

العمل اللائق للعمال الشباب

عن الوظائف اللائقة مع عمال النقل الشباب. فإننا نتحدث عن التوظيف الآمن والمستقر، وتكافؤ الفرص والمعاملة في العمل، والحد العادل في الدخل وساعات العمل، وبيئة العمل الآمنة، والروابط بين الصحة البدنية والعقلية والأجور المعيشية والضمان الاجتماعي. خلال فترة ما قبل تفشي الجائحة، تم إدراج 41% فقط من سكان العالم ضمن القوى العاملة، وكان 30% من الشباب العاملين في حالة فقر² الآن أدت جائحة كوفيد-19 إلى زيادة تدهور ظروف العمل، وزيادة معدل البطالة بين الشباب، وتقويض آفاق المستقبل الوظيفي. لقد تضرر عمال النقل الشباب بشكل خاص بشدة من هذه الجائحة.

كانت آثار تفشي جائحة كوفيد-19 على توظيف العمال الشباب، ودخلهم المادي، وتدريبهم والحماية الاجتماعية التي يلقونها كارثية. حتى قبل تفشي الجائحة، كان العمال الشباب في وضع حرج بالفعل. فالجائحة وأوجه الضعف الحالية التي يعاني منها العمال الشباب يسלטان الضوء على حاجة الحكومات وواضعي السياسات إلى اتخاذ إجراءات عاجلة بشأن توفير العمل اللائق للعمال الشباب حتى لا يعانون من عواقب طويلة الأمد نتيجة تفشي هذه الجائحة، ويجب أن تكون قضية توظيف العمال الشباب في مقدمة خطط التعافي من جائحة كوفيد-19.

لماذا يعتبر العمل اللائق أمراً هاماً بالنسبة للعمال الشباب؟

إن العمل اللائق حقاً أساسياً من حقوق الإنسان، وهو يعني احترام حقوق العمال، حيث تشمل هذه الحقوق ضمان التوظيف الكامل والمنتج، وتقليل عدد الشباب الغير عاملين، أو الذين ينقصهم التعليم، أو التدريب. إن العمل اللائق يعني أيضاً تأسيس بيئات عمل آمنة ومأمونة تضم جميع فئات العمال: العمال الشباب، والعاملات النساء، والعمال المغتربون، والعمال ذوو الإعاقة، والعمالة المؤقتة، والعمال في أشكال جديدة من التوظيف، ويعني أيضاً أن يكون لك رأي في صنع السياسات من خلال الحوار المجتمعي حتى تتمكن من توفير العمل اللائق للجميع¹.

يرتكز العمل اللائق على أربعة ركائز وهي: خلق فرص العمل، والحماية الاجتماعية، والحقوق في العمل، والحوار المجتمعي. يعد العمل اللائق والتوظيف عنصران أساسيان لتمكين الشباب، فعند الحديث

واحد من كل ستة عمال شباب
قد توقف عن العمل منذ اندلاع
الجائحة، بينما انخفضت ساعات
العمل لأولئك الذين بقوا على
رأس عملهم بمعدل 23%³.

يستغل أصحاب العمل الأزمات كفرصة لخفض التكاليف، بما في ذلك الأجور والمزايا. واضطر العمال الشباب في العديد من الشركات لقبول العمل بأجور متدنية وفي ظروف عمل غير آمنة. وسوف تكون أزمة كوفيد-19 هذه تحدياً آخر للعمال الشباب، حيث يتعين عليهم مواجهة أصحاب العمل الذين يحدون من معايير التوظيف سعياً لزيادة أرباحهم.

1 https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/WCMS_403787/lang--en/index.htm <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

2 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf

3 https://www.decentjobsforyouth.org/wordpress/wp-content/uploads/2020/08/Youth-and-COVID-19-Survey-Report_English.pdf

العمل اللائق للعمال الشباب

تعتبر النقابات العمالية عاملاً ضرورياً لضمان العمل اللائق

لا يمكننا تأمين العمل اللائق بدون توافر حركة نقابية عالمية قوية. وتعتبر حرية تكوين النقابات واتفاقيات المفاوضة الجماعية ضرورية لضمان العمل اللائق للجميع. والشباب كانوا ولا يزالون في طليعة الحركة العمالية والنشاط النقابي.

كيف يمكن للعمال الشباب المشاركة

1. التحدث حول ما يعنيه العمل اللائق بالنسبة للشباب.
2. الانضمام للنقابات للتمكن من بناء أواصر قوتنا الجماعية.
3. الدفع بهياكل شبابية مخصصة في النقابات لتعزيز أصوات العمال الشباب.

ما الذي نسعى إلى تغييره؟

التغيير المنهجي مطلوب. فالجائحة وأوجه الضعف الحالية التي يعاني منها العمال الشباب يسלטان الضوء على الحاجة إلى التركيز على توظيف الشباب في التخطيط للتعافي.

يجب التركيز على توظيف الشباب وتوفير العمل اللائق لهم ووضعها ضمن أولويات خطط العمل الوطنية والإقليمية والعالمية للتعافي من أجل بناء اقتصاد عالمي جديد أكثر مرونة.

يجب أن يشارك الشباب بأصواتهم لحماية وتعزيز توظيف الشباب. وتغيير التوجه الحالي المتمثل في فقدان العمال الشباب لوظائفهم، والعمل غير المستقر، وغير الآمن، والعمل الحر والتمييز وظروف العمل السيئة. ويجب أن ينضم الشباب لطاولة الحوار. وأن يشاركوا في حوار هادف بشأن استجابات سياسة توظيف الشباب لضمان أن السياسات تلبى احتياجات الشباب وأولوياتهم.

نحن نطالب:

- **معايير العمل اللائق** التي تضمن أن جميع علاقات العمل توفر ظروف عمل آمنة ولائقة وحمي حقوق العمال الأساسية بشكل كامل.
- **دعم التوظيف** الذي يعزز عمالة الشباب من خلال دعم الانتقال من بيئة الدراسة إلى بيئة العمل. ويقدم خدمات التوظيف والتوجيه. يحفز التمهن الصناعي الجيد ويضمن توافر الوظائف الملائمة للشباب.
- **أنظمة التعلم مدى الحياة** التي تستثمر في تدريب الشباب ورفع مهاراتهم لإعداد العمال الشباب لمستقبل العمل. بما في ذلك زيادة الاعتماد على الأدوات الرقمية والتقنيات الجديدة.
- **الحقوق النقابية** لجميع العمال الشباب التي تعترف وتحترم حقوق جميع العمال في الانضمام للنقابات. بما في ذلك العاملين في اقتصاد العمل الحر. من خلال التنظيم وبناء المنصات التي تعزز العمل العادل.
- **مسارات تحويل العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي** التي تدعم العمال الشباب غير الرسميين في الانتقال إلى العمل الرسمي واللائق والآمن.
- **دمج مبادئ العدالة المناخية** في خطط توظيف الشباب وتنمية المهارات وخطط التعافي.
- **سياسات مكافحة التمييز** التي تضمن عدم التمييز ضد أي عامل على أساس وضع الاغتراب أو العرق أو الجنسية أو الجنس أو التوجه الجنسي.