

اجتهادات الحق فى العمل

هل يمضى زمن السعى إلى تحسين شروط العمل، وتوفير أكبر مقدار من الضمانات للعاملين، وزيادة أجورهم؟ السؤال مطروح بسبب ازدياد الاستعداد فى أوساط المدافعين عن حقوق العاملين لقبول تقليص الضمانات التى يحصل عليها العاملون فى مقابل توفير مزيد من فرص العمل، أو المحافظة على الوظائف القائمة.

وهل يعنى هذا أن زمن النضال ضد الاستغلال الذى يقع على العاملين ينقضى، وأن قبول شىء من هذا الاستغلال يزداد لعوامل أهمها ازدياد أعداد من يدخلون سوق العمل فى معظم البلدان كل عام، والتوسع التدريجى فى استخدام الروبوت لأداء كثير من الأعمال؟

ويثار هذا السؤال فى وضع هو الأكثر صعوبة، منذ تجاوز مظالم الثورة الصناعية الأولى. ولعل هذا ما يدفع مدير منظمة العمل الدولية جاي رايدر إلى تكرار الحث على تقديم أفكار جديدة بشأن كيفية التعامل مع تحولات كبرى، وصفها فى المئوية الأولى لهذه المنظمة فى يوليو الماضى بأنها الأعرق خلال مائة عام. فلم يعد الحوار الاجتماعى بأطرافه الثلاثة (أصحاب الأعمال ومنظمات العمال والحكومات) كافياً لمواجهة متغيرات تفرض البحث عن طرق تفكير وآليات جديدة للحد من حالة عدم اليقين بشأن مستقبل أسواق العمل فى العالم خاصة بعد أن أصبحت النقابات العمالية أضعف من أصحاب الأعمال.

ولذا، يزداد الاتجاه إلى قبول تقليص ضمانات الأمان الوظيفى فى مقابل توفير مزيد من فرص العمل، والتغاضى عن اختلالات لم يكن سهلاً قبولها فى عقود العمل، مما يؤدى إلى توسع فى إبرام عقود غير محددة المدة يمكن لصاحب العمل أن ينهيها بإرادة منفردة. ولكن من يمشون فى هذا الاتجاه يسعون فى الوقت نفسه إلى إيجاد سبل جديدة إما للحماية من الفصل التعسفى فى حالة العقود غير المحددة المدة، أو الحد من تداعيات هذا الفصل حين يحدث.

ومن هذه السبل، مثلاً، ربط قيمة التأمين الذى يدفعه صاحب العمل بمدى المرونة التى تُتاح له فى تحديد شروط التعاقد مع العاملين، لكى يتسنى توفير موارد لزيادة إعانات البطالة، ورفع قيمة الضرائب على الشركات التى تخلق وظائف هشة أى غير مستقرة.