

٧ أكتوبر اليوم العالمي للعمل اللائق

الاهداف الاستراتيجية الاربعة
التي يقوم عليها العمل اللائق:



• استحداث فرص العمل

• توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

• تعزيز الحوار الاجتماعي

• ضمان احترام الحقوق في العمل



الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين General Federation of Bahrain Trade Union

Tel: (+973) 17727333

Fax: (+973) 17729599

P.o.Box : 26805, Manama, Kingdom of Bahrain

تلفون: ١٧٧٢٧٣٣٣ (٠٠٩٧٣)

فاكس: ٧٧٢٩٥٩٩ (٠٠٩٧٣)

ص.ب: ٢٦٨٠٥ - المنامة - مملكة البحرين

gfbtu_manama

gfbtu.com

www.flickr.com/photos/gfbtu

BahrainWorkers

gfbtu

www.gfbtu.org

gcbw@batelco.com.bh
secretariat.gfbtu@gmail.com

العمل اللائق

المنظمة ١٨٣ عضو - وهذه المنظمة هي الوحيدة ذات التمثيل الثلاثي في العالم والتي تجمع بين ممثلي العمال، وأصحاب العمل، والحكومات على قدم المساواة.

العمل اللائق في الدول العربية

يشكّل تعزيز العمل اللائق في المنطقة الهدف الأساسي لدى المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية. فالعمل اللائق يجسّد تطلّعات الأفراد في حياتهم المهنية وآمالهم الملتصّة على الفرص والداخيل والحقوق والاستقرار العائلي والتطور الشخصي والعدالة والمساواة بين الجنسين بالإضافة الى رغبتهم في اىصال صوتهم والاعتراف بدورهم. ويُعتبر العمل اللائق بأبعاده المتعدّدة مدمكاً للسلام في المجتمعات كما أنّه يعكس اهتمامات الحكومات والعمّال وأصحاب العمل الذين يشكّلون التركيبة الثلاثية التي تميّز بها منظمة العمل الدولية.

في هذا الإطار، ينفذ المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية في سعيه إلى تقليص أوجه القصور في مجال العمل اللائق من خلال برامج ابتكارية تستند إلى أربعة أسس بالغة الأهميّة نظراً لشموليتها ألا وهي: استحداث فرص العمل وتطوير المؤسسات والحماية الاجتماعية والمعايير والحقوق في العمل والحوار الاجتماعي.

ماذا تعني عبارة العمل اللائق؟ العمل اللائق يتحقق عندما يكون من الممكن لأي شخص أن يجد وظيفة، وتكون كل حقوقه محفوظة في هذه الوظيفة - مثل التأمين الإجتماعي، حق التمثيل، حق التنظيم و التجمع، منع عمالة الأطفال وأعمال السخرة، وتحقيق المساواة وعدم التمييز.

مصطلح «العمل اللائق»

استُخدم لأول مرة من قبل المدير العام لمنظمة العمل الدولية في ١٩٩٩- خوان سومايا - وقد تمّ اعتمادها من الأمم المتحدة في قياسها للأهداف الإنمائية للألفية. منذ ٢٠٠٥ تمّ استخدام مفهوم «العمل اللائق» كمؤشر أو هدف من الأهداف الإنمائية - وهو الهدف الأول - وتكون منظمة العمل الدولية هي المسؤولة تماماً عن كل التقارير الضرورية لقياس مدى تحقيق هذا الهدف.

من هي الجهة القائمة على مشروع (العمل اللائق)

منظمة العمل الدولية هي المسؤولة عن المشروع وهي منظمة تابعة للأمم المتحدة ومنظمة مختصة بكل الأمور المتعلقة بالعمل والعمالة. تم إنشاء هذه المنظمة في ١٩١٩ وإنضمت للأمم المتحدة ١٩٤٦. تشمل الآن

العربي للتشغيل (٢٠١٠-٢٠٢٠)، وبرنامج العمل العربي يشير مفهوم العمل اللائق إلى تعزيز الفرص للجميع للحصول على فرص عمل منتجة في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة بالإضافة إلى عدم التمييز بين الذكور والإناث.

ويعتمد هذا الأسلوب على قياس العمل اللائق من خلال مجموعة من المؤشرات الفرعية الموضوعية بناء على وجهة نظر الأفراد تجاه العمل اللائق وذلك حتى يسهل توصيل مفهوم العمل اللائق للأفراد ونشره بينهم، وتصنف هذه المؤشرات إلى عشر مجموعة، وذلك كما يلي:

المكونات الفرعية للعمل اللائق:

يتكون العمل اللائق من عشرة مجموعات من المؤشرات تعكس كل مجموعة بعداً معيناً من أبعاد العمل اللائق.

كما تعتمد هذه البرامج على إعلان منظمة العمل الدولية حول العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة لتعيد النظر في السياسات الاقتصادية والمالية واضعةً نصب أعينها الهدف الرئيسي أي الارتقاء بالعدالة الاجتماعية.

الاهداف الاستراتيجية الاربعة التي يقوم عليها العمل اللائق:

- استحداث فرص العمل.
 - توسيع نطاق الحماية الاجتماعية.
 - تعزيز الحوار الاجتماعي.
 - ضمان احترام الحقوق في العمل.
- تستند استجابة منظمة العمل الدولية لتحديات العمل اللائق في المنطقة العربية إلى مبادئ الميثاق العالمي لفرص العمل، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، والعقد



العمل اللائق مقارنة مع الواقع على المستوى المحلي

- إنعدام اية مشاركة فعلية في تصميم وتنفيذ السياسات الاقتصادية والاجتماعية ليس فقط للعمال بل لعموم المواطنين.
- في احسن الأحوال كانت مشاركة المنظمات النقابية شكلية ولتزيين الصورة.
- نمو سكاني وتراجع النمو الاقتصادي وتردي الخدمات العامة في ظل غياب الحقوق الاساسية لا سيما الحق بالتنظيم والتعبير والمشاركة وبروز الازمة الاجتماعية.
- ارتفاع نسبة البطالة ورفع الدعم عن المواد الأساسية.
- التمييز في التوظيف في بعض القطاعات.
- ارتفاع معدل البطالة لا سيما بين الشباب والنساء من الداخلين حديثاً الى سوق العمل وتنامي معدلات الفقر.
- تعديل قوانين العمل تحت شعار المرونة من اجل استقطاب الاستثمار الخارجي وتوسع القطاع الخاص.
- اشكال عمل جديدة تعاقد من الباطن ... وانتشار العمل غير النظامي بشكل غير مسبق.

- لا زالت ظروف العمل تقتصر الى الكثير من مقومات العمل اللائق على المستوى المحلي ومن أهم النقاط التي يجب الالتفات اليها:
- انشاء نظم مختلفة للتأمين الاجتماعي، مع تفاوت في المزايا والخدمات
- غياب نموذج تنموي تشاركي/تضميني.
- غياب سياسة أجور / حد أدنى للأجور.
- ضبابية في اعتماد مبدأ الحق بالحماية الاجتماعية الشاملة.
- عدم تفعيل الأطر المؤسسية والقانونية للحوار والمفاوضة الجماعية.
- غياب الحق بالتنظيم والمفاوضة الجماعية لفئات عمالية كبيرة ما أضعف قدرة العمال على الضغط والتأثير في السياسات.
- سياسات إقتصادية ريعية لا تلبى متطلبات التنمية المجتمعية المستدامة.
- غياب فكرة التوزيع العادل للثروة.
- التدخل في الشؤون العمالية والنقابية.

