العمل اللائق وفقا لمعايير منظمة العمل الدولية

الإطار العام- التدخلات الوطنية

القيم الأساسية للعمل اللائق كما وردت ضمن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998 وتشمل:

أ- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛

ب- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي،

ت- القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛

ث- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

الهدف من الورقة:

تهدف هذه الوثيقة إلى تسليط الضوء على معايير العمل اللائق وفق معايير منظمة العمل الدولية، والتدخلات الوطنية لترسيخ هذا المفهوم في قطاع العمل، ومدى استجابة هذه التدخلات وحساسيتها للنوع الاجتماعي، والمقترحات المستقبلية والتدخلات المقترحة.

الإطار العام لمفهوم العمل اللائق

برز مفهوم " العمل اللائق" كتعبير مقتضب يلخص مجمل مبادئ ومعايير العمل الواجب العمل على توفيرها لجميع العاملين في مختلف أنحاء العالم، ويمكن تلخيص هذا المفهوم في عبارات قصيرة تتمثل في أن من حق أي إنسان في العالم أن يكون قادرا على الحصول على وظيفة تمكنه من العيش بكرامة.

استخدم مصطلح "العمل اللائق" لأول مرة من قبل المدير العام السابق لمنظمة العمل الدولية خوان سومافيا في مؤتمر العمل الدولي في 1999، و قد تم اعتماده من قبل الأمم المتحدة في قياسها للأهداف الإنمائية للألفية، ومنذ العام 2005 تم استخدام مفهوم "العمل اللائق" كمؤشر أو هدف من الأهداف الإنمائية.

تبنت منظمة العمل الدولية والتي تمثل مختلف أطراف الإنتاج في العالم من الحكومات وأصحاب العمل والعمال تعريفا شاملا لهذا المفهوم يتمثل في "**إيجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الإنسانية، يوفر الأمان للعاملين في مكان العمل ويوفر الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم، ويوفر فرصا جيدة للتنمية الشخصية والمهنية ويشجع على الاندماج الاجتماعي، ويعطي البشر الحرية في التعبير عن همومهم ومخاوفهم وتنظيم أنفسهم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع**".

وفق مضمون إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والصادر في العام1998 فإن جميع الدول الأعضاء بموجب انضمامها لمنظمة العمل الدولية قد قبلت بملء إرادتها المبادئ والحقوق الواردة في دستور منظمة العمل الدولية وفي إعلان مبادئ فيلادلفيا، وتعهدت على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها وبما يتماشى وظروفها الوطنية، كما أن جميع الدول التي لم تصادق على الاتفاقيات ومنها الاتفاقيتين 100 و 111 بمجرد انتمائها إلى المنظمة أصبحت ملزمة بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية الواردة فيها.

كما أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد أكدتا على مبدأ المساواة وعدم التمييز[1]، كما نصت المادة 3 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والثقافية على مبدأ المساواة بين الذكور والإناث.[2] كما نصت اتفاقية سيداو على إلزامية قيام الدول الأطراف بكل ما يلزم للقضاء على التمييز بحق المرأة.[3] وهذه الاتفاقيات المذكورة تنسجم وتتفق مع ما ورد في الاتفاقيتين 100 بشأن المساواة في الأجور الصادرة في 1951 و الاتفاقية رقم 111 بشأن عدم التمييز في الاستخدام الصادرة في 1958 والتي

[1] أنظر المادة 1 و 2 و المواد 22 إلى 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
[2] انظر المادة 3 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
[3] انظر المادة 11 من اتفاقية سيداو

تعتبران ملزمة للاعضاء المنطويين تحت راية منظمة العمل الدولية بمجرد الانضمام ولا تحتاج من الدول المصادقة عليها.

بالنتيجة فإن مفهوم العمل اللائق نظريا وعمليا يستند في جوهره ومضمونه على كل ما صدر من منظمة العمل الدولية من اتفاقيات وتوصيات تحمي الحقوق الأساسية في العمل لكل من النساء والرجال، وتؤكد على النوع الاجتماعي في تكريس هذه الحقوق.

الجهود والتدخلات الوطنية

يتسم سوق العمل الفلسطيني بسمات خاصة ترجع بالأساس للإحتلال، وللحالة السياسية وانعكاسها على الحالة الاقتصادية وعدم قدرة السوق الفلسطيني على النمو ومحدودية الوظائف في كلا من القطاع العام والخاص مما يؤدي إلى حالة من الارتفاع المتزايد لمعدلات الفقر والبطالة خاصة بين خريجي الجامعات و التي تصل الى معدلات قياسية في كل من الضفة الغربية حيث تصل الى 25% ، وفي قطاع غزة تصل الى 40%، و تتركز البطالة بين صفوف النساء بمعدلات تزيد40%[4].

كما أن ضعف مشاركة النساء في سوق العمل والتي قد تصل في أحسن مستوياتها إلى 19% ومحدودية الانتساب للنقابات وضعف مشاركة كلا من العمال و العاملات في الأجسام النقابية والتي لا تزيد عن 20% في أحسن حالاتها[5] ، يفقد قدرة النقابات العمالية على تمثيل مصالح عمالها، والتأثير في هذه السياسات، مما يؤثر على جودة و نوع العمل المقدم لهم/ هن.

إن ارتفاع نسب البطالة بين النساء بسبب التمييز وغيرها من الأسباب، وغياب تمثيل مضمون لهن في النقابات العمالية أضعف من قدرتهن في عملية التنمية وإعمال مبدأ العمل اللائق.

في العام 2010 بدأت الجهود الفلسطينية والتي ترأستها الحكومة في إدارة الحوار الثلاثي بين ممثلي الحكومة في وزارة العمل و شركائها من ممثلي النقابات العمالية و ممثلي أصحاب العمل في القطاع الخاص، وانصب

4 انظر تقرير جهاز الاحصاء المركزي
5

اهتمام الشركاء على ضرورة العمل على تحسين واقع سوق العمل و إعادة النظر في جميع مكوناته، بما ينسجم مع متطلبات العمل اللائق.

تم التوافق على صياغة الأهداف والأولويات وفق خطة إستراتيجية لقطاع العمل لترسيخ أسس العمل اللائق للفترة من 2013-2016 أخذ الشركاء على عاتقهم القيام بمراجعة شاملة لكافة مكونات قطاع العمل في جميع المستويات السياساتية و التشريعية و على مستوى الممارسات والإجراءات، وتمثل الأولويات الستة التالية أهداف العمل اللائق:

1- خفض معدلات البطالة وتعزيز فرص التشغيل اللائق لكال الجنسين في إطار تنمية بشرية مستدامة.
2- تدريب مهني منظم وفعال يرفد سوق العمل بما يحتاجه من العمالة الماهرة وشبه الماهرة من كال الجنسين.
3- تعاونيات منظمة وتحقق عائد ذا تأثير فعال على النمو الاقتصادي والاجتماعي
4- منشآت قطاع العمل ملتزمة بالقوانين واللوائح التنفيذية والقرارات ذات الصلة وصولا الى العمل اللائق لجميع العاملين فيها.
5- علاقات عمل مستقرة وحوار اجتماعي راسخ وديمقراطية نقابية يحميها ويكلفها القانون في إطار التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
6- الوصول الى نظام ضمان اجتماعي شامل وعصري في دولة فلسطين.

تشكل الأولوية الخامسة الآلية التي من خلالها يمكن تحقيق أهداف العمل اللائق، من خلال تمكين العمال والعاملات من حق التفاوض مع أرباب العمل من أجل الدفاع عن حقوقهم وتحسين شروط عملهم، الأمر الذي يتطلب تمكينهم قانونيا وحقوقيا وعملياً من تنظيم أنفسهم في منظمات نقابية (نقابات عمالية) لضمان إمكانية إجراء المفاوضة، كما أن الحوار الاجتماعي بين الأطراف (الحكومة، والعمال وأصحاب العمل) هو الآلية التي يجب اعتمادها لضمان الحقوق الأساسية وتحسين شروط وظروف العمل ، وتسوية النزاعات العمالية الجماعية والحد من حالات الإضراب.

منذ 2013/1/1 فرض الحد الأدنى للأجر بقيمة 1450 شيكل للعاملين بالأجر الشهري، وفي 20 أكتوبر/2016 وضع أول قانون ضمان اجتماعي فلسطيني، والجهود منصبة حاليا على وضع قانون تنظيم نقابي يأخذ بعين الاعتبار ضمان ممارسة العمل النقابي وفق المعايير الدولية وأفضل الممارسات الإقليمية والدولية، كما تم تشكيل فريق وطني لمراجعة تشريعات العمل خاصة قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 لمواءمته مع الاتفاقيات والمعايير الدولية خاصة الاتفاقيات التي التزمت بها فلسطين بصفتها دول غير عضو مراقب، صادقت على مجموعة من الاتفاقيات الدولية والتزمت بها.

مدى استجابة برامج العمل اللائق لحقوق النساء

بفحص مدى حساسية هذه وثيقة العمل اللائق للنوع الاجتماعي من حيث دورها في تمكين النساء للدفاع عن مصالحهن من خلال نقابات عمالية فاعلة وقوية وكذلك عبر فهم سليم لما ورد من نصوص قانونية في قانون العمل الفلسطيني، نرى أن الوثيقة الفلسطينية للعمل اللائق قد استجابت من حيث البناء والمحاور لمساهمة المرأة كجزء ومكون أصيل في سوق العمل، وهذا ما يمكن ملاحظته من التوجهات الأساسية الستة التي تقوم عليها الوثيقة، إلا أن الوثيقة تحتاج لمزيد من التعمق فيما يتعلق بمفهوم ومضمون مساهمة المرأة في الحوار الثلاثي وضمان مشاركتها الفعالة في العمل النقابي لغايات تعزيز مبدأ المساواة وعدم التمييز بينها وبين الرجل.[6]

وثيقة العمل اللائق الفلسطيني لم تولي مفهوم الوساطة والمفاوضة الجماعية ورصد وتوثيق الانتهاكات الواقعة على المرأة في سوق العمل الاهتمام الكافي، واكتفت بالإطار العام كجزء من المحاور المشار اليها في وثيقة العمل الاستراتيجي.

نعتقد أن الأدوات المذكورة كالوساطة والمفاوضة الجماعية يجب أن ترقى لمستوى الضمانات الأساسية لتعزيز مفهوم العمل اللائق، وهي لا تقل أهمية عن الآليات التقليدية كالمحاكم العمالية أو الآليات شبه القضائية كالشكاوى.

[6] لمزيد من التفاصيل انظر الإطار الاستراتيجي للعمل اللائق

الآفاق والتدخلات المقترحة

لا شك أن الجهود الوطنية والدولية الساعية لترسيخ مبادئ ومعايير العمل اللائق تتطلب تكاتف الجهود للعمل ضمن الأولويات التالية:

الأولوية الأولى

ضرورة تكثيف الجهود الوطنية والرسمية لشجيع مراجعة تشريعات العمل الفلسطينية والتأكد من مواءمتها للمعايير الدولية خاصة مبادئ العمل اللائق ومتطلباته.

الأولوية الثانية

بناء على نتائج التقييم لبرنامج العمل اللائق المطبق في الأراضي الفلسطيني للفترة من 2013- 2016 التي تمت من قبل الشركاء الاجتماعيين ومنظمة العمل الدولية، وتحديد الثغرات والفجوات، نوصي أنه من الضروري عند تجديد البرنامج للسنوات الثلاث القادمة أن يأخذ بعين الاعتبار في أهدافه وأولوياته القادمة للنوع الاجتماعي ورصد الموازنات وتوفير الامكانات المادية والبشرية لضمان جسر الفجوة بين التشريعات والممارسات.

مسودة