



الرفاه وواجب الرعاية لعاملين و العاملات في منظمات المجتمع المدني في شمال شرق سوريا

ورقة مبنية على استبيان عاملين/ات في المجتمع المدني في شمال شرق سوريا
أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢

ميراي أبي خليل

أخصائية تعليم و استشارية في مجالات متعددة، مع تركيز على جانب الحماية في سياق العمل الإنساني و
التنموي.

فهرس المحتويات

٣	قائمة التعريفات
٤	1. المقدمة
٤	1.1. الخلفية
٤	1.2. المنهجية
٤	1.3. القيود و المحددات
٥	2. النتائج
٥	2.1. الرفاه في مكان العمل
٥	2.1.1. الرفاه الاجتماعي في العمل
٧	2.1.2. الرفاه النفسي
٩	2.2. مفهوم الحق في الحماية في العمل
١١	3. الخلاصة

قائمة التعريفات

- ◆ **العامل/ة**: كلّ من يعمل لصالح المنظمة بغضّ النظر عن المنصب أو نوع العقد.
- ◆ **الموظف/ة**: كلّ من يُدرج في جدول رواتب المنظمة ويتلقّى راتبًا محددًا ويكون مؤهلاً للحصول على المزايا.
- ◆ **المتعاقد/ة**: كلّ من يُعيّن لمشروع أو إطار زمني محدد مقابل أجر محدد.
- ◆ **الإدارة/المديرون/ات**: كلّ من يتولّى مسؤولية قيادة منظمة أو مجموعة من الموظفين/ات و/أو أعضاء مجلس الإدارة.
- ◆ **طاقم العمل**: كلّ من يعمل تحت قيادة مدير بما في ذلك الموظفين والمتعاقدين.
- ◆ **العاملين/ات المعيّنون/ات حديثًا**: كلّ من لا يتجاوز انضمامه/ا للمنظمة مدّة ٣٦ شهرًا.
- ◆ **القدامى**: كلّ من يتجاوز انضمامه للمنظمة مدّة ٣٦ شهرًا.

1. المقدمة

1.1. الخلفية

يهدف برنامج دعم المجتمع المدني التابع لمنظمة IMPACT إلى دعم المجتمع المدني في استعادة الحيّز الخاص به والاضطلاع بأدوار فعّالة. ودعمًا لهذا الهدف، يجدر فهم الحيّز والاتجاهات الحالية لمنظمات المجتمع المدني من وجهة نظر أعضاء المجتمع المدني في شمال شرق سوريا. وتقدّم هذه الفكرة خطة لهذا المشروع البحثي.

1.2. المنهجية

تعتمد هذه الدراسة على استطلاع للتصورات متعدّد القطاعات يشمل ١٥٨ عضوًا من منظمات المجتمع المدني النشطة في شمال شرق سوريا.

وتفسّر هذه الدراسة البيانات المتعلقة بحيّز منظمات المجتمع المدني وسياقها التشغيلي. وتركز في جزئها الأوّل على مجالي الرفاه الاجتماعي والنفسي وفي جزئها الثاني على مفهوم واجب الرعاية في منظمات شمال شرق سوريا.

1.3. القيود والمحددات

ركّز الاستطلاع في المقام الأوّل على مكوّنَي الرفاه الاجتماعي والنفسي واستثنى المسائل المتعلقة بالرفاه الجسدي لأعضاء منظمات المجتمع المدني. لذا، لن نتناول الرفاه الجسدي.

يظهر التوزيع الديموغرافي أنّ ٥٠ في المائة من المستطلعين/ات هم من الرقّة، و ٣٢ في المائة من دير الزور، و ٨ في المائة فقط من الحسكة. ونظرًا لغياب الاستطلاع الدقيق لمنظمات المجتمع المدني في شمال شرق سوريا، يصعب تحديد ما إذا كان المستطلعون يشكّلون عيّنة تمثيلية.

تكشف بيانات وصفية أخرى أنّ ٣٢ من المستطلعين إناث (٢١ في المائة). وتنتهي ٦٥,٦ في المائة من المستطلعات إلى الرقّة؛ وتتولّى حوالي ٥٠ في المائة من المشاركات من الرقّة مراكز صنع قرار. لكن لا ينطبق ذلك على غيرهنّ من المستطلعات في مناطق أخرى، ما يحثنا على التشكيك في صحة العينة وإمكانية إجابة نساء الحسكة ودير الزور على الاستطلاع أو حتى إتاحة الفرص لهنّ للعمل في منظمات المجتمع المدني.

اعتمدت هذا الدراسة على أداة واحدة وهي الاستطلاع. وعلى الرغم من الاستطلاعات عمليّة جدًّا، فإنّها تحدّ من الوصول إلى المعلومات النوعية وعادةً ما تُستخدم مع أدوات أخرى لإتاحة التثليث بهدف التحقّق من صحة البيانات.

تُعرف IMPACT التي أجرت هذه الدراسة كحاضنة ومانحة لمنظمات المجتمع المدني في شمال شرق سوريا. وقد تكون ديناميات العلاقة بين المانح والشريك المنقذ أثّرت على إجابات المشاركين في هذا الاستطلاع.

2. النتائج

2.1. الرفاه في مكان العمل

وفقاً لمنظمة العمل الدولية، "يرتبط الرفاه في مكان العمل بكافة جوانب الحياة العملية، بدءاً من جودة البيئة المادية وسلامتها، وصولاً إلى مشاعر العمال تجاه عملهم وبيئتهم".

وينقسم الرفاه إلى ثلاثة عناصر رئيسية وهي الرفاه الاجتماعي والنفسي والجسدي. ويتفاعل كل من هذه العناصر مع الآخر أو يؤثر عليه، وكلها ضرورية للرفاه العام.

في هذا الجزء، سننظر في رفاه مكان العمل للعاملين/ات في منظمات المجتمع المدني في شمال شرق سوريا بناءً على العنصرين الرئيسيين وهما الاجتماعي والنفسي، من دون التطرق إلى الرفاه الجسدي.

2.1.1. الرفاه الاجتماعي في العمل

يؤدي الشعور بالانتماء والترابط الاجتماعي وعلاقات العمل الصحية والإنصاف في العمل، من بين عوامل أخرى، دوراً في تعزيز الرفاه الاجتماعي. وسيقدم هذا الجزء نتائج متعلقة بهذه المكونات.

الشعور بالانتماء

تشير النتائج إلى أنّ ٨٥ في المائة من المستطلعين/ات يعتقدون أنّ رؤية المنظمة ورسالتها تعبران عن أفكارهم/ن وتطلعاتهم/ن، كما يعتقد ٨١ في المائة أنّ مشاريع المنظمة تنسجم مع أفكارهم/ن. ونلاحظ اختلافاً بسيطاً بين إجابات المجموعات المختلفة بما في ذلك الموظفين حديثاً والموظفين القدامى. ويمكن النظر إلى هذا التناغم بين العمال ومنظمات المجتمع المدني من منظورين مختلفين.

من جهة، شعور صادق بالانتماء حيث يشعر الجميع بالقبول والاندماج مع محيطهم. ويؤثر هذا الشعور على إدراك العامل لأهداف المنظمة المشتركة وإسهامه فيها.^٢

من جهة أخرى، قد يمثل هذا الانطباع بظهور إجماع كبير حول المهمة والرؤية والمشروع تمويهاً للمطابقة في مكان العمل. والمطابقة هي العملية التي يغير الأشخاص بموجبها معتقداتهم أو مواقفهم أو أفعالهم أو تصوراتهم لتتواءم مع كذب مع تلك التي تتمتع بها المجموعات التي ينتمون إليها أو يرغبون في الانتماء إليها.^٣ فعند شعور العمال بالإستبعاد، يشعرون أحياناً بالضغط لمطابقة معايير المجموعة وتوقعاتها لمجرد الانتماء. وفي ظلّ المطابقة، يفقد الأشخاص فرديتهم، ما قد يؤثر سلباً على رفاه العاملين/ات وإنتاجيتهم/ن.

قدّم ٦ في المائة من المستطلعين/ات القدامى إجابة محايدة فيما لم يعتقد ٤ في المائة أنّ رؤية المنظمة ورسالتها تعبران عن أفكارهم/ن. إضافة إلى ذلك، قدّم ١٣ في المائة من المستطلعين/ات المعينون/ات حديثاً إجابة محايدة، فيما لم يعتبر ٤ في المائة أنّ مشاريع المنظمة تعبر عن تطلعاتهم/ن. ويُعتبر هذا الموقف طبيعياً إذ إنّه مع مرور الوقت "يظهر الواقع وتتشكل فجوة بين المثالية والواقعية. ويتبين أنّ الوظيفة وبيئة العمل مختلفتان عما تخيله العمال. فيعيد الموظفون/ات تقييم التوقعات، ويفكرون في التقدّم، ويعيدون التأكيد على العوامل الإيجابية."^٥ وتُعرف هذه المرحلة بـ "المصالحة

^١ https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-wellbeing/WCMS_118396/lang-en/index.html

^٢ <https://www2.deloitte.com/us/en/blog/human-capital-blog/2021/what-is-belonging-in-the-workplace.html>

^٣ <https://www.britannica.com/topic/conformity>

^٤ تشير الفردية إلى الصفة التي تميّز الفرد عن غيره

^٥ ٢٠١٢، دكتور توماس ج. دينهام، شركة Careers In Transition المحدودة المسؤولية - نُشر الجمعة ٢٢ حزيران/يونيو ٢٠١٢

الحقيقية" وهي مرحلة صحية في مراحل الحياة الوظيفية. وقد يكون هؤلاء القدامى في هذه المرحلة، لكن ليس لدينا بيانات كافية لتأكيد هذا الافتراض أو دحضه.

علاقات العمل الصحية

ردًا على السؤال حول المحادثات المرتبطة بالمهام: "أشارك مع زملائي في مناقشات حول تطوير العمل، حتى لو كان ذلك خارج نطاق اختصاصي أو مهامي المحددة"، قدّم ٩١ في المائة من المستطلعين/ات إجابة إيجابية، فيما دحض ٤ في المائة هذا التصريح وقدّم ٥ في المائة ردودًا محايدة. يُعتبر ارتفاع مستوى المشاركة في التواصل بين الموظفين/ات في مكان العمل مؤشرًا على علاقات عمل صحية. فعند ازدياد التواصل، يميل الأشخاص أيضًا إلى المشاركة في محادثات مرتبطة بالمهام تؤدّي بدورها إلى تعزيز التغذية الراجعة، والحدّ من النزاعات، وزيادة الحوافز، وكلّ هذه تشكّل مؤشرات لعلاقات العمل الصحية .

لكن تجدر الإشارة إلى أنّ المشاركة في هذه المحادثات المهنية خارج مكان العمل قد تؤثر سلبيًا على رفاهية العمّال. فيمكن أن تشير إلى العبي الزائد والعجز عن الفصل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية، لكننا للأسف لا نملك بيانات كافية لتحليل هذا الاحتمال على مستوى أعمق.

الإنصاف

وفقًا لاتفاقية منظمة العمل الدولية، يدور الإنصاف على صون صاحب العمل لكافة حقوق العمّال وتعزيزها، مثل حقوق الوالدين - أي المرونة في العمل والحق في الإجازات الشخصية - والحق في الحماية والعمل في بيئة صحية وآمنة بما في ذلك الحق في الإجازة السنوية^٧ وتسمح لنا البيانات المتاحة بفحص بعض العناصر المتعلقة بمكوّنات الإنصاف التالية: صون الحقوق، والحق في الأجر المنصف، والحق في الحماية.

صون الحقوق

يعتقد ٩٠ في المائة من المستطلعين/ات أنّ حقوقهم/ن مصانة في أماكن عملهم/ن.

الحق في الأجر المنصف

تظهر النتائج أن ٥٢ في المائة من مجموعة الإدارة و ٤٨ في المائة من مجموعة العمّال يشعرون أنّ الراتب الذي يتقاضونه يتناسب مع طبيعة عملهم/ن، فيما ٣٧ في المائة لا يوافقون و ١٥ في المائة محايدون. إنّ المساواة في الأجر مقابل المهارات المتساوية في العمل مبدأ من مبادئ قانون معايير العمل العادلة في الولايات المتحدة الأمريكية والذي تدعمه منظمة العمل الدولية^٨.

الحق في الحماية

عند سؤال المستطلعين/ات عن معرفتهم/ن بألية تقديم الشكاوى أو التغذية الراجعة من دون تحديد ما إذا كان النظام يخاطب العمّال أو المجتمع، قدّم ٩١ في المائة من المشاركين الذكور إجابة إيجابية، مقابل ١٠٠ في المائة من النساء في الحسكة ودير الزور. لكن الوضع يختلف في الرقة، حيث لم تكن ٢٤ في المائة من المستطلعات على دراية بألية تقديم

^٦ <https://www.worktechacademy.com/seven-dimensions-workplace-wellbeing>

^٧ اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)

^٨ اتفاقية منظمة العمل الدولية للمساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)

الشكاوى أو التغذية الراجعة. وتقرّ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرّش بحق كل فرد في بيئة عمل خالية من العنف والتحرّش! وتشجّع على إنشاء نظام تقديم الشكاوى أو التغذية الراجعة للموظفين/ات.

وردّاً على سؤال "على من تقع مسؤولية حماية حقوق العمّال في قطاع منظمات المجتمع المدني؟"، يشير ٦٠ في المائة من الموظفين/ات إلى دور إدارة المنظمات بين غيرها من الأطراف في حماية حقوق العاملين/ات، فيما لا يشارك سوى ٤٠ في المائة من فريق الإدارة وجهة النظر هذه.

يساهم الإنصاف في مكان العمل في شعور العاملين/ات بالأمان والمشاركة في عملهم/ن. والمعاملة غير المنصفة ليست فعلاً قانونياً وقد تؤثر سلبيّاً على رفاه العاملين/ات. لكنّ البيانات حدّت من قدرتنا على فهم منظور العاملين/ات حول الإنصاف والحقوق وعلاقتهم بالرفاه في سياق شمال شرق سوريا بصورة شاملة. كما سلّطت الضوء على أوجه إلتباس تتطلّب المزيد من البحث، مثل:

- ◆ العناصر التي تُشعر العاملين/ات بأنّ حقوقهم/ن مصانة في منظمات المجتمع المدني رغم اعتقاد ٦٠ في المائة من المدراء أنّ هذه المسؤولية لا تقع على المنظمة.
- ◆ التناقض بين ٩٠ في المائة من المستطلعين/ات الذين يؤكدون أنّ حقوقهم/ن مصانة و ٦١ في المائة منهم الذين يعتقدون أنّ روايتهم/ن غير عادلة.
- ◆ وعي العاملين/ات على حقوقهم لأنّ الجميع لا يقيّم إلا ما يعرفه. وبالتالي، من الضروري وضع تعريف واضح لجميع الحقوق قبل تقييم مدى صون هذه الحقوق.

2.1.2. الرفاه النفسي

وفقاً لمنظمة الصحة العالمية، "يُعرّف الرفاه النفسي" أو "الصحة النفسية" بإدراك الأفراد لإمكاناتهم الكاملة، وقدرتهم على التعامل مع ضغوط الحياة الطبيعية، والعمل بشكل منتج ومثمر، والمساهمة في مجتمعهم."^{١٠} بعبارة أخرى، ترتبط بإدارة الفرد لعواطفه وأفكاره وتصرفاته.

ويشمل الرفاه النفسي، على سبيل المثال لا الحصر، القدرة على اتّخاذ القرارات، وتعزيز احترام الذات، وتصوّر النمو المهني مع الحفاظ على التفاؤل. وسنتناول في القسم أدناه عناصر الرفاه النفسي هذه.

إبداء الآراء وصنع القرار

صرّح ٧٣ في المائة من الموظفين/ات و ٩٥ في المائة من المدراء أنّهم/ن يتمتّعون/ون بحريّة في العمل لمشاركة آرائهم/ن أو للاعتراض. ويعبّر الرأي عن حكم شخصي. وقد يُقبل أو يُرفض، لكن الأهمية تكمن في التعبير عنه. ومن شأن إبداء الآراء أن يكون مؤشراً أو/و داعماً للثقة والانفتاح على التعلّم. فقد أتاح التعبير عن الآراء للأشخاص بالشعور بأنهم جزء من عملية صنع القرار.

^٩ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرّش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)

<https://www.fph.org.uk/policy-advocacy/special-interest-groups/special-interest-groups-list/public-mental-health-special-interest-group/better-mental-health-for-all/concepts-of-mental-and-social-wellbeing/>

يؤكد ٧٠ في المائة من الموظفين/ات و ٩٥ في المائة من المدراء أنهم/ن يتمتعون بالقدرة على اتخاذ القرارات المرتبطة بالمهام. وقد يحث صنع القرار، بالإضافة إلى كونه مهارة، على التفكير الإيجابي ويعزز الرفاه النفسي^١ من خلال ضمان إشراك الأشخاص في النظام وتعزيز شعورهم بالملكية والانتماء.

إحترام الذات

عند سؤال المستطلعين/ات عما إذا كانت اقتراحاتهم/ن تؤخذ في الاعتبار أثناء تطوير المشاريع أو البرامج؛ أي إذا شعروا أنّ مساهماتهم/ن تُقدَّر، أكد ٧٨ في المائة من الإناث و ٨١ في المائة من الذكور ذلك. كما أكد ٩٥ في المائة من فريق الإدارة و ٧١ في المائة من الموظفين/ات هذا التصريح.

ويشعر ٩٤ في المائة من الإناث و ٨٥ في المائة من الذكور المستطلعين بالمساواة مع زملائهم/ن في العمل، بغض النظر عن الجنس أو الدين أو الجنسية. وترتبط علاقة وثيقة بين الشعور بالمساواة واحترام الذات. فيعزز الشعور بالمساواة احترام الذات وبالتالي رفاه الفرد الشامل.

في ما يتعلق بتقدير المجتمع المحلي، يشعر ٥٥ في المائة من المستطلعين أنّ المجتمع ينظر للعاملين/ات في منظمات المجتمع المدني إيجابيًا.

يعكس احترام الذات شعور الفرد الذاتي بالقدرة أو القيمة الشخصية^٢ ويشير "ماسلو" إلى حاجة الأفراد إلى كلّ من تقدير الآخرين واحترام الذات الداخلي لبناء احترام الذات. وتظهر النتائج ارتفاع معدّلي احترام الذات وتقدير العاملين/ات في المنظمة. ومع ذلك، لا يشعر ٤٥ في المائة من العاملين/ات في منظمات المجتمع المدني بالتقدير الكامل من قبل مجتمعهم المحلي.

النمو المهني

تشير النتائج إلى أنّ ٢٠ في المائة من المدراء و ٣٥ في المائة من الموظفين/ات المستطلعين/ات يعتبرون عملهم/ن مع منظمات المجتمع المدني مؤقتًا ولا يعبر بشكل كامل عن رغبتهم/ن المهنية.

ولا يعتبر ٩ في المائة من المدراء أنّ العمل المدني هو مجال العمل الذي يرغبون في مواصلة حياتهم المهنية فيه، وقد أيد ذلك ٢٥ في المائة من العاملين/ات. وتجدر الإشارة إلى رفض جميع المستطلعين/ات في الحسكة لهذا التصريح.

كما يعتقد ٢٨ في المائة من المدراء أنّ فرصهم/ن في بناء مستقبل مهني في مجال منظمات المجتمع المدني محدودة، ويؤيد ٤٩ في المائة من الموظفين/ات هذا التصريح.

وتجدر الإشارة إلى أنّ حوالي ١٦ في المائة من المستطلعين/ات لا يؤيدون أيًا من التصريحين أو يدحضونه.

يشير النمو المهني إلى اكتساب مهارات وخبرة عملية جديدة تساعد الفرد في تحقيق هدف وظيفي. وهو يرتبط بالتفاؤل والتطلعات للمستقبل. وقد أظهرت الدراسات أنّ غموض المسار المهني أو بطئه قد يؤثّران على كلّ شيء بدءًا من الرفاه والمشاركة إلى الإنتاجية ودوران الموظفين/ات^٣ وتصبح المنظمات في وضع خطر حينما تؤثر الشكوك المهنية المستقبلية على العديد من المدراء وتزعزع أداءهم الاجتماعي والنفسي.

١١ المواقف والآراء، الطبعة الثانية، أوسكامب، س. ١٩٩١

<https://www.verywellmind.com/what-is-self-esteem-2795868١٢>

١٢ دليل شركة Hays UK لاتجاهات الرواتب والتوظيف لعام ٢٠١٩

الأمن والتفاؤل

ردًا على السؤال التالي: أعمل حاليًا بعقد واضح يُشعري بالأمان تجاه وظيفتي، تختلف الإجابات بين المجموعات. فيوافق ٩١ في المائة من الإناث و ٧١ في المائة من الذكور على هذا التصريح. كما يوافق عليه ٧٣ في المائة من طواقم العمل و ٧٨ في المائة من المدراء. أما الاختلاف الرئيسي، فظهر بين مجموعة المستطلعين/ات التعاقديين والموظفين/ات الثابتين، حيث أكد ٥٩ في المائة من المجموعة الأولى و ٨٣ في المائة من المجموعة الثانية أنهم يشعرون بالأمان حيال وظائفهم/ن الحالية.

في ما يتعلق بالأمن الوظيفي في المستقبل والذي يُعتبر عاملاً أساسيًا لأمن العمل، لا يشعر ٦٦ في المائة من المستطلعين/ات بالأمان حياله. ونلاحظ أوجه تشابه في الردود بين كافة مجموعات المستطلعين/ات.

تشير نتائج كلا السؤالين إلى أنه حتى في حال شعور المستطلعين/ات بالأمان في وظائفهم/ن الحالية، لا يزال لديهم/ن مخاوف بشأن مسيرة عملهم مستقبلاً. وفقاً لمنظمة العمل الدولية، يرتبط أمن العمل بظروف عمل آمنة تعزز رفاهية العمال.^٤ ولا يقتصر على تعزيز السلامة من الضرر المادي، بل يتعلق أيضًا بتعزيز بيئة خالية من التهديدات العاطفية. وقد يؤثر انعدام الأمن الوظيفي المستقبلي على الحاضر إذ قد يؤثر سلبًا على مشاركة العاملين/ات المعنيين وتحفيزهم/ن وفعاليتهم/ن ورفاههم/ن.

لقد ثبت أنّ الشعور بالانتماء والإنصاف والقدرة على التواصل الاجتماعي واتخاذ القرارات والتخطيط للمستقبل في العمل يقلل من الإجهاد المرتبط بالطلب على العمل، ويعزز التماسك، ويحد من معدّل دوران العاملين/ات. وعلى الرغم من إيجابية النتائج، إلا أنّ عدد القدامى المحدود بين المشاركين في الاستطلاع يشير إلى ارتفاع معدّل دوران الموظفين/ات. فقد عُيّن ٨٣,٥ في المائة من طواقم العمل و ٨٧ في المائة من الإدارة العليا حديثًا مقابل ٤,٤ في المائة فقط من المدراء التنفيذيين وأعضاء مجلس الإدارة و ٢,٥ في المائة من طواقم العمل الذين عملوا لدى المنظمة لمدة ٥ سنوات أو أكثر. وقد يُعزى ارتفاع معدّل دوران الموظفين/ات إلى عوامل مختلفة مثل العوامل الخارجية والعوامل الشخصية وعوامل بيئة العمل، وخاصة صراعات القوى وديناميكيات العمل المتوترة والشعور بالإجحاف وانعدام التطلعات المتفائلة للمستقبل. ويتطلب هذا التناقض بين مثالية مكان العمل الواضحة في الإجابات على الاستطلاع وعدد القدامى المحدود إلى بحث أعمق لفهم الواقع بشكل أفضل.

2.2 مفهوم الحق في الحماية في العمل

ينطوي واجب الرعاية على تحمّل المسؤولية تجاه صحة العاملين/ات وسلامتهم/ن ورفاههم/ن. ويقتضي ذلك حماية رفاههم/ن إن كان في مكان عملهم/ن أو في مهام رسمية خارج موقع العمل أو وحتى في الخارج .

في هذا الجزء من الدراسة، سنكشف عن النتائج المتعلقة بتصوّر الإدارة وطواقم العمل لمفهوم حقوقهم/ن ومسؤولياتهم/ن في الحفاظ على حماية العاملين/ات ورفاههم/ن وتعزيزهما.

يؤكد ٩٦ في المائة من المستطلعين/ات على حق العاملين/ات في تلقي تعويض يشمل المخاطر الأمنية والنفسية الناتجة عن ظروف العمل. فيما يعتقد ٤٨ في المائة أنّهم يتمتعون بضمانات كافية في ما يخصّ التعويض عن الأمن والسلامة والحماية الشخصية في المواقف الخطرة.

^٤ <http://www.ilo.org/sesame/SEHELP.NoteWS1>

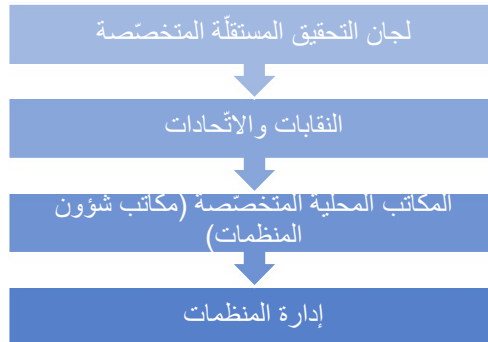
^٥ <https://www.mindtools.com/pages/article/what-is-duty-of-care.htm>

وقد وافق ٩٤ في المائة من المستطلعين/ات على أنّ مسؤولية ضمان حماية العاملين/ات وصحتهم/ن النفسية تقع على عاتق منظمات المجتمع المدني. واتفق ٩٦ في المائة من المستطلعين/ات على الحاجة إلى منصّة للتواصل ودعم العاملين/ات في هذه المنظمات.

أمّا في السؤال المتعلّق بإسناد مسؤولية حماية حقوق العاملين/ات في منظمات المجتمع المدني، تقدّم الإجابات سلّمًا للمسؤوليات التي تختلف بين المدراء والموظفين/ات. لكن يشير كلاهما إلى أن إدارة المنظمة تحتل المرتبة الرابعة. فأشار ٦٠ في المائة من طواقم العمل إلى دور إدارة المنظمات، إلى جانب غيرها من الأطراف، في حماية حقوق العاملين/ات، فيما شارك ٤٠ في المائة فقط من فريق الإدارة وجهة النظر هذه. ويوضح الرسمان البيانيان أدناه مفهوم كلا المجموعتين لكيانات سلّم المسؤولية تجاه واجب رعاية العاملين/ات.



الشكل ١ سلّم الكيانات المسؤولة عن واجب رعاية العمال من وجهة نظر المديرين



الشكل ٢ سلّم الكيانات المسؤولة عن واجب رعاية العمال من وجهة نظر الموظفين

يبدو أنّ العاملين/ات لدى منظمات المجتمع المدني التي شاركت في هذا الاستطلاع يدركون أهمية حمايتهم/ن ورفاههم/ن حسبما أشارت النتائج. ويعتقدون أنّهم سيستفيدون من نظام دعم لتعزيز رفاههم/ن ومن تعويضات أكبر عن الأمن والسلامة والحماية الشخصية. أمّا في ما يتعلّق بالكيانات المسؤولة عن ضمان واجب الرعاية، فإنّ معظم المستطلعين لا يدرجون إدارة المنظمات في أعلى سلّم المسؤوليات. ويعتمد واجب رعاية المنظمة على قوانين البلد وأحياناً على الجزء من البلد الذي تعمل فيه. وعلى المنظمات أن تحترم الالتزامات القانونية؛ لكن في بعض البلدان، القوانين غائبة أو غير مطبّقة. في هذه الحالات، يصبح واجب الرعاية مسؤولية أخلاقية للمنظمات التي تلتزم عادةً بمعايير الصحة والسلامة وحقوق الإنسان الدولية لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية.

٣. الخلاصة

طُرح مفهوم واجب الرعاية بما فيه تعزيز حقوق العمّال ورفاههم مؤخرًا في المنطقة. وليست النتائج المتعلقة ببعض عناصر الرفاه مثل التفاؤل بشأن المسارات الوظيفية المستقبلية، والمواءمة مع مهمة منظمات المجتمع المدني ورؤيتها ومشاريعها، وصون الحقوق حاسمة. ويبدو أنّ عناصر أخرى مثل الاندماج الاجتماعي، والمساهمة في صنع القرار ، وصون الحقوق، أوجه مهمة لمنظمات شمال شرق سوريا. لكن ارتفاع معدّل دوران الموظفين/ات يتناقض مع هذه النتائج لأنّه قد ينتج عن الإرهاق أو الضيق من بين غيرهما من الأسباب المحتملة.

وأتفق معظم المستطلعين/ات على حاجتهم إلى تعويض أكبر عن المخاطر التي يتعرّضون لها في العمل وأنّهم سيستفيدون من الدعم والتواصل مع الآخرين. لكنهم يختلفون على الكيان الذي سيتولّى واجب رعاية العاملين/ات.

ثمّة احتمال ألا يعكس المشاركون في الاستطلاع خصائص العمّال في منظمات المجتمع المدني في شمال شرق سوريا على نطاق أوسع بدقّة. كما هناك شكّ في خضوع رفاه العاملين/ات ومفهوم الحقوق وواجب الرعاية للتأثير الثقافي والتحيّز وربّما المخاوف من المسؤوليات والمصاريف الإضافية.

بهدف ضمان صحة النتائج وتعميق فهم هذه المواضيع المعقّدة، يجدر تعزيز البحث في الآتي:

- ١- وعي عمّال منظمات المجتمع المدني على حقوقهم/ن إذ إنّه يجدر فهم الحقوق لتقييم مدى صونها.
- ٢- معرفة منظمات المجتمع المدني بالمعايير الدولية للرفاه في مكان العمل والقوانين والأنظمة المحليّة ومسؤوليات الإدارة القانونية والأخلاقية بالإضافة إلى استعداد المنظمات المادّي والبشري للالتزام بهذه المعايير.
- ٣- أسباب تدني نسبة القدامى بين العاملين/ات وعلاقتها بالرفاه في مكان العمل.