



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

عنوان المطبوعة :

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية و سياسات
سوق العمل

من اعداد: العوفي حكيمة

السنة الجامعية: 2019/2018

فهرس المحتويات

2..... فهرس المحتويات

5..... تمهيد :

الفصل الأول : ماهية منظمة العمل الدولية

7..... 1. نبذة عن منظمة العمل الدولية.

8..... 2. البيئة الداخلية لمنظمة العمل الدولية.

9..... 3. مؤتمر العمل الدولي.

9..... 4. أهداف وصلاحيات منظمة العمل الدولية.

10..... 5. آلية عمل منظمة العمل الدولية.

14..... 6. الطريق الى منظمة العمل الدولية.

18..... 7. أهداف منظمة العمل الدولية.

19..... 8. مبادئ منظمة العمل الدولية.

الفصل الثاني : قواعد القانون الدولي للعمل

21..... 1. تحديد قواعد القانون الدولي للعمل.

21..... 2. المعاهدات التي تهدف الى توفير الحماية الفردية للعمال.

22..... 3. قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر.

الفصل الثالث: مهام منظمة العمل الدولية

27..... 1. وظائف منظمة العمل الدولية.

28..... 2. الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولية.

3. برامج منظمة العمل الدولية 29

4. آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية 31

الفصل الرابع: الإطار القانوني و التشريعي المنظم لسوق العمل حسب منظمة العمل الدولية

1. تحديث قوانين العمل وإرسال التوازن بين المرونة وأمن الاستخدام 35

2. الحوار الاجتماعي في بيئة سوق عمل متغيرة 36

3. الحرية النقابية والحق في التنظيم النقابي 37

4. تشجيع أسواق العمل الشاملة التي تحترم المعايير الدولية 37

الفصل الخامس: السلامة والصحة المهنية (المعايير والاهمية)

1. مفهوم السلامة المهنية وإدارة السلامة المهنية 40

2. أهداف السلامة المهنية 41

3. واجبات لجنة السلامة والصحة المهنية 44

4. دور الحكومة في مجال السلامة والصحة المهنية: 47

5. أهمية الصحة والسلامة المهنية : 47

6. الاجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية: 49

7. مسؤولية السلامة المهنية : 49

8. برامج السلامة المهنية : 51

9. الإجراءات المتبعة لقسم الصحة والسلامة المهنية : 51

10. اسس نظام الوقاية من حوادث العمل 52

11. دور النقابات العمالية في تنفيذ اشتراطات السلامة والصحة المهنية : 56

12. خطوات تنفيذ معايير الصحة والسلامة المهنية : 59

13. معايير الصحة والسلامة المهنية 59

الفصل السادس: سياسات سوق العمل النشطة (التعريف والمهام)

1. سياسة التشغيل: التعريف، الأنواع والأهداف 62
2. سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة لمواجهة البطالة 63
3. أنواع سياسات سوق العمل: 68
4. سياسات سوق العمل النشطة: 69

الفصل السابع: سياسات الاجور والرواتب

1. تعريف الاجر والمرتب 73
2. أهمية الأجور 74
3. مكونات الأجر 75
4. نظم وطرق دفع الأجر 76
5. كيفية حساب الأجور 77
6. انظمة الاجور والرواتب المعتمدة على الوظيفة 78
7. خطوات تصميم نظام الاجور 79
- المراجع : 81

تمهيد :

هذه المطبوعة عبارة عن مجموعة من المحاضرات الخاصة بمقياس منظمة العمل الدولية و سياسات سوق العمل، وهي موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد العمل، و الى كل طالب سواء كان في هذا التخصص او لديه الرغبة في فهم والتعرف على ماهية منظمة العمل الدولية واليات عمل سوق العمل وكل السياسات المتعلقة باقتصاديات العمل.

الهدف من هذه المطبوعة هو تعريف الطلبة بما يعرف بمنظمة العمل الدولية، من خلال التطرق الى ماهيتها بالتفصيل، البيئة الداخلية لهذه الوكالة الدولية، صلاحياتها واهدافها، الية عملها و الطريق للانضمام اليها بالإضافة الى مبادئ هذه المنظمة، و وظائفها الهيكل التنظيمي و برامجها، ثم التطرق الى مؤتمر العمل الدولي وقواعد القانون الدولي للعمل، كما تناولت هذه المطبوعة الاطار القانوني و التشريعي المنظم لسوق العمل حسب منظمة العمل الدولية، ثم تم عرض فصل خاص بالسلامة و الصحة المهنية من خلال عرض بعض المفاهيم، الاهداف، المعايير و الاهمية، كما تم التطرق الى سياسات سوق العمل النشطة من خلال تعريفها و تحديد اهدافها و نطاق مساهمتها و من ثم تقييم سياسات سوق العمل النشطة، اما بالنسبة للفصل الاخير فتم فيه تناول سياسات الاجور و الرواتب من خلال تعريفها، اهميتها، عرض مكونات الاجر، نظام الدفع و كيفية حساب الاجر، اضافة الى انظمة الاجور و الرواتب المعتمدة على الوظيفة، و كذلك خطوات تصميم نظام الاجور.

الفصل الاول:

ماهية منظمة العمل

الدولية

1. نبذة عن منظمة العمل الدولية

ظهرت عدة منظمات مختلفة وكانت كل منها تسعى الى نتائج و غايات و اهداف مختلفة حسب طبيعة المنظمة، فمنها من انشا للعب دور الرقابة لمختلف اوضاع الدول ومنها الاخر للبحث و النظر واتخاذ القرارات فيما يتعلق بهذه الانظمة الدولية، ومنها من كان الهدف منها هو الدفاع على حقوق الانسان من خلال حماية حقوقه و رعاية مصالحه، الا أن البعض منها تم انشاؤها بغية الحرب العالمية الأولى، فكانت عبارة عن منظمات ينصب اهتمامها حول حماية العمل و العمال و العمل على رعاية مصالحهم و الاهتمام بكل المسائل ذات العلاقة بالعمل و من بين هذه المنظمات ظهرت ما تسمى بـ "منظمة العمل الدولية" كهيئة جديدة تهدف الى حماية العمال و تحقيق العدالة الاجتماعية، و ضمن هذا يظهر لنا الطرح التالي:

هي منظمة العمل الدولية ؟ وما هي أهدافها ؟

تعريفها: منظمة العمل الدولية هي هيئة دولية تم انشاؤها بعد الحرب العالمية الأولى، كان الهدف الاساسي من وراء انشاء هذه المنظمة هو حماية و مناصرة العمال و تحقيق العدالة الاجتماعية، تضم في عضويتها الحكم الثلاثي الابعاد الذي يتكون من الحكومات و أرباب العمل و العمال، و التي تحصلت حاصلة على جائزة نوبل للسلام.

تأسست هذه المنظمة في سنة 1919 في المدينة السويسرية جنيف، وجاءت بفكرتها بعد الحرب العالمية الاولى و ظهور نتائجها واثارها على المجتمع، فخلال فترة التأسيس واجهت مشكلات كبيرة و هذا راجع الى مدى تباين اختلاف الازوضاع الاقتصادية من دولة الى اخرى اضافة الى وجود اختلافات و وجود متعددة في الانظمة و السياسات المنتهجة حسب كل دولة، فمن خلال توقيع اتفاقية بين المنظمة و المجلس الاقتصادي تضمنت ربطها بهيئة الأمم المتحدة. تم اعتبار منظمة العمل الدولية جزء من هيئة الامم المتحدة،

بدأ ظهور المشاكل بين العمال و أرباب العمل و زيادة حدتها مع بداية ظهور الثورة الصناعية و مع ازدهار الصناعة و امتدادها من بريطانيا إلى باقي الدول الأوروبية و من ثم زيادة توسعها الى بقية بلدان العالم، من هذا المنطلق ظهرت ضرورة و اهمية أهمية وضع منظمة تهتم بالعمال في سائر دول العالم و تساعدهم في طريقة الحصول على حقوقهم و الدفاع عليهم.

تعرف منظمة العمل الدولية باللغة الإنكليزية باسم (International Labour Organization) واختصارها: (ILO) هي منظمة دولية تهتم بالعمال و حقوقهم و رعاية مصالحهم في الدول، تأسست في الحادي عشر من نيسان/أبريل عام 1919 ولا تزال مستمرة في مهمتها الى يومنا هذا، يبلغ عدد أعضائها مئة و سبع وثمانون **دولة**، و خلافاً لغيرها من الوكالات المتخصصة للأمم المتحدة، المدير العام هو الذي

يتراس قيادتها، الذي يقودها حاليا هو "غي رايدر" الذي تسلم منصبه في الأول من شهر تشرين الأول/أكتوبر عام 2012.

2. البيئة الداخلية لمنظمة العمل الدولية

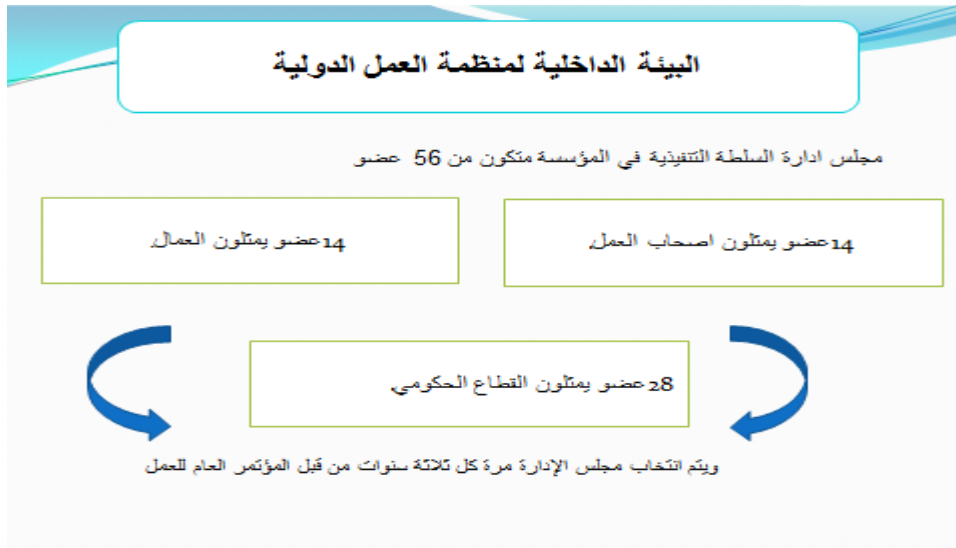
بداية فكرة انشاء هذه الهيئة كانت تقتصر على ايجاد نوع من الود و المحبة بين المؤسسات الحكومية وأصحاب العمل، فهذا الشأن قامت منظمة العمل الدولية بتعيين ممثلين من القطاع الحكومي وممثلين من أصحاب العمل وممثلين عن العمال بإدارة مجلس الإدارة الذي يطلق عليه مجلس ادارة السلطة التنفيذية في المنظمة الذي عدد اعضائه حوالي 56 عضو تم توزيعهم على افراد يمثلون اصحاب العمل، العمال، والمؤسسات الحكومية حسب الاتي :

14-عضو ممثلون عن اصحاب العمل.

14-عضو ممثلون عن العمال.

28-عضو ممثلون عن القطاع الحكومي.

اما عن عملية انتخاب مجلس الادارة فهي تتم مرة واحدة كل ثلاثة سنوات من قبل المؤتمر العام للعمل.



3. مؤتمر العمل الدولي

يعتبر مؤتمر العمل من أهم السلطات في منظمة العمل الدولية و يتكون من ممثلي الدول الاعضاء المذكورة سابقا، يعقد مؤتمر العمل الدولي دوراته مرة واحدة خلال السنة و خلال عقد دوراته يكون الزاميا حضور و شرطا اساسيا تواجد شخص من العمال و شخص من اصحاب العمل و شخص من المؤسسات الحكومية، حيث انهم يعتبرون اشخاص ممثلين لفئتهم و يحق لكل منهم احضار مستشارين فنيين معهم كما يشترط أن يكون من احد هؤلاء المستشارين من النساء.

4. أهداف و صلاحيات منظمة العمل الدولية

تأسست منظمة العمل الدولية سنة 1919 حسب معاهدة فيرساي للسلام و اصبحت منظمة خاصة للأمم المتحدة سنة 1946 و مقرها الرئيسي هو جنيف و عدد اعضاءها حاليا هو 178 دولة، هدفها الاساسي هو الاتفاق و الحوار الثلاثي الابعاد المتمثل في النقابات بصفتهم ممثلي العمال و ممثلي أرباب العمل والحكومات.

يحق لكل دولة الاشتراك من خلال اربعة ممثلين خلال مؤتمرها السنوي، اثنين منهم يمثلون الدولة و واحد يمثل العمال و واحد اخر يمثل ارباب العمل.

الاهداف الاساسية لهذه الهيئة تتمثل في :

- الاهتمام بالمبادئ الاساسية لحقوق العمال من خلال دعمها و تحقيقها من خلال اصدار توصيات بهذا الصدد و ابرام معاهدات دولية ملمزمة قانونيا كلها هادفة الى الدفاع عن حقوق الانسان و حمايته.
 - السعي وراء توفير مناصب شغل مناسبة و عمل لائق يتضمن دخل مناسب لكلا الجنسين.
 - توسيع قاعدة الحماية الاجتماعية و السعي وراء توسيع نطاقها كالتامين الصحي و التامين ضد البطالة.
 - المساهمة في تقوية و تشجيع و تقوية مبدأ العلاقة و طريقة الحوار بين الاطراف الرئيسية الثلاثة المتمثلة في النقابات و الدولة و ممثلي اصحاب العمل.
- اضافة الى ذلك فان منظمة العمل الدولية تسعى الى محاربة كل اشكال ظاهرة التمييز العنصري و عمل الاطفال او الاحداث و تدعم الاتفاقيات خاصة التعاون التكنولوجي بين الدول و كذلك تتعاون مع دول العالم الثالث من اجل تدريب و تأهيل الأيدي العاملة.

5. آلية عمل منظمة العمل الدولية

تعمل منظمة العمل الدولية من خلال آليتين تتمثلان في التوصيات و المعاهدات الدولية **التوصيات**: تصدر هذه التوصيات من قبل هذه الهيئة خلال المؤتمرات السنوية وتكون موجهة بصفة اساسية خاصة نحو دول الاعضاء من اجل حماية حقوق العمال.

من بين التوصيات الصادرة لسنة 1998 من المؤتمر السادس و الثمانون للمنظمة كانت تنص على المبادئ التالية من بينها :

- الحق في القيام بالمفاوضات الجماعية
- الحماية الفعالة لحقوق العمال
- الحق و الحرية التنظيم النقابي
- حظر كافة انواع العمل القسري
- حظر عمل الاحداث
- حظر كل اشكال التمييز في مجال العمل.

المعاهدات الدولية: تقوم منظمة العمل الدولية كعادتها بوضع لائحة على شكل مسودة تحوي معاهدات حماية حقوق العمال و ثم تدعو الدول الاعضاء للتوقيع و المصادقة عليها. بلغ عدد هذه المعاهدات لحد الآن 184 معاهدة دولية تشمل كافة المجالات المتعلقة بالعمل بما فيها نظام الاجور، اضافة الى تحسين ظروف العمل و العمال و كذلك حظر كافة اشكال عمل الاحداث. هناك سبع معاهدات من بين هذه المعاهدات تعتبر من نواتها:

الاتفاقيات	السنوات
اتفاقية حرية التنظيم (حق تشكيل النقابات)	1948
اتفاقية حق المفاوضة الجماعية و حق التنظيم	1949
اتفاقية الحد من العمل الإجباري	1930
اتفاقية حظر العمل الإجباري	1957
اتفاقية حظر التمييز في مجال العمل	1958
اتفاقية حق الاجور المتساوية	1965
اتفاقية الحد الأدنى للأجور	1966

كثرة الاتفاقيات المتعلقة بحماية حقوق العمال تدل على ان القانون يسعى بصفة عامة الى محاولة حل النزاعات داخل المجتمع بصورة سلمية و اصدار قانون ما يعنى بان هناك نزاعا مسبقا و غزارة الاتفاقيات المتعلقة بحقوق العمال تدل على ان هناك تجاوزات كثيرة لحقوق العمال و لهذا ظهرت ضرورة الحاجة الى تنظيمها في اطار قانوني. كما ان هذه الاتفاقيات يثبت بان المجتمع الدولي لن يقف فقط من اجل ملاحظة اختراق و هدم و تجاوز حقوق العمال بصفة كبيرة من دون ايجاد حل لهذه المشكلة.

إن اهتمام القانون الدولي بحقوق العمال لا يعنى بالضرورة بان طبيعة هذه الحماية هي فعالة. ولو ان مشكلة فعالية القانون الدولي هي مشكلة عامة و ليست متعلقة فقط بمجال حماية حقوق العمال ولكن المشكلة هذه تظهر بصورة خاصة في هذا المجال لكون العمال ينتمون الى طبقة مهمشة لا يسهل عليها الدفاع عن حقوقها. و يعود سبب العجز هنا الى نقص الآليات المستخدمة لحماية حقوق العمال، اى ان الاتفاقيات الدولية و التوصيات تفتقر الى آلية تنفيذية فعالة و محكمة خاصة بها مثلا تصدر قرارات ملزمة لدول الاعضاء يستطيع العمال اللجوء اليها في حالة خرق حقوقهم. لذلك فان الاتفاقيات و التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية يمكن اعتبارها مجرد قانون لا يتصف بصفة الالزامية سواء على المستوى المادي او الاخلاقي و هذا راجع الضعف آلية مراقبة تنفيذه. فعلى سبيل المثال بالنسبة لاتفاقية تحديد مستويات الحد الادنى للأجور للمادة 12 من سنة 1970، واتفاقية حماية حقوق المهاجرين لسنة 1975 المادة 22، و اتفاقية حماية حقوق الضمان الاجتماعي لسنة 1982 المادة 26، و اتفاقية العمل الليلي لسنة 1990 المادة 17، و اتفاقية حظر عمل الاطفال لسنة 1999 المادة 14، فالملاحظ هو ضعف آلية عمل كل هذه الاتفاقيات اذ تنص كل هذه المواد التي تم ذكرها اعلاه على ان مجلس ادارة منظمة العمل الدولية يقدم تقريرا الى المؤتمر السنوي العام خاص بمدى تطبيق تلك الاتفاقية المعنية من قبل دول الاعضاء. ففي حال عدم العمل بهذه الآليات و خرقها العقاب لا يكون الا مجرد توبيخ موجه للدولة المعنية. فعلى سبيل المثال كرست العديد من الاتفاقيات ضد عمل الاحداث و الاطفال الا ان هناك العديد من الدول و خاصة دول العالم الثالث تقوم بعمل الاطفال تحت ظروف قاسية جدا و مزرية امام بنود و توصيات منظمة العمل الدولية التي لم يكن بإمكانها محاربة و القضاء على هذه الظاهرة.

و بالرغم من هذا الا ان هذه الهيئة تسعى دائما الى حماية حقوق العمال و العمل على رعاية مصالحهم و زيادة الوعي لديهم و لدى كافة الاطراف مع الزامية احترام هذه الحقوق و عدم اختراقها من قبل الدول الاعضاء لانها الوسيلة المساعدة لعملية صياغة و صنع القوانين الخاصة بنظام العمل.

ليست فقط منظمة العمل الدولية التي تهدف و تسعى الى هذا الاساس و انما توجد هيئات اخرى على الصعيد الدولي لها نفس هذه الاهداف خاصة منها حماية حقوق العمال، اذ ان هناك اطراف دولية و اقليمية عديدة تقف على درجة معينة للاهتمام بهذا الشأن، حيث تتميز طريقة عمل هذه الهيئات

بنوع من الفعالية كالحقوق المعلنة المتعلقة بحقوق العمال في الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان التي تراقب تنفيذها محكمة خاصة باسم المحكمة الاوروبية لحقوق الانسان و تتمثل هذه الهيئات في المنظمات الدولية واخرى اقليمية.

المنظمات الدولية: تعتبر منظمة الامم المتحدة من بين المنظمات الدولية الرائدة في هذا المجال و خارج اطار منظماتها الخاصة اي منظمة العمل الدولية.

ايضا بالنسبة للاعلان العالمي لحقوق الانسان و العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية و العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لسنة 1966: حيث ينص هذا الاعلان على حماية حقوق الانسان و كما ان الجمعية العامة للأمم المتحدة اصدرت عدة قرارات ملزمة على شكل اتفاقيات دولية تنص بعض بنودها على حماية حقوق العمال كاتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989، واتفاقية حقوق اللاجئين لسنة 1954 و اتفاقية حظر كافة اشكال التمييز العنصري لسنة 1966.

المنظمات الاقليمية: من بين المنظمات الاليمية التي عملت في هذا المجال هناك :

أوروبا: تعتبر اوروبا من بين اكثر المنظمات ناشطة و فاعلة في هذا المجال و خاصة ما يعرف بالمجلس الأوربي الذي عمل على تنظيم عدة معاهدات و اتفاقيات لغاية اليوم ترمي ايضا الى حماية العمال و حقوقهم و الدفاع عليهم فمن بين هذه الاتفاقيات توجد الاتفاقية الاوروبية حول الوضعية القانونية للعمال المهاجرين لسنة 1977 و الميثاق الاجتماعي لسنة 1961 الذي يركز على المبادئ التالية :



كما جاءت الاتفاقية التي تنص على حظر العمل القسري في المادة الرابعة و اتفاقية حق التجمع والتنظيم في المادة الحادية عشرة من خلال نص بعض مواد الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان على حماية حقوق العمال.

مؤسسات الاتحاد الأوروبي: هي ايضا من بين المؤسسات التي عملت كثيرا في هذا المجال و هي من بين المنظمات الاكثر نشاطا من خلال التوصيات الاوامر و القرارات الملزمة التي توجهها الى دول الاعضاء التي تشمل موضوع السلامة المهنية و الوقاية من حوادث العمل اضافة الى توفير الحماية للشباب العاملين و حظر كافة انواع عمل الاحداث.

ب. أمريكا: في هذا الإطار تلعب منظمة الدول الأمريكية دورا هاما يتمثل خاصة في اطار الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان حيث تتميز الية عملها بكيفية مراقبة و تنفيذ تشبه آلية الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان.

ج. افريقيا: المنظمات المهني بها في هذه الحالة هي منظمة الوحدة الافريقية و الميثاق الإفريقي لحقوق الانسان لسنة 1981، حيث ان هذه الاتفاقيات لا تعدو كونها قواعد اخلاقية غير ملزمة تفتقر الى آلية مراقبة و تنفيذية فعالة، مثل اتفاقية حماية حقوق العمال كحق العمل و حق الاجور المتساوية و حق التنظيم.

د. العالم العربي و الإسلامي: طبيعة نظام حماية حقوق العمال في العالمين العربي و الإسلامي لا تختلف كثيرا بطبيعة النظام الموجود في اطار منظمة الوحدة الافريقية، فهو نظام يفتقر للفعالية و غير فعال هذا راجع الى غياب آلية مراقبة و عملية تنفيذ فعالة و نشطة.

هـ- جامعة الدول العربية: يمكن القول ان جامعة الدول العربية هي الرائدة في هذا المجال على المستوى العربي و بالأخص منظمة العمل العربية حيث تعتبر هيئة خاصة بحماية حقوق العمال في دول الاعضاء و التي انشأت سنة 1963 و من اهم اهدافها هي:

- تنظيم الجهود و تنسيقها في مجال العمل و العمال على المستويين العربي، الاسلامي و العالمي
- حماية الحريات النقابية الحقوق و صيانة حقوقها
- تقديم المعونة الفنية في اطار العمل الى الاطراف الثلاثية الابعاد أي الدول و ممثلي العمال و ممثلي ارباب العمل .
- محاولة توحيد و تطوير قوانين العمل في الدول الاعضاء
- السعي وراء تحسين ظروف و شروط العمل في الدول الاعضاء من خلال تامين وسائل السلامة و الصحة المهنية و ضمان بيئة عمل ملائمة
- ب. توسيع نظام قاعدة التامين الاجتماعي للعمال لمختلف القطاعات الاقتصادية
- ج. العمل على توفير الخدمات الاجتماعية للعمال و تحسينها
- د. تحديد الحد الأدنى للأجور و ضمان اجر للعامل يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية
- ز. تطوير العلاقات داخل العمل و تنميتها
- ر. توفير الشروط اللازمة لعمل المرأة العاملة و الاحداث و حمايتهما اثناء العمل.

كل هذه الاهداف هي عبارة عن مجموعة مبادئ غير ملزمة لا نها لا ترتبط بجزء مادي يصدر من قبل المحكمة الخاصة بحقوق العمال في حين عدن العمل بها او الالتزام بها و خير مثال على هذا اذا اخذنا حالة بلد كمصر اين يتواجد مقر منظمة العمل الدولية فحسب تقارير صادرة عن منظمات حقوق

الانسان فان حوالي اربعة ملايين من الاطفال العاملين من بينهم مليون حسب دراسة منظمة هيومان رايتس ووج في تقريرها الصادر سنة 2001 بانهم يضطرون للعمل سنويا في حقول القطن و يتعرضون للإساءة و الضرب من قبل المراقبين كما انهم يتعرضون ايضا الى بعض المواد الكيماوية السامة كالأسمدة السامة خلال عملية جنى القطن.

تنص بعض بنود الميثاق العربي لحقوق الانسان لسنة 1994 على حماية حقوق العمال كالمادة 28 حول حق التجمع و التنظيم و المادة 30 حول حق العمل والخ. و بالنسبة لآلية التنفيذ في هذا الميثاق فهي ايضا غير فعالة لانها تفتقر لآلية المراقبة من قبل محكمة خاصة التي تعمل على مراقبة الية تنفيذ هذه البنود.

نفس الشيء بالنسبة للصعيد على المستوى الاسلامي بحيث لا توجد آلية خاصة بحماية حقوق العمال ما عدا بعض بنود الاعلان الاسلامي العالمي لحقوق الانسان لسنة 1981 و خاصة المادة 14 حول حرية التنظيم و المادة 17 حول حماية كرامة العمال و المادة 18 حول حق الضمان الاجتماعي. و هذا الاعلان يحمل اسمه بنفسه فهو يعتبر غير ملزما من الناحية المادية و تفتقر ايضا الى آلية مراقبة و تنفيذ فعالة.

6. الطريق الى منظمة العمل الدولية

في بداية القرن العشرين ظهرت العديد من الهيئات التي تهتم بالعمال، وترعى مصالحهم ومن هذه المنظمات، الرابطة الدولية للتشريع والعمل (IALL)، التي تأسست في عام 1900، والشبكات السياسية مثل الأمم المتحدة الثانية الاشتراكية، التي كانت عنصرا اساسيا وفعال في ترسيخ سياسة العمل الدولية.

جهود دولية لإنشاء منظمة العمل الدولية

عملت الحركة العمالية العالمية على اقتراح برنامجاً شاملاً لحماية الطبقات العاملة، خلال الحرب العالمية الأولى، فكان يتضمن هذا البرنامج إعادة الإعمار في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الأولى، وحماية النقابات العمالية، حيث لقيت الطبقات العمالية اهتمام العديد من الدول بعد الحرب العالمية الأولى، كما أوصت كثير من المنظمات برعاية مصالح العمال و العمل على الاهتمام بهم، و من هذه الهيئات:



➤ لجنة ويتلي المتفرعة عن لجنة إعادة الإعمار في بريطانيا، أوصت في تقريرها الصادر في شهر تموز/ يوليو عام 1918، بإنشاء مجالس صناعية في كل دول العالم.

➤ حزب العمال البريطاني، أصدر برنامج إعادة الإعمار الخاصة به في وثيقة بعنوان (العمل والنظام الاجتماعي الجديد).

➤ اللجنة المشتركة للحلفاء المكونة من ممثلين عن كل من (بريطانيا العظمى، فرنسا، بلجيكا، إيطاليا)، أصدرت تقريرها في شهر شباط/ فبراير عام 1918 دعت فيه إلى تشكيل هيئة دولية تهتم بحقوق العمال.

➤ الاتحاد الأمريكي للعمل (AFL) أصدر تقريراً سياسياً في شهر كانون الأول/ ديسمبر عام 1918، دعا فيه إلى تحقيق العديد من التحسينات الإضافية عن طريق عملية المفاوضة الجماعية.

مؤتمر برن يؤسس منظمة العمل الدولية

قامت لجنة العمل بعقد اجتماعاً في مدينة برن في سويسرا عام 1919 المكونة من تسع دول هي: (بلجيكا، كوبا، تشيكوسلوفاكيا، فرنسا، إيطاليا، اليابان، بولندا، المملكة المتحدة و الولايات المتحدة الأمريكية)، ففيها تم العمل على صنع وصياغة دستور منظمة العمل الدولية، فبالرغم من الاتفاق على تكوين هذا النوع من الهيئات الدولية إلا ان الاعضاء اختلفوا حول طبيعتها وقراراتها وما اذا كانت قراراتها و اوامرها الزامية ام لا، ففي هذا الاطار تم اقتراح البيئة الداخلية الداخلي لهذه المنظمة وهو ان تتضمن مؤتمر عام يتكون من ممثلين عن الحكومات والعمال واصحاب العمل، و ان مهمة هذا المؤتمر هي اصدار قوانين العمل التي ستلزم كل عضو في الهيئة بتنفيذها، كما تقوم المنظمة بجمع إحصاءات عن قضايا العمل وإنفاذ القوانين الدولية الجديدة، حيث رفضت الدول هذا المبدأ وهو

الإلزام ووافقت على أن تكون قرارات المنظمة بمثابة توصيات فقط و ان تترك عملية تنفيذها لعصبة الأمم، كما قام الأمريكيون بتقديم عشرة مقترحات لبنود يجب أن تكون في ميثاق المنظمة، تم الموافقة على ثلاثة منها فقط من بينها:

1. ألا يعامل العامل كسلعة فالعمل ليس سلعة.
2. كل العاملين لديهم الحق في الحصول على أجر كاف للعيش.
3. أن تحصل المرأة على أجر متساو مع الرجل مقابل العمل المتساوي أي عدم وجود أي تمييز حسب الجنس.

بالنسبة للبند المتعلق بحماية حرية التعبير والصحافة والتجمع وتكوين الجمعيات، تم تعديله فيما بعد ليصبح ينص الدستور فقط على حرية تكوين الجمعيات، كما تم تعديل البند المتعلق بحظر عمل **الأطفال** تحت سن السادسة عشرة، حيث خفض إلى سن الرابعة عشرة، تمت الموافقة على بند تحديد ساعات العمل بثمانى ساعات أو أربعين ساعة أسبوعياً لكن تم استثناء الدول ذات الإنتاج المنخفض منها، فيما رفضت البنود الأربعة المتبقية، في المقابل اقترح المندوبون الدوليون ثلاثة بنود إضافية، والتي اعتمدت فيما بعد، وهي:

1. تحديد يوم أو أكثر للراحة الأسبوعية.
2. المساواة في القوانين للعمال الأجانب.
3. عمليات تفتيش منتظمة ومتكررة للمصانع للتأكد من توفر ظروف مناسبة للعمل.

منظمة العمل الدولية جزء من معاهدة فرساي التي أنهت الحرب العالمية الأولى

بعد اجتماعها في برن، اعتمدت اللجنة تقريرها النهائي عن تشكيل منظمة العمل الدولية في 4 مارس 1919، واعتمده دون أي تعديل في مؤتمر السلام في باريس في 11 أبريل 1919، وتمت الموافقة على نظامها الأساسي في الفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي في باريس.

تم إنشاء منظمة العمل الدولية (ILO) وأصبحت وكالة متخصصة لهيئة الأمم في ذلك الوقت، ومنظمة العمل الدولية هيكل مختلف عن المنظمات الدولية الأخرى التي تتكون من دول فقط. منظمة العمل الدولية (ILO) تتألف من ما يسمى بالحكومة الثلاثية. (اثنان للحكومات، واحد لأصحاب العمل، والآخر للعمال)، الأساس المنطقي للهيكل الثلاثي هو خلق نقاش حر ومفتوح بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين، ومقرها في جنيف، بسويسرا.



انضمام الولايات المتحدة الأمريكية لمنظمة العمل الدولية

لم تكن الولايات المتحدة الأمريكية عضوًا في منظمة العمل الدولية (ILO) لأنها كانت جزءًا من معاهدة فرساي الموقعة في عام 1919 ورفضها الكونغرس الأمريكي. فبعد تعيين فرانكلين ديلاانو روزفلت رئيسًا للولايات المتحدة الأمريكية، بذلت الإدارة الجديدة جهودًا مضاعفة للانضمام إلى منظمة العمل الدولية دون أن تكون عضوا في عصبة الأمم.

في 19 يونيو من سنة 1934 أصدر كونغرس الولايات المتحدة قرارًا مشتركًا يأذن لرئيس البلاد بأن يصبح عضوًا في منظمة العمل الدولية دون أن يصبح عضوًا في عصبة الأمم ككل. في 22 يونيو 1934، تبنت منظمة العمل الدولية قرارًا يطلب من حكومة الولايات المتحدة الانضمام إلى المنظمة. في 20 أغسطس 1934، ردت حكومة الولايات المتحدة بشكل إيجابي وشغلت مقعدها في منظمة العمل الدولية (ILO).

منظمة العمل الدولية خلال الحرب العالمية الثانية تنقل مقرها إلى كندا

بعد الحصار الذي تم لسويسرا من قبل ألمانيا خلال الحرب العالمية الثانية غادر مدير منظمة العمل الدولية جون ج. نانت جنيف في أغسطس 1940. ودعت الحكومة الكندية رسميًا منظمة العمل الدولية إلى استبدال مقرها الرئيسي ونقله سنة 1948 إلى جامعة ماكجيل في مونتريال. حيث تم نقل 40 موظفًا إلى مكاتب مؤقتة 1948 انذاك في ماكجيل، و أصبحت منظمة العمل الدولية أول وكالة متخصصة للأمم المتحدة بعد اختفاء عصبة الأمم في عام 1946.

العضوية في منظمة العمل الدولية متاحة للدول الأعضاء في الأمم المتحدة

دستور منظمة العمل الدولية يسمح لأي عضو في الأمم المتحدة أن يصبح منخرطًا في منظمة العمل الدولية، حيث تبلغ الأمم المتحدة المدير العام لمنظمة العمل الدولية بأنها توافق على جميع الشروط و

الالتزامات المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية، وتقبل عضويتها في المنظمة بموافقة ثلثي جميع المندوبين، بما في ذلك تصويت ثلثي المندوبين في الحكومة، في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية. الدولة الوحيدة التي ليست عضواً في منظمة الأمم المتحدة و قامت بالانضمام الى منظمة العمل الدولية هي جزر كوك؛ انضمت في شهر حزيران/ يونيو عام 2015، والدول العضوة في هذه الهيئة هي: (أفغانستان، ألبانيا، **الجزائر**، أنغولا، **مصر**، البحرين، **إرتيريا**، أنتيغوا وبربودا، الأرجنتين، أرمينيا، أستراليا، النمسا، بنغلاديش، بربادوس، روسيا البيضاء، أذربيجان، الباهاما، بلجيكا، بليز، بنين، بوليفيا، البوسنة والهرسك، بوتسوانا، البرازيل، بروناي، بلغاريا، بوركينا فاسو، بوروندي كمبوديا، الرأس الأخضر، الكاميرون، كندا، جمهورية أفريقيا الوسطى، تشاد، تشيلي، الصين، كولومبيا، **جزر القمر**، الكونغو، كوستاريكا، كوت ديفوار، الدنمارك، كرواتيا، كوبا، قبرص، جمهورية التشيك، جمهورية الكونغو الديمقراطية، **جيبوتي**، دومينيكا، جمهورية الدومينيكان، الإكوادور، السلفادور، غينيا الاستوائية، إستونيا، أثيوبيا، فيجي، فنلندا، فرنسا، الغابون، غامبيا، جورجيا، ألمانيا، غانا، اليونان، غرينادا، غواتيمالا، غينيا، غينيا بيساو، غيانا، هايتي، هندوراس، اليونان، أيسلندا، الهند، إندونيسيا، إيران، **العراق**)، في 12 يونيو 1975، صوتت منظمة العمل الدولية على منح صفة المراقب لمنظمة التحرير الفلسطينية في اجتماعاتها

7. أهداف منظمة العمل الدولية

- تحقيق العدالة الاجتماعية و المحافظة على السلام الدائم.
- تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي بالجهود الدولية و تحسين شروط العمل ومستوى المعيشة لكافة العمال.
- وضع قواعد خاصة بالعمل من خلال اقتراح المستويات الدولية في مجال العمل.
- العمل على تنظيم طريقة احصاء و جمع المعلومات الخاصة بالعمل وتطور مشكلات العمل ونشرها وتبادلها.
- تقديم المعونة الفنية لأعضائها في شؤون العمل بواسطة الدراسات وتبادل الخبرات والمنح وإنشاء مراكز التدريب، وتتلقى المنظمة اعتمادات من برنامج الأمم المتحدة للتنمية لمعاونتها في تمويل مشروعاتها الخاصة بالمعونة الفنية.

8. مبادئ منظمة العمل الدولية

تنطلق منظمة العمل الدولية في عملها من المبادئ التالية:

- اعتبار العمل ليس سلعة و ايضا ان العامل لا يعامل كسلعة.
- ضرورة توفر شرط اساسي و لا بد من استمراره و تقدمه و هو حرية التعبير والتجمع
- اكبر خطر و تهديد بالنسبة للمجتمع هو الفقر، فهو يشكل خطراً على رفاهية المجتمع.
- حماية المصالح و الدفاع و النضال من اجلها يجب أن يتم بجهود كل دولة و بجهود دولية مستمرة مشتركة و فعالة.
- أي فرد و أي انسان بغض النظر عن العنصر او المعتقدات او الجنس، له الحق في استمرار التقدم المادي والروحي في جوٍّ من **الحرية** والكرامة والأمن الاقتصادي والمساواة في تقديم الفرص.
- ينبغي أن يكون تحقيق المبادئ لتحقيق النتائج المذكورة أعلاه هو الهدف الرئيسي والمركزي لكل سياسة وطنية.
- ينبغي للمنظمة أن ترصد البرامج والإجراءات الدولية ذات الطابع الاقتصادي والمالي في ضوء هذا الهدف الأساسي.

الفصل الثاني :

قواعد القانون الدولي للعمل

1. تحديد قواعد القانون الدولي للعمل

تقوم منظمة العمل الدولية بصياغة معاهدات دولية، وتتعهد الدول خلال فترة محددة بتصديقها من المراجع المختصة دستورياً، وقد تبنت المنظمة معاهدات تهدف إلى توفير الحماية الفردية للعمال، ومعاهدات تهدف إلى توفير الحماية الجماعية لهم، كما تصدر توصيات غير ملزمة عن المؤتمر العام للمنظمة، ولكنها عبارة عن إرشادات تعمل الدول الأعضاء على الاستعانة بها في نشاطها في مجال العمل.

تقوم منظمة العمل الدولية (ILO) بصياغة معاهدات دولية تتعهد الدول بموجبها بالتصديق عليها دستورياً. اعتمدت منظمة العمل الدولية معاهدات لضمان حماية العمال الأفراد، ومعاهدات لتزويدهم بالحماية الجماعية، حتى تتمكن الدول الأعضاء من استخدام المبادئ التوجيهية في أنشطتها التجارية.

2. المعاهدات التي تهدف الى توفير الحماية الفردية للعمال

هذه المعاهدات تشمل المجالات التالية:

1. ضمان السلامة والصحة المهنية: معاهدات لحماية العمال ضد بعض المخاطر المهنية، مثل حماية عمال احواض السفن، وحماية العمال في الصناعات الزجاجية، وحماية العمال في صناعة النفط .
2. حماية الأطفال من عمالة الأطفال المبكرة والاستخدامات المؤذية: المعاهدة الخامسة الموقعة في عام 1919، حددت سن 14 كحد أدنى لسن عمل الأطفال، رفعت المعاهدة التاسعة والخمسون هذا الحد الأدنى إلى خمسة عشر عاماً و في عام 1973 وقعت معاهدة جديدة، وكان الحد الأدنى لسن قبول الأطفال 14 سنة، 15 سنة أو 18 سنة، وهذا يتوقف على الوضع الاقتصادي للبلد. وهناك عدد من الاتفاقيات التي تحظر استخدام الأطفال الليلي في المصانع مثل المعاهدة السادسة لعام 1919 بصيغته المعدلة بموجب المعاهدة رقم 9 الموقعة 1948.
3. تنظيم عمل المرأة: جاء في اطار الاتفاقية الرابعة، الموقعة في عام 1919 حظر تشغيل المرأة في العمل الليلي، وتم تعديل هذه الاتفاقية في عام 1934 بموجب الاتفاقية رقم 41 ومرة أخرى في عام 1948 بموجب الاتفاقية رقم 89.
4. . تحديد ساعات العمل :بموجب المعاهدة الخامسة تحدد ساعات العمل الأسبوعية في المصانع بثمانية وأربعين ساعة. المعاهدة رقم 30، الموقعة في عام 1930، تمتد هذه القاعدة

- لتشمل الشركات والمكاتب. تم تخفيض ساعات العمل إلى 40 ساعة في عام 1935 بموجب الاتفاقية رقم 47 .
5. مبدأ الراحة الأسبوعية: قدمت المعاهدة رقم 14 الموقعة في عام 1921، مبدأ الراحة الأسبوعية لعمال المصانع. تم تمديد مبدأ الراحة الأسبوعية في عام 1957 بموجب المعاهدة رقم 100 وستة لتضم أيضا الأعمال التجارية والمكاتب.
6. حظر العمل الإجباري: جاء في المعاهدتين رقم تسعة وعشرون لسنة 1930 و المعاهدة رقم 105 لسنة 1957 واعتمدت هاتين المعاهدتين حظر العمل الإجباري أو الإلزامي.
7. المساواة في معاملة العمال: تحظر اتفاقية عام 1958 التي اعتمدها منظمة العمل الدولية التمييز في العمل وتحظر التمييز في العمل على أساس الجنس أو الأصل أو اللون أو الدين أو الأصل الاجتماعي أو الرأي السياسي. إضافة الى حظر التمييز ضد العمال الأجانب الذي جاء في اتفاقية سنة 1975 التي تبنتها المنظمة.
8. الحماية الجماعية لحقوق العمال: اعتمدت منظمة العمل الدولية الكثير من المعاهدات لتعزيز الحقوق الجماعية للعمال في المجالات التالية:
- الحريات النقابية: حسب دستور منظمة العمل الدولية لعام 1919 تنص الاتفاقية رقم 11 على أن من حق العمال الزراعيين في تنظيم نقاباتهم الخاصة بهم، وأن المنظمة اعتمدت أيضا في عام 1949 الاتفاقية رقم 93 في حرية في عام 1921 حول حماية الحقوق النقابية و حرية تنظيمها.
 - الحق في تمثيل العمال: في عام 1971 اعتمدت المنظمة اتفاقية بشأن حماية ممثلي العمال في المصانع.

3. قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر:

بلغ عدد الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر منذ سنة 1962 الى 60 اتفاقية من بينها 53 اتفاقية سارية المفعول.

سنة الاتفاقية	رقم الاتفاقية	عنوان الاتفاقية
1962/10/19	03	حماية الأمومة (1919)
1962/10/19	06	عمل الأحداث ليلا في الصناعة (1919)
1962/10/19	11	حق التجمع - الزراعة- (1921)
1962/10/19	13	استخدام الرصاص الأبيض في الطلاء (1921)
1962/10/19	14	الراحة الأسبوعية -الصناعة- (1921)

التعويض عن حوادث العمل (1925)	17	1962/10/19
الأمراض المهنية (1925)	18	1962/10/19
المساواة في المعاملة، التعويض عن حوادث العمل (1925)	19	1962/10/19
التأمين الصحي - الصناعة - (1927)	24	1962/10/19
العمل الجبري (1930)	29	1962/10/19
وقاية عمال الموانئ من الحوادث - مراجعة - (1932)	32	1962/10/19
تعويض إصابات العمل - الأمراض المهنية - مراجعة (1934)	42	1962/10/19
البطالة (1934)	44	1962/10/19
التأمين الصحي - البحارة - (1936)	56	1962/10/19
إحصاءات الأجور وساعات العمل (1938)	63	1962/10/19
الغذاء وتقديم الوجبات - أطقم السفن - (1946)	68	1962/10/19
شهادة كفاءة طباطخي السفن (1946)	69	1962/10/19
بشأن الضمان الاجتماعي - البحارة - (1946)	70	1962/10/19
معاشات البحارة (1946)	71	1962/10/19
الفحص الطبي للبحارة (1946)	73	1962/10/19
شهادات كفاءة البحارة (1946)	74	1962/10/19
الفحص الطبي للأحداث - الصناعة - (1946)	77	1962/10/19
الفحص الطبي للأحداث - المهنة غير الصناعية - (1946)	78	1962/10/19
مراجعة المواد الختامية (1946)	80	1962/10/19
تفتيش العمل (1947)	81	1962/10/19
الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (1948)	87	1962/10/19
إدارات التوظيف (1948)	88	1962/10/19
العمل ليلا - النساء - مراجعة، (1948)	89	1962/10/19
الإجازات مدفوعة الأجر - البحارة - مراجعة، (1949)	91	1962/10/19

إقامة الأطقم –مراجعة- (1949)	92	1962/10/19
شروط العمل –العقود العامة- (1949)	94	1962/10/19
حماية الأجور (1949)	95	1962/10/19
العمال المهاجرين –مراجعة- (1949)	97	1962/10/19
حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (1949)	98	1962/10/19
طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور – الزراعة- (1951)	99	1962/10/19
بشأن المساواة في الأجور (1951)	100	1962/10/19
الإجازات مدفوعة الأجر –الزراعة- (1952)	101	1962/10/19
إلغاء العمل الجبري (1957)	105	1969/06/12
وثائق هوية البحارة (1958)	108	1991/08/13
التمييز في الاستخدام والمهنة (1958)	111	1969/06/12
الوقاية من الآلات (1963)	119	1969/06/12
القواعد الصحية –التجارة والمكاتب- (1964)	120	1969/06/12
سياسة العمالة (1964)	122	1969/06/12
الحد الأقصى للوزن (1967)	127	1969/06/12
ممثلي العمال (1971)	135	2005/05/06
الحد الأدنى للسن (1973)	138	1984/04/30
تنمية الموارد البشرية (1975)	142	1984/07/25
المشاورات الثلاثية –معايير العمل الدولية- (1976)	144	1993/07/12
الملاحة التجارية –المعايير الدنيا- (1976)	147	2006/06/27
إدارة العمل (1978) بتاريخ 1962/06/27	150	1984/01/5
السلامة والصحة المهنتين (1981)	155	2006/06/05
السلامة والصحة في البناء (1988)	167	2006/06/06
وكالات الاستخدام الخاصة (1997)	181	2006/06/06
أسوأ أشكال عمل الأطفال (1999)	182	2001/03/09
العمل البحري (2006)	MLC	2015

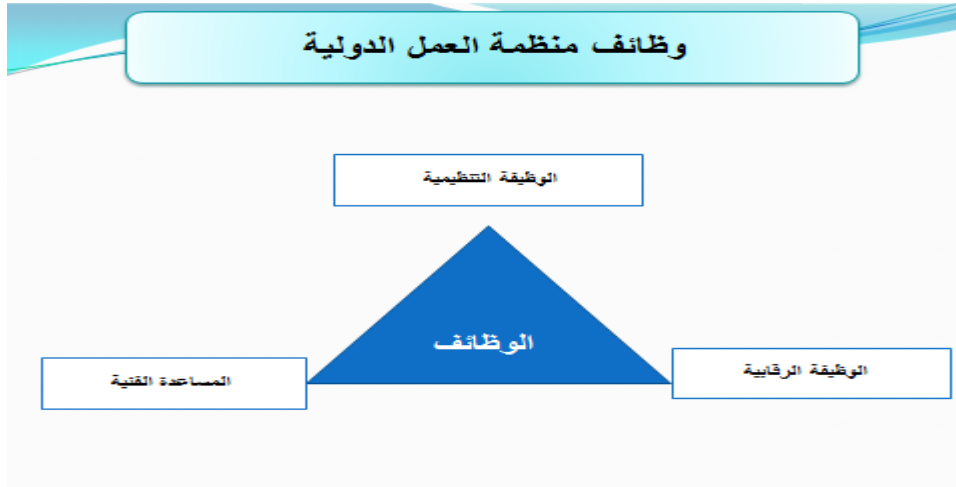
- صدقت الجزائر على 60 اتفاقية من بينها:
- اتفاقيات أساسية : 8 اتفاقيات من بين 8،
 - اتفاقيات ذات أولوية: 3 اتفاقيات من أصل 4،
 - اتفاقيات تقنية: 49 اتفاقية من أصل 177،
 - من بين 60 اتفاقية التي صدقت عليها الجزائر نجد 53 اتفاقية منها سارية المفعول و 11 الأخرى المتبقية قد تم إلغائها.

الفصل الثالث :

مهام منظمة العمل

الدولية

1. وظائف منظمة العمل الدولية



- **الوظيفة التنظيمية:** حيث تعمل المنظمة على صياغة المعاهدات الدولية و تقديمها إلى الدول الأعضاء للتصديق عليها من قبل الهيئات ذات الصلة في الدستور.
- **الوظيفة الرقابية:** عندما تضمن المنظمة أن تفي الدول بالتزاماتها أو الأسباب التي تؤدي بها الدول إلى عدم التصديق على معاهدة دولية أو تطبيقها من خلال لجنة دائمة من الدول المراقبة التي تكون لها مهمة المراقبة، أن تطلب من الدول معلومات و استفسارات من أجل إحالتها إلى الأجهزة المختصة في المنظمة. و كل دولة عضوة تكون ملزمة بالاتفاقيات حتى في حالة الانسحاب من المنظمة، ويمكن للمنظمات المهنية للعمال تقديم شكاوى إلى المنظمة.
- **المساعدة الفنية:** اعتمدت منظمة العمل الدولية معاهدة عام 1975 لتزويد العمال بالوسائل اللازمة للتعامل مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل وتنمية قدراتهم الشخصية. كما يقدم المساعدة الفنية في مجال الإعداد الفني وإعادة تأهيل العمال ولها مركز في تورينوتو، إيطاليا.

2. الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولية



لمنظمة العمل الدولية ثلاثة أجهزة رئيسية، كما أنشأت عدداً من اللجان القانونية على النحو التالي:

- **المؤتمر العام:** هو الهيئة الأعلى على مستوى المنظمة ويتكون من ممثلي الدول الأعضاء و عددهم أربعة ممثلين من كل دولة تقسم على اساس: اثنان يمثلان الحكومة، وواحد يمثل أصحاب العمل و واحد يمثل العمال. تختار كل دولة ممثلها غير الحكوميين بالاتفاق مع أكثر المنظمات النقابية تمثيلاً ولكل فرد صوت واحد وجميع الأصوات متساوية بغض النظر عن حجم البلد أو مساحته أو عدد سكانه أو قوته الاقتصادية. يعقد المؤتمر العام للعمل اجتماعاته مرة واحدة في السنة على الأقل، وغالباً ما يكون في يونيو. كما يطلق عليه ايضاً باسم برلمان العمل الدولي. ومع ذلك، فإنه لا يملك السلطة التشريعية لإلزام السلطات الوطنية. فهو يملك سلطة اخلاقية معنوية الوحيدة التي تحت الدول الأعضاء على الزامية تنفيذها وهذه الهيئة تخول لها المهام التالية:

1. اقتراح لوائح الإجراءات الدولية في شكل توصيات أو اتفاقات دولية تقدم إلى الدول للتصديق عليها.
2. اتخاذ قرارات بشأن السياسة العامة لمنظمة العمل الدولية.
3. يوافق على برنامج عمل المنظمة، ويوافق على الميزانية.

- **مجلس الإدارة:** يختار المؤتمر حوالي 56 عضو لعمل تركيبة مجلس الادارة، و هؤلاء الاعضاء يختارهم المؤتمر لمدة تمتد الى ثلاث سنوات، منهم 28 ممثلون للدول مقسمة عن أربعة عشر 14 عضواً ممثلين عن العمال وأربعة عشر 14 عضو ممثل عن ارباب العمل، عشرة منهم سيكونون

من الدول ذات الاهتمام الصناعي من الدرجة الأولى بمقاعد دائمة كالبرازيل، الصين، المملكة المتحدة، المملكة المتحدة، ألمانيا، الهند، إيطاليا، اليابان، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة الأمريكية)، يتم تنفيذ الوظائف التالية من قبل مجلس الإدارة:

1. الإشراف على أعمال "مكتب العمل الدولي" وعمل اللجان التابعة للمنظمة.
2. تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر العام.
3. تحضير جدول أعمال المؤتمر العام.
4. تحديد سياسات المنظمة.
5. تحديد ميزانية المنظمة.
6. تعيين المدير العام للمنظمة عن طريق الانتخاب.
7. طلب للحصول على المعلومات للدول الأعضاء في المسائل المتعلقة بالعمل.
8. تعيين لجان التحقيق والإشراف على أعمال مكتب العمل الدولي.

- **مكتب العمل الدولي:** يمثل الأمانة العامة للمنظمة يعمل على جمع ونشر المعلومات و مساعدة الدول الأعضاء في تطوير ومراقبة احترام القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل، وفقا للاتفاقيات الدولية تحت إشراف مدير تنفيذي يعينه "مجلس الإدارة".
- **اللجان:** هي اللجان الدائمة والمؤقتة لمعالجة بعض المشكلات المحدودة، ومنها اللجان العشرة المكلفة بدراسة مشاكل العمل في الصناعة، الزراعة، اللجنة الاستشارية الأفريقية، اللجنة الاستشارية الآسيوية، لجنة خبراء الضمان الجماعي.

توجد نوعان اللجان الدائمة والمؤقتة لحل القضايا المحدودة، بما في ذلك 10 لجان لدراسة مشاكل العمل في الصناعة والزراعة واللجنة الاستشارية الأفريقية والآسيوية اللجنة الاستشارية واللجنة الخبراء المختصة في الضمان الاجتماعي.

3. برامج منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية تلقت جائزة نوبل للسلام في عام 1969 لمهمتها الكبيرة في تحسين السلام في الطبقات، وإيجاد فرص العمل اللائق والعدالة للعمال، وتقديم المساعدة التقنية إلى البلدان النامية الأخرى.

برامج منظمة العمل الدولية في القرن الحادي والعشرين

منظمة الأمم المتحدة قد وضعت عدة برامج للعاملين في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك:

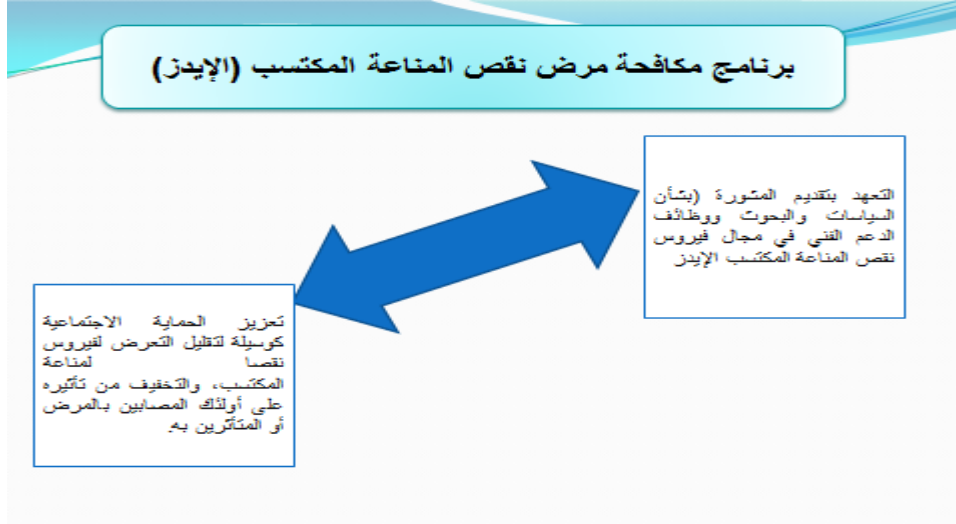
- برنامج مكافحة العمل القسري: المنظمة الدولية للعمل قد نفذت برنامجا لمكافحة العمل الاجباري في أوائل عام 2002 من أجل:



1. تطور الوعي في العالم والتفاهم حول العمل الاجباري الحديث.
2. مساعدة الحكومات على وضع وتنفيذ قوانين جديدة وسياسات وخطط عمل.
3. وضع ونشر مواد التوجيه والتدريب بشأن الجوانب الرئيسية للعمل القسري والاتجار بالبشر
4. تنفيذ برامج مبتكرة تشمل وضع السياسات، وتعزيز قدرة المؤسسات المسؤولة عن تطبيق القانون المتعلق بسوق العمل.

➤ برنامج مكافحة مرض نقص المناعة المكتسب (الإيدز)

اعتمده منظمة العمل الدولية في عام 2010، حيث وضع البرنامج مجموعة شاملة من المبادئ لحماية حقوق العمال المصابين بفيروس نقص المناعة المكتسب وأسرهم، في حين رفع مستوى الوقاية في مكان العمل. تعمل المنظمة تحت شعار "الوقاية من فيروس الإيدز وحماية حقوق الإنسان في العمل"،



اعتمدت المنظمة الدولية للعمل سنة 2010 برنامج مكافحة مرض نقص المناعة ، حيث تضمن البرنامج خطة شاملة من المبادئ لحماية حقوق العمال المصابين بفيروس نقص المناعة المكتسب وأسره، في حين رفع مستوى الوقاية في مكان العمل. وتعمل المنظمة على موضوع "الوقاية من فيروس نقص المناعة المكتسب وحماية حقوق العمال". البرنامج يشمل:

- ✓ التعهد بعمل المشاورات فيما يخص السياسات والبحوث ووظائف الدعم الفني في مجال فيروس نقص المناعة المكتسب الإيدز
- ✓ تحسين الحماية الاجتماعية كوسيلة للحد من التعرض لفيروس نقص المناعة المكتسب والتخفيف من أثره على السكان المتضررين أو المتأثرين بهذا المرض.

تعد منظمة العمل الدولية من أهم المنظمات التي تهتم بالأفراد، فهي تهتم بالعمال الذين هم شريحة كبيرة في العالم وتسعى لضمان حقوقهم، كما أنها الوكالة الأولى لمنظمة الأمم المتحدة، وهي من المنظمات التي حافظت على دورها رغم عمرها الطويل الذي وصل إلى ثمانية وتسعين عاماً.

منظمة العمل الدولية هي واحدة من أهم المنظمات التي تتعامل مع الأفراد، والعمال الذين يمثلون شريحة كبيرة من العالم وتهتم بهم، والسعي لضمان حقوقهم، فضلاً عن أنها الوكالة الأولى لمنظمة الأمم المتحدة، فهي إحدى المنظمات التي قامت بالمحافظة ولمدة طويلة امتدت إلى غاية 98 سنة.

4. آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية

منذ إنشائها في عام 1919، كانت منظمة العمل الدولية (ILO) مسؤولة عن تطوير واعتماد معايير العمل الدولية، وتشجيعها والتصديق على تنفيذها من قبل الدول الأعضاء و مراقبة تطبيق هذه المعايير كوسيلة أساسية لتحقيق أهدافها.

وضعت منظمة العمل الدولية آليات رقابة فريدة على المستوى الدولي لرصد تقدم الدول الأعضاء في تنفيذ معايير العمل الدولية.

تفرض المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية على الدول الأعضاء الالتزام باعتماد معيار العمل الدولي مثل :

- عرض المعايير المعتمدة على السلطات الوطنية المختصة

- تقديم تقارير دورية عن التدابير المتخذة لإنفاذ أحكام تلك المعايير.

وهناك العديد من الآليات الإشراف تتيح للمنظمة بحث تقيد الدول بالالتزامات المرتبطة بالمعايير الواردة في الاتفاقيات التي صدقت عليها.

1- لجنة الحرية النقابية: تخول لهذه اللجنة مهمة الاشراف باعتبارها إحدى أجهزة منظمة العمل الدولية، تم استحداثها عام 1950، عدد اعضائها 9 اعضاء حيث يمثلون الحكومات وأصحاب العمل والعُمال في مجلس إدارة المنظمة بنسب متساوية، ويشارك كل عضو فيها بصفته الشخصية، ايضا يقوم مجلس الادارة بتعيين أعضاء آخرين، بصفتهم احتياطيين لكنهم لا يحضرون خلال انعقاد اجتماعات اللجنة، إلا لحالة واحدة و هي عدم حضور احد الاشخاص الاساسيين لظروف صعبة، بحيث تحافظ اللجنة على هيكلها الثلاثي، و تقوم اللجنة ببحث الشكاوى التي تُحال إليها من مجلس الإدارة، وتسعى للتوصل إلى قراراتها بالإجماع، و لكن إذا لم يتم ذلك وكان لا بُدَّ من الاقتراع، فيكون التصويت للأعضاء الاساسيين فقط، دون الاعضاء الذين لديهم صفة الاحتياطيين.

صلاحية لجنة الحرية النقابية، ومسئولياتها:

تعرض المشاكل المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات النقابية أمام مجلس الإدارة إلى لجنة حرية تكوين النقابات. كما فحصت الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حرية تكوين النقابات، حتى في الدول الأعضاء التي لم تصدق على اتفاقيات حرية تكوين النقابات.

تقدم لجنة الحرية النقابية توصيات إلى مجلس الإدارة في تقاريره بعد فحص كل حالة ومراعاة أي تعليقات من الأطراف المعنية. إذا اعترفت بصحة الانتهاكات المعروضة عليها، فإنها تحدد الانتهاكات المرتكبة والجنات الذين ارتكبوها. إذا تبين أن القضية لا تحتاج إلى مزيد من الدراسة وأن الوقائع المزعومة لا تشكل انتهاكاً لممارسة الحقوق والحريات النقابية أو ذات طبيعة سياسية ولم تقدم أدلة كافية لتبرير إحالتها إلى الحقيقة و لجنة التوفيق حول حرية تكوين الجمعيات فحتماً عليها ان تذكر ذلك في تقريرها.

قد توصي لجنة الحرية النقابية مجلس الإدارة بتوجيه الانتباه إلى الانتهاكات المحددة في التقرير، وإحالة قراراته النهائية إلى الدول المعنية، وطلب اتخاذ التدابير المناسبة لعلاج هذا الوضع.

2- لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات (المعايير):

تمثل لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات (المعايير) إحدى آليات الإشراف بم نظمة العمل الدوليّة، وتتكون من عشرين عض وامن أبرز الخبراء القانونيين الذين يتم اختيارهم من جميع أنحاء العالم بواسطة مكتب العمل الدوليّ. ويصدر قرار تعيينهم من مجلس إدارة المنظمة. تختص لجنة المعايير بالنظر في تقارير الدول الأعضاء المصدّقة على اتّفاقيات المنظمة. وتقوم بتقديم توضيحات، وتُصدر اللجنة في شهر مارس من كل سنة تقاريرها على شكل ملاحظات عن مدى تطبيق الدول للاتفاقيات، و يجب الرد على هذه الملاحظات من جانب الدول معنيّة بمشاركة أكثر المنظّمات لأصحاب العمل وللعمال. كما تُصدر اللجنة مسوحات 7 عامة عن الاتّفاقيات، بعد أن يحدد مجلس إدارة المنظمة موضوع المسح المخصص لهذه السنة.

تلعب هذه اللجنة دور المراقبة و الاشراف على مستوى منظمة العمل الدولية، وهي تتألف من 20 عضو و هم أهم الخبراء القانونيين الذين يتم اختيارهم على المستوى العالمي من قبل مكتب العمل الدولي، و يصدر قرار بشأن تعيين لجنة المعايير ذات الصلة التابعة لمجلس الإدارة للنظر في التقارير المقدمة من الدول الأعضاء التي صدقت على اتفاقيات المنظمة وقدمت توضيحات، ففي مارس تنشر اللجنة تقاريرها في شكل ملاحظات حول مدى تطبيق الدول للاتفاقيات بمشاركة أصحاب العمل والعمال .

الفصل الرابع:

الإطار القانوني و التشريعي

المنظم لسوق العمل حسب

منظمة العمل الدولية

لم تمنع الاختلافات بين النظم الاقتصادية والاختلافات الكبيرة لاقتصادات البلدان من الرغبة في تدويل قانون العمل. كانت هذه هي الخطوة الأولى في إنشاء منظمة العمل الدولية (ILO)، التي تم من خلالها توحيد الإطار القانوني والتشريعي الذي يحكم العمل على المستوى العالمي وهذا من خلال :

-تعزيز التغيير المؤسسي لتحقيق النمو الاقتصادي والعمل اللائق: أصبحت مؤسسات سوق العمل غير قادرة على حل العديد من المشاكل المعقدة، في ظل التغيير الاقتصادي، مما أدى إلى تدني مستوى أداء المؤسسات بشكل كبير؛ ومما يفرض ضغوطاً إضافية على المؤسسات، وجود أبعاد دولية جديدة لإدارة سوق العمل؛ فقد وضعت المشاكل المتعلقة بظروف العمال المهاجرين و حقوقهم؛ العديد من الدول في الواجهة لإحترام معايير العمل الدولية؛ لذلك، يعتبر إصلاح سوق العمل مثيراً للجدل وهذا يعود إلى مبالغة بتنظيم سوق العمل بحيث يؤدي أي إصلاح إلى الحد من دور المؤسسات الرسمية في إدارة سوق العمل؛

الاهتمام بالتغيير المؤسسي لتحقيق النمو الاقتصادي والعمل اللائق: بحيث لم تتمكن مؤسسات سوق العمل من حل العديد من المشكلات في سياق التغيير الاقتصادي، مما أدى إلى ضعف الأداء المؤسسي، مما يخلق ضغطاً إضافياً على المؤسسات وعلى الأبعاد الدولية الجديدة. العديد من البلدان في طليعة الامتثال لمعايير العمل الدولية، وبالتالي فإن إصلاح سوق العمل أصبح مثيراً للجدل بسبب التنظيم المفرط لسوق العمل، هذا الإصلاح أصبح يحد من دور المؤسسات الرسمية في كيفية تنظيم أداء سوق العمل.

ومع ذلك، لا ينبغي التأكيد على التأثير السلبي المزعوم لتنظيم سوق العمل، بل ينبغي إعادة التأكيد على إعادة تنظيم الإطار الحالي وتحسين فعالية المؤسسات المعنية، كما ينبغي تكييف السياسات والتشريعات الجديدة مع الاتجاهات الجديدة في عالم العمل ؛ وإصلاحهم لتنفيذ سياسات سوق العمل المناسبة ؛ سيتمكن إصلاح مؤسسات سوق العمل بالاقتران مع السياسات الأخرى للبلدان من التطور بسرعة أكبر، مما يمهد الطريق لتحقيق نمو مستدام وخلق فرص العمل.

1. تحديث قوانين العمل وإرسال التوازن بين المرونة وأمن الاستخدام

تحاول العديد من الدول إصلاح قوانين العمل بسبب ديناميات العولمة المتنامية، مما يخلق حاجة ملحة للتغيير الهيكلي. تواجه الاقتصاديات منافسة شرسة للتكيف مع هذه التغييرات. في هذا السياق، تشتمل عملية إصلاح قانون العمل على عاملين رئيسيين

أولاً: إلزام أكبر بإحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وخصوصاً مكافحة التمييز و عمل الأطفال والعمل الجبري؛ ويعزى ذلك إلى إتفاقيات التجارة الحرة التي تلزم كل دولة موقعة بإحترام معايير العمل الدولية.

احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل و الالتزام بها، لا سيما محاربة كل أشكال التمييز وعمالة الأحداث والعمل القسري، وذلك بفضل اتفاقيات التجارة الحرة التي تجبر كل دولة عضوة و موقعة على ضرورة احترام مبادئ ومعايير العمل الدولية.

ثانياً، يهدف البرنامج إلى إزالة القيود من خلال تعزيز المرونة في علاقات العمل عن طريق تخفيض تكاليف التوظيف والتسريح. فزيادة مرونة العمل هي قضية معقدة ومثيرة للجدل بين الشركاء الاجتماعيين وهي أساس النقاش حول "المرونة مقابل الصرامة"؛ فالحماية التي توفرها حقوق العمال في العديد من البلدان، تتسم بعدم التنفيذ في ظل الاقتصاد غير الرسمي الذي لا تنطبق عليه لوائح العمل المنظم.

أخيراً يجب التأكيد على أن القضية تتجاوز مفهوم "المرونة مقابل الصلابة" في العديد من البلدان. بحيث يتمتع المسؤولون في العديد من البلدان بدرجة عالية من الحماية، على عكس عمال القطاع الخاص. هذه الازدواجية ناتجة عن عدة عوامل قد تكون ضعف تنفيذ هذه الآليات، وعدد العمال الذين يعملون بموجب عقد دون حماية القانون و لا حماية اجتماعية وفي ظل اقتصاد غير منظم، حيث لا تتطلب أنظمة الأمن موظفين مسجلين، لأنها قليلة، مما أدى إلى انخفاض الإنتاجية؛ الحد من التباين بين إصلاح أسواق العمل المحمية ينبغي أن يهدف لإصلاح سوق العمل و إلى زيادة المرونة وعدم الحماية. الأمر الذي يتطلب إنشاء آليات مناسبة لإنفاذ القانون: من خلال المفاوضات حول القوانين الجديدة، فيجب على أرباب العمل والحكومات تعزيز حقوق النقابات في مقابل رغبة ممثلي النقابات العمالية لاتخاذ ترتيبات أكثر مرونة للتجنيد والتسريح؛ ويجب ألا تركز مفاوضات الإصلاح فقط على إجراءات التوظيف والتسريح، ولكن يجب أن تشمل علاقات العمل التي تحكم الحقوق والواجبات بين أرباب العمل والموظفين، لذلك يجب إيجاد توازن لتقليل التباينات بين أنواع مختلفة من العمال وتوفير نهج كلي لتحسين المؤسسات والبرامج التي تعزز العمالة.

2. الحوار الاجتماعي في بيئة سوق عمل متغيرة

حيث، يعتبر تعزيز إدارات العمل ضروريا لتشجيع الحوار الاجتماعي؛ كما أن تعزيز الحوار الاجتماعي عنصراً رئيسياً في عملية التغيير المؤسسي لتحسين أداء أسواق العمل وتوليد الإستخدام وضمان النمو العادل. يمكن أن نشير إلى إتفاقيتين أساسيتين:

الحوار الاجتماعي هو أفضل وسيلة لتحقيق التوازن بين احتياجات العمال وضغوط المنافسة، في حين أن عمليات التشاور والتفاوض وتبادل المعلومات ودعم الحوار الاجتماعي هي مسؤولية الدولة. لخلق بيئة مواتية لمنظمات العمال وأصحاب العمل للتوصل إلى اتفاق. تم إضفاء الطابع الرسمي على العلاقات الثنائية: يجب على الدولة تقديم الدعم اللازم من خلال إنشاء الأطر القانونية والمؤسسية وغيرها من الأطر لتمكين الأطراف من المشاركة بفعالية، وتعزيز إدارات العمل ضروري لتعزيز الحوار الاجتماعي وتعزيز الحوار الاجتماعي هو مفتاح عنصر في عملية التغيير. فهو يساعد على تحسين أداء أسواق العمل، وخلق فرص العمل وضمان النمو العادل. ففي هذا الإطار يمكن الإشارة إلى اتفاقيتين أساسيتين هما :

3. الحرية النقابية والحق في التنظيم النقابي

أ-الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيمات النقابية. تنص في المادة 2 من الاتفاقية على حق العمال وأرباب العمل في إنشاء منظماتهم الخاصة دون تمييز من أي نوع والحق في الانتساب إليهم.

ب-الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، التي تلزم الدول الأطراف بتزويد العمال بحماية كافية من الممارسات التمييزية الرامية إلى تقويض حرية تكوين النقابات؛ الأفعال التي يقصد بها استخدام الرهينة العامة، شريطة ألا يشكل نقابة أو تتخلى عن عضوية النقابة أو تُطرد أو تجعل العامل ظالمًا بأي وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج نطاق ساعات العمل أو خلال تلك الساعات بموافقة صاحب العمل.

4. تشجيع أسواق العمل الشاملة التي تحترم المعايير الدولية

يوفر احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إطارًا أساسيًا لقوى السوق لكي تعمل بفعالية ونزاهة، لكن التقدم المحرز في التصديق على المعايير، بما في ذلك العمل القسري والاتجار بالبشر، كان متواضعًا، إن لم يكن مخفضًا، وهذا هو الذي يهدد حقوق كثير من الناس والأطفال و ليس فقط إهدار للموارد البشرية والإنتاجية، ولكن أيضًا للكرامة الإنسانية ؛

عالميا قامت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بالمصادقة على 42 اتفاقية، بينما صادقت الدول العربية على 26 اتفاقية، وفي ظل عدم وجود حرية تكوين النقابات حق التفاوض الجماعي، فإن نمو الأجور لا يتوافق مع متوسط نمو الإنتاجية ؛ و عليه يجب التنفيذ الفعال بالاتفاقيات

الأساسية لضمان تحقيق توازن أفضل بين مرونة سوق العمل والأمن الوظيفي، من خلال اهتمام الحكومات وإيلاء اهتمام أكبر للاستثمارات في إصلاحات سوق العمل والاستثمار فيها بشكل أكبر.

كما ينبغي أن يكون الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، واحدا من الوسائل الأساسية للتفاوض حول إصلاحات قانون العمل والمرونة في أسواق العمل؛ غير أنه، ركزت الإصلاحات وبالأحرى على معايير العمل الدنيا وأولي إهتمام محدود إلى تعزيز أطر علاقات العمل؛ وبالمثل، أولى المشرعون في بلدان عديدة إهتماما غير كاف إلى الإتجاهات الناشئة في سوق العمل مثل زيادة العمل الهش (بما فيه العمالة المؤقتة)، والأنماط الناشئة لهجرة اليد العاملة؛ والذي، أدى إلى تآكل ظروف العمل والمكاسب المحققة على مستوى معايير العمل الأساسية.

يجب أن تكون المفاوضة الجماعية و الحوار الاجتماعي إحدى الوسائل الرئيسية للتفاوض على إصلاحات قانون العمل والمرونة في سوق العمل، ولكن بدلاً من ذلك ركزت الإصلاحات على الحد الأدنى من معايير العمل وإصلاحات سوق العمل. بينما كان الاهتمام محدود بتعزيز أطر العلاقات المهنية؛ فالعديد من صانعي السياسات العمومية في العديد من البلدان لم يولوا الاهتمام الكافي لاتجاهات سوق العمل الناشئة، مثل الزيادة في الوظائف الهشة مثل التشغيل المؤقت و كل اشكال هجرة اليد العاملة، مما أدى إلى ضياع ظروف العمل.

الفصل الخامس: السلامة والصحة المهنية (المعايير والأهمية)

يعتبر موضوع السلامة المهنية من اهم الموضوعات التي استدعت الاهتمام من طرف المنظمات الصناعية، بدول العالم حيث تعتبر كمؤشر للربح وكفاءة الأفراد فيها، و العامل الاساسي في تقييمها وايضا في استقطاب الأيدي العاملة المؤهلة.

وقد ظهرت في القرن الماضي سنة 1931م، حيث عرفت بانها العلوم المتعلقة بالحفاظ على الأمن البشري والصحة، وعلى عناصر الإنتاج، وذلك بهدف توفير بيئة عمل سليمة، الا ان نسبة الاصابات و الحوادث في العمل ازدادت مع الانتقال من الوسائل التقليدية إلى الوسائل الحديثة، وهذا ما اجبر المختصين في التفكير علي الطرق امنة و ذلك من خلال الاهتمام بالسلامة و الثقافة المهنية، بالاضافة الى توعية العمال خاصة في المناطق الخطرة المحيطة بهم .

1. مفهوم السلامة المهنية و ادارة السلامة المهنية

السلامة المهنية : تعد حماية الافراد و سلامتهم من أهم التحديات و القضايا الرئيسية التي تواجه المتخصصين وأرباب العمل يوميا، لأن حماية العنصر البشري من أخطار العمل يعني حماية الاقتصاد والمجتمع الوطني، و مع انتشار وتقدم الصناعة خلال هذا القرن والمخاطر التي تسببت بها و الحفاظ على الممتلكات.

و على هذا الاساس، حماية العاملين وخلق بيئة عمل آمنة و سليمة في المؤسسات و ذلك من خلال توعيتهم بالوقاية والأخطاء المتوقعة في العمل و تدريبهم على استخدام أجهزة لمنع خطر الإصابات والتعرف على طرق العمل بشكل كافي لحماية العمال و المعدات و الآلات، وهي واجب الانسان ومسؤولية لازمة، فهي تغطي جميع مجالات الحياة، أينما كان البشر، و مع ذلك تزداد الحاجة في المصانع التي تكون فيها حوادث العمل مرتفعة.

إدارة السلامة المهنية والصحية : أولت إدارة الموارد البشرية اهتماما خاصا لحماية القوي البشرية في العمل من الآثار السلبية للإصابات المهنية و الحوادث سواء من حيث السلامة في العمل OCCUPATIONDL SAFETY و هي تعني صيانة العمال و حمايتهم من الحوادث وايضا الصحة المهنية.

OCCUPATIONDLHEATH و هو ما يعني حماية العمال من الأمراض البدنية و النفسية التي تنتج عن العمل، وهذا هو السبب في ان مفهوم الصحة و السلامة المهنية يتطلب من ادارة الموارد البشرية اتباع

جميع الإجراءات والخدمات لحماية وصيانة جميع اجزاء عملية الانتاج أو الخدمات ضد الحوادث والاصابات المرتبطة بالعمل، العنصر البشري ذو اهمية كبيرة لادارة الموارد البشرية .
يشير الحادث accident، الذي يمثل فقدان العنصر البشري أثناء التنفيذ بسبب سلوكه الخاطئ أو ظروفه الخارجية، تشير إلى كل ما يحدث اثناء العمل و يعطل قدرة العمال على الأداء حتى الشفاء التام.

بشكل عام يمكن تطوير تعريف للسلامة في مكان العمل على النحو التالي:
"انها مجموعة من التدابير والقوانين المصممة لحماية عناصر الإنتاج، و خاصة العنصر البشري من التعرض للاصابات والحوادث المهنية، وتهيئة الظروف النفسية و المادية للعمل بإنتاجية عالية"

2. أهداف السلامة المهنية

هدف السلامة المهنية الحد من المخاطر التي يتعرض لها العمال المرتبطة باستخدام العديد من المعدات والالات، وايضا الصحة من الأمراض المهنية الناتجة عن العمل المهني، و كذلك السلامة في العمل و في مكان العمل و الاخطار التي يصاحبها، و التي هي بمثابة الأهداف الرئيسية لمفهوم السلامة والصحة في العمل، حيث يجب أن تحقق ما يلي:

- ✓ حماية العنصر البشري.
 - ✓ تنمية المهارات والتخصصات والخبرات و حمايتها.
 - ✓ رفع المستوى الفني للعاملين بالتدريب والتكوين المستمر.
 - ✓ تحديد اساليب الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل خطر.
 - ✓ تشجيع المشاركة في تنمية الاقتصاد تشجيع المنشآت باستمرار و منحها الثقة.
 - ✓ تشجيع المشاركة في تطوير الاقتصاد .
 - ✓ توعية العاملين و تثقيفهم و ذلك بالالتزام بإرشادات الصحة و التعليمات و السلامة المهنية.
 - ✓ توفير بيئة عمل آمنة لمنع المخاطر من خلال اتخاذ الاحتياطات و الإجراءات اللازمة .
 - ✓ خفض تكاليف الإنتاج من خلال توفير الأموال المدفوعة نتيجة الحوادث المرتبطة بالعمل.
 - ✓ تقليل تكلفة النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل.
- و الأمراض المهنية، تكاليف الاستبدال للعامل و تكوين من يحل محله، و التكاليف الناتجة عن تاخير في مواعيد العمل و التسليم.

- ✓ تكريس الجهود من اجل رفاه العمال و الحد من حوادث العمل.
 - ✓ تحقيق بعض الجوانب غير الملموسة مثل رفع معنويات العمال والعلاقات الإنسانية.
- لتحقيق هذه الأهداف يجب العمل على:

- تقليل معدل دوران العمل.
- تخفيض معدلات الغياب.
- تحسين العلاقات العامة للمؤسسة وسمعتها.

يضيف يوسف الطيب الى هذه الأهداف ما يلي :

- ✓ تحديد المخاطر التي قد يتعرض لها الشخص في العمل وخارجه من المخاطر المهنية.
- ✓ كيفية القيم بالعمل أو الأعمال بطريقة امنة و سلمية.
- ✓ شرح تأثير الحوادث والإصابات .
- ✓ مراعات عدم الإهمال في تنفيذ العمل .
- ✓ العمل و التعرف على حل المشاكل الشخصية والاجتماعية للأفراد في العمل.
- ✓ التكوين الكافي في أداء الأعمال الخطرة بسهولة و مهارة.
- الوضوح التام عند أداء العمل.

الأهداف العامة التي تسعى السلامة والصحة المهنية إلى تحقيقها:

- تعتبر حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك بمنع تعرضهم للإصابات و الحوادث و مختلف الأمراض المهنية.
- إن الحفاظ على مقومات العنصر المادي و المتمثل ذلك في المنشآت وما تحتويه من مختلف الأجهزة والمعدات المعرضة للضياع و التلف نتيجة الحوادث.
- إن تنفيذ و توفير كافة شروط السلامة والصحة المهنية، كمنهج علمي لتثبيت و الأمان الطمأنينة في قلوب العمال أثناء أدائهم بمهامهم، و الحد من الفزع و القلق الذي ينتابهم، بحكم أنهم يتعايشون بضروريات الحياة و مع مواد و أدوات وآلات التي تسبب الخطر الذي يهدد حياتهم و تحت ظروف غير آمنة حيث تعرض حياتهم لأخطار فادحة.

ولتحقق الأهداف السابقة ذكرها، لا بد من توفير المقومات التالية:

- لا بد من التخطيط الفني السليم والذي يهدف لأسس الوقاية في المنشآت.

- التشريع النابع من الحاجة لتنفيذ هذا التخطيط الفني.
- عند عمليات الإنشاء يجب أن يكون التنفيذ مبني على الأسس العلمية السليمة، وكذا توفير الأجهزة الفنية وذلك لضمان استمرارية تنفيذ خدمات الصحة والسلامة المهنية.
- فما سبق ذكره يتحقق من خلال تطبيق مجمل شروط السلامة والصحة المهنية و توفير البيئة الملائمة السليمة لأداء العمل وذلك من خلال تأمين ما يلي:
- توفير أجهزة سلامة الآلات و وسائل الإنتاج و السلامة والوقاية من الحوادث والإصابات.
- تهيئة الظروف الملائمة للعمل و ذلك لمنع وقوع الحوادث والإصابات و ضمان سلامة مكان العمل .
- توفير أجهزة السلامة العامة وظروف العمل الملائمة كالتهووية، عزل العمليات الخطيرة والضارة، صيانة المعدات، توفير وسائل الحماية من مخاطر الكهرباء، الآلات و المعدات.
- لا بد من توفير و تجهيز معدات السلامة و خاصة وقاية للعمال المعرضين للمخاطر المهنية كالملابس الخاصة للعمل و واقيات الغازات الضارة المتواجدة بمكان العمل كالكمامات وواقيات الرأس، الوجه والقفازيات الواقية كل حسب تنوع استعمالها.
- إضافة إلى ذلك النظارات والأحزمة الواقية و واقيات الضوضاء، والأحذية الملائمة لطبيعة العمل ومواقعه.
- إن كشف وتحديد المخاطر العمل و مواقعه يتم من طرف أخصائي السلامة والصحة المهنية، حيث يقوم بإجراء الدراسات والبحوث التي من خلالها يكشف عن مواقع الخطر، و يضع الحلول المناسبة للحد من أثار المخاطر و ذلك بعد إجراء القياسات اللازمة على الآلات و المعدات والأجهزة و مخاطر الكهرباء كقياس درجات الضوضاء والحرارة و الإنارة والرطوبة و شدة الإشعاع في مكان العمل.
- تكمن أهمية دور طبيب المنشأة في تحقيق سلامة العاملين المعرضين لمخاطر العمل والغازات الضارة وعليه أيضا الاشتراك في وضع وسائل الوقاية و السلامة للعمال المعرضين إلى المخاطر المهنية فالتعرض للعوامل الخطيرة في أماكن العمل قد تكون كيميائية أو فيزيائية فتنعكس أثارها على صحة وسلامة العمال وبالتالي لا بد من البحث عن وسائل الوقاية و السلامة ثم العلاج في الحالات الضرورية.
- يجب إرشاد و تدريب العمال على استعمال وسائل الوقاية و السلامة الفردية.
- ان تحقيق و تنفيذ مهام السلامة والصحة المهنية هي مسئولية أطراف الإنتاج، تتحمل الحكومات مسئولية وضع التشريعات و سن القوانين والنظم التي تضمن مراقبة تنفيذ متطلبات الصحة المهنية و السلامة من خلال المفتشين للسلامة والصحة المهنية.

3. واجبات لجنة السلامة والصحة المهنية

- تطوير وثيقة الصحة والسلامة المهنية في المنشأة
- تحديد التعليمات والشروط اللازمة للحصول على اساليب عمل عقلانية لكل عملية تشكل خطرا على العمال ووضع الاحتياطات اللازمة لهذا الغرض.
- وضع برامج تدريبية للعاملين في العمليات الخطرة وتنفيذها بشكل صحيح.
- توعية العاملين بمتطلبات السلامة والصحة المهنية في ممارسة عملهم والاستخدام المناسب للوسائل الفردية للوقاية.
- دراسة ظروف العمل الجديدة وحجم المخاطر التي قد تنشأ واتخاذ تدابير وقائية قبل البدء في تنفيذها.
- المساهمة في تطوير تعليمات الوقاية.
- --!>دراسة أسباب فشل الاحتياطات في منع الحوادث من اجل تصحيحها واستبدالها.
- --!>اختيار تدابير الحماية الشخصية والملابس المناسبة والتحقق من استخدامها.
- وضع العامل في عمل يتكيف مع قدراته الجسدية والفكرية، بناءا على توصية طبيب المؤسسة ونتائج الفحص الطبي الابتدائي.
- مراجعا تقارير المشرف على السلامة والصحة المهنية في المنشأة بشأن ملاحظاته المتعلقة بالتفتيش الدوري وإحصائيات الحوادث والتحقيق في الأسباب.
- وضع ميزانية للسلامة والصحة المهنية كل عام و تخصيص ميزانية لحالات الطوارئ.
- اجتماع لجنة الصحة المهنية والسلامة بشكل دوري مرة واحدة في الشهر أو عند وقوع حادث خطير في المنشأة بدعوة من رئيسها.
- مهام الجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية بالمنشأة:
- انها العين الساهرة الموجودة في مواقع العمل بشكل دائم وعلى اتصال مباشر مع العمال، وبين الماكينات والمعدات، تتم مراقبة عملية الإنتاج وعملها الصحيح و سلامة الآلات و الابلاغ عن المخاطر قبل ان تحدث، وبالإضافة الى توعية العامل و توجيهه في حالة اساءة استخدام العمل، و التحقق من السلامة في مكان العمل و توفير جميع متطلباتها، فان هذا يعني أن يكون ذلك المشرف:
- قد حصل على مؤهل علمي وتدريب في مجال السلامة والصحة في العمل.
- أن يكون لديه خبرة ومعرفة كافية بطبيعة انشطة عمله.
- يجب أن تكون مجهزة بوسائل وأدوات القياس اللازمة في مواقع العمل ووفقا لطبيعتها.

دور صاحب العمل وواجباته تفصيلا بالتعاون مع الإدارة العليا:

- وضع لوائح السلامة والصحة المهنية و توضيح ما يجب على الموظفين فعله أو الابتعاد عنه، مما يضمن سلامتهم وصحتهم ويحمي المنشأة من مخاطر العمل.
- الاستجابة لمتطلبات السلامة والصحة المهنية للمؤسسة على اساس طبيعة العمل، و اعداد المعدات والالات والأدوات الوقاية الفردية المناسبة و تدريب الموظفين على استخدامها، ولا يمكن خصم أي تكلفة لهذه المعدات.
- الحفاظ على بيئة العمل، وبقائها نظيفة و خالية من مختلف اشكال الملوثات وتوفير وسيلة للتخلص من النفايات.
- يتخذ صاحب العمل التدابير المناسبة للحفاظ على الملوثات في بيئة العمل ضمن الحدود المسموح بها، وفقا للتشريعات السائدة، وعليه يقللها إلى الحد الأدنى.
- توفير مناطق تخزين خاصة للمواد الخطرة والضارة.
- يجب تغطية الماكينات والآلات قدر الإمكان لمنع تعرض العمال للمخاطر.
- عند استخدام المواد المشعة أو الأجهزة التي تنبعث منها الاشعاعات المؤينة، يجب تكون أماكن العمل العمال مجهزة بتدابير وقائية لتجنب المخاطر التي تشكلها هذه المواد على العمال والجوار و المراجعين.
- التقيد بالقرارات النافذة حول عدم تشغيل الأحداث والنساء في الأعمال المحظور اشتغالهم بها
- تقليل العمل اليدوي الشاق والاستغناء عنه بالعمل الآلي.
- توفير الخدمات الاجتماعية للعاملين لضمان الاستقرار الاجتماعي والنفسي من خلال توفير السكن الصحي والتغذية الكافية و النقل الى المناطق البعيدة عن العمران وتحويل أماكن العمل لوجبات الطعام مع توفير الحمامات التي تمكن العمال من الاستحمام قبل مغادرتهم مكان العمل، وخاصة بالنسبة للعمل الذي يعرضهم للتلوث.
- حماية العمال من مخاطر الحريق والانفجار.
- ابلاغ العامل قبل استخدامه وقبل تكليفه باي عمل بمخاطر وظيفته ومواصفات المواد التي يتعامل معها من حيث المخاطر الصحية والعامة وتدريب سنتين على وسائل الوقاية من الخطر.

واجبات طبيب المنشأة:

- تنظيم الإسعافات الأولية بالمؤسسة، وتوزيع مراكز الإسعاف على المواقع والإشراف على العلاج.
- تنظيم النقل السريع للجرحى إلى مراكز مجهزة لعلاج الجروح أو علاج حالات الحروق و التسمم وإصابات العيون والكسور وغيرها.
- الإشراف التدريب المناسب لرجال الإسعاف.
- أن يكون على دراية بظروف العمل وخصائص بيئة العمل التي يقضي فيها الموظفون جزءا كبيرا من حياتهم.
- القيام بزيارات ميدانية منتظمة بمكان العمل ليلم شخصا بالظروف الصحية فيها، وأيضا معرفة مستوى التلوث و الخطر والأضرار الموجودة ودرجة الإجهاد وكل ما يتعرض له العمال من الخطر على صحتهم التي تنشأ عن العمل.

واجبات العمال في تنفيذ اشتراطات السلامة والصحة المهنية

- يجب على العاملين التقيد بالتعليمات و الأوامر الخاصة بالاحتياطات الوقائية التي تقع على عاتقهم .
- العمل على أسس آمنة لمزاولة نشاطات العمل والمحافظة على سلامة مكان العمل وأدواته.
- يتوجب استعمال أدوات الوقاية الفردية اللازمة والمحافظة عليها وصيانتها.
- لا بد من استخدام أجهزة الحماية للألات و أدوات و معدات السلامة و ووسائل التهوية بشكل ملائم وأيضا عدم تعطيل وظيفتها أو التصرف بشأنها.
- عدم مباشرة أي عمل إذا لم يكن العمال مدربين عليه أو ملمين بالخطر الذي قد ينجم عنه وبأساليب الوقاية من الأخطار والأخطاء.
- الالتزام بمواعيد الفحوصات الطبية ولا بد أن تكون دورية للعمال المعرضين للأمراض المهنية لمراقبة اللياقة الصحية.
- يجب المحافظة على صحة وسلامة مكان العمل وأدواته و الإبلاغ عن كل ما يلاحظونه أثناء قيامهم بالعمل.
- يتوجب على ممثلي العمال أن يساهموا في أعمال و نشاطات لجان السلامة و الصحة في العمل.

4. دور الحكومة في مجال السلامة والصحة المهنية: ويقع على الحكومة

- وضع التشريعات التي تنظم الإجراءات والأنظمة وقواعد السلامة والصحة في العمل.
- إنشاء هيئة متخصصة لمراقبة مدى تنفيذ التشريعات والقرارات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
- تدريب هذا النظام على طرق الكشف عن المخاطر وأساليب إجراء القياسات وفقا لطبيعة الخطر.
- يجب توفير أجهزة لقياس الجهاز الوظيفي الخاص بها وذلك للتفتيش على المنشآت.
- إجراء الدراسات والبحوث الميدانية على مختلف الصناعات للكشف المبكر عن المخاطر وطرق الوقاية منها، وتعمم هذه الوسائل على جميع المؤسسات.
- صياغة السياسة القومية في مجال السلامة والصحة المهنية من خلال إنشاء المجلس الأعلى للسلامة والصحة في العمل وذلك بمشاركة ممثلي النقابات و رجال الأعمال وكذلك إنشاء مجالس محلية للسلامة والصحة المهنية على مستوى المحافظات من أجل وضع السياسة القومية محل التنفيذ بما يتناسب مع طبيعة المخاطر في كل محافظة.
- دراسة و مناقشة الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية مع ممثلي أصحاب العمل والعمال من خلال المجلس الاستشاري الأعلى للعمل، لدراسة إمكانية المصادقة عليها.
- مواكبة التطور العلمي في تقنيات السلامة والصحة المهنية وكذا تطوير التشريع بما يتفق مع هذا التطور.
- تنظيم برامج تدريبية لأعضاء لجان السلامة والصحة المهنية و نظام السلامة والصحة المهنية سواء كان تدريب أساسي أو نوعي أو تقديمي وكذلك برامج الإدارة العليا والمتوسطة والمتخصصة في مجال الدفاع المدني وسيارات الإسعاف.

5. أهمية الصحة والسلامة المهنية :

تكمن أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية :

- تقليل حوادث العمل : الإدارة الجيدة لبيئة العمل تجنب المنظمة العديد من الحوادث المرتبطة بالعمل والأمراض المتعلقة بالصحة، والتي تستلزم تكاليف مادية ومعنوية كبيرة للمنظمة.
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر : الإدارة مسؤولة عن توفير المكان والوسائل المناسبة دون التعرض لخطر الإضرار بالموظفين أثناء عملهم.

توفير نظام العمل المناسب : ذلك من خلال توفير مواد و معدات الوقائية، و إستخدام سجلات منتظمة للإصابات و الحوادث و الأمراض .

التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث و الأمراض الصناعية : نظرا الى أن الحوادث لا تقتصر على الجوانب المادية للعمل، وإنما تمتد الى مشاعر موظفي المنظمة و الزبائن المعنيين .

تدعيم العلاقات الانسانية بين الادارة و العاملين : و ذلك من خلال ضمان حماية الموظفين و العناية بهم من قبل الادارة، و من خلال منحهم الشعور بالأهمية و إقامة روابط تعاون بينهم و بين إدارتهم .

الأهمية الاقتصادية في تحقيق اشتراطات السلامة و الصحة المهنية.

* للقوى المنتجة دورا مهما و أساسيا في تحسين نوعية الحياة الاقتصادية و زيادة الدخل الوطني، وبالتالي زيادة عملية التنمية الاقتصادية و زيادة الإنتاجية و التقدم.

* و تشير الإحصائيات الى ان تكلفة الحوادث مكان العمل كبيرة جدا و يمكن رسمها مقابل الاستثمارات بدلا من النفقات الجارية، في الولايات المتحدة، على سبيل المثال، تبلغ التكلفة الاجمالية (المباشرة و الغير المباشرة) لكل حادث في العمل 1838 دولارا.

* لا شك أن الحوادث غالية الثمن في جميع الدول، حتى تتمكن من دراسة الآثار الاقتصادية و الإيجابية من خلال تطبيق متطلبات السلامة و الصحة المهنية و الاستفادة من الحد من الحوادث عن طريق زيادة الاستثمار بدلا من نفقات الحوادث مما يؤدي الى زيادة في الدخل الوطني، و زيادة في التكاليف و رفع مستوى المعيشة و الرفاه كالتالي:

تقليل إصابات العمل إلى أكبر قدر ممكن يؤدي إلى:

* رفع الاستثمارات بدلا من النفقات على الحوادث التي تؤدي إلى:

* رفع الإنتاجية مما يؤدي إلى:

* رفع الدخل الوطني، مما يؤدي إلى زيادة الدخل الحقيقي للفرد و زيادة مستوى الرفاه.

6. الاجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية:

تتخذ الدولة عددا من الخطوات لضمان تنفيذها، على النحو التالي:

مرحلة التشريع : اختيار الشروط الواجب توفيرها في بيئة العمل و المباني، واختصاصات أصحاب المشروع وتنظيم العلاقات بين العمال و ارباب العمل.

مرحلة التنميط : لا بد من تحديد المعايير و المواصفات الخاصة بالتركيبات والأجهزة و المباني وأدوات الحماية، ويتم ذلك بالاتفاق أو بصفة رسمية.

البحوث الفنية : المتعلقة بالمواد الضارة بالصحة، طرق و وسائل الوقاية منها و من أخطار الآلات.

التفتيش : يعتبر الوسيلة التي تمكننا من ضمان مدى تنفيذ القوانين و التشريعات و البرامج والاتفاقيات .

البحوث الطبية : تحدد الاسباب و العوامل الميكانيكية و العقلية الناتجة عن استهداف الحوادث.

البحوث السيكولوجية : متخصصة في تحديد و تعيين الأهداف الفردية للحوادث.

البحوث والدراسات الإحصائية : من خلال جمع بيانات الحوادث و تجميع الإحصائيات وتصنيفها حسب العوامل و جودة الإصابة و نوعية الأفراد و الجنس.

التعليم والتوعية : وتشمل الجامعات و المدارس خلال فترة تكوين الأفراد الجدد:

✓ التكوين: تدريب العمال الجدد على اساليب و عادات العمل.

✓ الدعاية : استخدام وسائل الإعلام المختلفة والترويج، وهي خطوة تقوم على الإقناع .

✓ التأمين : على وجه الخصوص للعاملين ضد الاصابات و الحوادث في العمل لضمان التعويض

المناسب لعلم و فائدة الأسرة في حالة انقطاع الرزق بسبب الحوادث المهنية.

7. مسؤولية السلامة المهنية :

المسؤولية الامنية لا تقع على عاتق اي فرد أو مجموعة أو مدير معين، ولكنها مسؤولية الجميع، على كافة مستويات الإدارة، سواء كانت ادارية او غير ادارية، او سواء على مستوى الدولة أو المؤسسة أو الشركة لتحقيق مستوي الإشرافي و المنتج البسيط، كل حسب طبيعة العمل، و يمكن تلخيصها على النحو التالي:

1. **مسؤولية الدولة :** الدولة مسؤولة عن إصدار التشريعات و القوانين واللوائح المنطقية المتعلقة بالسلامة الصناعية في كافة الأنشطة الصناعية والإنتاجية.
2. **مسؤولية الإدارة العليا:** وهي المسؤولة عن إصدار القواعد و اللوائح كما تظم السلامة، طبقا لتخصصها، ليتم تطبيقها في الشركات و المؤسسات الصناعية التابعة لها.
3. **مسؤولية الإدارة العليا للشركة :** تعتبر الإدارة التي تشرف علي تطبيق و احترام القوانين واللوائح المذكورة سابقا، التي تنشرها الدولة أو المؤسسة، بالإضافة إلى قواعد السلامة الخاصة بكل نشاط صناعي، و بالتالي لها أهمية و دور اساسي.
4. **مسؤولية القسم أو المشرفين :** تقع مباشرة في مجال الموظفين داخل الشركات أو المصانع، ويعتبر صلة مباشرة بين الإدارة والعاملين، وهو مسؤول عن تنفيذ اللوائح وقواعد السلامة و درجة الالتزام .
5. **العمال :** هم المجموعة الأولى المعنية بالسلامة في العمل، لأنها تخص حياتهم ومسؤولياتهم في هذا المجال،

و التي تحدد عن طريق حقوقهم و واجباتهم، على النحو التالي :

(أ) واجباتهم :

- تطبيق و احترام القواعد و التعليمات والقوانين المنصوص عليها في المؤسسة .
- اتخاذ كافة التدابير اللازمة لسلامتهم و حمايتهم .
- يجب إجراء الفحوصات الطبية و عدم تعريض صحة و سلامة العمال الآخرين للخطر.
- التبليغ عن المخاطر مهما كان نوعها.
- معرفة برامج الوقاية وطريقة تطبيقها .
- التنسيق مع مشرفي السلامة المهنية ومع مفتشي العمل .

(ب) حقوقهم :

وتتمثل حقوقهم فيما يلي :

- حق العامل تأدية مهامه في ظروف عمل آمنة و صحية لتضمن سلامة و صحة العمال.
- الحق في الاستفادة من الطب المهني .
- الحق بالتعويضات أثناء فترة الغياب عند إجراء الفحوص الطبية.
- حق العامل في رفض العمل إن كان يعرض صحته و سلامته و سلامة العمال الآخرين للخطر.

- الحق العامل في التقاعد الوقائي إذا كان يشكل خطرا علي حياته.
- الحق في العودة للعمل وإعادة تأهيل العامل بعد تعرضه للإصابات التي قد لحقت به.

8. برامج السلامة المهنية :

وتذكر هذه البرامج في النقاط التالية :

- تنظيم فحوصات طبية ودورية لجميع الموظفين.
- محاولة إيجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العمال على حل مشاكلهم .
- نشر الوعي بين العاملين حول الوقاية من خلال الإعلانات والندوات و لفت انتباههم إلى ضرورة الأخذ بأسباب الوقاية وإتباع واستخدام وسائلها.
- استثناء الموظفين المستهدفين للحوادث و تكليفهم بأعمال لا يتعرضون فيها للمخاطر والحوادث.
- القيام بحملات من وقت لآخر مكثفة لمنع وقوع الحوادث والعناية بأعمال الإنقاذ و الإسعاف وتكوين العمال عليها.
- الاستمرار في متابعة السلامة المهنية و دراسة أسباب وظروف وقوع الإصابات والحوادث و كذا وضع خطة لتفادي وقوعها.
- تحسين مستوى الصحة في بيئة العمل و ضمان النظافة بمكان العمل وتعقيمه باستمرار و توفير تهويته وإضاءته.
- تشجيع العمال علي تطبيق السلامة المهنية، خاصة تلك المتعلقة باستخدام الملابس الواقية والنظارات والأقنعة والواقيات الي غير ذلك من معدات الوقاية الشخصية.
- إعداد الدراسات حول العلاقات الإنسانية للمشرفين و ضمان منع الحوادث مع نشر تعليمات الوقاية و بث مقترحاتهم الخاصة بها.

9. الإجراءات المتبعة لقسم الصحة والسلامة المهنية :

مرحلة البحوث الفنية : تعتبر أهم وظيفة في جمع كل المعلومات اللازمة التي تساهم في دراسة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة، حيث يقوم بتحليل أسباب الحوادث في العمل والأمراض المهنية و كذا إعداد الإحصائيات الخاصة بها و بإعداد البرامج ويكون هذا بوثائق تقنية وتنظيمية .

مرحلة عملية : يتحقق هذا القسم من سلامة أماكن الإنتاج والآلات ويراقبها ويتحقق منها و ينظم وينشط حملات الوعي الوقائي لدى العاملين والعناية بالاختبار المهني للعمال، وتكوين الموظفين و مشرفهم.

مرحلة وظيفية : حيث يعمل هذا القسم على تحسين ظروف العمل و توفير تجهيزات الوقاية الفردية والجماعية و دراسة مناصب العمل بالاشتراك مع مصلحة طب العمل....الخ.

مرحلة تنسيقية : التنسيق مع الإدارات المختلفة من لجان السلامة المهنية وطب العمل وكذلك النقابة و ممثلي العمال و الأطراف المعنية بهذا المجال كالضمان الاجتماعي.....الخ.

10. اسس نظام الوقاية من حوادث العمل

هو نظام يشمل جميع التدابير التي تتخذ لتقليل أو منع حوادث العمل و الأمراض المهنية، كما أنه يقدم وسائل الوقاية و يوفر ظروف العمل المناسبة .

تلعب أسس نظام الوقاية دورا مهما في الحد من وقوع الحوادث بمكان العمل ومنع تكرارها، كما أن هذا النظام يقوم على أسس بشرية و مادية و تزيد من رفع الوعي الوقائي لدى الموظفين و تساعد في الحفاظ على عناصر الإنتاج .

الأسس البشرية :

1. اختيار العمال وتكوينهم في مجال الوقاية :

تعتبر عملية الاختيار المناسبة للعمال في المؤسسات من أهم الأنشطة التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية، وهي الخطة الأساسية للوقاية من حوادث العمل، وخاصة تلك الناجمة عن العوامل الإنسانية فاختيار عامل لا تتوفر فيه القدرات و المواصفات التي تتطلبها الوظيفة قد يكون ذلك سبب في عدم تكيفه معها وبالتالي يكون أكثر عرضة للإصابات و الأخطار الناتجة عن حوادث العمل، وهو يتكون من سلسلة من الخطوات الرئيسية و المنظمة بطريقة منطقية و تكون ضمن الخطوات التالية :

مقابلة مبدئية، استفتاء طلب وظيفة، الترشيح للتعين، الفحص الطبي و قرار التعيين النهائي .
و يجب استعمال الأساليب العلمية في اختيار العمال مما يسمح بالتكيف السريع مع مكان العمل و يساهم في :

- التخفيض من دوران العمل و الغياب ما يؤدي هذا إلى تخفيض نفقات التدريب و التعيين.

- التقليل من حوادث العمل الناتجة عن غياب المواصفات والقدرات التي تتطلبها الوظيفة .
- زيادة ثقة العامل بنفسيته وقدراته مما يزيد من روحه المعنوية و يطور علاقاته الإنسانية والاجتماعية مع العمال الآخرين وزيادة تكيفه وفهمه للآخرين.

2التكوين في مجال الوقاية من حوادث العمل :

تكمن أهمية تكوين الأيدي العاملة فيما يلي :

- التأكد من تأدية العمل بكفاءة وبسرعة من خلال تطوير مهاراتهم وقدراتهم على أداء العمل بطريقة أفضل وأكثر أمانا.
- تشجيع العامل في أداء عمله لإن الزيادة في الإنتاج تعتمد على رغبته في القيام بعمله وحبه له .
- تزويد الأفراد بدوافع ذاتية لتحسين كفاءتهم و مستوى أدائهم و هذا من خلال توعيتهم بأهداف وسياسات المؤسسة .
- رفع الروح المعنوية عندما يتلقى العامل المهارات والمعلومات الخاصة بالعمل خلال مرحلة التكوين و هو الأمر الذي يعطيه إحساس بالأمن وبأهميته .
- العمل على استقرار المؤسسة لأن الأشخاص المدربين هم أصل المشروع حيث يعملون على ضمان استقرارها والاستثمار الفعال للمؤسسة .

3.برنامج تكوين العمال للوقاية من حوادث العمل :

فالهدف من هذا التكوين هو تزويد العامل بالمبادئ العامة المتعلقة بأسباب وأخطار العمل، بحيث يتم خاصة على الوسائل والطرق الواجب إتباعها أثناء أدائهم بالعمل، و ليكون البرنامج فعالا وناجحا يتوجب توفير النواحي التالية :

- العلم والمعرفة بأسس ونظريات العلاقات الإنسانية .
 - الاقتناع بتغيير الأفكار و الاتجاهات القديمة استبدالها بأفكار جديدة تتفق مع مبادئ العلاقات الإنسانية .
 - المهارات والخبرة وفي تطبيق العلم ومعرفة العلاقات الإنسانية .
- يجب قبل كل شيء الوقاية قبل العلاج، من أجل الوصول إلى الهدف يجب الأخذ برأي المختص في هذا المجال وطريقة عمله وتدخله بهدف وضع و تطوير برنامج الوقاية .
- ويستهدف هذا البرنامج بشكل خاص العمال الجدد ليتمكنوا من التكيف بمكان العمل ومعرفة مصادر الأخطار منذ البداية و من أهم المواضيع التي يمكن أن يتناولها هي :

- تحديد مصادر المخاطر وطرق تجنبها .
- تحليل خطوات الوظيفة بدقة وتوضيح الطريقة المناسبة لأداء العمل.
- توضيح استخدام الوسائل الوقائية وطريقة صيانتها .
- الإجراءات اللازم إتباعها أثناء وقوع حوادث مهنية مختلفة.
- المواد المستعملة وكذلك الوسائل السليمة في نقلها وتجنب مخاطرها .

4. وسائل السلامة في عمليات النقل اليدوي :

ان هذه العمليات مألوفة في مختلف المجالات على الرغم من إستخدام وتطوير وسائل النقل الميكانيكية .

تشير الدراسات التي أجريت في بعض الدول الأوروبية أن حوالي 20% من حالات العجز والضعف ناتجة عن آلام المفاصل وأن 60% من هذه الآلام سببها الرئيسي لها هو تعرض الجهاز العظمي والعضلي إلى الاجتهادات الناتجة عن عمليات النقل والحركات اليدوية، وبمثل هذه الحالات ينشأ عنها خسارة بالاقتصاد القومي والعالمي، وعليه يجب مايلي :

أولاً : إختيار الشخص المناسب لمثل هذه الأعمال ويتطلب ذلك مايلي :

- إختيارالعنصر البشري ذو الصحة الجيدة .
 - أن يكون هذا العنصر خالي من أمراض العمود الفقري أو التشوه الخلقي .
 - إستخدام عمال جدد أو الكبار في السن .
 - وضع برامج تدريبية لتطوير الأداء السليم الآمن .
- ثانياً : الطرق الآمنة في أعمال الرفع، ويعتمد تلك الطرق على ما يلي :
- الاعتماد على عضلات الساق .
 - الوضع السليم في عملية الرفع فعندما يبدأ الرفع يكون العامل في وضع الانحناء أي القرفصاء ثم ينهض بالحمل و يبقى العمود الفقري مستقيماً ويتم ذلك كما يلي:
- 1- أخذ وضع الانحناء مع أبعاد الساقين عن بعضهما .
 - 2- يتم مسك الحمل، بحيث يكون أقرب للجسم .
 - 3- رد الظهر قبل القيام بالحمل أي يكون العمود الفقري مشدوداً ومدعماً بالعضلات المشدودة في البطن و الظهر .
 - 4- في حالة رفع الحمل فعند النهوض يتم فرد الأرجل .

- 5- استخدام معدات الوقاية الشخصية كالفراغات والأحذية .
- 6- تفادي رفع الأحمال الكبيرة عند الاحساس بتعب، أو عند الشعور بحدوث تقلصات بالعضلات.
- 7- إذا كان هناك أكثر من شخص يشارك في عمليات الرفع والحمل، فيجب أن يكون هناك تنسيق بين تحركاتهم، وواحد منهم مسؤول عن اصدار المعلومات.(الحمداني، 2009، ص ص 167-168).

5.الإعلام في مجال الوقاية :

يلعب الإعلام الوقائي دورا أساسيا في مجال الوقاية من حوادث العمل، حيث ينتشر الوعي الوقائي لدى الموظفين ويكسبهم ثقافة وقائية، و يتمثل في تحديد المخاطر التي يمكن أن تصيب العامل أثناء أداءه لمهامه و لا بد من احترام التعليمات والاحتياطات اللازمة خاصة بالنسبة للعمال الجدد، وأهم وسائل الإعلام المستعملة في هذا المجال نجد ما يلي :

6.اللوائح والتعليمات الوقائية :

و يقصد بها مجموعة الأنظمة التي يجب أن يسير عليها العمل في المنظمة، بحيث تضمن الحماية لمقومات الإنتاج من الحوادث المهنية وللقوى البشرية من العطب أو الأضرار المهنية . تعتبر هذه التعليمات و اللوائح الطريقة التي يتسنى من خلالها إظهار أماكن الخطر في جميع عمليات الإنتاج حتى تتمكن المؤسسة من إتباعها مع ضرورة أن يعلم كل عامل، حيث يتم التعرف عليها بواسطة الوسائل التالية :

- إعطاؤها له بطريقة مباشرة.
- يجب أن تكبر وتعلق على لوحات .
- تغطي اللوائح والتعليمات العديد من الموضوعات، بما في ذلك:
- مكان العمل و المعدات والآلات .
- الأدوات اليدوية: يجب عدم إتلافها أو إساءة استخدامها أو وضعها في أماكن خطرة.
- المواد وكيفية تناولها : خاصة المواد الصعبة أو الثقيلة التناول، المواد المرتفعة الحرارة، المواد الخطرة، أو السامة .

7. الوسائل الإعلامية في مجال الوقاية :

1- الأفلام والمحاضرات:

ان الأفلام التي تعمل لأغراض تعليمية تعتبر الأكثر قيمة من الأفلام لأغراض الدعاية، ولها فائدة في مجال نشر أدوات الوقاية أو أساليب العمل الحديثة حيث تحمل لشرح الأمور الصعبة و المعقدة بطريقة مرتبة أو تعمل على إعادة الحوادث السريعة بطريقة العرض البطيء، و تمنح للعمال الفرص لطرح الأسئلة، فالإعلام والمحاضرات يساهمان في رفع الوعي الوقائي لدى العمال وذلك لإتاحة فرص الاتصال المباشر بين المستمعين والمحاضر.

2- الإعلانات والملصقات :

تعتبر من أهم الطرق في مجال الوقاية من حوادث العمل و ليكون للإعلانات والملصقات صدى إيجابي مع العمال يجب مراعاة ما يلي :

- لا بد من الإعداد الجيد لها من حيث الشكل واللون والخط وتأثير الوجه.
- الاستجابة لطبيعة الخطر القائم .
- تعليقها في أماكن بارزة حتى يراها العمال .
- يجب تغييرها باستمرار لكي لا تصبح قراءتها روتينية.

8. طب العمل :

يعتبر هذا الأخير من أحد الركائز الأساسية في الوقاية من الحوادث، وذلك انطلاقا من الأهمية البارزة لوقاية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية المختلفة، يعمل طب العمل على الحفاظ على الموارد البشرية باعتبارها مكسبا للمؤسسة وتنميتها ويعمل أيضا على حمايتها من الوقوع في الحوادث المهنية .

11. دور النقابات العمالية في تنفيذ اشتراطات السلامة والصحة المهنية :

يقع على عاتق المهام التالية:

*مساعدة الحكومة في رصد المخاطر المهنية الناتجة عن التزايد المكثف لاستخدام تقنيات التكنولوجيا الحديثة والمطالبة بتطوير التشريعات للحد من تلك المخاطر.

*مساعدة الحكومة والتحاور معها، حول إمكانية الالتزام بالاتفاقيات العربية و الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

*المشاركة في جميع اللجان والمرافق القومية والمحلية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

*تنظيم برامج اعلامية وندوات لزيادة الوعي بأهمية التزام العمال بمتطلبات السلامة والصحة المهنية للوقاية من الامراض المهنية وكذلك الحوادث.

تنظيم برامج التدريب المهمة لأعضاء لجان السلامة والصحة في مكان العمل في المرافق و الاجهزة المساعدة.

السلامة المهنية ودورها في التنمية البشرية:

تمثل القوى العاملة ركيزة في التنمية و قوتها الدافعة، نظرا للتطور الكبير لأساليب العمل الفنية والتكنولوجية، والاهتمام بالسلامة والصحة في مكان العمل، و انشاء بيئة عمل امنة للعامل، بحيث تسعى المؤسسات التشغيلية الى تنفيذ تدابير السلامة في العمل لتحقيق إنتاج جيد دون إصابات او حوادث، ان السلامة في العمل اصبحت ضرورة للتنمية وتحسين الإنتاج بسبب حالته الاجتماعية واقتصادية، باعتبارها متطلبات معايير الجودة، وتحسين الاداء والتنمية الاقتصادية و البشرية، حيث تعد حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن الاخطار المهنية، وتقليل تعرضهم للإصابات و الامراض و الحوادث والمخاطر المهنية، وتوسيع خيارات بالحياتهم، وتطوير قدراتهم، والحفاظ على عناصر العنصر المادي في مكان العمل بما في ذلك المعدات و الاجهزة الناتجة عن الحوادث، المساهمة في زيادة الانتاج وتحسينه خفض التكاليف، من خلال تنفيذ جميع تدابير السلامة والصحة في العمل ضمان بيئة آمنة للوقاية من المخاطر التي تهدد العنصرين البشري والمادي.

ان تنفيذ و تطبيق السلامة والصحة المهنية في مكان العمل يعزز شعور بالامان في ممارسة العامل لأعماله الوظيفية، مما يساعد على الحد من نوبات الخوف و القلق من الهجمات التي يتعرض لها، وهو يعالج العمل بالأدوات والمعدات والآلات يكمن بين ثناياها الاخطار التي يهدد حياته، وفي ظروف خطيرة قد تتعرض حياته من وقت لآخر للمخاطر مهنية التي تهدد بحوادث العمل والأمراض مهنية، فانتباهه و تطوير مهاراته وقدراته حول وطرق السلامة والصحة في العمل، يعزز مهاراته و طاقاته و قدراته الانتاجية، وكذلك يحقق اهداف التنمية البشرية ومؤشراتها، وذلك بتحسين وتوسيع خيارات العمل لصحة الانسان، وهذا يعتمد على التخطيط الفني المناسب و الاساس المنطقي لاساسيات الوقاية من المخاطر في بيئة العمل، وطبيعة و مهارات الموارد البشرية، وكذلك عملية الرقابة و المتابعة و التوجيه، وايضا والانضباط للقوانين و الادارة السليمة والتشريعات الناتجة عن الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط، والتنفيذ القائم على أسس علمية سليمة في العمل و في عملية الانتاج من خلال توفير

الأجهزة التقنية المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات الصحة في العمل و السلامة بكفاءة عالية. يتبين لنا مما سبق بأن السلامة والصحة المهنية تلعب دوراً في التنمية البشرية، بحيث تهدف برامجها واجراءاتها الوقائية وحماية العامل وصحته البدنية من خلال تعزيز قدراته وتطوير مهاراته من خلال التثقيف الصحي والتدريب والتوعية، وتمكينه من التعرف على المفاهيم والمواضيع المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، ومعرفة كيفية استخدام الآلات والادوات بطريقة مهنية، مع مراعاة تدابير السلامة، واستخدام الادوات اللازمة لمنع أي مخاطر مهنية من اجل حماية حياة الفرد، وتحسين مهاراته المهنية، وتعزيز صحة الإنسان واكتساب المعرفة، وتحسين مستوى معيشتة بطريقة لائقة.

هي الابعاد والمعايير التي يمكن القياس عليها لمدي تحقيق مستوى التنمية البشرية والتي تعني توسيع خيارات العمال عن طريق بناء وتطوير قدراتهم ليعيشوا حياة مديدة وصحية ويحظوا بالمعرفة والعيش الكريم واللائق باعتبارهم المورد الأساسي والأسسى في عملية التنمية، وهم المحدد الرئيسي لها، والتي تشكل بمجملها نتاجاً لإدراكهم بقوتهم الكامنة، وقدرتهم على وتوظيفها؛ لتحسين واقعهم وظروف عملهم وإنتاجهم، والاستثمار الأمثل للإمكانيات والموارد والقدرات؛ لتعديل السلوك وتطوير الإمكانيات العمالية والبيئية المتاحة، بهدف الحفاظ على السلامة المهنية في بيئة العمل والوقاية من أي مخاطر أو ممارسات مهنية خطيرة ترتبط بعناصر بيئة العمل التكنولوجية والفيزيائية؛ وتتسع خيارات السلامة والصحة المهنية ودورها في التنمية من خلال:

- إتاحة الفرصة أمام الانسان العامل للوصول إلى مزيد من المعرفة بمجالات السلامة والصحة المهنية، من خلال التدريب والتعليم والتثقيف الصحي، بهدف تزويده بالمعلومات والمعارف المطلوبة والضرورية لتنمية وعيه وثقافته ولإعادة توظيفها في حياته العملية والمهنية.

- مواصلة التعليم والتدريب الصحي للعمال وتنمية قدراتهم ومهاراتهم لمواكبة التقدم في مجال السلامة المهنية، وتمكينهم في مختلف الجوانب الصحية المهنية.

- توفير الرعاية الصحية من خلال الاهتمام بصحة الانسان العامل ورعايته حتى يعيش حياة طويلة متمتعاً بصحة جيدة في مراحل حياته المهنية .

-مراعاة مبادئ ومعايير واجراءات السلامة والصحة المهنية؛ للحفاظ على صحة العمال من أضرار حوادث العمل، أو ممارسات مهنة خطيرة ترتبط بعناصر بيئة العمل التكنولوجية والمادية.

12. خطوات تنفيذ معايير الصحة والسلامة المهنية :

- *التأكد من استخدام جميع معدات الحماية والسلامة الشخصية اثناء العمل و ايضا عدم إهمال أهميتها.
- *الانتباه الى وجود صندوق الإسعافات الأولية في مكان العمل للتعامل مع الاصابات البسيطة بسرعة كبيرة.
- *الحاجة الى التخلص من المواد الكيماوية والقابلة للاشتعال من الأماكن التي يتواجد فيها العمال باستمرار، لان هذه المواد تشكل تهديدا حقيقياً للمصانع والمنشآت واليد العاملة .
- *التركيز على مفاهيم السلامة و التوعية في مكان العمل، يكون ذلك من خلال اختيار مشرف السلامة المهنية في الموقع لتلبية متطلبات السلامة التي تلعب دوراً هاماً في الحد من الاصابات في مكان العمل.
- *تدريب اليد العاملة، وتحسين مستوى الاستعداد من خلال التمارين التي تكسبهم خبرة كبيرة في ادارة الحوادث فور وقوعها.
- *ضمان التنسيق المستمر بين أصحاب المصانع وأولئك الذين يحتفظون بها مع نظام الدفاع المدني، من خلال تنظيم دورات مختلفة.
- *توزيع البوسترات و المطويات على اساس منتظم في المنطقة لمواكبة التطورات في جميع مجالات السلامة العامة.

13. معايير الصحة والسلامة المهنية

معيار أوشا للسلامة والصحة المهنية (OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION) هي مجموعة من انظمة الصحة والسلامة في مكان العمل تصدر عن وكالة تابعة لوزارة العمل الامريكية، تتمثل مهمتها في فرض قيود والزامات فيما يتعلق بدرجة التعرض للمواد الكيميائية، ومدى قدرة الموظف على الوصول إلى المعلومات والمتطلبات الضرورية في استخدام معدات الحماية الفردية والمتطلبات اللازمة لإجراءات السلامة، وتتلخص الأساليب المستخدمة لتطبيق هذا المعيار كالتالي:

- تحليل المخاطر المهنية. (Job Hazard Analysis)
- معدات الوقاية الفردية. (Personal Portective Equipment)
- تصنيف و تقسيم الأماكن الخطيرة. (Hazardous Classified Locations)
- تحديد أماكن الهروب. (Means of Egress)
- توصيل معلومات عن المواد الكيميائية الخطيرة. (Chemical Hazard)
- برنامج الصحة و السلامة المهنية. (Industrial Hygiene)

إدارة المخاطر ISO 31000 تعتبر أحد فروع الإدارة المعنية بقياس المخاطر وتقييمها وتسعى أيضاً على تطوير استراتيجياتها الخاصة بها، وذلك باتخاذ جميع الإجراءات اللازمة والاحتياطات التي تحد من الآثار السلبية في مكان ما. والهدف الأساسي من هذا المعيار هو وضع مجموعة من المبادئ والارشادات التي لها علاقة بإدارة المخاطر، وذلك في ضوء تقديم نماذج مُعتمدة عالمياً على مستوى المنظمات والشركات التي تطبق عمليات إدارة المخاطر واعتبارها بديلاً عن المعايير والنماذج المُتبعة في مختلف القطاعات.

إدارة السلامة والصحة المهنية بي اس - أواس 18001 هدف هذا المعيار هو السماح بتحقيق الممارسات الأفضل في ادارة الصحة والسلامة المهنية، حيث يضع مجموعة من السياسات والضوابط والإجراءات لضمان أفضل الممارسات في بيئة عمل آمنة. كما يمكن وصف هذا المعيار بأنه أفضل إطار دولي لتحديد المتطلبات الخاصة بأفضل الممارسات لإدارة السلامة والصحة المهنية في جميع مستويات المؤسسات، بغض النظر عن طبيعة نشاطها، تم تصميم هذا المعيار ليناسب جميع المؤسسات و مساعدتها للتخلص من الامور التي تحيط بنشاطاتها من المخاطر التشغيلية؛ بالإضافة إلى خلق بيئة عمل مثالية داخل كل مؤسسة؛ وتحقيق الاحتياجات على كافة المستويات سواء كانت قانونية أو صناعية أو متطلبات العامل.

مسودة آيزو 45001 نشرت منظمة الآيزو مسودة خاصة بالمعيار الدولي الأول للصحة والسلامة المهنية وتحمل الرقم 45001 في عام 2016م، يحل هذا المعيار مكان المعيار بي اس-أواس 18001. ويعود تطبيقه بالفائدة على المؤسسات بمختلف طبيعتها وأحجامها، وذلك من خلال رصد السياسات والممارسات المرجعية، في الحكم على السلامة والصحة المهنية في شتى الدول والاختصاصات والثقافات، كما يساعد المنشآت على تحديد مقاييس تقييم الأداء وكذا التخفيف من الحوادث المهنية وما يتعلق بها من تكاليف.

الفصل السادس

:سياسات سوق العمل

النشطة (التعريف و المهام)

1. سياسة التشغيل: التعريف، الأنواع والأهداف

تلعب سياسة التوظيف في العديد من الدول دورًا مهمًا في تحقيق العديد من الأهداف المتعلقة بعدة قطاعات، بما في ذلك القطاعات الاقتصادية. تشمل سياسة التشغيل السياسة الاقتصادية التي تهدف إلى ضمان الرفاهية العامة. فهي إحدى أهداف المربع السحري "لكلدور". لاي سياسة اقتصادية التي تسعى إلى تحقيق أربعة أهداف رئيسية وهي:

- تحقيق النمو الاقتصادي؛

- التحقيق استقرار على المستوى العام للأسعار؛

- تحقيق التشغيل الكامل؛

- تحقيق التوازن للاقتصادي

تعد سياسة التشغيل جزءًا من السياسة العمومية التقليدية لـ H.Schleicher. هذا النوع من السياسات ذو أهمية كبيرة، لتأثيره بشريحة كبيرة من المجتمع، ويتميز بالتعقيد والربط الشبكي من خلال مشاركة المجتمعات المحلية المتعددة. وبالتالي هي إحدى سياسات الاقتصاد الكلي.

- حددت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) سياسة التشغيل باعتبارها سياسة تغطي السياسة الاقتصادية والاجتماعية بأكملها، والتي تتمثل في إعطاء الحق في العمل كل إنسان وفي تكييف العمل أو اليد العاملة مع احتياجات إنتاج واحتياجات سوق العمل.

- السياسة التشغيلية هي مجموعة من الإجراءات والتدابير التي توضع وتنفذ من قبل مختلف الهيئات الحكومية أو الهيئات العامة بالتعاون مع العديد من مؤسسات القطاع الخاص لزيادة فرص العمل، أي زيادة معدل توظيف السكان في سن العمل من أجل الحد من البطالة.

يمكن التمييز نوعان من سياسات التشغيل منها: سياسات التشغيل الفعالة هي سياسات نشطة تسعى إلى زيادة عدد الوظائف وتقديم المزيد من فرص التكوين والتدريب، أما النوع الآخر فيعرف بسياسات التشغيل السلبية والتي يكون الهدف من ورائها الحد من البطالة، وهذا ينعكس في السياسات التي اعتمدها الحكومة، والتي يمكن أن توفر إعانات للعاطلين عن العمل. هذا النوع من السياسة عديم الجدوى لأنه لا يخلق فرص عمل من خلال الاستثمار ولا يسعى إلى النمو الاقتصادي.

من بين أهداف سياسة التشغيل :

- ✓ خلق فرص العمل من خلال التخطيط لهذه العملية لتحديد الاحتياجات الكمية والنوعية للقوى العاملة ؛
- ✓ تنمية قدرات ومهارات اليد العاملة و العمل على تكوينها
- ✓ تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي المحدد في قوانين العمل
- ✓ خلق وظائف أكثر إنتاجية، وزيادة دخل الفئات المحرومة والاستفادة بشكل أفضل من مهارات العمال

2. سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة لمواجهة البطالة

بالرغم من صعوبة اسقاط تجربة ناجحة من بلد إلى آخر، إلا أنه من المفيد مراجعة أهم النتائج المستخلصة من بعض التجارب الدولية المتاحة من أجل تطوير إرشادات لزيادة فعالية السياسات والبرامج في البلدان التي تواجه مشكل البطالة. يمكن تقسيم تبعض تجارب الدول السابقة بين سياسات الانتقال من المدرسة إلى العمل وسياسات سوق العمل النشطة.

1- **برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل** عملية الانتقال من المدرسة إلى العمل لا تحدث تلقائيًا، ولكن غالبًا ما تصادفها العديد من العوامل والفترات الطويلة من البطالة، طورت العديد من البلدان برامج من شأنها تسهيل عملية الاندماج لهؤلاء الخريجين في سوق العمل. أدت التجارب الدولية إلى استنتاجات متضاربة حول نوع التعليم الذي من شأنه أن يزيد من قدرة الخريجين على تأمين فرص العمل وزيادة الدخل. يعتمد تعريف نظام التعليم الأفضل على التمييز بين عنصرين رئيسيين: أولاً، ما إذا كان التعليم المهني أفضل من التعليم العام، والثاني هو ما إذا كان التكوين خارج المدرسة أفضل من التعليم في المدرسة و لوقت كامل .

بداية فيما يخص المفاضلة بين التعليم المهني والتعليم العام، توصلت تجارب بعض الدراسات في بلدان مثل ألمانيا والنمسا والدنمارك إلى أن التعليم المهني يساهم في زيادة فرص العمل للخريجين مقارنة بالمدارس العامة وما تقدمه. لذلك هناك اتجاه متزايد للجمع بين التعليم العام والمهني لتزويد الطلاب بالمبادئ النظرية والمهارات العملية التي تزيد من فرص العثور على وظيفة. ومع ذلك، فإن الجمع بين كلا النوعين من التعليم كان مترددًا للغاية، حيث ان التعليم المهني غالبًا ما يكون مكلفًا ويُعتبر حالة جمود للأشخاص ذوي المؤهلات المنخفضة الذين فشلوا في التعليم العام.

بالنسبة للنظام المتعلق بتنظيم التعليم المهني داخل المدرسة (فرنسا وإيطاليا) أو خارجها (المملكة المتحدة والولايات المتحدة)، يختلف نموذج تنظيم التعليم المهني من بلد إلى آخر، فنموذج التعليم المهني بدوام جزئي في بلد مثل ألمانيا يتناقض تمامًا مع الممارسات التي تنتهجها اليابان والعديد من

الدول الأوروبية. وقد أظهرت بعض الدراسات أن الاستخدام لبعض المهن و الحرف أو التمهين خارج المدرسة يوفر فرص عمل أفضل من التعليم المهني بدوام كامل في المدارس، لا سيما لأنه يربط الطلاب بصاحب عمل أو بمنطقة معينة و مجال معين او تخصص معين. ولكن عندما يتعلق الأمر بتوقعات الأجور وترقية الوظائف، يبدو أن التدريس خارج المدرسة لا يفعل الكثير مقارنة بالتعليم المهني و لوقت كامل.

بشكل عام، تعد تجارب ألمانيا واليابان واحدة من أنجح التجارب في تعزيز الصلة بين التعليم والتوظيف. في كلتا الحالتين، تحاول المدارس قيادة الطلاب بعد تصنيفهم وفقًا لأدائهم الأكاديمي أو حياتهم المهنية (ألمانيا) أو فرص العمل (اليابان). مثلًا في ألمانيا، يختار مكتب التوظيف الفيدرالي الوظيفة التي يرغب في نقلها إلى صاحب العمل المحتمل للاستفادة من عدة ساعات من التدريب خارج المناهج الدراسية. في معظم الحالات، يكون مصير هؤلاء الأشخاص هو العمل مع صاحب العمل الذي تم تدريبهم عليه. اما بالنسبة لليابان، تقع على عاتق الطلاب مسؤولية البحث عن عمل في المدارس. على عكس برنامج التدريب المهني الألماني، لا يتمتع الطلاب اليابانيون بخبرة عملية كافية. لذلك تسعى المدارس إلى توفير خدمات التوظيف لطلابها بسبب علاقاتهم الوثيقة بعالم الأعمال. والعامل المشترك بين التجريبتين هو قدرة الأنظمة على زيادة قدرة الطلاب على الركض وتقليل الوقت الذي يحتاجون إليه للبحث عن عمل، لكنهم بدورهم، مما يحد من المتقدمين للشغل التقيد بوظائف محددة .

على الرغم من تحسن الأجور وفرص العمل للخريجين المهنيين، انخفضت معدلات الالتحاق بهذا النوع من التعليم في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم، وزاد عدد الطلاب الملتحقين بالتدريس العام في مرحلة ما بعد المرحلة الثانوية. ترجع هذه النتائج غير المواتية إلى أن التعليم المهني ليس طريقًا مناسبًا للتقدم الوظيفي وأنه لا يسمح بالحصول على المؤهلات العالية، مما يؤدي بالطلاب إلى التعليم المهني في وقت مبكر و الى زيادة في نسبة الملتحقين بالتعليم العام.

2- برامج سياسات سوق العمل النشطة: تشير البيانات الإحصائية المتعلقة بتوزيع الإنفاق على

المكونات المختلفة لسياسات سوق العمل النشطة في بلدان مختارة من منظمة التعاون الاقتصادي ودول أوروبية أخرى في عام 2003 إلى عدم وجود ترتيب للأولويات متفق عليه لكل مكون، ويبدو أن كل بلد يحدد الأداة التي يراها مناسبة. لتحقيق أهداف سياسات سوق العمل النشطة.

ويظهر أن أعلى معدلات الإنفاق توجه نحو خدمات التوظيف والتدريب بما فيه العرض و الطلب على عنصر العمل داخل سوق العمل، و ان حوالي 8 من اصل 22 دولة مدرجة في القائمة، يأخذ تدريب الافراد العاطلين والمسرحين من العمل مع نسبة اكبر للشباب المكرسة للإنفاق على سياسات سوق العمل النشطة. وفي سبعة بلدان أخرى، حيث كان نصيبها الأكبر من خدمات التوظيف، بينما جمهورية التشيك ونيوزيلندا، يشجعان العمل المباشر لإيجاد فرص عمل جديدة وتظل أيرلندا الدولة

الوحيدة التي تخصص حصة أكبر من حوافز الإنفاق التشغيلي، تُخصص بقية الدول الحصة الأكبر من النفقات لدعم البرامج التي تدعم المجموعات ذات الاحتياجات الخاصة. بشكل عام، يبدو أن خدمات التوظيف والتدريب على الإجراءات هي في المتوسط الأكثر شعبية في معظم البلدان المشمولة، وأن الآثار الإيجابية على العملية هي أكبر بكثير مقارنة بالتكاليف النسبية.

تظهر نتائج تقييم الإستراتيجية التشغيلية التي أطلقتها بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية منذ عام 1994 أنه من الممكن التمييز بين أربع مجموعات من البلدان من حيث النتائج التي تحققت من خلال تنفيذ هذه الاستراتيجية، والتي تضمنت التوصيات التالية:

- تنفيذ سياسات الاقتصاد الكلي المحفزة للنمو؛

- تعزيز نشر المعرفة التكنولوجية؛

- زيادة مرونة توقيت العمل؛

- تحسين بيئة الأعمال و مناخ المشاريع الخاصة؛

- زيادة مرونة الرواتب لدى العمال الشباب؛

- إصلاح شروط الأمن الوظيفي، خاصة في القطاع الخاص؛

- تعزيز التركيز على سياسات سوق العمل النشطة ؛

- تحسين مهارات القوى العاملة بخاصة من خلال التعليم و التدريب؛

- إصلاح أنظمة المنح و الحوافز ذات الصلة بالبطالة؛

- تحفيز الاقتصاد من خلال تعزيز التنافسية في أسواق السلع و الخدمات.

المجموعة الأولى تضم دولاً تمثلت في اليابان وكوريا الجنوبية وسويسرا. تقدم هذه المجموعة حماية محدودة للعاملين و إعانات للبطالين ومعدلات ضرائب على الشركات ومداخيل منخفضة نسبياً، بينما تشمل المجموعة الثانية دول شمال أوروبا، التي تتميز بالضرائب المرتفعة، واستحقاقات البطالة السخية، وزيادة حماية العمال، والخدمات المتقدمة وبرامج البحث عن عمل الجيدة. تضم المجموعة الثالثة دول جنوب أوروبا، وكذلك فرنسا وألمانيا، وتقدم إعانات وفوائد سخية للعاطلين عن العمل وحماية جيدة للعمال، لكن أسواق السلع والخدمات ليست تنافسية تمامًا. أما المجموعة الرابعة التي تشمل دول أوروبا الشرقية، من مميزاتهما الاهتمام الكامل والحماية للعمال، وانخفاض إعانات البطالة المقدمة، وخدمات التوظيف متدنية وأسواق السلع والخدمات التي تتسم بالحماية نسبياً.

تبرز المجموعة الثانية من المجموعات الأخرى التي حققت نتائج أفضل من حيث معدلات التوظيف وانخفاض معدلات البطالة، على الرغم من اعانات البطالة السخية المقدمة، وتحسين حماية العمال وارتفاع معدلات الضرائب. وتُعزى هذه النتائج الجيدة في التوظيف إلى حقيقة أن البلدان في هذه المجموعة تجمع بين الحوافز المقدمة للعاطلين عن العمل وجدية البحث عن عمل من خلال المشاركة الإلزامية في البرامج التشغيلية وكفاءة هذه البرامج والقدرة التنافسية للسلع والخدمات.

- إجراءات تفعيل سياسات و برامج التشغيل في الدول النامية

تشير الضرورة إلى العديد من الخطوات لتحسين التأثير العام للسياسات والبرامج وفعاليتها في البلدان النامية. يمكن تصنيف هذه الإجراءات وفقاً لسوق العمل على النحو التالي:

1- إجراءات جانب العرض، وتشتمل على ما يلي:

- الحاجة إلى تحسين نوعية التعليم والتدريب، وكذلك تحديثها ومراقبتها، من أجل توفير المهارات اللازمة لتلبية الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل. يجب أن يوفر نظام التعليم أيضاً مهارات عملية تتكيف مع الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل. يجب على المدارس أيضاً تعزيز العديد من القيم، مثل الشخصية واحترام الذات، وهي المهارات التي تلعب دوراً مهماً في نجاح الباحث عن عمل.

- تنمية نسب الالتحاق بالمدرسة وزيادة الحد الأدنى لسنوات الدراسة اللازمة للعمل من أجل زيادة فرص إكمال الدراسة والحصول على التأهيل المناسبة التي تعمل على تحسين فرص العمل وتقليل البطالة.

- تقليل رأي المجتمع الأدنى تجاه التعليم المهني والتقني من خلال إدخال التعليم المهني في التعليم العام، وتشجيع التدريب المهني خارج ساعات الدوام المدرسي، وتعزيز العلاقات مع أرباب العمل، وتوسيع الآفاق المهنية في التعليم والتدريب المهني، وتحسين فرص العمل للخريجين.

- العمل على تشجيع التدريب أثناء العمل لأنه أكثر صلة بمكان العمل.

-- حث القطاع الخاص على المشاركة في تصميم البرامج وتحديد احتياجات التدريب، وخاصة التدريب قبل التوظيف، الذي تستخدمه الشركات في البلدان المتقدمة لضمان الامتثال لمتطلبات المتقدمين الجدد. هذا النوع من التدريب يعد حافزاً لكلا الطرفين والمتدربين لأن الوظيفة تنتظرهم والشركات كما انهم لن يحتاجوا إلى بذل المزيد من الجهد أثناء التدريب.

- مراجعة نظام الأجور والخصائص الأخرى المتوفرة في القطاع العام وربطها بعوامل مثل الإنتاجية وفوائد القطاع الخاص، لتشجيع الخريجين للتوجه الى القطاع الخاص من اجل العمل.

2- إجراءات جانب الطلب، وتشتمل على ما يلي:

-- زيادة مرونة تشريعات سوق العمل وتبني سياسات وضمن الأجور للعمال ومساهمة أصحاب العمل في صناديق التقاعد .

-- تخفيض تكاليف توظيف الداخلين الجدد إلى سوق العمل من خلال توفير الحوافز المناسبة، مثل دعم الأجور والمساهمة في تكاليف التدريب أثناء العمل، لزيادة إمكانية توظيفهم وتدريبهم من طرف القطاع الخاص ؛

-أظهرت الدراسات أن زيادة المنافسة في سوق المنتجات، وخفض تكلفة الاقتراض، وتحسين الوصول إلى التمويل، وإزالة جميع الحواجز أمام بدء المشاريع والعوامل التي تؤدي إلى تضخيم تكلفة ممارسة الأعمال، كلها طرق مهمة لتحفيز الطلب على الوظائف ؛

-تسهيل تنشيط المشاريع وتوسيع ثقافة الابتكار من خلال التدريب المناسب، وإنشاء حاضنات الاعمال للتعويض عن الافتقار إلى ثقافة انشاء الشركات وتكثيف التوجه المؤسسي للمروجين الجدد من خلال سياسة واحدة لتوفير خدمات التدريب .

-توسيع نطاق تطبيق برامج التشغيل لتشمل الشباب العاملين في القطاع الغير رسمي؛

-- تشجيع المبادرات الوطنية والدولية لتبادل المعلومات والخبرات، وتنسيق الاستراتيجيات التشغيلية، لا سيما في مجالات التكامل الاقتصادي، واستخدام مثل هذه الاتفاقات والاتفاقات الاقتصادية لتعزيز العمالة، بما في ذلك توسيع آفاق التجارة والاستثمار.

3- إجراءات مراقبة البرامج و سير عمل الأسواق، وتشتمل على الآتي:

-- تجنب النقص الكبير في المعلومات حول أسواق العمل والاحتياجات التدريبية، لأن هذا النقص يعوق بشكل كبير الجهود المبذولة لفهم أسباب البطالة ومحاولة علاجها.

-- تنمية وتطوير عملية الاعلان عن برامج العمل من أجل زيادة إتاحتها للعديد من الباحثين عن عمل ؛

- الحاجة إلى تطوير خدمات تشغيلية أكثر كفاءة من حيث مطابقة العرض والطلب، وإنشاء مكاتب تشغيلية متخصصة، وإنشاء قاعدة بيانات عن الوظائف الشاغرة ومؤهلات الباحثين عن عمل ونشر المعلومات عن فرص التدريب المتاحة والمطلوبة.

- تقليل الازدواجية في أهداف وأدوار المؤسسات التشغيلية وتحسين التنسيق فيما بينها وتحسين فعاليتها

- يجب أن يعتمد توزيع النفقات على أولويات برامج التشغيل بكفاءة للحصول على وظيفة مع الحفاظ عليها

- لتحقيق العدالة بين سياسات لتحسين كفاءة أسواق العمل وسياسات العدالة الاجتماعية، يجب أن تأخذ صياغة السياسات مثل سياسات دعم الأجور واستحقاقات البطالة في الاعتبار تأثير هذه السياسات نحو الافراد العاطلين ومدى التزام أصحاب العمل بالتوظيف مقابل الدعم الموجه نحوهم.

- يتضمن تنفيذ إصلاحات شاملة تتجاوز سوق العمل إصلاحات في أسواق أخرى، مثل تحرير سوق السلع والخدمات وسوق رأس المال، وكذلك تشجيع المنافسة في هذه الأسواق.

- زيادة عدد المستفيدين من برامج التوظيف، وتحسين آليات استهداف الفئات المهمشة مثل النساء، والنساء غير المتعلمات، والباحثين عن عمل في الريف والعاملين في القطاع غير الرسمي، وتلبية احتياجاتهم المهنية المختلفة؛

-- وضع إستراتيجية موحدة تساهم في التكامل الاقتصادي، لا سيما من خلال توحيد وتنسيق سياسات وقوانين العمل والهجرة، وإنشاء قواعد بيانات عن فرص العمل والتدريب وتشجيع المبادرات الوطنية لتوظيف الشباب.

3. أنواع سياسات سوق العمل :

تتوسط سياسات سوق العمل بين العرض والطلب في سوق العمل وتدخلاتها يمكن أن تتخذ أشكالاً متعددة: كالسياسات التي تساهم بشكل مباشر في تنسيق العمال والوظائف، و المساعدة في البحث عن عمل، وتوفير قاعدة بيانات شفافة حول سوق العمل ودعم التعليم، خلق فرص العمل (الأشغال العامة، كإنشاء الأعمال التجارية والمشاريع الأخرى).

أنواع سياسات التشغيل :	
سياسات التشغيل الخاملة	سياسات التشغيل النشطة
<p>1- هي سياسات ذات منطلق اجتماعي؛</p> <p>2- هي سياسات قصيرة المدى؛</p> <p>3- سياسات تهدف إلى تشغيل أكبر عدد من العاطلين عن العمل (سياسة كمية)؛</p> <p>4- يتم التوظيف في إطار هذه السياسات بغض النظر عن الظروف التي تعيشها المؤسسة الاقتصادية؛</p> <p>5- سياسات لا تغطي فيها أهمية لجودة العمل.</p>	<p>1- هي سياسات ذات منطلق اقتصادي يتم التشغيل فيه بناء على الإنتاجية الحديثة للعمل؛</p> <p>2- هي سياسة طويلة المدى؛</p> <p>3- سياسات تهدف إلى زيادة ديناميكية سوق العمل؛</p> <p>4- يتم التشغيل في إطار هذه السياسات وفقاً للظروف التي تعيشها المؤسسة الاقتصادية؛</p> <p>5- سياسات تساعد على تحسين جودة العمل (سياسات نوعية).</p>

4. سياسات سوق العمل النشطة:

يتم تعريف السياسات التي تعني أن "سياسات سوق العمل النشطة" و "سياسات سوق العمل النشطة" من خلال دمج الباحثين عن عمل في سوق العمل، أولئك العاطلين عن العمل عمومًا أو العاطلين جزئيًا؛ حسب التعريف المعتمد لسياسات التشغيل النشطة، فهي تشمل معدل النفقات من الناتج الإجمالي المحلي، فقد إتجهت كل البلدان إلى إنفاق مبالغ هامة من دخلها الوطني على هذه السياسات النشطة، والتي تتم من خلال الخلق الحقيقي لمناصب الشغل وذلك من خلال محاور مختلفة أهمها:

- تقديم تحفيزات متعددة لخلق المؤسسات الخاصة وبالتحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- زيادة دعم الطلب الكلي لان ارتفاع الطلب على السلع والخدمات يزيد من حوافز المنتجين لزيادة الإنتاج وبالتالي خلق فرص العمل.
- حل مشكلة القوى العاملة من خلال توفير فرص التدريب وتحسين المهارات لزيادة فرصهم والوصول إلى الوظائف.

أهداف السياسات النشطة: أعدت لجنة العمالة و السياسة الإجتماعية في مارس 2003 أربعة أهداف عامة لسياسات سوق العمل النشطة، وهي :

- نمو العمالة،
- الأمن المصاحب للتغيير،
- والإنصاف،
- والحد من الفقر.

هذه الأهداف الأربعة هي تلك التي صيغت في بيانات منظمة العمل الدولية السابقة بشأن سياسات سوق العمل النشطة، مثل وثيقة لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية في نوفمبر 1993 التي تحدد الكفاءة والإنصاف والنمو والعدالة الاجتماعية كأهداف رئيسية لسياسات سوق العمل النشطة ؛ تعرب بوضوح عن موقف منظمة العمل الدولية المتمثل في أن سياسات سوق العمل النشطة يجب أن تجمع بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وهو الموقف الذي تمت صياغته وفقاً للآراء التي عبرت عنها المكونات الثلاثية، فضلاً عن مفهوم يقوم عليه العمل اللائق.

وتدعم هذه السياسات الأربعة مسألة خلق العمالة بطريقتين :

- الأولى مباشرة من خلال اجراءات خلق فرص عمل مثل الأشغال العامة وإقامة المنشآت و توفير إعانات التوظيف
- والثانية غير مباشرة من خلال تحسين القابلية للإستخدام عن طريق التدريب
- ضمان كفاءة بورصات العمل التي توفر معلومات أفضل عن سوق العمل،
- تحسين عملية الترشيح للوظائف؛
- اما على مستوى الإقتصاد الكلي عن طريق شلل العراقيل المتعلقة بالإستهلاك أثناء فترات الركود الإقتصادي،
- إقامة الهياكل الأساسية عن طريق برامج الأشغال العامة؛
- يمكن للمفاوضة الجماعية بوصفها إحدى مؤسسات تحديد الأجور أن تسهم في تنفيذ هذه الأهداف حيث تؤثر مستويات الأجور وتوزيعها على حجم ونوعية العمالة، وعلى تحقيق الإنصاف، والتخفيف من حدة الفقر.

نطاق مساهمتها:

(أ) **خلق العمالة:** تعد شبكة تشغيل الشباب، التي هي مبادرة مشتركة بين الأمم المتحدة والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية، أداة مهمة في هذه العملية مع فترة طويلة من البطالة، تحتاج ادوات هذه

السياسة الى مضاعفة الجهود في مجال التدريب المهني وإدخال الشباب في سوق العمل لضرورية نجاح الإدارة، بمشاركة الشركاء الاجتماعيين، على النحو الذي أوصت به منظمة العمل الدولية. و النقابات الحرة لأصحاب العمل التي تدعو إلى وضع خطط وطنية ليتم تنفيذها.

ب) الأمن المصاحب للتغيير: الأمر الذي يحدث تغييرات في سوق العمل هو العولمة، سياسات الخصوصية و التنمية التكنولوجية، فهو الأمر بذاته الذي يؤدي الى عمليات إعادة توزيع اليد العاملة وتسريح العمال، مما يؤدي إلى مزيد من انعدام الأمن في أسواق العمل لتعزيز فرص العمل عندما تحتاج الحكومات والشركاء الاجتماعيين إلى إيجاد طرق للتعامل مع هذه التغييرات

ج) الإنصاف: من خلال المساهمة في المساواة بين الجنسين في الحصول على العمل و التغلب على التمييز ضد العمال المسنين والأشخاص ذوي الإعاقة والأفراد. او حسب الانتماء إلى الجماعات العرقية والمهاجرين والحد من التمييز ضد المرأة.

د) الحد من الفقر: من خلال توفير فرص العمل والدخل، والقول إن العمل اللائق أفضل، قد لا يكون العاطلون عن العمل ضمناً صريحاً ضد الفقر: هذا ما يفعله العمل اللائق من أجل الاندماج. تستهدف الفئات المستهدفة من هذه السياسات الفقراء العاملين في القطاع غير الرسمي، وبالتالي تحتاج إلى أن تكون رسمية ومنتجة وأمنة.

تقييم سياسات سوق العمل النشطة: أظهر تقييم سياسة سوق العمل أنه لم تكن جميع تدابير هذه السياسات فعالة ولم تحسن فرص الباحثين عن عمل خاصة من خلال :

-- الافتقار إلى الجدية في البحث عن وظيفة، ويقترح على الباحثين عن عمل أن الانتقال إلى البرامج أمر لا مفر منه، وهذا يعني نقص جودة مخرجات التعليم

- الحد من إحداثات الشغل التلقائية في المؤسسات بفعل تعويضها بتدخلات البرامج؛

الفصل السابع :سياسات

الاجور و الرواتب

للأجور أهمية خاصة وبالغة لدى العاملين فعليها تتوقف قدرتهم الشرائية ومقدار السلع والخدمات التي يمكنهم الحصول عليها وإذا تحققت رغبات العاملين وكان لهم دخل مقنع ومرضي إلى حد ما فإن ذلك ينعكس على مستوى الرضا الذي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء.

تعتبر الأجور ذات أهمية خاصة بالنسبة للعامل لأن عملية اقتنائهم كمية السلع والخدمات وقدرتهم الشرائية تتوقف عند مستوى الدخل. فإذا تم تلبية رغبات العمال ضمن دخل مرضٍ ومرضي إلى حد ما، فإن هذا ينعكس في درجة الرضا التي تؤثر بشكل إيجابي على الأداء.

كما تعتبر **الأجور** وسيلة فعالة لتأثيرها على ادا الافراد داخل المجتمع، فمن هذا المنطلق ظهر مصطلح اقتصاد الاجور في ظل الاقتصاد المعاصر، لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية، فهو يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة، وكعامل استقرار اجتماعي يحفز العنصر البشري على تطوير وتحسين المنتج وترقيته، ليصبح بذلك رفاه اقتصادي تعتمد عليه الدولة في الاقتصاد.

1. تعريف الاجر والمرتب

تعتبر الأجور والمزايا ذات الصلة بها من أهم حقوق العمال الأساسية وأهم التزامات صاحب العمل تجاه العامل، وهو ما أقره البرلمان في نص المادة 68 من قانون الوظيف العمومي.

-فالاهتمام بالأجر له عدة اثار مادية ومعنوية، فهو يؤثر على العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين العامل وصاحب العمل، مما يجعله نقطة من أكثر المشاكل تعقيدا وسبب في خلق الصراعات داخل العمل.

-يضم الاجر جميع العناصر المالية والنقدية والعينية التي يوفرها صاحب العمل للعامل في مقابل الجهود والوقت والنتائج التي يحصل عليها العامل، والتي يتلقاها العامل يوميا أو أسبوعيا.

كما يطلق على تعريف المرتب بانه كل ما يحصل عليه العامل وينفقه كل شهر.

تعتبر الرواتب والأجور مكافأة نقدية مباشرة يتلقاها الفرد لمساهمته في المنظمة التي يعمل فيها. هذان المصطلحان لهما محتوى مماثل لكن الاختلاف يكون في استخدامها. يتم دفع الرواتب إلى شاغلي المكاتب والإدارة الذين يتم الدفع لهم في الوقت المحدد ويشار إليهم كموظفين، اما الاجر فهو بالتحديد التعويض النقدي المدفوع لشاغلي الأعمال الصناعية والإنتاجية، ويُدفع التعويض وفقاً للكمية المنتجة أو ساعات العمل، أو كليهما.

التفصيل و الفرق بين بعض المصطلحات :

- المرتب: هو كل ما يحصل عليه الموظف ويقوم بصرفه شهرياً غالباً.
- الأجر: هو ما يحصل عليه العامل ويصرف اما في اليوم او الاسبوع.
- إجمالي الأجر: هو ما يستحقه العامل من أجر مقابل الوظيفة التي يعمل بها دون أي اقتطاع او خصم.
- الاجر الصافي: هو الأجر بعد خصم الاقتطاعات سواءا كانت الضرائب، تأمينات البطالة والرعاية الصحية والعجز والمعاش .
- الأجر النقدي: هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به الفرد.
- الأجر العيني: هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية والعلاج .. الخ.

2. أهمية الأجور

- تحظى الأجور بأهمية كبيرة في المجتمع سواءا بالنسبة للفرد او المنظمة حيث يمثل الأجر أو المرتب: بالنسبة للفرد المصدر الرئيسي للدخل , وهنالك أيضا مجموعة كبيرة من الأفراد تعتبر الأجر هو: المصدر الأساسي للدخل وهم من يطلق عليهم مصطلح ذوي الدخل المحدود
- وسيلة لأشباع الحاجات و الرغبات المختلفة
- وسيلة للشعور بالذات و كسب الاحترام و التقدير من قبل الاخرين
- اما على مستوى المؤسسة فهناك العديد من المنظمات الهادفة للربح ويمثل الأجر لها عنصرا أساسيا من عناصر التكلفة و بالتالي فهي تسعى لإبقائه على ما هو دون زيادة لأنه بزيادته سيؤثر سلبا على إرباح الشركة لزيادة التكاليف
- عامل مهم لاستقطاب الكفاءة المناسبة للعمل بالمنظمة.
- وسيلة للإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حالياً بالمنظمة.
- وسيلة لتوفر و انتشار العدالة بين العاملين فالأجر هو المقابل العادل للعمل.

اما بالنسبة للدولة فالأجر يشكل عبء فهو جزءا كبيرا من مجموع النفقات و أي زيادة في النفقات من الضروري أن تواجه من خلال الزيادة في الإيرادات.

3. مكونات الأجر

هناك العديد من العناصر الثابتة والمتغيرة المكونة للأجر التي تختلف من نظام إلى آخر ومن حالة إلى أخرى، مما يجعل من الممكن تصنيف مكونات الأجور إلى عنصرين رئيسيين: الأجور الثابتة والمتغيرة. 1-الأجر الثابت: ويتشكل هذا الأجر من العناصر الثلاثة الآتية:

أ-الأجر الأدنى الوطني المضمون: هو الحد الأدنى للأجور الذي يطبق على جميع العمال والقطاعات والأنشطة، يتم تحديده من قبل السلطة العامة ويتوافق مع مستوى معيشة العمال والمجتمع بشكل عام، حيث يتطور مع تطور أسعار المستهلك، وخاصة بالنسبة للسلع الاستهلاكية اليومية والحيوية ولجميع الأفراد. المجتمع، وصلته بالقدرة المالية للدولة وتنمية ناتجها القومي: كل هذه العوامل تؤخذ في الاعتبار من قبل المشرع في تحديد الحد الأدنى للأجور الوطنية.

ب- الأجر الأساسي: يتم تعيين لكل منصب جملة من نقاط الاستهلاك التي تحددها عناصر وعوامل المنصب، والتي تختلف من منصب لآخر، والتي تتوافق مع درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المطلوب ج- التعويضات الثابتة الملحقة والمرتبطة بالمنصب: يشتمل الأجر الثابت على الأجر الأساسي ومجموعة من العناصر الأخرى، بما في ذلك التعويض المرتبط بالوظيفة، والذي يتم تفويضه وفقاً لطبيعة العمل أو الظروف المحيطة به و من بين التعويضات نذكر:

تعويض الأقدمية و الخبرة	تعويض الضرر أو الخطر
تعويض المنطقة	المنح العائلية

2-الأجر المتغير: هو مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكمية والدوام والاستقرار و هي ليست دائمة لأنها تخضع لعدة عوامل، ولكن إذا توفرت فانها تصبح اما:

*التعويضات

*الجوائز والمكافآت

4. نظم وطرق دفع الأجر

تختلف انظمة و طرق دفع الأجر من دولة لآخرى و حسب طبيعة النظام القائم، كما تختلف باختلاف الصناعات أو النشاط في الدولة الواحدة و المخطط التالي يوضح أهم هذه الأنظمة: 1/نظام دفع الأجر على أساس الزمن:

حسب هذا النظام يدفع الأجر على أساس مدة العمل، و وحدات الزمن المستعملة تتمثل عموما في الساعة و الشهر كما يعتبر هذا النظام في دفع الأجر هو أكثر شيوعا في غالبية المشروعات. 2/دفع الأجر على أساس الإنتاج:

سادت بداية تطبيق هذا النظام خلال وجود التداولات وأصبحت الآن شائعة في تحديد أجور عمال الإنتاج في الصناعة، بحيث يعتمد أجر الفرد على إنتاجيته. يتبع هذا النظام طريقتين لتحديد الأجر:



أ/ الأجر على أساس الإنتاج الفردي:

يتقاضى الفرد عن عدد الوحدات الإنتاجية التي قام بإنتاجها بمفرده على أن مقدار كسب العامل يرتبط بطريقة حساب أجره.

وهناك عدة طرق لحساب الأجر على أساس الإنتاج يمكن تحديدها بطريقتين هما:

*طريقة أجر القطعة الموحدة:

يتم دفع أجر واحد للشخص عن كل قطعة يتم إنتاجها، بغض النظر عن الوحدات المنتجة، أي تكلفة الإنتاج المباشر لكل وحدة من الإنتاج الثابت، وهذه هي طريقة الدفع للإنتاج الأكثر شيوعًا.
*طريقة أجر القطعة المتغيرة:

إن التكلفة الثابتة للعمالة المباشرة تعوق تكلفة القطعة الواحدة، والتي لا تؤدي إلى زيادة في حجم الإنتاج، أي ميزة خفض تكلفة الإنتاج. والعمالة المباشرة لوحدة الإنتاج، ولهذا السبب تختار بعض المؤسسات هذا النظام كسعر بناءً على سعر المنتج وكأخر سعر وهو منخفض إذا بلغت الوحدات المنتجة حداً معيناً.

5. كيفية حساب الأجور

يتكون الأجر من ثلاث أقسام

1/ الأجر القاعدي: وفقاً للأصناف

*المنح: وتنقسم إلى:

المنحة الفردية	←	تحسب عن مردودية العامل في عمله و مدى كفاءته
المنحة الجماعية	←	تعطى لكل العمال كمشاركة في الأرباح
منحة الاقدمية	←	تزداد مع زيادة فترة الخدمة
منحة الضرر	←	أي على حساب ظروف العمل التي يواجهها العامل
منحة المنطقة	←	على حساب الظروف الجغرافية

*الاقتطاعات: وهي التي تنقص من الأجر الإجمالي وتتكون من:

اقتطاع التعاضدية

اقتطاع الضمان الاجتماعي

اقتطاع البطالة

اقتطاع التقاعد

اقتطاع الدخل الاجمالي

الضريبة الاجمالية للدخل

ومما سبق يمكن حساب الدخل وفق العلاقة التالية:

الأجر = الأجر القاعدي + الخبرة المهنية + المنحة الفردية + المنحة الجماعية + منحة الأقدمية + منحة الضرر + منحة المنطقة - (اقتطاع التعاضدية + اقتطاع الاجتماعي + اقتطاع التقاعد + اقتطاع البطالة + اقتطاع الدخل الإجمالي + الضريبة الإجمالية)

6. انظمة الاجور والرواتب المعتمدة على الوظيفة

تعد أنظمة الدفع والأجر واحدة من أهم الأنظمة ولها تأثير كبير على استقرار الفرد وإدماجه في بيئة العمل وتساعد على تحقيق الرضا الوظيفي والمساهمة بفعالية في جذب المهارات والمؤهلات التي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة و توجد طرق مختلفة لنظام الاجور و الرواتب من بينها:

1/ طريقة الدرجات في تقويم الوظائف

ويتم فيها ترتيب الوظائف بشكل درجات وظيفية وتحديد معايير وصفات للوظائف وغالبا ما يستخدم هذا في وظائف "القطاع العام". يتطلب هذا النوع من تقنية التقييم:

أ- تحديد عدد الدرجات الوظيفية التي يجب استخدامها بناءً على "القدرات والمهارات". وكلما ازداد التفاوت في المهارات ازدادت عدد الدرجات.

ب-إعداد وصف لكل مستوى وظيفي وأن يكون واضحًا و "تدرجيًا"، مما يسمح بتوزيع جميع الوظائف.

ج-يتلقى الخبراء قائمة الوظائف بناءً على الوصف الوظيفي لتحديد مدى استحقاقهم للبرنامج.

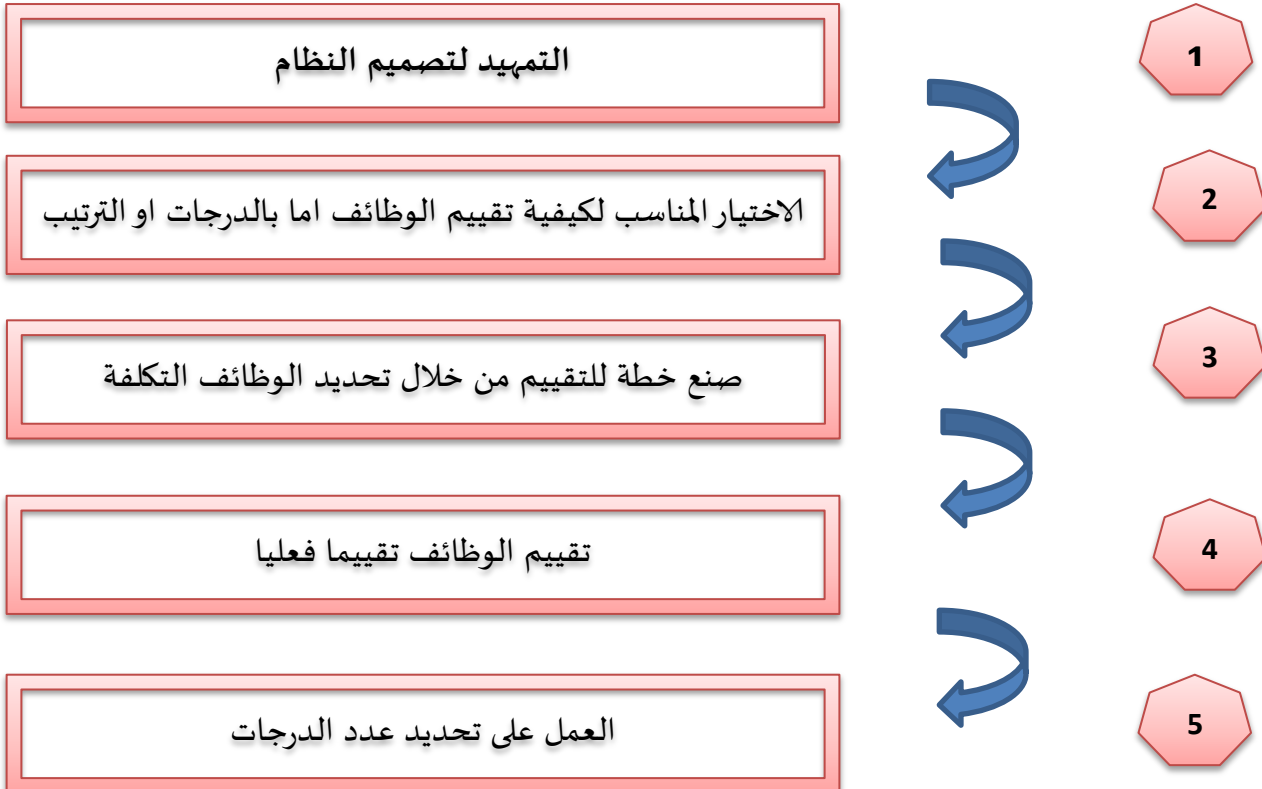
2/طريقة النقط في تقويم الوظائف

يتم احتسابها على اساس اعطاء درجات كمية للوظائف وفق عوامل التقويم مثلا" تقسيم الوظائف الى (ادارية، فنية، محاسبية) ويتم الاحتساب بدقة وفقا" لتفصيلات الوظائف،

تحديد الدرجة الوظيفية وفقا" للاهمية النسبية التي تعطى لكل عامل من المهارات (العقلية، البدنية، المهارة،) ومن ثم يتم مطابقة درجات كل مقياس وفقا" للأهمية النسبية وتحديد القيمة الكلية للوظيفة.

7.خطوات تصميم نظام الاجور

إذا كانت المهمة الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي تصميم نظام الدفع، فيجب أن يكون التركيز على تحديد الخطوات أو الخطوات في عملية التصميم كمايلي :



تحديد بداية ونهاية الاجر لكل درجة وهذا هو تسعير الدرجات

ادارة نظام الاجور أي كيفية الدفع وتحديد الزيادات والعلاوات



6

7

المراجع :

- محمد عرفان الخطيب (2009): "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن الحماية القانونية" مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25. العدد الثاني .
- زكي رمزي (1997): "الإقتصاد السياسي للبطالة"، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد: 226، الكويت .
- مجيد ضياء، (2002): "التحليل الإقتصادي الكلي"، النظرية الإقتصادية، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2001 2002 .
- عبد القادر محمد عبد القادر عطية (1998): "النظرية الإقتصادية الكلية"، الدار الجامعية للكتب، جامعة الإسكندرية، مصر .
- محمد عفان الخطيب (2009); "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن الحماية القانونية" مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 25 العدد الثاني 353
- د يوسف القريوتي(2014); "سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي"، ادارة منظمة العمل الدولية، طبعة
ISBN97-92-2-626423-6.
- منظمة العمل الدولية: المسح العام بشأن آليات التشغيل في ضوء إعلان عام 2008 بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء) 1B ، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، جنيف، 2010
- أحمد صقر عاشور (1979) "إدارة القوى العاملة"، الطبعة الثانية، دار النهضة والنشر ببيروت.
- إسماعيل محمد عثمان (1993) "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، دار النهضة، بيروت.
- الحمداني معن يحي (2009) "الأمن والسلامة الصناعية"، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوسيع، عمان، الأردن .
- الطيب يوسف (2009)، "إدارة السلامة المهنية"، الطبعة الأولى، وكالة المختبرات للدعاية والاعلام .
- العقابلة محمد ذياب (2002)، "الادارة الحديثة للسلامة المهنية"، الطبعة الأولى، دار صفاء، عمان، الأردن .
- زكرياء طاحون (2006) "السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل"، الطبعة الأولى، شركة ناس بعابدين.

-محمد الصريفي (2007) "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي الجامعي الاسكندرية، مصر .

-وفية أحمد الهنداوي (1994) "سياسة الأمن والسلامة المهنية : واقع ومقترحات التطوير"مجلة الادارة العامة : عدد 82 .

-أحمية سليمان(1998)، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ظل التشريع الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، ج2 ، طبعة 2، الجزائر .

-المادة 15 من قانون العمل 90-11

-المادة 16-21 من قانون العمل 90/11

-المادتين 5-6 من قانون العمل 90/11

-المواد 22-26 من قانون العمل 90/11

-خلاصي رضا (2005)، "النظام الجبائي الجزائري الحديث"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.

-مداني بن شهرة (2009)، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)"، دار الحامد، الطبعة الاولى ، عمان .

- مدحت القريشي (2007)، "اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1 ، عمان .

-محمد مطيع مؤيد (2006)، "الاقتصاد الغير منظم من خلال أدبيات ومعايير العمل العربية"، ورشة عمل حول: دور النقابات في حماية حقوق العمال في إطار الاقتصاد الغير منظم، مكتب العمل العربي، إدارة التنمية البشرية و التشغيل، دمشق .

- Guide for the formulation of national employment policies, ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

-ILO: Employment Policies for social justice and a fair globalization, Recurrent Item Report on Employment, 99th Session of the International Labour Conference, 2010.

-Matsumoto M. and S. Elder (2010), *Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO*

School-to-work transitions surveys, Employment Working Paper No. 51, Geneva.

-G.Rodgers et al.: *The International Labour Organization and the quest for social justice*, 1919-2009, (Geneva, 2009).

-boullache ,P.(1967). "les responsabilité de l'entreprise en matière d'accident du travail",Sirey paris .

- Dolan ,S.(1995). "La gestion des ressources Humaines .Tendances ,en jeux et pratiques ,actuelles , 3eme édition ,éd. renouveau pédagogique , paris.
- Flippo,b.(1976). principes ,of personnel ,management , 4th new york ,USA , moraw hill.
- Peretti,"j.m".(1994)."ressources Humaines ,gestion du personnel ,paris.vuibert.
- Département des politiques de l'emploi (BIT), Guide pour les formulations des politiques nationales del'emploi, Première édition, Genève, 2012.
- Dilip Ratha et Autres, Le Recueil de statistiques 2011 sur les migrations et les envois de fonds, 02ème éditions, Banque Mondiale, 2011.
- L'office national des statistiques, Activité, Emploi & Chômage Au 4ème Trimestre 2012, n° 651, Alger, Décembre 2013.
- L'office national des statistiques, l'emploi et le chômage, données statistiques, n°226, édition ONS, Algérie, 1995
- Durand. J et Huchet. M, La loi d'Okun comme indicateur de dispersion des pays européens: Peut-on parler de convergence des structures? , Communication, in Journée de l'Association françaises des sciences économiques, Lille 26-27 Mai, 2003