

26 يناير/كانون الثاني 2006

## البوسنة والهرسك: تفشي التمييز يسدُّ الطريق أمام عودة اللاجئين

" أثناء الحرب أردنا الاستمرار في تشغيل المصنع، على الرغم من تعرضه للقصف، ولكن إدارة المصنع [ألوميني] قامت بطردنا لأننا كنا من الصرب أو المسلمين." نيبوشا سبايتش، موظفة سابقة في مصنع ألوميني.

" لم يكن ما حدث حرباً، بل تدميراً للمسلمين. وهذه المدينة لم تُمْتُ كأَي مدينة مناجم ميتة، وإنما قُتلت بسبب التمييز." بيسا هادزبايرا موفيتش، موظفة سابقة في مناجم ليوبيا.

قالت منظمة العفو الدولية اليوم إن التمييز في التوظيف ظل يشكل إحدى أخطر العقبات التي تعترض عودة اللاجئين والمهجرين داخلياً إلى ديارهم في البوسنة والهرسك. وقال عمر فيشر، الباحث في شؤون البوسنة والهرسك في منظمة العفو الدولية، "إنه بعد مرور عشر سنوات على اتفاقية دايتون، عجزت سلطات اتحاد البوسنة والهرسك وسلطات جمهورية صربسكا عن التصدي لانتهاكات الحقوق الإنسانية للعمال".

وفي تقريرها الأخير المعنون بـ: البوسنة والهرسك-خلف الأبواب الموصدة: التمييز العرقي في العمل، أبرزت منظمة العفو الدولية ظاهرة استمرار التمييز ضد العمال المنتمين إلى الأقليات العرقية، بما ذلك في مجالات تكافؤ الفرص في الحصول على العمل والتعويض وغيرهما من أشكال الإنصاف على عمليات الطرد الجائر. إبان الحرب التي دارت في الفترة 1992-1995 بين الجماعات العرقية الثلاث التي تشكل اليوم كيان البوسنة والهرسك، أزهق البوسنيون المسلمون والصرب البوسنيون والكروات البوسنيون أرواح عشرات الآلاف من الأشخاص، بينما طردوا ملايين الأشخاص من ديارهم. وتعرض عشرات الآلاف من العمال في تلك المناطق للتمييز والفصل الجائر من العمل بسبب انتماءهم العرقية. وشكلت عمليات الفصل من العمل بسبب التمييز، في العديد من الحالات، الخطوة الأولى على طريق "حملات التطهير العرقي" العدوانية، التي شملت عمليات القتل والتهجير القسري والترحيل.

وقد تضمنت اتفاقية دايتون، ولا سيما الملحق رقم 7 المتعلق باللاجئين والمهجرين داخلياً، اعترافاً صريحاً بالحق في العودة بوصفه يمثل إنصافاً على انتهاكات حقوق الإنسان الناجمة عن عمليات التهجير أو الترحيل غير القانونية،

ووسيلةً لقلب الآثار السلبية لعمليات " التطهير العرقي ". وفي السنوات العشر التي أعقبت نهاية الحرب، عاد نحو نصف الأشخاص المهجرين بسبب النزاع، والبالغ عددهم 2 مليون شخص، إلى ديارهم. وقال عمر فيشر إنه "عندما يعود المهجرون من أفراد الأقليات إلى منازلهم، غالباً ما يتعين على العائدين أن يناضلوا من أجل التغلب على التمييز المستمر والمتفشي في الحصول على العمل الذي يُمارس ضدهم". وأضاف يقول إنه "من دون الحصول على عمل، لا يستطيع العديد من العائدين ضمان التمتع بمستوى معيشي كاف. وفي مواجهة حالة البؤس التي يقاسونها، يقرر العديد منهم إما أن يعودوا أدراجهم إلى مناطق التهجير، أو يكتفوا فيها كي يستمروا في أعمالهم، بينما يهاجر آخرون بحثاً عن فرص العمل".

إن الحق في عدم التعرض للتمييز، بما في ذلك الحق في التمتع بالحق في العمل، منصوص عليه في عدد من المعايير والمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، التي أصبحت البوسنة والهرسك دولة طرفاً فيها. وإن قوانين العمل في اتحاد البوسنة والهرسك وجمهورية صربسكا تحظر التمييز في التشغيل. كما أنها تتضمن أحكاماً تنص على دفع تعويضات إلى ضحايا عمليات الطرد من العمل على أساس التمييز. بيد أن مثل هذه الأحكام تظل غير كافية. ومن بين المشكلات الأخرى أن هذه الحماية القانونية لا تنطبق على جميع العمال الذين يفقدون وظائفهم نتيجة للتمييز، وأن التعويض، إن قُدم، غير كاف بشكل صارخ، ويُعتبر نوعاً من التعويض "الرمزي" على وجه العموم. ومما يترتد أهمية موازية أن الآليات التي تنظر في مطالبات العمال السابقين ودفع التعويضات إما غير موجودة أو محدودة للغاية. ولم يتم البت حتى الآن في الأغلبية العظمى من هذه المطالبات .

وفي الحالات التي طُرد فيها العمال من عملهم بصورة جائرة من الشركات المملوكة للدولة بسبب انتمائهم العرقي، فإن الدولة لم تحترم مبدأ عدم التمييز في التمتع بالحق في العمل؛ أما في الحالات التي طُرد فيها العمال من قبل الشركات الخاصة، فإن الدولة لم توفر للعمال الحماية من التمييز. وفي جميع الحالات، فإن للعمال الذين طُردوا من عملهم بسبب التمييز الحق في الحصول على الإنصاف الكامل على انتهاكات حقوق الإنسان التي تعرضوا لها.

## حالات

\* مصنع ألومينيوم للألمنيوم في موستار ( اتحاد البوسنة والهرسك):

كانت شركة ألومينيوم إحدى أكبر الشركات المملوكة للدولة في يوغسلافيا. وإبان الحرب وبعدها، طُرد عمال غير كروات من عملهم بصورة جائرة بسبب انتمائهم العرقي. وفي مدينة موستار المقسّمة، أتبعت شركة ألومينيوم سياسة التمييز العرقي، التي لا تزال نتائجها ملموسة وعناصرها تُمارس حتى الآن. وقد تحولت الشركة ألومينيوم من كونها شركة تضم عدداً كبيراً من الموظفين المنتمين إلى الجماعات العرقية الرئيسية الثلاث، إلى شركة تهيمن فيها قوة العمل الكرواتية.

\* شركة ليوبيا لمناجم الحديد بالقرب من بريدور (جمهورية صربسكا)

في بداية الحرب، أصبحت هذه الشركة التي كانت مملوكة للدولة حينئذ، تحت سيطرة سلطات الأمر الواقع المحلية لصرب البوسنة. وعمدت الإدارة الجديدة لمناجم ليوبيا إلى ممارسة التمييز المنهجي ضد ما لا يقل عن 2000 عامل من غير الصرب، وذلك بطردهم جماعياً لا لشيء، إلا بسبب انتمائهم العرقي. وقد اقتيد آلاف المسلمين البوسنيين والكروات البوسنيين، وبينهم عمال سابقون في المناجم، إلى معسكر أومارسكا للاعتقال، الذي أُقيم في مجمع مناجم ليوبيا. وفي معسكر أومارسكا وقعت عمليات تعذيب وقتل جماعية. ولم تتم إعادة عمال ليوبيا المفصولين بصورة

جائزة إلى وظائفهم، كما أنهم لم يحصلوا على أي شكل من أشكال التعويض. وفي العام 2004، وقّعت المؤسسة الدولية LNM (وهي الآن جزء من شركة "ميتال ستيل") اتفاقية لإقامة مشروع مشترك يتعلق بإنشاء شركة جديدة، وهي شركة مناخم ليوبيا الجديدة، التي يمتلك المستثمر الأجنبي نسبة 51% من رأسمالها.

## خلفية

بموجب اتفاقية الإطار العام للسلام في البوسنة والهرسك (المعروفة باسم اتفاقية دايتون)، أنشأ كيانان يتمتعان بحكم شبه ذاتي في البلاد، وهما اتحاد البوسنة والهرسك وجمهورية صربسكا. ومنذ نهاية الحرب، استمر المجتمع الدولي في ممارسة تأثير كبير على العملية السياسية في البوسنة والهرسك، وذلك كجزء من عملية التنفيذ المدني لاتفاقية دايتون، التي يقودها الممثل السامي الذي يتمتع بصلاحيات واسعة.

انظر: البوسنة والهرسك: خلف الأبواب الموصدة : التمييز العرقي في العمل ( رقم الوثيقة 63/001/2006 ) EUR  
على الموقع: <http://web.amnesty.org/library/index/engneur630012006>