أو فرص للسلام يمكن الاستفادة منها؟
- ◀ باستخدام معرفة الجهات الفاعلة والسياق والأسباب المستمدة أعلاه، هل يمكن رسم السيناريوهات المحتملة من حيث كيفية استمرار النزاع، فضلاً عن الظروف التي يمكن في ظلها توقع إنهاء العنف؟

يجب إجراء تحليل السلام والنزاع في مواقع معرضة للكوارث تماماً كما هو الحال في أوضاع النزاع العنيف.

من المهم التأكيد على أن تحليل النزاع ليس مهمة علمية تسعى إلى «إثبات الحقائق» - إنه عملية تحليلية في الوقت الحقيقي، غالباً ما يتم إجراؤها في فريق داخل منظمة، لإبلاغ عملية اتخاذ القرار. ولا يتعلق الأمر بالبحث الأكاديمي، على الرغم من أنه يمكن وينبغي الرجوع إلى الوثائق الموجودة من أجل إبلاغ العملية. ولكن ليس من الضروري أن يكون تمريناً مجهداً طويلاً «مستنداً إلى البيانات».

وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنه لا ينبغي إجراء تحليل السلام والنزاع في أوقات النزاع والعنف فحسب. تحدث العديد من الأنشطة الحاسمة لمنظمات العمال حول مواضيع الوقاية والإنذار المبكر والتأهب: ومن المهم بنفس القدر الانخراط في مثل هذا التحليل في الأوقات التي تواجه فيها التوترات المجتمعية خطر التصعيد، كما هو الحال عند اندلاع النزاع العنيف. والأهم من ذلك، أن هذا يشمل أيضاً مواقع الكوارث، كما ذكر سابقاً: عندما تؤدي المخاطر الطبيعية أو المخاطر من صنع الإنسان إلى إضعاف المؤسسات والتماسك المجتمعي، وبالتالي تزيد من احتمالية تفاقم التوترات والنزاعات المجتمعية. ومن الناحية المثالية، إذا أدى تحليل النزاع إلى اتخاذ قرارات أكثر استنارة، فإنه يمكن لجميع أجزاء الدولة والمجتمع القيام بواجبها لمنع الأزمات من التحول إلى مواجهات عنيفة.

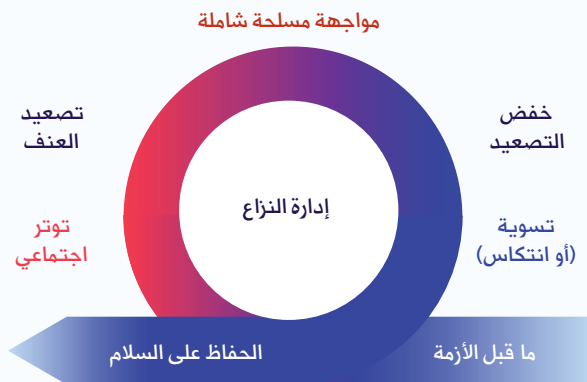
## 2.2. دورة النزاع

تُعَدّ الطبيعة الدورية للأزمات المجتمعية أحد الأسباب المهمة التي تدعو إلى ضرورة إجراء تحليل السلام والنزاع على أساس مستمر ومنظم. لقد أظهرت الأبحاث أن حوالي ثلثي جميع النزاعات المسلحة تندلع مرة أخرى في غضون سنوات قليلة من انتهائها رسمياً. علاوة على ذلك، حتى داخل نزاع مسلح واحد، هناك فترات من الهدوء النسبي مصحوبة بأخرى من القتال العنيف. وبالتالي، يجب أن تعترف المراقبة والتحليل المستمرين لاتجاهات النزاع والكوارث بهذه الطبيعة الدورية للنزاع والعنف. من المهم فهم الأزمات بمرور الوقت.

«الحرب» ليست عملية خطية من إعلان الأعمال العدائية إلى توقيع اتفاق سلام.

أنظر إلى الشكل 3. إنه يحاول تصوّر كيف يمكن لأي مجتمع أن ينتقل من وضع سلام واستقرار نسبيين إلى وضع أزمة تتسم بتفاقم التوترات المجتمعية التي، إذا لم يتم التعامل معها بسرعة، قد تتصاعد إلى عنف ومواجهة مسلحة كاملة في نهاية المطاف. وإذا تم الوصول إلى هذه النقطة، فإن الأنشطة تتجاوز مجرد تسوية النزاع من خلال الحوار الاجتماعي والدبلوماسية الوقائية لتشمل أيضاً المساعدة الإنسانية للسكان المتضررين، وعلى المدى الطويل، أنشطة التعافي وإعادة البناء التي تعزز مجتمعات سلمية وعادلة وشاملة.

### الشكل 3. دورة التصعيد إلى أوضاع الأزمة





من الشكل، يمكننا أن نرى أن تطور سيناريو النزاع يمر بعدة فترات هامة. والفترة الحاسمة هي عندما تتفاقم التوترات المجتمعية (لأي سبب من الأسباب) ويهدد وضع «ما قبل الأزمة» بالتصعيد إلى عنف. وكما هو موضح بيانياً بالسهم في الشكل أعلاه، لا تزال هناك نقاط دخول للشركاء الاجتماعيين لمنع هذه التوترات من الخروج عن نطاق السيطرة إلى مواجهة مسلحة كاملة بين الأطراف. وإذا فشلت هذه الجهود ووصل تصعيد التوترات إلى نقطة تحوّل، فإن المواجهة المسلحة الشاملة التي تلت ذلك يجب التعامل معها من خلال الجهود التي تهدف إلى وقف تصعيد الأعمال العدائية وتسوية النزاع الأساسي في نهاية المطاف. هذا هو السبب في أن عنصر بناء السيناريو في التحليل أمر بالغ الأهمية.

## التمرين 7



بالإشارة إلى فترة النزاع العنيف في بلدك:

- 1.7. ضع جدولاً زمنياً يبين مراحل دورة النزاع.
- 2.7. هل يمكنك تحديد بعض الفترات الهامة، أو نقاط التحوّل، حيث ساهم تدخل الشركاء الاجتماعيين في منع التوترات من التصعيد إلى العنف؟
- 3.7. حيثما أمكن، حدد بعض الفترات الهامة التي أدى فيها تدخل الشركاء الاجتماعيين إلى تفاقم التوترات القائمة.
- 4.7. هل مرت الأزمات بدورات متعددة أم مرت بدورة واحدة فقط؟

## 3.2. مراعاة ظروف النزاع

يمكن لعالم العمل، ومنظمات العمال على وجه الخصوص، تقديم مساهمات مهمة لكل من هذه «الفترات الهامة» على مدى دورة النزاع. وما يمكن أن يساعد تحليل السلام والنزاع في القيام به هو تحديد الأنشطة - سواء كانت حملة إنقاذ الوعي، أو تدريب الفئات شديدة التأثر في المجتمع، أو السعي إلى الحوار الاجتماعي بنشاط، وما إلى ذلك - ضمن ديناميات النزاع هذه. علاوة على ذلك، يسمح هذا التحليل بالتفكير في كيفية مساهمة هذه الأنشطة في تحسين الوضع، وما هي الأخطار التي يمكن مواجهتها في هذه العملية. وبعبارة أخرى، فهي مراعاة ظروف للنزاع.

وباختصار، فإن مراعاة ظروف النزاع هي محاولة لربط البرامج والأنشطة بالوضع المجتمعي المستمر الذي تقع فيه. **تنطبق مراعاة ظروف النزاع على أوضاع السلام وكذلك النزاع، وعلى مواقع الكوارث أيضاً.** أن تكون مراعين لظروف النزاع في عملنا يعني أن نطرح على أنفسنا ثلاثة أسئلة مهمة:

- ◀ ما هو السياق الذي يعمل فيه برنامجي أو نشاطي أو تدخلتي؟
- ◀ كيف يرتبط برنامجي أو نشاطي أو تدخلتي بهذا السياق؟ بمعنى آخر: بأي طريقة نعتقد أن عملنا سيجعل الأمور أفضل بالنسبة لشخص متأثر بالأزمة أو يكون له نتيجة إيجابية على الوضع نفسه؟
- ◀ ما هي الأخطار التي ينطوي عليها تنفيذ هذا البرنامج أو النشاط؟ ما هي الآثار السلبية غير المقصودة للتدخل وكيف يمكنني تقليلها إلى أدنى حد مع الزيادة إلى أقصى حد من المساهمة الإيجابية التي يمكننا تقديمها؟

### مراعاة ظروف النزاع ليست نفس الشيء مثل «عدم إلحاق الضرر».

وفيما يتعلق بالسؤال الثالث، من المهم تسليط الضوء على أن مراعاة ظروف النزاع تتجاوز السعي إلى الوقاية من الآثار السلبية لأنشطتنا أو تقليها إلى أدنى حد. يقر نهج «عدم إلحاق الضرر» بوجود «عوامل ربط» و«عوامل فصل» في أي وضع للأزمات، وأن جهودنا حسنة النية قد تؤدي

إلى تفاقم ديناميات النزاع بطرق ربما لم نتوقعها. لكن مراعاة ظروف النزاع تتجاوز بكثير مبدأ «عدم إلحاق الضرر» على هذا النحو: إلى جانب الحرص على عدم جعل الأمور أسوأ، فهي تسعى إلى تبني التطلع إلى الحصول على أكبر تأثير إيجابي ممكن وإدراك الاعتبارات المرتبطة بالنزاع في جميع جوانب أنشطتنا. فعلى سبيل المثال، يمكن أن يكون لقرارات التوظيف آثار مهمة جداً على النزاع، حيث إن «انتماء» شخص مُجنّد إلى طرف أو آخر من أطراف النزاع يرسل إشارات مهمة، كما يفعل تكوين قيادة المنظمة.

يمكن - وينبغي - أن تكون جميع أنشطتنا المهنية لمراعية لظروف النزاع، بغض النظر عما إذا كنا نعمل في موقع نزاع عنيف أم لا. وإذا لم يكن التعاون الإنمائي والدعم التقني للبلدان الأفقر مراعيين لظروف النزاع، على سبيل المثال، فقد يتدهور الوضع الاجتماعي الاقتصادي والسياسي بدلاً من أن يتحسن. قد نحاول أيضاً مساعدة مجموعة من الناس في المجتمع بينما ننسى، أو نجعل الأمور أسوأ بالنسبة لمجموعة أو قطاع آخر. وقد تؤدي الكوارث و«الصددمات» الأخرى التي يتعرض لها المجتمع إلى ظهور مجموعة من ردود الفعل والتدخلات الخاصة بها التي قد تنطوي على آثار جانبية سلبية، حتى لو كانت تحاول فعل الخير. لذا فإن مراعاة ظروف النزاع تدور حول إدراك أن الظروف التي نعمل فيها مُعقّدة، وأنه على الرغم من أفضل نوايانا، فقد ينتهي بنا الأمر إلى التسبب في عواقب ضارة إذا لم نتوخَّ الحذر.

## 4.2. الحفاظ على السلام

في أي موقع للأزمات، يجب أن يكون الهدف النهائي لجهودنا هو تهيئة الظروف التي تغذي مجتمعات سلمية وعادلة وشاملة، كما تم التأكيد عليه أيضاً في الهدف 16 من أجندة عام 2030 للتنمية المُستدامة. وينطوي **الحفاظ على السلام** على مجموعة متنوعة من الأنشطة المُتسقة والمُنسّقة والتكاملية التي - على المدى القصير والطويل - تعزز القدرة على الصمود وتعزز التسوية السلمية للتوترات والنزاعات (أنظر الإطار 7).

### ◀ الإطار 7. مراحل تسوية النزاع

◀ **إدارة النزاع** - بهدف احتواء العنف والأعمال العدائية ضمن حدود إقليمية معينة، وتقليل حدة القتال وعدد الأشخاص المتورطين.

◀ **تسوية النزاع** - التي تنطوي على دعوة أطراف النزاع إلى طاولة المفاوضات (بمساعدة وسطاء محايدين في كثير من الأحيان) وضع شروط اتفاق من شأنه أن يضع حداً للمواجهة العنيفة.

◀ **تنفيذ اتفاق السلام** - بهدف احترام الشروط المنصوص عليها في الاتفاق وضمّان التزام جميع أطراف النزاع بالشروط المُحدّدة فيه.

◀ **المصالحة وبناء السلام** - الذي يستلزم إرساء سلام مُستدام والحفاظ عليه في المجتمع من خلال معالجة العوامل التي أدت إلى النزاع العنيف، أو التي كانت ديناميات النزاع راسخة فيها.

تُفاقم الكوارث السعي إلى تحقيق سلام مُستدام، فالكوارث الطبيعية، أو التدهور البيئي بسبب تغير المناخ، أو الجوائح العالمية مثل كوفيد-19، جميعها تنطوي على إمكانية إما أن تشكل دافعاً جديداً للنزاع أو على الأقل تضخيم الانقسامات القائمة في المجتمع.

كما نوقش في القسم 2.2 أعلاه، فإن معظم النزاعات لا تنطوي على دورة واحدة، فحسب، وبالتالي فإن الحفاظ على السلام ليس بالتأكيد عملية خطية، فغالباً ما تستغرق المواجهات العنيفة سنوات لتسويتها، وكلما طالّت مدة النزاع، كلما تشبّثت أطراف النزاع (وأجزاء من المجتمع) في وجهات نظرها وانقساماتها الأيديولوجية. وفي بعض الأحيان، قد يبدو حتى أن الاختلافات الأصلية يتم نسيانها أو التلاعب بها، ليس أقلها عندما يبدأ بعض الأشخاص أو أجزاء من السكان في الاستفادة من النزاع وبالتالي تطوير حافز لاستمراره.

أخيراً، يجدر التذكير، كما نوقش في الوحدة 1، بأن النزاع ليس مجرد عملية مُدمّرة، تُعدّ الاختلافات في الرأي مكوناً مركزياً في المجتمع البشري حيث نسعى جميعاً، بشكل فردي وجماعي، لتعزيز مصالحنا ورفاهيتنا. وبهذه الطريقة، تُعتبر النزاعات سمة متأصلة في التنمية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. بل إنها، في بعض الأحيان، قد تخلق إمكانيات لبدء التغيير والإصلاح المجتمعي والثقافي والسياسي على نطاق واسع.

للقراءة عن تدخل منظمة العمل الدولية في هايتي، في أعقاب الزلزال في عام 2010 مباشرة، وعن استراتيجية التنمية طويلة الأجل، أنظر الصفحة 20 من دليل العمال بشأن التوصية 205 (The Workers' Guide).

ومع ذلك، في معظم الحالات، من المفيد الاستفادة القصوى من المؤسسات والآليات المجتمعية التي تسعى إلى التسوية السلمية للتوترات الناجمة عن الخلل الوظيفي المجتمعي (تفاقم دوافع النزاع على طول خطوط الخلل المجتمعي)، والتي قد تؤدي إلى العنف والمواجهة المسلحة. وربما تكون هذه هي السمة المُميّزة لمجتمع يعمل بشكل جيد: إذا كانت آليات تسوية النزاع وتسوية الخلافات قوية بما فيه الكفاية، فيمكن معالجة التوترات

المجتمعية قبل أن تصل إلى نقطة التحول التي قد يتصاعد عندها العنف. وفي الواقع، تنشأ معظم النزاعات العنيفة من شعور جماعي بعدم المساواة والقمع في مواجهة قيادة غير خاضعة للمساءلة وغير تمثيلية. هذا هو المكان الذي تضطلع فيه منظمات العمال بدور، لأنها جزء من تلك الهياكل والآليات المجتمعية، وفي أوضاع الأزمات، بما في ذلك خلال الفترات المتأثرة بالكوارث، لديها القدرة على أن تصبح مُحاوراً مستمراً يمثل مصالح أعضائها في حوار سلمي، ويساهم في تسوية النزاعات بين الجماعات المتنازعة بين أعضائها، ويحمي جميع أعضائها من خلال تطبيق القواعد بطرق مُنصفة للجميع بغض النظر عن انتمائهم إلى جماعة أو أخرى.

حتى أن بعض منظمات العمال أصبحت مُيسراً بين مختلف الأطراف، مما يزيد من قدرة المجتمع على التعامل مع النزاع. وبدلاً من ذلك، يمكن لمنظمات العمال أيضاً أن تنحاز إلى أحد أطراف النزاع وأن تطبق تدابير بشكل غير متساوٍ على أعضائها بناءً على ولائهم لأطراف متنازعة مختلفة، مما يؤدي إلى تفاقم النزاع. ويعتمد الدور الذي تتبناه المنظمات على موقف قادتها تجاه النزاع، ولكن أيضاً على مدى فهمهم لسياقهم والدور الذي قد يضطلعون به. إن مهمة الجميع هي تعزيز هذا الفهم ومع القادة، لاتخاذ الخيار الصحيح.

## التمرين 8



في التمرين 7، قمنا بفحص ما إذا كان النزاع الذي حَدِّثته يمر عبر دورات متعددة قبل تسويته. لقد أظهرت البحوث أن العديد من النزاعات العنيفة تندلع مرة أخرى في غضون سنوات قليلة بعد توقيع اتفاق السلام أو بعد تسويتها.

- 1.8. هل يمكنك تحديد حالات الانتكاس إلى النزاع العنيف في منطقتك أو حتى في بلدك؟
- 2.8. لكل حالة، هل يمكنك التفكير في الأسباب المُحتملة لعدم استمرار الشروط المنصوص عليها في اتفاق السلام أو سبب تكرار النزاع العنيف؟
- 3.8. إذا كان ذلك ممكناً، فقم بتحليل دور منظمتك في النزاع.
- 4.8. صف مدى انعكاس النزاع داخل منظمتك.
- 5.8. اشرح ما إذا كانت هناك أي فرص ضائعة كان من الممكن أن تساهم فيها منظمتك في إدارة النزاع أو تسويته أو التخفيف من حدته بالإضافة إلى ما تم القيام به.

## 5.2. إدارة النزاعات والكوارث

تشكّل «الوقاية» و«التأهب» و«الاستجابة» و«الانتعاش» نقاط دخول للبرمجة بالنسبة لنا للبدء في التفكير في الأنشطة الملموسة التي يمكن لمنظمات العمال القيام بها في أوقات الأزمات.

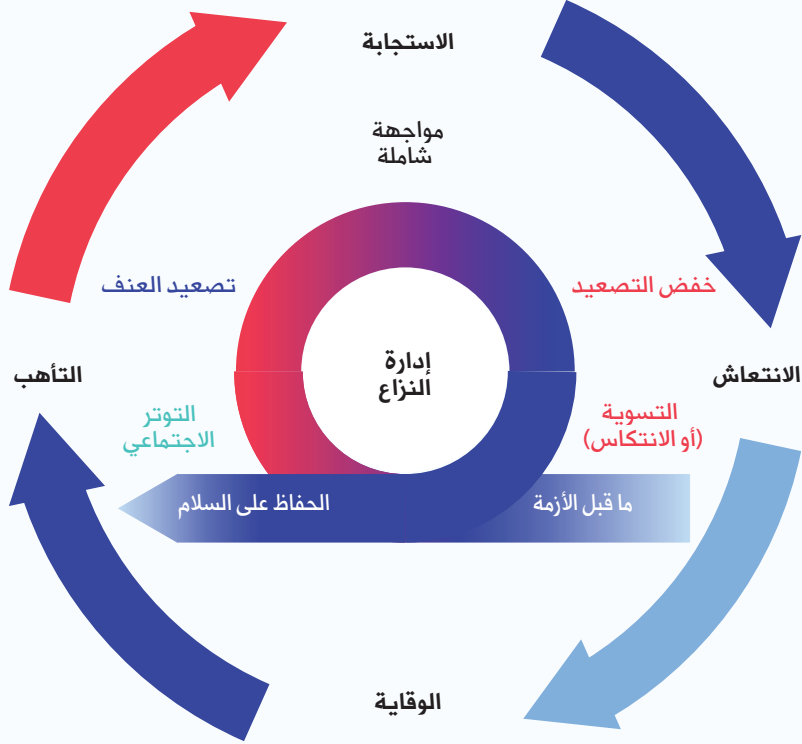
ركزت الوحدة 2 حتى الآن على النزاعات أكثر من تركيزها على الكوارث. ومع ذلك، يمكن تطبيق تفكير مماثل على الكوارث. وفي حين أن هدفنا النهائي، ويجب أن يظل كذلك، هو تسوية النزاع العنيف والوقاية من الكوارث، فإنه يجب أن نكتفي في معظم الوقت بتقليل التأثيرات الضارة لهذه الأزمات عند حدوثها. وبالتالي فإن إدارة الأزمات هي مُكوّن مهم في أنشطتنا المهنية.

ومن أجل إدارة النزاعات والكوارث، من الضروري معرفة مرحلة العملية التي نمر بها حالياً: المنطق مشابه لإدارة المشاريع. تُعتبر دورة النزاع التي طورناها في القسم 2.2 أعلاه، وتحليل السلام والنزاع الذي تستند إليه، نقطة انطلاق مفيدة. واعتماداً على المكان الذي نحن فيه في تلك الدورة: التوترات المجتمعية الكامنة، أو على وشك العنف، أو في خضم النزاع المسلح، أو في مرحلة إعادة الإعمار، على سبيل المثال، فإن المساهمات التي يمكن أن يقدمها عالم العمل ومنظمات العمال على وجه الخصوص ستختلف وفقاً لذلك.

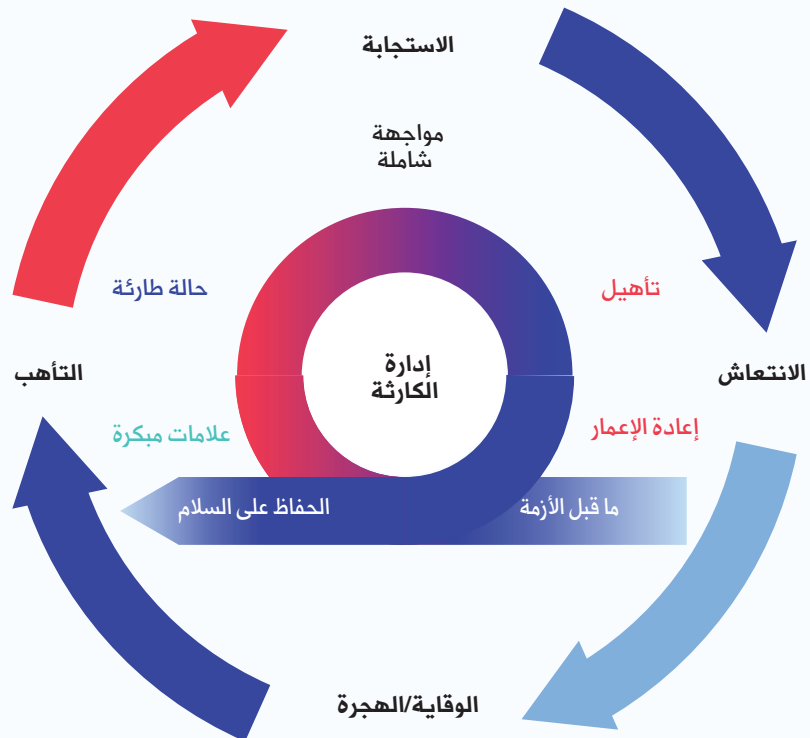
وفي الشكل 4، قمنا بفرض بعض مراحل الإدارة الرئيسية على دورة النزاع: الوقاية والتأهب والاستجابة والانتعاش؛ وهي تشكل أربعة أنواع رئيسية من الأنشطة التي يمكن تصوُّرها: الوقاية من حدوث نزاع عنيف، والتأهب بشكل أفضل لآثار النزاع عندما يتصاعد الوضع، والقدرة على الاستجابة بسرعة وفعالية في مواجهة النزاع العنيف، والقدرة على المساهمة بطريقة مُجدية في إيجاد سلام مُستدام ومساعدة المجتمع على الانتعاش من الأزمة.

يمكن إجراء تمرين مماثل للكوارث. ففي حين أن بعض المخاطر (مثل الحوادث الصناعية) تميل إلى أن تكون أحداثاً لمرة واحدة، فإن المخاطر الأخرى؛ لاسيما المخاطر الطبيعية، مثل العواصف أو فترات الجفاف أو الزلازل؛ دورية إلى حد ما في طبيعتها؛ فهي تتكرر على فترات منتظمة إلى حد ما (مثلاً على نحو موسمي). وعلاوة على ذلك، وفي حين أن بعض الكوارث يمكن الوقاية منها، فإن البعض الآخر ليست كذلك، ويُعدّ التأهب المفتاح للتخفيف من أثارها. وهذا هو السبب في أننا نتحدث عن إدارة الكارثة بطريقة مماثلة لإدارة النزاع (الشكل 5).

الشكل 4. إدارة دورة النزاع



الشكل 5. دورة إدارة الكارثة



ما الذي يؤثر على احتمالية فقدان الأرواح، أو الإصابة، أو الدمار، والضرر الناجم عن كارثة (أي خطر الكارثة)؟

### المخاطر + التعرض + قابلية التأثر

وبالنسبة للكوارث، فإن «ذروة» الأزمة ليست نزاعاً عنيفاً شاملاً، بل الحدث الخطر نفسه. ويبين الشكل 5 ذلك. ومع ذلك، فإن المنطق هو نفسه. نراقب باستمرار الطقس والنشاط الجيولوجي والتدهور البيئي وما إلى ذلك، على أمل أن نتمكن من اكتشاف علامات الكارثة في أقرب وقت ممكن. وكلما كنا مستعدين بشكل أفضل، زادت احتمالية قدرتنا على الاستجابة بسرعة لأي حالة طارئة تنشأ (أنظر الإطار 8). وتمثل الخطوات التالية في تحقيق استقرار الوضع من خلال التركيز على البنية التحتية المتضررة والسكان المتضررين، قبل الانتقال إلى إعادة الإعمار على المدى الطويل.

### ◀ الإطار 8. تحليل الكارثة

تتنوع الكوارث - المخاطر الطبيعية والمخاطر من صنع الإنسان بجميع أشكالها - لدرجة يصعب معها وضع أدوات تحليلية قابلة للتعميم. ولكن من الممكن مع ذلك تطبيق منطق تحليل النزاع الأساسي الموضح في القسم 1.2. تتضمن الأسئلة التي يتعين طرحها ما يلي:

- ◀ تحليل الوضع - ما هو السياق المجتمعي الذي يُحتمل أن يحدث فيه نوع معين من الكوارث؟ هل للبلد تاريخ من مثل هذه الأحداث؟ هل الآثار والضرر موضعية؟
- ◀ تحليل الجهة الفاعلة - هل هناك أجزاء من السكان هي الأكثر تضرراً بنوع معين من الكوارث؟ ما هي المؤسسات المكلفة بمراقبة احتمالية وقوع الكوارث؟ من هي الجهات الفاعلة الأفضل تجهيزاً للاستجابة السريعة لها؟
- ◀ تحليل السبب الجذري - ما هي العوامل التي تساهم في أحداث كوارث معينة، وكذلك في حجمها؟ أي من هذه العوامل يمكن أن يتأثر وأيها خارج عن سيطرتنا؟ هل كان من الممكن تجنب أحداث معينة، وإذا كان الأمر كذلك، فكيف؟
- ◀ بناء السيناريو - بالنسبة لكل نوع من المخاطر، هل يمكننا التعلم من التجارب السابقة؟ كيف تعاملت الدولة والمجتمع مع كوارث مماثلة في الماضي؟ هل يمكننا تحديد أفضل الممارسات من سياقات البلدان الأخرى؟



## التمرين 9



بالإشارة إلى حدث كارثي في بلدك:

- 1.9. صُغ جدولاً زمنياً يبين مراحل دورة الكارثة.
- 2.9. هل مرت الأزمات بدورات متعددة أم بدورة واحدة فقط؟
- 3.9. صِف بالتفصيل تحليل الوضع، وتحليل الجهات الفاعلة، وتحليل السبب الجذري، واختتم ببناء سيناريو مفضّل.

## 6.2. التفكير في القدرة على الصمود: منظور منظمة العمل الدولية

النقطة الرئيسية في القسم السابق هي حقيقة أننا نادراً ما نكون في وضع يسمح لنا بالوقاية من الأزمات أو تسويتها بأنفسنا - العالم مكان مُعقّد، ومع التعقيد يأتي الاعتراف بأننا بحاجة إلى إدارة الأخطار. وبدلاً من الوقاية من النزاع العنيف والتأهب التام لكل كارثة مُحتملة، فإننا نحتاج إلى اتخاذ تدابير لتقليل آثار مثل هذه الأحداث إذا وقعت وعندما تقع.

القدرة على الصمود تعني قدرة نظام أو جماعة أو مجتمع مُعرّض للمخاطر على مقاومة آثار المخاطر وامتصاصها واستيعابها والتكيف معها وتحويلها والانتعاش منها في الوقت المناسب وبطريقة فعالة، بما في ذلك من خلال الحفاظ على هياكله ومهامه الأساسية وترميمها من خلال إدارة الخطر.

◀ توصية منظمة العمل الدولية رقم 205

ويقترن بهذا الإدراك الوعي بالتهديدات المتعددة التي تواجهها مجتمعاتنا في أي وقت. ونادراً ما تأتي النزاعات والكوارث بمفردها، والمجتمعات هي نُظم اجتماعية مُعقّدة، تواجه أجزاءً منها باستمرار مجموعة متنوعة من التهديدات الداخلية والخارجية. وفي نهاية المطاف، يحدونا الأمل في ألا ينهار النظام الكلي في مواجهة مثل هذه التحديات - وبمل على العكس من ذلك، أن نخرج أقوى في كل مرة ويمكننا التعلم من حلقات الأزمات السابقة.

لفهم هذه الديناميات، بدأنا في استخدام وتطبيق مفهوم **القدرة على الصمود** - كما يتردد صده أيضاً في عنوان توصية منظمة العمل الدولية رقم 205: «العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود» (أنظر الإطار 9). تعني القدرة على الصمود، في أبسط صورها، القدرة على «الارتداد» بعد حدوث اضطراب أو صدمة، سواء كانت مزمّنة أو حادة أو أزمة مفاجئة. وكما أن مواد البناء لديها مستويات متفاوتة من المرونة والمقاومة، كذلك يمكن للأفراد أو المجتمعات أو النُظم الاجتماعية إظهار درجات مختلفة من التأقلم في مواجهة التوتر قبل أن تتجاوز العتبة التي تتشوه أو تنهار عندها بشكل دائم.

### ◀ الإطار 9. ظهور «القدرة على الصمود»

ترتبط «القدرة على الصمود» بشكل شائع بمجالات علم نفس الطفل وعلم البيئة والهندسة، وقد أصبحت تلعب دوراً رئيسياً في مفردات الممارسين والباحثين الذين يعملون على القضايا العالمية للتنمية المُستدامة وبناء السلام والإغاثة في حالات الكوارث والتخطيط الحضري والعمل الإنساني. ويظهر المصطلح بشكل بارز في الوثائق الحديثة لعدد من وكالات الأمم المتحدة والمانحين الثنائيين والمنظمات غير الحكومية. علاوة على ذلك، فقد طُبّق على مجموعة متنوعة من المستويات التحليلية، من القدرة على الصمود للأفراد والمجتمعات والسكان المتضررين، إلى القدرة على الصمود للنظام المؤسسي والحضري والسياسي. وفي منظمة العمل الدولية، تم تقديمه الآن من خلال توصية منظمة العمل الدولية رقم 205، التي تتحدث عن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود. كما تم استخدامه على نطاق واسع عند مواجهة أزمة كوفيد-19.

ومع ذلك، فإن معظم الأشياء في العالم الاجتماعي ليست مثل مواد البناء - فهي لا تعود إلى شكلها الأصلي بعد الخضوع للتوتر أو الصدمة. فالأفراد الذين تعرضوا للمجاعة، أو المدينة التي تعاني من عنف مزمّن ربما لن يكونوا هم أنفسهم مرة أخرى - ولكن لا يزال بإمكانهم إظهار درجة كبيرة من القدرة على الصمود على الرغم من عدم عودتهم إلى الحالة (النفسية أو المادية أو الهيكلية) التي كانوا عليها قبل الاضطراب.

ويُعَدّ التفكير في المجتمع كنظام اجتماعي مفيداً في هذا الصدد، ويقع في قلب مفردات القدرة على الصمود. يسمح لنا المصطلح بدراسة الطرق التي يمكن من خلالها الحفاظ على أداء الأسرة أو المجتمع أو النظام البيئي في حالة حدوث اضطراب - بعبارة أخرى: إلى أي مدى يمكن للأجزاء المكوّنة لنظام ديناميكي ومتغيّر باستمرار أن تمتص الصدمة دون مواجهة فشل النظام الكلي.

وإلى جانب التعامل مع الأزمة، تكون النظم الاجتماعية قادرة على التكيف والتنظيم الذاتي عندما تتوقف أجزاء معينة من النظام عن العمل بشكل صحيح. وقد لا تكون الدولة في وضع يُمكنها من توفير الخدمات الأساسية لمواطنيها في خضم حرب أهلية مستمرة، ولكن رغم ذلك قد يكون المجتمع المحلي قادراً على الاستجابة من خلال إيجاد طرق لتوفير هذه الخدمات على مستوى الحي، على سبيل المثال. ويدعونا التفكير في القدرة على الصمود إلى مراعاة هذا التكيّف.

ويمكن تطبيق مفهوم القدرة على الصمود على دورات إدارة الأزمة الموضّحة في القسم 5.2 أعلاه، وتتعلق القدرة على الصمود، في مستوياتها الأولية الأساسي للغاية، برؤية كيفية تعامل المجتمع ومؤسساته مع بداية نزاع أو كارثة. ومع تكرار حلقات العنف أو انعدام الأمن أو تكرار الكوارث الطبيعية بشكل موسمي، ستبدأ المجتمعات في التكيّف مع مثل هذه الأزمات - من خلال الاستثمار في التدابير الوقائية ونظم الإنذار المبكر وأنشطة التأهب، من ناحية، ومن خلال الاستجابة بشكل أكثر فعالية عند حدوث النزاعات والكوارث، من ناحية أخرى. ولذلك، فإن الهدف النهائي هو تحويل المجتمع والمؤسسات بطريقة يمكن من خلالها تجنب النزاع العنيف، والتخفيف من آثار الكوارث قدر الإمكان.

يمكن أن يكون التفكير في القدرة على الصمود مفيداً لأنه يُحوّل التركيز من أوجه القصور إلى نقاط القوة. وبدلاً من التفكير من حيث قابلية التأثر، تدعونا القدرة على الصمود إلى التأكيد على ما هو قوي ومتين بشأن المجتمعات والمؤسسات المتضررة.

وكما أكدت توصية منظمة العمل الدولية رقم 205، فإن لعالم العمل مساهمات مهمة في هذا الصدد. وبشكل عام، من منظور منظمة العمل الدولية، تتعلق القدرة على الصمود بتعزيز العمالة والعمل اللائق من خلال تعزيز حوار اجتماعي صحي يُنتج مجتمعات شاملة؛ يوفر مثل هذا المجتمع الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، والذي يُعَدّ بدوره أساس التنمية المُستدامة - وهذه التنمية هي أساس العمل اللائق. أحد الأمثلة النموذجية لبناء مجتمع قادر على الصمود هو من خلال تعزيز نُظم الحماية الاجتماعية أو مؤسسات الحوار الاجتماعي الخاصة به، بما في ذلك منظمات العمال.

لا يُعَدّ بناء القدرة على الصمود نشاطاً ملموساً. وبدلاً من ذلك، تُبنى القدرة على الصمود من خلال الاضطلاع بنوع من الجهود الموضّحة في الشكلين 4 و5 أعلاه، والتي تساهم جميعها معاً في جعل المجتمعات أكثر قدرة على الصمود في مواجهة الأزمة. وما تقدمه القدرة على الصمود هو طريقة لفهم التحديات التي نواجهها كبشر وكمؤسسات وكمنظمات تمثل مصالحها. و«التفكير في القدرة على الصمود»، على غرار مراعاة ظروف النزاع، ليس بالضرورة عنصراً في البرمجة - إنه أداة عصف ذهني ودعوة إلى العمل.



## الوحدة 3

### ◀ الحفاظ على السلام I: الوقاية والتأهب

#### الأهداف التعليمية

- ◀ فهم الفرق بين «الوقاية» و«التأهب»، وكيف يتم إشراك مجموعات مترابطة من الأنشطة في مواقع النزاع والكوارث.
- ◀ تقدير أهمية آليات الإنذار المبكر التي تتوقع الأزمات، وأهمية وجود قنوات اتصال متينة لإيصال رسائل التحذير في الوقت المناسب وبطريقة فعالة إلى أصحاب المصلحة المناسبين.
- ◀ التعرف على الدور الحاسم للحوار الاجتماعي - علاقات طرفي الإنتاج وأطراف الإنتاج الثلاثة على حد سواء - في ضمان أن منظمات العمال وأعضائها يمكن أن يكونوا مشاركين نشطين في جهود الوقاية والتأهب.
- ◀ الاعتراف بأهمية بناء التحالفات عبر شبكات النقابات، على الصعيد الوطني والخارجي، لتبادل المعلومات والخبرات المتعلقة بالوقاية والتأهب.

#### 1.3. أساسيات الوقاية

تشمل الوقاية كافة الأنشطة التي يتم القيام بها بغية تجنب حدوث أزمة. وبالتالي ينبغي متابعة جهود الوقاية طوال الوقت، على أساس مستمر - بغض النظر عما إذا كان هناك خطر نشوب نزاع عنيف أم لا، أو ما إذا كان احتمال وقوع كارثة مرتفعاً. وفي البيئات المتأثرة بالنزاع، تشمل أنشطة الوقاية جميع الجهود التي تبذلها الدولة والمؤسسات المجتمعية، فضلاً عن الوسطاء الخارجيين، إذا لزم الأمر، لإيجاد تسوية سلمية للتوترات والخلافات. وفي حين أنه لا يمكن تجنب جميع أشكال النزاع، وفي غياب العنف قد يكون لبعض ديناميات النزاع آثار إيجابية على مستقبل المجتمع، فإنه يجب الوقاية من العنف بأي ثمن. وهذا يعني أن الوقاية من النزاع هي **الوقاية من العنف**.

يمكن أن تضطلع منظمات العمال بدور مهم من خلال اتباع **الإجراءات السلمية** التي تهدف إلى:

في كينيا، حيث قُتل أكثر من 1,300 شخص ونزح أكثر من 600,000 شخص خلال العنف الانتخابي في عام 2007، لعبت المنظمة المركزية للنقابات العمالية (COTU) دوراً مهماً في الوقاية من تكرار مثل هذه المواجهات العنيفة خلال الانتخابات الوطنية لعامي 2013 و2017. لمزيد من المعلومات أنظر الصفحة 35 من دليل العمال بشأن التوصية 205: (The Workers' Guide).

- ◀ الحفاظ على نقابات عمالية قوية ومستقلة؛ و
- ◀ الدفاع عن الحرية النقابية؛ و
- ◀ تعزيز الحقوق في العمل؛ و
- ◀ تعزيز الحوار الاجتماعي وهيكل أطراف الإنتاج الثلاثة؛ و
- ◀ الضغط من أجل التصديق على معايير العمل الدولية أو تطبيقها.

وفي مواقع الكوارث، تُعدّ الوقاية مهمةً بنفس القدر. وقد يكون من المستحيل الوقاية من حدوث إعصار أو زلزال قادم، على سبيل المثال، ولكن يمكن الوقاية من العديد من المخاطر الطبيعية أو المخاطر من صنع الإنسان. وعلى الأقل، هناك خطوات يمكن أن تتخذها الدول والمجتمعات للوقاية من آثار الكوارث - بناء جدران واقية ضد موجات المد، على سبيل المثال، أو إنشاء أنظمة كهرباء احتياطية، أو الاستثمار في مساكن مقاومة للزلازل. وفي المواقع، مثل جائحة كوفيد-19، من المنطقي الحديث عن الوقاية من انتشار المرض وما ينتج عنه من انهيار النظم الصحية إذا ظل الانتشار دون رادع. وهذا هو السبب في أن الوقاية غالباً ما ترتبط **بالتخفيف**.

وعلاوة على ذلك، بالنسبة للمخاطر من صنع الإنسان، يكون جانب الوقاية أكثر وضوحاً؛ يمكن أن تشمل الأنشطة وقف إزالة الغابات لمنع الانهيارات الأرضية وحرائق الغابات، أو الاستثمار في ميزات السلامة لمنع الحوادث الصناعية، أو الاستثمار في الوظائف الخضراء، أو إنفاذ قوانين تشييد أكثر صرامة في المناطق الحضرية المزدحمة، على سبيل المثال. وفي جميع هذه الحالات وغيرها الكثير، تكون رفاهية السكان العاملين وحياتهم على المحك، وبالتالي فإن لمنظمات العمال دوراً حيوياً تضطلع به في ضمان أن الدولة والمجتمع يبذلان قصارى جهدهما للحفاظ على سلامة السكان وأمنهم. (أنظر الإطار 10).

بشكل عام، أصبحت **الوقاية** شاغلاً مهماً للجهات المانحة الإنمائية والوكالات المتعددة الأطراف - والمنطق هو أنه من الأفضل للمعنيين (والأقل ثمناً لمن يضطرون إلى الدفع) الوقاية من النزاع والعنف بدلاً من إعادة الإعمار بعد ذلك. وتجدر الإشارة، مع ذلك، إلى أن برمجة الوقاية تنطوي أيضاً على تحديات خطيرة في المراقبة والتقييم: كيف تُثبت أن جهد الوقاية كان ناجحاً إذا لم يحدث شيء؟ كيف يمكنك إثبات أن الأموال التي تستهدف الوقاية أستخدمت بحكمة وفعالية؟ هذه مخاوف مهمة تتجاوز نطاق هذا الدليل.

#### ◀ الإطار 10. منظمات العمال وتغيير المناخ

تُعدّ المشاركة النشطة في الانتقالات العادلة إلى الاقتصادات والمجتمعات المُستدامة بيئياً أمراً ضرورياً للإعداد لتغيير المناخ وللوقاية من المزيد من الضرر الذي يلحق بالكوكب وعالم العمل. يعطي المنشور الصادر عن منظمة العمل الدولية التالي المتضمن مبادئ توجيهية للانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مُستدامة بيئياً للجميع أدواراً ومسؤوليات محددة لكل من الحكومات والشركاء الاجتماعيين على مختلف المستويات (المستويات الدولية والوطنية والقطاعية، ومستوى المنشأة)، كما يدعو إلى التشاور مع أصحاب المصلحة الآخرين عند الضرورة:

The ILO's "Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All" (2015).

◀ ينبغي لمنظمات العمال القيام بإذكاء الوعي بالمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية وتقديم الإرشادات بين الأعضاء فيما يتعلق بإطار الانتقال العادل. ويمكن القيام بذلك، على سبيل المثال، من خلال الحملات والتدريب والتعليم والبحوث والاتصال الإعلامي.

◀ ينبغي أن تضطلع منظمات العمال بدور نشط في صياغة سياسات التنمية المُستدامة الوطنية وتنفيذها ومراقبتها، وتعزيز المشاركة في الحوار الاجتماعي على جميع المستويات.

◀ يمكن للاتفاقات الجماعية أن تضطلع بدور رائد في قيادة الانتقال العادل نحو اقتصاد مُحايد من حيث الكربون، ولكنها من الناحية العملية، لا تُعتبر هذا الهدف كأولوية. لا تزال البنود البيئية في الاتفاقات الجماعية استثنائية.

◀ العديد من معايير العمل الدولية ذات صلة بالانتقالات العادلة. ينبغي أن تطلب منظمات العمال تصديقها وأو تطبيقها.

لمزيد من المعلومات حول الإجراءات التي يتعين اتخاذها، أنظر Olsen and La Hovary، منشور منظمة العمل الدولية التالي المتضمن دليل المُستخدم للمبادئ التوجيهية للانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مُستدامة بيئياً للجميع:

"User's Manual to the Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All" (2021).

يقدم مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث (UNDRR) قائمة مفيدة من التعاريف لتعزيز فهم مشترك للعديد من هذه المصطلحات:  
<https://www.undrr.org/terminology>  
راجع أيضاً المَسرّد في نهاية هذا الدليل.

كيف يمكنك إثبات أن الأموال التي تستهدف الوقاية أستخدمت بحكمة وفعالية؟ هذه مخاوف مهمة تتجاوز نطاق هذا الدليل.

### 2.3. أنشطة الاتصالات للوقاية من النزاعات والكوارث

تُعَدُّ أنشطة الاتصالات وحملات المناصرة جزءاً أساسياً من الحوار الاجتماعي. إنها أداة حاسمة لتحدي الوضع الراهن وتعزيز احترام حقوق العمال. وفي الوقت نفسه، تتحمل منظمات العمال مسؤولية حاسمة بشأن تخطيط أنشطة الاتصالات الخاصة بها لمنع تصاعد العنف ولدعم السلام المُستدام. ويمكنها تحقيق ذلك من خلال الحفاظ على حوار بنّاء ومفتوح مع واضعي السياسات وأصحاب العمل ومجتمعات العمال.

لذلك من المهم لمنظمات العمال إجراء بحوث مستمرة لتحديد ملامح جماهيرها المُستهدفة من أجل فهم اهتماماتها ومعتقداتها ومستويات معرفتها بشأن القضايا ذات الصلة. وبناءً على ذلك، يمكن تحديد قنوات الاتصال المناسبة (مثل وسائل التواصل الاجتماعي، الاجتماعات غير الرسمية، الحوارات رفيعة المستوى، الصحف المحلية، وسائل الإعلام الدولية، وما إلى ذلك).

ويمكن للحملات الفعالة أن تعزز تأثير الرسائل والإجراءات التي تهدف إلى إذكاء الوعي للوقاية من تأثير النزاعات والكوارث أو تخفيفه، وتضمن احترام أصوات العمال وسماعها خلال هذه العمليات.

#### فيما يلي قائمة تَحَقُّقُ بالأسئلة التي يتعين طرحها أثناء إعداد مثل هذه الحملات:

- ◀ لماذا؟ لتحديد غاية وأهداف الحملة بوضوح
- ◀ مَنْ؟ لتحديد الجماهير المُستهدفة، بما في ذلك الحلفاء والخصوم والشركاء المُحتملين
- ◀ ماذا؟ لتحديد الرسائل الرئيسية المُصمَّمة للجماهير
- ◀ متى؟ لتحديد أفضل توقيت للإطلاق والجدول الزمني للتنفيذ
- ◀ أين؟ لتحديد مستوى تنفيذ الحملة (شركة، قطاعي، محلي، وطني، وما إلى ذلك). ولتحديد قائمة الحراس الرئيسيين الذين يحتاجون إلى التأثير لإحداث التغيير
- ◀ كيف؟
  - ◀ لتحديد أصول وقنوات الاتصالات (المنشورات، الأحداث الرئيسية، الاجتماعات، الاتصالات عبر البريد الإلكتروني، التلفاز، الإذاعة، وسائل الإعلام المطبوعة، النشرات الصحفية، البيانات الرسمية، المؤتمرات الصحفية، إدخلات مواقع الويب ومنشورات وسائل التواصل الاجتماعية، ملفات بث الصوت الرقمي، وما إلى ذلك)، جنباً إلى جنب مع إطار زمني لتحديد الاستخدام.
  - ◀ لتحديد الموارد (البشرية، المالية).
  - ◀ لتحديد التكتيكات: الرسائل الإيجابية/السلبية؟ كيف تتعامل مع الحلفاء والخصوم والشركاء؟
  - ◀ لإعداد المواد اللازمة: المرئيات، النشرات، ملفات بث الصوت الرقمي، مقاطع الفيديو، وما إلى ذلك.

في بيئة وسائل الإعلام اليوم، يسمع الناس «ضوضاء» أكثر من أي وقت مضى ويقومون بضبط الصوت أكثر بكثير مما يستمعون إليه. ولحملات ناجحة، إليك بعض النصائح التي يتعين وضعها في الاعتبار:

- ◀ ضمان التخطيط للحملة بعناية، وتزويدها بما يكفي من العاملين والتمويل، وأن لها أهداف مُحدَّدة بوضوح.
- ◀ تخطيط جدول زمني للحملة واحترامه، مع تسليط الضوء على المعالم البارزة (أي إطلاق التقارير، والمؤتمرات الصحفية، والإضرابات، وما إلى ذلك) وتحديد ما يبدو عليه النجاح لكل منها (على سبيل المثال، تم إطلاق التقرير بحضور جيد، وذكرت ثلاث صحف على الأقل الحدث في تغطيتها اليومية).
- ◀ استناد الحملة إلى البحوث والاختبار، وليس على الافتراضات. البحث عن جماهير مُحدَّدة للمساعدة في استهداف الحملة: من الأهمية بمكان التحدث إلى الأشخاص بمصطلحاتهم الخاصة، وبطرق يتردد صداها بهم.
- ◀ عندما يكون ذلك ممكناً، تشغيل الأشخاص الذين لديهم خبرة في إجراء حملات ناجحة.
- ◀ ضمان أن الحملة مدفوعة برسائل قصيرة وواضحة وسهلة الفهم، واستخدامها بشكل متكرر ومتسق، مع تجنب المصطلحات. وعندما يكون ذلك مناسباً، البحث عن شعار قصير (على سبيل المثال «أنا أيضاً») والتأكد من الإعلان عنه قدر الإمكان بتنسيقات مختلفة، وأيضاً خارج المنشورات الورقية (مثل مشابك الملابس والقمصان وحقائب اليد، وما إلى ذلك).
- ◀ الحفاظ على جاذبية محتوى الحملة، والتركيز على التأثير على الأشخاص الحقيقيين والقصص البشرية التي تعكس القضايا التي تتم إثارته.
- ◀ تجاوز استخدام «زعماء النقابات» لنقل الرسائل إلى الصحفيين والجمهور. والقيام بتضمين متحدثين رسميين يشبهون الأشخاص الذين تحاول الحملة الوصول إليهم. علاوة على ذلك، إذا أمكن، الاقتراب من المشاهير والأفراد المؤثرين (بما في ذلك المؤثرين على وسائل التواصل الاجتماعي) والطلب منهم التعبير عن دعمهم في الأماكن العامة.
- ◀ منح الثقة ودعم الأعضاء العاديين في المنظمة لنقل الرسائل للحصول على أقصى استفادة من الإمكانيات التي توفرها وسائل التواصل الاجتماعي.
- ◀ استخدام، على نطاق واسع، الصور ومحتوى الفيديو، والتي غالباً ما لا تحتاج إلى ترجمة إلى اللغات واللهجات المحلية حتى يتم فهمها.
- ◀ الاستعداد لمسافات زمنية طويلة. عدم التوقع بأن تتحقق الأهداف على الفور، والاستعداد للنكسات. في بعض الأحيان، ستنتهي الحملة التي تفشل على المدى القصير بالنجاح على المدى الطويل.

أخيراً، من المهم ملاحظة أن أنشطة الاتصال جيدة التخطيط يجب أن تُجرى أيضاً داخل منظمات العمال وليس مجرد التحدث إلى جمهور خارجي. وتكفل خطة الاتصال الداخلي الفعالة أن يكون جميع أعضاء المنظمة على دراية بوسائل وأغراض حملات المناصرة؛ فهي تضمن دعماً أكبر وتتفادى التطرف في نهاية المطاف لوسائل اتصال مُحدَّدة أو قضايا على المحك. تظطلع هذه العوامل مجتمعة بدور حاسم في الوقاية من النزاعات والكوارث.

## التمرين 10



باستخدام حالة نزاع واحدة وكارثة واحدة من بلدك:

- 1.10. دَوِّنْ أي جهود وقائية وإشرح كيف نُفِّذت.
- 2.10. صِفْ أي أنشطة اتصال وحملات إدكاء الوعي تقوم بها منظمات العمال التي تعرفها.
- 3.10. ما هي جهود الوقاية الإضافية التي يمكنك التفكير فيها لأحداث مماثلة في المستقبل؟

حالة نزاع	أنشطة الوقاية	جهود إضافية في المستقبل
.....◀	.....◀	.....◀
.....◀	.....◀	.....◀
.....◀	.....◀	.....◀
.....◀	.....◀	.....◀
حالة كارثة	أنشطة الوقاية	جهود إضافية في المستقبل
.....◀	.....◀	.....◀
.....◀	.....◀	.....◀
.....◀	.....◀	.....◀
.....◀	.....◀	.....◀

### 3.3 أساسيات التأهب

كما هو الحال مع الوقاية، ينطوي «التأهب» على إجراءات تُتخذ على أساس مستمر، حتى عندما لا يكون النزاع أو الكارثة وشيكة الحدوث.

على عكس الوقاية، يشمل التأهب جميع الجهود التي تبذلها الحكومة والمنظمات المجتمعية لمعرفة ما يتعين القيام به في حالة حدوث أزمة؛ اتخاذ ترتيبات لحالات الطوارئ، ومراقبة البيانات بحثاً عن علامات التوتر، وتحذير السكان من خطر وشيك. ففي اليابان، على سبيل المثال، تُعرّف منظمات العمال بمشاركتها النشطة في الاستجابة للكوارث من خلال إصدار رسائل تحذير للعمال وأسرههم من خطر وشيك، وحشد أعداد كبيرة من العمال في وقت قصير جداً للمساعدة في الاستجابة. ويتطلب كل هذا التركيز على التأهب: تدريب العمال على المهارات اللازمة لتقديم المساعدة الفورية، ووضع واختبار خطط وإجراءات تشغيلية، وإنشاء قنوات اتصال قوية تتيح ردود الفعل السريعة والنشر السريع.

وبالتالي، فإن التأهب مرتبط إلى حد كبير بآليات الإنذار المبكر: نحن في هذه الأيام مُجهزون بتكنولوجيا متطورة (أجهزة استشعار وخوارزميات حاسوبية) تمكننا من مراقبة المخاطر، والمشاركة في التنبؤ والتوقع، وإجراء تقييمات للخطر، ووضع مجموعة متنوعة من أدوات الاتصالات لمساعدتنا عندما يكون التهديد وشيكاً. وبالتالي، فإن الإنذار المبكر، كجزء من أنشطتنا الشاملة في مجال التأهب، يعتمد على التنقيب المكثف عن البيانات فضلاً عن التنسيق؛ يجب أن يكون واضحاً من هو المسؤول عن أنظمة الإنذار المبكر، ومن هو الكيان الموثوق لدق ناقوس الخطر بطريقة فعالة وموثوقة وخاضعة للمساءلة.

ومع ذلك، فإن التأهب لا يتعلق بالكوارث فحسب؛ يمكن للجهات الفاعلة الحكومية والمجتمعية أيضاً أن تُعدّ نفسها للنزاعات من خلال المراقبة والتحليل المستمرين للتوترات والخلافات المجتمعية بحيث يمكن توقع احتمال نشوب نزاع عنيف. وعلى هذا الأساس، يمكن تصميم البرامج والتدخلات للوقاية من اندلاع العنف أو للتخفيف من حجم وشدة مثل هذه الأحداث في حالة وقوعها. وكما هو الحال مع الكوارث، فإن آليات الإنذار المبكر التي تسعى إلى قياس متى تكون التوترات في المجتمع عرضة لخطر التصاعد إلى مواجهة عنيفة هي عنصر أساسي. تختلف «وسائل الاستشعار» المستخدمة، فهي تعتمد بدرجة أقل على القياس العلمي وبدرجة أكبر على انطباعات الناس (الذاتية بالضرورة) عن وضع مجتمعي - لكن المنطق متشابه. تُرد في الإطار 11 بعض المصادر المتاحة للمعلومات العالمية في هذا الصدد.

## ◀ الإطار 11. مصادر المعلومات للإنذار المبكر

غالباً ما يتم الإبلاغ عن علامات النزاع من قِبَل وكالات الأنباء الدولية المختلفة. ويمكن أن يكون هذا مصدراً أكثر موثوقية للمعلومات، لاسيما في الأوضاع التي يتم فيها تقييد حريات الصحافة الوطنية. يمكن الاستفادة مما يلي لاكتساب المعرفة والمعلومات على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية:

- ◀ قاعدة بيانات (ECOWAS) لنظام الإنذار المبكر (ECOWARN)، <http://www.ecowarn.org/>
- ◀ برنامج الإنذار المبكر لشبكة غرب إفريقيا لبناء السلام، (WANEP)، <https://wanep.org/wanep/>
- ◀ مجموعة الأزمات الدولية، التي تُصدر *Crisis Watch* بمقالات وتوصيات، <http://www.crisisgroup.org/home/>
- ◀ منتدى الإنذار المبكر والاستجابة المبكرة (FEWER) الذي يوفر التحليلات والمعلومات المتعلقة بالإنذارات المبكرة في حالة النزاع، <http://www.fewer-international.org>
- ◀ موقع (ReliefWeb) الذي يوفر معلومات ومقالات وخرائط تتعلق بالأزمات الإنسانية الحالية في جميع أنحاء العالم، <http://www.reliefweb.int/>
- ◀ موقع (The New Humanitarian) الذي يقدم معلومات يومية مع تقارير خاصة باللغات الفرنسية والإنجليزية والسواحيلية حول العديد من المشاكل الإنسانية، <http://thenewhumanitarian.org/>
- ◀ الصحف المحلية والوطنية والدولية مع بوابات الإنترنت الخاصة بها ومنصات التواصل الاجتماعي.

ومن الناحية العملية، قد ترغب منظمات العمال في الرجوع إلى قائمة التَحَقُّق التالية أثناء سعيها إلى إنشاء قدراتها في مجال الإنذار المبكر والتأهب والحفاظ عليها:

- ◀ التَحَقُّق من القدرات المؤسسية على مستوى النقابات فيما يتعلق بمراقبة الوضع والحفاظ على قنوات الاتصال.
- ◀ تحديد أخطار الكوارث الرئيسية الموجودة في البلد.
- ◀ وضع قائمة بنقاط البيانات والمؤشرات التي يمكن مراقبتها وتحليلها من قِبَل النقابات على أساس مستمر ومخصّص. بعبارة أخرى، ما هي العلامات المبكرة لأزمة متأججة؟ ستشكل هذه العلامات المؤشرات التي ستحتاج بعد ذلك إلى المراقبة بطريقة منتظمة.
- ◀ تحديد قائمة بمصادر المعلومات الموثوقة المتاحة محلياً ودولياً.
- ◀ تحديد المستفيدين المعنيين من المعلومات التي سيتم نشرها، بما في ذلك المهاجرين والسكان النازحين قسراً الذين يدخلون أو يشكلون بالفعل جزءاً من القوى العاملة.
- ◀ إعداد رسائل الإنذار المبكر وإيصالها ببساطة ودقة وفي الوقت المناسب إلى الجمهور المناسب، بعد اختيار وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي الأنسب بعناية.
- ◀ ضمان أن المعلومات دقيقة وصحيحة، مع اقتباس المصادر ذات الصلة.
- ◀ تفادي الإفراط في التمثيل الدرامي لأحداث الأزمات، واستغلال المخاوف والاستياء المجتمعي الناجم عن عدم اليقين، حتى عندما يبدو أن مثل هذه الأطر تخدم أهدافاً قصيرة المدى للتعبئة الفورية والعمل الجماعي.

- ◀ **ضمان إنشاء آليات داخلية للتعامل مع النزاع أو الكارثة.** على وجه الخصوص، في حالة النزاع، قد يكون إنشاء مجموعات الحوار الداخلي أو الميسرين وسيلة للمساهمة في الوقاية في المقام الأول.
- ◀ **الاستمرار في أنشطة المراقبة وإيلاء الانتباه للتغيرات في الأنماط في البيانات التي تمت ملاحظتها.**
- ◀ **التنسيق مع الجهات الفاعلة العامة والخاصة الأخرى التي تشارك أيضاً في الإنذار المبكر (أنظر أدناه) لضمان تكامل آليات الإنذار المبكر المختلفة وعدم تداخلها.**

ويجب أن تكون المنظمة الفعالة والمرنة مستعدة جيداً لبداية النزاع أو الكارثة، بمجرد تحديد التهديدات المحتملة، ينبغي لمنظمات العمال وضع وتحديث خطط إدارة الأزمة بانتظام مع المهام والمسؤوليات المحددة مسبقاً لفريق إدارة الأزمة المعين. قد يعتمد تكوين الفريق على نوع الأزمة، ولكنه سيضم بشكل عام كبار المسؤولين والخبراء من أقسام الاتصالات والشؤون القانونية والأمنية، وتكنولوجيا المعلومات، والشؤون المالية، والموارد البشرية.

ومن المهم أيضاً تقديم تدريب إعلامي لاثنتين على الأقل من **المتحدثين الرسميين** اللذين سيكونان جهات الاتصال الرئيسية للمنظمة ويمكنهما الاستجابة بفعالية لاحتياجات وتوقعات وسائل الإعلام. وينبغي إعداد **الرسائل الرئيسية** مسبقاً من قبل خبراء الاتصالات قبل التَّحَقُّق من صحتها من قِبَل الفرق القانونية والإدارة. وينبغي أن تكون الرسائل مكتوبة بشكل جيد ومتوازنة، وينبغي تجنب أي لغة تحريضية يمكن أن تسبب المزيد من الضرر أو تصعيد العنف. ويجب أن التذكر أنه بينما تهدف جهود الاتصال إلى إحداث آثار إيجابية على المنظمة، فإن المعلومات المقدَّمة على هذا النحو يمكن أن تسبب أيضاً ضرراً لمجموعات معينة في المجتمع (التمييز، الوصم، وما إلى ذلك). وهذا هو السبب في أن تحليل السلام والنزاع، على النحو الموضح في الوحدة 2، هو المفتاح لأي جهود للوقاية والتأهب.

### 4.3. مستويات المشاركة

من أجل تصميم وتنفيذ أنشطة ملموسة تتعلق بالوقاية والتأهب بهدف الحفاظ على السلام، من المفيد المشاركة على مستويات متعددة بطريقة تشاركية، وتوخياً للتبسيط، ستميز هنا بين أربعة مستويات (أنظر الشكل 6)، ولكن يمكن تحديد مستويات أخرى تبعاً لسياق البلد ونوع النزاع أو وضع الكارثة التي تتم مواجهتها.

**فعلى مستوى المجتمع.** بالنسبة لمجموعات المناقشة المنتظمة بين العمال ومع قادة المجتمع، فهي في الخط الأمامي لأي جهود تُبذل لتحديد بداية الأزمات. في الواقع، تحدث معظم حالات العنف والتوترات المجتمعية على المستوى المحلي - وحتى في بعض مناطق النزاع المسلح، يقتصر العنف على أماكن مُحدَّدة للغاية. ويُعدُّ هذا سبباً آخر يجعل الوجود النقابي القوي في القرى الريفية والأحياء الحضرية أمراً بالغ الأهمية. في أوقات النزاع، يمكن عندئذ الاعتراف بالتوترات مبكراً والتعامل معها بطريقة سلمية. وفي مواقع الكارثة، ستساعد النقابات النشطة ذات قنوات الاتصال المرنة في تحذير العمال وأسرههم من الأخطار الوشيكة، وستضمن أيضاً التعبئة السريعة للمتطوعين من أجل الاستجابة الفورية. وهو أيضاً المستوى الذي يمكن عنده توعية الأسر من خلال حملات إذكاء الوعي بشأن القضايا ذات الآثار الطويلة الأجل، مثل آثار الاحترار العالمي على سُبل العيش والأجيال القادمة. ويعني التمكين على المستوى المحلي إشراك العمال (بما في ذلك الفقراء والمهمشين والنازحين قسراً) في اتخاذ القرار وتنفيذ السياسات.

**وعلى مستوى المنطقة** (أو غيرها من المستويات دون الوطنية، اعتماداً على السياق)، يَنصِب التركيز على التداعيات المجتمعية الأوسع للأزمات المحتملة أو الوشيكة. قد يتسع نطاق النزاعات بسرعة (على سبيل المثال إذا بدأت الجماعات المسلحة في الاستيلاء على الأراضي أو سَعَت إلى السيطرة على البنية التحتية الحيوية) أو يحدث حث الناس على الفرار من منازلهم. وقد تتأثر أيضاً خطوط الإمداد بالسلع والخدمات الأساسية. وفي مواقع الكوارث، قد يتم قطع خطوط الكهرباء والاتصالات، أو قد يلزم إيصال المساعدات الإنسانية من نقاط وصول مُحدَّدة (مثل المطارات). وبالمثل، في الأزمات طويلة الأمد، مثل جائحة كوفيد-19، يتطلب استقرار نظام الصحة العمومية (مثل وحدات العناية المركزة في المستشفيات) مثل هذا النهج الأوسع. وبالتالي قد ترغب منظمات العمال في المشاركة في تدابير الطوارئ المُتَّخَذة، بالتعاون الوثيق مع مسؤولي الدولة والسلطات العامة الأخرى (مثل الحكومات في المحافظات، مكاتب المحافظين، وما إلى ذلك).

## ◀ الشكل 6. مستويات المشاركة



خلال ثورة الياسمين في عام 2011، كان الاتحاد العام التونسي للشغل (UGTT) واحداً من أربع جهات فاعلة مجتمعية رئيسية ضمنت انتقالاً سياسياً سلمياً على المستوى الوطني، بعد سقوط نظام بن علي. لمزيد من المعلومات، أنظر الصفحتين 67 و38 من دليل العمال بشأن التوصية 205 (The Workers' Guide)

**المستوى الوطني** هو المستوى الذي يتم فيه اتخاذ القرار العام في أوقات الأزمات، وحيث ينبغي للدولة أن تضطلع بمهامها الأساسية المتمثلة في إعالة الأفراد المقيمين على أراضيها. وهنا يمكن لمنظمات العمال الضغط على مؤسسات الدولة، وحيث يمكن السعي إلى حوار اجتماعي فعال. وخاصة في المواقع التي تواجه أزمات طويلة الأمد (مثل العنف المسلح المزمّن، أو الآثار الدائمة لتغير المناخ، أو الجوائح مثل كوفيد-19)، فإنه من المهم الحفاظ على قنوات الاتصال طوال هذه الفترة الممتدة. ولكن غالباً ما يكون هذا المستوى المركزي

هو أيضاً الأكثر تضرراً في أوقات الأزمات - في مواقع النزاع، لأن قوات أمن الدولة فقدت السيطرة على أجزاء من الأراضي، أو لأن الحكومة نفسها موضع تساؤل (على سبيل المثال الانقلابات أو الانتفاضات الشعبية)؛ وفي مواقع الكوارث، لأن الوصول إلى المناطق المتضررة ربما يكون قد انقطع أو تعرض تقديم الخدمات العامة الأساسية للخطر. وهذا أيضاً هو المستوى الذي يلزم فيه تنسيق جهود الإنذار المبكر والوقاية على المستوى المركزي مع السلطات العامة التي تضطلع بالولاية الأساسية المتمثلة في الإنذار المبكر والوقاية.

وفي بعض الأحيان، تكون البلدان غير قادرة على التعامل مع الأزمات بمفردها - فالنزاعات والكوارث تمتد عبر حدود الدول، أو أن الإغاثة الإنسانية من الخارج ضرورية للتعامل مع الوضع. وبالتالي، من الضروري الحفاظ على اتصال قوي ومستمر مع أصحاب المصلحة المعنيين على **المستوى الإقليمي أو الدولي**. وبالنسبة لمنظمات العمال، يمكن أن تكون هذه شبكات النقابات، ولكن أيضاً منظمات إقليمية ووكالات إغاثة إنسانية.



ومن المهم هنا الاعتراف بأن الإطار المُقدّم لا ينبغي أن يُنظر إليه على أنه يحدد عمليات الإجراءات واتخاذ القرارات من أعلى إلى أسفل أو من أسفل إلى أعلى. وبدلاً من ذلك، يَنصّب التركيز على التفاعل بين المستويات المختلفة، وعلى نقاط الدخول لمشاركة النقابات العمالية المُقدّمة على كل مستوى. ويمكن أن يؤدي فهم علامات التوتر وإدراكها معاً إلى بناء التماسك الاجتماعي وتشجيع التعبئة الفعالة للأشخاص والموارد في الوقت المناسب. وباستخدام الشبكات المجتمعية القائمة ومن خلال تعزيز ثقافة التبادل مع المسؤولين الحكوميين وأصحاب العمل والمجتمع المدني، يمكن لمنظمات العمال أن تكون جهات فاعلة رئيسية في هذا الصدد.

## التمرين 11



بالإشارة إلى مثالك بشأن النزاع أو الكارثة:

- 1.11 ما مدى استقلالية منظمات العمال برأيك في السياق الذي اخترته؟
- 2.11 هل أثرت الأزمة على هذه الاستقلالية؟
- 3.11 ما هي الانعكاسات على الحوار الاجتماعي؟
- 4.11 ما هي التحديات والفرص التي يمكن تحديدها، لاسيما إذا استمرت الأزمة في التدهور؟
- 5.11 هل هناك أي شركاء وأصحاب مصلحة مُستبَعدين من عمليات الحوار؟
- 6.11 في كل مستوى من المستويات الأربعة المُحدّدة في هذا القسم (مستوى المجتمع، ومستوى المنطقة، والمستوى الوطني، والمستوى الدولي)، ناقش نقاط الدخول التي قد تكون موجودة للمشاركة من قِبل منظمات العمال. ركّز انتباهك بشكل خاص على أنشطة الإنذار المبكر.

المستوى الدولي	المستوى الوطني	مستوى المنطقة	مستوى المجتمع

7.11 ما هي احتمالات التآزر والتناقضات الناشئة على مختلف مستويات نشاط النقابات العمالية؟

إذا كنت ترغب في معرفة المزيد عن دراسة الحالة الخاصة بك أو استكشاف سيناريوهات أخرى، تُقدّم مجموعة الأزمات الدولية (ICG) خريطة تفاعلية للأزمات على موقع «Crisis Watch» على الويب: <https://www.crisisgroup.org/crisiswatch>

ويمكنك الوصول إلى صفحة الويب والنقر على "Browse map". لقد تم تسليط الضوء على أوضاع الأزمات التي تراقبها مجموعة الأزمات الدولية، حيث إن البلدان ذات اللون الأحمر هي التي تدهور الوضع فيها مؤخراً. حاول تحديد أحد الأوضاع المتدهورة بالنقر عليها، فتظهر نافذة جديدة تقدم تحديداً للوضع. أجب عن الأسئلة أعلاه بالمعلومات التي تجدها على موقع الويب.

### 5.3. تعزيز قدرات الوقاية للأعضاء وهيكل أطراف الإنتاج الثلاثة

بالنظر إلى الدور الحيوي الذي يضطلع به العمال ومنظماتهم في الاستجابة للأزمات، فإن تعزيز القدرات الفنية للأعضاء وقادة النقابات والعمال الاختصاصيين على جميع المستويات أمرٌ أساسي. يمكن أن تشمل الأنشطة في هذا الصدد (لكن على سبيل المثال لا الحصر):

- ▶ تقديم دورات حول الوقاية من النزاعات، وأنظمة الإنذار المبكر، والتأهب للكوارث في برامج التدريب حيثما كان ذلك ممكناً ومجدياً من الناحية المالية.
- ▶ تشجيع منظمات العمال على صياغة ونشر استراتيجية وورقة سياسات بشأن الوقاية والإنذار المبكر والتأهب.
- ▶ تعزيز ثقافة وممارسات المداولة والإدارة الشفافة في الهياكل التشغيلية لمنظمات العمال.
- ▶ تشجيع ودعم مشاركة المرأة بنشاط، على سبيل المثال داخل الهيكل التنظيمي لمنظمات العمال وخاصة في الأدوار التي تضطلع بمسؤوليات اتخاذ القرار.
- ▶ وضع برامج تدريب ودعم مُحددة للفئات شديدة التأثر في المجتمع، إذا ومتى كان ذلك ممكناً، بما في ذلك للمهاجرين والنازحين قسراً والشباب وذوي الإعاقة. وتحقيقاً لهذه الغاية، أعدت منظمة العمل الدولية مواد حول إدارة النزاعات والوساطة، علاوة على التماسك الاجتماعي والتعايش السلمي التي يمكن الاطلاع عليها من خلال القسم المرجعي في نهاية هذا الدليل.
- ▶ أخذ زمام المبادرة لتشجيع وإنشاء شراكات وأنشطة تعاونية مع الجهات الفاعلة السياسية والاجتماعية الأخرى على المستويين دون الوطني والوطني في محاولة لتعزيز مبادئ التضامن والحوار.
- ▶ المشاركة في تنظيم العمال في الاقتصاد غير المُنظَّم وتعليمهم وتعبئتهم، بهدف توسيع عضوية النقابات وإدراج احتياجاتهم ومطالبهم المشروعة في أنشطة الضغط الخاصة بهم.
- ▶ السعي للحصول على الدعم الفني والمالي من منظمات النقابات العمالية الإقليمية والدولية، ومنظمة العمل الدولية، والوكالات متعددة الأطراف الأخرى ذات الصلة من أجل تطوير الخبرة وخدمات التدريب والاستفادة منها.

وإلى جانب تعزيز قدرات الوقاية لمنظمات العمال، يمكن للشركاء الاجتماعيين أيضاً إنشاء مساحات مؤسسية يمكن فيها الحفاظ على الحوار الاجتماعي، بأشكاله العديدة وتوطيده. ويمكن أن يشمل هذا التعاون عبر عالم العمل الوقاية والتأهب في بيانات مهمتها ونظامها الأساسي - على سبيل المثال من خلال وضع تفاصيل خلية مُخصَّصة، لها مهمتها الخاصة وقواعدها الإجرائية، حيث يمكن أن تجتمع في فترات الأزمات.

---

تقدم ركيزة السلام والديمقراطية والحقوق في الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) نظرة ثاقبة وإرشادات حول كيفية قيام منظمات العمال بإنتاج ونشر محتوى حول الوقاية والإنذار المبكر والتأهب لصالح أعضائها.

---

سيكون التحدي الأكبر الذي يواجه الشركاء الاجتماعيين هو تمويل مثل هذه المساحة المؤسسية، وضمان أن يكون لديها العاملون اللازمون ومهمة إنشاء منصة مُستدامة لأطراف الإنتاج الثلاثة. وتُعَدُّ صياغة بيان المهمة بوضوح لإقناع جميع أصحاب المصلحة المعنيين بمزايا المنصة أمراً أساسياً. فيما يلي الإجراءات والمبادرات الإيجابية التي يتعين إدراجها:

- ◀ **تعزيز الحوار الاجتماعي وقيم التضامن والتسامح والاحترام المتبادل.**
- ◀ **تعزيز الروح المدنية التي تدافع عن مجتمع سلمي وشامل يشارك فيه جميع الأفراد - بما في ذلك مجموعات المجتمع التي تتعرض لخطر التهميش، مثل المهاجرين والنازحين قسراً - بشكل فردي وجماعي، في التنمية الاجتماعية الاقتصادية للبلد.**
- ◀ **احترام القوانين الوطنية وحقوق الإنسان الأساسية والاتفاقيات الدولية التي تكفل حقوق التعبير والتنظيم والتفاوض.**
- ◀ **الحفاظ على الوحدة الوطنية وسلامة الأراضي وتعزيز علاقات الصداقة والتعاون مع مؤسسات أطراف الإنتاج الثلاثة في البلدان المجاورة.**
- ◀ **تعزيز الديمقراطية وسيادة القانون على أساس التقدم والعدالة الاجتماعية.**

### 6.3. ترسيخ الشراكات الإقليمية والدولية لتعزيز ثقافة الوقاية من الكوارث والتخفيف من حدتها

غالباً ما تكون النزاعات والكوارث مُحَصَّنة ضد الحدود الوطنية. ومع العولمة والتنقل المستمر للأشخاص، سرعان ما أصبحت الأزمات الصحية، مثل الإيبولا أو كوفيد-19، قضايا تثير قلقاً إقليمياً بل وعالمياً - وكذلك العواصف، مثل إعصاري إيرما وماريا اللذين اجتاحا منطقة البحر الكاريبي بأكملها في أيلول/سبتمبر 2017، حيث دُمِّرَ أكثر من اثني عشر بلداً وإقليماً في غضون أيام قليلة. كما أن النزاع المسلح، لاسيما عندما يشمل مجموعة متنوعة من الجماعات المسلحة غير الحكومية والدعم الخارجي، يميل أيضاً إلى الامتداد عبر الحدود، مما يؤدي إلى زعزعة استقرار مناطق بأكملها، كما هو الحال على سبيل المثال في منطقة الساحل (أفريقيا) أو الشرق الأوسط. وفضلاً عن ذلك، تؤدي النزاعات والكوارث إلى تدفقات مجموعات السكان المهاجرين والنازحين قسراً التي لا يمكن معالجتها إلا من قِبَل البلدان المتعاونة. وبالتالي، فإن الوقاية من الأزمات والتأهب لها والاستجابة لها ليست مهمة وطنية بل هي مهمة دولية.

لقراءة المزيد عن التعاون والشراكة الدوليين بين منظمات العمال، أنظر الصفحة 48 من دليل العمال بشأن التوصية (The Workers' Guide) 205

وبالنسبة لمنظمات العمال، من الضروري الحفاظ على روابط وثيقة وبناء تحالفات مع الشركاء الاجتماعيين في البلدان المجاورة وأيضاً في أقاليم أخرى من العالم (أنظر الإطار 12). ويمكن أن يتخذ هذا التعاون، الذي يركز عليه الجزء الثالث عشر من توصية منظمة العمل الدولية رقم 205، أشكالاً عديدة، تتراوح من الدعم اللوجستي أو التقني أو المالي في الوقت المحدد للأزمات الحادة، مثل الكوارث الطبيعية، أو التعاون الأكثر استدامة لمواجهة التحديات المزمنة، مثل النزاع المجتمعي أو آثار تغير المناخ.

#### ◀ الإطار 12. تسخير التعاون

يمكن أن يكون التعاون الدولي متعدد الأطراف أو ثنائياً أو عالمياً أو إقليمياً. ويمكن أن يشمل وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية، أو الحكومات المانحة، أو الهياكل الإقليمية، بما في ذلك التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال. ربما يكون هذا التعاون في أقوى حالاته على المستوى الإقليمي، ليس أقله بين منظمات العمال. وتشمل أوجه التعاون طويل الأمد شبكة النقابات العمالية لبحر البلطيق الراسخة (BASTUN) التي تضم 22 منظمة، حيث يبلغ عدد المنتسبين إليها أكثر من 20 مليون عضو، ومنظمة وحدة النقابات الأفريقية (OATUU). لمزيد من المعلومات، أنظر الصفحة 48 من دليل العمال بشأن التوصية 205 (The Workers' Guide)

وفي سعيها إلى التعاون عبر الوطني من أجل التعامل مع النزاعات والكوارث، قد ترغب المنظمات في أن تضع في اعتبارها الأفكار التالية:

- ◀ **توثيق التجارب المحلية والوطنية** المتعلقة بأوضاع الأزمات من أجل وضع الممارسات الجيدة والتعلم من أخطاء الماضي.
- ◀ **تعزيز تبادل المعرفة** من خلال الاجتماعات غير الرسمية أو الندوات المشتركة أو شبكات النقابات الإقليمية - بحيث يمكن للأخريين الاستفادة من هذه الأفكار وتحديد التحديات المشتركة.
- ◀ **بناء تحالفات إقليمية** بغية تسهيل التعامل مع تدفقات السكان عبر الحدود، بما في ذلك المهاجرين والنازحين قسراً بسبب النزاع أو الكارثة.
- ◀ **تعزيز التفاعلات المستمرة** مع منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال (بما في ذلك المكاتب والشركاء الإقليميين والوطنيين) بهدف البقاء على دراية بالابتكار في البرمجة والأنشطة الجارية.
- ◀ **تطوير روابط وثيقة** مع المنظمات الإقليمية والدولية، وكذلك الحكومات والمؤسسات المانحة، بغية الاستفادة من فرص التمويل وشبكاته.

## التمرين 12



كانت معظم البلدان غير مستعدة بشكل جيد لمواجهة جائحة كوفيد-19 عندما بدأت بالانتشار في جميع أنحاء العالم في أوائل عام 2020. بالإشارة إلى بلدك:

- 1.12. ضغ قائمة ببعض الطرق التي يمكن لمنظمات العمال من خلالها التأهب لمواجهة الجوائح في المستقبل.
- 2.12. اشرح كيف يمكن أن تكون هياكل طرفي الإنتاج وأطراف الإنتاج الثلاثة مفيدة في المساهمة في تأهب المجتمع.
- 3.12. صف الخطوات التي يمكن لمنظمات العمال نفسها أن تتخذها لتكون أفضل تأهباً في المستقبل.
- 4.12. ما هي الشبكات التي يمكن لمنظمتك تعيبتها للحصول على الدعم وتقديمه؟



## الوحدة 4

### الحفاظ على السلام II: الاستجابة والانتعاش

#### الأهداف التعليمية

- الاعتراف بإمكانات التعبئة الاجتماعية وحملات إذكاء الوعي بوصفها عناصر رئيسية للاستجابة الفعالة في الوقت المناسب للنزاعات والكوارث.
- الاعتراف بأهمية تحديد احتياجات السكان المتضررين في أوقات الأزمات، من أجل صياغة وتنفيذ الأنشطة التي تستهدف العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود.
- توضيح المساهمات الملموسة التي يمكن لمنظمات العمال تقديمها للاستجابة الإنسانية الفورية، مع تمهيد الطريق أيضاً لمساهمات متوسطة وطويلة الأجل في التنمية والسلام المُستدام.
- الاعتراف بالطرق التي يمكن من خلالها لمنظمات العمال المشاركة في التفاوض على الاتفاقات لتخفيف التوترات الاجتماعية السياسية وإنهاء النزاعات العنيفة.

#### 1.4. أساسيات الاستجابة والانتعاش

«التقييم السريع للاحتياجات» هو أداة شائعة الاستخدام لتحليل العواقب المباشرة للنزاع أو الكارثة على السكان المتضررين.

في الحالات التي لم تنجح فيها جهود الوقاية واندلع صراع عنيف - أو عندما تقع الكارثة على الرغم من أفضل محاولات التخفيف - يتحول التركيز إلى الاستجابة الإنسانية الفورية. ويمكن أن تكون منظمات العمال هنا جهات فاعلة رئيسية أيضاً. تشمل الأنشطة الرئيسية التي يتعين مراعاتها التعبئة الاجتماعية، وحملات المناصرة وإذكاء

الوعي، وتحليل الاحتياجات الإنسانية للعمال وأسرتهم في المناطق المتضررة من النزاع أو الكوارث، والمشاركة في أعمال الإغاثة وغيرها من أشكال الدعم السريع والفعال. والهدف من ذلك، على الأقل، هو تحقيق الاستقرار في ظروف العمل وتقليل عدد العمال الذين يفقدون مصدر دخلهم بسبب الأزمة. فضلاً عن ذلك، يمكن لمنظمات العمال أن تلعب دوراً أساسياً في توفير الدعم والفرص للأشخاص الذين نزحوا - بما في ذلك اللاجئين والمهاجرين الفارين من النزاعات والكوارث في البلدان المجاورة أو الذين يسعون إلى تجنبها.

وبمجرد التغلب على ذروة الأزمة (تم الحد من المواجهة من حيث الحجم والشدة)، تصبح منظمات العمال جهات فاعلة حيوية في عملية انتعاش طويلة الأجل لبناء السلام والقدرة على الصمود واستعادة التماسك الاجتماعي. وفي مواقع النزاع، تشمل الأنشطة المُطلَبة بالوصول إلى منصات الحوار بهدف استعادة الاستقرار السياسي ودفع المجتمع إلى طريق السلام المُستدام والعدالة الاجتماعية والشمولية. ويمكن أن تشمل الأنشطة أيضاً المشاركة في المفاوضات السياسية ووضع الاتفاقات. وستتمثل المهمة الرئيسية في دعم العمال في العودة إلى العمل اللائق والفرص المُدرة للدخل أو العثور عليها، واستخدام الحوار الاجتماعي للسعي إلى استئناف أو تحسين الخدمات الاجتماعية، مثل التعليم والرعاية الصحية وآليات الحماية الاجتماعية.

ونظراً لأن العمال هم دائماً من بين ضحايا الخطوط الأمامية للعواقب المباشرة وغير المباشرة للنزاعات والكوارث، فإنه ينبغي لمنظمات العمال تبني موقف استباقي. ومن خلال أدوات وآليات الوساطة والتحكيم والمشاورات والمفاوضات الرسمية وغير الرسمية، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، اعترفت منظمات العمال بالخبرة التي يمكن استخدامها بشكل جيد في مثل هذه البيئات.

## 2.4. حملات التعبئة وإذكاء الوعي كجزء من الاستجابة الفورية للنزاعات والكوارث

إن ما يجعل منظمات العمال تبرز بين الجهات الفاعلة المجتمعية هو قدرتها على تعبئة عدد كبير من الأشخاص من أجل قضية غير حزبية. يمكن أن تتخذ التعبئة الجماعية أشكالاً متنوعة، بما في ذلك الاجتماعات والعروض وحملات إذكاء الوعي والسعي للتأثير على متخذي القرار السياسي والمجتمعي من خلال التشاور والحوار والحملات الإعلامية الفعالة.

وبناءً على أنشطة الوقاية والتأهب التي نوقشت في الوحدة 3، تشكل حملات التعبئة وإذكاء الوعي استجابة فورية للكشف عن علامات الأزمة والتوتر. كيف يمكن تحديد هؤلاء الأكثر تضرراً من النزاع أو الكارثة، وتقديم المساعدة لهم في الوقت المناسب؟ وكنقطة انطلاق لأي تدبير من تدابير الاستجابة، من الأهمية بمكان ضمان التوصل إلى اتفاق داخلي بشأن الأهداف التي يتعين السعي لتحقيقها، وأنسب الوسائل لتحقيقها، ومن الذي سينظّم هذه المبادرات ويوجهها. هذا هو السبب في أن تحليل السلام والنزاع يُعدّ نشاطاً مهماً بالفعل قبل بدء أي أزمة، كما نوقش في الوحدة السابقة.

وتُعتبر جميع الأزمات سياقاتٍ مراعية للمجتمع والسياسة يعاني فيها بعض الأشخاص بينما يسعى آخرون للاستفادة من الوضع أو الكسب منه. وهذا هو الحال بشكل خاص أثناء الاضطرابات السياسية أو العنف واسع النطاق أو النزاع المسلح. هناك حاجة إلى الكثير من الحذر من جانب منظمات العمال التي تسعى إلى المساهمة في الاستجابة.

في جميع المواقع المتأثرة بالنزاعات والكوارث، من الضروري أن تكون جميع تدابير الاستجابة مراعية لظروف النزاع.

فعلى سبيل المثال، قد يؤدي العمل الذي يُبدل بأفضل النوايا إلى تفاقم الأزمة عن غير قصد وزيادة استقطاب أطراف النزاع، لاسيما إذا تم تصوير النزاعات على طريقة «النخب السياسية/الشركات مقابل الطبقة العاملة». وفي مثل هذه الحالات، قد تُعرض تدابير الاستجابة حياة العمال والناشطين النقابيين للخطر. لذلك ينبغي إيلاء قدر كبير من الاعتبار للعواقب المحتملة لأي إجراءات، وينبغي الموازنة بين التكاليف والفوائد بعناية من خلال المراقبة والتحليل المستمرين.

يمكن أن تشمل الأنشطة المُحدّدة لمنظمات العمال التي تسعى إلى حشد التأييد الشعبي بهدف الاستجابة لبدية النزاعات والكوارث ما يلي:

◀ **إقامة التعاون والشراكات ووحدة العمل مع الجهات الفاعلة المجتمعية التي تشترك في نفس القيم والتي تكمل أهدافها** أهداف منظمات العمال فيما يتعلق باحترام حقوق الإنسان الأساسية.

◀ **اقتراح تدابير ومبادرات لمرعاة سياق واحتياجات مختلف مكونات المجتمع.** ويكمن الهدف من ذلك في إيجاد حلول توافقية تهدف إلى الوقاية من تصعيد التوترات المجتمعية واللجوء إلى العنف، وفي حالة النزاع، ينبغي أيضاً توجيه مثل هذا الإجراء إلى أعضاء المنظمات أنفسهم، للتأكد من أنهم يمتنعون، إن أمكن، عن الانحياز إلى أطراف النزاع؛ ويشمل ذلك توقيع العرائض وجمع التوقيعات.

◀ **الكشف عن جهود التعبئة التي تبذلها الميليشيات والجماعات المسلحة والعصابات الإجرامية، والتنديد بها ومواجهتها** - تميل هذه الجماعات إلى تجنيد الشباب من خلال استغلال إحباطاتهم ونقاط ضعفهم. يتم استخدام المال والمزايا الأخرى بشكل روتيني لكسب ثقتهم ودعمهم في البيئات التي تكون فيها مؤسسات الدولة والمجتمع ضعيفة وأو قمعية. ولمواجهة هذه الاتجاهات، من الضروري **المساهمة في وضع برامج لتشغيل الشباب والتدريب المهني**، وتقديم بدائل موثوقة، وتعزيز قيم التسامح والعدالة الاجتماعية.

◀ **إعطاء صوت للمرأة** بهدف ضمان مشاركتها الفعالة في أنشطة إذكاء الوعي والتواصل القادرة على الوصول إلى مختلف الفئات في المجتمع.

- ◀ **القيام بحملات دعم وتضامن مع** منظمات النقابات العمالية الوطنية والإقليمية والدولية وشبكات التضامن، بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية وشركائها والنظام الأوسع للوكالات المانحة والمجتمع المدني.
- ◀ **تنفيذ استراتيجية اتصالات هادفة** تأخذ في الحسبان العناصر التالية (أنظر أيضاً الإطار 13):
- ◀ **الرد السريع على استفسارات وسائل الإعلام** من خلال تنظيم المقابلات والمؤتمرات الصحفية. سيساعد ذلك في التقليل إلى أدنى حد من الشائعات و«الأخبار المزيفة» والمعلومات المضللة.
- ◀ **الدقة** من خلال قول الحقيقة من البداية بناء على الحقائق المعروفة.
- ◀ **الاتساق** من خلال إعداد المتحدثين بالرسائل الرئيسية وإبقائهم على اطلاع بأخر تطورات الأزمة.
- ◀ **التركيز أولاً على السلامة العامة**، لاسيما أثناء الأزمات الصحية، مثل جائحة كوفيد-19، عندما يحتاج الناس إلى معرفة ما يجب عليهم فعله لحماية أنفسهم.
- ◀ **إظهار التعاطف والتفهم مع الضحايا** أو أي شخص قد يكون متضرراً أو متأثراً بالأزمة. من المهم جداً إظهار أن المنظمة مهتمة برعاية الناس وليس بسمعتها الخاصة.
- ◀ **عدم نسيان إشراك الأعضاء والجمهور** من خلال إصدار رسائل رئيسية لشرح ما يحدث وما ينبغي لهم فعله وكيف ستؤثر الأزمة عليهم.
- ◀ **تقديم المشورة بشأن التوتر والصدمات لضحايا الأزمة** وأسرهم إذا لزم الأمر.

#### ◀ الإطار 13. إدارة الاتصالات: ما الذي يتعين تجنبه في أوقات الأزمات

- يمكن أن تسوء العديد من الأشياء في استراتيجية الاتصالات عند حدوث نزاع أو كارثة ويصاب الناس بالهلع. فيما يلي عدد من الأشياء التي يتعين تجنبها عندما تكون الأزمة وشيكة:
- ◀ **عدم التأهب مسبقاً لمواجهة أزمة مُحتملة.**
- ◀ **التقليل من شأن الأزمة والأمل في زوالها دون تدخلات حاسمة من الجهات الفاعلة الخارجية، بما في ذلك منظمات العمال.**
- ◀ **تجنب إجراء تقييم صادق لتأثير الأزمة على المنظمة (قد يكون أسوأ مما كان يُعتقد في البداية أو ليس سيئاً كما كان مُتوقعاً).**
- ◀ **اتخاذ وضعية دفاعية وإخراج الملاحظات غير المدروسة.**
- ◀ **الإدلاء ببيانات مكتوبة فقط وتجنب الاتصال وجهاً لوجه (أو الهاتف) مع وسائل الإعلام المستفسرة.**
- ◀ **استخدام المصطلحات التقنية وغيرها من اللغات التي لا يفهمها الجمهور.**
- ◀ **افتراض أن الحقيقة والسمعة الطيبة ستنتصران دائماً.**
- ◀ **عدم قضاء الوقت على وسائل التواصل الاجتماعي لمواكبة رد فعل الجمهور على الأزمة. من المهم الانخراط مع الجمهور العريض والتأكد من نقل الرسائل الرئيسية بشكل متكرر في مختلف المحافل.**
- ◀ **عدم إشراك «الجانب الآخر»، على افتراض أن الانقسامات والتوترات واضحة بالفعل ولا يمكن التغلب عليها.**
- ◀ **التعامل مع وسائل الإعلام كعدو، وبالتالي التَّحَقُّق من صحة أي افتراضات سلبية يقدمها الصحفيون حول المنظمة.**
- ◀ **الفتش في استباق القصة والرد بدلاً من ذلك على الأخبار فور ظهورها.**
- ◀ **عدم التشاور مع أصحاب المصلحة والحلفاء الآخرين في الجهود المبذولة لمعالجة الأزمة.**

## التمرين 13



باستخدام مثال النزاع أو الكارثة في بلدك:

1.13. دون كيف تمت تعبئة العمال في أعقاب الأزمة مباشرة.

2.13. من عالم العمل وخارجه، من هي الجهات الفاعلة المجتمعية التي شاركت في تقديم المساعدة الإنسانية؟

3.13. في نظرك، ما مدى أهمية المساهمة التي قدمتها منظمات العمال على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية؟

4.13. ما هي بعض الأدوار ونقاط القوة والعقبات الرئيسية لمنظمات العمال للمشاركة في عمليات السلام؟

## 3.4. تحليل احتياجات العمال في مواقع الأزمات

في مواقع النزاع والكوارث، تظهر احتياجات جديدة بين السكان المتضررين: الاحتياجات الإنسانية العاجلة، وكذلك الاحتياجات المتعلقة بإعادة تهيئة الظروف المعيشية «الطبيعية» على المديين المتوسط والطويل. هذا هو السبب في أن وكالات الأمم المتحدة والحكومات المانحة بدأت تتحدث عن علاقة ثلاثية بين الشواغل الإنسانية والإنمائية والسلام: العديد من الدول والمجتمعات المتضررة من النزاع والكوارث تقع في دوائر من الهشاشة يتم فيها تقديم المساعدات الإنسانية على أساس مستمر - تمتد لسنوات وحتى عقود بدلاً من أسابيع وشهور. وهكذا تتداخل الأنشطة والبرامج الإنسانية وتسير بالتوازي مع الأنشطة والبرامج التي تعزز سُبل العيش والتنمية المُستدامة والطريق إلى السلام والقدرة على الصمود، ليس أقلها من خلال العمالة والعمل اللائق. ولهذا السبب كانت هناك دعوات لتبني منطق «النهج الترابطي بين العمل الإنساني والتنمية والسلام» (HDP nexus) كطريقة للاعتراف بأوجه التآزر المهمة بين المجالات الإنسانية والإنمائية وبناء السلام.

ترتبط الاحتياجات الإنسانية ارتباطاً وثيقاً بالبقاء على قيد الحياة، وهي تلك التي يجب تغطيتها في الاستجابة أثناء الأزمة وبعدها مباشرة. ولا بد من تلبية هذه الاحتياجات بغية إنقاذ الأرواح والتقليل إلى أدنى حد من عدد الضحايا الإضافيين.

وتشمل العناصرُ الحصولُ على الغذاء الأساسي ومياه الشرب والمأوى؛ والحصول على الأدوية والرعاية الصحية العاجلة؛ والحماية من الاعتداء أو العنف أو المزيد من العنف. ومن ثم تُعالج الاحتياجات الأخرى غير الإنسانية في فترة الانتعاش اللاحقة (أنظر الفرع 7.4).

لمزيد من القراءات حول النهج الترابطي بين العمل الإنساني والتنمية والسلام، أنظر قسم المصادر في نهاية هذا الدليل.

من المهم جداً إجراء تقييم دقيق لاحتياجات السكان المتضررين بأسرع ما يمكن ودقة عند اندلاع أزمة. وفي حين أن مهمة منظمات العمال قد لا تكون تقديم المساعدة الإنسانية، إلا أن وصولها المجتمعي (قاعدة العضوية الواسعة) وولايتها (معالجة المظالم والسعي لتحقيق العدالة الاجتماعية) يجعلانها لاعباً رئيسياً في تعزيز أهداف النهج الترابطي بين العمل الإنساني والتنمية والسلام. إن حقيقة أن منظمات العمال موجودة بالفعل «على الأرض» عند حدوث النزاع أو الكارثة تجعلها مؤسسة قيِّمة خاصة لاستكمال عمليات المساعدة للمنظمات الإنسانية المهنية التي قد تستغرق بعض الوقت لنشرها. فضلاً عن ذلك، يمكن لمنظمات العمال استخدام رأس مالها الاستئماني، وشبكاتها، وقدرتها على عقد الاجتماعات لتسهيل الاستجابة للأزمة - جمع مكوّنيها معاً خارج خطوط النزاع المُثيرة للانقسام. ومع ذلك، يمكن أن تؤدي الأنشطة غير المنتظمة وغير المُنتسقة إلى إهدار الموارد، وخطر الازدواجية، والأهم من ذلك، احتمال ألا يتلقى المساعدة اللازمة كل من هم في أمس الحاجة إليها.



من وجهة نظر منظمات العمال، من المهم جمع بيانات مُفصَّلة حول وضع الأزمة المستمرة. يمكن أن يتضمن إنشاء البيانات اللازمة لوضع خطة استجابة المهام التالية:

- ◀ **تحديد العمال الضحايا**، بما في ذلك الأرقام الإجمالية للوفيات والإصابات، علاوة على الأشخاص المُحتَجَرين نتيجة للأزمة، والإبلاغ عن البيانات المُصنَّفة حسب العمر والنوع الاجتماعي.
- ◀ **تحديد الفئات التي أصبحت شديدة التأثر بسبب الأزمة** (الأطفال، كبار السن، الأشخاص ذوي الإعاقة، الأقليات الدينية والإثنية، وما إلى ذلك)، وتقييم كيفية تأثر احتياجاتهم الخاصة بحدوث الأزمة.
- ◀ **تحديد أسر أعضاء النقابات** الذين فقدوا منازلهم ونزحوا بسبب النزاع أو الكارثة، وكذلك أولئك الذين فقدوا أفراداً كانوا مسؤولين عن توفير دخل الأسرة.
- ◀ **وضع قائمة جرد لأماكن العمل لأعضاء النقابات** والمعدات والأدوات التي تم تدميرها أو إتلافها، بالإضافة إلى البنية التحتية المجتمعية الحيوية التي انهارت.
- ◀ **تقدير عدد الوظائف (وساعات العمل) المفقودة** عن طريق المُسوحات السريعة لأعضاء النقابات.
- ◀ **البقاء على اطلاع دائم على تحركات السكان**، لاسيما في المواقع المتضررة بالنزوح القسري (الأشخاص النازحون داخلياً واللاجئون).
- ◀ **البدء بجمع شهادات العمال** الذين أنتهكت حقوقهم (حق التجمع والتعبير، على سبيل المثال)، أو الذين تم استغلالهم أو الذين تعرضوا لأشكال أخرى من الظلم ويعانون بسبب تدهور ظروف العمل المتعلقة بالأزمة.
- ◀ **على أساس تقييم الاحتياجات والخسائر**، التواصل مع السلطات المختصة **وطلب تعويضات مالية ومادية**، أو **تغييرات في التشريعات أو في السياسات المعمول بها**.

---

تذكر أن تصنف بياناتك حسب العمر والنوع الاجتماعي، وأن تتعاون مع منظمات أصحاب العمل في كل جانب من هذه الجوانب قدر الإمكان.

---

وبوجه عام، فإن الصعوبات التي تعيق القدرة على تحليل الاحتياجات الإنسانية والاستجابة لها هي في الأساس لوجستية بطبيعتها وترتبط بالوصول إلى السكان المتضررين في أسرع وقت ممكن. وبشكلٍ عدد الأشخاص الذين يحتاجون إلى المساعدة والتشتت الجغرافي للأسر المتضررة، التي تكون أحياناً في مناطق يصعب الوصول إليها، عاملين يجعلان التحليل وجهود الاستجابة معقدة جداً.

يتطلب الوجود المُحتَمَل لمختلف الأطراف الفاعلة الحكومية والمجتمع المدني والمجتمع الدولي قدرةً عالية على التنسيق، أي القدرة على المعرفة الدقيقة بشأن مَنْ سيفعل وماذا سيفعل، ومتى، ومع مَنْ، وبأي موارد بشرية ومالية ومادية. وفي الاضطرابات المجتمعية الناشئة عن النزاع أو الكوارث، من الصعب تنسيق الأنشطة الإنسانية بشكل صحيح.

يوفر مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية (OCHA) منشوراً بعنوان:

«Data Responsibility Guidelines»

وهو مفيد لشرح المبادئ والعمليات والأدوات الأخلاقية لدعم الإدارة الفعالة للبيانات في الاستجابة الإنسانية:

<https://centre.humdata.org/data-responsibility/>

هناك العديد من التداعيات المترتبة على عدم فعالية تقديم المساعدات. وبعيداً عن الظروف المتدهورة الواضحة لمن هم في حاجة إليها، فإن المساعدة الإنسانية، إن لم يتم توزيعها بطريقة مُنصّفة (على سبيل المثال بسبب المصالح الحزبية أو المسؤولين الفاسدين)، يمكن أن تكون بحد ذاتها دافعاً للنزاع أو على الأقل عاملاً يؤدي إلى تفاقم التهميش والإقصاء الاجتماعي. ومن أجل تجنب مثل هذه العواقب، قد ترغب منظمات العمال في:

- ◀ **إعداد خطة طوارئ مُسبقاً** حتى لا تؤخّذ على حين غرة. ينبغي أن تُحدّد هذه الخطة سيناريوهات التدخل المُحتملة، من ينبغي أن يفعل وماذا يفعل في سياقات مُحدّدة، ومتى، ومع من، وبأي موارد بشرية ومالية ومادية.
- ◀ **وضع خطة اتصالات لحالات الطوارئ** على عدة مستويات (محلي، والمنطقة، ووطني، ودولي).
- ◀ **التحلي بالصرامة والشفافية** عند جمع البيانات الإنسانية وتحليلها (أنظر الإطار 14 للاطلاع على قائمة التَحَقُّق). التَحَقُّق من المعلومات من أجل عدم التعرض لخطر ارتكاب أخطاء أو إثارة التمييز.
- ◀ **تحليل البيانات في ضوء احتياجات التمويل** في المستقبل، والوصول إلى المؤسسات والجهات الفاعلة المجتمعية الأخرى.
- ◀ **التأكد من عدم القيام بأنشطة سبق أن قام بها الآخرون**؛ في هذه الحالة، إنشاء شراكات وتقاسم المسؤوليات والمهام معهم.
- ◀ **تبادل المعلومات التي تم جمعها** مع الجهات الفاعلة الأخرى التي تعمل في المناطق المتضررة.



### الإطار 14. قائمة تَحَقُّقُ بالأسئلة التي يتعين طرحها عند السعي إلى إجراء تقييم سريع للاحتياجات الناشئة عن أوضاع الأزمات

#### الهدف 1: تقييم تأثير الأزمة على منظمات العمال

- ◀ مَنْ هم أعضاؤك؟
- كم كان عددهم قبل الأزمة؟ كم عددهم اليوم؟ كم عدد النساء منهم؟
- ◀ في أي قطاعات من النشاط لديك فيها نقابات أو أعضاء منتسبون؟
- كم كان عددهم قبل الأزمة؟ كم عددهم اليوم؟
- ◀ هل قمت بتسجيل فقدان الوظائف في هذه القطاعات والشركات؟ كم العدد؟ ما هي أنواع الوظائف التي فُقدت؟
- ◀ ما نوع الأنشطة التي تقوم بها نقابتك عادة مع أعضائها؟
- إلى أي مدى أثرت الأزمة على أنشطتك؟
- كيف تتفاعل نقابتك مع هذا الوضع؟
- ◀ ما هي المساعدة التي تحتاج إليها منظماتك على المدى القصير؟
- ◀ ما الذي يمكن أن تفعله منظماتك لدعم خطط الانتعاش التي تقودها الحكومة أو المؤسسات الدولية؟
- ◀ ما هي التغييرات المطلوبة في منظماتك على المدى الطويل في ضوء الوضع الاستثنائي الحالي؟

#### الهدف 2: التأكد من أثر الأزمة على سبل العيش المحلية

- ◀ ما هي الوسائل الرئيسية المتاحة للسكان شديدي التأثير (بما في ذلك السكان النازحين) للوصول إلى الفرص المُدرة للدخل؟ حاول تحديد نسب مئوية مختلفة للفئات ذات الصلة، على سبيل المثال: صغار المزارعين، أو تحويل الأموال، أو التجارة، أو الصناعات الصغيرة، أو العمل بأجر، أو العمل المُتقطَّع، أو عمل المهاجرين. صنّف بحسب العمر والنوع الاجتماعي، إن أمكن.
- ◀ ما هي عواقب الأزمة على جميع السكان والطرق التي يكسب الناس من خلالها لقمة العيش في المنطقة؟
- ◀ من هم العمال الأكثر تأثراً بالقدر الأكبر؟ ما هي المجموعات الأكثر تضرراً ولماذا؟ صفّ الوضع، إن أمكن، فيما يتعلق بما يلي:
  - الإقليم الجغرافي
  - النوع الاجتماعي
  - العمل أو المهنة
  - الثروة أو الوضع الاجتماعي الاقتصادي
  - العمر (الأطفال الصغار، كبار السن)
  - وضع الهجرة القانوني، بما في ذلك الحق في العمل والحصول على الرعاية
  - عوامل أخرى (مثل الصحة أو حالات الإعاقة).

#### 4.4. أعمال الإغاثة الإنسانية

نظراً لكون العمال من بين تلك الفئات المجتمعية التي تدفع الثمن الأكبر للنزاعات والكوارث، فإن لمنظمات العمال دوراً حاسماً مُحتملاً في جهود الاستجابة الفورية (وكذلك، بالطبع، في تحقيق السلام والتنمية المُستدامين على المدى الطويل). وإلى جانب إظهار التضامن المعنوي والمادي مع أعضاء النقابات، يمكن لمنظمات العمال أن تضطلع بدور نشط في المساعدة الإنسانية وجهود الإغاثة المجتمعية خلال فترات النزاع أو في أعقاب الكوارث والنكبات مباشرة. وغالباً ما تعتمد هذه المشاركة على واحد أو عدد من «الأبطال» المستعدين لتعبئة أنفسهم ومنظمتهم أو إدارتها. من الأهمية بمكان أن يُنظر إلى مثل هذه الجهود على أنها واجب مدني لصالح البلد ككل، وليست جزءاً من أجندة سياسية بأي شكل من الأشكال.

وينبغي للمساعدة الإنسانية وغيرها من أشكال دعم الإغاثة التي تقدمها منظمات العمال أن تعتمد على قدراتها فيما يتعلق بالتعبئة والمناصرة والخبرة الفنية في مجالات مُحددة. في الواقع، ينبغي لمنظمات العمال التي ترغب في دعم السكان المتضررين من الأزمات والمساهمة في المساعدة الإنسانية أن تفعل ذلك بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل، ومع وكالات الإغاثة الوطنية والدولية الأخرى بطريقة تزيد إلى أقصى حد من قوة كل منظمة. ويُعدّ التواصل المنتظم بين جميع أصحاب المصلحة هؤلاء أمراً أساسياً لتجنب الازدواجية، وتعزيز التماسك، وضمان الاستجابة المُنتَمة. ومن أمثلة مبادرات الإغاثة التي قد ترغب منظمات العمال في الاضطلاع بدور فيها ما يلي:

- ◀ **تحفيز المساعدة المُتبادلة** بين السكان وجمع الأموال، بما في ذلك على طريقة التعاونيات التي يمكن أن تضطلع بدور مهم في الاستجابة للأزمات.
- ◀ **السعي للحصول على الدعم والشراكات مع منظمات أصحاب العمل، وكذلك منظمات النقابات العمالية الإقليمية والدولية، والعمل كمرکز أُمامي لقبول المساعدات وتوزيعها.**
- ◀ **جمع وتخزين المنتجات الغذائية وغير الغذائية وتوزيعها على الأسر المحتاجة.**
- ◀ **المساعدة في تقديم الرعاية اللازمة والمناسبة للجرحى.**
- ◀ **إدارة توزيع أنشطة الاستجابة للأزمات (مثل إدارة الأنقاض)، بما في ذلك تدفق العمال المتطوعين، مع إيلاء اهتمام خاص لمعايير السلامة ولوائحها.**
- ◀ **إظهار التضامن مع الأسر المتضررة (على سبيل المثال، العائلات النازحة في المخيمات).**
- ◀ **الحفاظ على أكبر عدد ممكن من الأشخاص في قوة العمل النشطة لأولئك القادرين على العمل، عن طريق تقليل معدلات المهنة أو زيادة ارتباطات العمل بدوام جزئي، يمكن لهذه الإجراءات أن تحمي سبل عيش أسر بأكملها وتقيها من الوقوع في براثن الفقر والمزيد من المشقة.**
- ◀ **اعتماداً على السياق وديناميات الأزمة التي شوهدت، ينبغي لمنظمات العمال إجراء جرد لتدابير الحوار القائمة وقنوات الاتصال، والمظالم والمطالبات المشروعة من جانب العمال. سيساعد ذلك في الجهد المبذول لتحديد المواضيع التي يجب أن تحظى بالأولوية، وبأي ترتيب أو تسلسل ينبغي معالجتها.**

#### 5.4. إدماج المهاجرين واللاجئين

كما نوقش في الوحدة 1، فإن التدفق المفاجئ للأشخاص إلى بلد ما يُمثّل «صدمة خارجية» رئيسية تحتاج النظم المجتمعية إلى مواجهتها. وإذا تأثر البلد المُستقبل نفسه بنزاع أو كارثة، يمكن أن يؤدي وصولهم إلى تفاقم التوترات المجتمعية ويفرض إجهادات إضافية على سوق العمل وتوفير الخدمات الأساسية. ومع ذلك، فمن المسلم به على نطاق واسع أن اللاجئين والمهاجرين يمكنهم المساهمة بشكل إيجابي في المجتمعات المضيفة من خلال جلب المهارات ورأس المال الاجتماعي الواسع والمواهب والكفاءات التي يمكن أن تسهم في تنمية البلد وازدهاره. يقدم دليل العمال بشأن التوصية 205 (The Workers' Guide) (الصفحة 45) أمثلة مُحددة للأوضاع التي ساعدت فيها منظمات العمال على الزيادة إلى أقصى حد لهذه الفوائد المجتمعية، من خلال تسهيل الاندماج الاقتصادي للاجئين والمهاجرين.

بشكل عام، يمكن لمنظمات العمال تقديم أشكال مختلفة من الدعم لإدماج المهاجرين واللاجئين وحمايتهم. ويمكنها الرجوع إلى المبادئ المنصوص عليها في الاتفاق العالمي بشأن اللاجئين (GCR) والاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة (GCM)، وكذلك في معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية، للمساهمة في توفير مسارات آمنة وقانونية للمهاجرين واللاجئين لعبور الحدود الدولية، على سبيل المثال من خلال دعم أطر التعاون في تنقل اليد العاملة. فيما يلي أمثلة لأليات الدعم تلك:

- ◀ تقديم دورات تعليم اللغات للمهاجرين/اللاجئين لزيادة قابليتهم للتشغيل والاندماج المجتمعي.
- ◀ تقديم تقييم للمهارات للتعرف على مجموعة مهارات المهاجرين/اللاجئين ومطابقتها مع الفرص الاقتصادية وفرص العمل.
- ◀ الضغط لضمان الاعتراف المتبادل بمهارات العمال ومؤهلاتهم وكفاءاتهم عبر مختلف البلدان.
- ◀ الضغط لضمان أن التدريب المهني والتقني متاح للمهاجرين/اللاجئين عند الحاجة، لتلبية الطلب على مهارات معينة (ولتسهيل العودة الطوعية).
- ◀ مطالبة الحكومة بتعزيز التعاون الدولي والثنائي من أجل العمل على تنفيذ أطر التعاون في مجال تنقل اليد العاملة، مع مراعاة احتياجات سوق العمل المحلي.

#### التمرين 14

باستخدام مثال كارثة في بلدك، حاول وصف الاستجابة الإنسانية من حيث الجهات الفاعلة المحلية والوطنية والدولية الرئيسية المعنية. قد يتطلب ذلك القليل من البحث في المعلومات الأساسية والتشاور بشأن الوثائق، إذا سمح الوقت والموارد بذلك.



- 1.14. ما هي الشراكات أو التحالفات التي تم إنشاؤها أو تعزيزها في عملية الاستجابة للأزمة؟
- 2.14. ما هي الموارد التي حُشدت لدعم السكان النازحين؟
- 3.14. ما هي مساهمة منظمات العمال (إن وُجدت) في جهود الإغاثة؟
- 4.14. بعد فوات الأوان، ما الذي كان يمكن لمنظمات العمال أن تفعله أكثر من ذلك لدعم هذه الجهود؟

#### 6.4 المشاركة في المفاوضات السياسية ووضع الاتفاقات

يُعدّ التفاوض على اتفاقات تهدف إلى تسوية النزاعات السياسية والاجتماعية - لاسيما تلك التي تنطوي على العنف المسلح ولأو تغيير النظام - لحظة حاسمة بالنسبة لمستقبل المجتمعات المعنية. وتضع الاتفاقات الأسس لفترة ما بعد الأزمة للانعاش والمصالحة. وهي تحدد معايير الاستقرار السياسي والازدهار الاجتماعي والاقتصادي للبلد.

من المهم أن تعرف منظمات العمال، باعتبارها جهات فاعلة مجتمعية رئيسية تمثل نسبة كبيرة من السكان، متى يكون من المنطقي أن تكون جزءاً من عمليات التفاوض هذه. تندلع العديد من النزاعات ثانية بعد بضع سنوات فقط، عادة لأن بعض أطراف النزاع - من يُطلق عليهم بـ«المُفسدين» - غير راغبة في الالتزام بتنفيذ الاتفاقات المُوقَّعة. وتضطلع منظمات العمال غير الحزبية والمُحايدة بدور حاسم مُحتمل تؤديه في إعلام أعضاء النقابات بالمفاوضات فور حدوثها، وإذكاء الوعي حول البنود الرئيسية للاتفاقات المتعلقة بعالم العمل، والمساعدة في ضمان تهيئة الظروف المجتمعية التي يمكن من خلالها متابعة تنفيذ الاتفاقات.

عادة ما تنطوي العمليات السياسية من هذا النوع على ثلاث مراحل: ما قبل التفاوض، والتفاوض، والتنفيذ. وبهدف إجراء العملية وتحقيق النتائج، يمكن للأطراف اللجوء إلى وسيط يُحدّد دوره في كل مرحلة من المراحل.

◀ في مرحلة ما قبل التفاوض، يتمثل دور الوسيط في كسب ثقة كل طرف من أطراف النزاع وفهم مواقفه ومصالحه الخاصة وتقييمه للوضع. من المهم تلبية الشروط التي تفرضها هذه المرحلة لمعالجة الاستعدادات الفعلية للتفاوض، بما في ذلك اختيار المكان، والأهداف، والنقاط التي يتعين التفاوض بشأنها، والجدول الزمني - وربما الأهم - المشاركين.

◀ قد يتعلق التفاوض نفسه بتحليل مشاكل المشاركين ووجهات نظرهم والبحث عن حلول فورية وقصيرة ومتوسطة الأجل من شأنها استعادة السلام والأمن ومبادئ الديمقراطية وسيادة القانون بغية تلبية الاحتياجات الأساسية للسكان.

◀ الغرض من المفاوضات هو الخروج باتفاق ترغب جميع الأطراف المشاركة في احترامه والالتزام به في مرحلة التنفيذ اللاحقة. وبالتالي، ينبغي أن يحدد الاتفاق آلية لمراقبة تنفيذ بنود الاتفاق، وعادة ما تكون تحت رعاية سلطة محايدة.

---

خلال أوقات الأزمات، من الضروري أن تظل منظمات العمال شريكاً موثقاً به في عمليات الحوار ومُحوّراً جديراً بالثقة في نظر العمال والمجتمع ككل.

---

عند إشراك منظمات العمال في مثل هذه العمليات، من المهم التأكيد على مركزية عالم العمل في بناء مجتمعات سلمية وعادلة وشاملة. ينبغي أن يكون الاستثمار الاجتماعي، بما في ذلك تعزيز العمالة والعمل اللائق، والدور النشط للحوار الاجتماعي، والاعتراف الصريح بالاحتياجات الخاصة لفئات السكان شديدة التأثير (بما في ذلك المهاجرين واللاجئين وذوي الإعاقة وكبار السن) في صميم الرؤى للمستقبل بصرف النظر عن طبيعة وضع الأزمة التي تجري معالجتها.

يجب أن تأخذ القضايا التي تثيرها منظمات العمال في المفاوضات السياسية في الحسبان السياق، واحتياجات الضحايا والسكان المتضررين، وأولويات الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين في المجتمع، والوسائل والموارد المالية والبشرية المتاحة. تشمل المواضيع التي يجب وضعها في الاعتبار (على سبيل المثال لا الحصر بالتأكيد):

◀ **استعادة سلطة الدولة** (من خلال الانتخابات، والهيكل الدستورية الجديدة، وإعادة بناء مؤسسات الدولة التمثيلية والخاضعة للمساءلة).

◀ **تعزيز العدالة والمصالحة** بين الأطراف المتنازعة، بما في ذلك من خلال تحديد الأفراد الذين ارتكبوا جرائم وانتهاكات لحقوق الإنسان الأساسية وتقديمهم أمام المحاكم المختصة. ولا ينبغي إعفاء مسؤولي الدولة وأفراد قوات الأمن من مثل هذه المساعي.

◀ **تنفيذ برامج وظيفية وفرص مُدرة للدخل** للحفاظ على سُبل العيش واستعادة الاقتصاد الوطني.

◀ **وضع برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج** للمقاتلين السابقين ومُعاليهم، مع التركيز بشكل خاص على التغلب على وصمة العار المجتمعية وإعادة إدماج هؤلاء الأشخاص في العمل والأنشطة المُدرة للدخل.

◀ **الإصرار على احترام الحقوق ومبادئ الديمقراطية** - والأهم من ذلك من خلال تقسيم واضح للاختصاصات التنفيذية والتشريعية والقضائية. في الواقع، يُعدّ قطاع العدالة المستقل مُكوّناً رئيسياً لأي تسوية مُستدامة.

- ◀ ضمان احترام حقوق (العمل) للمهاجرين والسكان النازحين قسراً. (بما في ذلك اللاجئين والأشخاص النازحين داخلياً)، وبذل الجهود لإدماجهم في الحياة الاجتماعية والاقتصادية. ويشمل ذلك تعزيز التوزيع العادل للعمل بعد الأزمة، والذي غالباً ما يميل إلى أن يكون منحرفاً وموزعاً بشكل غير متناسب لصالح مجتمعات أو مهن أو ولايات عشائرية معينة.
- ◀ ضمان تمثيل المرأة في عمليات اتخاذ القرار وإتاحة فرص العمل لها، بما في ذلك العمل بعد الأزمة، بطريقة عادلة وغير تمييزية.
- ◀ استكشاف إمكانية إبرام اتفاقات تقاسم الثروة للموارد الطبيعية - لاسيما إذا كان للبلد المعني إرث من عقود الدولة مع الشركات الكبيرة (مثل المؤسسات الوطنية أو الشركات متعددة الجنسيات في الصناعات الاستخراجية).
- ومن خلال عملية التفاوض، قد تكون هناك مجموعة متنوعة من التدابير التي يمكن لمنظمات العمال اعتمادها بهدف إذكاء الوعي حول هذه القضايا وإبلاغ الأطراف المتفاوضة بصلتها وأهميتها، بما في ذلك:
- ◀ التوعية وحملات إعلامية للشركاء الاجتماعيين. وتنظيم لقاءات رسمية وغير رسمية مع أصحاب المصلحة الآخرين في المجتمع بهدف تشجيع تبادل وجهات النظر والتحليلات حول ما هو مطلوب لمواجهة عواقب الأزمات والنزاعات المجتمعية.
- ◀ التوضيح مع الأعضاء وقادة النقابات والعاملين الاختصاصيين حول دور الشركاء الاجتماعيين وواجباتهم كمواطنين والمزايا الجماعية والفردية الناتجة عن السلام الشامل والعدل والمستدام.
- ◀ التأكيد على الحاجة إلى تعزيز وحدة العمل بين الشركاء الاجتماعيين وتوحيد مبادراتهم حيثما أمكن ذلك.
- من المهم القيام بما يلي خلال هذه التبادلات الرسمية وغير الرسمية والحملات الإعلامية:
- ◀ تحديد مكاسب السلام والتأكيد على تحديات التنفيذ التي تمت مواجهتها في مرحلة ما بعد الاتفاق.
- ◀ إجراء جرد مُفضّل لتكاليف النزاع، بما في ذلك الخسائر في الأرواح البشرية، والتداعيات الصحية العمومية للإصابات والصددمات والإعاقة، والتحديات الاجتماعية الاقتصادية المتعلقة بإدماج السكان النازحين، علاوة على الأضرار المادية والمالية التي تكبدها المجتمع خلال فترة الأزمة.
- ◀ التأكيد على أهمية الموارد البشرية والمالية التي يجب حشدها لإعادة بناء مؤسسات الدولة والمجتمع، وإعادة تأهيل البنى التحتية العامة الرئيسية.

## التمرين 15

باستخدام مثال النزاع في بلدك:

- 1.15. حدّد الجهات الفاعلة المجتمعية وغير الحكومية الرئيسية التي شاركت في مفاوضات السلام.
- 2.15. هل شارك أصحاب المصلحة من عالم العمل في مثل هذه المناقشات - وإذا كان الأمر كذلك، فما هي مساهماتهم في السلام والقدرة على الصمود، في رأيك؟



## 7.4. السُّبُلُ إلى السلام والقدرة على الصمود

ربما تكون الاحتياجات غير الإنسانية المُحدَّدة للعمال في مواقع النزاع والكوارث أكثر تعقيداً من الاحتياجات الإنسانية - التي تمتد إلى فترة زمنية أطول من الانتعاش وإعادة الإعمار، وتتطلب في نهاية المطاف بناء مسارات للسلام والقدرة على الصمود.

وتتعلق هذه الاحتياجات باستعادة شكل من «الحياة الطبيعية» في المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والقانونية للحياة حيث يسعى الناس إلى إعادة تأسيس أمورهم الاعتيادية اليومية والعيش في مجتمعات سلمية. وهذا ينطوي على العودة إلى أو العثور على عمل مُجدٍ وفرص مدرة للدخل، واستئناف الخدمات الاجتماعية، مثل التعليم

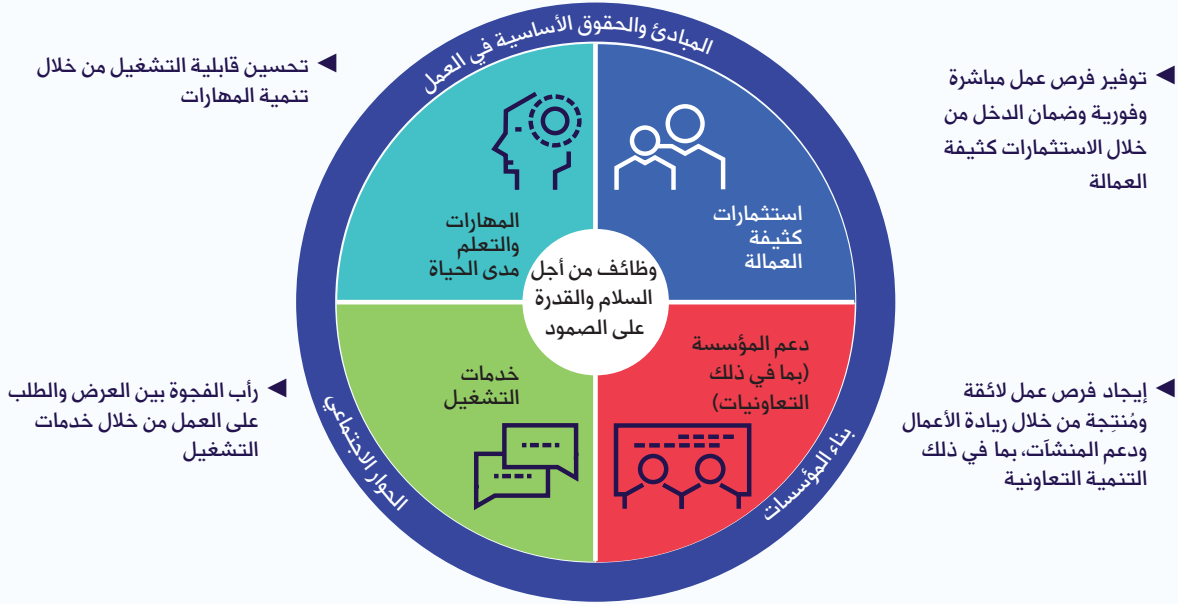
والرعاية الصحية وآليات الحماية الاجتماعية، والمشاركة في الحياة العامة والمجتمعية. ومع وضع هذه الأهداف في الاعتبار، أطلقت منظمة العمل الدولية في عام 2016 برامجه الرئيسية للأعمال من أجل السلام والقدرة على الصمود، والتي تسعى إلى إشراك أصحاب المصلحة من عالم العمل في المواقع المتأثرة بالنزاعات والكوارث لشرح كيف يمكنهم المساهمة في السلام المُستدام على المدى الطويل. يتضمن الشكل 7 لمحة أولية عن بعض الأنشطة التي تروج لها هذه البرامج.

تُعَدُّ استعادة مشاركة العمال في الحياة العامة والمجتمعية طموحاً رئيسياً في المواقع ما بعد النزاع وما بعد الكوارث.





الشكل 7. السُّبُل إلى السلام والقدرة على الصمود



فضلاً عن ذلك، فإن السير على الطريق نحو السلام والقدرة على الصمود ينطوي أيضاً على الدعوة إلى استمرارية الأعمال وضمان الدخل، والتعاون مع السلطات الحكومية لضمان تكييف تدابير السلامة والصحة المهنية مع الأخطار الجديدة في مكان العمل. وكما هو الحال في الفترات الأخرى من دورة إدارة الأزمات (الوقاية والتأهب والاستجابة)، فإن دور الحوار الاجتماعي مهم بنفس القدر في فترة الانتعاش. يعزز الحوار الاجتماعي الثقة ويبني توافق الآراء بين الشركاء الاجتماعيين وكذلك السكان عموماً. ويمكن استخدام منصات الحوار الحالية أو تكييفها لجمع اهتمامات وأفكار المجتمعات المحلية والعاملين في مجال الرعاية الصحية وقادة المجتمع المدني ورجال الأعمال، علاوة على ممثلي الاقتصاد غير المنظم والعاطلين عن العمل.

تتضمن بعض المبادرات التي قد ترغب منظمات العمال في مراعاتها على المدى المتوسط والطويل ما يلي (أنظر أيضاً الإطار 15):

- ◀ تنظيم برامج تدريبية لتسهيل إعادة الإدماج في سوق العمل.
- ◀ تقديم المشورة وخدمات التشغيل لأولئك الذين فقدوا أعمالهم نتيجة للأزمة.
- ◀ تنفيذ برامج الائتمان وبرامج الحماية الاجتماعية القائمة على النقد.
- ◀ المشاركة في التعبئة الاجتماعية وإذكاء الوعي لدعم إعادة إدماج النازحين (بما في ذلك اللاجئين) وكذلك المصابين أو ذوي الإعاقة نتيجة للأزمة.
- ◀ تشجيع الحوار الاجتماعي الفعال والتفاوض بشأن الاتفاقات بين أصحاب العمل والعمال لتعزيز التعاون في عملية إعادة الإعمار.
- ◀ تنظيم حملات مناصرة وإذكاء الوعي مع الحكومة البلدية والمحلية لتقديم سياسات مناسبة للانتعاش، مع مراعاة احتياجات العمال والمساهمات الرئيسية في عملية بناء السلام. فعلى سبيل المثال، قد تركز جهود الضغط على التأكد من مشاركة العمال بشكل استباقي في إعادة الإعمار ومن استيفاء معايير العمل اللائق طوال عملية تشغيلهم.

◀ **ضمان إعادة تأهيل الأطفال** الذين تم استغلالهم أثناء النزاع أو الكارثة أو بسببها (مثل الجنود الأطفال، والاتجار لأغراض البغاء، وما إلى ذلك).

◀ **ضمان أن يكون للمرأة صوت** على طاولة اتخاذ القرار.

◀ توجيه الاهتمام إلى **العمال ذوي الاحتياجات الخاصة**، الذين يميلون إلى المزيد من التهميش في مواقع النزاع أو الكوارث.

◀ **المساهمة في التعليم من أجل السلام** من خلال تعزيز قيم التضامن والعدالة الاجتماعية والمصالحة بين العمال وأسرهم، بغية التمكين من تبادل الخبرات في الأزمات بين الأجيال (أنظر أيضاً الجزء السادس من توصية منظمة العمل الدولية رقم 205).

لا يُعَدُّ الانتقال من تقديم حلول «الإصلاح السريع» في أعقاب الأزمة مباشرة إلى برامج أكثر استدامة للتنمية والسلام مهمة سهلة - كما ذكرنا أعلاه؛ وفكرة النهج الترابطي بين العمل الإنساني والتنمية والسلام هي دعوة للعمل على هذه القضية على وجه التحديد. قد يكون للعديد من الأنشطة ذات الأثر السريع عواقب طويلة الأجل غالباً ما يتم تجاهلها أو عدم تسخيرها بشكل كافٍ، في حين أن بعض المبادرات التي تُتخذ عادةً لتكون جزءاً من إعادة الإعمار طويلة الأجل يمكن أن يكون لها بالفعل آثار مهمة في فترة الانتعاش «المبكرة». ومن ثم، فإن التحليل الهادف للسلام والنزاع، وبالتالي مراعاة ظروف النزاع بوجه عام، هو عنصر أساسي في جميع عمليات صنع القرار في مثل هذه المواقع.

#### ◀ الإطار 15. قائمة تَحَقُّق لمنظمات العمال التي تستجيب للمواقع المتأثرة بالأزمات

فيما يتعلق بالاستجابة للنزاعات والكوارث والاضطلاح بدور نشط في الانتعاش بعد الأزمات، قد ترغب منظمات العمال في أن تضع في اعتبارها القائمة المرجعية التالية (غير الشاملة):

◀ ما هي الأولويات الفورية لـ «تشغيل الناس»، بما في ذلك إعادة بناء البنى التحتية الحيوية؟

◀ ما هو الدور الذي ينبغي أن تضطلع به منظمات العمال، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمة العمل الدولية، في تنظيم استجابة فعالة ومُنسَّقة؟

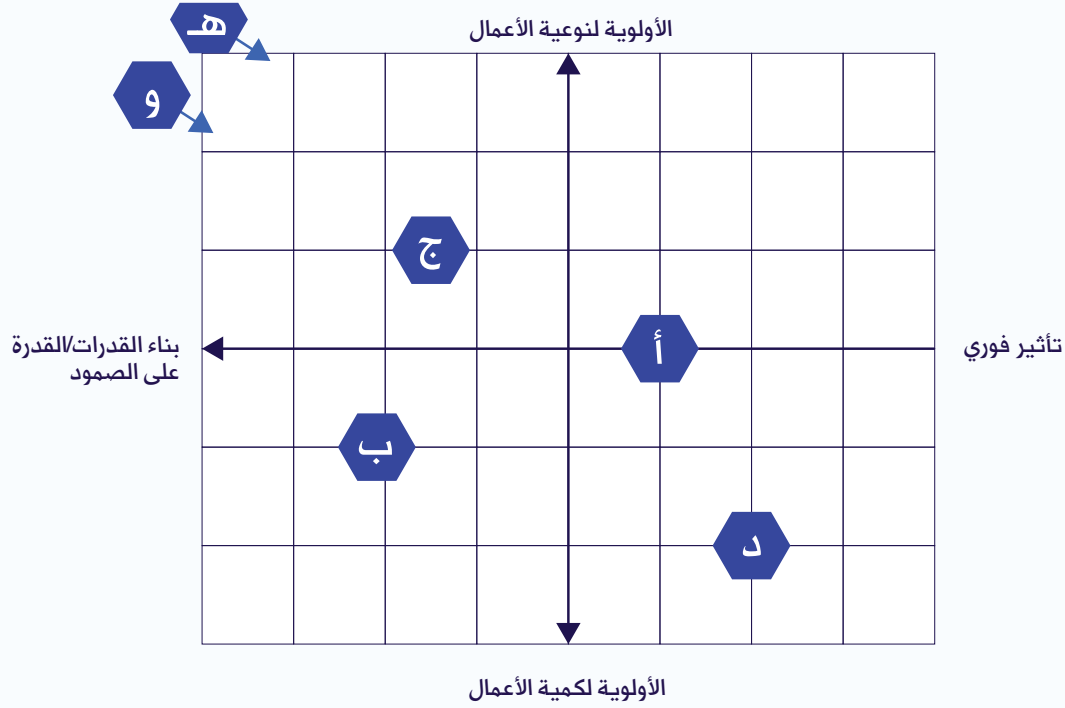
◀ ما هو نوع الدعم المطلوب في مرحلة الانتعاش السريع؟

◀ ما هي التغييرات اللازمة لانتعاش السكان المتضررين على المدى الطويل؟

◀ ما هي التغييرات اللازمة للحد من ضعف الأعمال والدخل أمام النزاعات المجتمعية والكوارث الطبيعية وغيرها من المخاطر واسعة النطاق في المستقبل؟ قد يشمل ذلك تغييرات في اتجاه السياسات، أو تعزيز السكان النشطين، أو التدريب على مهارات جديدة، أو إيجاد أعمال جديدة، أو تحسين خدمات الدعم، أو تحسين البنى التحتية، أو منظمات العمال «الأقوى»، أو التركيز على التعاونيات، على سبيل المثال.

ومن أجل استئثار الأفكار حول هذه الديناميات، من المفيد رسم المشاريع والأنشطة المُحتملة على محورين - ما يسمى هنا «معايير الاستجابة» لعالم العمل (أنظر الشكل 8). فعلى المحور الأفقي، نحاول تقدير الوقت الذي من المُفتَرَض أن يكون فيه للنشاط أثر على وضع الأزمة. ويتراوح ذلك من الإجراءات ذات التأثير الفوري (مثل حشد المتطوعين بعد ساعات قليلة من وقوع الزلزال) إلى بناء القدرات والقدرة على الصمود على المدى الطويل (مثل إعادة تدريب العمال). أما على المحور الشاقولي، فنحاول قياس ما إذا كان النشاط مُوجَّهاً بقدر أكبر نحو إيجاد فرص عمل جديدة وفرص مُدرة للدخل (أي كمية العمل)، أو نحو العمل اللائق، وبالتالي نوعية الأعمال.

الشكل 8. معايير الاستجابة

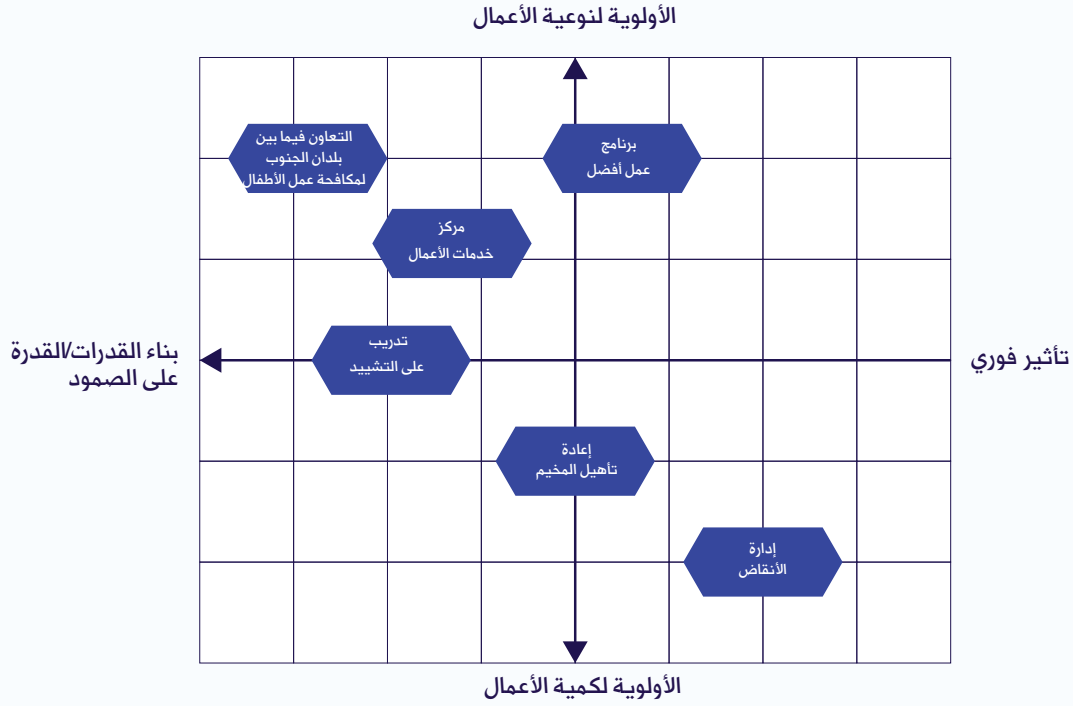


قد يكون من الصعب تصنيف بعض المشاريع الجارية المنفذة في إطار موضوع العمالة والعمل اللائق على طول السلسلة المتواصلة بين الاستجابات الفورية وبناء القدرات/القدرة على الصمود على المدى الطويل. ومع ذلك، فإن الإطار وثيق الصلة بالموضوع باعتباره وسيلة مساعدة على استثارة الأفكار ويُمكن الجهات الفاعلة في عالم العمل من:

- ◀ وضع مشروعها في مقابل المبادرات المماثلة أو التكميلية؛ و
- ◀ استكشاف تنوع الأساليب المتبعة فيما يتعلق بأنشطة العمالة والعمل اللائق؛ و
- ◀ التعرف على آفاق التعاون عبر الوكالات وشركاء المشروع؛ و
- ◀ تحديد العناصر المفقودة و/أو التعديلات اللازمة على حافظة المشروع الحالية.

على سبيل المثال، إذا كنت تتابع نشاطاً يركز على توفير عمل فوري (مثل مشروع إدارة الانقراض)، فأنت بحاجة إلى أن تكون على دراية بمشاريع أخرى ذات أولويات وتوجهات مختلفة، مثل التدريب على المهارات لأصحاب المشاريع متناهية الصغر، أو القضاء على عمل الأطفال، أو إنفاذ معايير العمل (على سبيل المثال من خلال إنشاء مركز لخدمات الأعمال)، أو التعاون فيما بين بلدان الجنوب لمكافحة عمل الأطفال، أو برنامج عمل أفضل. يوضح الشكل 9 كيف يمكن بعد ذلك رسم هذه الأنشطة المختلفة على المخطط البياني.

الشكل 9. معايير الاستجابة: رسم الأنشطة على المصفوفة



لاحظ أنه لا توجد إجابة صحيحة واحدة، وأن هذه تظل أداة أساسية جداً لا تسعى إلى أي قياسات رقمية. وفي حين أن الشكل لا يحدد مسبقاً الأنشطة التي يمكن أو ينبغي ربطها معاً، إلا أنه يجبرنا على تصور كيف يمكننا تصميم وبدء بإجراءات مشتركة عبر منظمات العمال ومع الشركاء الاجتماعيين في المواقع المتأثرة بالأزمات. تساعدنا الأداة أيضاً على فهم الصورة العامة لأنشطة الاستجابة للأزمات في عالم العمل وتجنب التوزيع غير المتوازن للأنشطة.

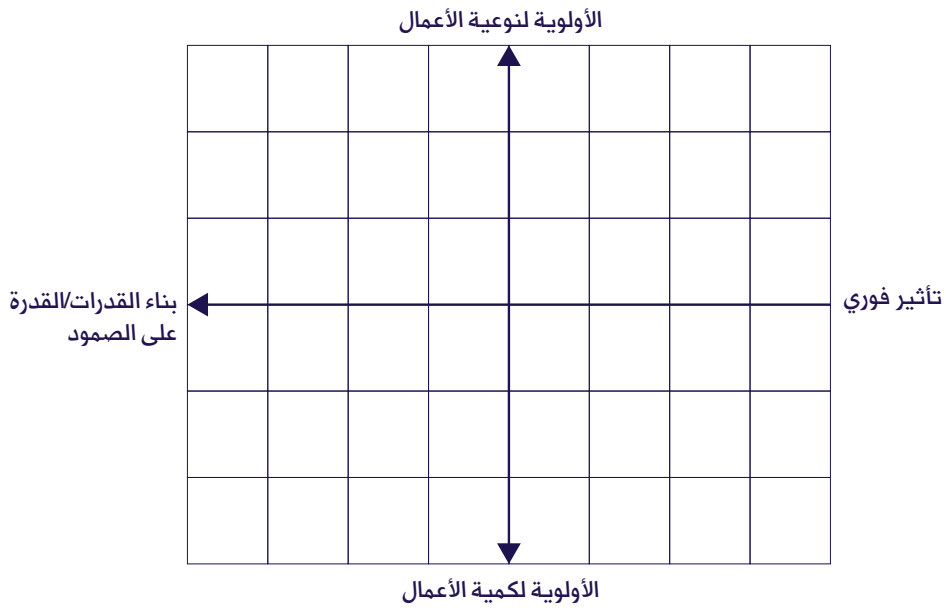
الهدف من أداة المصفوفة هو تجنب العمل في أغراض متقاطعة مع الزيادة إلى أقصى حد لأوجه التأزر في أنشطة المشاريع الجارية في الوقت نفسه.

## التمرين 16

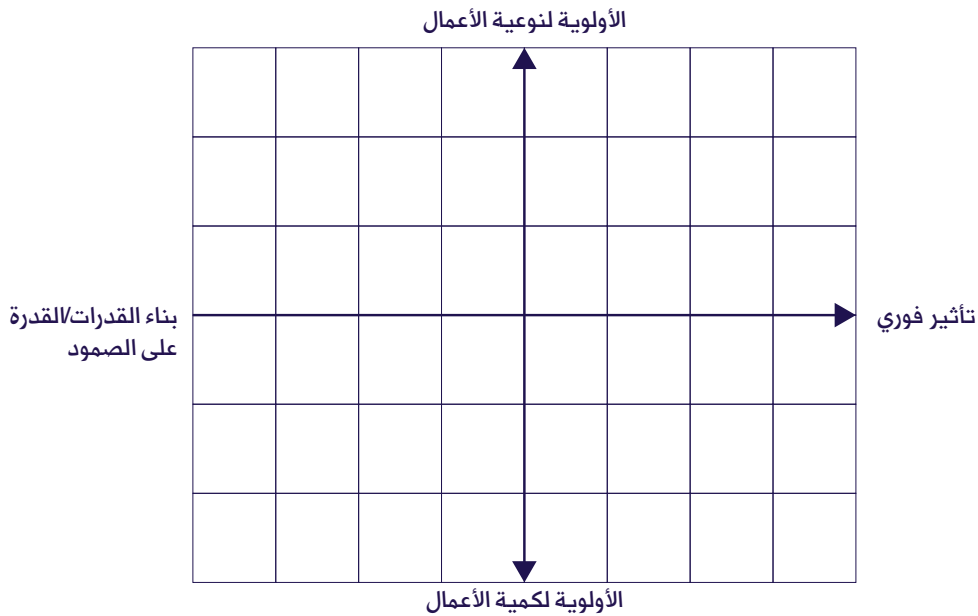


باستخدام مثالك عن نزاع أو كارثة:

- 1.16. حاول أن تضع قائمة بدور منظمات العمال وأنشطتها بأكبر قدر ممكن من التفاصيل.
- 2.16. استخدم المصفوفة الفارغة أدناه لرسم بعض الأنشطة التي قمت بتدوينها - من حيث فترة التأثير (المحور الأفقي) ومن حيث ما إذا كان التركيز أكثر على إيجاد أعمال جديدة أو حول نوعية الأعمال (المحور الشاقولي). استخدم المخطط البياني الأول لتدوين الأنشطة التي تعرف أنها نُفذت.



- 3.16. الآن قم بملء مخطط بياني ثانٍ للأنشطة التي كان من الممكن متابعتها، بعد فوات الأوان، لزيادة تعزيز السلام والقدرة على الصمود.



- 4.16. ما هو التأثير الذي تعتقد أن الأنشطة الواردة في المخطط البياني الثاني يمكن أن يكون لها على الطريقة التي تمت بها تسوية النزاع (أو لم تتم تسويته) حتى الآن؟

# الوحدة 5

## ◀ دور معايير العمل الدولية في مواقع الأزمات

### الأهداف التعليمية

- ◀ الاعتراف بأهمية مراعاة معايير العمل الدولية في جهد منهجي للوقاية من آثار النزاعات والكوارث والتخفيف منها.
- ◀ معرفة الفرق بين الاتفاقيات والبروتوكولات والتوصيات.
- ◀ تبني الدور الحاسم الذي يمكن أن تضطلع به منظمات العمال في الدفاع عن معايير العمل الدولية عبر النهج الترابطي بين العمل الإنساني والتنمية والسلام.
- ◀ فهم كيفية عمل الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية، وكيف يمكن حشدتها لدعم حقوق العمال في أوقات الأزمات.

### 1.5. دور معايير العمل الدولية من أجل السلام والقدرة على الصمود

تتمثل إحدى المهام الرئيسية لمنظمة العمل الدولية في تحسين حياة الناس من خلال النهوض بالعدالة الاجتماعية وتعزيز العمل اللائق للجميع. ويستند ذلك إلى فهم مفاده أنه «لا يمكن إقامة السلام إلا إذا بُني على أساس من العدالة الاجتماعية»، كما جاء في السطر الأول من ديباجة دستور منظمة العمل الدولية لعام 1919. ويُعدّ هذا البيان أقوى حجة لمشاركة منظمة العمل الدولية ودولها الأعضاء وشركائها الاجتماعيين في كافة جوانب الحفاظ على السلام في المواقع المتأثرة بالنزاعات والكوارث.

في المواقع المتأثرة بالنزاعات والكوارث، يجب الإدماج الكامل لمعايير العمل الدولية في جميع أطر الأمم المتحدة والأطر الوطنية المتعلقة بالحفاظ على السلام.

وتساهم منظمة العمل الدولية في تحقيق أهدافها من خلال اعتماد معايير العمل الدولية وتعزيزها. كما أشار إعلان مئوية منظمة العمل الدولية لعام 2019 من أجل مستقبل العمل في جزئه الرابع (أ): «أن عملية وضع معايير العمل الدولية وترويجها والتصديق عليها والإشراف عليها إنما تتسم بأهمية أساسية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية».

وتُعدّ توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 الصكّ الشامل بشأن موضوع ما يتعين القيام به في أوضاع الأزمات من منظور منظمة العمل الدولية: فهي تشير إلى الالتزامات والتعهدات التي سبق التعهد بها من خلال معايير العمل الدولية الحالية، وتُقدّم إرشادات بشأن كيفية ضمان الإدماج الكامل لمعايير العمل الدولية في كافة أنشطة النهج الترابطي بين العمل الإنساني والتنمية والسلام.

يُعَدُّ تعزيزُ معايير العمل الدولية والحقوق في العمل عنصراً أساسياً في أعمال منظمات العمال: فمن خلال تحقيق العمل اللائق يمكن للمجتمع أن يحقق الازدهار والرفاهية. وكما أكد الجزء الخامس من توصية منظمة العمل الدولية رقم 205، يمكن للنزاعات والكوارث أن تُقوِّص هذه الحقوق بشكل خطير حيث تتعرض المؤسسات المجتمعية للتحدي أو إضعاف قدراتها. ولكن حتى في الأوضاع العادية، فإن الانتهاكات المتكررة أو المستمرة للحقوق في العمل (على سبيل المثال من خلال عمل الأطفال، أو العمل الجبري، أو مختلف أشكال التمييز، أو أوجه القصور في الحرية النقابية، أو الأخطار المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين) تؤدي إلى تفاقم ظروف الفقر والتهميش. ويمكن أن تؤدي هذه الانتهاكات أيضاً إلى تفاقم آثار الكوارث، بما في ذلك تلك المتعلقة بتغير المناخ أو الأزمات الصحية الكبرى، مثل جائحة كوفيد-19. ونتيجة لذلك، يمكن أن تثير الاضطرابات الاجتماعية، وتجعل العنف المزمّن مستمراً، وفي بعض الحالات تؤدي إلى نزاع مفتوح مع السلطات الحكومية. إن العدالة الاجتماعية عنصر أساسي للسلام والاستقرار.

## 2.5. توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 ومعايير العمل الدولية

تُرد توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 في معايير العمل الدولية الأخرى التي اعتمدها منظمة العمل الدولية. ويكمن الغرض منها في تقديم إرشادات بشأن ما يتعين القيام به في سياق الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث. ويشمل ذلك التصديق على الأداة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية وتنفيذها: معايير العمل الدولية. وتأخذ هذه المعايير شكل اتفاقيات وبروتوكولات وتوصيات (أنظر الإطار 16).

### ◀ الإطار 16. الاتفاقيات والبروتوكولات والتوصيات: ما هو الفرق؟

الاتفاقيات والبروتوكولات والتوصيات هي معايير العمل الدولية. وتُعتمد جميعها من قِبَل أطراف الإنتاج الثلاثة لمنظمة العمل الدولية باستخدام نفس الإجراء. وتنشأ عن جميع معايير العمل الدولية التزامات بموجب دستور منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتقديم التقارير. وهي تشكل جزءاً من القانون الدولي العام.

ولغاية عام 2020، تم اعتماد ما مجموعه 190 اتفاقية وستة بروتوكولات و206 توصيات منذ عام 1919. وتُعتمد البروتوكولات لاستكمال اتفاقية قائمة. وفي حين أن الاتفاقية أو البروتوكول هو صك مُلزم عند التصديق عليه، فإن التوصية غير مُلزمة. فالتوصية إما قائمة بذاتها أو داعمة لاتفاقية أو بروتوكول. والتوصيات أدوات مهمة، لأنها تُذكر بالالتزامات التي قد تكون واردة في الاتفاقيات أو البروتوكولات. وتُقدّم التوصيات إرشادات بشأن مواضيع مُحدّدة - كما هو الحال في توصية منظمة العمل الدولية رقم 205، التي تتناول مواقع النزاع والكوارث.

يمكن العثور على تفاصيل كافة معايير العمل الدولية في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية على الإنترنت (NORMLEX) ([www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex))، والتي تتضمن أحدث المعلومات حول التصديقات فضلاً عن تعليقات وإجراءات الهيئات الإشرافية. وهناك أيضاً قسم مفيد جداً يتضمن «موجزات قطرية» يحتوي على معلومات مُحدّدة عن قانون العمل الوطني والتصديقات والتزامات تقديم التقارير إلى الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية.

للحصول على إرشادات بشأن معايير العمل الدولية، أنظر إشارات النص حول «القانون الدولي ذي الصلة» في أقسام مُحدّدة (على سبيل المثال، الصفحات 16 و25 و29 و32 و34 و36 و38 و41) من دليل العمال لمنظمة العمل الدولية بشأن التوصية 205 الصادر بعنوان:

The Workers' Guide to ILO Recommendation No. 205.

وتؤكد ديباجة توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 على «ضرورة ضمان احترام جميع حقوق الإنسان وسيادة القانون، بما في ذلك احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية، لا سيما الحقوق والمبادئ ذات الصلة بالعمالة والعمل اللائق». كما تشير أيضاً، في الفقرة 43، إلى أن الاستجابات لمواجهة الأزمات ينبغي أن تكون «متسقة مع معايير العمل الدولية السارية». وعلى هذا النحو، تتيح التوصية الفرصة لمنظمات العمال لطلب التصديق على معايير العمل الدولية، علاوة على تطبيقها إذا تم التصديق عليها ولكن لم يتم تطبيقها بشكل كامل في الممارسة العملية.

أنشأت منظمة العمل الدولية نظاماً لمراقبة تطبيق معايير العمل الدولية بهدف فحص تطبيق الاتفاقيات والبروتوكولات والتوصيات في القانون والممارسة العملية. ويجرى هذا الفحص من قِبَل لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR). ثم تقوم اللجنة المعنية بتطبيق المعايير (CAS) بفحص حالات مُحَدَّدة (حوالي 24 حالة في السنة). علاوة على ذلك، يمكن تقديم الشكاوى والادعاءات، بما في ذلك إلى اللجنة المعنية بالحرية النقابية (CFA). يُقدَّم منشور منظمة العمل الدولية الصادر بعنوان «قواعد اللعبة» (2019)، الطبعة بمناسبة مئوية منظمة العمل الدولية) لمححة عامة عن سياسة معايير منظمة العمل الدولية.

### 3.5. معايير العمل الدولية في أوقات الأزمات

من المهم ملاحظة أن معايير العمل الدولية قابلة للتطبيق في جميع الأوقات - في أوقات السلم والاستقرار المجتمعي بقدر ما هي قابلة للتطبيق أثناء النزاع المسلح أو كما هو الحال عند مواجهة كارثة طبيعية كبرى أو جائحة عالمية (مثل فاشية كوفيد-19). وتؤكد توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 على الحاجة إلى ضمان احترام جميع حقوق الإنسان وسيادة القانون، بما في ذلك احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ومعايير العمل الدولية. ومع بعض الاستثناءات المحدودة التي تم تناولها في القسم التالي، لا يوجد انتقاص ممكن لمعايير العمل الدولية.

للإطلاع على الأحكام الرئيسية لمعايير العمل الدولية ذات الصلة بجائحة كوفيد-19، أنظر المنشور الصادر عن منظمة العمل الدولية (المُدْرَج في الملحق II من هذا الدليل) بعنوان: «ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus): FAQ» (2020).

فضلاً عن ذلك، فإن معايير العمل الدولية وثيقة الصلة بجميع جوانب الأوضاع المتأثرة بالنزاعات والكوارث، وبالتالي بجميع مراحل دورة إدارة الأزمات. ويتمثل أحد الأهداف الأساسية لمعايير العمل الدولية في زيادة العدالة الاجتماعية، المواضيع التي تغطيها والحماية التي توفرها ضرورية للوقاية من حدوث أوضاع الأزمات، والتخفيف من أثارها، وتسهيل الاستجابة والانتعاش من أجل بناء القدرة على الصمود وتعزيز السلام والاستقرار المُستدامين. وفي أعقاب مواجهة مسلحة أو كارثة كبرى، من المهم بنفس القدر الإصرار على تطبيق معايير العمل الدولية، وكذلك التصديق عليها إذا كان ذلك لا يزال مُعلّقاً. وقد أُعيد التأكيد على أهمية مهمة الضغوط المستمرة هذه في توصية منظمة العمل الدولية رقم 205، التي تقترح «استعراض تشريعات العمل أو وضعها أو إعادة وضعها أو تعزيزها» (الفقرة 23 (i)). وتُعَد تشريعات العمل القوية عنصراً حاسماً في أي محاولة لإعادة البلد المتضرر من الأزمة إلى مسار مجتمع سلمي وشامل وعادل ومزدهر.

إذا تم التصديق على اتفاقية أو بروتوكول من قِبَل حكومة، يجب على تلك الحكومة الامتثال له.

فيما يتعلق بمراعاة تشريعات العمل الوطنية، ينبغي لمنظمات العمال أن تقوم بما يلي:

- ◀ **امتلاك معرفة عميقة بتشريعات العمل الوطنية وإثارة أي إغفالات وجوانب قد تضر بالعمال وتتطلب مراجعة، بما في ذلك حالات التمييز على أساس النوع الاجتماعي أو العرق أو الدين.**
- ◀ **دراسة موجزها القطري الخاص بها في موقع قاعدة البيانات (NORMLEX).**
- ◀ **كشف وملاحظة التجاوزات والانتهاكات المُرتكبة ضد العمال (أعضاء النقابات أو غيرهم).**
- ◀ **إجراء حوار مع أصحاب العمل والتعاون معهم بهدف التوصل إلى اتفاقات وإذكاء وعيهم بتطبيق المعايير من منظور أوسع بشأن الوقاية من نشوب النزاعات والتأهب لها.**
- ◀ **الأخذ في الحسبان النسبة المئوية للمرأة في مناصب السلطة واستخدامها كمؤشر لتقييم مستوى المساواة بين النوعين الاجتماعيين في مكان العمل.**
- ◀ **ضمان أن تتضمن برامج العمل اللائق الوطنية ومبادرات تخفيف حدة الفقر تدابير دقيقة تهدف إلى حماية الحقوق في العمل والحوار الاجتماعي.**



- ◀ المشاركة في صياغة برامج مُحَدَّدة تهدف إلى الحد من حدوث انتهاكات للحقوق في العمل.
- ◀ التعلم من أفضل الممارسات للتشريعات الوطنية للبلدان الأخرى والسعي إلى التشاور مع الشركاء الدوليين.

## التمرين 17



ضع في قائمة اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدَّق عليها بلدك. يمكنك استخدام قاعدة بيانات (NORMLEX) التالية: ([www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex)).

- 1.17. هل يمكنك التفكير في تحدٍ مُحدَّد مُتعلِّق بالعمال تشهده في موقعك المهني؟
- 2.17. كيف يمكن لاتفاقيات العمل التي صدَّق عليها بلدك أن تدعم جهودك التفاوضية مع منظمات أصحاب العمل أو الحكومة؟
- 3.17. ما هي الجهات الفاعلة الخارجية (مثل المنظمات الدولية، منظمات العمال الأخرى، وما إلى ذلك) التي يمكنك إشراكها لتعزيز دعوتك.

## 4.5. الاستثناءات أو حالات التعليق المسموح بها

هناك عدد قليل جداً من معايير العمل الدولية تنص صراحةً على إمكانيات الانتقاص من الالتزامات العامة التي تحددها في حالات الطوارئ أو القوة القاهرة. وهذا هو الحال، على سبيل المثال، في الاتفاقية الأساسية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، 1930 (رقم 29). تنص هذه الاتفاقية، في المادة 2(د)، على أن مصطلح «العمل الجبري أو الإلزامي» لا يشمل «أي أعمال أو خدمات تُغتصب في حالات الطوارئ (...) وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم». وقد طُبِّقت الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية هذا الحكم الذي يسمح بالعمل الإلزامي في حالات الأزمات الشديدة جداً، بطريقة تقييدية، كما هو موضح في الاقتباسات التالية:

... ينبغي أن تقتصر سلطة استدعاء العمال على حالات الطوارئ الحقيقية أو القوة القاهرة. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تقتصر مدة الخدمة الإلزامية ومدتها، فضلاً عن الغرض الذي تُستخدم من أجله، على ما تتطلبه مقتضيات الوضع بشكل صارم. ... إن [الاستثناء للمادة 2(د)] فيما يتعلق بحالات الطوارئ لا ينبغي أن يُفهم على أنه يسمح بفرض أي نوع من الخدمة الإلزامية في حالة الحرب أو الحريق أو الزلزال؛ ولا يمكن التذرع بهذا الاستثناء إلا للعمل أو الخدمة المطلوبة بشكل صارم لمواجهة خطر وشيك على السكان.

► CEACR, General Survey, 2007, para. 62; emphasis added

في جميع الحالات، لا ينبغي أن يستمر اللجوء إلى العمل الإلزامي إلا طالما كان ذلك مطلوباً بشكل صارم لمواجهة حالة الطوارئ ...

► CEACR, General Survey 2012, para. 285; emphasis added

ومع ذلك، فإن معظم معايير العمل الدولية لا تتضمن أي أحكام تسمح بالاستثناءات أو التعليق. وقد شددت اللجنة المعنية بالحرية النقابية ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على ذلك في حالة اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948، (رقم 87) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98). وقد علقت الهيئتان الإشرافيتان على الأوضاع التي تأثرت فيها الحقوق المكرسة في هاتين الاتفاقيتين بتدابير الطوارئ، كما توضح الاقتباسات التالية مرة أخرى:

.. طلبت اللجنة من الحكومة ضمان أن أي تدابير لحالات الطوارئ تستهدف الأمن الوطني لا تمنع بأي شكل من الأشكال ممارسة الحقوق والأنشطة المشروعة للنقابات العمالية، بما في ذلك الإضرابات، من قِبَل جميع النقابات العمالية بغض النظر عن توجهها الفلسفي أو السياسي، في مناخ من الأمن التام.

► CFA, 2018 Compilation, para. 74; emphasis added

.. عندما تستمر حالة الطوارئ على مدى عدة سنوات، مما يستتبع قيوداً خطيرة على الحقوق والحريات المدنية للنقابات العمالية التي تُعتبر ضرورية لممارسة هذه الحقوق، فقد رأت اللجنة أنه من الضروري حماية ممارسة حقوق النقابات العمالية على وجه التحديد، مثل إنشاء منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، والحق في عقد اجتماعات النقابات العمالية في مباني النقابات العمالية، والحق في الإضراب في الخدمات غير الأساسية.

► CFA, 2018 Compilation, para. 300; emphasis added

.. بما أن حالات الحظر العامة للإضرابات الناتجة عن الطوارئ أو السلطات الاستثنائية تشكل قيداً كبيراً على إحدى الوسائل الأساسية المتاحة للعمال، فإن اللجنة لا ترى أنها مُبرِّرة إلا في وضع الأزمات الحادة. وبعد ذلك لفترة محدودة فقط وبالقدر اللازم لتلبية متطلبات الوضع. وهذا يعني أوضاع الأزمات الحقيقية، مثل الأوضاع التي تنشأ نتيجة نزاع خطير، أو تمرد، أو كارثة طبيعية أو صحية أو إنسانية، حيث تغيب الظروف الطبيعية لعمل المجتمع ...

► CEACR, General Survey 2012, para. 140; emphasis added



ينبغي أن تستجيب التدابير التي تعلق معايير العمل الدولية للأوضاع بالغة الخطورة وأن تكون متناسبة مع المسألة قيد النظر، من حيث النطاق والطول على حد سواء (أنظر

Extracts from the CEACR, General Report, 2020)

ما يمكن أن نستخلصه من هذه النظرة العامة الموجزة هو أنه، عند دراسة كيفية تنفيذ تدابير الطوارئ، اعتبرت الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية أنه لا ينبغي اللجوء إلى القيود إلا في ظروف بالغة الخطورة تشكل حالة طوارئ بالمعنى الدقيق للكلمة (أي عندما يكون وجود أو رفاهية السكان بأكملهم أو جزء منهم مُعرّضة للخطر). وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تقتصر التدابير المُتخذة من حيث الوقت والنطاق على ما هو مطلوب تماماً لمواجهة حالة الطوارئ المُحدّدة (ضرورة فورية).

### 5.5. نظام الإشراف لمنظمة العمل الدولية وأوضاع الأزمات

تعمل هيئات الإشراف لمنظمة العمل الدولية في المواقع المتضررة من النزاعات والكوارث، فعلى سبيل المثال، فحصت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات حالة ليبيا، التي كانت تتعامل مع نزاع مسلح طويل الأمد منذ عام 2011. وقد نوقشت ملاحظاتها في اللجنة المعنية بتطبيق المعايير. وتتعلق هذه المسائل باتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)؛ واتفاقية سياسة العمالة، 1964 (رقم 122)؛ واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111).

◀ في عام 2017، درست اللجنة المعنية بتطبيق المعايير تطبيق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 في ليبيا. وبينما «أقرت اللجنة بتعميق الوضع السائد على الأرض ووجود نزاع مسلح، أعربت اللجنة عن أسفها العميق للوضع الحالي حيث تفرض الجماعات المسلحة على الأطفال... الخضوع لتدريب عسكري وديني». كما «استنكرت وضع الأطفال، ولاسيما الفتيات، الذين حرّموا من التعليم بسبب الوضع في البلد حيث على الرغم من وجود التعليم الإلزامي والمجاني في البلد، فقد تم إغلاق العديد من المدارس وتضررت واستخدمت كمراقق عسكرية أو احتجاز مما يحظر على الأطفال الحضور إليها» (أنظر (Individual Case (CAS) – Discussion 2017, ILC.106, 2017

◀ في عام 2018، درست اللجنة المعنية بتطبيق المعايير تطبيق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 في ليبيا. فقد «سلّط الضوء على تأثير النزاعات وعواقبها على الفقر والتنمية، والعمل اللائق، والمنشآت المُستدامة، واعترفت بأهمية العمالة والعمل اللائق لتعزيز السلام، وتمكين الانتعاش وبناء القدرة على الصمود» قبل طلب معلومات عن العديد من التدابير التي يُلزم اتخاذها لضمان احترام الاتفاقية (أنظر (Individual Case CAS) – Discussion 2018, ILC.107, 2018

◀ أخيراً، في عام 2019، درست اللجنة المعنية بتطبيق المعايير تطبيق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 في ليبيا. وأعربت اللجنة عن «أسفها إزاء بيع أشخاص من بلدان جنوب الصحراء الكبرى في أسواق العبيد وأنهم يتعرضون للتمييز العنصري» وطالبت بتدابير عديدة يتعين اتخاذها. وذكر العضو العامل أن وضع النزاع في ليبيا جعل من الصعب جداً تسوية المشاكل التي كانت قيد التدقيق. ومع ذلك، ذكر أن «الحكومة الليبية، المسؤولة عن الممثل أمام [اللجنة المعنية بتطبيق المعايير]. يجب أن تضمن الوفاء بالالتزامات التي تعهدت بها ليبيا من خلال التصديق على الاتفاقية. هذه هي نتيجة السيادة المُعترف بها للحكومة والتي ظهرت أمام [اللجنة المعنية بتطبيق المعايير]». وأشار مراقب من الاتحاد الدولي للنقل (ITF) إلى «ضرورة أن تسترشد الحكومة بتوصية منظمة العمل الدولية رقم 205 التي تُحدّد، من بين أمور أخرى، تدابير لمكافحة التمييز، بما في ذلك التمييز على أساس النوع الاجتماعي، في أوضاع النزاع». أنظر:

Individual Case (CAS) – Discussion 2019, ILC.108, 2019.

يُظهر مثال ليبيا كيف أنه حتى عندما يكون هناك وضع أزمة، فإن على الحكومات التزامات نابعة من الاتفاقيات التي صدّقت عليها. كما يبين المثال أنه لا توجد أسباب مشروعة لعدم الاسترشاد بتوصية منظمة العمل الدولية رقم 205 وغيرها من معايير العمل الدولية. أخيراً، يوضح المثال أنه حتى في حالة حدوث أزمة، يجب على الحكومات الامتثال لالتزاماتها الدستورية بإرسال تقارير إلى منظمة العمل الدولية بشأن تطبيق الاتفاقيات المُصدّق عليها (المادة 19 من الدستور).

وإذا أمكن، ينبغي لمنظمات العمال، من جانبها، أن تستمر أيضاً في تقديم المعلومات إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات حول تطبيق الاتفاقيات المُصدَّق عليها في الممارسة العملية وفي القانون، حتى لو كان بلدها يواجه وضع أزمة (المادة 23 من الدستور). سيضمن ذلك أنه سيكون لدى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات جميع الحقائق في متناول اليد لتقييم الوضع. وسيتيح ذلك في نهاية المطاف مناقشة القضية في اللجنة المعنية بتطبيق المعايير. وفي حالة انتهاك مبادئ الحرية النقابية، يمكن تقديم شكوى إلى اللجنة المعنية بالحرية النقابية (أنظر الإطار 17 والقسم 6.5).

#### ◀ الإطار 17. لجنة منظمة العمل الدولية المعنية بالحرية النقابية

داخل مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، نظرت اللجنة المعنية بالحرية النقابية في الشكاوى المتعلقة بانتهاكات الحرية النقابية منذ عام 1951 - بصرف النظر عما إذا كانت دولة عضو قد صدّقت على الاتفاقيات ذات الصلة أم لا. وفي كل اجتماع لمجلس الإدارة (أي ثلاث مرات في السنة)، تنشر اللجنة المعنية بالحرية النقابية تقريراً تدرس فيه الشكاوى، في مراحل مختلفة، وتصوغ الاستنتاجات والتوصيات. وقد فحصت تلك اللجنة أكثر من 3,300 شكوى حتى الآن. وقد تم تجميع قراراتها في منشور منظمة العمل الدولية الصادر عام 2018 بعنوان:

*Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*

المتاح على الإنترنت:

[https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS\\_632659/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm)

#### التمرين 18

في أوقات الأزمات المتعلقة ببلدك، هل سبق للهيئات الإشرافية أن علّقت على تطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدّقت عليها بلدك؟

1.18 هل تم لفت انتباه لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في هذا السياق إلى انتهاكات مُحتملة لمعايير العمل الدولية؟

تخيّل أنك تشهد انتهاكاً لمعايير العمل الدولية في بلدك.

2.18 كيف يمكنك لفت انتباه الجمهور إلى هذه القضية؟

3.18 كيف تخطط لاستراتيجية اتصال وتأييد للمطالبة بتصحيح الانتهاك؟

بالنسبة للتمرين السابق، يُرجى الرجوع إلى موقع الويب لقاعدة البيانات (NORMLEX) إن أمكن عند صياغة إجاباتك.



#### 6.5. دور منظمات العمال في الدفاع عن معايير العمل الدولية

يتمثل أحد الجوانب الحاسمة لعملية ضمان تطبيق معايير العمل الدولية والتصديق عليها بالطبع في احترام الحرية النقابية (أنظر الإطار 18) واتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 ورقم 98. يوجد نشاط نقابي قوي وحوار اجتماعي عند وجود حرية تنظيم واستقلالية منظمات العمال. في المقابل، يجب أن تستند هذه الاستقلالية إلى المبادئ الديمقراطية التي تحكم عمليات منظمات العمال - مراقبة إرادة الأعضاء والسعي إلى إشراكهم في الأنشطة، وتحديد احتياجات العمال ومطالبهم، وإدراك العوامل الاجتماعية الاقتصادية والسياسية التي تشكل وتقيد العمل الممكن.

### الإطار 18. انتهاكات الحرية النقابية

توفر «مؤشرات الحقوق في العمل» (Labour Rights Indicators) الصادرة عن مركز حقوق العمال العالمية (Center for Global Workers' Rights) معلومات شاملة عن الامتثال على المستوى القطري للحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية. وتستند المؤشرات، من بين مصادر أخرى، إلى عمل الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية. يضع موقع الويب قائمة بالانتهاكات المُحتملة، في القانون والممارسة العملية، للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. أنظر:

<http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/>.

هناك مصدر آخر، ألا وهو «مؤشر الحقوق العالمية» (Global Rights Index) الصادر عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) والذي يصف أسوأ بلدان العالم بالنسبة للعمال من خلال تصنيف البلدان على مقياس من 1 إلى +5 لدرجة احترام حقوق العمال. أنظر: <https://www.ituc-csi.org/2021-global-rights-index?lang=en>

ويتم نشر المعلومات المُفضّلة التي تكشف عن انتهاكات حقوق العمال في كل بلد في المنشور الصادر عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال بعنوان «Survey of Violations of Trade Union Rights»

وهو متاح على الرابط:

<https://survey.ituc-csi.org/ITUC-Global-Rights-Index.html?lang=en>.

وتستمد منظمات العمال قوتها من الدعم والثقة والمصداقية التي تتمتع بها بين أعضائها، أولاً وقبل كل شيء، ولكن أيضاً بين العمال بشكل عام وفي الواقع بين الجمهور العام - سواء داخل بلدانهم وعلى الصعيدين الإقليمي والعالمي. ويتم الحكم عليها بناءً على الأهداف والقضايا التي تسعى إلى تحقيقها، وعلى قيمة التضامن التي تدافع عنها، وعلى النتائج التي يمكنها الحصول عليها.

مواقع النزاع والكوارث، يكون دور منظمات العمال مهماً بشكل خاص لضمان إرساء سلام مُستدام. ولا يتحمل العمال وأسرهم وطأة هذه الأزمات فحسب، ولكن قدراتهم وإمكاناتهم في التعبئة تعني أيضاً أنهم يمكن أن يكونوا في طليعة الوقاية من تصعيد العنف والتخفيف من آثار الكوارث. إن قاعدة عضويتها الواسعة، علاوة على قدرتها على تسخير حوار شامل مع سلطات الدولة وأصحاب العمل، تجعل منظمات العمال وسيلة حاسمة لوضع تدابير الإنذار المبكر والحفاظ عليها، والمساهمة في التأهب للكوارث. وفضلاً عن ذلك، من خلال اتخاذ الإجراءات، والتواصل مع العمال، ووضع نفسها في مجال إدارة النزاع والكوارث، يمكن أن تؤدي منظمة العمال أيضاً إلى زيادة وعي العمال غير النقابيين بأهميتها، وبالتالي زيادة عضويتهم وتأثيرهم.

### ما الذي يمكن أن تفعله منظمات العمال لمناصرة معايير العمل الدولية؟

◀ دراسة تصديقات البلد عبر قاعدة البيانات (NORMLEX).

◀ الضغط على الحكومة لتشجيعها على التصديق على الاتفاقيات والبروتوكولات ومراعاة جميع معايير العمل الدولية، بما في ذلك توصياتها.

◀ استخدام الآلية الإشرافية لمنظمة العمل الدولية، أي

إرسال التعليقات بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (لاحظ السنة المشمولة بالتقرير لإرسال التعليقات في قاعدة البيانات (NORMLEX) - تحت عنوان «تقديم التقارير المنتظم» (المادة 35/22) «Regular reporting (Art. 22/35)» في موجز البلد. يمكن إرسال التعليقات بالبريد الإلكتروني إلى:

[ORGS-CEACR@ilo.org](mailto:ORGS-CEACR@ilo.org).

◀ متابعة عمل الهيئات الإشرافية: استخدامها للضغط من أجل تطبيق معايير العمل الدولية في البلد وطلب إجراءات من الحكومة.

من أدوات منظمة العمل الدولية المفيدة لدليل لأطراف الإنتاج الثلاثة بشأن الهيئة الإشرافية:

[The ILO supervisory system: A guide for constituents](#)

وباختصار، منظمات العمال هي مؤسسات جماعية ومستقلة وديمقراطية تتجاوز الانقسامات والولاءات الدينية أو الإثنية أو القائمة على النوع الاجتماعي أو الطائفية. إن معرفتها وخبرتها في مجالات الوساطة والحوار والتحكيم تجعلها لاعباً رئيسياً في العمليات المجتمعية للوقاية من آثار الأزمات والتخفيف منها - وفي الواقع أيضاً للاستجابة لها والانتعاش منها بغية المساعدة في بناء مجتمعات سلمية وعادلة وشاملة.

وفي العديد من البلدان، غالباً ما تُتَّهَم منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل (أو يُنظر إليها على أنها) تحابي مصالح مجموعات معينة وتتجاهل مصالح مجموعات أخرى. فضلاً عن ذلك، غالباً ما يتم استبعاد فئات معينة من العمال - لاسيما العاملين في القطاع الزراعي والعاملين لحسابهم الخاص - من التغطية القانونية النقابية. ولكي لا تغذي منظمات العمال عدم المساواة والإجحاط، ينبغي لها:

◀ **عدم التمييز بين العمال** وضمان الاهتمام اللازم للجميع لحماية حقوقهم (حتى العمال الذين لا يتمتعون بالأمن الوظيفي أو المهاجرين أو العاطلين عن العمل)؛ وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن جميع أشكال التمييز محظورة سواء على أساس النوع الاجتماعي أو العرق أو اللون أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الوضع الأسري أو الرأي السياسي.

◀ **الاهتمام بالوضع الاقتصادي والاجتماعي العالمي** في بلدانهم، وإدراك الديناميات المجتمعية التي تشكل الاستقرار والسلام على المدى الطويل.

◀ **توسيع قاعدة النقابات العمالية قدر الإمكان** («النقابة تجلب القوة!»)، ولاسيما للفئات المُستبعدة عموماً، مثل العاملين في القطاع الزراعي، أو السكان المهاجرين، على سبيل المثال. وقد يزيد ذلك من قوة منظمات العمال وتأثيرها، ويجعل من الممكن النضال بشكل أكثر فعالية ضد الحركات المناهضة للديمقراطية والمواقف المجتمعية التي قد تكون على خلاف مع السعي لتحقيق العدالة الاجتماعية.

◀ **التجارب مع المشاكل والمخاوف** التي يصوغها أعضاؤها وغيرهم من العمال، بما في ذلك المهاجرين والسكان النازحين قسراً، علاوة على تلك الخاصة بالجمهور الأوسع.



## الملاحق

### 1. المَسْرَد

#### تعريف المصطلحات الأكثر استخداماً المتعلقة بالنزاعات والكوارث

##### تحديد معالم الجهات الفاعلة

أحد مكونات تحليل النزاع الذي يتضمن وضع قائمة بأطراف النزاع، وتحديد دوافعهم واحتياجاتهم ومصالحهم، والتفكير في الحوافز التي قد تكون لديهم إما لمواصلة النزاع أو متابعة تسويته.

##### عنصر مُضخَّم

عنصر في أزمة يؤدي إلى تفاقم أو تسريع آثار نزاع أو كارثة.

##### نزاع مسلح

مصطلح يُستخدم في القانون الدولي للدلالة على استخدام قوة عسكرية من قبل دول أو جماعات مسلحة. أنظر: نزاع.

##### نزاع

علاقة عدائية بين أفراد أو جماعات من الأفراد، ناجمة عن اختلافات في المصالح أو الطموحات بين الأطراف المعنية. تتراوح الأمثلة من النزاعات الاجتماعية في مكان العمل إلى العنف بين الأشخاص والقمع من قبل الدولة والحرب الأهلية. وفي حين أنه ينبغي دائماً تجنب النزاع العنيف، فإن النزاع نفسه يمكن أن يكون دافعاً للتغيير الاجتماعي.

##### تحليل النزاع

جهود مبذولة لتحديد العوامل الفورية والهيكلية التي ينطوي عليها موقع يعاني من النزاع أو من خطر التعرض له. أنظر: تحليل الوضع؛ تحديد معالم الجهات الفاعلة؛ بناء السيناريو.

##### دافع النزاع

عامل غذى الخلاف والعداء بين مجموعات مجتمعية مختلفة مع مرور الوقت. تشمل الأمثلة الإقصاء الاجتماعي وعدم التمكين.

##### تسوية النزاع

عملية تهدف إلى معالجة المظالم بين أطراف النزاع بهدف التوصل إلى اتفاق يمكن أن يمهّد الطريق لسلام طويل الأمد. وقد تشمل جهات فاعلة مجتمعية تتجاوز أطراف النزاع نفسها، بما في ذلك من عالم العمل.

##### مراعاة ظروف النزاع

نهج يمكن للمنظمات إدراجه في أنشطتها بهدف ضمان أن: (i) تصميم البرامج مُستنير دائماً برؤية مُحدّدة لما يُعتبر جيداً للمجتمع ويسعى جاهداً إلى تحقيق نتائج إيجابية لتحسين ظروف الحياة الحالية للمجتمع؛ و(ii)؛ تنفيذ الإجراءات يسهم دائماً إما في الوقاية من النزاع العنيف أو في الاستجابة الفعالة؛ و(iii) التخطيط يتوقع ويتجنب العواقب السلبية التي يمكن أن يتسبب فيها في المستقبل (مبدأ «عدم إلحاق الضرر»).

## مُحَفِّزُ النِّزَاعِ

حدث، علاوة على دوافع النزاع الحالية، يوفر شرارة لاندلاع الاضطرابات المجتمعية أو تصعيد العنف.

## أزمة

مصطلح شامل للنزاعات والكوارث التي تغطي المخاطر الطبيعية والمخاطر من صنع الإنسان. إنه يشير إلى الصدمة التي تغير توازن المجتمع. أنظر: إدارة الخطر.

## دورة الأزمة

فكرة أن العديد من النزاعات والكوارث متكررة، ولأو تتكون من حلقات أو أحداث متكررة. وفقاً لهذا النموذج، من الممكن تحديد نقاط الدخول لأنشطة الوقاية والتأهب والاستجابة والانتعاش، اعتماداً على المرحلة الحالية للأزمة (أنظر الوحدة 2 من هذا الدليل).

## كارثة

حدوث اضطراب خطير في أداء مجتمع محلي أو مجتمع على أي نطاق بسبب أحداث خطيرة تتفاعل مع ظروف التعرض وشدة التأثير والقدرة، مما يؤدي إلى واحد أو أكثر مما يلي: خسائر وتأثيرات بشرية ومادية واقتصادية وبيئية (التوصية رقم 205، الفقرة 2 (أ)).

## عدم إلحاق الضرر

المبدأ الذي يدعو أصحاب المصلحة إلى أن يكونوا على دراية بالعواقب غير المقصودة المحتملة لأنشطتهم، ويشجعهم على الامتناع دائماً عن الشروع في العمليات التي قد تعيق أو تؤثر سلباً على المواقع المحلية التي يتم فيها تنفيذ البرنامج أو التدخل.

## آلية الإنذار المبكر

العمليات التي أنشئت لمراقبة البيئة الطبيعية والمجتمعية بحثاً عن علامات أزمة وشيكة. يُعَدُّ جمع ومعالجة نقاط البيانات ذات الصلة مُكوِّناً أساسياً لأنشطة الوقاية والتأهب. تضطلع منظمات العمال بدور مهم في مثل هذه العمليات، نظراً لقاعدة عضويتها الواسعة.

## خطة الاتصالات لحالات الطوارئ

خطة أو استراتيجية لتبادل المعلومات في أوقات الأزمات. إنها تضمن عدم ترك أفراد المجتمع خلف الركب مع إبقاء المؤسسات في نفس الوقت على اطلاع بالتطورات التي تحدث على المستوى المحلي. إنها طريق ذو اتجاهين، حيث تتواصل الجهات الفاعلة على الأرض مع السلطات والعكس صحيح.

## شخص نازح قسراً

فرد فر قسراً من منزله/منزلها وانتقل من بلده الأصلي إلى بلد مختلف أو منطقة مختلفة (أي عبّر الحدود الدولية). تشمل أسباب النزوح الاضطهاد والنزاع المجتمعي والعنف المزمّن وتغير المناخ والكوارث البيئية. أنظر: شخص نازح داخلياً؛ لاجئ.

## قوة قاهرة

الأسباب التي تبرر اتخاذ تدابير استثنائية لا يُسَمَّحُ بها في الظروف العادية.

## المخاطر

عامل مُسَبِّب قادر على تغيير مسار الأحداث بشكل جذري، بما في ذلك في مواقع النزاع أو الكوارث. يجب تحديد المخاطر ومراقبتها بشكل مستمر كجزء من آليات إدارة الخطر والإنذار المبكر.

## النهج الترابطي بين العمل الإنساني والتنمية والسلام (HDP)

فكرة صاغتها المنظمات الدولية والوكالات المانحة، تسعى إلى الاعتراف بالروابط المُعَمَّدة بين الأشكال الثلاثة للبرمجة في المواقع التي تعاني باستمرار من النزاعات والكوارث على مدى فترات طويلة من الزمن. تُعرَّف أيضاً باسم «النهج الترابطي الثلاثي». أنظر: بناء السلام.



### شخص نازح داخلياً

فرد أُجبر على مغادرة منزله/منزلها لأسباب من شأنها أن تعرض حياته للخطر إذا عاد، ولم يعبر الحدود الدولية، ولا يزال يعيش داخل بلده الأصلي، في منطقة أو إقليم مختلف. أنظر: شخص نازح قسراً؛ لاجئ.

### مهاجر

شخص غادر بلده/بلدها الأصلي ويعيش حالياً في بلد مختلف. يمكن أن تكون الهجرة طوعية. أنظر: لاجئ؛ شخص نازح قسراً.

### تخفيف

جهود تُبذل للحد من التوترات أو أسباب النزاع أو الأضرار المتعلقة بالنزاع أو الكارثة.

### مراقبة

نشاط يهدف إلى التحكم في تطورات ظاهرة معينة والإبلاغ عنها، سواء كان ذلك تطور أزمة أو عواقب برنامج. أنظر: آلية الإنذار المبكر.

### مخاطر طبيعية

ينبغي أن يُفضّل مصطلح «مخاطر طبيعية» على مصطلح «كارثة (كوارث) طبيعية»، لأنه لا توجد كارثة «طبيعية» تماماً. لمزيد من المعلومات، أنظر <https://www.nonaturaldisasters.com/> تُعدّ المخاطر، مثل الزلازل أو الأعاصير أو الفيضانات، أمراً لا مفر منه ولكن تأثيرها على المجتمع ليس كذلك. أنظر: كارثة.

### بناء السلام

جهود وأنشطة مُصطّح بها لإنشاء مجتمعات سلمية وعادلة وشاملة، لاسيما في البلدان التي تعاني من فترات طويلة الأمد من النزاع ولأو الكوارث.

### تعليم من أجل السلام

عملية لتعزيز المصالحة والحوار المجتمعي وتبادل الخبرات السابقة المتعلقة بالنزاع بين الأجيال المختلفة.

### تأهب

جهود تُبذل للاستجابة بمزيد من الفعالية لبداية أزمة ما، لاسيما عندما لا يمكن الوقاية من نشوب نزاع أو كارثة. تُعتبر آليات الإنذار المبكر وإدارة الخطر من المُكوّنات الحاسمة لأنشطة التأهب.

### وقاية

جهود تُبذل لضمان عدم حدوث أزمة. في حين أن بعض المخاطر الطبيعية يكاد يكون من المستحيل إيقافها (مثل الزلازل أو العواصف العنيفة)، فإنه يمكن تجنب العديد من المخاطر من صنع الإنسان، بما في ذلك الحوادث الصناعية والنزاعات العنيفة، من خلال التحليل الجيد والإجراءات الفعالة. أنظر: تحليل النزاع؛ مُحفّز النزاع؛ إدارة الخطر.

### أزمات طويلة الأمد

أوضاع النزاع ولأو الكوارث التي تمتد لفترة طويلة الأمد (أي عدة سنوات أو حتى عقود).

### مصالحة

عملية تضميد الجراح والتعامل مع الماضي، تسمح للمجتمعات التي كانت في نزاع مع بعضها البعض بالازدهار والعيش معاً في مجتمع متسامح وشامل. إنها عنصر حاسم في عمليات بناء السلام. يمكن لمنظمات العمال أن تضطلع بدور أساسي في تسهيل المصالحة بين الأطراف المختلفة، وذلك بفضل روابطها القوية مع أفراد المجتمعات المحلية.

### انتعاش

أنشطة مُصطّح بها في مرحلة ما بعد الأزمة. وهي تنطوي على جهود تُبذل لإصلاح الأضرار المادية والعاطفية الناجمة عن نزاع أو كارثة بهدف تقوية النسيج الاجتماعي وتعزيز العدالة الاجتماعية.

## لاجئ

شخص فر من بلده الأصلي والذي ستتعرض حياته للخطر إذا أُعيد إليه. تشير الكلمة إلى الوضع القانوني الممنوح عندما يعترف مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين بطلب اللجوء وأو قبوله من قِبَل الدولة. وتجدر الإشارة إلى أنه لا يتم رسمياً وصف جميع الأشخاص النازحين قسراً الذين تم الاعتراف بحاجتهم إلى الحماية الدولية على أنهم «لاجئون». أنظر: مهاجر؛ شخص نازح داخلياً؛ شخص نازح قسراً.

## قدرة على الصمود

قدرة نظام أو مجتمع محلي أو مجتمع مُعرَّض للمخاطر على مقاومة آثار المخاطر وامتصاصها واستيعابها والتكيف معها وتحويلها والتعافي منها في الوقت المناسب وبطريقة فعالة، بما في ذلك من خلال الحفاظ على هياكله ووظائفه الأساسية الضرورية وترميمها من خلال إدارة الخطر (التوصية رقم 205، الفقرة 2(ب)).

## استجابة

أنشطة متعلقة برد الفعل الفوري على بداية نزاع أو كارثة.

## إدارة الخطر

عملية تسعى إلى تحديد وتقييم الأخطار المتعلقة بالنزاع والكوارث، في محاولة للتقليل إلى أدنى حد من احتمالية حدوث الأزمات وأو الآثار التي قد يحدثها الحدث على الرفاهية المجتمعية. يمكن اعتبارها موقفاً حاسماً يتعين اتباعه عند تنفيذ الأنشطة المتعلقة بالوقاية والتأهب والاستجابة والانتعاش.

## بناء السيناريو

كعنصر من عناصر تحليل النزاع، ينطوي بناء السيناريو على تفصيل ديناميات الأزمة بغية تحديد الطرق التي من المُحتمل أن يستمر بها النزاع أو الكارثة، بالإضافة إلى خيارات من أجل التخفيف من آثارها وأو إيجاد تسوية سلمية لها.

## تحليل الوضع

كعنصر من عناصر تحليل النزاع، يركز تحليل الوضع على الخلفية الاجتماعية السياسية والاقتصادية للأزمة المستمرة أو الناشئة، ويسعى إلى وضع دوافع النزاع وخطوط الخلل المجتمعية في سياق تاريخي أوسع.

## خط الخلل المجتمعي

سمة هيكلية للمجتمع يُنظر إليها على أنها انقسام يتم على أساسه تحديد المجموعات والمصالح المختلفة. أنظر: تحليل النزاع.

## استخدام القوة

قرار اللجوء إلى العنف المسلح في سياق نزاع.

## عنف

الاستخدام المُتعمَّد للقوة البدنية أو السلطة. يمكن أن يتخذ أشكالاً عديدة، تتراوح من العلاقات الشخصية إلى الجماعية، ويمكن أن يكون مُهدّداً أو فعلياً، أو بدنياً أو نفسياً.

## شدة التأثير

وضع يتعرض فيه الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات للخطر بسبب ظروف خارجية تتعلق بأحداث الأزمة.

## اقتصاد الحرب

سلع وخدمات تُعطى الأولوية لإنتاجها في سياق النزاع العنيف.

## II. قائمة المصادر ◀

- Bhari, Raj, Christine Hofmann, Helen Kirsch, Joan McGregor, Vincent Samaran, Sophia Schoderer, and Nieves Thomet. 2021. *Promoting Social Cohesion and Peaceful Coexistence in Fragile Contexts through TVET: Guide for TVET Practitioners*. Geneva: ILO. [Promoting Social Cohesion and Peaceful Coexistence in Fragile Contexts through TVET](#).
- ILO. 2010. *Local Economic Recovery in Post-Conflict: Guidelines*.
- . 2015. "Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All".
- . 2018. *Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*. [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS\\_632659/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang-en/index.htm).
- . 2018. "Recommendation No. 205 on Employment and Decent Work for Peace and Resilience: What Role for Trade Unions?", ILO ACTRAV Policy Brief. [Recommendation No. 205 on Employment and Decent Work for Peace and Resilience: What Role for Trade Unions?](#)
- . 2019. *Rules of the Game: An Introduction to the Standards-related Work of the International Labour Organization*. Centenary edition. [Rules of the Game](#).
- تتوفر نسخة باللغة العربية مترجمة من قبل منظمة العمل الدولية بعنوان "قواعد اللعبة: مقدمة لعمل منظمة العمل الدولية المتعلقة بمعايير العمل الدولية (طبعة الذكرى المئوية 2019)", متاحة على الرابط التالي: [https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS\\_727066/lang-ar/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_727066/lang-ar/index.htm)
- . 2019. "Workers' Guide to Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation (No. 205)". [Workers' Guide to Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation \(No. 205\)](#).
- . 2020. "Application of International Labour Standards in Times of Crisis: The Importance of International Labour Standards and Effective and Authoritative Supervision in the Context of the COVID-19 Pandemic", Extracts of the General Report of the CEACR, 91st Session (Nov.-Dec. 2020). [General Report](#).
- . 2020. "ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus): FAQ". [ILO Standards and COVID-19 \(coronavirus\)](#).
- . 2020. "Managing Disasters and Conflict: Exploring Collaboration between Employers' and Workers' organizations in Crisis Settings". [Managing disasters and conflict: Exploring collaboration between employers' and workers' organizations in crisis settings](#).
- تتوفر نسخة باللغة العربية مترجمة من قبل منظمة العمل الدولية بعنوان "إدارة النزاعات والكوارث: استكشاف التعاون بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال", متاحة على الرابط التالي: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_742180.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_742180.pdf)
- . 2021. *Employment and Decent Work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus*. [Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus](#).
- . 2021. "A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19: A Summary of Key Findings".
- تتوفر نسخة باللغة العربية مترجمة من قبل منظمة العمل الدولية بعنوان "تحليل الاتجاه العالمي حول دور النقابات العمالية في أوقات كوفيد-19: ملخص للنتائج الرئيسية", متاحة على الرابط التالي: [https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS\\_767991/lang-ar/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_767991/lang-ar/index.htm)
- . 2021. "Peace and Conflict Analysis: Guidance for ILO's Programming in Fragile and Conflict-affected Contexts". [Peace and conflict analysis. Guidance for ILO's programming in fragile and conflict-affected contexts](#).
- , and PBSO (United Nations Peacebuilding Support Office). 2021. "Sustaining Peace through Decent Work and Employment". [Sustaining peace through decent work and employment-A joint ILO PBSO Brochure](#).

تتوفر نسخة باللغة العربية مُترجمة من قِبَل منظمة العمل الدولية بعنوان "الحفاظ على السلام من خلال العمل اللائق والتوظيف"، متاحة على الرابط التالي:

[https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS\\_780849/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_780849/lang--ar/index.htm)

—, Interpeace, PBSO and WHO. 2020. "From Crisis to Opportunity for Sustainable Peace: A Joint Perspective on Responding to the Health, Employment and Peacebuilding Challenges in Times of COVID-19." Geneva: ILO. *From crisis to opportunity for sustainable peace: A joint perspective on responding to the health, employment and peacebuilding challenges in times of COVID-19.*

IOM (International Organization for Migration). 2020. *World Migration Report*.

Olsen, Lene, and Claire La Hovary. 2021. "User's Manual to the Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All". Geneva: ILO. [https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS\\_826060/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_826060/lang--en/index.htm).

UNRISD. 2020. "Responding to Protracted Displacement Using the Humanitarian-Development-Peace Nexus Approach: UNDP and UNHCR Theory of Change", Research and Policy Brief 33. <https://www.unrisd.org/en/library/publications/responding-to-protracted-displacement-using-the-humanitarian-development-theory-of-change-scoping-st>.

### مواقع الويب وقواعد البيانات

Center for Global Workers' Rights. n.d. "Labour Rights Indicators". <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/>.

CRE (Centre for Research on the Epidemiology of Disasters). n.d. "EM-DAT: The International Disaster Database". <https://www.emdat.be/classification>.

ECOWARN. n.d. "ECOWAS early warning". <http://www.ecowarn.org/>.

Fewer International (Forum on Early Warning and Early Response). n.d. "Forum on Early Warning and Early Response". <http://www.fewer-international.org>.

GDACS (Global Disaster Alerting Coordination System). n.d. <http://www.gdacs.org/>.

IFCR (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies). n.d. "What is a disaster?". <https://www.ifrc.org/what-disaster>.

ILO. n.d. "Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association". ILO database. [Freedom of Association – Compilation of decisions of the Cfigureommittee on Freedom of Association](#).

—, n.d. "NORMLEX: Information System on International Labour Standards". [ILO database.www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex).

—, n.d. "The ILO supervisory system: A guide for constituents". <https://hostvg59.it/ils-normes/>.

International Crisis Group. n.d. "Crisis Watch: Tracking Conflict Worldwide". <http://www.crisisgroup.org/crisiswatch>.

ITUC (International Trade Union Confederation). n.d. "Global Rights Index 2021". <https://www.ituc-csi.org/2021-global-rights-index?lang=en>.

—, n.d. "Survey of Violations of Trade Union Rights". <https://survey.ituc-csi.org/ITUC-Global-Rights-Index.html?lang=en>.

*The New Humanitarian*. n.d. <http://thenewhumanitarian.org/>.

OCHA (United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs). n.d. "Data Responsibility Guidelines". <https://centre.humdata.org/data-responsibility/>.

—, n.d. "The Humanitarian Data Exchange". <https://data.humdata.org/>.

—, n.d. "ReliefWeb". <http://www.reliefweb.int>.

UCDP (Uppsala Conflict Data Program). n.d. <https://www.ucdp.uu.se/>.

UNDRR (United Nations Office for Disaster Risk Reduction). n.d. <https://www.undrr.org/terminology>.

UNHCR (The UN Refugee Agency). n.d. "Global Trends: Forced Displacement in 2020". <https://www.unhcr.org/flagship-reports/globaltrends/>.

WANEP (West African Network for Peacebuilding). n.d. <https://wanep.org/wanep/>.

يهدف هذا الدليل إلى تقديم إرشادات عملية لمنظمات العمال، وكذلك لمسؤولي منظمة العمل الدولية والحكومات ومنظمات أصحاب العمل والشركاء الآخرين النشطين في هذا المجال، من أجل فهم أفضل لأدوارهم ومشاركتهم في تعزيز السلام والقدرة على الصمود من خلال العمل اللائق.

عنوان منظمة العمل الدولية:

**International Labour Organization**  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
Switzerland

عنوان الجهة التي أصدرت الدليل:

ILO's Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)  
[www.ilo.org/actrav](http://www.ilo.org/actrav)  
Facebook et Twitter: @ILOACTRAV

**ilo.org**