



International
Labour
Organization



Gender, Employment and the Informal Economy

Glossary of Terms

International Labour Organization
Regional Office for Arab States

Centre of Arab Women for Training and Research

نوع الجنس، العمل، الإقتصاد غير المنظم

قاموس المصطلحات

منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية

مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث "كوثر"



Copyright © International Labour Organization 2009
First published 2009

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: pubdroit@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Gender, Employment, and the Informal Economy: Glossary of Terms
Beirut, ILO, 2009
ISBN 978-92-2-021488-6 (print)
ISBN 978-92-2-021489-3 (web PDF)

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications at the following address:
International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.
Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: pubvente@ilo.org
Visit our website: www.ilo.org/publns

ILO publications in Arabic can be obtained through the following address:

International Labour Organization
Regional Office for Arab States
Justinien Street – Kantari
P.O.Box 11-4088 Riad El Solh 1107-2150
Beirut – Lebanon
Tel: +961-1-752400
Fax: +961-1-752405
Website: www.ilo.org.lb

Printed in (Lebanon)

حقوق التأليف والنشر © منظمة العمل الدولية ٢٠٠٩ الطبعة الأولى، ٢٠٠٩

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

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications,
International Labour Office,
CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني pubvente@ilo.org، أو بزيارة موقعنا على الانترنت على العنوان:

www.ilo.org/publns

ويمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية بالعربية على العنوان التالي:
منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان - القنطاري

ص. ب. ٤٠٨٨ - ١١ رياض الصلح ٢١٥٠ - ١١٠٧

بيروت - لبنان

هاتف: ٩٦١-١-٧٥٢٤٠٠

فاكس: ٩٦١-١-٧٥٢٤٠٥

الموقع على الانترنت: www.ilo.org.lb

طبع في لبنان

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحقوق النشر بموجب البروتوكول ٢ من الاتفاقية العالمية لحقوق التأليف والنشر. ولكن من الجائز استنساخ مقتطفات وجيزة منها دون ترخيص، شريطة أن يكون مصدر هذه المقتطفات مذكوراً. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى إدارة منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، على العنوان:

ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office,
CH-1211 Geneva 22,
Switzerland.

أو على البريد الإلكتروني التالي: ilo.org@pubdroit، ويرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات.

نوع الجنس، العمل، الإقتصاد غير المنظم: قاموس المصطلحات

بيروت، منظمة العمل الدولية، 2009

ISBN 978-92-2-021488-6 (print)

ISBN 978-92-2-021489-3 (web PDF)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

وتقع المسؤولية عن الآراء المعرب عنها في المقالات والدراسات وغيرها من الإسهامات الموقعة، على عاتق أصحابها دون غيرهم، ولا يشكل نشرها أي تأييد من جانب مكتب العمل الدولي للآراء المعربة فيها.



Foreword

The nature of employment is rapidly and dramatically changing around the world, including in Arab States. The increasing flexibility of labour markets at global and local levels has led to a rise of informal employment, self-employment and atypical forms of employment. This process, termed as informalization, has been accompanied by an increase of insecurity and poverty. While employment is the main path out of poverty, International Labour Organization (ILO) Decent Work Agenda underscores the significance of quality as well as quantity of jobs generated. Informalization also has a gendered nature with differential earnings, choices and locations of activities, level of competition, and time allocated to work with significant implications for women, especially young women in the region.

Official statistics, laws, policies, and programmes have not been sufficiently capturing the informalization of jobs, thereby impeding the much needed extension of social protection to informal workers, especially in Arab States. To fill the gap, the ILO and the Centre of Arab Women for Training and Research (CAWTAR) launched in January 2007 a regional initiative on “Gender Equality and Workers’ Rights in the Informal Economies of Arab States”. Funded by the International Development Research Centre (IDRC), Arab Gulf Programme for United Nations Development Organizations (AGFUND), and the ILO, this two-year initiative aims to mainstream Arab States into the current global thinking on informal employment using the perspective of gender equality and workers’ rights.

This glossary was prepared as a compendium to the publications from the regional initiative on “Gender Equality and Workers’ Rights in the Informal Economies of Arab States”, and complements the country case studies (Lebanon, Syria, West Bank and Gaza Strip, and Yemen), the regional overview, and policy briefs. It aims to compile up-to-date definitions of key concepts relevant to the discussion generated by the regional initiative from the most authoritative sources, for use by government agencies, workers’ and employers’ organizations, research and academic institutions, non-governmental organizations and international agencies working on development, employment, gender equality and workers’ rights issues in the region.

It thus relies on texts from the International Labour Conference, the International Conferences of Labour Statisticians, International Labour Standards, and other sources such as the Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses, the System of National Accounts, and relevant human rights conventions (such as the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families). These sources are complemented by key publications and online sources pertaining to gender, employment, social protection, and organizing of informal workers.

The glossary was deemed necessary based on the feedback that the ILO/CAWTAR initiative received from regional constituents on the need to clarify concepts, help overcome terminological confusion related to ‘informality’, and move the discussion forward in Arab States.

Presented in English and Arabic, the glossary is intended to bring clarity to the terms used around informality in both languages. Being the first of its kind in the region, it is a preliminary effort intended to stir debate and discussion around the multiplicity of Arabic terms used for certain concepts. The terms are presented in a table format following the English alphabetical order. The Arabic text is presented along with the English in the next column. In addition to the suggested terms, a list of other terms used to describe the same concept is provided in both languages. The inclusion of different terms is based on a review of relevant documents from national, regional, and international organizations, cross-referencing with the United Nations Multilingual Terminology Database, and feedback from readers of previous drafts of the glossary. The terms are indexed for ease of access in both languages, and the sources for definitions are listed after the term, while a full reference list is made available at the end of the glossary.

The glossary was prepared by Mr. Mansour Omeira. Ms. Simel Esim and Ms. Emanuela Pozzan provided inputs into the development of the glossary in English and Ms. Raja Nehme contributed to the translation and editing of the Arabic text. While Ms. Rana Rayes contributed to an earlier draft, further comments and editorial contributions were provided by Ms. Neda Jafar, Ms. Christina Behrendt, Ms. Sanaa Abousleiman, Mr. Nabil Abdo, and Ms. Reham Rached. The final text was revised and edited by the ILO Official Documentation Branch; therefore the terminology used may not necessarily reflect the preferences or usage of the various contributors to the glossary.

مدخل

العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية (أجفند) ومنظمة العمل الدولية. ومن أهدافها إشراك الدول العربية في بلورة المفاهيم الجارية دوليًا في شأن العمل غير المنظم، انطلاقًا من منظور المساواة بين الجنسين وحقوق العمال.

وقد أعدّ قاموس المصطلحات هذا في إطار المبادرة الإقليمية حول "المساواة بين الجنسين وحقوق العمال في الاقتصادات غير المنظمة في الدول العربية"، كعمل متمم لدراسات الحالات التي تناولت كلاً من لبنان وسوريا والضفة الغربية وقطاع غزة واليمن، وللاستعراض الإقليمي العام ولأوراق السياسات. ويهدف إلى تجميع أحدث التعاريف للمفاهيم الأساسية ذات الصلة بالنقاش المنبثق عن المبادرة الإقليمية، معتمداً المصادر الأكثر موثوقية ليشكل مرجعاً مفيداً للوكالات الحكومية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمؤسسات البحثية والأكاديمية والمنظمات غير الحكومية والوكالات الدولية المعنية بقضايا التنمية والعمل ونوع الجنس وحقوق العمال في المنطقة.

وعليه، يعتمد قاموس المصطلحات على نصوص صادرة عن مؤتمر العمل الدولي والمؤتمرات الدولية لخبراء إحصاءات العمل ومعايير العمل الدولية ومصادر أخرى مثل المبادئ والتوصيات لتعدادات السكان والمساكن ونظام الحسابات القومية واتفاقيات حقوق الإنسان ذات الصلة (منها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم). وتكمل هذه المصادر منشورات أساسية ومصادر إلكترونية متعلقة بنوع الجنس والعمل والحماية الاجتماعية وتنظيم العمال غير المنظمين.

تشهد طبيعة العمل تغيرات جوهرية بإيقاع سريع في البلدان العربية كما في البلدان الأخرى من العالم. ويفاقم تزايد مرونة أسواق العمل على المستويين العالمي والمحلي من مظاهر العمل غير المنظم، والعمل للحساب الخاص والأنواع غير النمطية من العمل. وتترافق هذه العملية، المعروفة بالسمة غير المنظمة، بتراجع الأمن وتنامي الفقر. وفيما يعتبر العمل السبيل الأساسي للخلاص من الفقر، يبرز برنامج منظمة العمل الدولية لتوفير العمل اللائق أهمية نوعية الوظائف المستحدثة بالإضافة إلى كميتها. وللسمة غير المنظمة صلة بنوع الجنس إذ تتفاوت الخيارات المهنية المتاحة للجنسين كما يتفاوت المكسب ومواقع العمل والأنشطة، ناهيك عن التفاوت في القدرة على التنافس وعلى وفرة الوقت المتاح للعمل. وتنعكس تبعات هذا الواقع على النساء في البلدان العربية لا سيما الشابات منهن.

من ناحية أخرى، لا يبدو أن الإحصاءات الرسمية والقوانين والسياسات والبرامج، وخصوصاً في الدول العربية، قد أجرت تقييمًا ملائمًا للسمة غير المنظمة في الوظائف، ودورها في إعاقة توسيع الحماية الاجتماعية التي ينبغي أن تشمل من هم في أمس الحاجة إليها من العاملين غير المنظمين. وتعيضاً عن مثل هذه الفجوات، أطلقت كل من منظمة العمل الدولية ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث "كوثر" مبادرة إقليمية في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ حول "المساواة بين الجنسين وحقوق العمال في الاقتصادات غير المنظمة في الدول العربية". ويمول هذه المبادرة التي تمتد أنشطتها على سنتين، كل من مركز البحوث للتنمية الدولية وبرنامج الخليج

تمت مراجعة وتنقيح النص النهائي من قبل فرع الوثائق الرسمية في منظمة العمل الدولية (OFFDOC). لذلك، فإن المصطلحات المستخدمة قد لا تعبر بالضرورة عن أفضليات أو استخدام المساهمين في هذا القاموس.

وبرزت أهمية وضع قاموس المصطلحات هذا إثر الأصداء التي تلقتها مبادرة منظمة العمل الدولية/ "كوثر" من الهيئات المكونة الإقليمية، حول ضرورة توضيح المفاهيم والمساعدة على إزالة التباس المصطلحات المتعلقة "بالسمة غير المنظمة" ودفع النقاش قدمًا في الدول العربية.

ويُقدّم هذا القاموس باللغتين الانكليزية والعربية بهدف إيضاح المفردات المستخدمة بالإشارة إلى السمة غير المنظمة في اللغتين المذكورتين. ونظرًا إلى أن هذا القاموس هو أول مؤلف من نوعه في المنطقة، يمكن اعتباره عملاً أولياً يهدف إلى إثارة المداولات والنقاش حول تعدد المفردات العربية المستخدمة للتعبير عن مفاهيم معيّنة. وقدمت المصطلحات في جداول تتبع التسلسل الأبجدي الانكليزي، حيث أورد النص العربي في العامود المقابل. بالإضافة إلى المصطلح المقترح، وردت مصطلحات أخرى مستخدمة للتعبير عن المفهوم ذاته في كل من اللغتين. وقد أوردت المصطلحات على أساس مراجعة وثائق المنظمات الوطنية والإقليمية والدولية ذات الصلة، باستخدام قاعدة بيانات المصطلحات المتعددة اللغات في الأمم المتحدة للإسناد الترافيقي، والتغذية الراجعة من قراء مسودات سابقة لهذا القاموس. علمًا بأنه قد جرى تبويب المصطلحات لتسهيل الوصول إليها باللغتين. وذكرت المصادر مباشرة بعد المصطلحات، علمًا بأن لائحة كاملة من المراجع قد وردت في خاتمة القاموس.

وأعدّ القاموس السيد منصور عميرة. كما قدمت السيدتان سمال إشم وإيمانويل بوزان مدخلات مفيدة في إعداد هذا القاموس باللغة الانكليزية. وشاركت السيدة رجاء نعمة في ترجمة وتحرير النص العربي. علمًا بأن السيدة رنا ريس قد أسهمت في إعداد مسودة سابقة للقاموس. وذلك إضافة إلى إسهامات أخرى قامت بها السيدات ندى جعفر وكريستينا بهرندت وسناء أبوسليمان ورهام راشد، والسيد نبيل عبود.

Table of Contents

Terms in English alphabetical order

Access to employment	1
Affirmative action	1
Arab Labour Organization	2
Atypical work	2
Bellagio International Declaration of Street Vendors	3
Benefit	4
Casual worker	4
Child allowance	4
Childcare and family care	5
Child labour	5
City group	6
Civil servant	6
Clandestine work	7
Commuting accident	7
Contributing family worker	8
Contributory benefit	8
Cooperative	9
Decent work	9
Dependent	10
Dependent worker	10
Disability programme	11
Discouraged worker	11
Discrimination	11
Domestic worker	12

المصطلحات حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي

النفاذ إلى العمل
الإجراءات الإيجابية
منظمة العمل العربية
العمل غير النمطي
إعلان بلالبيو الدولي لباعة الشوارع
الإعانة
العامل العرضي
بدل إعالة الطفل
العناية بالطفل والأسرة
عمل الأطفال
فريق المدينة
الموظف المدني
العمل السري
حادث التنقل
العامل المساهم من الأسرة
الإعانة القائمة على الاشتراكات
التعاونية
العمل اللانق
المُعال
العامل التابع
برنامج الإعاقة
العامل المحبط
التمييز
العامل المنزلي

Economic activity	13	النشاط الإقتصادي
Economically active population	14	السكان النشطون اقتصاديًا
Elder care	14	العناية بالمسنين
Employed population	15	السكان الملتحقون بعمل
Employee	16	المستخدم
Employee holding an informal job	16	المستخدم الذي يشغل وظيفة غير منظمة
Employee with a stable contract	17	المستخدم بعقد ثابت
Employer	17	صاحب العمل
Employer-liability programme	18	برنامج مسؤولية صاحب العمل
Employment	18	العمل
Employment in the informal sector	18	العمل في القطاع غير المنظم
Employment injury benefit	19	إعانة إصابة العمل
Enterprise	20	المنشأة
Equal opportunity	20	تكافؤ الفرص
Equal remuneration	21	المساواة في الأجر
Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group)	21	فريق الخبراء المعني بإحصاءات القطاع غير المنظم (فريق دلهي)
Family benefit	22	إعانة الأسرة
Flexibility of labour	22	مرونة العمل
Forced labour	23	العمل الجبري
Formal sector enterprise	24	منشأة في القطاع المنظم
Freedom of association and the right to organize	24	الحرية النقابية وحق التنظيم
Fundamental principles and rights at work	25	المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
Gender	26	نوع الجنس
Gender and organizational change	27	نوع الجنس والتغيير التنظيمي
Gender-blindness	27	عدم الاستجابة لنوع الجنس
Gender division of labour	28	تقسيم العمل على أساس نوع الجنس
Gender equality	28	المساواة بين الجنسين
Gender equality in the world of work	29	المساواة بين الجنسين في عالم العمل
Gender equity	29	الإتصاف بين الجنسين
Gender gap	30	الفجوة بين الجنسين

Gender mainstreaming	30
Gender-neutral policies	30
Gender-redistributive policies	31
Gender-responsive analysis	31
Gender-responsive budgeting	32
Gender-responsive labour statistics	32
Gender-responsive planning	33
Gender-responsive policies	34
Gender roles	34
Glass ceiling	35
Harassment	35
Health	36
Health insurance	36
Home work	37
Homenet South Asia	38
Homenet Southeast Asia	38
Household (as a production unit)	39
Incapacity for work	39
Industry	40
Informal economy	40
Informal employment	41
Informal employment outside the informal sector	41
Informal producers' cooperative	42
Informal sector	42
Informal sector enterprise	43
Informal sector/ informal employment	43
Institutional sector of employment	43
International Confederation of Arab Trade Unions (ICATU)	45
International Trade Union Confederation (ITUC)	45
Job	46
Job evaluation and classification	46

إدماج نوع الجنس
السياسات المحايدة إزاء نوع الجنس
سياسات إعادة التوزيع حسب نوع الجنس
التحليل المستجيب لنوع الجنس
وضع موازنة مستجيبة لنوع الجنس
مؤشرات العمل المستجيبة لنوع الجنس
التخطيط المستجيب لنوع الجنس
السياسات المستجيبة لنوع الجنس
أدوار الجنسين
السقف الزجاجي
التحرش
الصحة
التأمين الصحي
العمل من المنزل
شبكة المنازل لجنوب آسيا
شبكة المنازل لجنوب شرق آسيا
الأسرة المعيشية (كوحدة إنتاج)
العجز عن العمل
الصناعة
الإقتصاد غير المنظم
العمل غير المنظم
العمل غير المنظم خارج القطاع غير المنظم
التعاونية غير المنظمة للمنتجين
القطاع غير المنظم
منشأة في القطاع غير المنظم
القطاع غير المنظم/ العمل غير المنظم
القطاع المؤسسي للعمل
الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب
الاتحاد الدولي لنقابات العمال
الوظيفة
تقييم الوظائف وتصنيفها

Kathmandu Declaration	47	إعلان كاتماندو
Labour force	48	القوى العاملة
Labour inspection	48	تفتيش العمل
Labour market	49	سوق العمل
Long-term benefit	49	الإعانة الطويلة الأمد
Lump sum	50	المبلغ المقطوع
Mandatory private insurance programme	50	البرنامج الخاص للتأمين الإلزامي
Maternity benefit	50	إعانة الأمومة
Maternity protection	51	حماية الأمومة
Medical care	51	الرعاية الطبية
Member of a producers' cooperative	52	العضو في تعاونية للمنتجين
Men and masculinity	52	الرجال والذكورة
Migrant worker	53	العامل المهاجر
Minimum wage	53	الحد الأدنى للأجور
Night work	53	العمل الليلي
Night worker	54	العامل الليلي
Non-contributory benefit	54	الإعانة غير القائمة على الاشتراكات
Non-traditional occupation	54	المهنة غير التقليدية
Occupation	55	المهنة
Occupational accident	56	الحادث المهني
Occupational injury and occupational disease	56	الإصابة المهنية والمرض المهني
Occupational sex segregation	56	الفصل المهني حسب الجنس
Old-age benefit	57	إعانة الشيخوخة
Old-age programme	57	برنامج المسنين
Outworker	57	العامل من الخارج
Own-account production of goods	58	إنتاج السلع للحساب الخاص
Own-account worker	58	العامل لحسابه الخاص
Owner-manager of an incorporated enterprise	59	المدير - المالك لمنشأة مساهمة
Paid employment job	59	وظيفة على أساس العمل بأجر
Part-time worker	60	العامل بعض الوقت

Pay equity	60	الإنصاف في الأجر
Pension	61	المعاش التقاعدي
Person not classifiable by status	61	الشخص الذي لا يمكن تصنيف وضعه
Personal remittances	62	الحوالات الشخصية
Personal transfers	62	التحويلات الشخصية
Population employed in the informal sector	62	السكان الملتحقون بعمل في القطاع غير المنظم
Private unincorporated enterprise	63	المنشأة الفردية الخاصة
Production unit	63	وحدة الإنتاج
Provident fund programme	63	برنامج صناديق الإدخار
Regular employee	64	المستخدم الدائم
Remuneration	64	الأجر
Scheme (social security scheme)	65	نظام (نظام الضمان الاجتماعي)
Self-Employed Women's Association (SEWA)	65	رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص "سيوا"
Self-employment job	66	وظيفة المستخدم لحسابه الخاص
Sex discrimination	66	التمييز الجنسي
Sex-disaggregated data	67	البيانات المصنفة حسب الجنس
Short-term benefit	68	الإعانة القصيرة الأمد
Sickness programme	68	برنامج المرض
Social assistance benefit	68	إعانة الدعم الاجتماعي
Social assistance programme	69	برنامج الدعم الاجتماعي
Social benefit	69	الإعانة الاجتماعية
Social contribution	69	الاشتراك الاجتماعي
Social dialogue	70	الحوار الاجتماعي
Social fund	70	الصندوق الاجتماعي
Social insurance benefit	71	إعانة التأمين الاجتماعي
Social insurance scheme	71	نظام التأمين الاجتماعي
Social protection	72	الحماية الاجتماعية
Social security	72	الضمان الاجتماعي
Status in employment	73	الوضع في الاستخدام
StreetNet International Alliance of Street Vendors	73	التحالف الدولي لباعة الشوارع (شبكة الدولية الشوارع)

Structural change	74	التغير الهيكلي
Survivors' programme	74	برنامج الوريثة
Time-use survey	75	استقصاء استخدام الوقت
Transfer	76	التحويل
Tripartism	76	الهيكل الثلاثي
Underemployment	77	البطالة الجزئية
Unemployed population	78	السكان العاطلون من العمل
Unemployment benefit	79	إعانة البطالة
Universal programme	79	البرنامج الشامل
Unorganized worker	80	العامل غير المنظم
Unpaid care work	80	العمل في العناية بلا أجر
Unprotected employment	81	العمل غير المحمي
Usually active population	81	السكان النشطون عادة
Vocational training	81	التدريب المهني
Vulnerable worker	82	العامل المتسضعف
Woman-headed household	82	الأسرة المعيشية التي ترأسها امرأة
Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)	83	النساء في العمل غير المنظم: العولمة والتنظيم ("ويغو")
Women's empowerment	84	تمكين المرأة
Work	85	القيام بعمل
Work-family balance	85	التوازن بين العمل والأسرة
Work injury programme	86	برنامج إصابة العمل
Work-life balance	86	التوازن بين الحياة والعمل
Worker	86	العامل
Worker in precarious employment	87	العامل في الإستخدام الهش
Worker in seasonal employment	87	العامل في الإستخدام الموسمي
Worker in short-term employment	87	العامل في الاستخدام القصير الأمد
Worker not classifiable by status	88	العامل الذي لا يمكن تصنيف وضعه
Worker with family responsibilities	88	العامل ذو المسؤوليات الأسرية
Workplace	89	مكان العمل
Youth employment	89	عمل الشباب

المحتويات

Terms in Arabic alphabetical order

International Trade Union Confederation (ITUC)	45
International Confederation of Arab Trade Unions (ICATU)	45
Remuneration	64
Affirmative action	1
Gender mainstreaming	30
Gender roles	34
Time-use survey	75
Household (as a production unit)	39
Woman-headed household	82
Social contribution	69
Occupational injury and occupational disease	56
Benefit	4
Social benefit	69
Family benefit	22
Employment injury benefit	19
Maternity benefit	50
Unemployment benefit	79
Social insurance benefit	71
Social assistance benefit	68
Old-age benefit	57
Long-term benefit	49
Non-contributory benefit	54
Contributory benefit	8
Short-term benefit	68
Bellagio International Declaration of Street Vendors	3
Kathmandu Declaration	47
Informal economy	40

المصطلحات العربية حسب الترتيب الأبجدي العربي

الاتحاد الدولي لنقابات العمال
الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب
الأجر
الإجراءات الإيجابية
إدماج نوع الجنس
أدوار الجنسين
استقصاء استخدام الوقت
الأسرة المعيشية (كوحدة إنتاج)
الأسرة المعيشية التي ترأسها امرأة
الاشتراك الاجتماعي
الإصابة المهنية والمرض المهني
الإعانة
الإعانة الاجتماعية
إعانة الأسرة
إعانة إصابة العمل
إعانة الأمومة
إعانة البطالة
إعانة التأمين الاجتماعي
إعانة الدعم الاجتماعي
إعانة الشيخوخة
الإعانة الطويلة الأمد
الإعانة غير القائمة على الاشتراكات
الإعانة القائمة على الاشتراكات
الإعانة القصيرة الأمد
إعلان بلأجيو الدولي لباعة الشوارع
إعلان كاتماندو
الإقتصاد غير المنظم

Own-account production of goods	58	إنتاج السلع للحساب الخاص
Gender equity	29	الإنصاف بين الجنسين
Pay equity	60	الإنصاف في الأجر
Child allowance	4	بدل إعالة الطفل
Work injury programme	86	برنامج إصابة العمل
Disability programme	11	برنامج الإعاقة
Mandatory private insurance programme	50	البرنامج الخاص للتأمين الإلزامي
Social assistance programme	69	برنامج الدعم الاجتماعي
Universal programme	79	البرنامج الشامل
Old-age programme	57	برنامج الشيخوخة
Provident fund programme	63	برنامج صندوق الإيداع
Sickness programme	68	برنامج المرض
Employer-liability programme	18	برنامج مسؤولية صاحب العمل
Survivors' programme	74	برنامج الوراثة
Underemployment	77	البطالة الجزئية
Sex-disaggregated data	67	البيانات المصنفة حسب الجنس
Health insurance	36	التأمين الصحي
Harassment	35	التحرش
StreetNet International Alliance of Street Vendors	73	التحالف الدولي لباعة الشوارع (شبكة الشوارع)
Gender-responsive analysis	31	التحليل المستجيب لنوع الجنس
Transfer	76	التحويل
Personal transfers	62	التحويلات الشخصية
Gender-responsive planning	33	التخطيط المستجيب لنوع الجنس
Vocational training	81	التدريب المهني
Cooperative	9	التعاونية
Informal producers' cooperative	42	التعاونية غير المنظمة للمنتجين
Structural change	74	التغيير الهيكلي
Labour inspection	48	تفتيش العمل
Gender division of labour	28	تقسيم العمل على أساس نوع الجنس
Job evaluation and classification	46	تقييم الوظائف وتصنيفها

Equal opportunity	20	تكافؤ الفرص
Women's empowerment	84	تمكين المرأة
Discrimination	11	التمييز
Sex discrimination	66	التمييز الجنسي
Work-life balance	86	التوازن بين الحياة والعمل
Work-family balance	85	التوازن بين العمل والأسرة
Commuting accident	7	حادث التنقل
Occupational accident	56	الحادث المهني
Minimum wage	53	الحد الأدنى للأجور
Freedom of association and the right to organize	24	الحرية النقابية وحق التنظيم
Social protection	72	الحماية الإجتماعية
Maternity protection	51	حماية الأمومة
Personal remittances	62	الحوالات الشخصية
Social dialogue	70	الحوار الاجتماعي
Self-Employed Women's Association (SEWA)	65	رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص ("سيوا")
Men and masculinity	52	الرجال والذكورة
Medical care	51	الرعاية الطبية
Glass ceiling	35	السقف الزجاجي
Unemployed population	78	السكان العاطلون من العمل
Employed population	15	السكان الملتحقون بعمل
Population employed in the informal sector	62	السكان الملتحقون بعمل في القطاع غير المنظم
Economically active population	14	السكان النشطون اقتصاديًا
Usually active population	81	السكان النشطون عادة
Labour market	49	سوق العمل
Gender-redistributive policies	31	سياسات إعادة التوزيع حسب نوع الجنس
Gender-neutral policies	30	السياسات المحايدة إزاء نوع الجنس
Gender-responsive policies	34	السياسات المستجيبة لنوع الجنس
Homenet South Asia	38	شبكة المنازل لجنوب آسيا
Homenet Southeast Asia	38	شبكة المنازل لجنوب شرق آسيا
Person not classifiable by status	61	الشخص الذي لا يمكن تصنيف وضعه

Employer	17	صاحب العمل
Health	36	الصحة
Industry	40	الصناعة
Social fund	70	الصندوق الاجتماعي
Social security	72	الضمان الاجتماعي
Worker	86	العامل
Part-time worker	60	العامل بعض الوقت
Dependent worker	10	العامل التابع
Worker with family responsibilities	88	العامل ذو المسؤوليات الأسرية
Worker not classifiable by status	88	العامل الذي لا يمكن تصنيف وضعه
Casual worker	4	العامل العرضي
Unorganized worker	80	العامل غير المنظم
Worker in short-term employment	87	العامل في الاستخدام القصير الأمد
Worker in seasonal employment	87	العامل في الإستخدام الموسمي
Worker in precarious employment	87	العامل في الإستخدام الهش
Own-account worker	58	العامل لحسابه الخاص
Night worker	54	العامل الليلي
Discouraged worker	11	العامل المحبط
Contributing family worker	8	العامل المساهم من الأسرة
Vulnerable worker	82	العامل المتسضعف
Outworker	57	العامل من الخارج
Domestic worker	12	العامل المنزلي
Migrant worker	53	العامل المهاجر
Incapacity for work	39	العجز عن العمل
Gender-blindness	27	عدم الاستجابة لنوع الجنس
Member of a producers' cooperative	52	العضو في تعاونية المنتجين
Employment	18	العمل
Child labour	5	عمل الأطفال
Forced labour	23	العمل الجبري
Clandestine work	7	العمل السري

Youth employment	89	عمل الشباب
Unprotected employment	81	العمل غير المحمي
Informal employment	41	العمل غير المنظم
Informal employment outside the informal sector	41	العمل غير المنظم خارج القطاع غير المنظم
Atypical work	2	العمل غير النمطي
Unpaid care work	80	العمل في العناية بلا أجر
Employment in the informal sector	18	العمل في القطاع غير المنظم
Home work	37	العمل في المنزل
Decent work	9	العمل اللائق
Night work	53	العمل الليلي
Childcare and family care	5	العناية بالأطفال وبالأ أسرة
Elder care	14	العناية بالمسنين
Gender gap	30	الفجوة بين الجنسين
Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group)	21	فريق الخبراء المعني بإحصاءات القطاع غير المنظم (فريق دلهي)
City group	6	فريق المدينة
Occupational sex segregation	56	الفصل المهني حسب الجنس
Informal sector	42	القطاع غير المنظم
Informal sector/ informal employment	43	القطاع غير المنظم/ العمل غير المنظم
Institutional sector of employment	43	القطاع المؤسسي للعمل
Labour force	48	القوى العاملة
Work	85	القيام بعمل
Dependent	10	المُعال
Gender-responsive labour statistics	32	مؤشرات العمل المستجيبة لنوع الجنس
Fundamental principles and rights at work	25	المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
Lump sum	50	المبلغ المقطوع
Owner-manager of an incorporated enterprise	59	المدير - المالك لمنشأة مساهمة
Flexibility of labour	22	مرونة العمل
Gender equality	28	المساواة بين الجنسين
Gender equality in the world of work	29	المساواة بين الجنسين في عالم العمل
Equal remuneration	21	المساواة في الأجر

Employee	16	المستخدم
Employee with a stable contract	17	المستخدم بعقد ثابت
Regular employee	64	المستخدم الدائم
Employee holding an informal job	16	المستخدم الذي يشغل وظيفة غير منظمة
Pension	61	المعاش التقاعدي
Workplace	89	مكان العمل
Enterprise	20	المنشأة
Private unincorporated enterprise	63	المنشأة الفردية الخاصة
Informal sector enterprise	43	منشأة في القطاع غير المنظم
Formal sector enterprise	24	منشأة في القطاع غير المنظم
Arab Labour Organization	2	منظمة العمل العربية
Occupation	55	المهنة
Non-traditional occupation	54	المهنة غير التقليدية
Civil servant	6	الموظف المدني
Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)	83	النساء في العمل غير المنظم: العولمة والتنظيم (“ويغو”)
Economic activity	13	النشاط الإقتصادي
Scheme (social security scheme)	65	نظام (نظام الضمان الاجتماعي)
Social insurance scheme	71	نظام التأمين الاجتماعي
Access to employment	1	النفوذ إلى العمل
Gender	26	نوع الجنس
Gender and organizational change	27	نوع الجنس والتغيير التنظيمي
Tripartism	76	الهيكل الثلاثي
Production unit	63	وحدة الإنتاج
Status in employment	73	الوضع في الاستخدام
Gender-responsive budgeting	32	وضع موازنة مستجيبة لنوع الجنس
Job	46	الوظيفة
Paid employment job	59	وظيفة على أساس العمل بأجر
Self-employment job	66	وظيفة المستخدم لحسابه الخاص

A

Access to employment

Equal access to employment must be guaranteed to women and men workers before and during the hiring process.

According to Convention No. 183, pregnancy and maternity should not constitute a source of discrimination in access to employment, and member States should take appropriate measures to ensure this. Convention No. 156 calls for the right of workers with family responsibilities to engage in employment without discrimination, to free choice of employment, and training and guidance to promote their access to employment. Recommendation No. 165 expands on these principles.

Source: ILO (2007a).

Affirmative action

Affirmative action denotes special temporary measures aiming to remedy the effects of past discrimination and establish *de facto* equal opportunity and treatment.

Source: ILO (2007b).

Also used: Positive action, positive discrimination, reverse discrimination.

النفاذ إلى العمل

ينبغي ضمان المساواة في النفاذ إلى العمل للعاملات والعاملين قبل عملية التعيين في الوظيفة وخلالها.

تبعاً للاتفاقية رقم ١٨٣، ينبغي ألا يشكل الحمل والأمومة سبباً للتمييز يحول دون نفاذ المرأة إلى العمل؛ وينبغي على الدول الأعضاء أن تتخذ الإجراءات اللازمة لضمان ذلك. وتنادي الاتفاقية رقم ١٥٦ بحق العمال ذوي المسؤوليات الأسرية في العمل دون التعرض إلى تمييز، وبحرية اختيارهم عملهم، وتدعو إلى تدريبهم وتوجيههم بحيث يتمكنون من العثور على عمل. علماً بأن التوصية رقم ١٦٥ تتوسع في عرض هذه المبادئ.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).
يستخدم أيضاً: إمكان الحصول على عمل، الوصول إلى العمل، فرص الحصول على عمل، تيسير الوصول إلى العمل.

الإجراءات الإيجابية

يُقصد بالإجراءات الإيجابية التدابير المؤقتة الخاصة المُتخذة من أجل معالجة تأثيرات التمييز الممارس في الماضي لغرض إرساء تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الواقع.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).
يستخدم أيضاً: العمل الإيجابي، التمييز الإيجابي، الإجراءات التوكيدي، التدخل الإيجابي، الفعل التأكدي، الإجراءات التعزيزية، العمل التأكدي.

Arab Labour Organization (ALO)

The Arab Labour Organization (ALO) includes in its membership all Arab States and is the only Arab regional organization with tripartite representation. Founded in 1965, its aims include to:

- (a) Coordinate efforts in the field of labour and workers on the Arab and international levels;
- (b) Develop and maintain union rights and freedom;
- (c) Provide technical assistance in the labour domain to the three parties of production in member States;
- (d) Improve labour laws in member States and work on unifying them;
- (e) Improve the circumstances and conditions of work in member States;
- (f) Develop Arab human resources to benefit from their full potential in economic and social development;
- (g) Develop the Arab labour force and enhance its productivity;
- (h) Prepare a manual and set the bases for occupational classification and qualification;
- (i) Translate labour and vocational training terminology to Arabic.

Source: ALO (2008).

Atypical work

Atypical work covers a large and growing variety of forms of work and employment characterized by flexibility and reduced security. They include part-time work, casual and seasonal work, job sharing, fixed-term work, temporary agency work, home-based

منظمة العمل العربية

تضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية وتتفرد، دون سائر المنظمات العربية المتخصصة، بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي. تأسست المنظمة عام ١٩٦٥ ، ومن أهدافها:

- (أ) تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي؛
- (ب) تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية؛
- (ج) تقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول الأعضاء؛
- (د) تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها؛
- (هـ) تحسين ظروف العمل وشروطه في الدول الأعضاء؛
- (و) تنمية الموارد البشرية العربية للاستفادة من طاقاتها الكاملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
- (ز) تنمية القوى العاملة العربية ورفع كفاءتها الإنتاجية؛
- (ح) إعداد دليل ووضع أسس التصنيف والتوصيف المهني؛
- (ط) تعريب مصطلحات العمل والتدريب المهني.

المصدر: منظمة العمل العربية (٢٠٠٨).

العمل غير النمطي

تتضمن فئة العمل غير النمطي أشكالاً متنوعة ومتزايدة من العمل والاستخدام تتسم بالمرونة وبضعف الحماية. من هذه الأشكال: العمل بدوام جزئي، العمل العرضي والموسمي، تقاسم العمل، العمل بعقود محددة الأجل، العمل المؤقت عبر وكالة، العمل من المنزل، العمل عن بعد، العمل للحساب

work, telework, own-account work, and contributing family work. These forms of work differ from the norm historically regarded as typical or standard, namely full-time, socially secure employment of unlimited duration, with a single employer, performed at the employer's workplace and with a guaranteed regular income.

Source: ILO (2007a).

Also used: Non-standard work.

الخاص، والعمل الأسري المساهم. وتختلف أشكال العمل هذه عما اعتُبر تاريخيًا أنه نمطي أو معياري، أي العمل بدوام كامل، والاستخدام المضمن اجتماعيًا لأجل غير محدد، حيث يتم الاستخدام على أساس دخل منتظم ومضمن لحساب صاحب عمل واحد، تجري أنشطته في موقع العمل التابع لصاحب العمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

يستخدم أيضًا: العمل غير المعياري.

B

Bellagio International Declaration of Street Vendors

The Bellagio International Declaration of Street Vendors was drafted by the initial founders of StreetNet in 1995. It sets forth a plan to create national policies to promote and protect the rights of street vendors. The Declaration also calls for action at four other levels: by individual traders, by traders' associations, by city governments, and by international organizations including the United Nations, the ILO, and the World Bank. A longer term objective of StreetNet is to revise and update the Bellagio Declaration to produce a new Code or Declaration to be used with municipalities, and to identify parts of it for incorporation into new laws.

Source: Streetnet International (2008).

إعلان بلّاجيو الدولي لباعة الشوارع

صاغ إعلان بلّاجيو الدولي لباعة الشوارع مؤسسو "شبكة الشوارع" عام ١٩٩٥. حدّد الإعلان خطة عمل تسعى إلى تشكيل سياسات وطنية لترويج حقوق باعة الشوارع وحمايتها. وقد أطلق الإعلان دعوة رباعية للتنشيط والمناصرة تستهدف: الباعة الفرديين، جمعيات الباعة، السلطات المحلية، والهيئات الدولية بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية والبنك الدولي. كما بلورت "شبكة الشوارع" هدفًا للمدى الطويل، يقضي بمراجعة وتطوير "إعلان بلّاجيو"، بغية التحضير لإعلان جديد أو مدونة جديدة تعتمد عليها البلديات، وتحديد وإدماج بعضها في قوانين جديدة.

المصدر: شبكة الشوارع الدولية (٢٠٠٨).

Benefit

A benefit is a transfer in cash or kind provided to an individual or household on the basis of an entitlement or need. It can be either a direct benefit in the form of care, or indirect benefit consisting of a reimbursement of the expenses borne by the person concerned.

Source: Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102).

C

Casual worker

Casual workers are workers who have an explicit or implicit contract of employment, which is not expected to continue for more than a short period and whose duration is to be determined by national circumstances. These workers may be classified as being employees or own-account workers according to the specific characteristics of the employment contract.

Source: ILO (1993a).

Child allowance

A child allowance is a sum of money paid periodically to a single parent of a child until he/she will have attained a certain age.

Source: United Nations Statistics Division (1991).

الإعانة

الإعانات هي تحويلات نقدية أو عينية تقدم للأفراد أو الأسر المعيشية على أساس حقهم في ذلك أو تقديرًا لحاجاتهم. وقد تكون إما إعانات مباشرة تقدم في شكل رعاية، أو إعانات غير مباشرة تتمثل في تسديد المصاريف التي تحملها الشخص المعني.

المصدر: اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢).
يستخدم أيضًا: الإستحقاق، الميزة، الفائدة، المنفعة.

العامل العرضي

العاملون العرضيون هم العاملون على أساس عقد عمل ضمني أو صريح لا يُتوقع له الاستمرار أكثر من فترة قصيرة حيث تحدد مدتها الظروف الوطنية. ويمكن تصنيف العاملين في هذا النمط كمستخدمين أو كعاملين لحسابهم الخاص وذلك تبعًا للسمات الخاصة بعقد العمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).
يستخدم أيضًا: العامل غير الدائم، المؤقت، المتقطع.

بدل إعالة الطفل

بدل إعالة الطفل هو مبلغ من المال يدفع بصورة دورية للوالد(ة) الوحيد(ة) للطفل إلى أن يبلغ (تبلغ) هذا (هذه) الأخير(ة) سنًا معينًا.

المصدر: شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (١٩٩١).
يستخدم أيضًا: علاوة الطفل.

Childcare and family care

Childcare and family care cover the provision of public, private, individual or collective services to meet the needs of children, parents, and members of the immediate family. The availability of facilities enabling workers to discharge care responsibilities is an important aspect of the promotion of equality of treatment between women and men workers with family responsibilities, and between such workers and other workers.

To prevent discrimination against women on the grounds of marriage or maternity and to ensure their effective right to work, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) indicates that States parties to it shall take appropriate measures to encourage the provision of the necessary supporting social services to enable parents to combine family obligations with work responsibilities and participation in public life, in particular through promoting the establishment and development of a network of childcare facilities.

Sources: United Nations General Assembly (1979); ILO (2007a).

Child labour

A child is a person under the age of 18. The ILO has been working towards the abolition of child labour since its foundation in 1919. A number of Conventions and Recommendations have been adopted to this end. Convention No. 138 of 1973 stipulates that no child below the age of completing compulsory education (usually 15) may be employed in any economic sector, while Convention No. 182 of 1999 urges immediate action against the worst forms of child labour.

العناية بالأطفال وبالأسرة

تشمل العناية بالأطفال وبالأسرة توفير الخدمات العامة أو الخاصة أو الفردية أو الجماعية، تلبيةً لحاجات الأطفال والوالدين وأفراد الأسرة المباشرة. ومن شأن تيسير هذه الخدمات التخفيف من أعباء العناية عن كاهل العاملات والعاملين؛ كما أنها من ضرورات الترويج للمساواة في المعاملة بين العاملات والعاملين ذوي المسؤوليات الأسرية، وبين هؤلاء وغيرهم من العاملين.

توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ولضمان حقها الفعلي في العمل، تنص إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على أنه على الدول الأطراف فيها اتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق العناية بالأطفال.

المصدر: الجمعية العامة للأمم المتحدة (١٩٧٩)؛ مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).
يستخدم أيضاً: رعاية الطفل والأسرة.

عمل الأطفال

الطفل هو الشخص دون سن الثامنة عشرة. وتسعى منظمة العمل الدولية منذ إنشائها عام ١٩١٩، إلى القضاء على عمل الأطفال. وفي هذا الصدد، يمكن الإشارة إلى عدد من الاتفاقيات والتوصيات المعتمدة لهذا الغرض. وتنص الاتفاقية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ على منع عمل الأطفال الذين هم دون سن استكمال التعليم الإلزامي (١٥ سنة عموماً) في أي من القطاعات الاقتصادية، بينما تنص الاتفاقية رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩ على ضرورة اتخاذ تدابير فورية للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.

The worst forms of child labour comprise:

- (a) all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict;
- (b) the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances;
- (c) the use, procuring or offering of a child for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs as defined in the relevant international treaties;
- (d) work, which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of children.

Source: Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182); ILO (2007a).

City group

In recent years, representatives from national statistical agencies have started to meet informally to address selected problems in statistical methods. Some of these groups have become formally known as “city groups”.

Source: United Nations Statistics Division (2008a).

Civil servant

A civil servant is an employee of the civil service.

Source: ILO (2005).

وتشمل أسوأ أشكال عمل الأطفال ما يلي:

- (أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة؛
- (ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية؛
- (ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولاسيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حدّدت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها؛
- (د) الأعمال التي يرجح أن تؤدّي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

المصدر: إتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)؛ مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).
يستخدم أيضاً: عمالة الطفل.

فريق المدينة

في السنوات الأخيرة، بدأ ممثلون عن الوكالات الإحصائية الوطنية يجتمعون بصورة غير رسمية لمعالجة مشاكل مختارة في المنهجيات الإحصائية. وبعض هذه المجموعات بات يعرف رسمياً بتعبير “أفرقة المدن”.

المصدر: شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (٢٠٠٨).

الموظف المدني

الموظف المدني هو المستخدم في الخدمة المدنية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٥).

العمل السري

العمل السري هو العمل المجزي الأوجد أو الثانوي غير العرضي الذي يؤدي خلافاً للأحكام المحددة في التشريعات. ويتسم خصوصاً بعدم امتثال صاحب العمل لمعايير العمل وأحكام الضمان الاجتماعي. وبصورة محددة، ينبغي اعتبار العمل المأجور غير المحمي عبر الاشتراكات في نظام الضمان الاجتماعي، عملاً سرياً. على أن هناك وجهات نظر متباينة بشأن محددات العمل السري في كل من البلدان المتقدمة والنامية، مما يعكس صلابة وفعالية الأحكام القانونية السارية في كل بلد من البلدان.

وعلى الرغم من أن كثيراً من العمل السري يجري في إطار الاقتصاد غير المنظم، لا يمكن مساواة السرية على الدوام بالسمة غير المنظمة. ويرجح اعتبار العمل غير المنظم عملاً سرياً في البلدان المتقدمة، بينما في معظم البلدان النامية حيث يعيش غالبية السكان في سياقات اجتماعية تقليدية وقد لا يطلعون على قوانين العمل الوطنية القائمة حتى، غالباً ما لا تعتبر الأنشطة الانتاجية غير المنظمة سرية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

يستخدم أيضاً: العمل غير المعلن، الخفي، غير الشرعي.

Clandestine employment

Clandestine employment is a sole or secondary gainful non-casual occupation that is carried out in violation of provisions set by legislation. In particular, it is characterized by non-compliance with labour standards and social security provisions on the part of the employer. Strictly speaking, remunerated work, which is not protected through contributions to the social security system, should be considered clandestine. However, there are different views of what constitutes clandestine labour in developed and developing countries, reflecting the strength and effectiveness of the relevant legal provisions in each country.

Much clandestine employment is in the informal economy. However, clandestinity cannot always be equated with informality. Informal employment is more likely to be considered clandestine in the developed countries, whereas in most developing countries, where the majority of people may live in traditional social contexts and may not even be aware of national legislation, informal productive activities are not usually thought of as clandestine.

Source: ILO (2007a).

Also used: Illegal employment, undeclared labour, hidden work.

Commuting accident

A commuting accident is an accident occurring on the habitual route, in either direction, between the place of work or work-related training and:

- (a) the worker's principal or secondary residence;
- (b) the place where the worker usually takes his or her meals;

حادث التنقل

حوادث التنقل هي الحوادث التي تقع على الطريق الإعتيادي الذي يسلكه العاملون ذهاباً وإياباً بين مكان العمل أو التدريب المتعلق بالعمل وبين:

- (أ) مكان إقامة العامل الرئيسي أو الثانوي؛
- (ب) المكان الذي يتناول فيه العامل طعامه عادة؛

- (c) the place where he or she usually receives his or her remuneration;
which results in death or personal injury.

Source: ILO (1998a).

Contributing family worker

A contributing family worker is a person who holds a self-employment job in a market-oriented establishment operated by a related person living in the same household, and who cannot be regarded as a partner (that is to say, an employer or own-account worker) because the degree of his or her commitment to the operation of the establishment, in terms of working time or other factors to be determined by national circumstances, is not at a level comparable with that of the head of the establishment.

Where it is customary for young persons, in particular, to work without pay in an economic enterprise operated by a related person who does not live in the same household, the requirement that the person lives in the same household may be relaxed.

Source: ILO (1993a).

Also used: Unpaid family worker, unpaid family member.

Contributory benefit

Entitlement to a benefit is based on contributions from insured persons and/or their employer.

Source: ILO (2005).

(ج) المكان الذي يتقاضى فيه العامل أجره عادة؛
والتي تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة الشخصية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٨).

العامل المساهم من الأسرة

العامل المساهم من الأسرة هو الشخص الذي يشغل وظيفة في عمل لحسابه الخاص في مؤسسة ذات توجه سوقي يديرها أحد أقربائه ممن يعيشون في الأسرة المعيشية نفسها، ولا يمكن اعتباره شريكاً (أي صاحب عمل أو عامل لحساب نفسه)، لأن درجة التزامه بتشغيل المؤسسة، من حيث وقت العمل أو غيره من العوامل التي تحددها الظروف الوطنية، لا تقارن في مستواها بدرجة التزام رئيس المؤسسة.

وحيثما تكون العادة أن يعمل الشباب، بصفة خاصة، بلا أجر في منشأة اقتصادية يديرها قريب لهم لا يعيش في نطاق الأسرة المعيشية نفسها، يمكن التخفيف من الشرط الذي يقضي بأن يعيش الشخص في الأسرة المعيشية نفسها.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).

يستخدم أيضاً: العامل الأسري المساهم، المعين العائلي، المساعد العائلي، العامل لدى أسرته، المشارك مع الأسرة، العامل لدى ذويه دون أجر.

الإعانة القائمة على الاشتراكات

يكون الحق في الإعانة قائماً على اشتراكات الأشخاص المؤمن عليهم و/أو صاحب عملهم.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٥).

Cooperative

A cooperative is an autonomous association of persons united voluntarily to meet their common economic, social and cultural needs and aspirations through a jointly owned and democratically controlled enterprise.

The promotion and strengthening of the identity of cooperatives should be encouraged on the basis of:

- (a) cooperative values of self-help, self-responsibility, democracy, equality, equity and solidarity; as well as ethical values of honesty, openness, social responsibility and caring for others;
- (b) cooperative principles as developed by the international cooperative movement, namely: voluntary and open membership; democratic member control; member economic participation; autonomy and independence; education, training and information; cooperation among cooperatives; and concern for community.

Source: Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193).

D

Decent work

Decent work is productive work performed in conditions of freedom, equity, security and human dignity, to

التعاونية

التعاونية هي جمعية مستقلة مؤلفة من أشخاص اتحدوا معاً طواعية لتحقيق حاجاتهم وتطلعاتهم الإقتصادية والإجتماعية والثقافية المشتركة عن طريق منشأة مملوكة جماعياً ويُشرف عليها ديموقراطياً.

ينبغي أن يُشجع تعزيز وتقوية هوية التعاونية إستناداً إلى:

- (أ) القيم التعاونية المتمثلة في المساعدة المتبادلة والمسؤولية الشخصية والديموقراطية والمساواة والإنصاف والتضامن، فضلاً عن القيم الأخلاقية المتمثلة في الإستقامة والشفافية والمسؤولية الإجتماعية والعناية بالغير؛
- (ب) المبادئ التعاونية كما حددتها الحركة التعاونية الدولية. وهذه المبادئ هي: العضوية الطوعية والمفتوحة للجميع، وممارسة الأعضاء للسلطة الديموقراطية والمشاركة الإقتصادية للأعضاء والإستقلالية والإستقلال والتعليم والتدريب والمعلومات والتعاون بين التعاونيات والإهتمام بالمجتمع المحلي.

المصدر: توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣).

العمل اللائق

العمل اللائق هو العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن و كرامة الإنسان، والذي يحصل عليه النساء والرجال

which women and men have access on equal terms. Decent work is the converging focus of all the ILO's four strategic objectives: the promotion of rights at work, employment, social protection, and social dialogue.

Source: ILO (1999).

Dependent

Dependents are individuals whose relationship with a protected person gives them the right to acquire a social security benefit based on that protected person's rights (such as survivors' benefits for widow(er) and orphans).

Source: ILO (2005).

Dependent worker

A dependent worker depends entirely or mostly on one employer for their source of income but are not in formal full-time employment, and thus falls between the two established concepts of employment and self-employment. Dependent workers are closer to employees than they are to independent contractors because of the link to one main employer, although they are not formally employed. They are often similar to employees in a number of ways: they may work on the employer's premises and/or use the employer's equipment and they may perform similar tasks to existing employees or to full-time employees whom they have replaced in an outsourcing arrangement. However, they do not usually benefit from the

على قدم المساواة. ويشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية معاً: تعزيز الحقوق في العمل، الاستخدام، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٩).

المُعال

المُعالون هم الأشخاص الذين تخولهم صلة القربى بالشخص المحمي حق الاستفادة من إعانة الضمان الاجتماعي بناء على حقوق المضمون نفسه (إعانات الورثة للأرمل(ة) والأيتام على سبيل المثال)

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٥).

العامل التابع

العاملون التابعون هم الذين يعتمدون كلياً أو جزئياً على صاحب عمل واحد بالنسبة لمصدر دخلهم دون أن يعملوا نظامياً بدوام كامل؛ وبالتالي فهم يُعتبرون في موقع وسط بين مفهومي الاستخدام والعمل للحساب الخاص. ونظراً لاعتمادهم على صاحب عمل رئيسي، يعتبر العاملون التابعون أقرب إلى المستخدمين منهم إلى المتعاقدين المستقلين على الرغم من أنهم غير مستخدمين نظامياً. ويشركون غالباً سائر المستخدمين في عدد من السمات: فقد يعملون في مواقع تابعة لصاحب العمل و/أو يستخدمون معداته وينجزون أعمالاً مماثلة لتلك التي ينجزها المستخدمون أمثالهم أو التي ينجزها المستخدمون بدوام كامل أو الذين حلوا محلهم بموجب ترتيب تعاقد من الباطن. على أن العاملين التابعين لا يستفيدون في أغلب الأحيان من جوانب الحماية الممنوحة للمستخدمين، فيما يخص الصحة والسلامة أو عدد

protections granted to employees on health and safety, hours of work, maternity protection, provisions enabling them to fulfil family responsibilities, or freedom from discrimination.

Source: ILO (2007a).

Disability programme

Disability programmes provide resources to persons who have a disability.

Source: ILO (2006).

Also used: Invalidity programme.

Discouraged worker

A discouraged worker is a person without work, currently available for work, but not seeking work because they believe that no suitable jobs are available. Discouraged workers are not included in the labour force.

Discrimination

Discrimination includes:

- (a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation; and
- (b) such other distinction, exclusion or preference which has

ساعات العمل أو حماية الأمومة وغيرها من التأمينات التي تمكنهم من الاضطلاع بمسؤوليات أسرية أو تحررهم من التمييز.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

برنامج الإعاقة

برامج الإعاقة تزود الأشخاص ذوي الإعاقة بالموارد.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦).

يستخدم أيضًا: برنامج ذوي الحاجات الخاصة، برنامج العجز.

العامل المحبط

العامل المحبط هو الشخص الذي يكون بدون عمل، ويكون متاحًا حاليًا للالتحاق بعمل لكنه لا يبحث عنه لا اعتقاده أن فرص العمل الملائمة غير متوفرة. ولا يندرج العاملون المحبطون في عداد القوى العاملة.

التمييز

يتضمن التمييز:

- (أ) أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة؛
- (ب) أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف

the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member State concerned after consultation with representative employers' and workers' organizations, where such exist, and with other appropriate bodies.

Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof is not deemed to be discrimination.

Source: Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

Domestic worker

Domestic workers are persons exclusively engaged by households to render domestic services for payment in cash or in kind.

In March 2008, an important first step was taken at the global level toward recognizing domestic workers' rights. The ILO Governing Body has adopted a decision to initiate discussion on an international labour convention toward protecting the rights of domestic workers.

Source: ILO (1993b).

تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحددته الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إن وجدت، ومع هيئات مختصة أخرى.

لا يعتبر أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبيل التمييز.

المصدر: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

العامل المنزلي

العاملون المنزليون هم الأشخاص الذين توظفهم الأسر المعيشية حصراً للقيام بخدمات منزلية، مقابل أجر نقدي أو عيني.

وتجدر الإشارة إلى الخطوة المهمة والرائدة التي اتخذت في آذار/ مارس ٢٠٠٨، والتي نتج عنها الاعتراف على المستوى العالمي بحقوق العاملين المنزليين. واعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي قراراً ببدء مناقشات لإعداد اتفاقية عمل دولية تهدف إلى حماية حقوق العاملين المنزليين.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣ب).

يستخدم أيضاً: العامل في الخدمة المنزلية.

E

Economic activity

Economic activities are activities that lie within the economic production boundary as defined by the System of National Accounts. They comprise:

- (a) Production of goods or services supplied, or intended to be supplied to units other than their producers, including the production of goods and services used up in the process of producing such goods or services (intermediate consumption);
- (b) Production of all goods retained by their producers for their own final use (own-account production of goods);
- (c) Production of housing services by owner-occupiers;
- (d) Production of domestic and personal services produced by paid domestic staff.

Domestic or personal services provided by unpaid household members for final consumption within the same household are excluded from the economic production boundary and, hence, are not considered to be economic activities. Examples are (a) the cleaning, decoration and maintenance of the dwelling occupied by the household, including small repairs of a kind usually carried out by tenants as well as owners; (b) the cleaning, servicing and repair of household durables or other goods, including vehicles used for household purposes; (c) the preparation and serving of meals (d) the care, training

النشاط الإقتصادي

الأنشطة الاقتصادية هي الأنشطة التي تقع ضمن حدود الإنتاج الإقتصادي بحسب تعريف نظام الحسابات القومية. وتضم:

- (أ) إنتاج السلع أو الخدمات التي تورد أو يعتزم توريدها لوحدة مغايرة عن منتجها، بما في ذلك إنتاج السلع والخدمات المستخدمة في عملية إنتاج السلع والخدمات المماثلة (الاستهلاك الوسيط)؛
- (ب) إنتاج جميع السلع التي يحتفظ بها منتجوها لاستخدامهم النهائي (إنتاج السلع للحساب الخاص)؛
- (ج) إنتاج خدمات الإسكان على أيدي المالكين - الساكنين؛
- (د) الخدمات المنزلية والشخصية التي ينتجها خدم يدفع لهم الأجر.

وتستبعد من حدود الإنتاج الاقتصادي الخدمات المنزلية أو الشخصية التي يقدمها أفراد الأسرة المعيشية العاملون بلا أجر للاستهلاك النهائي داخل الأسرة المعيشية نفسها. وهي لهذا لا تعتبر من الأنشطة الاقتصادية. ومن الأمثلة على ذلك ما يلي: (أ) أعمال التنظيف والزخرفة والصيانة للمنزل الذي تشغله الأسرة المعيشية، بما في ذلك الإصلاحات الصغيرة من النوع الذي يقوم به عادة المستأجرون والمالكون على السواء؛ (ب) أعمال تنظيف وصيانة وإصلاح السلع المنزلية المعمرة أو غيرها من السلع، بما في ذلك المركبات التي تستعملها الأسرة المعيشية لتلبية إحتياجاتها؛ (ج) إعداد وجبات الطعام

and instruction of children; (e) the care of sick, infirm or old people; and (f) the transportation of members of the household or their goods.

Source: United Nations Statistics Division (2008b).

Economically active population

The economically active population comprises all persons of either sex who furnish the supply of labour for the production of economic goods and services, as defined by the United Nations Systems of National Accounts, during a specified time-reference period.

Source: ILO (1993a).

Elder care

As life expectancy rises and the world's population ages, more and more workers in all regions are caring for elderly or disabled parents or relatives. Governments have come to realize that the growing number of elderly people requiring care represents a potentially huge financial burden on the State. The management of elder care and its division between the public and private spheres is the subject of an evolving debate.

Source: ILO (2007a).

وتقديمها؛ (د) العناية بالأطفال وتدريبهم وتعليمهم؛ (هـ) العناية بالمرضى أو العاجزين أو المسنين؛ (و) ونقل أفراد الأسرة المعيشية أو سلعهم.

المصدر: شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (٢٠٠٨ب).

السكان النشطون اقتصادياً

يتألف السكان النشطون اقتصادياً من جميع الأشخاص من الجنسين، الذين يوفرون عرض اليد العاملة لإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية، حسب التعريف الوارد في نظام الأمم المتحدة للحسابات القومية، وذلك خلال فترة زمنية مرجعية محددة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).

العناية بالمسنين

نظراً إلى ارتفاع معدل العمر المتوقع وتزايد شيخوخة السكان في العالم، يزداد أكثر فأكثر عدد العمال الذين يتولون العناية بالمسنين أو أصحاب الإعاقات من أهلهم أو عائلاتهم في جميع الأقاليم. وتدرك الحكومات أن تزايد عدد المسنين من السكان يتطلب عناية قد تمثل عبئاً مالياً ضخماً على الدولة. وما تزال قضية العناية بالمسنين واشتراك القطاعين العام والخاص في إدارتها موضوع جدل قائم.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

يستخدم أيضاً: رعاية المسنين.

Employed population

The employed population comprises all persons above a specified age, who during a specified brief period, either one week or one day, were in the following categories:

(a) paid employment:

- (1) at work: persons who during the reference period performed some work for wage or salary, in cash or in kind;
- (2) with a job but not at work: persons who, having already worked in their present job, were temporarily not at work during the reference period and had a formal attachment to their job. This formal job attachment should be determined in the light of national circumstances, according to one or more of the following criteria: the continued receipt of wage or salary; an assurance of return to work following the end of the contingency, or an agreement as to the date of return; the elapsed duration of absence from the job which, wherever relevant, may be that duration for which workers can receive compensation benefits without obligations to accept other jobs;

(b) self-employment:

- (1) at work: persons who during the reference period performed some work for profit or family gain, in cash or in kind;
- (2) with an enterprise but not at work: persons with an enterprise, which may be a business enterprise, a farm or a service undertaking, who were temporarily not at work during the reference period for any specific reason.

Source: ILO (1982).

السكان الملتحقون بعمل

السكان الملتحقون بعمل هم جميع الأشخاص الذين تزيد أعمارهم على سن معينة ويكونون، خلال فترة مرجعية قصيرة، مدتها أسبوع واحد أو يوم واحد، في فئة من الفئات التالية:

(أ) يعمل بأجر:

- (١) قائم بعمل: هو كل شخص أدى خلال الفترة المرجعية بعض الأعمال لقاء أجر أو مرتب، نقدي أو عيني؛
- (٢) لديه وظيفة ولكنه لا يعمل: هو كل شخص سبق أن عمل في وظيفته الحالية، وكان خلال الفترة المرجعية منقطعاً بصفة مؤقتة عن العمل، وله ارتباط رسمي بوظيفته. هذا الارتباط الرسمي ينبغي أن يحدد على ضوء الظروف الوطنية، وفقاً لمعيار أو أكثر من المعايير التالية: استمرار تلقي الأجر أو المرتب؛ وجود ضمان بالعودة إلى العمل بعد انتهاء الوضع الطارئ أو اتفاق على موعد الرجوع إلى العمل؛ فترة التغيب عن الوظيفة، التي قد تكون في الحالات ذات الصلة، الفترة التي يمكن فيها للعمال الحصول على إعانات التعويض دون التزامات بقبول وظائف أخرى؛

(ب) يعمل لحسابه الخاص:

- (١) قائم بعمل: هو كل شخص أدى خلال الفترة المرجعية بعض الأعمال بغرض الربح أو تحقيق كسب للأسرة، نقدًا أو عينًا؛
- (٢) صاحب منشأة ولكنه لا يعمل: هو كل شخص صاحب منشأة، قد تكون منشأة تجارية أو مزرعة أو منشأة خدمات، كان أثناء الفترة المرجعية منقطعاً عن العمل بصفة مؤقتة، لأي سبب معين.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٨٢).

يستخدم أيضاً: المشتغلون، المستخدمون، العاملون، الموظفون.

المستخدم

Employee

An employee is a person who works in a paid employment job. Persons in paid employment jobs are typically remunerated by wages and salaries, but may be paid by commission from sales, or through piece rates, bonuses or in-kind payment such as food, housing or training. Some or all of the tools, capital equipment, information systems and/or premises used by the incumbent may be owned by others, and the incumbent may work under the direct supervision of, or according to strict guidelines set by, the owner(s) or persons in the owner's employment.

Source: ILO (1993a).

Employee holding an informal job

Employees are considered to have informal jobs if their employment relationship is, in law or in practice, not subject to national labour legislation, income taxation, social protection or entitlement to certain employment benefits (such as advance notice of dismissal, severance pay, paid annual or sick leave).

The reasons may be the following: non-declaration of the jobs or the employees; casual jobs or jobs of a limited short duration; jobs with hours of work or wages below a specified threshold (such as for social security contributions); employment by unincorporated enterprises or by persons in households; jobs where the employee's place of work is outside

المستخدم هو الشخص الذي يشغل وظيفة على أساس العمل بأجر. وفي العادة يكافأ الأشخاص الذين يشغلون وظائف على أساس العمل بأجر بالحصول على أجور ومرتبات، غير أنه يمكن أن تدفع لهم عمولة من المبيعات أو أجر على أساس القطعة أو مكافآت أو أجر عيني كالغذاء أو المسكن أو التدريب. ويمكن أن يكون بعض أو كل الأدوات والمعدات الإنتاجية ونظم المعلومات و/أو المباني التي يستخدمها شاغل الوظيفة مملوكة لآخرين، وقد يعمل شاغل الوظيفة تحت الإشراف المباشر لصاحب (أصحاب) العمل أو الأشخاص الذين يعملون لديه أو وفقاً لمبادئ توجيهية صارمة يضعها أي منهم.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).

يستخدم أيضاً: الموظف، الأجير، المشتغل، المستأجر، العامل، العامل بأجر.

المستخدم الذي يشغل وظيفة غير منظمة

يُصنّف المستخدمون العاملون من بين شاغلي وظيفة غير منظمة إذا ما كانت علاقة استخدامهم، قانونياً أم عملياً، لا تخضع لتشريعات العمل الوطنية أو ضريبة الدخل أو الحماية الاجتماعية أو الحق في إعانات استخدام معينة (مثل الإنذار المسبق للفصل من العمل أو مدفوعات نهاية الخدمة أو إجازة سنوية أو مرضية مدفوعة الأجر).

وقد تعود الأسباب إلى ما يلي: عدم التصريح عن الوظائف أو المستخدمين؛ العمل العرضي أو العمل لفترة قصيرة محدودة؛ الوظائف التي يقل عدد ساعات عملها أو أجورها عن حد معين (مثلاً بالنسبة إلى اشتراكات الضمان الاجتماعي)؛ الاستخدام من قبل منشآت غير مساهمة أو أشخاص في أسر معيشية؛ الوظائف التي يقع مكان عمل المستخدم فيها خارج مباني منشأة صاحب العمل (حالة

the premises of the employer's enterprise (such as outworkers without employment contract); or jobs for which labour regulations are not applied, not enforced, or not complied with for any other reason.

The operational criteria for defining informal jobs of employees are to be determined in accordance with national circumstances and data availability.

Source: ILO (2003a).

Employee with a stable contract

Employees with stable contracts are those employees who have had, and continue to have, an explicit (written or oral) or implicit contract of employment, or a succession of such contracts, with the same employer on a continuous basis. "On a continuous basis" implies a period of employment which is longer than a specified minimum determined according to national circumstances. (If interruptions are allowed in this minimum period, their maximum duration should also be determined according to national circumstances.)

Source: ILO (1993a).

Employer

An employer is a person who, working on his or her own economic account or with one or a few partners, holds a self-employment job and, in this capacity, has engaged on a continuous basis (including the reference period) one or more persons to work for him/her as employees. The incumbent

العاملين من الخارج بلا عقود عمل؛ أو الوظائف التي لا تُطبق بشأنها لوائح العمل، أو لا تنفذ، أو لا يتقيد بها لأي سبب آخر.

ينبغي أن تحدد المعايير التشغيلية لتعريف الوظائف غير المنظمة حسب الظروف الوطنية والبيانات المتوفرة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٣).

المستخدم بعقد ثابت

المستخدمون بعقود ثابتة هم أولئك المستخدمون الذين كان لديهم، وما زال، لديهم عقد عمل صريح (كتابةً أو شفاهةً) أو ضمني، أو عقود متتالية مع صاحب العمل نفسه على أساس مستمر. والاستمرارية تقتض فترة عمل تتجاوز الحد الأدنى المنصوص عليه تبعاً للظروف الوطنية. (إذا سمح بأن يكون هناك فترات توقف في هذه الفترة الدنيا، ينبغي أن تحدد المهلة القصوى لها تبعاً للظروف الوطنية).

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).

صاحب العمل

صاحب العمل هو الشخص الذي يشغل وظيفة المستخدم لحسابه الخاص، ويعمل فيها لمصلحته الاقتصادية الخاصة أو مع شريك واحد أو عدد قليل من الشركاء، ويقوم فيها، بصفته هذه، وعلى أساس مستمر (بما في ذلك الفترة المرجعية)، بتشغيل شخص أو أكثر ليعملوا لديه كمستخدمين. ويتخذ شاغل

makes the operational decisions affecting the enterprise, or delegates such decisions while retaining responsibility for the welfare of the enterprise. In this context, an enterprise includes one-person operations.

Source: ILO (1993a).

Employer-liability programme

Employer-liability programmes are usually not pre-financed and benefits are directly paid by the employer to cover social security risks, mostly defined by Labour Codes.

Source: ILO (2006).

Employment

Employment can be defined from either the supply or the demand side of the labour market. From the supply side, it refers to the total number of employed persons during a given reference period. From the demand side, employment refers to the total number of filled jobs which, owing to the existence of multiple job holding, tends to be higher than the total number of employed persons.

Source: ILO (2002a).

Employment in the informal sector

Employment in the informal sector comprises all

الوظيفة القرارات التنفيذية التي تؤثر على المنشأة، أو يفوض اتخاذ هذه القرارات الآخرين، بينما يظل مسؤولاً عما فيه مصلحة المنشأة. وفي هذا السياق فإن المنشأة تشمل العمليات التي يقوم بها شخص واحد.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).

يستخدم أيضاً: رب العمل، مشغل، مستخدم، عامل لحسابه الخاص له أجراء/ مستخدمين بأجر.

برنامج مسؤولية صاحب العمل

عموماً تكون برامج مسؤولية صاحب العمل غير ممولة مسبقاً، فيدفع صاحب العمل الإعانات مباشرة لتغطية أخطار الضمان الاجتماعي، التي غالباً ما تحددها تشريعات العمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦).

العمل

يُعرّف العمل إما لجهة العرض في سوق العمل أو لجهة الطلب. ويشير العمل لجهة العرض إلى العدد الكلي للسكان الملتحقين بعمل خلال فترة مرجعية محددة. أما لجهة الطلب فيشير العمل إلى العدد الكلي للوظائف المشغولة، الذي يميل عمومًا إلى تجاوز العدد الكلي للسكان الملتحقين بعمل، نظرًا لتعدد شغل الوظائف من الشخص نفسه.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٢).

يستخدم أيضاً: العمالة، التشغيل، الاستخدام، التوظيف، الأعمال، الخدمة.

العمل في القطاع غير المنظم

يتضمن العمل في القطاع غير المنظم جميع الأشخاص الذين التحقوا في

persons who, during a given reference period, were employed in at least one informal enterprise, irrespective of their status in employment and whether it was their main or a secondary job.

Source: ILO (2002a).

Also used: Informal sector employment.

Employment injury benefit

All workers, irrespective of sex or other personal attributes, should be insured in case of an accident or disease resulting from employment. Convention No. 121 specifies that:

National legislation concerning employment injury benefits shall protect all employees, including apprentices, in the public and private sectors, and co-operatives, and, in respect of the death of the breadwinner, prescribed categories of beneficiaries.

The contingencies covered by the employment injury benefit system are:

- (a) Medical care to maintain, restore or improve the ability to work;
- (b) Incapacity for work involving suspension of earnings;
- (c) Total or partial permanent loss of earning capacity;
- (d) Loss of support suffered by dependants resulting from death.

In the case of incapacity for work, total loss of earning capacity or the death of a breadwinner, the benefit should be a periodical payment. These benefits should apply equally to women and men, but in practice this is often not the case. National policies and institutional mechanisms should aim at creating effective equality of treatment between women and

فترة مرجعية معينة بعمل في منشأة غير منظمة واحدة على الأقل، بغض النظر عن وضعهم في الاستخدام أو عما إذا كان هذا العمل وظيفتهم الأساسية أم الثانوية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٢).

يستخدم أيضًا: الاستخدام/ التشغيل في القطاع غير النظامي، غير الرسمي، اللانظامي، غير المهيكلي.

إعانة إصابة العمل

يحق لجميع العاملين، بصرف النظر عن جنسهم أو صفاتهم الشخصية، أن يستفيدوا من تأمينات تجميعهم من الحوادث أو الأمراض الناجمة عن العمل. وتنص الاتفاقية رقم ١٢١ على ما يلي:

يحمي التشريع الوطني المتعلق بإعانات إصابات العمل جميع المستخدمين، بمن فيهم التلاميذ الصناعيون، وذلك في القطاعين العام والخاص، والتعاونيات، كما يحمي في حالة وفاة المعيل، فئات مقررّة من المستفيدين.

- وتتضمن الحالات الطارئة المشمولة بنظام إعانات إصابات العمل ما يلي:
- (أ) الرعاية الطبية الرامية إلى الحفاظ على القدرة على العمل أما إعادة تأهيلها أو تحسينها؛
 - (ب) العجز عن العمل المؤدي إلى توقف الكسب؛
 - (ج) فقدان القدرة على الكسب كلياً أو جزئياً؛
 - (د) فقد وسيلة التعيش، الذي يلحق بالمعالين في حال وفاة معيلهم.

في حال العجز عن العمل، أو فقدان كلي للقدرة على الكسب، أو في حال وفاة المعيل، ينبغي أن تكون الإعانة في شكل مدفوعات دورية. وينبغي تطبيق الإعانات بشكل متساو بين النساء والرجال، بخلاف ما يجري غالباً في الواقع. وينبغي للسياسات الوطنية والآليات المؤسسية أن تهدف إلى تحقيق المساواة في

men workers in this respect. Some governments (such as India) have put structures in place to ensure that various social security benefits, including employment injury benefit, are available to unorganized workers, including women workers.

Source: ILO (2007a).

Enterprise

An enterprise is a unit engaged in the production of goods or services for sale or barter. In terms of legal organization, enterprises may be corporations (including quasi-corporate enterprises), non-profit institutions, unincorporated enterprises owned by government units, or private unincorporated enterprises. The term enterprise is used in a broad sense. It covers not only production units which employ hired labour, but also those that are owned and operated by individuals working on their own account as self-employed persons, either alone or with the help of unpaid family members.

The activities may be undertaken inside or outside the enterprise owner's home, and they may be carried out in identifiable premises or without fixed location. Accordingly, self-employed street vendors, taxi drivers, and home-based workers are all considered enterprises.

Source: ILO (2002a).

Equal opportunity

Equal opportunity means equal access to all economic, political and social participation and facing no barriers on the grounds of sex.

المعاملة بين العاملات والعاملين في هذا الصدد. وبعض الحكومات (الهند مثلاً) أرسى بنى خاصة للتأكد من أن شتى إعانات الضمان الاجتماعي، بما في ذلك إعانة إصابات العمل، متاحة للعمال غير المنظمين، بما في ذلك العاملات.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

المنشأة

المنشأة هي وحدة معنية بإنتاج السلع أو الخدمات المعروضة للبيع أو للمقايضة. ومن حيث التنظيم القانوني، قد تكون المنشآت إما شركات (بما في ذلك شبه الشركات)، أو مؤسسات لا تستهدف الربح، أو منشآت غير مساهمة تملكها مؤسسات حكومية، أو منشآت غير مساهمة خاصة. ويستخدم مصطلح المنشأة بالمعنى الواسع، ويشمل ليس فقط وحدات الإنتاج التي تستخدم عمالاً، بل أيضاً وحدات الإنتاج التي يملكها ويشغلها أفراد يعملون لحسابهم الخاص فيعتبرون أشخاصاً عاملين لحسابهم الخاص، إما بمفردهم أو بمساعدة غير مأجورة يقدمها أفراد أسرهم.

وقد تنفذ الأنشطة داخل منزل صاحب المنشأة أو خارجه، أو في موقع محدد أو غير محدد. لذا فإنّ البائعين الجوالين العاملين لحسابهم الخاص وسائقي سيارات الأجرة والعاملين من المنزل يُعتبرون جميعاً منشآت.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٢).

يستخدم أيضاً: المؤسسة الانتاجية، المؤسسة، المشروع، المصلحة.

تكافؤ الفرص

تكافؤ الفرص يعني المساواة في فرص النفاذ إلى جميع جوانب المشاركة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وعدم مواجهة العوائق على أساس الجنس.

Equal opportunity in the world of work means having an equal chance to apply for a particular job, to be employed, to own or run an enterprise, to attend educational or training courses, to be eligible to attain certain qualifications, and to be considered as a worker or for a promotion in all occupations or positions, including those dominated by one sex or the other.

Equal treatment in the world of work refers to equal entitlements such as in pay, working conditions, employment security and social security.

Source: ILO (2007b).

Equal remuneration

See: ILO (2007b).

Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group)

The Expert Group on Informal Sector Statistics, popularly known as the Delhi Group, was set up in 1997 as one of the City Groups of the United Nations Statistical Commission (UNSC). Since its inception, it has provided an international forum to exchange experience in the measurement of the informal sector, document the data-collection practices, including definitions and survey methodologies followed by member countries, and recommend measures for improving the quality and comparability of informal sector statistics. Its sixth meeting, held in September 2002, discussed the operationalization of the concept of informal employment as distinct from informal sector employment.

Source: United Nations Statistics Division (2008a).

يعني تكافؤ الفرص في عالم العمل الحصول على فرص متكافئة في التقدم بطلب وظيفة محدّدة وفي الاستخدام وامتلاك منشأة أو إدارتها ومتابعة الدورات التعليمية أو التدريبية أو في التأهل للحصول على بعض الكفاءات واعتبار المرء على أنه عامل وجدير بالترقية في المهن أو المناصب كافة، بما فيها تلك التي يُهيمن عليها جنس أو آخر.

تشير المساواة في المعاملة في عالم العمل إلى المساواة في الحقوق مثل الأجور وظروف العمل والأمن الوظيفي والضمان الاجتماعي.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

المساواة في الأجر

انظر (ي): الأجر.

فريق الخبراء المعني بإحصاءات القطاع غير المنظم (فريق دلهي)

أنشئ فريق خبراء إحصاءات القطاع غير المنظم، الذي اشتهر باسم "فريق دلهي" عام ١٩٩٧، كأحد "أفرقة المدن" التابعة للجنة الإحصائية للأمم المتحدة. ومنذ إنشائه، أقام "فريق دلهي" منتدىً دوليًا لتبادل الخبرات بشأن قياس القطاع غير المنظم، وتوثيق آليات جمع البيانات، بما في ذلك التعاريف ومنهجيات الاستقصاء المعتمدة من البلدان الأعضاء، إضافة إلى الإجراءات المقترحة لتحسين الإحصاءات المتعلقة بالقطاع غير المنظم، إن لجهة النوعية أم لجهة منهجية المقارنة. وقد نوقشت في الاجتماع السادس الذي أقامه الفريق المذكور عملية تنشيط مفهوم العمل غير المنظم كمصطلح متمايز عن العمل في القطاع غير المنظم.

المصدر: شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (٢٠٠٨أ).

F

Family benefit

A family benefit is an allowance payable to workers who have the responsibility for the maintenance of their dependent children (including adopted children). It should be a periodical payment granted to any protected person, irrespective of sex, who has completed the prescribed qualifying period, if any.

Source: ILO (2007a).

Flexibility of labour

The flexibility of a labour market is determined by its ability to adapt quickly to new conditions. It occurs in several dimensions of a labour market, including adapting the quantity of labour by means of hiring and firing or recurring to temporary contracts (external flexibility) or by variation in working time, the way work is organized, and the adjustment of wages to respond to shocks and other developments (internal flexibility). Flexible forms of work and casualization, including fixed-term and short-term contracts, agency work, project work, multiple jobs, self-employment and so on, are often associated with insecurity in access to, or coverage by, social security schemes, including pensions, health care and other forms of social assistance. In particular, flexibility is problematic when it takes the form of low-waged work with poor working conditions or is regarded as inevitably involving deregulation. In addition to low levels of security, flexibilized labour markets are also

إعانة الأسرة

إعانة الأسرة هي استحقاق يُمنح للعاملين ذوي المسؤولية عن العناية بأولادهم المعالين (بمن فيهم الأولاد بالتبني). ينبغي أن يدفع بصورة دورية لأي شخص محمي أكمل الفترة المؤهلة المعينة، إن وجدت، بصرف النظر عن جنس.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

يستخدم أيضًا: الإعانة العائلية، الأسرية؛ المساعدة العائلية.

مرونة العمل

تحدّد مرونة سوق العمل بقدرته على التكيف بسرعة مع الظروف المستجدة. ويتم ذلك على مختلف مستويات سوق العمل، بما في ذلك التكيف الكمي للعمل عبر التعيين والتسريح أو اللجوء إلى العقود المؤقتة (المرونة الخارجية) أو التنوع في وقت العمل، وطرق تنظيمه، أو تعديل الأجور لامتناس الصدمات وغيرها من التطورات (المرونة الداخلية). وتتضمن أنماط المرونة والعرضية في العمل، بما في ذلك عقود العمل لأجل ثابت أو لأجل قصير والعمل عبر وكالة والعمل على مشاريع وتعدد شغل الوظائف والعمل للحساب الخاص، وما إلى ذلك. وهي أنماط غالبًا ما تقترب بعدم القدرة على الانتساب للضمان الاجتماعي، وعدم الاستفادة من تأمينات التقاعد والعناية الصحية وغيرها من أشكال الدعم الاجتماعي. ومن إشكاليات المرونة بصورة خاصة أن يعتمد العمل أجورًا ضعيفة وظروف عمل سيئة؛ أو حين ينظر إلى تبعات المرونة كنتيجة حتمية مؤدية إلى إلغاء الضوابط. إضافة إلى تدني

associated with less advantageous contractual/employer-provided legal rights, benefits and working conditions.

Source: ILO (2007a).

Forced labour

Forced labour is all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself or herself voluntarily.

The following are excluded from the definition of forced labour:

- (a) any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of a purely military character;
- (b) any work or service which forms part of the normal civic obligations of the citizens of a fully self-governing country;
- (c) any work or service exacted from any person as a consequence of a conviction in a court of law, provided that the said work or service is carried out under the supervision and control of a public authority and that the said person is not hired to or placed at the disposal of private individuals, companies or associations;
- (d) any work or service exacted in cases of emergency, that is to say, in the event of war or of a calamity or threatened calamity, such as fire, flood, famine, earthquake, violent epidemic or epizootic diseases, invasion by animal, insect or vegetable pests, and in general any circumstance that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the population;
- (e) minor communal services of a kind which, being performed by the members of the community in the direct interest of the said community, can therefore be considered as normal civic obligations incumbent upon the members of

مستويات الحماية، يقترن مسار المرونة الذي يصيب أسواق العمل بإجحاف في شروط العقود والإعانات والحقوق التي يمنحها أصحاب العمل للعاملين.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

العمل الجبري

يشمل العمل الجبري كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.

تستثنى من هذا التعريف الأعمال والخدمات التالية:

- (أ) أي أعمال أو خدمات تغتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية ذات صبغة عسكرية بحتة؛
- (ب) أي أعمال أو خدمات تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي كامل؛
- (ج) أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية، بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة، وألا يكون هذا الشخص مؤجراً لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعاً تحت تصرفها؛
- (د) أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة، كحريق أو فيضان أو مجاعة، أو وباء أو مرض وبائي، أو غزو من حيوانات أو حشرات، أو آفات زراعية، وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم؛
- (هـ) الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع، ومن ثم يمكن اعتبارها واجبات مدنية طبيعية على أفراد المجتمع، بشرط أن يكون لأفراد المجتمع أو لممثليهم المباشرين الحق في

the community, provided that the members of the community or their direct representatives shall have the right to be consulted in regard to the need for such services.

Source: Forced Labour Convention, 1930 (No. 29).

Formal sector enterprise

Formal sector enterprises comprise corporations (including quasi-corporate enterprises), non-profit institutions, unincorporated enterprises owned by government units, and those private unincorporated enterprises producing goods or services for sale or barter, which are not part of the informal sector.

Source: Hussmanns (2004).

Also used: Formal enterprise.

Freedom of association and the right to organize

Freedom of association and the right to organize are fundamental principles aiming at the free exercise of the right of workers and employers, without any distinction, to associate for the purpose of furthering and defending their interests.

Workers and employers have the right to establish and join organizations of their own choosing. Such organizations must have the right:

- (a) to draw up their own constitutions and rules;
- (b) to elect their representatives in full freedom;
- (c) to organize their administration and activities, and formulate their programmes;

أن يستشاروا فيما يتعلق بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات.

المصدر: إتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩).

يستخدم أيضاً: العمل القسري، الإلزامي.

منشأة في القطاع المنظم

تضم منشآت القطاع المنظم الشركات (بما في ذلك شبه الشركات)، والمؤسسات التي لا تستهدف الربح والمنشآت الفردية التي تملكها وحدات حكومية والمنشآت الفردية الخاصة التي تنتج سلعة أو خدمات للبيع أو المقايضة والتي لا تكون جزءاً من القطاع غير المنظم.

المصدر: هوسمانس (٢٠٠٤).

يستخدم أيضاً: مؤسسة/مشروع في القطاع النظامي، مؤسسة نظامية، مشروع منظم.

الحرية النقابية وحق التنظيم

الحرية النقابية وحق التنظيم من المبادئ الأساسية الهادفة إلى ممارسة العمال وأصحاب العمل بحرية ودون تمييز، حقهم في الانضمام معاً وذلك من أجل الدفاع عن مصالحهم والتقدم بها.

وعليه، يحق للعمال ولأصحاب العمل إقامة المنظمات أو الانضمام إلى منظمات من اختيارهم. وتتمتع هذه المنظمات بالحقوق التالية:

- (أ) وضع دساتيرها وأنظمتها الداخلية؛
- (ب) انتخاب ممثلين عنها في مناخ من الحرية التامة؛
- (ج) تنظيم إدارتها وأنشطتها وصياغة برامجها؛

- (d) not to be dissolved or suspended by administrative authority;
- (e) to form and join federations and confederations.

Workers should be protected from anti-union discrimination. In particular, they should be protected against refusal to employ them because of their union membership or participation in trade union activities. Also, workers' and employers' organizations should enjoy protection against acts of interference by each other that are designed to promote domination, financing or control.

Source: ILO (2007a).

Fundamental principles and rights at work

The fundamental principles and rights at work are derived from the ILO Constitution and the Declaration of Philadelphia. The fundamental principles and rights are laid down in eight fundamental Conventions, which means that the member States that ratify them thereby commit themselves to putting their provisions into effect in both law and practice:

- (a) Freedom of association and the right to collective bargaining: Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87) and Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98);
- (b) Elimination of forced or compulsory labour: Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) and Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105);
- (c) Abolition of child labour: Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) and Worst Forms of Child Labour

- (د) الحماية من الحل أو التعليق من قبل السلطات الإدارية؛
- (هـ) الانضمام إلى الاتحادات أو تشكيلها.

وينبغي حماية العمال من التمييز الناتج عن محاربة التنظيم النقابي، وحمايتهم خصوصاً من إمكان عدم استخدامهم بسبب انتمائهم النقابي أو قيامهم بأنشطة في إطار النقابات. كما ينبغي أن تتمتع منظمات كل من العمال وأصحاب العمل بالحماية من تدخل هذا الطرف أو ذاك بشؤون الآخر، تدخلاً يتخذ شكل الترويج للسيطرة أو التمويل أو التسلط.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تنبثق عن دستور منظمة العمل الدولية وعن إعلان فيلادلفيا. وتتجسد هذه المبادئ والحقوق في ثماني اتفاقيات أساسية، تلتزم بها الدول الأعضاء المصدقة عليها التزاماً يدعوها لأن تنفذ أحكامها على مستويي القوانين والممارسات:

- (أ) الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛
- (ب) إلغاء العمل الجبري أو الإلزامي: اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛
- (ج) القضاء على عمل الأطفال: اتفاقية الحد الأدنى للسّن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)؛

- Convention, 1999 (No. 182); and
(d) Elimination of discrimination in respect of employment and occupation: Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) and Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

Source: ILO (2007a).

G

Gender

Gender refers to the social differences and relations between women and men that are learned, changeable over time, and have wide variations both within and between societies and cultures. These differences and relationships are socially constructed and are learned through the socialization process. They determine what is considered appropriate for members of each sex. They are context-specific and can be modified. Other variables, such as ethnicity, caste, class, age and ability intersect with gender differences.

Gender is distinct from sex since it does not refer to the different physical attributes of women and men, but to socially formed roles and relations of women and men and the variable sets of beliefs and practices about male and female (or other genders) that not only feed into individual identities, but are fundamental to social institutions and symbolic systems.

(د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة: اتفاقية المساواة في الأجور ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

نوع الجنس

يشير نوع الجنس إلى أوجه الاختلاف الاجتماعي والعلاقات بين النساء والرجال، التي يتم تعلمها كما أنها تتغير مع الوقت وتتميز بفوارق شاسعة داخل المجتمعات والثقافات وفي ما بينها. وتُبنى هذه الاختلافات والعلاقات اجتماعيًا ويتم اكتسابها من خلال عملية التكيف الاجتماعي. وهي تُشير إلى الأمور التي تُعتبر مناسبة لأفراد كل جنس من الجنسين، كما أنها محدّدة وفق سياقها ويمكن تعديلها. وتتداخل عوامل متغيرة أخرى مثل الاثنية والطائفة والطبقة الاجتماعية والسن والقدرة مع الاختلافات بين الجنسين.

ويختلف نوع الجنس عن الجنس باعتباره لا يُشير إلى الصفات الجسدية المختلفة لدى المرأة والرجل بل إلى أدوارهما وعلاقاتهما القائمة اجتماعيًا وإلى المجموعات المختلفة من المعتقدات والممارسات السائدة بشأن الإناث والذكور (أو الأنواع الجنسية الأخرى) التي لا تتسرّب إلى الهويات الفردية وحسب بل تُعتبر أساسية للمؤسسات الاجتماعية والأنظمة الرمزية.

The concept of gender also includes expectations held about the characteristics, aptitudes, and likely behaviour of women and men (femininity and masculinity).

Source: ILO (2007b).

Gender and organizational change

Gender and organizational change refers to the fact that organizations are some of the main perpetrators of unequal gender relations.

If gender relations in society are to change, organizations should promote gender-responsive policies and programmes, and ensure gender balance in their structures.

Source: ILO (2007b).

Gender-blindness

Gender-blindness characterizes research, analyses, policies, advocacy materials, project and programme design and implementation that do not explicitly recognize existing gender differences that concern both productive and reproductive roles of women and men.

Gender-blind policies do not distinguish between the sexes. Assumptions incorporate biases in favour of existing gender relations and so tend to exclude women.

Source: ILO (2007b).

ويتضمّن مفهوم نوع الجنس كذلك التوقعات السائدة بشأن ميّزات وقدرات وسلوكيّات النساء والرجال (الأنوثة والذكورة) المُحتَمَلة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

يستخدم أيضًا: النوع الاجتماعي، الجنس الاجتماعي، النوع الجنساني، الجنسانية، الجندر.

نوع الجنس والتغيير التنظيمي

يُشير تعبير نوع الجنس والتغيير التنظيمي إلى واقع أنّ المنظمات هي إحدى أبرز الجهات المُسببة باختلال التوازن في العلاقات بين الجنسين.

وإذا كان للعلاقات بين الجنسين أن تتغيّر في المجتمع، فيتعيّن على المنظمات أن تروّج سياسات وبرامج تراعي شؤون الجنسين وتحرص على التوازن بين الجنسين في هيكليّاتها.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

يستخدم أيضًا: النوع الاجتماعي والتغيير التنظيمي.

عدم الاستجابة لنوع الجنس

عدم الاستجابة لنوع الجنس يصف البحوث والتحليل والسياسات ومواد التوعية وتصميم المشاريع والبرامج وتنفيذها، التي لا تعترف صراحةً بالفوارق القائمة على صعيد نوع الجنس في ما يتعلق بأدوار النساء والرجال الإنتاجية والإنجابية على حدّ سواء.

فالسياسات غير المستجيبة لنوع الجنس لا تميّز بين الجنسين. وتتضمّن الافتراضات انحيازًا لمصلحة علاقات نوع الجنس القائمة وتميل بالتالي إلى إقصاء النساء.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

يستخدم أيضًا: عدم الاستجابة للنوع الاجتماعي، عدم مراعاة النوع الاجتماعي.

Gender division of labour

The gender division of labour depends on the socio-economic and cultural context, and can be analyzed by differentiating between productive and reproductive tasks as well as community-based activities, including who does what, when, how, and for how long.

Source: ILO (2007b).

Gender equality

Gender equality entails the concept that all human beings, both women and men, are free to develop their personal abilities and make choices without the limitations set by stereotypes, rigid gender roles and prejudices.

Gender equality means that the different behaviour, aspirations and needs of women and men are considered, valued and favoured equally. It does not mean that women and men have to become the same, but that their rights, responsibilities and opportunities will not depend on whether they are born male or female.

Equality between women and men is both a human rights issue and a precondition for sustainable people-centered development and decent work.

Source: ILO (2007b).

Also used: Gender justice.

تقسيم العمل على أساس نوع الجنس

يعتمد تقسيم العمل على أساس نوع الجنس على السياق الاجتماعي - الاقتصادي والثقافي ويُمكن تحليله من خلال التمييز بين المهام الإنتاجية والإنجابية وعبر الفصل بين النشاطات المجتمعية، مثل من يتولى ماذا، ومتى وكيف ولأية مدّة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

يستخدم أيضًا: تقسيم العمل حسب النوع الاجتماعي، تقسيم العمل بين النساء والرجال.

المساواة بين الجنسين

تقضي المساواة بين الجنسين بالمفهوم القائل إن جميع البشر، سواء كانوا نساءً أو رجالاً، يتمتعون بحرية تطوير قدراتهم الشخصية واتخاذ القرارات بعيداً عن القيود التي تفرضها القوالب النمطية والأدوار والأحكام المُسبقة المتصلبة بشأن نوع الجنس.

ويُقصد بالمساواة بين الجنسين مراعاة سلوكيات النساء والرجال وتطلّعاتهم وحاجاتهم المختلفة وتمكينها وتعزيزها بشكل متساوٍ. ولا يعني ذلك مماثلة الرجل بالمرأة بل الحرص على ألا تكون حقوقهما ومسؤوليّتهما وفرصهما معتمدةً على كونهما خُلقا ذكراً أم أنثى.

وتُشكّل المساواة بين النساء والرجال شأنًا يندرج ضمن حقوق الإنسان وشرطاً مسبقاً لتحقيق تنمية مستدامة محورها الأشخاص والعمل اللائق.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

يستخدم أيضًا: العدالة بين الجنسين، المساواة بين المرأة والرجل، المساواة في النوع الاجتماعي، العدالة الاجتماعية.

Gender equality in the world of work

Gender equality in the world of work, within the ILO Decent Work Agenda, refers to:

- (a) Equality of opportunity and treatment in employment;
- (b) Equal remuneration for work of equal value;
- (c) Equal access to safe and healthy working environments and to social security;
- (d) Equality in association and collective bargaining;
- (e) Equality in obtaining a meaningful career development;
- (f) A balance between work and home life that is fair to both women and men;
- (g) Equal participation in decision-making, including in the constitutive ILO organs.

Source: ILO (2007b).

Also used: Gender justice in the world of work.

Gender equity

Gender equity means fairness of treatment for women and men, according to their respective needs. This may include equal treatment or treatment that is different but which is considered equivalent in terms of rights, benefits, obligations and opportunities. Equity is a means, whereas equality is the goal.

Source: ILO (2007b).

المساواة بين الجنسين في عالم العمل

يُقصد بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل انطلاقاً من برنامج عمل منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق:

- (أ) تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمل؛
- (ب) المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية؛
- (ج) الوصول المتساوي إلى بيئة عمل آمنة وصحية وإلى ضمان اجتماعي؛
- (د) المساواة في الحرية النقابية وفي المفاوضة الجماعية؛
- (هـ) المساواة في الحصول على ترقية وظيفية فعلية؛
- (و) توازن منصف بين العمل والحياة الأسرية للنساء والرجال؛
- (ز) المشاركة المتساوية في اتخاذ القرارات، بما فيها في هيئات منظمة العمل الدولية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

يستخدم أيضاً: العدالة بين الجنسين في عالم العمل.

الإنصاف بين الجنسين

قصد بالإنصاف بين الجنسين الإنصاف في معاملة النساء والرجال وفق حاجاتهم. وقد يتضمن ذلك المساواة في المعاملة أو المعاملة التي تكون مختلفة إنما متساوية من حيث الحقوق والإعانات والواجبات والفرص. فالإنصاف هو وسيلة، أمّا المساواة فهي الهدف.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

الفجوة بين الجنسين

الفجوة بين الجنسين هي الاختلاف في أي مجال بين النساء والرجال من حيث مستويات المشاركة والوصول إلى الموارد والحقوق والسلطة والنفوذ والأجور والإعانات.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

Gender gap

The gender gap is the difference in any area between women and men in terms of their levels of participation, access to resources, rights, power and influence, and remuneration and benefits.

Source: ILO (2007b).

إدماج نوع الجنس

إدماج نوع الجنس هو عملية تقييم تبعات أي تدبير مخطط له على النساء والرجال، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في المجالات وعلى المستويات كافة. فهو إستراتيجية ترمي إلى وضع مشاغل النساء والرجال وتجاربهم في صلب عملية تصميم السياسات والبرامج وتطبيقها ورصدها وتقييمها في جميع المحافل السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث يستفيد النساء والرجال بشكل متساو ولا يدوم عدم المساواة. فالغاية النهائية هي تحقيق المساواة بين الجنسين.

المصدر: المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة (١٩٩٧).

يستخدم أيضًا: إدماج النوع الاجتماعي، دمج نوع الجنس، تعميم نوع الجنس، تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

السياسات المحايدة إزاء نوع الجنس

السياسات المحايدة إزاء نوع الجنس هي السياسات التي تستخدم المعرفة بشأن أوجه الاختلاف بين الجنسين في سياق محدد للتغلب على الانحياز السائد لدى التنفيذ، وللحرص على استهدافها لكلا الجنسين وإفادتهما بشكلٍ فاعل. كما أنها تُطبق ضمن التوزيع القائم للموارد والمسؤوليات بين الجنسين.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

يستخدم أيضًا: السياسات المحايدة إزاء النوع الاجتماعي، المحايدة جنسائيًا، من حيث نوع الجنس، على صعيد النوع الاجتماعي، (فيما يتعلق) بنوع الجنس، غير المنحازة لجنس من الجنسين.

Gender mainstreaming

Gender mainstreaming is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality.

Source: United Nations Economic and Social Council (1997).

Gender-neutral policies

Gender-neutral policies use the knowledge of gender differences in a given context to overcome biases in delivery, to ensure that they target and benefit both genders effectively. Moreover, they work within the existing gender division of resources and responsibilities.

Source: ILO (2007b).

سياسات إعادة التوزيع حسب نوع الجنس

سياسات إعادة التوزيع حسب نوع الجنس هي تدخّلات ترمي إلى تحويل التوزيعات القائمة لاستحداث علاقة أكثر توازناً بين النساء والرجال؛ ويُمكن أن تستهدف النساء والرجال على حدّ سواء أو أحد الجنسين وفق الظرف القائم.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

يستخدم أيضاً: سياسات إعادة التوزيع حسب النوع الاجتماعي.

Gender-redistributive policies

Gender-redistributive policies are interventions that intend to transform existing distributions to create a more balanced relationship between women and men; they may target both women and men or one of the two according to the situation.

Source: ILO (2007b).

التحليل المستجيب لنوع الجنس

إنّ التحليل المستجيب لنوع الجنس هو أداة منتظمة للنظر في أوجه الاختلاف الاجتماعية والاقتصادية بين النساء والرجال. فهو ينظر في نشاطاتهم وظروفهم وحاجاتهم المحددة فضلاً عن نفاذهم إلى الموارد وتحكّمهم بها ونفاذهم إلى فوائد التنمية وصنع القرارات. كما يدرس هذه الروابط وعوامل أخرى في السياق الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والبيئي الأوسع.

ويتضمّن التحليل المستجيب لنوع الجنس أولاً وأساساً جمع البيانات المصنّفة حسب الجنس (أي الموزعة حسب الجنس) والمعلومات المستجيبة لنوع الجنس بشأن الشريحة السكانية المعنية. إذاً، يشكل التحليل المستجيب لنوع الجنس الخطوة الأولى في تخطيط مراعاة لشؤون الجنسين بهدف تعزيز المساواة بين الجنسين. وهو لا يقتصر فقط على تحديد أوجه الاختلاف.

والأهمّ من ذلك أنّه يدرس سياسات العلاقات بين الجنسين والتكيفات التي يتعيّن على المؤسسات اتّخاذها من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. وهو ينظر في التباينات بين النساء والرجال ويستعلم عن سبب وجودها ويقترح سبلاً لردم الهوة.

Gender-responsive analysis

Gender-responsive analysis is a systematic tool to examine social and economic differences between women and men. It looks at their specific activities, conditions, needs, access to and control over resources, as well as their access to development benefits and decision-making. It studies these linkages and other factors in the larger social, economic, political and environmental context.

Gender-responsive analysis entails, first and foremost, collecting sex-disaggregated data (that is, data broken down by sex) and gender-responsive information about the concerned population. Gender-responsive analysis is the first step in gender-responsive planning to promote gender equality. Gender-responsive analysis is not confined to identifying differences.

More importantly, it recognizes the politics of gender relations and the adjustments needed to be undertaken by institutions to attain gender equality. It looks at the inequalities between women and men, asks why they exist, and suggests how the gap can be narrowed.

Gender-responsive analysis in the ILO context entails looking at five key variables:

- (a) The division of labour between women and men;
- (b) The different needs of women and men;
- (c) The gender-based division of access to and control over resources and benefits;
- (d) Opportunities and constraints in the social and economic environment;
- (e) The capacity of ILO constituents and other partner organizations to promote equality between women and men in employment.

Source: ILO (2007b).

Also used: Gender analysis, gender-sensitive analysis.

Gender-responsive budgeting

Gender-responsive budgeting is the application of gender mainstreaming in the budgetary process. It means incorporating a gender perspective at all levels of the budgetary process and restructuring revenues and expenditures in order to promote gender equality.

Source: ILO (2007b).

Also used: Gender budgeting.

Gender-responsive labour statistics

To usefully address gender concerns, and to understand more fully the labour market functioning, labour statistics should satisfy the following four requirements:

ويتضمن التحليل المستجيب لنوع الجنس في سياق منظمة العمل الدولية النظر في خمس متغيرات أساسية هي:

- (أ) تقسيم العمل بين النساء والرجال؛
- (ب) حاجات النساء والرجال المختلفة؛
- (ج) التقسيم المبني على أساس نوع الجنس لناحية النفاذ إلى الموارد والإعانات والتحكم بها؛
- (د) الفرص والقيود في البيئة الاجتماعية والاقتصادية؛
- (هـ) قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وغيرها من المؤسسات الشريكة على تعزيز المساواة بين النساء والرجال في الاستخدام.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ ب).
يستخدم أيضًا: التحليل المستجيب للنوع الاجتماعي، التحليل على أساس النوع الاجتماعي، التحليل المراعي للنوع الاجتماعي.

وضع موازنة مستجيبة لنوع الجنس

إنّ وضع موازنة مستجيبة لنوع الجنس هو كناية عن إدماج نوع الجنس ضمن عملية إعداد الموازنة. وهو يعني دمج منظور نوع الجنس في كافة مستويات وضع الموازنة وإعادة هيكلة العائدات والنفقات لغرض تعزيز المساواة بين الجنسين.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ ب).
يستخدم أيضًا: وضع موازنة مستجيبة للنوع الاجتماعي، وضع موازنة مراعية لنوع الجنس.

مؤشرات العمل المستجيبة لنوع الجنس

ينبغي على إحصاءات العمل أن تستجيب للمتطلبات الأربع التالية من أجل تناول قضايا نوع الجنس بشكل مفيد وفهم أفضل لطريقة أداء سوق العمل:

- (a) They will be based on a political will at all levels, in the various data collection and analysis agencies and in all agencies which can provide administrative information;
- (b) The data collection procedures for labour statistics will ensure that, as far as possible, all relevant topics for describing gender concerns are regularly included. Such topics may include employment in the informal economy, non-System of National Accounts (SNA) work, employment by detailed occupations and status in employment categories, income from paid and self-employment, statistics on the life course, on lifelong learning and on working time;
- (c) The data collection and processing procedures for labour statistics programmes will be designed to ensure that definitions and measurement methods cover and adequately describe all workers and work situations in sufficient detail to allow relevant gender comparisons to be made. Household and establishment-based surveys as well as administrative sources are valuable and, in particular, periodical time-use surveys are crucial;
- (d) The resulting statistics will always be presented as part of regular publications in a way that will clearly reveal differences and similarities between women and men in the labour market and the factors that may influence their situations. This can be done by (i) presenting relevant topics in sufficient and relevant detail, and by (ii) providing statistics according to relevant descriptive variables, such as of personal and family circumstances, work environment and institutional setting.

Source: ILO (2003b).

Gender-responsive planning

Gender-responsive planning consists of developing

- (أ) أن تنطلق من إرادة سياسية على جميع المستويات، في الوكالات المتنوعة لجمع البيانات وتحليلها، كما في جميع الوكالات التي يمكنها توفير المعلومات الإدارية؛
- (ب) أن تضمن إجراءات جمع البيانات لإحصاءات العمل بقدر المستطاع أن جميع المواضيع المتعلقة بقضايا نوع الجنس مندرجة بشكل دوري. ومن هذه القضايا العمل في الاقتصاد غير المنظم، والعمل غير المشمول في نظام الحسابات القومية، والعمل حسب المهن التفصيلية وفئات الوضع في الاستخدام، والدخل الناتج عن العمل بأجر والعمل للحساب الخاص، والإحصاءات بشأن مجرى الحياة، والتعلم المتواصل ووقت العمل؛
- (ج) أن تصمم إجراءات جمع البيانات لبرامج إحصاءات العمل وإجراءات معالجتها للتأكد من أن التعاريف ومنهجيات القياس تغطي جميع العاملين وأوضاع العمل وتوصفهم بتفاصيل كافية لإتاحة المقارنات ذات الصلة بين الجنسين. وتعتبر استقصاءات الأسر المعيشية والمؤسسات والمصادر الإدارية، وخصوصاً الاستقصاءات الدورية لاستخدام الوقت، أساسية؛
- (د) ينبغي تقديم الإحصاءات الناتجة كجزء من المنشورات الدورية بشكل يبرز بوضوح الفروق أو التماثل بين أوضاع النساء والرجال في سوق العمل، إضافة إلى العوامل التي من شأنها التأثير على أوضاع كل منهم. ويمكن تحقيق ذلك من خلال: (١) تقديم المواضيع ذات الصلة بتفاصيل وافية وذات صلة؛ (٢) تقديم الإحصاءات وفقاً للمتغيرات الوصفية ذات الصلة، على سبيل المثال الظروف الشخصية والأسرية وبيئة العمل والوضع المؤسسي.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٣ب).

التخطيط المستجيب لنوع الجنس

يقضي التخطيط المستجيب لنوع الجنس بوضع تدابير وترتيبات مؤسسية

and implementing specific measures and organizational arrangements (for example: capacity to carry out gender-responsive analysis and collect sex-disaggregated data) for the promotion of gender equality, and ensuring that adequate resources are available (for example through gender budgeting).

Source: ILO (2007b).

Also used: Gender planning.

Gender-responsive policies

Gender-responsive policies recognize that within a society, actors are women and men, who are constrained in different and often unequal ways, and who may consequently have differing and sometimes conflicting needs, interests and priorities.

Source: ILO (2007b).

Gender roles

Gender roles are learned behaviour in a given society, community or social group, in which people are conditioned to perceive activities, tasks and responsibilities as male or female. These perceptions are affected by age, class, caste, race, ethnicity, culture, religion or other ideologies, and by the geographical, economical and political environment.

Productive role refers to income generating work undertaken by either women or men to produce goods and services, as well as the processing of primary products that generates an income.

Reproductive role refers to childbearing and the different activities carried out in what is called the care economy; namely, the many hours spent caring for the household members and

محدّدة وتنفيذها (مثل القدرة على إجراء تحليل قائم على أساس نوع الجنس وجمع بيانات مصنفة حسب الجنس) لتعزيز المساواة بين الجنسين والحرص على توفير الموارد المناسبة (مثلاً عبر وضع موازنة مراعية للجنسين).

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

يستخدم أيضاً: التخطيط المستجيب للنوع الاجتماعي، التخطيط القائم على أساس نوع الجنس.

السياسات المستجيبة لنوع الجنس

السياسات المستجيبة لنوع الجنس تعترف بأن الهيئات الفاعلة ضمن المجتمع هي النساء والرجال، وهم مقيّدون بطرق مختلفة وغالباً ما تكون غير متكافئة، وبالتالي يُمكن أن تكون لديهم حاجات واهتمامات وأولويّات مختلفة، وأحياناً متعارضة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

يستخدم أيضاً: السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي.

أدوار الجنسين

أدوار الجنسين كناية عن سلوك مُكتسب في مجتمع أو مجتمع محليّ أو مجموعة اجتماعيّة محدّدة يكون فيها الأشخاص مهيّنين لتصنيف النشاطات والمهام والمسؤوليّات بحسب جنسهم. وتتأثّر هذه النظرة بالسنّ والطبقة والطائفة والعرق والإثنيّة والثقافة والدين أو غيرها من الإيديولوجيّات والبيئة الجغرافيّة والاقتصاديّة والسياسيّة.

يُقصد بالدور الإنتاجي العمل المدرّ للدخل، الذي يؤديه النساء أو الرجال لإنتاج السلع والخدمات فضلاً عن معالجة المنتجات الأوليّة المدرّة للدخل.

يُقصد بالدور الإنجابي إنجاب الأولاد وسائر النشاطات التي تتمّ في سياق ما يُعرف باقتصاد العناية، أي الساعات الطويلة المخصّصة للعناية بأفراد الأسرة

the community, for fuel and water collection, food preparation, childcare, education and health care, and care for the elderly, which for the most part remain unpaid.

Analysis of the gender division of labour has revealed that women typically assume three types of roles in terms of the paid and unpaid labour they undertake (women's triple role). These roles can be described as: the productive role (refers to market production and home/subsistence production undertaken by women, which generates an income); the reproductive role (refers to care economy activities); and the community management role (refers to activities undertaken by women to ensure the provision of resources at the community level, as an extension of their reproductive role).

Source: ILO (2007b).

Glass ceiling

The glass ceiling is composed of invisible artificial barriers created by attitudinal and organizational prejudices that block women from senior executive management positions.

Source: ILO (2007b).

H

Harassment

Harassment refers to any kind of emotional and physical abuse, persecution or victimization. Harassment and pressure

والمجتمع المحلي والتزوّد بالوقود والماء وإعداد الطعام والعناية بالأطفال والتعليم وتوفير العناية الصحية والعناية بالمسنّين، وهي لا تلقى أجرًا بغالبيتها.

ولقد أظهر تحليل تقسيم العمل على أساس نوع الجنس أن النساء يؤدّين عادة ثلاثة أنواع من الأدوار لجهة العمل بأجر وبغير أجر، الذي يتولّينه (دور المرأة الثلاثي). ويمكن وصف هذه الأدوار على الشكل التالي: دور إنتاجي (يُشير إلى إنتاج السوق وإنتاج المنزل/الكفاف، الذي تتولاه المرأة ويكون مددًا للدخل)؛ الدور الإنجابي (يُشير إلى نشاطات اقتصاد العناية)؛ دور إدارة المجتمع المحلي (يُشير إلى النشاطات التي تتولاه المرأة لضمان توفير الموارد على مستوى المجتمع المحلي والتي تُشكل امتدادًا لدورها الإنجابي).

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

السقف الزجاجي

يتشكل السقف الزجاجي من الحواجز الاصطناعية غير المرئية التي تولدها الأحكام المسبقة على صعيد المواقف والمنظمات، وهي تحول دون تبوء النساء مناصب إدارية تنفيذية عليا.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

التحرّش

قصد بالتحرّش أي نوع من الاستغلال العاطفي والجسدي أو المضايقة أو الإيذاء. ويمكن أن يقوم التحرّش والضغط في العمل على أشكال مختلفة من

at work can consist of various forms of offensive behaviour. Harassment is characterized by persistently negative attacks of a physical or psychological nature on an individual or group of employees, which are typically unpredictable, irrational and unfair.

Source: ILO (2007b).

Health

The term health, in relation to work, indicates not merely the absence of disease or infirmity; it also includes the physical and mental elements affecting health, which are directly related to safety and hygiene at work.

Source: Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155).

Health insurance

A health insurance scheme is a public or private scheme for the reimbursement of medical or hospital care or compensation for loss of income due to illness, injury or accident. A health insurance system should be compulsory and cover all workers. As necessary, States may make limited exceptions, such as for workers in casual employment and members of the employer's family living in his/her house in respect of their work for him/her.

Health insurance should be available equally to women and men, although there will be differences depending on whether a worker is in full-time or part-time employment.

السلوك العدائي. ويتميز التحرش باعتداءات سلبية مستمرة ذات طبيعة جسدية أو نفسية تُمارس على فرد أو مجموعة مستخدمين، وعموماً لا يُمكن التنبؤ بها كما أنها غير عقلانية وغير منصفة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

الصحة

لا يعني تعبير الصحة في علاقتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجز، فهو يشمل أيضاً العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل.

المصدر: اتفاقية السلامة والصحة المهنية (١٩٨١ رقم ١٥٥).

التأمين الصحي

نظام التأمين الصحي هو نظام حكومي أو خاص يصار بموجبه إلى التعويض عن المصروفات الطبية والاستشفاء أو عن فقدان الدخل بسبب مرض أو إصابة أو حادث. وعلى هذه الأنظمة أن تكون إلزامية وتغطي جميع العاملين. وكما تدعو الحاجة، قد تضع الدول استثناءات محدودة، مثلاً بالنسبة إلى العاملين في الاستخدام العرضي وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعيشون في منزله في مجال عملهم لديه.

ينبغي توفير التأمين الصحي للنساء والرجال على قدم المساواة، على أن تُلاحظ فروق تتعلق بدوام العمل، وإذا ما كان هذا الدوام جزئياً أم كاملاً.

Compulsory health insurance schemes are not applicable in many spheres of work in which women predominate, so they are obliged to take personal responsibility for this protection.

The system should be administered by non-profit institutions under the supervision of the competent public authority. The insured persons and the employers should share the financial burden of the system. In case of incapacity for work on health grounds, the insured person is entitled to receive:

- (a) a cash benefit for at least the first 26 weeks of incapacity for work;
- (b) medical treatment, medicines and appliances free of charge or on paying only a part of the cost.

Source: ILO (2007a).

Home work

Home work refers to work carried out by a person, referred to as a homemaker,

- (a) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer;
- (b) for remuneration; and
- (c) which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used, unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions.

Source: Convention concerning Home Work, 1996 (No. 177).

ونظم التأمين الصحي الإلزامي غير مطبقة في العديد من مجالات العمل التي يطغى عليها وجود النساء، ما يضطرهن إلى تأمين الحماية لأنفسهن.

ينبغي أن يُدار نظام التأمين من جانب مؤسسات غير هادفة للربح وبإشراف السلطة العامة المختصة. وينبغي أن يشارك الأشخاص المؤمن عليهم وأصحاب العمل في تقاسم الأعباء المالية لهذا النظام. وفي حال عدم القدرة على العمل لأسباب صحية، يحق للشخص المؤمن عليه أن يتلقى ما يلي:

- (أ) إعانة نقدية تغطي على الأقل الأسابيع الـ ٢٦ الأولى من العجز عن العمل؛
- (ب) العلاج الطبي، والأدوية والمعدات إما بصورة مجانية أما بإسهام المريض بجزء من النفقات.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

العمل من المنزل

العمل في (من) المنزل هو عمل يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في (من) المنزل،

- (أ) في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل؛
- (ب) مقابل أجر؛
- (ج) ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة، ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الإستقلالية ومن الإستقلال الإقتصادي لإعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم.

المصدر: اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧).

يستخدم أيضاً: العمل من المنزل، العمل من خلال المنزل.

شبكة المنازل لجنوب آسيا

شبكة المنازل لجنوب آسيا هي شبكة نساء عاملات من المنزل أسست إثر إعلان كاتماندو وجرت بلورتها في مؤتمر في نيبال عام ٢٠٠٠ بدعم من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ("يونيفيم") ورابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص ("سيوا"). وتضم هذه الشبكة شبكات وطنية في عدد من البلدان: الهند وسريلانكا وباكستان ونيبال وبنغلاديش. وتهدف شبكة النساء العاملات من المنزل إلى: تسليط الضوء على هذه الفئة من العاملات وعلى مختلف قضاياهن؛ الترويج لوضع سياسات وطنية خاصة بهن في البلدان كافة؛ تعزيز الانتساب إلى المنظمات المماثلة في البلدان الأخرى لا سيما شبكة جنوب آسيا نفسها.

المصدر: شبكة المنازل لجنوب آسيا (٢٠٠٨).

Homenet South Asia

HomeNet South Asia is a network organization of women home-based workers set up after the Kathmandu Declaration, formulated in a conference in Nepal in 2000 and supported by The United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) and Self-Employed Women's Association (SEWA). The Networks of home-based workers include national networks in India, Sri Lanka, Pakistan, Nepal and Bangladesh. The goal of the network is to: bring visibility to home-based workers and their issues; advocate for national policies for home-based workers in each country; strengthen the grassroots membership-based organizations of home-based workers in each country; and strengthen South Asia Network of home based workers and their organization.

Source: Homenet South Asia (2008).

شبكة المنازل لجنوب شرق آسيا

تتنسب إلى شبكة المنازل لجنوب شرق آسيا عاملات من المنزل من تايلند، إندونيسيا، والفلبين. وتضم نحو ٤٥٠٠٠ منتجة وعاملة من المنزل. وقد أسست الشبكة كجزء من المبادرة دون الإقليمية التي أطلقتها منظمة العمل الدولية بين العامين ١٩٨٨ و ١٩٩٦، بتمويل من منظمة "دانيدا". بلورت هذه الشبكة عام ١٩٩٧ واتخذت مانيلا مقراً لها، وهي تهدف إلى تمكين العاملات من المنزل من تطوير تنظيمهن النقابي وإدارته في مناخ ديمقراطي وعلى ركائز مؤسسية، والسعي لتأمين الاستدامة بالموارد الذاتية بالنسبة للمنظمات والشبكات وذلك على مختلف المستويات الوطنية ودون الإقليمية.

وتسعى هذه الشبكة إلى تحقيق عدد من الأهداف الخاصة بالعاملات من المنزل، منها: حصولهن على ظروف عمل ومستوى معيشي أفضل؛

Homenet Southeast Asia

HomeNet Southeast Asia is a network organization of women home-based workers from Thailand, Indonesia, and the Philippines. It has a membership base of around 45,000 home-based producers and workers. The network emerged as part of a subregional initiative 1996 undertaken from 1988 to 1996 by ILO and funded by DANIDA. Formalized in June 1997 HomeNet Southeast Asia is based in Manila, and aims to enable organized homeworkers to democratically run and manage institutionalized and self-sustaining organizations and networks at the sub-regional and national levels.

The vision of the network is for homeworkers to: enjoy better working conditions and standards of living;

attain higher income, steadier employment, and access to social protection; and ensure that their issues and concerns are better addressed in the policies and programs of governments, international agencies, and civil society organizations through the participation of their own representatives in various levels of governance related to homeworkers' concerns.

Source: Homenet Southeast Asia (2008).

Household (as a production unit)

Households as production units are households producing goods for their own final use (e.g. subsistence farmers and households engaged in do-it-yourself construction of their own dwellings), and those employing paid domestic workers (maids, laundresses, watchmen, gardeners, drivers, and others).

Source: ILO (2002a).

I

Incapacity for work

Incapacity for work is the inability of the victim, due to an occupational injury, to perform the normal duties of work in the job or post occupied at the time of the occupational accident.

Source: ILO (1998a).

زيادة الدخل واستخدام أكثر انتظامًا والنفوذ إلى الحماية الاجتماعية؛ تضمين قضاياهن وشؤونهن في السياسات الوطنية عبر تمثيلهن بصورة أفضل في الوكالات الدولية وهيئات المجتمع المدني وذلك على مختلف المستويات وبالنسبة لمختلف القضايا المتعلقة بشؤونهن.

المصدر: شبكة المنازل لجنوب شرق آسيا (٢٠٠٨).

الأسرة المعيشية (كوحدة إنتاج)

الأسر المعيشية كوحدات إنتاج هي الأسر المعيشية التي تنتج سلعة لاستخدامها النهائي الخاص (كمزارعي الكفاف والأسر المعيشية التي تقوم ببناء مساكنها الخاصة)، وتلك التي تستخدم عاملين منزليين بأجر (الخدم، منظفو الملابس، الحراس، البستانيون، السائقون، وغيرهم).

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٢).

العجز عن العمل

العجز عن العمل هو عدم قدرة الضحية، نتيجة إصابة مهنية، على القيام بواجباتها المهنية المعتادة أو الاضطلاع بمهام الوظيفة التي كانت تشغلها عند إصابتها المذكورة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٨).

الصناعة

Industry

Industry (branch of economic activity) refers to the kind of production or activity of the establishment or similar unit in which the job(s) of the economically active person (whether employed or unemployed) was located during the time-reference period. For purposes of international comparisons, it is recommended that countries prepare tabulations involving the industrial characteristics of active persons according to the most recent revision of the International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC).

Source: United Nations Statistics Division (2008b).

تشير الصناعة (فرع النشاط الإقتصادي) إلى نوع إنتاج أو نشاط المؤسسة أو الوحدة المشابهة حيث وُجدت وظيفة (أو وظائف) الشخص النشط اقتصاديًا (أكان ملتحقًا بعمل أو عاطلاً منه) خلال الفترة الزمنية المرجعية. ولأغراض إجراء المقارنات الدولية، يوصى بأن تقوم البلدان بإعداد جداول تشمل الخصائص الصناعية للأفراد النشيطين وفقاً لأحدث تنقيح للتصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية

المصدر: شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (٢٠٠٨ ب).

Informal economy

The informal economy refers to all economic activities by workers and economic units that are – in law or in practice – not covered or insufficiently covered by formal arrangements.

Their activities are not included in the law, which means that they are operating outside the formal reach of the law; or their activities are not covered in practice, which means that – although they are operating within the formal reach of the law, the law is not applied or not enforced; or the law discourages compliance, because it is inappropriate, burdensome, or imposes excessive costs.

Source: ILO (2002b).

الاقتصاد غير المنظم

يشير الاقتصاد غير المنظم إلى جميع الأنشطة الاقتصادية التي يقوم بها العاملون والوحدات الاقتصادية الذين هم، قانوناً أم عملياً، غير مشمولين أم غير مشمولين بما فيه الكفاية بالترتيبات المنظمة.

لا تدرج أنشطتهم ضمن القانون، ما يعني أنهم يشتغلون خارج حيز القانون؛ أو ليست أنشطتهم مغطاة عملياً، مما يعني أنه على الرغم من أنهم يشتغلون داخل حيز القانون، يبقى القانون غير مطبق أو غير منفذ؛ أو أن القانون نفسه يشجع عدم الإمتثال إما لكونه غير ملائم أو لفرضه أعباء ثقيلة أو تكاليف مفرطة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٢ ب).

يستخدم أيضاً: الاقتصاد اللانظامي.

Informal employment

Informal employment comprises the total number of informal jobs, whether carried out in formal sector enterprises, informal sector enterprises, or households, during a given reference period. It includes the following types of jobs:

- (a) own-account workers employed in their own informal sector enterprises;
- (b) employers employed in their own informal sector enterprises;
- (c) contributing family workers, irrespective of whether they work in formal or informal sector enterprises;
- (d) members of informal producers' cooperatives;
- (e) employees holding informal jobs in formal sector enterprises, informal sector enterprises, or as paid domestic workers employed by households; where they exist, employees holding formal jobs in informal sector enterprises should be excluded from informal employment;
- (f) own-account workers engaged in the production of goods exclusively for own final use by their household, if considered employed.

Source: ILO (2003a).

Informal employment outside the informal sector

Informal employment outside the informal sector comprises the following types of jobs:

- (a) employees holding informal jobs in formal sector enterprises or as paid domestic workers employed by households;

العمل غير المنظم

يضم العمل غير المنظم العدد الكلي للوظائف غير المنظمة، أكانت تُزاول في منشآت القطاع المنظم، أو في منشآت القطاع غير المنظم، أو في الأسر المعيشية، خلال فترة زمنية مرجعية معينة. ويشمل أنواع الوظائف التالية:

- (أ) العاملون لحسابهم الخاص الملتحقون بعمل في منشآتهم الخاصة في القطاع غير المنظم؛
- (ب) أصحاب العمل الملتحقون بعمل في منشآتهم الخاصة في القطاع غير المنظم؛
- (ج) العاملون المساهمون من الأسرة، بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في منشآت القطاع المنظم أو غير المنظم؛
- (د) أعضاء في تعاونيات غير منظمة للمنتجين؛
- (هـ) المستخدمون الذين يشغلون وظائف غير منظمة إما في منشآت القطاع المنظم، أو في منشآت القطاع غير المنظم، أو كعاملين منزليين بأجر لدى الأسر المعيشية؛ ينبغي أن يستثنى من العمل غير المنظم المستخدمون، إن وجدوا، الذين يشغلون وظائف منظمة في منشآت القطاع غير المنظم؛
- (و) العاملون لحسابهم الخاص الذين يقومون بإنتاج السلع حصراً للاستعمال النهائي من قبل أسرهم المعيشية، إن اعتبروا ملتحقين بعمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٣).

يستخدم أيضاً: العمل اللانظامي؛ الاستخدام غير المنظم، العمالة غير المنظمة، العمل غير المحمي؛ العمالة غير النظامية، غير الرسمية؛ التشغيل غير النظامي، غير الرسمي.

العمل غير المنظم خارج القطاع غير المنظم

يتضمن العمل غير المنظم خارج القطاع غير المنظم أنواع الوظائف التالية:

- (أ) المستخدمون الذين يشغلون وظائف غير منظمة في منشآت القطاع المنظم أو كعاملين منزليين مأجورين لدى الأسر المعيشية؛

- (b) contributing family workers working in formal sector enterprises;
- (c) own-account workers engaged in the production of goods exclusively for own final use by their household, if considered employed.

Source: ILO (2003a).

Informal producers' cooperative

Producers' cooperatives are considered informal if they are not formally established as legal entities and also meet the other criteria of informal sector enterprises.

Source: ILO (2003a).

Informal sector

The informal sector may be broadly characterised as consisting of units engaged in the production of goods or services with the primary objective of generating employment and incomes to the persons concerned. These units typically operate at a low level of organization, with little or no division between labour and capital as factors of production and on a small scale. Labour relations – where they exist – are based mostly on casual employment, kinship or personal and social relations rather than contractual arrangements with formal guarantees.

Source: ILO (1993b).

Also used: Unorganized sector, non-structured sector.

- (ب) العاملون المساهمون من الأسرة، الذين يشتغلون في منشآت القطاع المنظم؛
- (ج) العاملون لحسابهم الخاص الذين يقومون بإنتاج السلع حصراً للاستعمال النهائي من قبل أسرهم المعيشية، إن اعتبروا ملتحقين بعمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٣).
يستخدم أيضاً: العمل اللانظامي خارج القطاع اللانظامي، الاستخدام غير المنظم خارج القطاع غير المنظم.

التعاونية غير المنظمة للمنتجين

تعتبر تعاونيات المنتجين غير منظمة إذا لم تنشأ رسمياً كوحدة مستقلة قانونياً، وإذا ما كانت تنطبق عليها المعايير الأخرى لمنشآت القطاع غير المنظم.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٣).
يستخدم أيضاً: التعاونية اللانظامية للمنتجين.

القطاع غير المنظم

يمكن وصف القطاع غير المنظم على أنه يتشكل عموماً من وحدات تُعنى بإنتاج السلع أو الخدمات، وذلك بهدف أولي يتمثل في إيجاد العمل والدخل للأشخاص المعنيين. وغالباً ما تكون هذه الوحدات صغيرة الحجم، وتُدار بمستوى متدنٍ من التنظيم، مع تقسيم عمل ضعيف بين العمل ورأس المال أو دون أي فصل بينهما كعاملٍ إنتاج. أما علاقات العمل - إن وجدت - فإنما تقوم على أساس العمل العرضي أو القرابة أو العلاقات الشخصية والاجتماعية، وليس على أساس ترتيبات تعاقدية ذات ضمانات رسمية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).
يستخدم أيضاً: القطاع اللانظامي، غير النظامي، غير الرسمي، غير المهيكّل.

Informal sector enterprise

Informal sector enterprises are private unincorporated enterprises, whose size in terms of employment is below a certain threshold to be determined according to national conditions (usually five or ten workers), and/or which are not registered under specific forms of national legislation, such as factories or commercial acts, tax or social security laws, professional groups regulatory acts, or similar acts, laws or regulations established by national legislative bodies (as distinct from local regulations governing trade licenses or business permits).

Households employing paid domestic workers should be excluded from informal sector enterprises and treated separately as part of a category named “households”.

Source: ILO (2002a; 2003a).

Also used: informal enterprise.

Informal sector/ informal employment

The concept of informal sector refers to production units as observation units, while the concept of informal employment refers to jobs as observation units

Source: ILO (2003a).

Institutional sector of employment

The institutional sector of employment relates to the legal organization and principal functions, behaviour and objectives

منشأة في القطاع غير المنظم

منشآت القطاع غير المنظم هي المنشآت غير المساهمة الخاصة التي يقل حجمها لجهة الاستخدام عن الحد المتفق عليه في المعايير الوطنية (يتراوح العدد عمومًا بين خمسة عاملين وعشرة)، و/أو التي هي غير مسجلة حسب الأشكال الخاصة المنصوص عليها في التشريعات الوطنية كقانون المصانع أو القانون التجاري، أو قوانين الضرائب والضمان الاجتماعي، أو قوانين الهيئات المهنية، أو غيرها من القوانين والتشريعات والنظم الموضوعة من الجهات التشريعية الوطنية (التي تتمايز عن اللوائح المحلية التي تحكم إجازات التجارة أو الأعمال).

وينبغي استبعاد الأسر المعيشية التي تستخدم عاملين منزليين بأجر من منشآت القطاع غير المنظم، ومعالجتها ضمن فئة تسمى “الأسر المعيشية”.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٢؛ ٢٠٠٣).

يستخدم أيضًا: المؤسسة/ المشروع في القطاع الانظمي، المشروع الانظمي، المؤسسة غير المنظمة.

القطاع غير المنظم/ العمل غير المنظم

يشير مفهوم القطاع غير المنظم إلى وحدات الانتاج كوحدات المعاينة، فيما يشير مفهوم العمل غير المنظم إلى الوظائف كوحدات المعاينة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٣).

يستخدم أيضًا: القطاع الانظمي/ العمل الانظمي.

القطاع المؤسسي للعمل

يشير القطاع المؤسسي للعمل إلى التنظيم القانوني للمنشأة التي ترتبط بها الوظيفة وإلى مهام المنشأة وسلوكها وأهدافها الرئيسية. واستنادًا إلى التعاريف

of the enterprise with which a job is associated. Following the definitions provided in the SNA it is recommended that the following institutional sectors be distinguished:

- (a) Corporation, comprising non-financial and financial corporations (in other words incorporated enterprises, private and public companies, joint-stock companies, limited liability companies, registered cooperatives, limited liability partnerships, and so forth) and quasi-corporations, as well as non-profit institutions, such as hospitals, schools and colleges, that charge fees to cover their current production costs;
- (b) General government, comprising central, state and local government units together with social security funds imposed or controlled by those units, and non-profit institutions engaged in non-market production controlled and financed by government, or by social security funds;
- (c) Non-profit institutions serving households comprising units engaged in the production of non-market goods and services for households and whose main resources are from voluntary contributions;
- (d) Households (including unincorporated enterprises owned by households) comprising unincorporated enterprises directly owned and controlled by members of private and institutional households (made up of persons staying in hospitals, retirement homes, convents, prisons and so forth, for long periods of time), either individually or in partnership with others. Partners may be members of the same household or from different households.

Source: United Nations Statistics Division (2008b).

الواردة في نظام الحسابات القومية، يوصى بالتمييز ما بين القطاعات المؤسسية التالية:

- (أ) الشركات، وتتكوّن من الشركات غير المالية والمالية (أي المنشآت المساهمة والشركات الخاصة والعامة والشركات المساهمة والشركات المحدودة المسؤولية والتعاونيات المسجلة وشركات التضامن المحدودة المسؤولية، وما إلى ذلك) وأشباه الشركات، وكذلك المؤسسات التي لا تستهدف الربح مثل المستشفيات والمدارس والكلية، التي تفرض رسومًا تغطي تكاليفها الإنتاجية الجارية؛
- (ب) القطاع الحكومي العام، ويتكون من الوحدات الحكومية المركزية والتابعة للولايات والمحلية، بالإشتراك مع صناديق الضمان الاجتماعي التي تفرضها تلك الوحدات وتتحكم فيها. والمؤسسات التي لا تستهدف الربح والتي تعمل في الإنتاج غير السوقي وتسيطر عليها وتمدها بالتمويل الحكومة أو صناديق الضمان الاجتماعي؛
- (ج) المؤسسات التي لا تستهدف الربح والتي تخدم الأسر المعيشية، وتتكون من الوحدات التي تعمل في إنتاج السلع أو الخدمات غير السوقية للأسر المعيشية، والتي تستمد مواردها الرئيسية من التبرعات؛
- (د) الأسر المعيشية (بما في ذلك المنشآت غير المساهمة المملوكة للأسر المعيشية)؛ وتتألف من المنشآت غير المساهمة التي يملكها ويسيطر عليها بصورة مباشرة أفراد الأسر المعيشية الخاصة والمؤسسية (التي تتألف من أشخاص يقيمون في المستشفيات ودور المتقاعدين والأديرة والسجون وما إلى ذلك لفترات طويلة) منفردين أو مشاركين غيرهم. وقد يكون مشاركوهم أفرادًا في الأسرة المعيشية نفسها أو في أسر معيشية مختلفة.

المصدر: شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (٢٠٠٨ ب).

يستخدم أيضًا: القطاع المؤسسي للاستخدام.

International Confederation of Arab Trade Unions (ICATU)

The International Confederation of Arab Trade Unions (ICATU) was founded in 1956 in Damascus. Its main objectives include:

- (a) Defending the rights and interests of the Arab working class and its trade union movement;
- (b) Securing the right to work; creating equal opportunities for all Arab workers;
- (c) Ensuring the Right to Organize and Collective Bargaining and strengthening the tripartite dialogue;
- (d) Reinforcing working women's right to employment and equality of all rights and encouraging their involvement in union work.

Source: ICATU (2008).

International Trade Union Confederation (ITUC)

The primary mission of the International Trade Union Confederation (ITUC) is the promotion and defence of workers' rights and interests, through international cooperation between trade unions, global campaigning, and advocacy within the major global institutions. The Programme Document adopted in 2006 at the ITUC founding Congress sets out the Confederation's overall policy framework, which builds on existing International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) and World Confederation of Labour (WCL) policies.

The ITUC main areas of activity include: trade union and human rights; economy, society and the workplace; equality and non-discrimination; and international solidarity.

Source: ITUC (2008).

الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب

تأسس الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب عام ١٩٥٦ في دمشق. ومن أبرز أهدافه:

- (أ) الدفاع عن حقوق ومصالح الطبقة العاملة العربية وحركتها النقابية؛
- (ب) ضمان الحق في العمل؛ تهيئة فرص متكافئة لجميع العمال العرب؛
- (ج) ضمان حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، وتعزيز الحوار الثلاثي بين أطراف الإنتاج؛
- (د) تأكيد حق المرأة العاملة في العمل ومساواتها بالرجل في جميع الحقوق وتشجيع مشاركتها في العمل النقابي.

المصدر: الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب (٢٠٠٨).

الإتحاد الدولي لنقابات العمال

إن المهمة الرئيسية للاتحاد الدولي لنقابات العمال هي ترويج حقوق العمال ومصالحهم والدفاع عنها، عبر التعاون الدولي بين النقابات العمالية، والحملات العالمية، والدعوة داخل المؤسسات العالمية الكبرى. وتحدد وثيقة البرنامج المعتمدة في مؤتمر تأسيس الاتحاد عام ٢٠٠٦ الإطار العام لسياسات الاتحاد، الذي يبنى على السياسات القائمة لكل من الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والاتحاد العالمي للعمل.

من أهم مجالات نشاط الاتحاد: حقوق النقابات لعمالية وحقوق الانسان؛ الاقتصاد والمجتمع ومكان العمل؛ المساواة وعدم التمييز؛ والتضامن الدولي.

المصدر: الإتحاد الدولي لنقابات العمال (٢٠٠٨).

J

Job

A job is a set of tasks and duties meant to be executed by one person. A person can have more than one job at a time (e.g. a teacher driving a taxi during evening hours and weekends).

Source: ILO (2002a).

Job evaluation and classification

Job evaluation and classification are elements in a system of comparing different jobs to provide a basis for grading and pay structures. Job classification is a set of categories used to classify jobs in a particular enterprise or organization. In a job classification scheme, individual jobs are graded by reference to benchmark jobs and grade descriptions. Job evaluation is the logical determination of the relative value of individual jobs in an organization for such purposes as wage determination and promotion.

The aim is to evaluate the job, not the person who is doing the job; in this sense job evaluation should not be confused with performance appraisal, which does evaluate the performance of the person doing the job. The process involves evaluating one job in relation to others by means of a weighting

الوظيفة

الوظيفة هي رزمة من المهام والواجبات ينفذها شخص واحد. ويمكن لأي شخص أن يقوم بأكثر من وظيفة واحدة معًا (كأن يقوم مدرس بمهام سائق تاكسي في المساء أو في نهاية الأسبوع).

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٢).
يستخدم أيضًا: الشغل، العمل.

تقييم الوظائف وتصنيفها

تساهم عملية تقييم الوظائف وتصنيفها في مقارنة مختلف الوظائف بهدف وضع أسس لبنى الترقى في الخدمة والأجور. والتصنيف هو عبارة عن رزمة من الفئات تستخدم لتصنيف الوظائف الخاصة بمنشأة أو بمنظمة. وفي نظام التصنيف المهني، تسند إلى الوظائف الفردية علامات قياس حسب توصيف هذه الدرجات ومقارنة الوظائف بعضها بعضًا. وتقييم الوظائف هو تحديد منطقي للقيمة النسبية لوظيفة ما يشغلها فرد في منظمة معينة، وذلك في سياق تحديد الأجر الملائم لهذه الوظيفة والحوافز العائدة لها.

والتقييم غايته الوظيفة ذاتها لا الشخص الذي يقوم بها. وبالتالي، ينبغي التمييز ما بين تقييم الوظيفة وتقييم الأداء الذي يقوم به الشخص المكلف بها. وتعتمد آليات التقييم إلى مقارنة الوظيفة موضوع التقييم بالوظائف الأخرى انطلاقًا من إطار قياسي يأخذ في الاعتبار مختلف العناصر التي تشكل الوظيفة

system for the various elements of the jobs compared. Non-discriminatory job evaluation should lead to a payment system within which work of equal value receives equal pay regardless of the sex of the person doing the job.

Source: ILO (2007a).

K

Kathmandu Declaration

In October 2000, representatives from governments, trade unions and non-governmental organizations of India, Nepal, Pakistan, Bangladesh and Sri Lanka gathered in Kathmandu for the South Asian Meeting on Women Workers in the Informal Economy and adopted the Kathmandu Declaration

The Declaration highlights the plight of homebased workers in South Asia, and calls for bringing them into the national economic mainstream in accordance with ILO Convention no. 177 through the formulation of national policies on home-based workers by each country; calls for minimum protection, including the right to organize, minimum remuneration, occupational health and safety, statutory social protection, maternity, childcare, skill development and literacy programmes; and calls for the need to facilitate access to markets and economic resources (including raw materials, marketing infrastructure, technology, credit and information) among a series of key measures.

Source: Homenet South Asia (2008).

موضوع المقارنة والتقييم. من هنا فإن تقييمًا غير تمييزي لا بد من أن يفضي إلى وضع سلم أجور يصار بموجبه إلى تعريف الأعمال لجهة قيمتها؛ حيث يوضع لها أجر مساوٍ لقيمتها بصرف النظر عن جنس الشخص الذي يقوم بها.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

إعلان كاتماندو

في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، عُقد في كاتماندو اجتماع جنوب آسيا للعاملات في الاقتصاد غير المنظم، حضره ممثلات وممثلون عن الحكومات والنقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية من كل من الهند، نيبال، باكستان، بنغلاديش، وسريلانكا، أقر خلاله إعلان كاتماندو.

وأبرز هذا الإعلان قضايا العاملين من المنزل في جنوب آسيا، ودعا إلى إلحاقهم بنظم الاقتصاد الوطني، تبعًا لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٧٧، وذلك من خلال وضع سياسات وطنية بشأن فئة العاملين من المنزل في كل بلد من البلدان؛ كما دعا إلى تأمين الحد الأدنى من الحماية بما في ذلك حق التنظيم النقابي والحد الأدنى للأجور والسلامة والصحة المهنيين والحماية الاجتماعية والأمومة والعناية بالأطفال وتطوير المهارات المهنية ومحو الأمية؛ ودعا أيضًا إلى تيسير النفاذ إلى الأسواق والموارد الاقتصادية (بما في ذلك المواد الخام، التكنولوجيا، القروض والمعلومات)، وغيرها من الإجراءات.

المصدر: شبكة المنازل لجنوب آسيا (٢٠٠٨).

L

Labour force

The labour force comprises all persons who are either employed or unemployed.

Source: ILO (1982).

Also used: Currently active population.

Labour inspection

The system of labour inspection has the following functions:

- (a) to secure the enforcement of the legal provisions relating to conditions of work and the protection of workers while engaged in their work, such as provisions relating to hours, wages, safety, health and welfare, the employment of children and young persons, and other connected matters, in so far as such provisions are enforceable by labour inspectors;
- (b) to supply technical information and advice to employers and workers concerning the most effective means of complying with the legal provisions;
- (c) to bring to the notice of the competent authority defects or abuses not specifically covered by existing legal provisions.

Source: Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81).

القوى العاملة

القوى العاملة تضم جميع الأشخاص الذين يكونون إما ملتحقين بعمل أو عاطلين من العمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٨٢).

يستخدم أيضًا: القوة العاملة، السكان النشطون حاليًا.

تفتيش العمل

لنظام تفتيش العمل الوظائف التالية:

- (أ) تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور والسلامة والصحة والرعاية واستخدام الأطفال والأحداث وغير ذلك من أمور بقدر ما تكون هذه الأحكام منوطة بمفتشي العمل؛
- (ب) تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال المعنيين بشأن أكثر وسائل الإلتزام بالأحكام القانونية فاعلية؛
- (ج) تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسف التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة بشكل محدد.

المصدر: اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١).

سوق العمل

Labour market

The labour market is the arena in which jobs and workers are matched, or where labour is exchanged for wages or payment in kind, whereas the labour force comprises the supply of workers to that market. Strictly speaking, the labour market is the context in which the labour force is constituted – the sea in which the labour force swims, so to speak. But the labour force is necessarily shaped by trends in the labour market (such as globalization and the informalization of labour).

The labour market and its institutions are not neutral, but reflect power relations in the economy and society at large. Changes in the labour market are therefore gendered and produce changes in the gender structure of the labour force, for instance in occupational segregation, women and men's relative participation in employment, and so on.

Source: ILO (2007a).

Long-term benefit

Types of benefit that are aimed at replacing earned income in the case of the more or less permanent loss of earnings resulting from old age, disability or the death of the breadwinner (survivor benefits).

Source: ILO (2005).

سوق العمل هو الميدان حيث يطابق بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عيئاً، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين. وسوق العمل هو تحديداً الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو كما يقال، هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة. لكن القوى العاملة تتأثر ضرورةً باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة وتنامي السمة غير المنظمة في العمل).

ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد والمجتمع عموماً. على أن التغيرات التي تطرأ على سوق العمل تتصل بخلفية نوع الجنس وتؤدي إلى تغيير في بنية نوع الجنس للقوى العاملة، كما في اعتبارات الفصل المهني مثلاً، والمشاركة النسبية لكل من النساء والرجال في العمل، وإلى ما هنالك.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

الإعانة الطويلة الأمد

الإعانة الطويلة الأمد هي نوع من الإعانات الهادفة إلى التعويض عن الدخل في حال فقدان الكسب لفترة شبه دائمة بسبب التقدم في السن أو الإعاقة أو في حال وفاة المعيل (إعانات الوراثة).

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٥).

Lump sum

One-time capital payments to members of a scheme designed to provide only capital sums upon the retirement, invalidity or death of a protected person (that is, provident funds).

Source: ILO (2005).

M

Mandatory private insurance programme

Mandatory private insurance programmes are programmes based on insurance principles but privately managed. These programmes are usually considered as part of the social security system, if mandatory.

Source: ILO (2006).

Maternity benefit

Most countries provide maternity benefits in the form of social insurance.

See also: Maternity protection.

Source: ILO (2006).

المبلغ المقطوع

المبالغ المقطوعة هي مدفوعات رأسمالية لمرة واحدة للمنتسبين إلى نظام صمم لتقديم مبالغ اجمالية رأسمالية فقط عند التقاعد أو العجز أو وفاة الشخص المحمي (أي صناديق الادخار).

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٥).

يستخدم أيضًا: المبلغ الجزافي.

البرنامج الخاص للتأمين الإلزامي

البرامج الخاصة للتأمين الإلزامي هي برامج تتبع المبادئ العامة للتأمين لكنها خاضعة للإدارة الخاصة. وتعتبر هذه البرامج عمومًا جزءًا من نظام الضمان الاجتماعي، إن كانت إلزامية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦).

إعانة الأمومة

توفر معظم البلدان إعانات الأمومة على شكل تأمين اجتماعي.

أنظر(ي) أيضًا: حماية الأمومة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦).

Maternity protection

Maternity protection for employed women includes:

- (a) protection of the health of mother and child during pregnancy, childbirth and breastfeeding;
- (b) maternity leave: the mother's right to a period of rest in relation to childbirth;
- (c) cash and medical benefits: the right to cash benefits during absence for maternity;
- (d) employment protection and non-discrimination: guaranteeing the woman employment security and the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave;
- (e) the mother's right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

Source: Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183).

Medical care

The contingencies covered by the Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969 (No. 130) include:

- (a) need for medical care of a curative nature and, under prescribed conditions, need for medical care of a preventive nature;
- (b) incapacity for work resulting from sickness and involving suspension of earnings, as defined by national legislation.

Source: Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969 (No. 130).

حماية الأمومة

تتضمن حماية الأمومة للنساء الملتحقات بعمل، ما يلي:

- (أ) حماية صحة الأم وطفلها خلال الحمل والوضع والارضاع؛
- (ب) إجازة الأمومة: حق الأم بفترة راحة متعلقة بالوضع؛
- (ج) إعانات نقدية وطبية: الحق في إعانات نقدية خلال التغيب عن العمل بداعي الأمومة؛
- (د) حماية الاستخدام وعدم التمييز: ضمان استمرارية استخدام المرأة وحقها في العودة الى المنصب نفسه أو إلى منصب مساوي الأجر عند نهاية إجازة الأمومة؛
- (هـ) حق الأم بفترة أو فترات توقف يومية، أو خفض ساعات العمل اليومية، بغرض إرضاع طفلها.

المصدر: اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

الرعاية الطبية

تشمل الحالات الطارئة التي تغطيها اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات

- المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠):
- (أ) الحاجة إلى رعاية طبية علاجية، وإلى رعاية طبية وقائية وفقاً للشروط المقررة؛
- (ب) العجز عن العمل نتيجة المرض الذي ينطوي على وقف الكسب وفقاً لما يحدده التشريع الوطني.

المصدر: اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠).
يستخدم أيضاً: العناية الطبية.

Member of a producers' cooperative

A member of a producers' cooperative is a person who holds a self-employment job in an establishment organized as a cooperative, in which each member takes part on an equal footing with other members in determining the organization of production, sales and/or other work, investments and the distribution of proceeds among the members. Note that employees of producers' cooperatives are not to be classified as in this group but should be classified as employees. Members of informal cooperatives should be classified as employers or own-account workers, depending on whether or not they employ any employees on a continuous basis.

Source: ILO (1993a).

Men and masculinity

This term refers to the need to better understand the male side of gender relations. It involves understanding the masculine values and norms that society places on men's behaviour, identifying and addressing issues confronting men and boys in the world of work, and promoting the positive roles that men and boys can play in attaining gender equality.

Source: ILO (2007b).

العضو في تعاونية للمنتجين

العضو في تعاونية للمنتجين هو الشخص الذي يشغل وظيفة مستخدم لحسابه الخاص في مؤسسة منظمة كتعاونية، يشترك فيها كل عضو، على قدم المساواة مع غيره من الأعضاء، في تحديد تنظيم الإنتاج والمبيعات و/أو غير ذلك من أعمال والاستثمارات وتوزيع العائدات على الأعضاء. لاحظ أن مستخدمي تعاونيات المنتجين ينبغي عدم تصنيفهم في هذه الفئة، بل في فئة المستخدمين. وينبغي تصنيف الأعضاء في تعاونيات غير منظمة للمنتجين في فئة أصحاب العمل أو العاملين لحسابهم الخاص، وفقاً لتشغيلهم أي مستخدمين على أساس مستمر أم لا.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣أ).

الرجال والذكورة

تشير هذه العبارة إلى الحاجة إلى فهم أفضل للجانب الذكوري في العلاقات بين الجنسين. وهي تشمل فهم القيم والمعايير الذكورية التي يفرضها المجتمع على سلوك الرجل وتحديد القضايا التي يواجهها الرجال والصبيان في عالم العمل ومعالجتها فضلاً عن تعزيز الأدوار الإيجابية التي يمكنهم تأديتها بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

Migrant worker

A migrant worker is a person who is to be engaged, is engaged, or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national.

Source: United Nations General Assembly (1990).

Minimum wage

The primary goal of the adoption of a minimum wage policy is to set a floor for a national wage structure so as to protect low-waged earners. It is designed to improve the earnings of those disproportionately represented at the bottom end of the occupational hierarchy, namely women, migrants, and other groups susceptible to discrimination.

Source: ILO (2007a).

N

Night work

Night work means all work which is performed during a period of not less than seven consecutive hours, including the interval from midnight to 5 a.m., to be determined by the competent authority after consulting the most representative organizations of employers and workers or by collective agreements.

Source: Night Work Convention, 1990 (No. 171).

العامل المهاجر

العامل المهاجر هو كل شخص سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها.

المصدر: الجمعية العامة للأمم المتحدة (١٩٩٠).

الحد الأدنى للأجور

تهدف سياسة وضع الحد الأدنى للأجور إلى إرساء هيكل أجور وطني من شأنه حماية ذوي الأجر المتدني، وتحسين دخل الفئات الكائنة تراتبياً في أسفل السلم المهني، ولا سيما النساء والمهاجرون وغيرهم من الفئات المعرضة للتمييز.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

العمل الليلي

العمل الليلي هو العمل الذي يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة، وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحاً، على أن تحددها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال أو تحدد بالاتفاقات الجماعية.

المصدر: اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١).

العامل الليلي

Night worker

A night worker is an employed person whose work requires the performance of a substantial number of hours of night work which exceeds a specified limit. This limit shall be fixed by the competent authority after consulting the most representative organizations of employers and workers or by collective agreements.

Source: Night Work Convention, 1990 (No. 171).

العامل الليلي هو شخص مستخدم يتطلب أداء عمله عددًا كبيرًا من ساعات العمل الليلي يتجاوز حدًا معينًا. وتحدد السلطة المختصة هذا الحد بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال أو يحدد بالاتفاقات الجماعية.

المصدر: اتفاقية بشأن العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١).

Non-contributory benefit

Entitlement to a benefit is not based on the previous payment of contributions but on other criteria. Non-contributory benefits are usually financed out of general taxation.

Source: ILO (2005).

الإعانة غير القائمة على الاشتراكات

لا يعتمد الحق في الإعانة على اشتراكات مالية سابقة بل على معايير أخرى. وتُمَوَّل الإعانات غير القائمة على اشتراكات عادة من النظام الضريبي العام.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٥).

Non-traditional occupation

Although women's presence in occupations that are not "traditionally" regarded as suitable for them, particularly in the scientific and technical fields, is growing, it is still far from equal to that of men. Worldwide, women's employment is concentrated in a relatively small number of branches of economic activity. This restricted presence contributes to creating stereotypes of women and excludes them from professions that are better remunerated.

المهنة غير التقليدية

على الرغم من تزايد عدد النساء في المهن التي لا تعتبر "تقليدياً" ملائمة لهن، خصوصاً المتعلقة منها بميادين العلوم والتكنولوجيا، إلا أن عدد النساء ما زال أبعد بكثير من أن يساوي عدد الرجال في هذه المجالات. ففي أنحاء العالم قاطبة ما زال عمل النساء محصوراً في فروع اقتصادية معينة وقليلة التنوع. ويساهم هذا الحضور المحدود في تعزيز إرساء أنماط جامدة لعمل النساء وفي استبعادهن من المهن ذات الدخل الأعلى.

On the other hand, boys and men also tend to be corralled into occupations traditionally thought of as masculine – such as construction, engineering, finance, the military, and so on. They should also have equal access to the traditionally feminized professions, such as teaching, nursing and care work. Horizontal occupational segregation by sex has its roots, at least in part, in gender inequalities in education and vocational training systems.

Source: ILO (2007a).

O

Occupation

Occupation refers to the type of work done during the time-reference period by the person employed (or the type of work done previously, if the person is unemployed), irrespective of the industry or the status in employment in which the person should be classified. For purposes of international comparisons, it is recommended that countries prepare tabulations involving occupations in accordance with the latest revision available of the International Standard Classification of Occupations (ISCO).

Source: United Nations Statistics Division (2008b).

ومن ناحية أخرى، يميل الشبان والرجال إلى القيام بالمهن المصنفة تقليدياً كمهن للذكور مثل الهندسة والبناء والمال والسلوك العسكري وإلى ما هنالك. على أنه ينبغي أن يتمتعوا بحق متساو للقيام بالمهن "المؤنثة" مثل التعليم والتمريض والعمل في العناية. علماً بأن الفصل المهني الأفقي بين الجنسين نراه متأصلاً في جزء منه على الأقل في أنظمة التعليم والتدريب المهني.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

المهنة

تشير المهنة إلى نوع العمل الذي أداه خلال الفترة الزمنية المرجعية الشخص الملتحق بالعمل (أو إلى نوع العمل الذي كان يؤديه سابقاً، إذا كان الشخص عاطلاً من العمل) بغض النظر عن قطاع النشاط أو الوضع في الاستخدام، الذي ينبغي أن يصنف فيه ذلك الشخص. ولأغراض المقارنات الدولية، يوصى بأن تعدّ البلدان جداول تشمل المهن وفقاً لآخر تنقيح متاح من التصنيف الدولي الموحد للمهن.

المصدر: شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (٢٠٠٨ ب).

الحادث المهني

الحوادث المهنية هي الأحداث غير المتوقعة وغير المخطط لها، بما في ذلك أعمال العنف، التي قد تبرز أثناء القيام بالعمل أو بسببه، والتي يعاني بنتيجتها عامل أو أكثر من إصابة شخصية أو مرض أو وفاة. وينبغي اعتبار ما يلي من الحوادث المهنية: حوادث السفر والنقل والسير، التي يصاب فيها العاملون والتي تبرز نتيجة القيام بعمل أو أثناءه، أي خلال القيام بنشاط اقتصادي أو في مكان العمل أو خلال تنفيذ مهام صاحب العمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٨).

الإصابة المهنية والمرض المهني

الإصابة المهنية هي أي إصابة شخصية أو مرض أو وفاة نتيجة حادث مهني؛ ولذا تختلف الإصابة المهنية عن المرض المهني، الذي هو مرض ناجم عن التعرض لفترة زمنية معينة لعوامل خطر نابعة من نشاط العمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٨).

الفصل المهني حسب الجنس

يُقصد بالفصل المهني حسب الجنس، الوضع الذي يكون فيه النساء والرجال مركزين في أنواع مختلفة من الوظائف على مستويات مختلفة من النشاط والعمل وتكون فيه النساء محصورات أكثر من الرجال ضمن فئة أضيق من المهن (الفصل الأفقي) وضمن درجات العمل الدنيا (الفصل العمودي).

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

يستخدم أيضاً: العزل المهني.

Occupational accident

An occupational accident is an unexpected and unplanned occurrence, including acts of violence, arising out of or in connection with work, which results in one or more workers incurring a personal injury, disease or death. The following are to be considered as occupational accidents: travel, transport or road traffic accidents, in which workers are injured and which arise out of or in the course of work, that is, while engaged in an economic activity, or at work, or carrying on the business of the employer.

Source: ILO (1998a).

Occupational injury and occupational disease

An occupational injury is any personal injury, disease or death resulting from an occupational accident. An occupational injury is therefore distinct from an occupational disease, which is a disease contracted as a result of an exposure over a period of time to risk factors arising from work activity.

Source: ILO (1998a).

Occupational sex segregation

Occupational sex segregation refers to a situation in which women and men are concentrated in different types of jobs and at different levels of activity and employment, with women being confined to a narrower range of occupations (horizontal segregation) than men, and to the lower grades of work (vertical segregation).

Source: ILO (2007b).

Old-age benefit

See: Pensions.

Old-age programme

Old-age programmes are designed to provide resources to former workers who stop their activities or to any person reaching retirement age. Old-age benefits represent usually the largest share of social security expenditures. It is probably also the area with the most varied provisions.

Source: ILO (2006).

Outworker

Outworkers are persons who agree to work for a particular enterprise, or to supply a certain quantity of goods or services to a particular enterprise, by prior arrangement or contract with that enterprise, but whose place of work is not within any of the establishments which make up that enterprise. Outworkers may either constitute production units on their own (self-employed outworkers) or form part of the enterprise which employs them (employee outworkers). Self-employed and employee outworkers should be distinguished from each other by using the criteria recommended in the SNA.

إعانة الشيخوخة

أنظر (ي): المعاش التقاعدي.
يستخدم أيضًا: إعانة المسنين.

برنامج المسنين

تصمم برامج المسنين لتقديم الموارد للعاملين السابقين الذين توقفوا عن العمل أو الأشخاص الذين بلغوا سن التقاعد؛ علمًا بأن إعانات الشيخوخة تمثل عادة أكبر حصة من نفقات الضمان الاجتماعي، وهي على الأرجح المجال الأكثر تنوعًا.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦).

العامل من الخارج

العاملون من الخارج هم الأشخاص الذين يعملون لمنشأة ما، أو يزودون منشأة ما بكمية معينة من السلع أو الخدمات تبعًا لتدبير أو عقد مسبق مع هذه المنشأة، دون أن يكون مكان عملهم داخل أي من المؤسسات التي تشكل هذه المنشأة. وقد يشكل العاملون من الخارج إما وحدات إنتاجية بأنفسهم (عاملون من الخارج لحسابهم الخاص) أو يشكلون جزءًا من المنشأة التي تستخدمهم (المستخدمون العاملون من الخارج). وينبغي التمييز بين العاملين من الخارج لحسابهم الخاص والمستخدمين العاملين من الخارج تبعًا للمعايير التي يوصي بها نظام الحسابات القومية.

Outworkers should be included in the informal sector, or in the population employed in the informal sector, if the production units which they constitute as self-employed persons or for which they work as employees, are informal.

Source: ILO (1993a).

Own-account production of goods

Own-account production of goods includes, for example, production of agricultural products and their subsequent storage; production of other primary products such as mining of salt, cutting of peat, supply of water; processing of agricultural products (the preparation of meals for own consumption is excluded); and other kinds of processing, such as weaving of cloth, dressmaking and tailoring; production of footwear, pottery, utensils or durables; making of furniture or furnishings; and major renovations, extensions to dwellings, replastering of walls or re-roofing by owners of owner-occupied dwellings.

Source: United Nations Statistics Division (2008b).

Own-account worker

An own-account worker is a person who, working on his own account or with one or a few partners, holds a self-employment job, and has not engaged on a continuous basis any employees. Note, however, that during the reference period an own-account worker may have engaged one or more

وينبغي إدراج العاملين من الخارج في القطاع غير المنظم، أو في عداد السكان الملتحقين بعمل في القطاع غير المنظم إذا ما كانت الوحدات الإنتاجية التي يشكلونها كأشخاص عاملين لحسابهم الخاص، أو التي يعملون لها كمستخدمين، هي غير منظمة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).
يستخدم أيضًا: العامل الخارجي.

إنتاج السلع للحساب الخاص

يشمل إنتاج السلع للحساب الخاص، على سبيل المثال إنتاج المنتجات الزراعية ثم تخزينها اللاحق وإنتاج المنتجات الأولية الأخرى، مثل استخراج الملح، وقطع الخث، والإمداد بالمياه، وتصنيع المنتجات الزراعية، وأنواع التصنيع الأخرى مثل نسج الأقمشة، صنع الملابس والخياطة وإنتاج الأحذية، إنتاج الأواني الخزفية، أدوات الطعام أو السلع المعمرة، صنع الأثاث أو المفروشات، التجديدات والتوسعات الرئيسية للمنازل، وأعمال إعادة تجصيص الجدران أو تغيير السقوف الخارجية، التي يقوم بها أصحاب المنازل التي يشغلها مالكوها.

المصدر: شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (٢٠٠٨ ب).

العامل لحسابه الخاص

العامل لحسابه الخاص هو الشخص الذي يشغل وظيفة مستخدم لحسابه الخاص، ويعمل فيها لحسابه الخاص أو مع شريك واحد أو عدد قليل من الشركاء، ولا يقوم فيها على أساس مستمر بتشغيل أي مستخدمين. تجدر الملاحظة مع ذلك، أنه أثناء الفترة المرجعية، قد يكون العامل لحسابه الخاص قام بتشغيل مستخدم أو

employees on a short-term and non-continuous basis without being thereby classifiable as an employer.

Source: ILO (1993a).

Owner-manager of an incorporated enterprise

Owner-managers of incorporated enterprises are workers who hold a job in an incorporated enterprise, in which they (a) alone, or together with other members of their families or one or a few partners, hold controlling ownership of the enterprise, and (b) have the authority to act on its behalf as regards contracts with other organizations and the hiring and dismissal of employees, subject only to national legislation regulating such matters and the rules established by the board of the enterprise.

Source: ILO (1993a).

P

Paid employment job

Paid employment jobs are those jobs where the incumbents hold explicit (written or oral) or implicit employment contracts, which give them a basic remuneration and which is not directly dependent upon the revenue of the unit for which they work (this unit can be a corporation, a non-profit institution, a government unit or a household).

Source: ILO (1993a).

أكثر لفترة قصيرة وعلى أساس غير مستمر دون امكان تصنيفه صاحب عمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).
يستخدم أيضاً: المعتمل، العامل المستقل، العامل لنفسه.

المدير - المالك لمنشأة مساهمة

المديرون - المالكون للمنشآت المساهمة هم العاملون الذين لديهم وظيفة في منشأة مساهمة حيث تكون لهم: (أ) وحدهم، أو بالاشتراك مع أفراد آخرين من أسرهم، أو شريك واحد أو عدد قليل من الشركاء، الملكية الغالبة للمنشأة؛ (ب) وسلطة تصرف باسم المنشأة في ما يتعلق بالعقود مع المنظمات الأخرى وتعيين وفصل المستخدمين، ويخضعون في ذلك فحسب للتشريعات الوطنية التي تنظم هذه المسائل والقواعد التي يضعها مجلس إدارة المنشأة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).

وظيفة على أساس العمل بأجر

الوظيفة على أساس العمل بأجر هي الوظيفة التي يحصل شاغلها بمقتضى عقد العمل الصريح أو الضمني على أجر أساسي مستقل عن إيراد الوحدة التي يعمل لها. ويمكن لهذه الوحدة أن تكون شركة، أو مؤسسة لا تستهدف الربح، أو وحدة حكومية، أو أسرة معيشية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).

Part-time worker

A part-time worker is an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers, which may be calculated weekly or on average over a given period of employment.

The term 'comparable full-time worker' refers to a full-time worker who:

- (a) has the same type of employment relationship;
- (b) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and
- (c) is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise, or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity, as the part-time worker concerned;

Full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.

Source: Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175).

Pay equity

See: Equal remuneration.

العامل بعض الوقت

العامل بعض الوقت هو شخص مستخدم تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين.

ويشير تعبير 'العاملين طيلة الوقت المماثلين' إلى العاملين طيلة الوقت الذين:

- (أ) يرتبطون بعلاقة استخدام من النوع نفسه؛
- (ب) يعملون في العمل نفسه أو المهنة نفسها أو في عمل أو مهنة مماثلين؛
- (ج) المستخدمين في المؤسسة نفسها، أو المستخدمين في المنشأة نفسها حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المؤسسة، أو المستخدمين في فرع النشاط نفسه حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المنشأة، كما يشير إلى العاملين بعض الوقت المعنيين.

لا يعتبر العاملون طيلة الوقت المتأثرون بالبطالة الجزئية، أي بتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية لأسباب إقتصادية أو تقنية أو هيكلية، عاملين بعض الوقت.

المصدر: اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥).
يستخدم أيضاً: العامل بدوام جزئي.

الإنصاف في الأجر

أنظر(ي): المساواة في الأجر.

المعاش التقاعدي

Pension

A pension is a periodic benefit that is payable to retired persons after the prescribed age, which should not be more than 65 years. In many cases, this term is used to refer to periodic long-term benefits. All workers, irrespective of sex or other personal attributes, should be protected by a pension system financed by the contributions of active workers and employers.

The benefit is secured after the person has completed a prescribed period of contributions (normally 30 years of contributions or employment). A reduced benefit may be secured after at least 15 years of contributions or employment. A reduced benefit can also be paid under certain conditions to a person who has not fulfilled the contribution period or the employment conditions required. This benefit may be suspended or reduced if the person undertakes any gainful activity.

In countries where there is the opportunity for women to take earlier retirement, it should be possible for them to choose to remain in work up to the same age as is set for men.

Source: Commission of the European Communities et al. (1993).

Person not classifiable by status

Persons not classifiable by status include those economically active persons for whom insufficient information is available, and/or who cannot be included in any of the other status-in-employment categories.

Source: United Nations Statistics Division (2008b).

المعاش التقاعدي هو إعانة دورية تدفع للأشخاص المتقاعدين بعد بلوغهم السن المحدد، الذي ينبغي ألا يتعدى ٦٥ عامًا. وفي كثير من الحالات يستخدم هذا المصطلح للإعانات الطويلة الأمد. وينبغي أن يتمتع جميع العاملين، بغض النظر عن الجنس أو الصفات الشخصية، بحماية نظام تقاعدي يُمول من اشتراكات العمال النشيطين وأصحاب العمل.

وتؤمن إعانة التقاعد عندما يكمل الشخص فترة اشتراك محدّدة (عمومًا ٣٠ عامًا من الاشتراكات أو الخدمة). وقد تدفع إعانة مخفضة بعد ١٥ عامًا من الاشتراكات أو الخدمة على الأقل. وفي ظروف معينة، قد تدفع أيضًا إعانة مخفضة للشخص الذي لم يكمل فترة الاشتراكات أو شروط العمل المطلوبة. ويمكن تعليق أو خفض هذه الإعانة إذا قام الشخص بنشاط اقتصادي مربح.

وفي البلدان التي تتيح للنساء الإحالة إلى التقاعد المبكر، ينبغي أن يكون لهن فرصة اختيار الاستمرار في العمل لحين بلوغ السن التقاعدي المحدد للرجال.

المصدر: مفوضية الجماعات الأوروبية وآخرون (١٩٩٣).

الشخص الذي لا يمكن تصنيف وضعه

الأشخاص الذين لا يمكن تصنيف وضعهم يشملون الأشخاص النشيطين اقتصاديًا، الذين لا تتوافر عنهم معلومات كافية و/أو لا يمكن إدراجهم في أي فئة من الفئات الأخرى للوضع في الاستخدام.

المصدر: شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (٢٠٠٨ب).

الحوالات الشخصية

Personal remittances

Personal remittances consist of current and capital transfers in cash or in kind, made or received, by resident households to or from non-resident households and net compensation of employees from persons working abroad for short periods of time (less than one year).

Source: Commission of the European Communities et al. (1993).

تتضمن الحوالات الشخصية التحويلات الجارية والرأسمالية، النقدية أو العينية، التي ترسلها الأسر المعيشية المقيمة إلى الأسر المعيشية غير المقيمة الأخرى أو تتلقاها منها والتعويض الصافي للمستخدم من الأشخاص العاملين في الخارج لفترات قصيرة (تقل عن سنة).

المصدر: مفوضية الجماعات الأوروبية وآخرون (١٩٩٣).

Personal transfers

Personal transfers consist of all current transfers in cash or in kind made, or received, by resident households to or from other non-resident households.

Source: Commission of the European Communities et al. (1993).

التحويلات الشخصية

تتضمن التحويلات الشخصية جميع التحويلات الجارية النقدية أو العينية التي ترسلها الأسر المعيشية المقيمة إلى الأسر المعيشية غير المقيمة الأخرى أو تتلقاها منها.

المصدر: مفوضية الجماعات الأوروبية وآخرون (١٩٩٣).

Population employed in the informal sector

The population employed in the informal sector comprises all persons who, during a given reference period, were employed in at least one informal sector unit, irrespective of their status in employment and whether it is their main or a secondary job.

Source: ILO (1993b).

السكان الملتحقون بعمل في القطاع غير المنظم

يشمل تعبير "السكان الملتحقون بعمل في القطاع غير المنظم" جميع الأشخاص الذين التحقوا، خلال فترة مرجعية محددة، بعمل في وحدة واحدة على الأقل من القطاع غير المنظم، بصرف النظر عن وضعهم في الاستخدام أو عما إذا شكل هذا العمل وظيفتهم الأساسية أم الثانوية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣ب).

يستخدم أيضًا: السكان الملتحقون بعمل في القطاع اللانظامي، المستخدمون في القطاع غير المنظم.

Private unincorporated enterprise

Private unincorporated enterprises are enterprises owned by individuals or households that are not constituted as separate legal entities independently of their owners, and for which no complete accounts are available that would permit a financial separation of the production activities of the enterprise from the other activities of its owner(s).

Source: ILO (1993b).

Production unit

Production units are classified into three groups: formal sector enterprises, informal sector enterprises, and households.

Source: ILO (2003a).

Provident funds programme

Provident fund programmes are compulsory savings programmes usually developed as an old age programme. A lump sum is usually provided based on contributions and interests from there. In some cases, there is a possibility of conversion of the lump sum into an annuity.

Source: ILO (2006).

المنشأة الفردية الخاصة

المنشآت الفردية الخاصة هي المنشآت المملوكة للأفراد أو للأسر المعيشية التي لا تشكل كيانات قانونية مستقلة عن مالكيها، ولا يتوفر لديها حسابات كاملة تتيح فصلاً مالياً بين الأنشطة الانتاجية للمنشأة والأنشطة الأخرى التي يقوم بها مالك المنشأة أو مالكوها.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣ب).
يستخدم أيضاً: المؤسسة الفردية الخاصة، المشروع الخاص غير المساهم، غير المنظم.

وحدة الإنتاج

تصنف وحدات الإنتاج في ثلاث مجموعات: منشآت القطاع المنظم؛ منشآت القطاع غير المنظم؛ الأسر المعيشية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٣أ).

برنامج صناديق الإيداع

برامج صناديق الإيداع هي برامج توفير إلزامية توضع عموماً كبرامج للمسنين. يُدفع بموجبها عادةً مبلغ مقطوع يحتسب على أساس الاشتراكات والفوائد العائدة لها. وفي بعض الحالات، يمكن تحويل المبلغ المقطوع إلى معاش سنوي.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦).

R

Regular employee

Regular employees are those employees with stable contracts for whom the employing organization is responsible for payment of relevant taxes and social security contributions and/or where the contractual relationship is subject to national labour legislation.

Source: ILO (1993a).

Remuneration

Remuneration includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment. 'Equal remuneration for women and men workers for work of equal value' refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

Source: Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).

المستخدم الدائم

المستخدمون الدائمون هم الموظفون ذوو العقود الثابتة الذين تتولى المنظمة التي تستخدمهم مسؤولية دفع الضرائب واشتراكات الضمان الاجتماعي الخاصة بهم و/أو الذين تكون علاقتهم التعاقدية خاضعة لتشريعات العمل الوطنية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).
يستخدم أيضاً: المستخدم المنتظم، العامل الدائم.

الأجر

يشمل تعبير "أجر" الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا، مقابل استخدامه له. وتشير عبارة 'مساواة العاملين والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية' إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس.

المصدر: اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠).

S

Scheme (social security scheme)

A scheme is a distinct body of rules, supported by one or more institutional units governing the provision of social protection benefits and their financing. Schemes are not themselves institutional units, one institution may administer more than one scheme.

Source: EUROSTAT (1996).

Self-Employed Women's Association (SEWA)

Self Employed Women's Association (SEWA) is the largest member-based organization of poor working women in India, with seven hundred thousand members across sectors. Its members are women workers who earn a living through their own labour or small businesses without access to regular salaried jobs or welfare benefits.

SEWA's goal is to reach optimal employment, where workers obtain job security, income security, food security and social security (at least health care, childcare and shelter). In 2006, SEWA became an affiliate of the International Trade Union Confederation as the largest organization of informal women workers to achieve affiliation.

نظام (نظام الضمان الاجتماعي)

النظام هو مجموعة من القواعد قائمة بذاتها، تدعمها وحدة مؤسسية أو أكثر تشرف على تقديم إعانات الحماية الاجتماعية وتمويلها. وليست النظم نفسها وحدات مؤسسية، وقد تقوم وحدة مؤسسية واحدة بإدارة أكثر من نظام.

المصدر: المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية (١٩٩٦).

رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص ("سيوا")

رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص ("سيوا") هي كبرى منظمات العاملات الفقيرات في الهند، إذ أنها تضم نحو سبعمائة ألف عضو من مختلف القطاعات، يتولين تأمين العيش من عملهن الخاص أو من المشاريع الصغيرة، خارج الوظائف المأجورة المنتظمة أو إعانات الرعاية.

وتهدف "سيوا" إلى تمكين أعضائها العاملات من الحصول على عمل يتمتع بالأمن الوظيفي وأمن الدخل والأمن الغذائي والضمان الاجتماعي، (أو على الأقل الحصول على المسكن والعناية الصحية والعناية بالأطفال). وفي عام ٢٠٠٦، قبلت "سيوا" عضواً في الاتحاد الدولي لنقابات العمال ككبرى منظمات العاملات في القطاع غير المنظم، التي حققت الانتماء.

Over the past twenty-five years SEWA has developed an integrated set of strategies to address the deficits of economic, social and cultural rights of its members, ranging from organizing and micro-credit to insurance and health care services.

Source: Self-Employed Women's Association (SEWA) (2008).

Self-employment job

A self-employment job is a job where the remuneration is directly dependent upon the profits (or the potential for profits) derived from the goods and services produced (where own consumption is considered to be part of the profits). The incumbents make the operational decisions affecting the enterprise, or delegate such decisions while retaining responsibility for the welfare of the enterprise. In this context, enterprise includes one-person operations.

Source: ILO (1993a).

Sex discrimination

Sex discrimination entails the differential treatment of women and men, such as in employment, education and access to resources and benefits, on the basis of their sex. Sex discrimination may be direct or indirect.

وخلال ربع القرن الأخير، وضعت "سيوا" مجموعة متكاملة من الاستراتيجيات الرامية إلى مواجهة انتقاص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لأعضائها، يمتد نطاقها من التنظيم والإئتمان بالغ الصغر إلى التأمين وخدمات العناية الصحية.

المصدر: رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص ("سيوا") (٢٠٠٨).
يستخدم أيضا: جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص، صاحبات عملهن الخاص، الموظفات ذاتيًا، المشغلات ذاتيًا، العاملات المستقلات.

وظيفة المستخدم لحسابه الخاص

وظيفة المستخدم لحسابه الخاص هي وظيفة يعتمد فيها الأجر اعتمادًا مباشرًا على الأرباح التي تتحقق (أو الأرباح المحتمل أن تتحقق) من السلع والخدمات المنتجة (حيث يعتبر الاستهلاك الشخصي جزءًا من الأرباح). ويتخذ شاغل الوظيفة القرارات التنفيذية التي تؤثر على المنشأة، أو يفوض اتخاذ هذه القرارات لآخرين، بينما يظل مسؤولًا عما فيه مصلحة المنشأة. وفي هذا السياق فإن المنشأة تشمل العمليات التي يقوم بها شخص واحد.

يستخدم أيضًا: وظيفة على أساس العمل الذاتي، التشغيل الذاتي، الاستخدام الذاتي، العمل للحساب الخاص، العمل المستقل، وظيفة صاحب عمله الخاص.
المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).

التمييز الجنسي

التمييز الجنسي هو المعاملة المتفاوتة بين النساء والرجال القائمة على أساس الجنس، في الاستخدام والتعليم والنفوذ إلى الموارد والمنافع على سبيل المثال. ويمكن أن يكون التمييز الجنسي مباشرًا أم غير مباشر.

Direct sex discrimination exists when unequal treatment between women and men stems directly from laws, rules or practices making an explicit difference between women and men (e.g., laws which do not allow women to sign contracts).

Indirect discrimination is when rules and practices that appear gender neutral in practice lead to disadvantages primarily suffered by persons of one sex. Requirements which are irrelevant for a job and which typically only men can meet, such as certain height and weight levels, constitute indirect discrimination. The intention to discriminate is not required.

Source: ILO (2007b).

Sex-disaggregated data

Collection and use of quantitative and qualitative data by sex (that is, not gender) is critical as a basis for gender-responsive research, analysis, strategic planning, implementation, monitoring and evaluation of programmes and projects.

The use of these data reveals and clarifies gender-related issues in areas such as access to and control over resources, division of labour, violence, mobility and decision-making.

Source: ILO (2007b).

يظهر التمييز الجنسي المباشر عندما تنبثق المعاملة غير المتساوية بين النساء والرجال مباشرة عن القوانين أو القواعد أو الممارسات التي تفرّق بشكلٍ صريح بين النساء والرجال (مثل القوانين التي لا تجيز للمرأة التوقيع على العقود).

أما التمييز غير المباشر، فيظهر عندما تؤدّي القواعد والممارسات التي تبدو محايدة إزاء نوع الجنس عملياً إلى سلبيّات يُعاني منها بنوع خاص أشخاص ينتمون إلى جنس معيّن. وتشكّل المتطلّبات التي لا تُعتبر أساسية للوظيفة بحدّ ذاتها والتي لا يُمْكِن أن يليها سوى الرجال مثل معدلات الطول والوزن، نوعاً من التمييز غير المباشر. فلا داعي لأن تكون نيّة التمييز ظاهرة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).
يستخدم أيضاً: التمييز على أساس الجنس، القائم على الجنس.

البيانات المصنّفة حسب الجنس

إنّ جمع البيانات الكميّة والنوعيّة المصنّفة حسب الجنس (ولا يعني ذلك نوع الجنس) واستخدامها أمر أساسيٌّ باعتباره قاعدة للبحث والتحليل والتخطيط الاستراتيجي والتنفيذ والرصد المراعي لشؤون نوع الجنس ولتقييم البرامج والمشاريع.

يكشف استخدام هذه البيانات عن شؤون متّصلة بنوع الجنس ويوضحها في مجالات مثل النفاذ إلى الموارد والتحكّم بها وتوزيع العمل والعنف والحراك وصنع القرارات.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

Short-term benefit

Short-term benefits are aimed at replacing earned income in case of a temporary loss of earnings resulting from sickness, maternity or unemployment.

See also: Long-term benefits.

Source: ILO (2005).

Sickness programme

Sickness programmes provide short-term cash benefits in case of illness, which result in incapacity to work (usually up to one year, afterwards the case is considered under disability programmes). Cash benefits are paid out to compensate for the loss of earnings (part or all).

Source: ILO (2006).

Social assistance benefit

Social assistance benefits are intended to meet the same kinds of needs as social insurance benefits but are provided outside of an organized social insurance scheme and are not conditional on previous payments of contributions.

Source: Commission of the European Communities et al. (1993).

الإعانة القصيرة الأمد

الإعانات القصيرة الأمد تهدف إلى التعويض عن انقطاع مؤقت للدخل، ناتج عن المرض أو الأمومة أو البطالة.

أنظر (ي) أيضاً: الإعانات الطويلة الأمد.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٥).

برنامج المرض

تؤمن برامج المرض إعانات نقدية قصيرة المدى لحالات المرض التي تؤدي إلى عدم القدرة على العمل (عموماً لمدة أقصاها سنة واحدة تُعتبر بعدها حالة المريض من اختصاص برامج الإعاقة). وتدفع الإعانات النقدية تعويضاً عن فقدان الدخل أو فقدان جزء منه.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦).

إعانة الدعم الاجتماعي

إعانات الدعم الاجتماعي هي مخصصة لتلبية الحاجات ذاتها التي تليها إعانات التأمين الاجتماعي، إنما تمنح من خارج النظم المنظمة للتأمين الاجتماعي، ولا يُشترط لها دفع اشتراكات أو مدفوعات سابقة.

المصدر: مفوضية الجماعات الأوروبية وآخرون (١٩٩٣).

يستخدم أيضاً: تعويض الدعم الاجتماعي، إعانة المساعدة الاجتماعية، استحقاق الدعم الاجتماعي.

Social assistance programme

Social assistance benefits are provided by programmes usually designed for the poorest to cover their basic needs. Usually, a means-test is used to determine whether individuals or households qualify for the benefits. These programmes are commonly tax financed.

See also: Social assistance benefit.

Source: ILO (2006).

Social benefit

Social benefits are current transfers received by households intended to provide for the needs that arise from certain events or circumstances, for example, sickness, unemployment, retirement, housing, education or family circumstances. There are two kinds of social benefits: social insurance benefits and social assistance benefits.

Source: Commission of the European Communities et al. (1993).

Social contribution

Social contributions are actual or imputed payments to social insurance schemes to make provision for social insurance benefits to be paid. They may be made by employers on behalf of their employees or by employees, self-employed or non-employed persons on their own behalf.

Source: Commission of the European Communities et al. (1993).

برنامج الدعم الاجتماعي

توفر إعانات الدعم الاجتماعي برامج صُممت عمومًا لمساعدة الأكثر فقرًا من السكان، تلبية لاحتياجاتهم الأساسية. ويعتمد شرط إثبات الحاجة لتحديد المؤهلين من الأفراد أو الأسر المعيشية للحصول على الإعانات. وهي تمول عمومًا من العوائد الضريبية.

أنظر (ي) أيضًا: إعانة الدعم الاجتماعي.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦).

يستخدم أيضًا: برنامج المساعدة الاجتماعية.

الإعانة الاجتماعية

الإعانات الاجتماعية هي تحويلات جارية تتلقاها الأسر المعيشية وتهدف إلى تلبية حاجات طارئة نتيجة ظروف خاصة كالمرض أو البطالة أو التقاعد أو احتياجات عائدة للمسكن أو التعليم أو لظروف أسرية أخرى. والإعانات الاجتماعية على نوعين: إعانات التأمين الاجتماعي وإعانات الدعم الاجتماعي.

المصدر: مفوضية الجماعات الأوروبية وآخرون (١٩٩٣).

يستخدم أيضًا: الاستحقاق الاجتماعي، المعونة الاجتماعية.

الاشتراك الاجتماعي

الاشتراكات الاجتماعية هي عبارة عن مدفوعات فعلية أو محتسبة لنظم التأمين الاجتماعي من أجل توفير دفع إعانات التأمين الاجتماعي. وقد يدفعها أصحاب العمل نيابة عن مستخدميهم أو المستخدمون أو العاملون لحسابهم الخاص أو غير الملحقين بعمل نيابة عن أنفسهم.

المصدر: مفوضية الجماعات الأوروبية وآخرون (١٩٩٣).

يستخدم أيضًا: المساهمة الاجتماعية، الإسهام الاجتماعي، اشتراك الحماية الاجتماعية، إسهام الضمان الاجتماعي.

الحوار الاجتماعي

يشمل الحوار الاجتماعي جميع أشكال المفاوضة أو الاستشارة أو تبادل المعلومات، بين ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال وفيما بينهم، وذلك بشأن مسائل ذات اهتمام مشترك تتعلق بالسياسات الاقتصادية الاجتماعية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٨ ج).

Social dialogue

Social dialogue includes all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between, or among, representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy.

Source: ILO (2008c).

الصندوق الاجتماعي

الصندوق الاجتماعي هو منظمة تزود الفئات الفقيرة والمستضعفة المستحقة بالموارد اللازمة لإقامة مشاريع اقتصادية صغرى. وهو يشمل برامج متنوعة وضعت لتقوم على السواء بدور توزيعي من شأنه تخفيف حدة الفقر، ودور الحد من المخاطر لحماية الأفراد والأسر المعيشية والمجتمعات المحلية من شتى المخاطر غير المتوقعة وغير المؤمن عليها المتعلقة بالدخل والإستهلاك.

ومنذ إنشاء الصندوق الاجتماعي الأول في بوليفيا عام ١٩٨٧، بات هذا النموذج أداة رفيعة تسعى لاعتمادها السياسات الاجتماعية. وقد جرى تطبيقها في أوضاع مختلفة وفي بلدان متعددة ذات خلفيات اقتصادية اجتماعية متنوعة. وبعد أن اعتمدت في أول الأمر كوسيلة قصيرة المدى بغية التخفيف من التبعات الاجتماعية السلبية للإصلاح الاقتصادي وسياسات التكيف الهيكلي، خصوصاً في أميركا اللاتينية وإفريقيا، ما لبثت بمرور الوقت أن اعتُمدت وسيلة طويلة المدى تهدف إلى الحد من الفقر وتقديم خدمات اجتماعية تتصف بالاستمرارية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٠).

Social fund

A social fund is an organization which channels resources into mostly small-scale projects for eligible poor and vulnerable groups. It covers various programmes designed to play both a distributive role to reduce the impact of poverty, and a risk reduction role, to protect individuals, households and communities against unexpected and uninsured income and consumption risks.

Since the first social fund was set up in Bolivia in 1987, they have become a popular and high-profile instrument of social policy. They are introduced into a variety of situations and in countries with diverse socio economic backgrounds. Originally designed and implemented as a short-term emergency response to alleviate the negative social consequences of economic reform and structural adjustment policies, particularly in Latin America and Africa, over time their focus has shifted towards achieving the longer-term objectives of poverty reduction and the delivery of social services on a permanent basis.

Source: ILO (2000).

Social insurance benefit

To qualify as social insurance benefits, the transfers must be provided under organized social insurance schemes. Social insurance benefits may be provided under general social security schemes, under private funded social insurance schemes or by unfunded schemes managed by employers for the benefit of their existing or former employees without involving third parties in the form of insurance enterprises or pension funds.

Payments by insurance enterprises under policies arranged individually and on the individual's own initiative and not under an organized social insurance scheme are excluded even when the same risks and conditions are concerned.

See also: Social insurance scheme.

Source: Commission of the European Communities et al. (1993).

Social insurance scheme

Social insurance schemes are schemes in which social contributions are paid by employees or others, or by employers on behalf of their employees, in order to secure entitlement to social insurance benefits, in the current or subsequent periods, for the employees or other contributors, their dependants or survivors.

They may be organized privately or by government units. Social insurance benefits may be provided in cash or in kind. They become payable when certain events occur, or certain circumstances exist that may adversely affect the welfare of the

إعانة التأمين الاجتماعي

لكي تكون التحويلات جزءًا من إعانات التأمين الاجتماعي، لا بد لها من أن تزود في إطار أنظمة منظمة للتأمين الاجتماعي. وقد تقدّم إعانات التأمين الاجتماعي عبر أنظمة عامة للضمان الاجتماعي، أو أنظمة للضمان الاجتماعي بتمويل خاص أو أنظمة غير ممولة خاضعة لإدارة أصحاب العمل تستهدف مستخدميهم الحاليين أو السابقين، دون أن تتطلب مشاركة طرف ثالث كمنشآت التأمين أو صناديق التقاعد.

ذلك أن مدفوعات منشآت التأمين الخاضعة لسياسات بتدبير فردي أو النابعة عن مبادرة فردية وغير الخاضعة لأي نظام منظم للضمان الاجتماعي هي مستبعدة من التعريف أعلاه، حتى وإن كانت تستهدف المخاطر ذاتها أو تخضع للشروط عينها.

أنظر (ي) أيضًا: نظام التأمين الاجتماعي.
المصدر: مفوضية الجماعات الأوروبية وآخرون (١٩٩٣).

نظام التأمين الاجتماعي

نظم التأمين الاجتماعي هي نظم تُدفع بموجبها مساهمات اجتماعية من قبل المستخدمين أو غيرهم، أو من قبل أصحاب العمل نيابة عن مستخدميهم، بهدف توفير الحق في إعانات اجتماعية، في الفترة الحالية أو اللاحقة، تُدفع للمستخدمين أو للمشاركين الآخرين أو لمُعاليتهم أو لورثتهم.

ويمكن لهذه النظم أن تكون خاصة أو تابعة لمؤسسات حكومية. وتُصرف إعانات التأمين الاجتماعي نقدًا أو عينًا، عند وقوع بعض الحوادث أو الظروف التي قد تؤثر سلبًا على أوضاع الأسر المعيشية المعنية إما عبر زيادة الضغوط

households concerned either by imposing additional demands on their resources or reducing their incomes. The contingencies covered are liable to vary from scheme to scheme. However, the identification of certain receivables as social insurance benefits depends not just on the contingencies covered but also the way in which coverage is provided.

Source: Commission of the European Communities et al. (1993).

Social protection

Social protection includes public social security schemes as well as private or non-statutory schemes with a similar objective, such as mutual benefit societies and occupational pension schemes. Social protection includes all sorts of non-statutory schemes, formal and informal, provided that, if the scheme is contributory, contributions are not wholly determined by market forces. These schemes may feature for example group solidarity, or an employer subsidy, or perhaps a government subsidy.

Source: ILO (1999b).

Social security

Social security is a basic human right. It covers health care and family benefits and provides income security in the event of such contingencies as sickness, unemployment, old age, invalidity, employment injury, maternity or loss of a breadwinner. Social security schemes include are social assistance schemes, universal schemes, social insurance, and public or private provisions.

على مواردها أو عبر تقلص دخلها. وتختلف الطوارئ المغطاة بين نظم تأمين وأخرى. لكن إدراج بعض المستحقات ضمن إعانات التأمين الاجتماعي لا يعتمد فقط على الطوارئ المغطاة وإنما أيضًا تبعًا لطريقة توفير التغطية.

المصدر: مفوضية الجماعات الأوروبية وآخرون (١٩٩٣).

الحماية الاجتماعية

تشمل الحماية الاجتماعية نظم الضمان الاجتماعي الحكومية بالإضافة إلى النظم الخاصة أو غير الرسمية التي من شأنها تحقيق الأهداف ذاتها، مثل جمعيات التأمين التعاضدية وأنظمة التقاعد المهني. وتشمل الحماية الاجتماعية جميع النظم غير الرسمية، المنظمة منها وغير المنظمة، على أساس أنه في حال النظم القائمة على الاشتراك، لا تخضع الاشتراكات كليًا لقوى السوق. وقد تتضمن هذه النظم على سبيل المثال تضامنًا جماعيًا، أو دعمًا لأصحاب العمل، أو ربما دعمًا حكوميًا.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٩ب).

الضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي هو حق أساسي من حقوق الإنسان. وهو يشمل العناية الصحية وإعانات الأسرة ويوفر أمن الدخل عند الطوارئ كالمرض أو البطالة أو الشيخوخة أو الإعاقة أو إصابة العمل أو الأمومة أو فقدان المعيل. وتشمل أنظمة الضمان الاجتماعي أنظمة للدعم الاجتماعي وأنظمة شاملة وتأمينًا اجتماعيًا وتقديمات خاصة أو عامة.

See also: Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102).
Source: ILO (2001).

Status in employment

The status in employment refers to the type of explicit or implicit contract of employment that the incumbent of a job has with other persons or organizations. The basic criteria for classification are the type of economic risk, including the strength of attachment between the incumbent and the job, and the type of authority that the job incumbents have over enterprises and other workers. The 1993 ICSE distinguishes six groups: employees; employers; own-account workers; members of producers' cooperatives; contributing family workers; and workers not classifiable by status.

Source: United Nations Statistics Division (2008b).

StreetNet International Alliance of Street Vendors

StreetNet is an international alliance consisting of membership-based organizations (unions, cooperatives or associations) directly organizing street vendors, market vendors and/or hawkers. It was launched in Durban, South Africa, in November 2002, for member organizations to gain an understanding of the common problems of street vendors, develop new ideas for strengthening their organizing and advocacy efforts, and join in international campaigns to promote policies and actions that can contribute to improving the lives of millions of street vendors, market vendors and hawkers around the world.

أنظر (ي) أيضاً: اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢).
المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠١).

الوضع في الإستخدام

يشير تعبير الوضع في الاستخدام إلى نوع عقد العمل الصريح أو الضمني الذي يوجد لدى الشخص في عمله مع أشخاص آخرين أو منظمات أخرى. والمعايير الأساسية المستخدمة للتصنيف هي نوع المخاطرة الاقتصادية، ومن عناصرها قوة ارتباط الشخص بالوظيفة، ونوع السلطة التي يملكها الشخص في عمله فيما يتعلق بالمنشآت أو بغيره من العاملين. ويميّز التصنيف الدولي للوضع في الاستخدام لعام ١٩٩٣ بين ست فئات هي: المستخدمون؛ أصحاب العمل؛ العاملون لحسابهم الخاص؛ الأعضاء في تعاونيات المنتجين؛ العاملون المساهمون من الأسرة؛ العمال الذين لا يمكن تصنيف وضعهم.

المصدر: شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (٢٠٠٨ ب).
يستخدم أيضاً: الحالة العملية، الوظيفية، الوضع الوظيفي.

التحالف الدولي لباعة الشوارع (الشبكة الدولية للشوارع)

التحالف الدولي لباعة الشوارع (شبكة الشوارع) هو تحالف يتضمن منظمات تعتمد على العضوية (النقابات أو التعاونيات أو الجمعيات) الناشطة في تنظيم باعة الشوارع، باعة الأسواق و/أو جالبي الزبائن. وقد استهلت هذه الشبكة في دربان في جنوب إفريقيا في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ لتمكين المنظمات الأعضاء من إدراك المشاكل المشتركة لباعة الشوارع، وابتكار أفكار جديدة من شأنها تعزيز جهودهم في التنظيم والمناصرة، والانضمام إلى الحملات الدولية التي تشجع سياسات وإجراءات من شأنها أن تساهم في تحسين معيشة الملايين من باعة الشوارع، باعة السوق و/أو جالبي الزبائن في جميع أنحاء العالم.

Representatives from four organizations, in particular, have played a key role in the genesis and evolution of StreetNet International: the Self-Employed Women's Association (SEWA) in Ahmedabad, India; the Self-Employed Women's Union (SEWU) in Durban, South Africa; Women's World Banking in New York; and the International Coalition of Women and Credit in New York. StreetNet is supported by the action research from Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) and its Urban Policies Programme.

Source: Streetnet International (2008).

Structural change

Structural change is long-term and substantial change taking the form of shifts in demand, of the emergence of new sources of supply, national or foreign (including supplies of goods from countries with lower costs of production) or of new techniques of production, or of changes in the size of the labour force.

Source: Recommendation concerning Employment Policy, 1964 (No. 122).

Survivors' programme

Survivors' programmes are usually part of old age and employment injury pension programmes. Survivors' benefits are paid to eligible family members upon death of the insured person.

Source: ILO (2006).

وتجدر الإشارة إلى أن ممثلين من أربع منظمات لعبوا بصورة خاصة دوراً مهماً في إنشاء هذه الشبكة وتطويرها، وهذه المنظمات هي: رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص "سيوا" في أحمدأباد، الهند؛ اتحاد النساء العاملات لحاسبهن الخاص "سيوو" في دربان، جنوب إفريقيا؛ الشبكة المصرفية العالمية النسائية في نيويورك؛ التحالف الدولي للنساء والائتمان في نيويورك. وتتلقى شبكة باعة الشوارع دعم النشاط البحثي من منظمة النساء في العمل غير المنظم: العولمة والتنظيم "ويغو" وبرنامج التطوير الحضري التابع لها.

المصدر: شبكة الشوارع الدولية (٢٠٠٨).

التغير الهيكلي

التغير الهيكلي هو التغير طويل المدى والواسع النطاق الذي يتخذ شكل تحولات في الطلب، وظهور موارد جديدة للعرض، وطنية أو أجنبية (بما في ذلك عرض منتجات من بلدان ذات إنتاج منخفض التكلفة)، أو أساليب تقنية جديدة للإنتاج، أو تغيرات في حجم القوة العاملة.

المصدر: توصية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢).
يستخدم أيضاً: التغير البنوي.

برنامج الوراثة

برامج الوراثة تشكل عموماً جزءاً من برامج المعاش التقاعدي للمسنين ولإصابات العمل. وبموجبها تدفع إعانات الوراثة للأفراد المستحقين من الأسرة في حال وفاة الشخص المؤمن عليه.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦).
يستخدم أيضاً: برنامج الخلف.

T

Time-use survey

Time-use surveys present advantages for capturing detailed information on time spent on all types of productive activities performed in employment and/or in unpaid non-market services, within a short reference period. When all activities are recorded they can provide a solid basis for obtaining information on hours actually worked, as well as on some aspects of working time arrangements, and are best suited to provide good quality measures of absence from work hours.

For individuals and the economy as a whole, time-use collection methods give fewer measurement errors for hours actually worked. This is particularly important for some self-employment jobs (often done by women) that risk being omitted from the conventional employment count due to their working hours being considered atypical, irregular, less regulated or interchangeable with activities performed close to home.

The use of time-use surveys as the single source for working time statistics may be constrained by their generally non-annual or irregular frequency, small sample size and high response burden and cost of data compilation. They can be important for comparing and assessing the data quality of hours actually worked, improving questionnaires, as well as for adjusting data for certain population groups from other household surveys.

Source: ILO (2008b).

استقصاء استخدام الوقت

تفيد استقصاءات استخدام الوقت في الحصول على معلومات تفصيلية عن الوقت المنفق خلال فترة مرجعية محددة على مختلف أنواع الأنشطة الإنتاجية المؤداة داخل نطاق العمل أو/و أثناء القيام بخدمات غير تسويقية وغير مدفوعة الأجر. علمًا بأن تسجيل جميع الأنشطة يقدم أساسًا صلبًا للحصول على معلومات بساعات العمل المنجزة فعليًا، إضافة إلى عوامل عدة تتعلق بترتيبات وقت العمل، لتشكل هذه المعطيات مقاييس جيدة للغياب عن ساعات العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن أساليب جمع معطيات استخدام الوقت قلما تخطئ في قياس ساعات العمل المنجزة فعليًا، بالنسبة إلى الأفراد وإلى الإقتصاد ككل. وهذه مسألة ذات أهمية لا سيما بالنسبة إلى بعض وظائف العمل للحساب الخاص (غالبًا ما تشغلها نساء) التي قد تستبعد من حسابات العمل التقليدية، نظرًا إلى اعتبار ساعات عملها غير نمطية أو غير منتظمة أو أقل تنظيمًا أو قابلة للاستبدال بالأنشطة المنجزة قريبًا من المنزل.

إن الاعتماد على استقصاء استخدام الوقت كمصدر وحيد لإحصاءات وقت العمل قد يواجه محاذير عدة منها ما يرجع إلى ترددها غير السنوي أو غير المنتظم؛ إضافة إلى صغر العينات وارتفاع الكلفة والجهود التي يتطلبها تجميع البيانات. على أن أهميتها تكمن في تمكين الباحثين من إجراء المقارنات وتقييم نوعية البيانات العائدة لساعات العمل الفعلية، وتحسين الاستبيانات، وإدخال تعديلات على البيانات العائدة لفئات سكانية معينة والمستقاة من استقصاءات الأسر المعيشية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٨ ب).

يستخدم أيضًا: مسح استخدام الوقت.

التحويل

يُعرّف التحويل بأنه معاملة تقدّم بموجبها وحدة مؤسسية ما سلعة أو خدمة أو أصول لوحدة أخرى دون أن تتلقّى من هذه الأخيرة أي سلعة أو خدمة أو أصول في المقابل. التحويلات النقدية هي عبارة عن مدفوعات من النقد أو الأرصدة القابلة للتحويل تقدمها وحدة ما إلى وحدة أخرى دون أي مقابل. أما التحويلات العينية فتتمثل إما في تحويل ملكية سلعة أو أصول غير نقدية، أو في تقديم خدمة، أيضاً دون أي مقابل.

المصدر: مفوضية الجماعات الأوروبية وآخرون (١٩٩٣).

Transfer

A transfer is defined as a transaction in which one institutional unit provides a good, service or asset to another unit without receiving from the latter any good, service or asset in return as counterpart. A cash transfer consists of the payment of currency or transferable deposit by one unit to another without any counterpart. A transfer in kind consists either of the transfer of ownership of a good or asset, other than cash, or the provision of a service, again without any counterpart.

Source: Commission of the European Communities et al. (1993).

الهيكل الثلاثي

الهيكل الثلاثي هو آلية تعاون قائمة بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، أي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، في صنع القرار ضمن نطاق اختصاص المنظمة. إن الهيئات المكونة الثلاثية هي الهيئات الفاعلة الأبرز في الترويج للمساواة في العمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

Tripartism

Tripartism is the process of cooperation between governments, employers' organizations and workers' organizations – the constituents of the ILO – in decision-making in the sphere of competence of the ILO. The tripartite constituents are the primary agents for promoting equality at work.

Source: ILO (2007a).

U

Underemployment

Underemployment reflects underutilization of the productive capacity of the employed population, including those which arise from a deficient national or local economic system. It relates to an alternative employment situation in which persons are willing and available to engage.

Persons in time-related underemployment comprise all persons in employment, who satisfy the following three criteria during the reference period used to define employment:

- (a) willing to work additional hours, in other words, wanted another job (or jobs) in addition to their current job (or jobs) to increase their total hours of work; to replace any of their current jobs with another job (or jobs) with increased hours of work; to increase the hours of work in any of their current jobs; or a combination of the above;
- (b) available to work additional hours, in other words, are ready, within a specified subsequent period, to work additional hours, given opportunities for additional work;
- (c) worked less than a threshold relating to working time, in other words, persons whose hours actually worked in all jobs during the reference period were below a threshold.

Among time-related underemployed persons, the following two groups can be identified:

البطالة الجزئية

تعكس البطالة الجزئية قصور استغلال القدرة الانتاجية للسكان الملتحقين بعمل، بما في ذلك نتيجة عجز النظام الاقتصادي الوطني أو المحلي. و تتعلق البطالة الجزئية بحالة بديلة من العمل يكون الأشخاص فيها مستعدون للعمل ومتاحون للقيام به.

والشخص في البطالة الجزئية المتصلة بالوقت هو كل شخص ملتحق بعمل يستجيب لثلاثة معايير خلال الفترة المرجعية المعتمدة لتحديد العمل:

- (أ) مستعد للعمل ساعات إضافية، أي ساع إلى وظيفة (أو وظائف) أخرى بالإضافة إلى وظيفته (أو وظائفه) الحالية بغية زيادة عدد ساعات العمل الإجمالية؛ ساع إلى استبدال أي من وظائفه الحالية بوظيفة (أو وظائف) أخرى عدد ساعات العمل فيها أكبر؛ ساع إلى زيادة ساعات العمل في أي من وظائفه الحالية؛ ساع إلى الجمع بين الظروف المذكورة أعلاه؛
- (ب) متاح للعمل ساعات إضافية، أي مستعد خلال فترة زمنية تالية محددة، للعمل ساعات إضافية، إن توفرت الفرص لذلك؛
- (ج) عمل عدد ساعات تقل عن حد معين متعلق بوقت العمل، أي الشخص الذي يقل عدد ساعات عمله في جميع وظائفه، خلال فترة مرجعية محددة، عن حد معين.

يمكن الإشارة إلى مجموعتين ضمن السكان في البطالة الجزئية المتصلة بالوقت:

- (a) persons who usually work part-time schedules and want to work additional hours;
- (b) persons who during the reference period worked less than their normal hours of work.

Source: ILO (1998b).

Unemployed population

The unemployed population comprises all persons above a specified age who during the reference period were:

- (a) without work, in other words, were not in paid employment or self-employment;
- (b) currently available for work, in other words, were available for paid employment or self-employment during the reference period; and
- (c) seeking work, in other words, had taken specific steps in a specified recent period to seek paid employment or self-employment. The specific steps may include registration at a public or private employment exchange; application to employers; checking at worksites, farms, factory gates, market or other assembly places; placing or answering newspaper advertisements; seeking assistance of friends or relatives; looking for land, building, machinery or equipment to establish own enterprise; arranging for financial resources; applying for permits and licences.

In situations where the conventional means of seeking work are of limited relevance, where the labour market is largely

- (أ) الأشخاص الذين يعملون عادة بدوام جزئي ويرغبون في العمل ساعات إضافية؛
- (ب) الأشخاص الذين أنجزوا في الفترة المرجعية عدد ساعات عمل تقل عما اعتادوا إنجازه.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٨ ب).
يستخدم أيضاً: العمل الناقص، العمالة الجزئية، العمالة المحدودة، العمالة الناقصة، نقص التشغيل، القصور في التشغيل، التوظيف المتدني.

السكان العاطلون من العمل

العاطل من العمل هو كل شخص يزيد عمره على سن معينة ويكون خلال الفترة المرجعية:

- (أ) بلا عمل، أي غير ملتحق بعمل بأجر أو غير عامل لحسابه الخاص؛
- (ب) متاح حالياً للالتحاق بعمل، أي متاح للالتحاق بعمل بأجر أو كعامل لحسابه الخاص خلال الفترة المرجعية؛
- (ج) يبحث عن عمل، أي اتخذ إجراءات محددة في فترة قريبة معينة للبحث عن عمل بأجر أو كعامل لحسابه الخاص. وقد تكون الإجراءات المحددة قد شملت التسجيل في مكاتب التوظيف العامة أو الخاصة، وتقديم طلبات لأصحاب العمل، والاستفسار في مواقع العمل، أو المزارع، أو على أبواب المصانع، أو في الأسواق أو غيرها من أماكن التجمع، ونشر إعلانات في الصحف أو الرد على ما تنشره من إعلانات، والتماس مساعدة الأصدقاء والأقرباء، والبحث عن أرض أو مبنى أو آلات أو معدات لإقامة منشأة لنفسه، وتدبير الموارد المالية، والتقدم بطلبات للحصول على تصاريح وتراخيص.

وفي الحالات التي لا تفيد فيها كثيراً الوسائل التقليدية للبحث عن عمل،

unorganized or of limited scope, where labour absorption is, at the time, inadequate or where the labour force is largely self-employed, the standard definition of unemployment given above may be applied by relaxing the criterion of seeking work.

Source: ILO (1982).

Unemployment benefit

Unemployment benefits are usually paid only to the involuntarily unemployed, who are capable and available for work. Unemployment programmes are usually provided to compensate after a lay off. However, some unemployment programmes may not be related to a previous activity, such as unemployment assistance programmes.

Source: ILO (2006).

Universal programme

Universal programmes are tax-financed programmes providing flat-rate cash benefits, usually based on a condition of residence and without means-test.

Source: ILO (2006).

أو حيث يكون سوق العمل غير منظم ومحدود النطاق بوجه عام، أو حيث يكون استيعاب اليد العاملة، في ذلك الوقت المعين، غير كافٍ، أو حيث يكون معظم القوى العاملة من العاملين لحسابهم الخاص، يجوز تطبيق التعريف الموحد للبطالة عن طريق تخفيف معيار البحث عن عمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٨٢).
يستخدم أيضًا: المتعطلون، البطالون.

إعانة البطالة

تدفع إعانة البطالة عادة فقط للعاطلين من العمل بغير إرادتهم القادرين على العمل والمتاحين للالتحاق به. وتهدف برامج البطالة عمومًا إلى تعويض تسريح العمال. لكن بعض البرامج المذكورة قد لا تتعلق بنشاط سابق، ومن هذه برامج دعم العاطلين من العمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦).
يستخدم أيضًا: استحقاق، تعويض، مخصصات، مساعدات.

البرنامج الشامل

البرامج الشاملة هي برامج تمويلها العوائد الضريبية وتقدم إعانات نقدية بمعدل ثابت، تعتمد عمومًا الإقامة شرطًا للاستفادة، دون شرط إثبات الحاجة.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦).

Unorganized worker

Unorganized workers are workers who are not members of a trade union.

Also used: Non-unionized worker.

Unpaid care work

Unpaid care work refers to the provision of services within households for other household and community members. It avoids the ambiguities of other terms, including 'domestic labour', which can refer both to unpaid care work and to the work of paid domestic workers; 'unpaid labour', which can also refer to unpaid care work as well as unpaid work in the family business; 'reproductive work', which can refer to unpaid care work as well as giving birth and breastfeeding; and 'home work', which can also refer to paid work done in the home on subcontract from an employer.

Each word in the term 'unpaid care work' is important:

- (a) unpaid: meaning that the person doing the activity does not receive a wage for it;
- (b) care: meaning that the activity serves people and their well-being;
- (c) work: meaning that the activity has a cost in terms of time and energy and arises out of a social or contractual obligation, such as marriage or less formal social relationships.

Source: Chen et al. (2005).

العامل غير المنظم

العمال غير المنظمين هم العمال غير المنتسبين إلى نقابة.

يستخدم أيضاً: العامل غير النقابي، غير المنظم في نقابة، غير المنضم إلى نقابة.

العمل في العناية بلا أجر

يشير العمل في العناية بلا أجر إلى تقديم الخدمات داخل الأسر المعيشية لأفراد آخرين من الأسرة المعيشية أو من المجتمع المحلي. وهذا المصطلح يجتنب تداخل المعنى مع المصطلحات الأخرى، بما فيها 'العمل المنزلي'، الذي قد يشير إلى العمل في العناية بلا أجر وإلى عمل القائمين بالخدمة المنزلية بأجر؛ 'العمل بلا أجر'، الذي قد يشير إلى العمل في العناية بلا أجر وإلى العمل بلا أجر في مشروع الأسرة؛ 'العمل الإنجابي'، الذي قد يشير إلى العمل في العناية بلا أجر وإلى الإنجاب والإرضاع؛ 'العمل في المنزل'، الذي قد يشير أيضاً إلى العمل المدفوع الأجر الذي ينجز في المنزل بموجب عقد عمل من الباطن مع صاحب عمل.

إن كل كلمة من كلمات مصطلح 'العمل في العناية بلا أجر' تحمل مغزى يتمتع بالأهمية:

(أ) العمل: بمعنى أن للنشاط المقصود تكلفة من حيث الوقت والطاقة وينشأ من التزام اجتماعي أو تعاقد، مثل الزواج أو العلاقات الاجتماعية الأقل نظامية؛

(ب) في العناية: بمعنى أن النشاط المقصود يخدم الناس ورفاههم؛

(ج) بلا أجر: بمعنى أن الشخص الذي يقوم بالنشاط لا يتلقى أجراً عنه.

المصدر: تشن وآخرون (٢٠٠٥).

يستخدم أيضاً: العمل في الرعاية بلا أجر، العمل الرعائي غير المدفوع الأجر.

Unprotected employment

Unprotected employment is employment without a written work contract or without the legally established social security coverage.

Source: ILO (1999c).

Usually active population

The usually active population comprises all persons above a specified age, whose main activity status as determined in terms of number of weeks or days during a long specified period (such as the preceding 12 months or the preceding calendar year), was either employed or unemployed.

Source: ILO (1982).

V

Vocational training

Vocational training comprises activities intended to provide the skills, knowledge, competencies, and attitudes required for employment in a particular occupation, or a group of related occupations, in any field of economic activity. By equipping groups that are discriminated against with the skills needed to improve their employability, productivity, and income,

العمل غير المحمي

العمل غير المحمي هو العمل بلا عقد عمل مكتوب أو بلا تغطية الضمان الإجتماعي التي حددها القانون.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٩ ج).

السكان النشطون عادة

يتكون السكان النشطون عادة من جميع الأشخاص فوق سن معينة ممن يصنف وضع نشاطهم الرئيسي، على نحو ما يحدد على أساس عدد الأسابيع أو الأيام خلال فترة طويلة معينة (كفترة الاثني عشر شهراً السابقة أو السنة الميلادية السابقة)، ملتحقاً بعمل أو عاطلاً من العمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٨٢).

التدريب المهني

يتضمن التدريب المهني الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المهارات والسلوك والمعارف والكفاءات المطلوبة للعمل في مهنة معينة، أو مجموعة من المهن ذات الصلة، في مجال من النشاط الاقتصادي. ومن خلال تزويد المجموعات التي تعاني من التمييز بالمهارات اللازمة لتحسين قابليتها للاستخدام وإنتاجيتها ودخلها، من شأن التدريب المهني أن يقوم بدور مهم في الترويج للمساواة في

vocational training can play an important role in promoting equality of opportunities for all workers to obtain decent work.

Source: ILO (2007a).

Vulnerable worker

Vulnerable workers comprise own-account workers and contributing family workers.

توفير فرص العمل لجميع العمال للحصول على العمل اللائق.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

العامل المستضعف

يضمّ العاملون المستضعفون، العاملين لحسابهم الخاص والعاملين المساهمين من الأسرة.

يستخدم أيضاً: العامل المنكشف، المعرّض، المهمش، الضعيف.

W

Woman-headed household

Women-headed households are households where either no adult men are present, owing to divorce, separation, migration, non-marriage, or widowhood; or where the men, although present, do not contribute to the household income, because of illness or disability, old age, alcoholism or similar incapacity (but not because of unemployment).

Household headship has ‘real’ (de facto) and ‘perceived’ (de jure) dimensions. The de facto head is the main decision-maker responsible for financial support and welfare of the household. The de jure head, traditionally associated with the man ‘breadwinner’, is a person who usually lives with the household and is recognized as head of household by its other members. Often implicit in woman’s headship is the

الأسرة المعيشية التي ترأسها امرأة

الأسر المعيشية التي ترأسها نساء هي الأسر المعيشية التي لا رجل بالغ فيها، إما بسبب الطلاق أم الانفصال أم الهجرة أم عدم الزواج أم الترمّل؛ أو حيث يوجد رجال لكنهم لا يساهمون في دخل الأسرة المعيشية بسبب المرض أو الإعاقة أو كبر السن أو الإدمان على الكحول أو أي عجز آخر (غير البطالة).

”رأس الأسرة المعيشية“ عبارة ذات بُعد فعلي (بفعل الواقع) وآخر افتراضي (بفعل القانون). البُعد الفعلي منه يشير إلى أن متخذ القرار الأساسي والمسؤول ماليًا عن إعالة الأسرة المعيشية هو رأسها. أما الافتراضي، فيشير ضمناً إلى الشخص المفترض به أن يتولى هذه المهمة، أي الرجل ”مؤنّ الرزق“ الذي يقيم عادةً مع الأسرة المعيشية ويعتبره أفرادها رأسها حسب المعايير السائدة. لذا فرئاسة المرأة الأسرة المعيشية تخلق نوعاً من الإرباك نظراً إلى أن البُعد

perceived problematic of the de facto status running counter to the established de jure norm, that is, man's headship.

Source: ILO (2007a).

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)

WIEGO is a global research-policy network that seeks to improve the status of the working poor, especially women, in the informal economy. It does so by highlighting the size, composition, characteristics, and contribution of the informal economy through improved statistics and research; by helping to strengthen membership-based organizations of informal workers; and by promoting policy dialogues and processes that include representatives of informal workers' organizations. Its five programme areas are: Global Markets, Organization and Representation, Social Protection, Statistics, and Urban Policies.

The Members and Associates of the WIEGO network, including the members of its Steering Committee and Advisory Committees, are drawn from its three constituencies:

- (a) membership-based organizations of informal workers;
- (b) research, statistical, and academic institutions; and
- (c) international development agencies (non-governmental and inter-governmental).

Source: WIEGO (2008).

الفعلّي يتجّه عكس المعيار التقليدي الذي يفترض أن الرجل هو رأس البيت.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

النساء في العمل غير المنظم: العولمة والتنظيم "ويغو"

"ويغو" هي شبكة عالمية لبحوث السياسات تهدف إلى تحسين مكانة الفقراء العاملين، وخصوصاً النساء منهم، في الإقتصاد غير المنظم. وذلك عبر إبراز حجم الإقتصاد غير المنظم وتركيبه وسماته ومساهمته من خلال تقديم إحصاءات وأبحاث أفضل، والمساعدة في تقوية منظمات العاملين غير المنظمين المعتمدة على العضوية، وتشجيع حوارات السياسات والعمليات التي تشمل ممثلين عن منظمات العاملين في القطاع غير المنظم. ومجالات برامجها الخمسة هي: الأسواق العالمية، التنظيم والتمثيل، الحماية الإجتماعية، الإحصاءات، السياسات الحضرية.

إن أعضاء شبكة "ويغو" والمشاركين فيها، بما في ذلك أعضاء لجنّتها التوجيهية ولجانها الاستشارية، يأتون من هيئاتها المكونة الثلاث:

- (أ) منظمات العاملين غير المنظمين المعتمدة على العضوية؛
- (ب) المؤسسات البحثية والإحصائية والأكاديمية؛
- (ج) الوكالات الإنمائية الدولية (غير الحكومية والحكومية الدولية).

المصدر: "ويغو" (٢٠٠٨).

تمكين المرأة

Women's empowerment

Women's empowerment is the process by which women become aware of gender-based unequal power relationships and acquire a greater voice in which to speak out against the inequality found in the home, workplace, and community. It involves women taking control over their lives: setting their own agendas, gaining skills, solving problems, and developing self-reliance.

Women's empowerment perspective, within the ILO context, is to promote the equal position of women in the world of work, and to further that aim at one or more levels by:

- (a) Promoting capacity building of women to enable them to participate equally in all societal activities and decision-making at all levels;
- (b) Promoting equal access to and control over resources and the benefits of productive, reproductive, and community activities by affirmative action for women;
- (c) Working to achieve equality and safe and respectful working conditions;
- (d) Promoting and strengthening the capacity of women's/development organizations to act in favour of women's empowerment and gender equality;
- (e) Promoting changes in the socio-economic conditions in society that often subordinate women to men such as laws, educational systems, political participation, violence against women and women's human rights;
- (f) Making men aware of the significance of gender equality.

Source: ILO (2007b).

تمكين المرأة هو العملية التي تكتسب النساء من خلالها وعيًا بشأن علاقات السلطة غير المتكافئة القائمة على أساس نوع الجنس ويحظين بصوتٍ أعلى يخولهن مواجهة عدم المساواة السائدة في المنزل ومكان العمل والمجتمع المحلي. ويهدف التمكين إلى حث النساء على التحكم بحياتهن: من خلال وضع برامج عمل خاصة بهن واكتساب المهارات ومعالجة المشاكل وتطوير قدرتهن على الاعتماد على أنفسهن.

ويقضي منظور تمكين المرأة ضمن سياق منظمة العمل الدولية بتعزيز موقع النساء المتساوي في عالم العمل وتعزيز هذه الغاية على أكثر من صعيد من خلال:

- (أ) تعزيز بناء قدرات النساء لتمكينهن من المشاركة على قدم المساواة في مختلف النشاطات المجتمعية وفي صنع القرارات على المستويات كافة؛
- (ب) تعزيز النفاذ المتكافئ إلى الموارد وفوائد النشاطات الإنتاجية والإنجابية والمجتمعية والتحكم بها عبر اتخاذ إجراءات إيجابية لصالح النساء؛
- (ج) العمل لتحقيق المساواة وظروف عمل آمنة وقائمة على الاحترام؛
- (د) تعزيز وتدعيم قدرة المنظمات النسائية/ الإنمائية على العمل في سبيل تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين؛
- (هـ) تعزيز التغييرات في الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة في المجتمع والتي غالبًا ما تُخضع النساء لسلطة الرجال، مثل القوانين وأنظمة التعليم والمشاركة السياسية والعنف ضد النساء وحقوق الإنسان الخاصة بالنساء؛
- (و) توعية الرجال بشأن أهمية المساواة بين الجنسين.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧ب).

Work

Work means engagement in economic activities.

Source: UN (2008).

Work–family balance

Motherhood and the gender division of labour that places primary responsibility for maintaining the home and family on women are important determinants of gender inequality as well as inequality among women in the world of work. Conflict between family responsibilities and the demands of work contributes significantly to women's disadvantage in the labour market and the sluggish progress towards equal opportunity and treatment for women and men in employment.

While women are forced, or choose, to accept poorly-paid, insecure, part-time, home-based, or informal work to combine their family responsibilities with their paid employment, difficulties in reconciling the demands of work and family contribute to men's disadvantage in the family and limit their ability to be involved in family matters.

Workplace schedules that do not take into account workers' family responsibilities can constitute indirect discrimination in that they force such workers to "under-perform" in terms of participation in workplace activities and thus potentially damage their career development prospects. In particular, women's career advancement may suffer when

القيام بعمل

القيام بعمل يعني ممارسة أنشطة إقتصادية.

المصدر: الأمم المتحدة (٢٠٠٨).

التوازن بين العمل والأسرة

إنّ الأمومة وتقسيم العمل بين الجنسين، الذي يلقي المسؤوليات الأساسية لصون المنزل والأسرة على كاهل النساء، هما من المحددات الرئيسية لعدم المساواة بين الجنسين إضافة إلى اللامساواة بين النساء أنفسهنّ في عالم العمل. ويسهم التنازع بين المسؤوليات العائلية ومتطلبات العمل، إسهامًا كبيرًا في حرمان المرأة في سوق العمل وفي بطء التقدم نحو تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في الاستخدام.

وفيما تجد النساء أنفسهنّ مضطرات - أو مختارات - لقبول عمل ذي أجر ضئيل أو غير آمن أو بدوام جزئي أو قبول عمل غير منظم أو من المنزل بغية الجمع بين عملهنّ بأجر ومسؤولياتهنّ الأسرية، تسهم صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأسرة في حرمان الرجال في الأسرة وتحدّ من قدرتهم على المشاركة في شؤونها.

كما أن البرامج الخاصة بمكان العمل لا تأخذ في الاعتبار مسؤوليات العمال الأسرية ما يشكل تمييزًا غير مباشر بحيث تدفع هؤلاء العمال إلى "التقصير في الأداء" المهني وتؤدي بالتالي إلى التأثير السلبي على تطور مسارهم الوظيفي في المستقبل. ويزداد الوضع صعوبة حين تضطر الأم "للانقطاع عن العمل" أو

they take a “career break” longer than the statutory maternity leave for the purposes of family care or take up parental leave provisions immediately after maternity leave.

Source: ILO (2007a).

Work injury programme

A work injury programme provides compensation for work-connected injuries and occupational illnesses. Work injury is probably the most widely covered social security risk in the world. Benefits can be in the form of short-term benefits or long-term benefits (disability or survivor pensions).

Also used: Employment injury programme.

Source: ILO (2006).

Work–life balance

Work–life balance necessitates adjusting working patterns in ways which allow people to combine work with their other responsibilities or aspirations.

Source: ILO (2008a).

Worker

The term workers, covers all employed persons, including public employees.

Source: Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155).

أخذ إجازة إضافية إثر انتهاء إجازة الوضع والأمومة مباشرة للقيام بمهام العناية الأسرية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٧).

برنامج إصابة العمل

يقدم برنامج إصابة العمل تعويضات عن الإصابات ذات العلاقة بالعمل أو الأمراض المهنية. وتشكل إصابة العمل على الأرجح الخطر الأكثر تغطية بموجب الضمان الاجتماعي في العالم. وقد تكون الإعانات على شكل إعانات قصيرة الأمد أو طويلة الأمد (نظم تقاعد الإعاقة أو الورثة).

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٦).

التوازن بين الحياة والعمل

يفترض التوازن بين الحياة والعمل تكييف أنماط العمل، بحيث تتيح للناس الجمع بين العمل وبين اهتماماتهم ومسؤولياتهم الأخرى.

المصدر: مكتب العمل الدولي (٢٠٠٨).

العامل

يشمل تعبير العمال جميع الأشخاص المستخدمين، بما في ذلك موظفو الدولة.

المصدر: اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥).

Worker in precarious employment

Workers in precarious employment can be either:

- (a) workers whose contract of employment leads to the classification of the incumbent as belonging to the groups of casual workers, short-term workers or seasonal workers; or
- (b) workers whose contract of employment will allow the employing enterprise or person to terminate the contract at short notice and/or at will, the specific circumstances to be determined by national legislation and custom.

Source: ILO (1993a).

Worker in seasonal employment

Workers in seasonal employment are workers who hold explicit or implicit contracts of employment, where the timing and duration of the contract is significantly influenced by seasonal factors, such as the climatic cycle, public holidays and/or agricultural harvests. These workers may be classified as employees or own-account workers according to the specific characteristics of the employment contract.

Source: ILO (1993a).

Worker in short-term employment

Workers in short-term employment are workers who hold explicit or implicit contracts of employment, which are expected to last longer than the period used to define casual

العامل في الإستخدام الهشّ

العاملون في الإستخدام الهشّ هم إمّا:

- (أ) العاملون الذين يؤدي عقد عملهم إلى تصنيفهم في فئة العاملين العرضيين أو العاملين لأمد قصير أو العاملين الموسميّين؛
- (ب) العاملون الذين يخوّل عقد عملهم أصحاب عملهم (من أفراد أو منشآت) إنهاء هذا العقد بموجب إخطار عاجل و/ أو تبعاً لرغبة الجهة المشغّلة، وذلك في نطاق الظروف الخاصة التي تحددها التشريعات أو الأعراف الوطنية.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).

العامل في الإستخدام الموسمي

العاملون في الإستخدام الموسمي هم العاملون على أساس عقد عمل ضمني أو صريح يتأثر توقيته ومدته بشدّة بالعوامل الموسمية مثل الدورات المناخية والحصاد ومواسم الأعياد. ويمكن تصنيف هؤلاء العاملين كمستخدمين أو عاملين لحسابهم الخاص، تبعاً للسمات الخاصة التي يتضمنها عقد العمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).

العامل في الاستخدام القصير الأمد

العاملون في الاستخدام القصير الأمد هم العاملون على أساس عقود عمل صريحة أو ضمنية يُتوقع لها الاستمرار أكثر من الفترة المعتمدة لتعريف العاملين العرضيين، لكن أقصر من تلك التي تعتمد لتعريف المستخدمين المنتظمين. ويمكن

workers, but shorter than the one used to define regular employees. These workers may be classified as employees or own-account workers according to the specific characteristics of the employment contract.

Source: ILO (1993a).

Worker not classifiable by status

Workers not classifiable by status include those for whom insufficient relevant information is available, and/or who cannot be included in any of the other categories.

Source: ILO (1993a).

Worker with family responsibilities

Workers with family responsibilities are women and men workers with responsibilities in relation to their dependent children, or other members of their immediate family, who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in an economic activity (or economic activities).

Source: Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156).

تصنيف هؤلاء العاملين كمستخدمين أو عاملين لحسابهم الخاص، تبعاً للسمات الخاصة لعقد العمل.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).
يستخدم أيضاً: العامل في الاستخدام القصير الأجل.

العامل الذي لا يمكن تصنيف وضعه

يشمل العاملون الذين لا يمكن تصنيف وضعهم العاملين الذين لا تتوفر بشأنهم المعلومات اللازمة، و/ أو لا يمكن تصنيفهم في أي من الفئات الأخرى.

المصدر: مكتب العمل الدولي (١٩٩٣).
يستخدم أيضاً: العامل الذي لا يمكن تصنيفه، تصنيف حالته.

العامل ذو المسؤوليات العائلية

العمال ذوو المسؤوليات العائلية هم العمال من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم، أو أعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم أو إعالتهم، عندما تحدّ هذه المسؤوليات من إمكانيات الاستعداد من أجل مزاولة نشاط اقتصادي، أو الالتحاق به، أو المشاركة فيه، أو الترقّي فيه.

المصدر: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦).
يستخدم أيضاً: العامل ذو المسؤوليات الأسرية.

Workplace

The term workplace covers all places where workers need to be or to go by reason of their work and which are under the direct or indirect control of the employer.

Source: Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155).

مكان العمل

يعني تعبير مكان العمل جميع الأماكن التي يجب على العمال أن يكونوا فيها أو أن يذهبوا إليها لداعي عملهم، وتكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

المصدر: اتفاقية السلامة والصحة المهنية ، ١٩٨١ (رقم ١٥٥).

Y

Youth employment

The United Nations General Assembly defined youth as those persons falling between the ages of 15 and 24 years inclusive. This definition was made for International Youth Year, held around the world in 1985. In the framework of reporting progress towards the achievement of the Millennium Development Goals, the ILO takes the lead in reporting on trends concerning the youth employment rate.

عمل الشباب

حددت الجمعية العامة للأمم المتحدة الشباب على أنهم الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة مشمولة. وهو تعريف وُضع بمناسبة الاحتفال بالسنة الدولية للشباب، الذي أقيم في مختلف أنحاء العالم عام ١٩٨٥. وفي إطار الإبلاغ عن التقدم المحرز في تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية، تقود منظمة العمل الدولية مهمة الإبلاغ عن الاتجاهات بشأن معدل التحاق الشباب بالعمل.

يستخدم أيضًا: عمالة الشباب، تشغيل الشباب، استخدام الشباب.

Bibliography

المراجع الرئيسية

Chen et al. 2005. *Progress of the World's Women 2005: Women, Work, and Poverty* (United Nations, New York).

Commission of the European Communities et al. 1993. *System of National Accounts 1993* (Brussels/Luxembourg, New York, Paris, Washington, D.C.).

EUROSTAT. 1996. *ESSPROS Manual 1996* (Luxembourg).

Homenet South Asia. 2008. *Official website*. Available at: <http://www.homenetsouthasia.org/>

Homenet Southeast Asia. 2008. *Official website*. Available at: <http://www.homenetseasia.org/>

Husmanns, R. 2004. *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment*. Policy Integration Department Working Paper No. 53 (ILO, Geneva).

International Confederation of Arab Trade Unions (ICATU). 2008. *Official website*. Available at: <http://www.icatu.org/>

International Labour Office (ILO). 2008a. *ILO Thesaurus*. Available at: www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/

—. 2008b. *Meeting of Experts on Labour Statistics*, Geneva, 1–10 April.

—. 2008c. *Social dialogue*. Available at: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/sd/index.htm>

—. 2007a. *ABC of women workers' rights and gender equality* (Geneva).

—. 2007b. *Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology* (Geneva).

—. 2006. *The Social Security Database: User Guide Book*. Available at: <http://www.ilo.org/dyn/sesame/SESHelp.SSDBCCodeBookIndex>

—. 2005. *ILO Social Security Inquiry Manual: First Inquiry, 2005* (Geneva).

—. 2003a. *Guidelines concerning a statistical definition of informal employment, adopted by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians* (November - December 2003).

— . 2003b. Checklist of good practices for mainstreaming gender in labour statistics, endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (2003).

— . ٢٠٠٣ (أ). مبادئ توجيهية بشأن تعريف إحصائي للعمالة غير المنظمة، اعتمده المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل (تشرين الثاني/ نوفمبر - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٣).

— . 2003b. Checklist of good practices for mainstreaming gender in labour statistics, endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (2003).

— . 2002a. *Decent Work and the Informal Economy: Report of the Director-General*, Report VI, International Labour Conference, 90th Session (Geneva).

— . ٢٠٠٢ (أ). العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم: تقرير المدير العام، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠ (جنيف).

— . 2002b. *Resolution concerning decent work and the informal economy*, Governing Body, 285th Session (Geneva).

— . ٢٠٠٢ (ب). قرار بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، مجلس الإدارة، الدورة ٢٨٥ (جنيف).

— . 2001. *Conclusions concerning social security*, International Labour Conference, 89th Session (Geneva).

— . 2000. *Gender! A partnership of equals* (Geneva).

— . 1999a. *Decent Work: Report of the Director-General*, International Labour Conference, 87th Session (Geneva).

— . ١٩٩٩ (أ). العمل اللائق: تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٧ (جنيف).

— . 1999b. *Unemployment, social protection and crises: Trends and issues*, Paper presented to the ILO Governing Body Committee on Employment and Social Policy, 276th Session (Geneva).

— . 1999c. *Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade*, Governing Body, 274th Session (Geneva).

— . 1998a. *Resolution concerning statistics of occupational injuries (resulting from occupational accidents)*, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians (October).

— . ١٩٩٨ (أ). قرار بشأن إحصاءات الإصابات المهنية (النتيجة عن الحوادث المهنية)، اعتمده مؤتمر العمل الدولي السادس عشر لخبراء إحصاءات العمل (تشرين الأول/ أكتوبر).

— . 1998b. *Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians* (October).

— . ١٩٩٨ (ب). قرار بشأن قياس البطالة الجزئية وأوضاع الاستخدام غير الملائمة، اعتمده المؤتمر الدولي السادس عشر لخبراء إحصاءات العمل (تشرين الأول/ أكتوبر).

— . 1993a. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)*, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January).

— ١٩٩٣ (أ). قرار بشأن التصنيف الدولي للوضع في الاستخدام، اعتمده مؤتمر العمل الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل (كانون الثاني/يناير).

— 1993b. *Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians* (January).

— ١٩٩٣ (ب). قرار بشأن إحصاءات الاستخدام في القطاع غير المنظم، اعتمده المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل (كانون الثاني/يناير).

— 1982. *Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians* (October).

— ١٩٨٢. قرار بشأن إحصاءات السكان النشطين اقتصادياً والعمالة والبطالة والبطالة الجزئية، اعتمده المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل (تشرين الأول/أكتوبر).

International Trade Union Confederation (ITUC). 2008. Official website. Available at: <http://www.ituc-csi.org/>

Self-Employed Women's Association (SEWA). 2008. Official website. Available at: <http://www.sewa.org/>

Streetnet International. 2008. General information. Available at: <http://www.streetnet.org.za/English/default.htm>

United Nations General Assembly. 1990. *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*.

الجمعية العامة للأمم المتحدة. ١٩٩٠. الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

— 1979. *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*.

— ١٩٧٩. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

United Nations Statistics Division. 2008a. City groups. Available online: <http://unstats.un.org/unsd/methods/citygroup/index.htm>

— 2008b. *Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses, Revision 2* (New York).

— ٢٠٠٨ (ب). المبادئ والتوصيات المتعلقة بتعدادات السكان والمساكن، التنقيح ٢ (نيويورك).

— 1991. *Handbook of vital statistics systems and methods: Volume 1: legal, organizational and technical aspects* (New York).

United Nations Economic and Social Council (ECOSOC). 1997. *Agreed Conclusions 1997/2* (July).

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). 2008. *About WIEGO*. Available at: <http://www.wiego.org/about/>



ILO Conventions and Recommendations

Conventions

Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)
Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
Convention concerning Home Work, 1996 (No. 177)
Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)
Night Work Convention, 1990 (No. 171)
Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)
Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103)
Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)
Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
Freedom of Association & Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87)
Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)
Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

Recommendations

Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193)
Recommendation concerning Employment Policy, 1964 (No. 122)

إتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية

إتفاقيات

توصيات

- إتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)
- إتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)
- إتفاقية العمل من المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)
- إتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)
- إتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)
- إتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)
- إتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)
- إتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
- إتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- إتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)
- إتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)
- إتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)
- إتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
- إتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- إتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
- إتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)

- توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣)
- توصية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)

جدول ملحق: نموذج عن المصطلحات المتعلقة بالوضع في الإستخدام كما وردت في الاستبيانات الوطنية

	Employer	Own-account worker	Employee	Contributing family worker
الضفة الغربية وقطاع غزة ٢٠٠٧	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	يعمل لدى الأسرة بدون أجر
المغرب ٢٠٠٤	مشغل	مستقل	مستأجر	معين عائلي
الكويت ١٩٩٥	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	
الأردن ٢٠٠٤	صاحب عمل مع وجود مستخدمين آخرين	يعمل لحسابه دون وجود مستخدمين آخرين	مستخدم بأجر	يعمل لدى الأسرة دون أجر
مصر ٢٠٠٦	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	يعمل لدى الأسرة بدون أجر
مصر ١٩٩٦	صاحب عمل	يعمل لنفسه	يعمل بأجر	
العراق ١٩٩٧	صاحب عمل	يعمل لنفسه	يعمل بأجر	يعمل لدى الأسرة
اليمن ٢٠٠٤	صاحب عمل (لديه مستخدمون)	يعمل لحسابه الخاص (ليس لديه مستخدمون)	يعمل بأجر	مشارك مع الأسرة
تونس ٢٠٠٤	يعمل لحسابه الخاص وله أجراء	يعمل لحسابه الخاص بدون أجراء	أجير	معين عائلي
سوريا ٢٠٠٤	يعمل لحسابه الخاص مع وجود مستخدمين بأجر	يعمل لحسابه بدون مستخدمين بأجر	يعمل بأجر نقدي أو عيني	مشارك مع الأسرة
قطر ٢٠٠٤	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	يعمل لدى ذويه دون أجر
عمان ٢٠٠٣	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	
البحرين ٢٠٠١	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	
الجزائر ٢٠٠٨	مستخدم	مستقل	أجير	مساعد عائلي
لبنان ٢٠٠٤	رب عمل	يعمل لحسابه	أجير	عامل لدى أسرته