



دليل إرشادي للاستثمار في الرعاية اقتصاد الرعاية

محتوى

مقدمة عن الاستثمار في الرعاية	04
مبررات الحركة النقابية	05
التحديات	05
الاستثمار في الرعاية والعمل اللائق	06
الرعاية في قلب السياسات العامة	07
الرعاية والمساواة بين الجنسين	08
معايير العمل الدولية المتعلقة بالرعاية	09
الرعاية الصحية	10

اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية	12
قانون العمل الفلسطيني	13
الحملات النقابية من أجل الاستثمار في الرعاية	15
وظائف الرعاية ومستقبل العمل	17
النتائج الايجابية التي تترتب على الاستثمار في الرعاية	18
النتائج السلبية لعدم اعتماد سياسات الاستثمار في الرعاية	18
مجالات الرعاية	19
ماهي أهمية التركيز على الإنصاف في الحملات النقابية؟	19

مقدمة عن الاستثمار في الرعاية

سنتعرف في هذا الدليل على مفهوم الاستثمار بالرعاية والذي يعتبر وسيلة أساسية لتحقيق التوازن والاستقرار الاجتماعي واهمية هذا الاستثمار و السياسات المرتبطة به كما و يقدم هذا الدليل عرضاً لمجموعة من التدابير و السياسات والأحكام الوطنية التي تدعم قانون الرعاية , الذي بات من أهم المواضيع التي يجب ان نسلط عليها الضوء و أن نمندھا الاهتمام الكبير خاصة بعد ازمة كوفيد -١٩ التي كشفت مدى التفاوت بين الجنسين في العمل والفرص التي كانت لصالح الرجل بسبب الرعاية الاسرية والمسؤوليات التي وقعت على عاتق المرأة , ويهدف هذا الدليل الى توضيح و زيادة الوعي بحقوق الرعاية في فلسطين , من خلال عرض مجموعة من قوانين التنمية المستدامة و قوانين منظمة العمل الدولية و قانون العمل الفلسطيني , الامر الذي يعطي دفعة معنوية و ثقة في المطالبة بهذه الحقوق .



تزيد الأزمات الصحية والاجتماعية و الاقتصادية من الطلب على خدمات الرعاية، فهي ترسخ الحواجز التي تحول دون توفير عمل لائق للعمال ذوي المسؤوليات الأسرية والعاملين في مجال الرعاية، لا سيما أولئك الذين يواجهون أشكالاً متنوعة من التمييز، بالإضافة الى خلق حالة من عدم المساواة لمتلقي الرعاية , لذلك كان هناك ضرورة لوجود

أحكام وقوانين تضمن تطبيق خدمات الرعاية بما يتناسب مع الاحكام الوطنية في كل دولة . فعلى سبيل المثال فايروس كورونا اثر بشكل كبير على عمل المرأة وكان تحدي صعب جدا في قدرتها على الاستمرار , ولكن بالمقابل كان فرصة جيدة من اجل استخدام الضغط والمناصرة من اجل تغيير السياسات بما يخدم الرعاية و يصلح المشكلات القائمة .

مبررات الحركة النقابية

تعتبر الحركة النقابية أن اقتصاد الرعاية أحد أولويات سياساتها النقابية الرئيسية لتحقيق مطالبها في الوصول لعقد اجتماعي جديد وتسريع المساواة بين الجنسين والمساواة في عالم العمل وبناء مجتمع أكثر عدالة وشمولا حيث تدعو الحكومات الي ضرورة زيادة الاستثمارات العامة في الرعاية مما يخلق ملايين فرص العمل الجديدة، ويساهم في بناء سياسات مواقع عمل ملائمة للأسرة، والحماية الاجتماعية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي.

التحديات

تواجه المرأة الكثير من التحديات المتمثلة بتحمل عبء العمل المنزلي الغير مدفوع ، والذي يشكل تهديدا لها امام المشاركة الاقتصادية والوصول على الاستقلال الاقتصادي وتعمل معظم النساء في مجال الرعاية في الاقتصاد الغير رسمي ويتلقين اجور منخفضة وفي ظروف سيئة ، لذلك علينا ان نقوم باعتماد هذه السياسات من أجل حماية المرأة وايضا سد الفجوة بين الجنسين في الاجور والحماية الاجتماعية

وان نحقق تقاسما اكثر انصافا في المسؤوليات الاسرية وترتيبات العمل في المنزل بدون التمييز النوعي. ويجب الاشارة الى اهمية اعتماد سياسات حماية الطفولة المبكرة والتعليم وسياسات سوق العمل الصديقة للأسرة ، فهذه السياسات تعزز توظيف المرأة في الوظائف المباشرة والرسمية و تقليل فجوة الاجور بين الجنسين ، ويجب ان تكون هذه الاستثمارات في الرعاية تلبي احتياجات الافراد وان تضمن مستويات كافية من الناتج المحلي الاجمالي الوطني في اقتصاد الرعاية. وهناك ضرورة باعطاء المرأة دور كبير في المشاركة الاجتماعية والمفاوضات والمشاركة في اتفاقيات المفاوضات الاجتماعية وازافة بنود عليها من اجل المساواة .



الاستثمار في الرعاية والعمل اللائق

ان أعمال الرعاية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر، أمر بالغ الأهمية لمستقبل العمل اللائق. إن تزايد السكان وشيخوخة المجتمعات، والوضع الثانوي للمرأة في أسواق العمل، وأوجه القصور في السياسات الاجتماعية، كلها أمور تتطلب اتخاذ إجراءات عاجلة بشأن تنظيم أعمال الرعاية. تتولى النساء معظم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في جميع أنحاء العالم، وهي عامل رئيسي في تحديد ما إذا كان بإمكان المرأة الدخول والبقاء في العمل ونوعية الوظائف التي تؤديها. ويعملن في كثير من الأحيان في الاقتصاد غير الرسمي، في ظروف سيئة للغاية ويتلقين مستويات منخفضة من الأجور. من التطورات الاجتماعية نحو العدالة في اقتصاد الرعاية من خلال النقابات التي تعمل بالتضامن مع الجهات الفاعلة الأخرى في المجتمع المدني فعلى سبيل المثال تعد المقاربة الاجتماعية للرعاية الصحية من الإنجازات التي حققتها الحركة النقابية. ان أعمال الرعاية هي في صميم الإنسانية حيث يعتمد جميع البشر على الرعاية من أجل البقاء والازدهار ويمكن أن تكون أعمال الرعاية مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر كما هو محدد في تعريفات إحصاءات العمل لعام ٢٠١٣. تتطلب الرعاية الجيدة ظروفًا جيدة لتقديمها بأشكالها المدفوعة وغير المدفوعة و إن الطبيعة العلائقية لأعمال الرعاية تحد من إمكانية استبدال الروبوتات وغيرها من التقنيات بالعمل البشري. ان التغييرات في الهياكل الأسرية، ونسب الإعاقة غير المواتية للرعاية، واحتياجات الرعاية المتغيرة بالإضافة إلى زيادة مستوى عمالة المرأة في بعض البلدان تؤدي إلى تآكل توافر أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. إن إدراج الهدف ٥,٤ بشأن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في أهداف التنمية المستدامة هو اعتراف بالمساهمة القيمة لهذا العمل في تحقيق جميع أهداف التنمية المستدامة وفي الرفاهية الفردية والمجتمعية.

الاستثمار في الرعاية والعمل اللائق

كما ان إطار العمل الثلاثي - الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها وبرنامج العمل اللائق يجتمعان معا لتحديد الطريق السريع لأعمال الرعاية. وهو يعني ضمناً توفير رعاية جيدة النوعية، مما يعود بالنفع على مقدمي الرعاية ومتلقيها على السواء. تعمل سياسات الرعاية والاقتصاد الكلي والحماية الاجتماعية وسياسات العمل والهجرة بشكل متماسك لتوفير بيئة سياسية مواتية للنهوض بعمل الرعاية اللائق.



الرعاية في قلب السياسات العامة

ان سياسات الرعاية هي سياسات عامة تخصص موارد في شكل أموال بما في ذلك الدخل أو خدمات أو وقت لمقدمي الرعاية أو الأشخاص الذين يحتاجون إلى رعاية، فإنها تشمل سياسات الإجازات مثل إجازة الأبوة، و(خدمات الرعاية مثل تنمية ورعاية الطفولة المبكرة)، والتحويلات الاجتماعية المرتبطة بالرعاية مثل منح رعاية الأطفال). وترتيبات العمل الصديقة للأسرة (مثل العمل عن بعد وساعات العمل المرنة)، والبنية التحتية مثل الصرف الصحي وتوصيل المياه إلى المنازل). وتضمن سياسات الرعاية رفاهية المجتمعات، وهي عامل حاسم في معالجة مسألة أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والتخفيف من أوجه عدم المساواة التي يواجهها الأشخاص الذين لديهم مستويات عالية من احتياجات الرعاية.

الرعاية في قلب السياسات العامة

توفر سياسات الحماية الاجتماعية الأطر السياسية والتنظيمية الرئيسية والمؤسسات التي تحكم مسؤوليات الرعاية. فهي تؤثر على دعم متلقي الرعاية، وحالة مقدمي الرعاية غير مدفوع الأجر سواء كانوا يعملون أم لا، وطرق تقديم أعمال الرعاية. تنظم سياسات العمل بما في ذلك سياسات حماية العمال ولوائح العمل، حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل على المستوى الكلي للمؤسسات والمنظمات، بما في ذلك المؤسسات الخاصة والتعاونيات وغيرها من مؤسسات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. تساهم السياسات القطاعية في تحديد وضع العاملين في مجال الرعاية في سوق العمل، عبر مختلف القطاعات المرتبطة بالرعاية. تعتبر سياسات الهجرة القواعد التي تحكم الخروج والدخول إلى بلد ما، والحصص والترتيبات الخاصة لمجموعات معينة من الناس.

الرعاية والمساواة بين الجنسين

تؤمن الحركة النقابية ان سياسات الرعاية ستؤدي إلى نتائج صحية واقتصادية ونتائج إيجابية تتعلق بالمساواة بين الجنسين. هناك ترابط عميق بين أوجه عدم المساواة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وفي القوى العاملة ، حيث لا يمكن إحراز تقدم ملموس في تحقيق المساواة بين الجنسين في القوى العاملة ما لم تتم معالجة أوجه عدم المساواة في أعمال الرعاية. كما تشمل أيضاً البنية التحتية ذات الصلة بالرعاية والتي تقلل من العمل الشاق الذي تقوم به المرأة، مثل الحصول على المياه وتوفير الصرف الصحي وشراء الطاقة. وهي تشمل أيضا لوائح العمل، مثل سياسات الإجازات وغيرها من ترتيبات العمل الصديقة للأسرة، والتي تمكن من تحقيق توازن أكبر بين العمل مدفوع الأجر وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. وتكون هذه السياسات تحويلية عندما تضمن حقوق الإنسان والفاعلية والرفاهية لكل من مقدمي الرعاية غير مدفوعة الأجر (سواء كانوا يعملون أم لا) ومتلقي الرعاية.

معايير العمل الدولية المتعلقة بالرعاية

تعمل معايير العمل الدولية مجتمعة كأدوات متكاملة و مترابطة على تعزيز اعمال الرعاية الجيدة و معالجة المشاكل والعوائق التي من الممكن ان تواجهها النساء او الافراد بشكل عام وعلى تحقيق العمل اللائق في بيئة لائقة و على تحقيق المساواة بين الجنسين , ويجب على اعضاء منظمة الدول البالغ عددهم ١٨٧ دولة ان يعملوا على تعزيز معايير العمل الدولية المتعلقة بالرعاية . كما تهدف القوانين ومبادئ العمل الى تحقيق العمل اللائق خصوصا للأفراد المحرومين اجتماعيا مثل العمال ذوو الاعاقة و المهاجرين والعمال المنزليين .

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

على ماذا تنص اتفاقية حماية الامومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)؟؟



الرعاية الصحية

الحماية الصحية

اتخاذ جميع التدابير التي تضمن ان لا تضطر المرأة الحامل او المرضعة الى اداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضارا بالأم او الطفل.

اجازة الامومة

- من حق أي امرأة عاملة ان تأخذ اجازة امومة لا تقل عن ١٤ اسبوعا عند تقديمها لتقرير طبي يؤكد موعد ولادتها , ويحق لكل دولة عضو ان تحدد طول هذه الاجازة بإعلان ترفقه بتصديقها لهذه الاتفاقية .
- تشمل هذه الاتفاقية فترة اجازة الزامية للمرأة بعد الولادة مدتها ٦ اسابيع

حقوق المرأة المرضعة

- يحق للمرأة ان تأخذ فترات توقف معينة او تخفيض ساعات العمل من أجل ارضاع طفلها رضاعة طبيعية .
- يجب ان تحدد القوانين مدة التوقف او مدة تخفيض ساعات العمل وعددها وطولها , وتعتبر هذه الساعات ساعات عمل و يدفع اجرها .

الاجازة في حالة المرض اوالمضاعفات

تُمنح اجازة قبل اجازة فترة الامومة او بعدها بناءً على شهادة طبية , في حال حدوث مرض او مضاعفات ناجمة عن الحمل ويتم تحديد هذه الاجازة ومدتها وفقا للقوانين والممارسات الوطنية .

الاعانات

- تقدم الاعانات وفقا للقوانين والاحكام للمرأة المتغيبية عن عملها وتبلغ هذه الاعانات مستوى يسمح للمرأة والطفل ان تعيش في مستوى لائق صحيا ومعيشيا .
- تكون قيمة هذه الاعانات بناءً على الكسب السابق , ويجب ان تنطبق الشروط المؤهلة على المرأة من اجل الحصول على هذه الاعانات النقدية.
- اذا لم تنطبق على المرأة الشروط المؤهلة لاستيفاء هذه الاعانات النقدية يحق لها المطالبة بمساعدات نقدية من صناديق المساعدة الاجتماعية , بشرط اثبات حاجتها للمساعدة .
- توفر الاعانات الطيبة للمرأة وطفلها قبل وبعد واثناء الولادة وكذلك الرعاية في المستشفيات عند الضرورة وفقا لأحكام الدولة والقوانين .

الحماية في الاستخدام وعدم التمييز (اتفاقية ١١١)

- يحرم القانون فصل صاحب العمل للمرأة اثناء الحمل او اثناء تغيبها بسبب اجازة الامومة او اجازة ما بعد الولادة , ويجب ان يثبت في حالة الفصل ان السبب لا يمت بصلة لموضوع الحمل والولادة .
- يكفل القانون للمرأة الحامل العودة الى وظيفتها بعد انتهاء اجازة الامومة , او الى وظيفة مماثلة بنفس معدل الاجر .
- تتخذك لحول قال تدابي رال لزم قم نأج لان ل اتك ونال ام وم قسب ب اف ي ال تم ي ز في ال اس ت خ دام في العمل والحصول على عمل .
- يجب ان تشمل التدابير ايضاً منع اجراء أي فحوص لإثبات عدم وجود الحمل , الا في حالات معينة اذا كانت الاعمال تحظر على المرأة الحامل او المرضع حسب القوانين والاحكام الوطنية , وعندما يكون هناك خطر كبير على صحة المرأة والطفل .

اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية

على من تنطبق هذه الاتفاقية؟

- تنطبق هذه الاتفاقية على العمال من الجنسين الذين يتحملون مسؤولية رعاية و اعادة اطفالهم , عندما تحد هذه المسؤولية من القيام بالنشاط الاقتصادي او اللحاق به او الترقى .
- تنطبق هذه الاتفاقية أيضاً على العمال من الجنسين الذين يتحملون مسؤولية افراد اخرين بأسرتهم المباشرة يحتاجون الى رعاية و اعادة و تحدد هذه المسؤولية من القيام بالنشاط الاقتصادي او اللحاق به او الترقى .
- تنطبق هذه الاتفاقية على عمال نشاء اطفال اقتصص احيواك افقئ اتال عمال

ماهي اهداف هذه الاتفاقية؟

- تكون اهداف الدول الاعضاء هو ايجاد مساواة بين العمال من الجنسين في فرص العمل دون التمييز بسبب المسؤوليات العائلية, ودون تعارض بين هذه المسؤوليات و مسؤوليات العمل , وتمكينهم من ممارسة حقهم في اختيار عملهم
- اخذ تدابير من قبل السلطات والهيئات المختصة من أجل تعزيز ونشر المعلومات والثقافة التي تضمن عدم التمييز بين العمال من الجنسين و ذوي المسؤوليات العائلية والتغلب عن جميع المشاكل .
- اتخاذ التدابير المناسبة من أجل تحريض وتأهيل العمال ذوي المسؤوليات العائلية من اجل الانخراط في سوق العمل و ايجاد فرص عمل و ايجاد فرص عمل و ايجاد فرص عمل و ايجاد فرص عمل .
- لا تشكل هذه المسؤوليات العائلية سببا مشروعاً من اجل انهاء الاستخدام .
- يجوز تطبيق احكام هذه الاتفاقية من خلال اللوائح الوطنية والقوانين او الاتفاقات الجماعية او بأي طريقة تتفق مع الممارسات الوطنية .

قانون العمل الفلسطيني

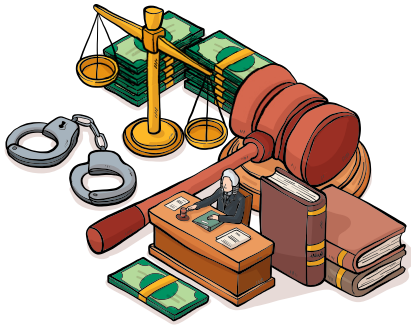
مجموعة من مواد قانون العمل الفلسطيني :

المادة (١٠٠) وفق احكام هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه يحظر

التمييز بين الرجل والمرأة .

يحظر تشغيل النساء في:

- o الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير.
- o ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة اشهر التالية للولادة.
- o ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.
- o المادة (١٠٢) على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.



المادة (١٠٣) للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوما الحق

في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة

• لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (١) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت

بعمل آخر خلالها

المادة (١٠٤) للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن

ساعة يوميا لمدة سنة من تاريخ الوضع. (تحتسب ساعة الرضاعة من ساعات العمل اليومية.)

المادة (١٠٥) وفقا لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية

طفلها أو لمرافقة زوجها .

المادة (١٠٦) على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء.

مجموعة من القوانين العالمية التي نادت بحقوق المرأة العاملة ، والمرأة ذات المسؤوليات العائلية :

- اتفاقيات العمل الدولية الرامية الى ضمان المساواة بين العمال والعاملات في الفرص والمعاملة ولاسيما اتفاقية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية (١٩٨١)
- اتفاقية الامم المتحدة للقضاء على جميع انواع التمييز ضد المرأة (١٩٧٩) .
- في عام ٢٠١٧، أكدت التوصيات المتفق عليها للجنة الأمم المتحدة رفيعه المستوى المعنية بالتمكين الاقتصادي للمرأة (UNHLP) بشأن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على إطار Triple R واعترفت بدور برنامج العمل اللائق في تشكيل سياسات الرعاية، ودعت إلى أعمال الرعاية مدفوعة الأجر من أجل « العمل اللائق. بأجور مناسبة، والأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي القيمة، وظروف العمل.
- منهاج عمل بيجين للاعتراف والتقييم من خلال تضمين بعد ملموس للعدالة الاقتصادية وينطوي «الاعتراف» بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على إنهاء الممارسة المعتادة في المجتمع المتمثلة في اعتبارها أمرا مفروغا منه وتحدي الأعراف الاجتماعية والقوالب النمطية الجنسانية التي تقلل من قيمتها وتجعلها غير مرئية في تصميم السياسات وتنفيذها.
- من خلال إعطاء الأولوية لسياسات الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الرعاية الاجتماعية الجيدة التي يمكن الوصول إليها وبأسعار معقولة «الخدمات وخدمات الرعاية للأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وجميع الأشخاص الآخرين الذين يحتاجون إلى الرعاية، وتعزيز المساواة في تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل».



الحملة النقاية من أجل الاستثمار في الرعاية

تتمثل أهداف الدعوة إلى الاستثمار في الرعاية في زيادة الاستثمارات العامة في خلق فرص عمل لائقة في قطاع الرعاية، وتحسين حياة العاملين في هذه المجالات، ودعم خدمات رعاية قوية وعامة ومتاحة للجميع. ويمكن للنقابات أن تساعد في دعم هذه الاستثمارات من خلال الدعوة إلى خلق فرص عمل لائقة والتفاوض من أجل تحسين الأجور وظروف العمل للعاملين في مجال الرعاية مع الدعوة إلى التغيير المنهجي. وعلى الرغم من أن هذا العمل يمكن أن يكون صعباً وأن استراتيجيات التنظيم يجب أن تكون مستنيرة محلياً، إلا أنها مهمة جدية بالاهتمام. إنه أمام تزايد الطلب على أعمال الرعاية ونقص العاملين في مجال الرعاية لتلبية هذه الحاجة تنادي الحركة النقاية العالمية الحكومات بضرورة زيادة الاستثمارات العامة في الرعاية الصحية، ورعاية الأطفال، ورعاية المسنين، ودعم الإعاقة، وغيرها من خدمات الرعاية الاجتماعية التي تساعد في تلبية هذا الطلب، وتنمية الاقتصادات المحلية، وخلق وظائف مستقرة جيدة الأجر، وسد فجوة الأجور بين الجنسين، والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. أهداف التنمية (SDG) بحلول عام ٢٠٣٠.



تتمثل الأهداف الرئيسية للحملة النقاية من أجل الاستثمار في الرعاية في خلق عمل آمن للعاملين في مجال الرعاية وتحسين ظروف العمل، وتوسيع خدمات الرعاية للجميع. ويشمل ذلك الاعتراف بحقوق العمال والصحة والسلامة المهنية، وزيادة الأجور، وتوظيف العمال والاحتفاظ بهم، والاستثمار في الخدمات والوظائف الخضراء ومكافحة الخصخصة، والرعاية الصحية الشاملة

ويجب على الحركة النقابية ان تعتمد مجموعة من الرسائل من أجل الاستثمار في الرعاية بحيث تكون موجهة الى :

١- رسائل رئيسية للحكومات

تدعو الحكومات الى زيادة الاستثمار في الرعاية و ذلك من اجل تحقيق المساواة في عالم العمل والمساواة بين الجنسين وبناء مجتمع عادل وشامل لجميع الافراد , وكذلك من اجل خلق الفرص الجديدة لملايين الاشخاص و خاصة النساء , إذ أن الاستثمار بالرعاية يمنح المرأة فرص اقتصادية جديدة ويضمن لها الحصول على خدمات الصحة العامة والرعاية الجديدة والتعليم . هناك ضرورة بأن تقوم الحكومات باعتماد سياسات الرعاية و تحقيق العمل اللائق لجميع العاملين , و ذلك من خلال تنظيم العاملين في مجال الرعاية ضمن الخطط التشغيلية والاجندات الاساسية النقابية و اتباع سياسات مواقع عمل ملائمة للأسرة و تحقيق حماية اجتماعية مراعيه لمنظور النوع الاجتماعي , وتوفير بيئة عمل آمنة ولائقة و تحقيق الانصاف بالأجور للعمل المتساوي القيمة او المتماثل , وأيضاً ان تكون بيئة العمل آمنة و خالية من العنف والتحرش والتمييز القائم على النوع الاجتماعي او أي نوع من انواع التمييز.



٢- رسائل رئيسية لعامة الناس

الاستثمار في الرعاية يعني رعاية أفضل لك ولعائلتك، وتعليم عالي الجودة لأطفالك، وخيارات أفضل لرعاية الأطفال لتتمكن من اختيار طريقك في الحياة.

٣- رسائل رئيسية لأعضاء النقابات والعمال

التنظيم الجماعي هو الطريقة الرئيسية لإحداث تغيير هادف. الجهود الجماعية تجعل حياة الكثيرين أفضل.

٤- رسائل الى اليونيسيف

الحكومات والمؤسسات والشركات تولي اهتماما لهذا أيضا، حتى لو من وجهة نظر اقتصادية بحتة، تتزايد الأدلة على أن السلوك التجاري المسؤول والاحترام مهم جدا لأن حقوق الإنسان تعود بالنفع على النتيجة النهائية.

٥- رسائل الى الاتحاد الدولي للنقابات

في أوقات الأزمات من خفض، ارتفعت معدلات البطالة قوالتش ارال عم ال قال هشقي جب أني وجه ال استثم ارال عم في لبن ي قلحتحتي قل لاجتم لمي قل مزيج لصحي هم رسي لس اتل مس لوقب-ي نل جن سي رزوي هف عمل نم ول قتل تص لجيل ش لم ل والاستقلال الاقتصادي للمرأة.

وظائف الرعاية ومستقبل العمل

ترى الحركة النقابية انه من الممكن دراسة محاكاة الاقتصاد الكلي لعام ٢٠٣٠ في ٤٥ دولة لتحقيق المساواة بين الجنسين سواء كانوا متلقي الرعاية او مقدموها، وقد قامت الحركة بوضع سيناريوهات لهذا الاستثمار من خلال مقارنة الوضع الراهن بسيناريو الطريق السريع. وان اجمالي العمالة في قطاع الرعاية والقطاعات الاخرى سوف يصل الى ٣٥٨ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٣٠ في حالة استمرار سيناريو الوضع الراهن، بينما يعتمد سيناريو الطريق السريع على الاهداف ذات الصلة التي حددتها اهداف التنمية المستدامة وبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، مما يؤدي الى زيادة العمالة القطاعية من ٢٠٦ ملايين وظيفة عام ٢٠١٥ الى ٣٢٦ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٣٠. ويسهم قطاع الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (٣٩ مليون وظيفة) و الرعاية طويلة الاجل (٣٠ مليون وظيفة) في خلق فرص العمل هذه.

النتائج الايجابية التي تترتب على الاستثمار في الرعاية

تعمل الحركة النقابية على نشر المعرفة بمفهوم الاستثمار بالرعاية و اهميته وخاصة للأشخاص المعـارضين او الغير مدركين له , ذلك لما له من نتائج ايجابية و انعكاسات على المجتمع والمرأة حيث ان الاستثمار بالرعاية يؤدي الى :

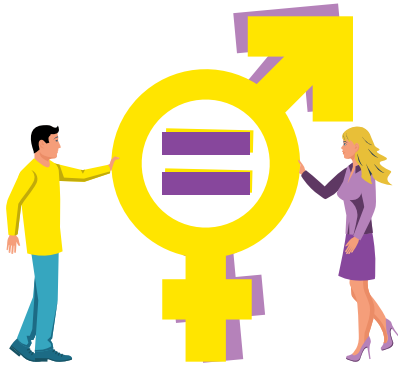
١. تنعكس النتائج الايجابية للاستثمار بالرعاية على الناحية الصحية و خصوصا عند استثمار اكبر قدر ممكن من الناتج المحلي على هذه السياسات , فهذا الامر ينعكس على التقليل من معدل الوفيات بين الاطفال الرضع و متوسط العمر المتوقع .
٢. تحفيز النمو والتوظيف والنواحي الاقتصادية والتخلص من التقشف و الركود .
٣. زيادة الدخل للعاملين في وظائف مساعدي الرعاية الصحية والاجتماعية .
٤. تقليص فجوة التوظيف بين الجنسين .
٥. يساعد الاستثمار بالرعاية على تحقيق مستوى معيشي لائق وتأمين الاحتياجات الاساسية وتحقيق مستوى من الرفاهية .
٦. توفير الحماية والاهتمام بالأطفال وغيرهم من الفئات الضعيفة من المجتمع.
٧. القيام بدعم الأسر والأشخاص الذين لديهم مشكلات اجتماعية.
٨. توعية المنظمات غير الحكومية والسلطات المحلية لتقديم خدمات اجتماعية جيدة على المستوى المحلي.

النتائج السلبية لعدم اعتماد سياسات الاستثمار في الرعاية

١. مستوى معيشي اقل و عدم تلبية الاحتياجات الاساسية للأفراد .
٢. تقليص قدرة المرأة على المشاركة الاقتصادية بسبب قضاء معظم الوقت في الرعاية الغير مدفوعة الاجر
٣. اجور متدنية وحالة ركود اقتصادي

مجالات الرعاية

تتمثل مجالات الرعاية في :



١. الرعاية الصحية

٢. الرعاية الشخصية

٣. التعليم

٤. السكن

٥. العمل

٦. الأنشطة الاجتماعية والترفيه

ماهي أهمية التركيز على الإنصاف في الحملات النقابية؟

تركز الحركة النقابية على ضرورة التركيز على الإنصاف في موضوع الاستثمار في الرعاية في الحملات النقابية , و دعم المساواة بين الجنسين وان يكونوا على دراية بحقوقهم و امتيازاتهم , ومن خلال التساهل لمشاركه - قال مرأف في العمل النقابي والموافق - اوضاعهم - اتال نقابي قواش الرأيها في الامور التي تخص - صرع اي - قال اط - ف - ال - ك - ذلك - عمل على دعم العمل الاخرين بدون تمييز , وهذا يؤكد التنظيم الاجتماعي لهم وان يكونوا في نفس المستوى الذي يصل له الاخرون بدون تمييز , وهذا يؤكد على ان النقاب - اتال عمل - ال - ي - قل - س - ت - ك - ي - ان - ات - ج - ام - ح - ق - ل - ل - ه - ت - أث - ي - ر - ك - ب - ي - ر - و - ح - ل - و - ل - ع - د - ي - ح - ق - ل - م - ش - ك - ال - ال - ا - ق - ت - ص - ا - د - ي - قال - م - و - ج - و - ح - ق - ف - ي - ال - ب - ل - د - ان - م - ن - خ - ل - ال - ح - و - ا - ر - ال - ا - ج - ت - م - ا - ع - ي - و - ال - م - ف - ا - و - ض - ا - ت - ال - ا - ج - ت - م - ا - ع - ي - ق - و - ب - ن - ا -ء - ا - ل - تحالفات النقابية للمنظمات الغير حكومية و المجموعات المجتمعية و اصحاب العمل والعمل على التعاون في تعزيز سياسات الرعاية .





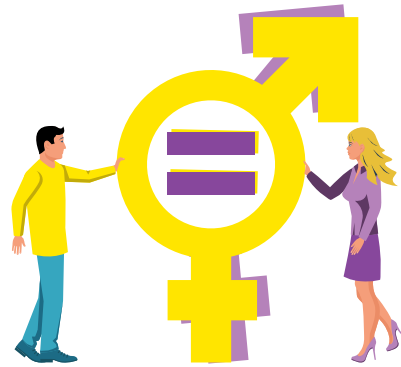
Investment in Care Guide

The care economy

Care Fields

The areas of care are:

- 1- Healthcare
- 2- Personal Care
- 3- Education
- 4- Housing
- 5- Employment
- 6- Social and Recreational Activities



What is the Importance of Focusing on Equity in Union Campaigns?

The union movement emphasizes the importance of focusing on equity in the issue of care investment in union campaigns, supporting gender equality, and ensuring that members are aware of their rights and privileges. This includes facilitating women's participation in union work, negotiations, and campaigns, and involving their opinions in matters related to childcare

Additionally, the movement aims to support the most marginalized workers and enhance their social organization to ensure they reach the same level as others without discrimination. This reinforces that labor unions are not rigid entities but have a significant impact and provide numerous solutions to existing economic problems in countries through social dialogue, negotiations, and building union alliances with NGOs, community groups, and employers, working collaboratively to promote care policies



Positive Outcomes of Investing in Care

The union movement works to disseminate knowledge about the concept and importance of investing in care, particularly to those who oppose or are unaware of it. This investment has positive outcomes and impacts on society and women, as it leads to

1. Investing a significant portion of GDP in care policies leads to reduced infant mortality rates and increased life expectancy
2. Stimulating growth, employment, and economic aspects while eliminating austerity and recession.
3. Raising income levels for workers in healthcare and social care assistant positions.
4. Narrowing the gender employment gap.
5. Investing in care helps achieve a decent standard of living, securing basic needs, and ensuring a level of well-being
6. Providing protection and care for children and other vulnerable groups in society.
7. Offering support to families and individuals facing social problems.
8. Educating NGOs and local authorities to deliver quality social services at the local level.

Negative Consequences of Not Adopting Care Investment Policies

1. Lower living standards and failure to meet individuals' basic needs
2. Reduced women's ability to participate economically due to spending most of their time in unpaid care work
3. Low wages and economic stagnation

3- Key messages to the members of unions and to the workers

Collective organizing is the main way to bring about meaningful change. Collective efforts make life better for many

4- Messages to the UNICEF

Governments, institutions, and companies are also paying attention to this. Even from a purely economic perspective, there is increasing evidence that responsible business conduct and respect for human rights significantly benefit the final result

5- Messages to the International Federation of Unions

In times of low growth, high unemployment rates, and widespread precarious employment, public investment in social infrastructure should incorporate the right mix of gender equality policies to drive inclusive economic growth and women's economic independence

Care Jobs and the Future of Work

The union movement believes that it is possible to study a macroeconomic simulation for the year **2030** in **45** countries to achieve gender equality for both care recipients and providers. The movement has developed scenarios for this investment by comparing the current situation with a «high road» scenario

The labor movement believes that the total employment in the care sector and other sectors will reach **358** million jobs by **2030** if the current scenario continues. However, the «high road» scenario relies on relevant targets set by the Sustainable Development Goals and the ILO's Decent Work Agenda, which would increase sectoral employment from **206** million jobs in **2015** to **326** million jobs by **2030**

The early childhood care and education sector (**39** million jobs) and the long-term care sector (**30** million jobs) contribute significantly to creating these employment opportunities

The union movement must adopt a set of letters for investment in care that are directed towards:

1- Key messages for Governments

Governments are called upon to increase investment in care to achieve equality in the world of work, gender equality, and to build a just and inclusive society for all individuals. This investment is essential for creating new opportunities for millions of people, especially women, as it provides them with new economic opportunities and ensures their access to public health services, new care services, and education. It is necessary for governments to adopt care policies and achieve decent work for all workers by organizing care workers within operational plans and core union agendas, implementing family-friendly workplace policies, ensuring gender-sensitive social protection, and providing a safe and decent working environment. This includes achieving pay equity for work of equal value or similar work, ensuring a workplace free from violence, harassment, and gender-based discrimination, or any other form of discrimination.



1- Key messages for the General Public

Investing in care means better care for you and your family, high-quality education for your children, and better childcare options so you can choose your path in life.

Union Campaigns for Investment in Care

The goals of advocating for investment in care are to increase public investments in creating decent jobs in the care sector, improve the lives of workers in these fields, and support robust, universal care services accessible to everyone

Unions can support these investments by advocating for the creation of decent jobs and negotiating to improve wages and working conditions for care workers while calling for systemic change. Although this work can be challenging and organizational strategies must be locally informed, it is a worthwhile endeavor. Amid the growing demand for care work and a shortage of care workers to meet this need, the global union movement is urging governments to increase public investments in healthcare, childcare, elder care, disability support, and other social care services. These investments help meet this demand, grow local economies, create stable, well-paying jobs, bridge the gender pay gap, and contribute to achieving the Sustainable Development Goals (SDGs) by 2030



The primary goals of the union campaign for investment in care are to create safe jobs for care workers, improve working conditions, and expand care services for everyone. This includes recognizing workers' rights, ensuring occupational health and safety, increasing wages, hiring and retaining workers, investing in green services and jobs, combating privatization, and achieving universal healthcare

A collection of international laws advocating for the rights of working women and women with family responsibilities

- Conventions aimed at ensuring equality between male and female workers in opportunities and treatment, particularly the Convention concerning Workers with Family Responsibilities (1981)
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979) In 2017, the agreed recommendations of the United Nations High-Level Panel on Women's Economic Empowerment (UNHLP) regarding unpaid care work emphasized the Triple R framework and recognized the role of the Decent Work Agenda in shaping care policies. The recommendations called for paid care work to ensure “decent work with fair wages, equal pay for work of equal value, and “good working conditions
- The Beijing Platform for Action involves recognizing and valuing unpaid care work by including a tangible dimension of economic justice. This recognition entails ending the societal practice of taking unpaid care work for granted and challenging social norms and gender stereotypes that devalue it and render it invisible in policy design and implementation
- By prioritizing social protection policies, including accessible and affordable quality social care services—such as childcare, care for persons with disabilities, the elderly, and individuals living with HIV/AIDS, as well as all other individuals who need care—these policies aim to promote equality in sharing responsibilities between men and women



Palestinian Labour Law

Some article of the Palestinian Labour Law:

Article (100): According to the provisions of this Law and the regulations issued according to it, it is prohibited to discriminate between men and women

Article (101): The employment of women shall be prohibited in the following jobs or under the following conditions

1. Dangerous or hard works defined by the Minister
2. Extra working hours during pregnancy and during the first six months after delivery
3. During night hours except for the works defined by the Council of Ministers

Article (102): The installation shall make available accommodations in relation to the working women

Article (103): The working woman who had spent a period of one hundred and eighty days at work prior to each delivery, she shall have the right to a paid maternity leave for a period of ten weeks, including at least six weeks after the delivery

The working woman may not be dismissed from her work because of the leave mentioned in Paragraph (1) above unless it is proven that she worked in another work during such leave

Article (104): The breastfeeding mother shall be entitled to a period or periods for breast feeding during work hours, the total of which shall not be less than one hour per day for a period of one year from the date of delivery. (The breastfeeding hour, mentioned in Paragraph (1) above, shall be counted as part of the daily working hours).

Article (105): According to the work interest, the working woman may obtain an unpaid leave to foster her child or accompany her husband

Article (106): The installation shall post at the workplace the provisions governing the employment of women

Convention of Workers with Family Responsibilities

To whom does this convention apply?

- This convention applies to workers of both genders who have the responsibility of caring for and supporting their children when such responsibility limits their ability to engage in economic activity, join the workforce, or advance in their careers
- It also applies to workers of both genders who are responsible for other family members in their immediate household who need care and support, and when this responsibility limits their ability to engage in economic activity, join the workforce, or advance in their careers
- The convention applies to all branches of economic activity and all categories of workers

What are the goals of this convention?

- The goals of the member states are to achieve equality between male and female workers in employment opportunities without discrimination due to family responsibilities and without conflict between these responsibilities and work duties, enabling them to exercise their right to choose their work
- Authorities and designated bodies should take measures to promote and disseminate information and culture that ensure non-discrimination between workers of both genders with family responsibilities and to overcome all related challenges
- Appropriate measures should be taken to train and qualify workers with family responsibilities to engage in the workforce and return to the labor market after being absent due to these responsibilities
- Family responsibilities should not constitute a legitimate reason for termination of employment
- The provisions of this convention may be implemented through national regulations and laws, collective agreements, or in any manner consistent with national practices

Benefits)

- Benefits are provided according to laws and regulations for women absent from work, and these benefits must be at a level that allows the woman and her child to live in a decent health and living standard
- The amount of these benefits is based on previous earnings, and qualifying conditions must be met for a woman to receive these cash benefits
- If a woman does not meet the qualifying conditions for these cash benefits, she is entitled to claim financial assistance from social assistance funds, provided she proves her need for assistance
- Medical benefits are provided for the woman and her child before, during, and after childbirth, as well as hospital care when necessary, according to the state's regulations and laws

III .Protection in Employment and Non-Discrimination) Convention No)

- The law prohibits employers from dismissing a woman during pregnancy or her absence due to maternity leave or postnatal leave. If a dismissal occurs, it must be proven that the reason is unrelated to pregnancy or childbirth
- The law guarantees that a pregnant woman can return to her job after the end of maternity leave or to an equivalent position with the same wage rate
- Each state must take the necessary measures to ensure that maternity is not a reason for discrimination in employment and obtaining work
- These measures must also include prohibiting any tests to prove the absence of pregnancy, except in certain cases where the work is prohibited for pregnant or nursing women according to national laws and regulations, and when there is a significant risk to the health of the woman and child

Health Care

(Health Protection)

Take all measures to ensure that a pregnant or nursing woman is not required to perform work that the competent authority considers harmful to the mother or the child

(Maternity Leave)

- Working women are entitled to a minimum of **14** weeks of maternity leave, upon presenting a medical report confirming her expected delivery date. Each member state has the right to determine the length of this leave through a declaration attached to its ratification of this convention
- This agreement includes at least six weeks of compulsory leave after childbirth

Rights of Nursing Women

- A woman has the right to take specific breaks or reduce working hours to breastfeed her child
- The laws should determine the duration and frequency of these breaks or reduced working hours, and these hours are considered as working hours and are paid accordingly

Sick Leave or Complications)

Leave is granted before or after the maternity leave period based on a medical certificate in case of illness or complications arising from pregnancy. This leave and its duration are determined according to national laws and practices

International Labor Standards Related to Care

International labor standards collectively function as integrated and interconnected tools to promote quality caregiving, address the challenges and barriers that women or individuals may face, and achieve decent work in a dignified environment and gender equality. The 187 member states of the International Labour Organization (ILO) must work to enhance international labor standards related to caregiving

Furthermore, laws and labor principles aim to achieve decent work, especially for socially disadvantaged individuals such as workers with disabilities, migrants, and domestic workers

International Labor Organization conventions

**What does the Maternity Protection Convention, 2000
(No. 183) stipulate**



Care in the heart of Public Policies

Care policies are public policies that allocate resources in the form of money, including income, or services, or time to caregivers or individuals who need care. These policies include leave policies such as parental leave, care services like early childhood development and care, care-related social transfers such as childcare grants, family-friendly work arrangements like remote work and flexible working hours, and infrastructure such as sanitation and water delivery to homes. Care policies ensure the well-being of communities and are a crucial factor in addressing unpaid care work and mitigating the inequalities faced by individuals with high levels of care needs

Social protection policies provide the main political and regulatory frameworks and institutions that govern caregiving responsibilities. They influence the support given to care recipients, the status of unpaid caregivers whether they are employed or not, and the ways in which caregiving work is delivered

Labor policies, including worker protection policies and labor regulations, govern the rights and obligations of workers and employers at the macro level of institutions and organizations, including private enterprises, cooperatives, and other social and solidarity economy institutions

Sectoral policies contribute to defining the status of care workers in the labor market across various care-related sectors

Immigration policies are the rules that govern the exit and entry into a country, including quotas and special arrangements for specific groups of people

Care and Gender Equality

The union movement believes that care policies will lead to positive health, economic, and gender equality outcomes. There is a deep interconnection between inequalities in unpaid care work and the workforce, as no significant progress can be made in achieving gender equality in the workforce unless the inequalities in care work are addressed. Care policies also include related infrastructure that reduces the hard labor typically done by women, such as access to water, provision of sanitation, and energy procurement

They also include labor regulations, such as leave policies and other family-friendly work arrangements, which enable a better balance between paid work and unpaid care work. These policies are transformative when they ensure human rights, effectiveness, and well-being for both unpaid caregivers (whether they are employed or not) and care recipients

Investment in care and decent work

Paid and unpaid care work is critical to the future of decent work. Population growth, aging societies, women's secondary status in labor markets, and deficiencies in social policies all necessitate urgent action to organize care work. Women undertake the majority of unpaid care work worldwide, which is a key factor in determining whether they can enter and remain in the workforce and the type of the jobs they take. They often work in the informal economy, in very poor conditions, and receive low wages. Social progress toward justice in the care economy is being driven by unions working in solidarity with other civil society actors. For example, the social approach to healthcare is one of the achievements of the union movement. Care work is at the heart of humanity, as all humans rely on care for survival and flourishing. Care work can be paid or unpaid, as defined in the labor statistics. Good care requires good conditions for its provision in both paid and unpaid forms. The relational nature of care work limits the possibility of replacing human labor with robots and other technologies. Changes in family structures, unfavorable dependency ratios for care, changing care needs, and increased levels of female employment in some countries on unpaid care are eroding the availability of unpaid care work. The inclusion of Target 5.4 in the Sustainable Development Goals (SDGs) recognizes the valuable contribution of this work to achieving all SDGs and individual and societal well-being. The tripartite framework—recognizing, reducing, and redistributing unpaid care work, and the Decent Work Agenda—together outline the pathway for care work. It implies providing quality care, benefiting both caregivers and care receivers. Care policies, macroeconomic policies, social protection, labor policies, and migration policies must work coherently to create an enabling policy environment for advancing decent care work.



Justifications for the Union Movement

The union movement considers the care economy one of the main priorities of its union policies to achieve its demands for a new social contract, accelerate gender equality, and promote equality in the world of work. It aims to build a more just and inclusive society. The movement calls on governments to increase public investments in care, which would create millions of new job opportunities and contribute to the development of family-friendly workplace policies and gender-sensitive social protection

Challenges

Women face many challenges, including the burden of unpaid housework, which poses a threat to their effective economic participation and economic independence. Most women work in the care sector within the informal economy, receiving low wages and working in poor conditions. Therefore, we must adopt these policies to protect women, close the gender gap in wages and social protection, and achieve a fairer sharing of family responsibilities and work arrangements at home without gender discrimination

It is important to note the significance of adopting early childhood protection and education policies, as well as family-friendly labor market policies. These policies promote women's employment in formal and direct jobs and reduce the gender wage gap. Investments in care should meet individuals' needs and ensure adequate levels of national GDP in the care economy. There is a necessity to give women a significant role in social participation, negotiations, and involvement in social bargaining agreements, adding provisions to ensure equality



Introduction on Investment in Care

This guide will introduce the concept of investment in care, which is considered a fundamental means to achieve social balance and stability. It highlights the importance of this investment and the related policies. Additionally, the guide presents a range of national measures, policies, and provisions that support the Law of Care, which has become one of the most crisis. This crisis 19-crucial topics needing significant attention, especially after the COVID revealed the extent of gender disparities in work and opportunities, favoring men due to family care and responsibilities that fell on women. The aim of this guide is to clarify and raise awareness about care rights in Palestine by showcasing a collection of sustainable development laws, International Labour Organization (ILO) regulations, and Palestinian Labor Law. This will provide moral support and confidence in claiming these rights

Health, social, and economic crises increase the demand for care services, reinforcing barriers that prevent the provision of decent work for workers with family responsibilities and those in the care sector, particularly those facing various forms of discrimination.

This also creates a state of inequality for care recipients. Therefore, there is a necessity for the existence of provisions and laws that

ensure the application of care services in accordance with national regulations in each country. For example, the coronavirus significantly impacted women's work, posing a very difficult challenge to their ability to continue. However, it also presented a good opportunity to use advocacy and pressure to change policies in a way that supports care and addresses existing issues



10

Benefits

11

Convention of Workers with Family Responsibilities

12

Palestinian Labor Law

14

Union Campaigns for Investment in Care

16

Care Jobs and the Future of Work

17

Positive Outcomes of Investing in Care

17

Negative Consequences of Not Adopting Care Investment Policies

18

Care Fields

18

What is the Importance of Focusing on Equity in Union Campaigns?

Index

04	Introduction on Investment in Care
05	Justifications of the Union Movement
05	Challenges
06	Investment in Care and Decent work
07	Care in the heart of Public Policies
07	Care and Gender Equality
08	International Labor Standards Related to Care
09	Healthcare

