

العمل من أجل التقدم

قصة حالة سوق الشغل 2020
- الشرق الأوسط وشمال افريقيا

وكالة النقابات الدماركية للتنمية - DTDA

اتحاد الصناعات الدماركية - DI

برنامج الشراكة الدماركية العربية 2017-2022



ULANDSSEKRETARIATET - DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY



Confederation of Danish Industry



Danish-Arab
Partnership Programme

منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



تم نشره من قبل:

وكالة النقابات الدنماركية للتنمية - DTDA

اتحاد الصناعات الدنماركية - DI

المقاوم الفرعي:

مجلس اللاجئيين الدنماركي - DRC



ULANDSSEKRETARIATET - DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY



Confederation of Danish Industry



رئيس التحرير:

جاكوب روزدال (وكالة النقابات الدنماركية للتنمية)

أولي كروغسجارد (اتحاد الصناعة الدنماركي)

المساهمون:

أولي كروغسجارد

يعقوب روسدال

جولي هيجرل هانسن

كريستينا نوردفانغ جنسن

هايدي رونديبرج كريستنسن

التصميم الجرافيكي:

EN:60, سان ستوفيلبيك

صورة الغلاف، الأمامية: ياسين غايدي

وكالة الأناضول عبر صور غيتي

الصورة الخلفية: إيمان هلال

تم الإنتاج بدعم من الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية

وبرنامج الشراكة الدنماركية العربية

يدعم الاتحاد بناء قدرات منظمات سوق الشغل في
المفاوضة الجماعية، والحوار المجتمعي، وحل النزاعات،
والدعوة لتحسين التشريعات وتطبيق القانون، وزيادة
الوعي بحقوق العمال، والمساواة بين الجنسين، والصحة
والسلامة المهنية.

تقوم وزارة الخارجية الدنماركية بتمويل البرنامج من
خلال برنامج الشراكة الدنماركية العربية.

وفي الوقت الذي يجب فيه تحقيق جميع الأهداف
لتحقيق أهداف الأمم المتحدة 2030، يعتبر الاتحاد
الهدف 8 للتنمية المستدامة شرطاً أساسياً لتحقيق جميع
أهداف التنمية المستدامة.

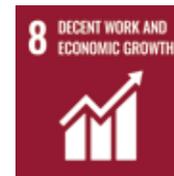
يضم اتحاد سوق الشغل ومشاركة تطوير الحوار
الاجتماعي 2.1 وكالة النقابات الدنماركية للتنمية -
DTDA واتحاد الصناعات الدنماركية - DI مع مجلس
اللاجئيين الدنماركي - DRC كمقاوم من الباطن.

يدعم الاتحاد النقابات العمالية ومنظمات المشغلين
وأرباب العمل في المغرب والجزائر وتونس ومصر والأردن
لتعزيز الحوار المجتمعي والعمل من أجل حماية حقوق
العمال وتعزيز خلق فرص عمل كريمة، وسوق عمل منتج
وعمو مستدام، وبالتالي خلق فرص اقتصادية للشباب
والنساء.

الحوار المجتمعي هو المصطلح التقني للتفاوض
أو التشاور أو مجرد تبادل المعلومات بين ممثلي
الحكومات والمشغلين والعمال.

أهداف التنمية المستدامة

إن التركيز الرئيسي لأهداف التنمية المستدامة (SDG)
للاتحاد هو الهدف رقم 8 (والمتمثل في تعزيز النمو
الاقتصادي الشامل والمستدام والعمل الكريم للجميع).



تأمين السلامة في قطاع جمع النفايات

"في السابق، كان هناك نقص في المعرفة فيما يتعلق بكيفية التعامل مع ضربة الشمس وحوادث الحريق واستخدام معدات الحماية الشخصية. بعد هذا التدريب ذو المحتوى الغني، أصبح العمال يدركون الآن المخاطر والأخطار، لا سيما فيما يتعلق بفيروس كوفيد-19 حيث أصبحوا أكثر حرصاً واهتماماً بالتباعد الاجتماعي واستخدام الأقنعة الواقية."

كما تم تفعيل لجان الصحة والسلامة المهنية. يوضح أحمد كيف أنه لم تكن هناك إجراءات من قبل لأن مطارح النفايات تديرها شركات بعد طرح مناقصات على عقود لمدة ثلاث سنوات في الغالب، مما يجعل تشكيل اللجان أمراً صعباً.

"لكن الاحتياجات الناشئة عن الوضع الصحي الحرج بسبب كوفيد-19 كانت فرصة جيدة لتفعيل اللجان. تجتمع اللجان الآن بشكل متكرر لدراسة حالة الصحة والسلامة في مكان العمل، والالتزام بإجراءات الصحة والسلامة المهنية، ولتحديد ومحاولة الحصول على معدات الصحة والسلامة المهنية المفقودة."

بصفته ممثلاً لشركة النفايات التونسية ECOTI في قابس، يريد أحمد ذيب التطرق إلى مشاكل حوادث الشغل. حيث إنها مشكلة صعبة، ولكن مع التدريب على اتفاقية المفاوضة الجماعية (CBA) والعمل النقابي، بدعم من وكالة النقابات الدماركية للتنمية - DTDA، فقد اكتسب المهارات الضرورية لبدء حوار داخل مكان عمله.

"لقد ساعدني التدريب على التفاوض وعلى اكتساب المعرفة وعلى تدريب العمال الآخرين. لقد تعلمت كيفية اختيار أفضل وقت للتفاوض وكيفية لعب دور الوسيط بين العمال والإدارة لتسوية أي نزاعات."

وهنا أتى دور المهارات. ففي ظل جائحة كوفيد - 19 وجد فرصة لتنظيم تدريب حول الصحة والسلامة المهنية (OHS). وافقت إدارة الشركة، وتم تدريب 50 شخصاً من قبل مفتش من معهد الصحة والسلامة المهنية الوطني. ووفقاً لأحمد، فقد أحدث هذا فرقاً كبيراً، فهو أيضاً منسق في قطاع النفايات في اتحاد البلديات والنفايات في الاتحاد العام التونسي للشغل (UGTT).



الصورة: محمد حسن

تُظهر الأبحاث التي أجرتها الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي أن تحسين الصحة والسلامة المهنية هو عمل جيد. مقابل كل دولار يتم استثماره في الصحة والسلامة المهنية، يمكن للشركات توقع زيادة الإنتاجية بمقدار 2.2 دولار. وذلك لأن بيئة العمل الآمنة تقلل الوقت الذي يتم قضاؤه في الاضطرابات وتجعل من السهل الاحتفاظ بالموظفين المهرة وجذب المواهب الجديدة.

سيستفيد العاملون في شركة ECOTI قريباً من التدريب الإلزامي على الصحة والسلامة المهنية. هذا جزء من اتفاقية المفاوضة الجماعية لقطاع التخلص من النفايات. هذا الاتفاق في انتظار موافقة الحكومة حالياً.



التصدي للعنف والتحرش ضد المرأة عن طريق الحوار المجتمعي

"تقول رندة البابلي، مديرة الموارد البشرية في شركة نستله التي تفاوضت على الاتفاقية: "الآن يمكن للموظفين، وخاصة الإناث، أن يشعروا بمزيد من الأمان، وإذا حدث شيء ما، فإنهم يعرفون أنه يمكنهم التصريح بذلك ويجب ألا يشعروا بالخجل".

ترى بشرى السلطان، بصفتها رئيسة لجنة المرأة في النقابة، عدة مشاكل تتعلق بعدم المساواة والتحرش، غالباً ما تخشى النساء التحدث عنها.

"وضع المرأة ضعيف للغاية على الرغم من أن المرأة الأردنية متعلمة جيداً، إلا أن تجربة مشاركتها في العمل النقابي وسوق الشغل الأردني سيئة للغاية بسبب عدم المساواة في الأجور، والأجور المنخفضة، وساعات العمل الطويلة، والثقافة، والافتقار إلى وسائل النقل والمواصلات".

تعتقد بشرى السلطان، من خلال طرح المشاكل في اتفاقية المفاوضة الجماعية، أن بإمكانها إدخال تغييرات على طاولة المفاوضات.

"إنه تحذير لجميع الموظفين الذبن قد يفكرون في فعل شيء لإحدى زميلاتهم".

تواجه بعض أماكن العمل في الأردن تحديات تتعلق بالعنف والتحرش ضد المرأة. في العام الماضي، اختارت شركة نستله معالجة هذه القضايا من خلال إدراجها اتفاقية المفاوضة الجماعية التي وقعتها النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية وشركة نستله. تنص اتفاقية المفاوضة الجماعية الآن على ضرورة توفير مناخ عمل آمن خالٍ من العنف والتحرش والتمييز.

وفقاً لبشرى السلطان، التي كانت ممثلة العمال التي تتفاوض مع الشركة، كان من الصعب بعض الشيء في البداية رفع مستوى الوعي حول هذه القضايا. ولكن مع المزيد من المعرفة والحوار المجتمعي البناء فقد انتهى الأمر بنجاح.

"لقد تم اعتبار مصطلح "التحرش الجنسي" طلباً عمالياً جديداً وكان من غير المقبول مناقشة مثل هذا الموضوع، ولكن عندما لاحظت الشركة عدد المضايقات التي تحدث في مقرها، بدأوا في التحدث عن ذلك بهرولة أكبر".

بالنسبة لشركة نستله، فقد كان من المهم إرسال إشارة واضحة لجميع الموظفين بأن مثل هذا السلوك غير مقبول.



تقول بشرى السلطان: "تخاف النساء من رفع أصواتهن، لكنهن يعرفن الآن أنه لا يجب عليهن الشعور بالخجل".

إن لدى كل من صاحب العمل والعمال أسباب وجيهة للرضا، فعندما يتم إبرام اتفاقيات مفاوضة جماعية في الشركة، عادة ما ترفع الاتفاقيات الجماعية أجور العمال. بالنسبة لصاحب العمل، يتم تعويض التكلفة الإضافية من خلال زيادة الإنتاجية نتيجة زيادة تحفيز العمال وتحسين التواصل بين العمال وأرباب العمل.

يساعد تدريب الفتيات الصغيرات على السعي لتحقيق أحلام ريادة الأعمال

تقول نهى البلبي "نريد تمكين الشباب وخلق الفرص لهم. نحن لا نعلمهم فقط، بل نقدم لهم الدعم ليصبحوا رواد أعمال أيضًا ويبدوون بتأسيس المشاريع."

بالنسبة إلى سلمى آسر، أعطتها الدرجة المهنية والتدريب من اتحاد الصناعات المصرية منظورًا جديدًا لإمكانياتها الخاصة.

وهي الآن تفكر في أن تصبح رائدة أعمال عندما تتخرج في عام 2021:

"أعرف كيف أرسم، لذلك استخدمت تلك الموهبة لتصميم نمط خاص يمكنني استخدامه في أي شيء. أود أن أفتح مشغلي الخاص، حيث يمكنني تصميم ملابس بنفسي."

في عام 2020، تم توسيع مدرسة القطن الوردية من خلال شراكة جديدة مع منظمة المشغلين لاتحاد الصناعات المصرية (FEI). يساعد التدريب في قضايا مثل الصحة والسلامة المهنية، والمساواة بين الجنسين، وريادة الأعمال في تحقيق هدفين، كما توضح مهندسة التنمية المستدامة في اتحاد الصناعات المصرية (FEI)، نهى البلبي، التي تدرس في المدرسة.

يتمثل الهدف الأول في تحسين الصناعة المصرية من خلال تعليم الموظفين في المستقبل كيفية الانخراط في الحوار لضمان توفر بيئة عمل آمنة لكل من الرجال والنساء. أما الهدف الثاني فيمكن في مساعدة المزيد من الشابات على بدء مشاريعهن وأعمالهن الخاصة والاستمرار في العمل ما بعد الزواج.

أسست مدرسة القطن الوردية عام 2015 بدعم من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID). وقد استفادت أكثر من 600 فتاة من التدريب المهني. بعد التخرج، 75% من الطلاب يعملون في المصنع. يمتلك الآخرون مهارات مطلوبة يمكن أن تساعدهم في العثور على عمل في مكان آخر.



صورة: مكتب الالتزام البيئي والتنمية المستدامة - اتحاد الصناعات المصرية

يدير مصنع القطن الوردية المدرسة. لقد حقق المصنع نجاحًا كبيرًا فيما يتعلق بخطوط إنتاج القمصان والفساتين وملابس الأطفال صعوبة في العثور على العمالة الماهرة. لذلك بدأ المؤسسة برنامج التدريب المهني الخاص بهما.

البرنامج عامل جذب بشكل خاص للأسر الفقيرة لأن الطلاب يطبقون معرفتهم النظرية الجديدة في المصنع ويحصلون على راتب مقابل العمل.

أصوات آلات الخياطة صادرة من مستودع في الإسكندرية، ثالث أكبر مدينة في مصر. سمر آسر واحدة من بين 71 فتاة تتراوح أعمارهن ما بين 15 و 18 عامًا يتعلمن كيف يصبحن خياطات في مدرسة القطن الوردية.

بالنسبة إلى سمر، فقد أوضحت لها المدرسة طريقة للحصول على وظيفة: "شعرت أن حياتي توقفت بعد المدرسة الابتدائية. لقد وجدت الآن مجال عمل متنام."

التجهيز بالأدوات، والتمكين بالمعرفة

بعد تقديمه إلى مركز سند التابع لمجلس اللاجئين الدماركي (DRC) في عمان الشرقية ونظام الإحالة مسار - E، تم توجيه عماد لتلقي تدريب مهني في التبريد والتكييف في أكاديمية ياغي للتدريب المهني.

بعد حصوله على التدريب، كان عماد مجهزاً بالمعدات بشكل جيد يسمح له بدخول سوق الشغل. بمساعدة مجلس اللاجئين الدماركي، بدأ في إعداد أوراقه لتقديم طلب للحصول على تصريح عمل بناء. بالإضافة إلى ذلك، حصل عماد على فرصة التقدم للحصول على منحة العمل الحر التي تسمح لعمال البناء بشراء أدواتهم الخاصة والعمل لحسابهم الخاص.

بما أن عماد لديه الآن مجموعة أدواته الخاصة، فإنه ينتظر بفارغ الصبر الحصول على تصريح بناء عمل. سيتيح له ذلك الحصول أخيراً على دخل يمكنه إعالة أسرته وتعليم أبنائه الأربعة.

هرباً من سوريا، لم يضطر عماد المبارك التركاوي والبالغ من العمر 52 عاماً إلى مغادرة منزله فحسب، بل اضطر أيضاً إلى ترك أعلى ممتلكاته ومصدر عيشه ككهربائي - أدواته.

في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة ومعدل البطالة المرتفع في الأردن، الذي وصل إلى حوالي 23 في المائة في عام 2020، أصبح من الصعب على اللاجئين الحصول على فرص العمل.

بصفته المعيل الوحيد لأسرته المكونة من خمسة أفراد، كافح عماد للعثور على وظيفة لإعالة أسرته منذ وصوله إلى الأردن في عام 2013. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب العمل في تخصصه أدوات باهظة الثمن لشراؤها أو حتى تأجيرها.



صورة: مجلس اللاجئين الدماركي

يتلقى المستفيدون تدريباً فنياً في مجال التركيبات الكهربائية.

مسار - E عبارة عن منصة على الإنترنت تحتوي على معلومات ومبادرات وعروض تتعلق بعلاقة المستخدمين بسوق الشغل. قد تكون مشورة قانونية وخدمات تشغيل والتدريب وبرامج تشغيل من كل من السلطات العامة والمنظمات غير الحكومية والجهات الفاعلة في القطاع الخاص. بتمويل من برنامج الشراكة الدماركية العربية (DAPP)، فإنه يسمح بتحديد الخدمة المناسبة مع المستفيدين الأفراد، على سبيل المثال اللاجئين السوريين أو الأردنيين المتضررين. وحتى الآن، تمت إحالة ما مجموعه 953 شخصاً، غالبيتهم من النساء، إلى الخدمات المتعلقة بسبل العيش.

سيساعد نظام الوساطة الجديد على معالجة النزاعات العمالية

يقول الهادي دحمان، "كان رد اللجنة النقابية على المستوى المركزي هو أنهم يدعون إلى إضرابات في محاولة لحماية زملائهم في العمل، لكن هذا ليس مفيداً. نحن بحاجة إلى مزيد من المشاركة على مستوى المؤسسة لمعالجة المشاكل، وهذا هو المكان الذي أتمنى أن يتمكن نظام الوساطة من جلب المزيد من الحوار إلى طاولة المفاوضات".

تتمثل إحدى الخطوات الأولى لتنشيط اللجان النقابية في رفع مستوى الوعي حول أنظمة الوساطة وتنفيذ التدريب، بحيث يكونون ماهرين للمشاركة بشكل أكبر في التفاوض وحل النزاعات. اختار الاتحاد العام التونسي للشغل قطاعات المعادن والنسيج والملابس والنفايات بالإضافة إلى البلديات لمشروع تجريبي.

يقول السيد الهادي دحمان، وهو منسق برنامج وكالة النقابات الديمقراطية للتنمية - DTDA - الاتحاد العام التونسي للشغل UGTT وخبير التعاون الدولي في قسم الدراسات والتوثيق لاتحاد العام التونسي للشغل UGTT، من خلال الوساطة، "نأمل في تحفيز العمال واللجان النقابية على التفكير في مدى أهمية الحفاظ على حقوق العمال وتحسين ظروف العمل، لذلك سيكون هناك عدد أقل من النزاعات والمزيد من الحوار المجتمعي البناء".

خلال أزمة كوفيد - 19، شهد الاتحاد العام التونسي للشغل أمثلة على نقص الدعم للعمال المفصولين والمعانين من البطالة.

يتمثل أحد التحديات الرئيسية في تونس في معالجة تصاعد النزاعات والإضرابات العمالية بسبب فشل حل النزاعات والحوار المجتمعي. الآن، ستكون الخطوة الجديدة في الاتجاه الصحيح هي تنفيذ أنظمة الوساطة بين المشغلين والعمال.

نشأ الإلهام عندما تم تقديم اتحاد النقابات العمالية الاتحاد العام التونسي للشغل UGTT إلى النموذج الديمقراطي في الوساطة وحل النزاعات.

والآن سيستخدمه الاتحاد العام التونسي للشغل لتعزيز الحوار المجتمعي على أمل تحقيق آليات أفضل لحل النزاعات على مستوى المؤسسة.

إن ثقافة الحوار المجتمعي على مستوى المؤسسة تكاد تكون معدومة.



الصورة: محمد حسن

يقول الهادي دحمان: "هناك تهديد للسلم الاجتماعي، لذلك أمل أن تتمكن المجتمعات النقابية والمدرسين التجاريين من استعادة المزيد من السلطة وأن يكون لهم دور أكثر فاعلية في عملية منع النزاعات".

يعد نظام الوساطة الفعال في النزاعات ذا قيمة كبيرة للمجتمع لأنه يزرع فتيل النزاعات ويجد الحلول. أظهر تحليل دفعته أكبر نقابة عمالية في الدمارك، الاتحاد المتحد للعمال في الدمارك، أن 2 في المائة فقط من النزاعات العمالية في القطاعات التي ينظمها الاتحاد المتحد للعمال في الدمارك تم حلها في المحكمة. توفر الوساطة الفعالة من قبل الاتحاد المتحد للعمال في الدمارك ومنظمات المشغلين وأرباب العمل على المجتمع الدماركي ما بين 100 مليون و 142 مليون يورو من تكاليف التقاضي والمحامي.



إيقاف العُنف والتحرش

بالنسبة لفتيحة خورتال، الناشطة في نقابة الاتحاد العام للشغاليين بالمغرب UGMT، توفر اجتماعات الشبكة غرفة

حيث يمكن للنساء تبادل الخبرات والحلول. "قد تكون لدينا مشاكل في المغرب، ولكن يمكن أن يكون لدى الأردن حل جيد لهذه المشاكل، والعكس صحيح. وهذا منحني الإلهام للتفكير خارج الصندوق وإنشاء شراكات جديدة."

ستقوم حملة التوعية باتفاقية C190 بإبلاغ العمال بحقوقهم وإنصافهم، وتزويدهم بمعلومات حول كيفية طلب المساعدة إذا تعرضوا للعنف والتحرش. "تختلف التحديات من بلد إلى آخر، وكذلك الحملة."

تقول وسيلة الدريدي، المنسقة الإقليمية للجنة المرأة في الاتحاد العام التونسي للشغل "تونس في الطليعة فيما يتعلق بالتعامل مع الشق القانوني عندما يتعلق الأمر بالعنف في مكان العمل."

قرر المشاركون الأردنيون في شبكة المساواة بين الجنسين توجيه حملتهم إلى العاملين في صناعة الملابس في البلاد.

في مصر، سيكون التركيز على القطاع العام، وفي المغرب ستركز على القطاع الخاص.

تنطلق الحملة في يوم المرأة العالمي، الموافق 8 مارس 2021.

تطلق النقابات العمالية النسائية من ستة بلدان في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حملة مشتركة عبر البلاد لوقف العنف والتحرش في مكان العمل.

"من الصعب أن نتقدم ونتحدث عن العنف والتحرش. تقول مريم بوعلال، عضو مجلس إدارة النقابة "UMT": "في كثير من الأحيان، تكون الضحية هي من تشعر بالخزي وينظر إليها المجتمع بازدراء."

إنها واحدة من بين 19 امرأة من الأردن وتونس والبحرين ومصر والمغرب وفلسطين والدماركة، وقد شاركت في عام 2020 في ورشة عمل عبر الإنترنت لإيجاد حلول مشتركة حول الكيفية التي يمكن من خلالها للحركة النقابية أن تساعد في الحد من العنف والتحرش في أماكن العمل.

إنهم يعتمدون في عملهم على اتفاقية C190، وهي اتفاقية تبنتها منظمة العمل الدولية عام 2019 وتضمن الحق في العمل في بيئة عمل خالية من العنف والتحرش.

تُشكل ورشة العمل جزء من شبكة المساواة الدماركية العربية التابعة لوزارة التجارة والتنمية والتي تجتمع مرتين في السنة لتبادل الخبرات.



الشبكة الدماركية العربية للمساواة تجتمع في ورشة عمل عبر الإنترنت حول C190 في نوفمبر.

ما هو العنف والتحرش في مكان العمل حسب منظمة العمل الدولية؟ تُعرّف منظمة العمل الدولية في الاتفاقية 190 "العنف والتحرش" في قطاع العمل على أنه سلسلة من السلوكيات والممارسات أو التهديدات غير المقبولة، سواء كانت حدثاً واحداً أو أحداثاً متكررة تؤدي إلى إحداث أضرار جسدية أو نفسية أو جنسية أو مالية ضد الأفراد بسبب الجنس.



القواعد الجديدة للعقود محددة المدة ستغير قواعد اللعبة

بالنسبة لتوفيق الشراي، لن تؤثر القواعد الجديدة على القطاع الذي يمثلته فحسب، بل ستؤثر أيضًا على شركته الخاصة، رجاء للبناء: "لقد تسببت جائحة كوفيد - 19 في تأخيرات في معظم مواقع البناء لدينا، ولكن عند استعادة النشاط، سيكون لدينا وقت أسهل لتشغيل أشخاص بعقود وبالتالي تقليل استخدام التعاقد من الباطن."

تغلبت العديد من الشركات على هذا الأمر من خلال اللجوء إلى التعاقد من الباطن وتشغيل عمال من القطاع غير المهيكل. في الوقت الراهن، تهيمن فرص الشغل غير المستقرة على قطاع البناء. يتم تدريب أكثر من 70% من العمال على العمل المطلوب."

وظّف قطاع البناء أكثر من 1.15 مليون عامل في 2019، مما يجعله ثاني أكبر قطاع للمشغلين في المغرب. يُهيمن على قطاع البناء الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم التي من المرجح أن تكون جزءًا من القطاع غير المهيكل.

إذا كنت تعمل بشكل غير مهيكل، فلن يكن لديك عقد. أنت لا تدفع ضرائب، ولكنك في الوقت ذاته لا تملك إمكانية الوصول إلى التأمين الصحي، وعملك لا يُساعدك في الحصول على تقاعد.

ولذلك، فإن التغييرات في قانون الشغل تجعل الضمان الاجتماعي في متناول عدد كبير من عمال البناء.

بعد حملة ضغط من قبل الاتحاد العام لمقاومات المغرب، أتاحت الحكومة المغربية إمكانية استخدام عقود محددة المدة في مجموعة واسعة من القطاعات والمواقف.

السيد توفيق هو الرئيس التنفيذي لشركة للبناء، رجاء البناء، ورئيس المكتب الإقليمي للاتحاد الوطني لقطاع البناء. يرى السيد توفيق، أن القواعد الجديدة للعقود محددة المدة ستغير قواعد اللعبة:

"لقد كان الغياب عقبة رئيسية أمام تطوير أعمال البناء."

في قطاع البناء، يتم تعيين العمال في مشروع مُحدد. ولكن بموجب القواعد القديمة، يتعين على المشغلين منح العمال عقدًا دائمًا، مما يجعل من الصعب للغاية فصل العمال في نهاية المشروع.

يقول توفيق الشراي: "واجهت معظم الشركات في القطاع دعاوى قضائية بسبب الفصل التعسفي ومستحقات نهاية الخدمة الباهظة."



الصورة: محمد توفيق

"المرونة هي مفتاح السر" كما يقول توفيق الشراي، الذي يعتقد أن القواعد الجديدة ستفيد العمال والمشغلين على حدٍ سواء

في 16 يوليو 2020، صادقت الحكومة المغربية على المرسوم التنفيذي المنصوص عليه في المادة 16 من قانون الشغل المغربي (القانون 65.99). يحدد المرسوم مجموعة من القطاعات والأحداث، حيث يمكن استخدام العقود قصيرة الأجل من الآن فصاعدًا لمشاريع محددة المدة بين قطاعات الصناعة والزراعة والبناء.

مساعدة أرباب العمل والعمال خلال فترة الوباء

معلومات حول كوفيد - 19، بينما تبني اتحاد النقابات العمالية - الاتحاد المغربي للشغل UMT الأدوات الرقمية لإجراء التعلم عبر الإنترنت، والتنسيق مع قادة ونشطاء النقابات العمالية المحلية والإقليمية وخدمة أعضائهم

تتمثل إحدى الوظائف الأساسية لمنظمات سوق الشغل في مساعدة الأعضاء. فخلال الوباء، كافحت المنظمات لمساعدة الشركات والعاملين على تحقيق ذلك من خلال عمليات الإغلاق والتسريح والاضطرابات التجارية

في الأردن، وقعت نقابة العمال GTUWTGCS ورابطة الأعمال - بوابة الأردن JGATE ومنظمة المشغلين AOFWG اتفاقية لضمان أن العمال المهاجرين

الذين انتهت عقودهم ولكنهم لم يتمكنوا من مغادرة الأردن بسبب قيود جائحة كوفيد - 19، تم تمديد عقودهم. بنفس الشروط والأحكام أو تم دعمهم بالطعام والإقامة من قبل صاحب العمل حتى تمكنوا من مغادرة الأردن

عملت منظمة المشغلين JCI لمساعدة الشركات على البقاء قادرة على الوفاء بالتزاماتها المالية. مع دعم برنامج الشراكة الدنماركية العربية DAPP، تبينوا تطبيقات الهاتف المحمول والاستطلاعات عبر الإنترنت للتواصل عن كثب مع أعضائهم ومساعدتهم على تبني تقنيات الأعمال الإلكترونية.

عندما ضرب فيروس كورونا منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، كانت النقابات العمالية ومنظمات المشغلين وأرباب العمل غارقة في المهام.

كان عليهم المساعدة في تقليل انتشار كوفيد - 19 داخل مكان العمل، والتعامل مع التداعيات الاقتصادية للشركات والأفراد على حد سواء، والعمل مع السلطات لضمان اتخاذ الحكومات الإجراءات الصحيحة للمساعدة في الحفاظ على أكبر عدد ممكن من الوظائف.

وفي نفس الوقت، كانت عمليات الإغلاق والقيود المفروضة على السفر تعني أنه يتعين عليهم استخدام الأدوات الرقمية.

في المغرب، استخدمت منظمات سوق الشغل برنامج الشراكة الدنماركية العربية لضمان توافر أماكن عمل آمنة. ولأول مرة، أنشأت جمعية المشغلين الاتحاد العام لمقاولات المغرب - CGEM والنقابة العمالية الاتحاد المغربي للشغل - UMT برنامجًا للتعلم الإلكتروني معًا. هنا يعمل المديرون وممثلو العمال مع أقرانهم لتحسين السلامة في شركاتهم. وفي الوقت نفسه، نظمت منظمة المشغلين الاتحاد العام لمقاولات المغرب - CGEM ندوات عبر الإنترنت وأنشأت موقعًا إلكترونيًا يحتوي على



الصورة: سيمون

لعبت النقابات العمالية وجمعيات المشغلين وأرباب العمل دورًا حاسمًا خلال الوباء من خلال العمل بمفردهم أو بالتعاون مع بعضهم البعض، حيث ساعدوا في وقف انتشار جائحة كوفيد - 19 والتخفيف من التداعيات المالية للشركات والأفراد.

يقول الدكتور كمال، الرئيس التنفيذي لمنظمة المشغلين: "لقد كانت اللجنة المشتركة الدولية على اتصال وثيق بأعضائنا أكثر من المعتاد. لقد عملنا عن كثب مع آلاف الشركات لمساعدتهم على إنشاء أماكن عمل آمنة وجمع أموال كافية للاستمرار في مواصلة عملها، من خلال تعزيز التجارة الإلكترونية والتصدير واستخدام حزم المساعدات الحكومية على سبيل المثال."

ائتلاف ثلاثي الأطراف يؤمن الأجور في خضم وباء كوفيد - 19

قضايا ومطالب جديدة خلال فترة الوباء. على سبيل المثال، هل العمال مُطالبون باستخدام إجازتهم عندما تمنعهم الإجراءات الصحية من العمل، أو كيف تضمن منظمات سوق الشغل تنفيذ الاتفاقية بشكل صحيح في جميع أماكن العمل؟

لم يكن التوصل إلى اتفاق ممكناً إلا بفضل الحوار المستمر بين الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية UTICA والصناعات التحويلية والاتحاد العام التونسي للشغل UGTT والحكومة التونسية. وبهذه الطريقة، أظهرت النقابات العمالية ومنظمات المشغلين وأرباب العمل الدور الرئيسي الذي تلعبه في المجتمع.

من خلال أعضائه، يمتلك الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية UTICA أفضل المعارف المتاحة حول الوضع المالي للقطاع الخاص التونسي. هذه المعرفة تساعد الحكومة في تصميم الاستجابات الصحية لمساعدة أكبر عدد ممكن من الشركات والوظائف على تحمل الأزمة الاقتصادية. وفي الوقت ذاته، يتمتع الاتحاد العام التونسي للشغل بإمكانية الوصول المباشر إلى معلومات حول كيفية تعامل العمال التونسيين العاديين مع الوباء، وما نوع التدابير اللازمة للتأكد من أنهم يستطيعون العمل بأمان.

كان الوضع مُظلماً في تونس خلال فترة إغلاق البلاد بسبب فيروس كورونا أوائل عام 2020. مما خلّف وراءه تساؤل العديد من العمال عن كيفية تأمين قوت يومهم، عندما لم يُسمح لهم بالعمل. ولكن الشركاء الاجتماعيين وجدوا طريقة للخروج من الأزمة.

فبالتعاون مع الحكومة، نجح اتحاد المشغلين - الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية UTICA واتحاد النقابات العمالية - الاتحاد العام التونسي للشغل UGTT في التفاوض بنجاح على اتفاقية تؤمن أجر 1.5 مليون عامل في أبريل.

ووافقت الدولة التونسية على التكفل بأول 200 دينار (61 يورو) من الراتب الشهري، في حين كان على الشركات الفردية زيادة ودفع المبلغ المتبقي

وكجزء من الائتلافي الثلاثي، التي تضمن، من بين أمور أخرى، الصيادين وعمال المعادن، اتفق الأطراف أيضاً على عدم قيام أرباب العمل بفصل الموظفين بسبب الإغلاق.

وهكذا، أصبح بإمكان تونس التباهي بكونها واحدة من الدول النامية القليلة التي نجحت في التوصل إلى اتفاق ثلاثي الأطراف يعوض العمال والشركات. وبالرغم من ذلك، لا تزال القضايا والمطالب قيد المناقشة، وستظهر



الصورة: احمد هاشم

من خلال المشاركة النشطة مع الحكومات والأعضاء، لعبت منظمات سوق الشغل في جميع أنحاء العالم دوراً مهماً في التخفيف من جائحة كوفيد - 19.



 **Danish-Arab
Partnership Programme**

تم النشر من طرف:

وكالة النقابات الدنماركية للتنمية - DTDA

اتحاد الصناعة الدنماركية - DI

بدعم من

برنامج الشراكة الدنماركية العربية

