



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت



كلية العلوم الإقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الإقتصادية

عنوان المطبوعة

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل

موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر شعبة العلوم الاقتصادية تخصص

إقتصاديات العمل

من إعداد الدكتور:

عقبي لخضر

السنة الجامعية : 2021 – 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

الحمد لله العلي القدير حمداً كثيراً طيباً مباركاً والصلاة والسلام على خير

خلق الله سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن والاه

عنوان الماستر: إقتصاديات العمل

السداسي : الثالث

إسم الوحدة : وحدة التعليم الأساسية

إسم المادة: منظمة العمل الدولية و سياسات سوق العمل

organisation international du travaille & politiques du marché du travail

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس الى ابراز دور منظمة العمل الدولية في حماية سوق العمل وتنظيمها .

المعارف المسبقة المطلوبة :

سوق العمل ، منظمة العمل الدولية.

محتوى المادة:

1- ماهية منظمة العمل الدولية

2- أنشطة منظمة العمل الدولية

3- السلامة والصحة المهنيان (المعايير والأهمية)

4- سياسات سوق العمل النشطة مهامها وتعريفها

5- سياسات الأجور والرواتب

6- العمل وحقوق الإنسان (الاقتصادية والاجتماعية

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان... إلخ (يُترك الترجيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)

(تقييم مستمر 50% + إمتحان 50%)

الفهرس

شكر وعرافان

الفهرس

06 تقديم :

المحور الأول : ماهية المنظمات الدولية

05 1 - مفهوم المنظمات الدولية

05 2 - نشأة المنظمات الدولية

06 3 - عناصر المنظمات الدولية

07 4 - أنواع المنظمات الدولية

07 - المنظمات الدولية العالمية العامة (الحكومية)

07 - الجمعيات والمنظمات غير الحكومية

المحور الثاني : ماهية منظمة العمل الدولية

11 1 - نشأة منظمة العمل الدولية :

13 2 - تعريف منظمة العمل الدولية:

13 3 - دستور منظمة العمل الدولية :

15 4 - إعلان فيلا ديلفيا 1944:

16 5 - مصادر تمويل منظمة العمل الدولية :

16 6 - المبادئ والأهداف الإستراتيجية لمنظمة العمل الدولية :

17 7 - بداية عمل منظمة العمل الدولية:

المحور الثالث : القواعد الأساسية القانونية التي تحكم منظمة العمل الدولية

22 1 - القواعد الأساسية القانونية التي تحكم نشأة وعمل المنظمات الدولية :

23 2 - أجهزة منظمة العمل الدولية :

23 - مؤتمر العمل الدولي :

- 23..... : مجلس الإدارة -
- 24..... : مكتب العمل الدولي -
- 25..... : اللجان -
- 25..... : 3 - آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية " ILO " :
- 28..... : نظام الإشراف الخاص :
- 28..... : الإجراءات المتعلقة بالشكاوي :

المحور الرابع : أنشطة ومعايير منظمة العمل الدولية

- 32..... : 1 - أنشطة عمل منظمة العمل الدولية :
- 33..... : 2 - معايير منظمة العمل الدولية :
- 34..... : 1-2- الإتفاقيات :
- 39..... : 1-1-2- إتفاقيات الإدارة السديدة (الحوكمة أو الحكم الراشد) :
- 41..... : 2-1-2- الإتفاقيات الفنية :
- 41..... : 2-3- التوصيات :
- 41..... : 2-4- التوجيهات :
- 42..... : 3 - خصائص معايير منظمة العمل الدولية :
- 43..... : 4 - قائمة الاتفاقيات المصادق عليها من طرف الجزائر :

المحور الخامس : السلامة والصحة المهنتان (المعايير والأهمية)

- 52..... : 1 - مفهوم الصحة والسلامة المهنتان :
- 53..... : 2 - دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنتان :
- 54..... : 1-2- الإعتبار الإنساني :
- 55..... : 2-2- الإعتبار الاقتصادي :
- 56..... : 2-3- إعتبارات أخرى :

- 3 - أهداف السلامة والصحة المهيتين : 56
- 4 - أهم الإتفاقيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهيتين : 57
- 5 - أسس برامج السلامة والصحة المهنية : 58
- موقع الإدارة : 58
- البيئة السليمة للعمل : 59
- التدريب والإشراف : 59
- إشراك العمال في وضع وتحقيق السلامة المهنية : 60
- 6 - مسؤول السلامة والصحة المهنية : 60
- الشروط الأساسية التي يجب توافرها في مسؤول السلامة والصحة المهنية : 60
- واجبات ومهام مسؤول الصحة والسلامة المهنية : 60
- أهداف لجنة السلامة والصحة المهنية ووظائفها : 61
- مسؤولية العامل في تحقيق الصحة والسلامة المهنية : 62
- 7 - معايير السلامة والصحة المهيتين " OSHAS " occupational safety and health : 64
- administration Systems : 64
- 7 - 1- إدارة السلامة والصحة المهنية " OHSAS 18001 " : 64
- 7 - 2- إدارة المخاطر " ISO 31001 " : 66
- 7 - 3- خطوات عملية إدارة المخاطر : 67
- 7 - 4- نظريات الأمن و السلامة : 68
- نظرية بيئة العمل : 68
- النظرية الشخصية : 69
- النظرية الإدارية : 70
- نظرية سلم الحاجات لماسلو " Maslow " : 70
- نظرية العاملين لهيرزبارغ " Herzberg " : 70
- نظرية التنظيم الإداري لفايول " H.Fayol " : 71

المحور السادس : سياسات سوق العمل النشطة (Active labor market policies)

- 1 - تعريف السوق و سوق العمل: 74
- 2 - سياسات سوق العمل النشطة (Active labor market policies) : 76
- تعريف سياسات سوق العمل : 77
- صيغ سياسات سوق العمل : 77
- سياسات سوق العمل النشطة : 77
- سياسات سوق العمل غير النشطة : 78
- 2 - أهداف سياسات سوق العمل النشطة : 78
- 3 - إيجابيات وسلبيات التدخل في سوق العمل : 80
- 4 - العراقيل التي تواجه سياسات سوق العمل النشطة : 81
- 5 - العلاقة بين سياسات سوق العمل النشطة وسياسات الأجور والمفاوضة الاجتماعية : 81
- 6 - نماذج الوساطة في سوق العمل : 83
- 7 - سياسات سوق العمل النشطة للحفاظ على العمل والعمال : 84
- 8 - مؤشرات سوق العمل (Key indicators labor market) : 86
- تعريف مؤشر سوق العمل : 86
- أهم مؤشرات سوق العمل (Key indicators labor market) : 87

المحور السابع : سياسات الأجور والرواتب

- 1 - مفهوم الأجور والرواتب : 92
- 2 - مكونات الأجر : 94
- 3 - أنواع الأجور : 95
- 4 - أشكال الأجور : 95
- 5 - الأجور في الفكر الإقتصادي : 102
- نظرية حد الكفاف : 102

- 103..... : - نظرية رصيد الأجور
- 103..... : - النظرية الماركسية للأجور
- 104..... : - النظرية الكلاسيكية
- 104..... : - التفسير الكينزي للأجور
- 105..... : - نظرية إنتاجية العمل
- 106..... : - النظرية الإجتماعية للأجور
- 106..... : - نظرية الأجور المنظمة

المحور الثامن : العمل وحقوق الإنسان الاقتصادية والإجتماعية

- 109 : 1 - تعريف حقوق الإنسان الإقتصادية والإجتماعية والثقافية
- 109 : 2 - أهم حقوق الإنسان الإقتصادية،الإجتماعية والثقافية
- 111 : 3 - العهد الدولي الخاص بحقوق الإنسان الإقتصادية و الإجتماعية
- 112 : 4 - حقوق الإنسان الإقتصادية والإجتماعية والثقافية
- 114 : 5 - إلتزامات الدول المنبثقة عن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية
- 115 : 6 - مزايا الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية

منظمة العمل

الدولية

وسياسات سوق

تقديم :

شهدت البشرية الويلات والكوارث نتيجة الحقبة التاريخية التي دامت من بداية الحرب العالمية الأولى (من 1914) إلى أواخر 1918 نتيجة للتنافس الاقتصادي (الثورة الصناعية) ونمو الشعور القومي والرغبة في السيطرة لدى الدول العظمى في العالم مما دفع في مطلع سنة 1919 إلى ظهور مؤتمر فراساي للسلام في فرنسا إلى خلق تنظيم دولي جديد عرف باسم " عصبة الأمم " لمنع الحروب وحل وتسوية النزاعات الدولية بوسائل سلمية

وكانت فكرة إيجاد مثل هذه الإتفاقيات من أجل حفظ السلام العالمي وحل النزاعات بين الدول بطرق سلمية ويعتبر هذا الإجراء مسعى وفكرة الكثير من السياسيين منذ القدم وكانت عصبة الأمم أول منظمة تسعى لحفظ السلام الدولي ومنع الحرب ولكن هذا لا يمنع الدول الأعضاء من إتخاذ قرارات حربية أو التسلح من أجل حماية مصالحها الشخصية وهو ما يظهر في فشل عصبة الأمم في البداية في تحقيق ما وجدت لأجله ويتجلى ذلك في إندلاع الحرب العالمية الثانية سنة 1939 والتي كانت شاملة ومست كامل دول العالم والتي كادت أن تقضي على النظام العالمي برمته

ومع نهاية الحرب العالمية الثانية لم تنتهي مساعي عصبة الأمم في تحقيق الأهداف المنوطة والتي أنشأت لأجلها والسعي لإيجاد وإنشاء منظمة دولية عالمية فعالة والذي تزامن مع زيادة الشعور بأهمية المحافظة على السلم والأمن الدوليين لإنقاذ الأجيال القادمة من الويلات ، ولقد أسفرت هذه الجهود لإنشاء منظمة عالمية جديدة تتولى حل النزاعات الدولية بالطرق السلمية ودفع التعاون الدولي بين الدول والذي تمخض لإ انعقاد مؤتمر دولي في مدينة سانفرانسيسكو بالولايات المتحدة الأمريكية سنة 1945 ووضع ميثاق جديد

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

لضبط العلاقات بين الدول وبهذا ظهرت منظمة الأمم المتحدة بإعتبارها هيئة دولية تستند على ميثاق

مكتوب يتضمن جميع الأمور والإجراءات الإدارية الضرورية للقيام بالدور الذي أنشأت لأجله

المحور الأول

ماهية المنظمات

الدولية

المنظمات الدولية

1- مفهوم المنظمات الدولية

تعرف المنظمات الدولية على أنها مجموعة الهيئات والمؤسسات التي يتكون منها المجتمع الدولي بشكلٍ أساسي، والتي تشارك في تحقيق إرادة الجماعات الدولية، كما أنها عبارة عن مؤسسات تقوم على هيكلٍ إداري تنفيذي وتنظيمي من خلال مجموعةٍ من الشخصيات الاعتبارية والمؤسسات التي تتكون منها الدول مثل: منظمة الأمم المتحدة.

2- نشأة المنظمات الدولية

ظهر مصطلح التنظيم الدولي لأول مرة في القانون الدولي سنة 1908 من خلال ترجمة لمقال كتب باللغة الألمانية ونشرت ترجمته باللغة الفرنسية في المجلة العالمية للقانون الدولي ليشيع إستعماله في القانون الدولي

وترجع نشأة المنظمات الدولية إلى فكرة وردت في المؤتمر الدولي، حيث تعتبر هذه المنظمات إمتداداً لهذا النوع من المؤتمرات، وذلك بسبب قيامها بهدف معالجة المسائل والمشاكل المشتركة بين الدول واتخاذ القرارات الإجماعية بخصوص العديد من الأمور الدولية، حيث تقوم بالبحث عن مواقف من الدول المشاركة من أجل القيام بالممارسات الفعلية، إلا أن هذه المؤتمرات لم تفرض إرادةً خارجية، وهذه المنظمات حصلت على إرادةٍ ذاتية مستقلة من الدول الأعضاء بالإضافة إلى سكرتارية مستقلة، ومجموعة من القرارات، بالإضافة إلى مجموعةٍ من الأشخاص ومن خلال أجهزة مكونة من أشخاص آخرين غير ممثلين للدول وتتمثل في (الإدارة المدنية للمنظمة الدولية) أو الموظفين الدوليين، وامتلكت المنظمات سلطات ذاتية ناتجة عن تفويضٍ حقيقي

من الدول، فهي بذلك تلعب دوراً كبيراً في ميدان العلاقات الدولية بوصفها من أهم أشخاص القانون الدولي كما أنها تساهم في تفعيل إرادة الجماعات الدولية .

3- عناصر المنظمات الدولية

- خضوع هذه المنظمات إلى قواعد القانون الدولي.
- وجود عضوية المنظمة الدولية.
- وجود قانون خاص بالمنظمة الدولية، بحيث يكون بمثابة معاهدة جماعية تتضمن إلتزام المنظمة بالأهداف المتفق عليها سلفاً .
- وجود مجلس أو هيئة لكل منظمة دولية بحيث تحقق النظام الأساسي للمنظمة، ويتم إنتخاب الأعضاء بناءً على الإجماع .
- مساهمة الدول الأعضاء في المنظمة بتأمين كافة مصاريف ومستلزمات المنظمة من خلال النسب التي يتم الاتفاق عليها سلفاً، حيث أن مالية المنظمة الدولية تقوم على إشتراكات الدول الأعضاء التي تتحدد على أساس معين يتم خلاله أخذ بعين الإعتبار مجموعة من الإعتبارات ومن هذه القواعد القاعدة التي تعرف باسم القدرة على الدفع، حيث تقوم هذه القاعدة على بناء معيار مركب للمقارنة بين الدخل القومي للدول الأعضاء وبين متوسط الدخل ومحصلة عملة الدولة من العملات الصعبة، مع مراعاة الأزمات المالية التي تمرّ بها الدول الأعضاء.

4- أنواع المنظمات الدولية

4-1- المنظمات الدولية العالمية العامة (الحكومية) : وهي المنظمات التي يتركز نشاطها بشكلٍ

أساسي على حلّ كافة أنواع النزاع والخلافات الحاصلة بين الدول الأعضاء، بالإضافة إلى تدعيم الصلات السلمية بينها وبين المنظمات الأخرى مثل هيئة الأمم المتحدة.

• **المنظمات الدولية الفنية:** وهي المؤسسات التي تُعرف باسم الوكالات، مثل: وكالة العمل الدولية، والتغذية، والزراعة، واليونسكو، ووكالة الصحة الدولية.

• **المنظمات الدولية القضائية:** وهي المنظمات الخاصة بالفصل في المنازعات الدولية بناءً على أساس القانون الدولي مثل محكمة العدل الدولية، ومحاكم التحكيم.

• **المنظمات الدولية الإقليمية:** ومن الأمثلة عليها جامعة الدول العربية، ومنظمة الوحدة الإفريقية، ومنظمة الدول الأمريكية.

4-2- الجمعيات والمنظمات غير الحكومية

هي منظمات لها أهداف تخدم المصلحة العامة؛ بحيث لا تخضع للحكومات ولا تتبع لأي حزبٍ أو ديانة، أي إنّها منظمات تُحقّق مصلحة الإنسان مهما كان دينه أو لونه أو انتماءه السياسي، وقد تحصل هذه المنظمات على تمويل من الحكومات أو من أفراد مهتمين بها، وفي نفس الوقت هي منظمات لا تهدف للربح.

4-2-1- نشأة المنظمات غير الحكومية

إن فكرة المنظمات غير الحكومية بدأت منذ عهد الخليفة عمر بن الخطاب حيث أنشأ الوقف الإسلامي فقد قامت فكرة الوقف على تأمين الأموال من المقتدرين وجعل صندوق للصداقات الجارية ينتفع به المسلمون وغير المسلمين كذلك، ولكن مع مرور الزمن إنتفت الغرب إلى هذه الفكرة وقاموا بنقلها إلى بلادهم في القرن التاسع عشر عندما كانت الدولة العثمانية قائمة، وبعد إنحيار الدولة العثمانية أصبحت دور الأوقاف مهمشة من قبل العرب والمسلمين ليحل محلها مفهوم الجمعيات والمنظمات غير الحكومية.

4-2-2- مزايا المنظمات غير الحكومية

- أ- غير ربحية.
- ب- الاستقلالية.
- ت- تحقيق المصلحة العامة.
- ث- تتأسس عن طريق أفراد مهتمين بالقضايا الإنسانية العامة.

4-2-3- دور المنظمات غير الحكومية

على الرغم من أن المنظمات غير الحكومية لا تخضع لحكومة معينة إلا أن هناك منظمات غير حكومية دولية يمكن أن يكون لها تدخل في القضايا الدولية، ومن الأمثلة على هذه المنظمات منظمات التضامن الدولي حيث تتصف هذه المنظمات بسياسات أخلاقية وإنسانية بحيث أنها تحاول التأثير على بعض الدول للتصرف ضمن الضوابط الأخلاقية ويبرز دور مثل هذه المنظمات في حالات الحرب على دولة

معينة، ورغم هذا فإن دور المنظمات غير الحكومية في هذا المجال لا يزال غير فعال بالشكل المطلوب بسبب سياسات بعض الدول العظمى التي ربما لا تأبه لمطالب مثل هذه المنظمات.

4-2-4- دور العولمة في إنشاء المنظمات غير الحكومية

لقد سهلت العولمة إنشاء الجمعيات والمنظمات غير الحكومية إذ أصبح عددها يفوق الألفي جمعية ومنظمة، ومن الجدير بالذكر أن معظم هذه المنظمات لها فروع في معظم دول العالم ترتبط مع بعضها البعض لتحقيق الهدف الذي وجدت لأجله ويكون لهذه المنظمة دوما مقر رئيسي في إحدى الدول، وقد تفرض سياسات بعض الدول قيودا على هذه المنظمات من حيث إصدار التراخيص وما شابه ذلك وهذا كله كون المنظمات غير الحكومية غالبا ما تعارض سياسات الدول، الأمر الذي لا تتقبله العديد من الدول وتحاول الحد من نشاطها، ولكن وجود فروع لنفس المنظمة في دول أخرى قد يحقق الغاية من إنشاء المنظمة حيث من الممكن أن تكون المنظمة خاصة بتقديم الخدمات مثل الخدمات الطبية، أو أن يكون هدفها خيريًا بحث من خلال توفير بعض الأغراض الأساسية للمحتاجين، أو قد تكون منظمة تهدف إلى إشراك بعض أفراد المجتمع بغيرهم مثل المنظمات التي تهتم بذوي الاحتياجات الخاصة، وغيرها

المحور الثاني

ماهية منظمة

العمل الدولية

منظمة العمل الدولية

أولاً - نشأة منظمة العمل الدولية :

نشأت منظمة العمل الدولية مباشرة بعد الحرب العالمية الأولى باسم مكتب العمل الدولي بمقتضى

أحكام القسم الثالث عشر (13) من معاهدة فارسي للسلام للإشراف على شؤون العمل وتحقيق

الحماية للعمال ورفع المستوى المعيشي في العالم ، ولقد كانت المنظمات النقابية العمالية أثناء الحرب العالمية

الأولى تلح في إجتماعاتها على ضرورة إقامة سلام عالمي يستند على العدالة الاجتماعية ومن بينها

- المؤتمر النقابي الذي انعقد بمدينة ليدس بإنجلترا والذي إجتمع فيه نقابيون من فرنسا ، إنجلترا ، إيطاليا

وبلجيكا

- مؤتمر بارن في سويسرا سنة 1918

ولقد ألحا على ضرورة مشاركة النقابات العمالية مع السلطات السياسية الدولية المكلفة بوضع

معاهدات الصلح ، وعلى هذا الأساس قرر مندوبو الدول المجتمعة في مؤتمر فارسي للسلام سنة 1919 إلى

إنشاء لجنة التشريع الدولي والتي كانت تضم 15 عضوا لدراسة ما يمكن إتخاذه بشأن موضوع العمل والعمال

وعلى هذا الأساس أنشء دستور منظمة العمل الدولية باسم مكتب العمل الدولي وتحت شعار " إن السلام

والعدالة الدائمين لا يتحققا إلا بالعدالة الاجتماعية " بين شهري جانفي وأفريل سنة 1919 إذ تم وضعه

بقيادة رئيس الإتحاد الأمريكي للعمل في الولايات المتحدة " صاموئيل غوميرز " وتألفت هذه اللجنة عن

مثلي عن تسع دول هي الولايات المتحدة الأمريكية ، المملكة المتحدة ، فرنسا ، بلجيكا ، إيطاليا ، كوبا

، تشيكسلوفاكيا ، اليابان وبولندا وكانت منظمة العمل الدولية مفتوحة العضوية لكل دولة تريد الإنضمام إليها

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقي لخضر

ولقد إنعقدت الدورة الأولى لمنظمة العمل الدولية في أكتوبر سنة 1919 بواشنطن بحيث تمخض عن

هذا المؤتمر ستة (06) إتفاقيات تخص قضايا العمل والعمال، وتم تبني في سنة 1920 تسعة (09)

إتفاقيات عمل دولية وعشرة (10) توصيات وإستمرت المنظمة في التطور والتوسع في مجالات العمل

وإمتد مجال عملها للتنظيم الدولي لشروط العمل إنطلاقاً من مبدأ الشفافية والنزاهة ، وإنفصلت منظمة

العمل الدولية عن عصبة الأمم سنة 1934 وأعطت لدستورها ترقيماً مستقلاً

ومع بداية الحرب العالمية الثانية سنة 1939 نقلت منظمة العمل الدولية مقرها إلى مدينة مونتيريال

بكندا وفي سنة 1944 أنعقد مؤتمر العمل الدولي في مدينة فيلادلفيا بمشاركة 41 دولة (إعلان فيلا دلفيا)

والذي يعد في الوقت الحاضر جزءاً لا يتجزأ من دستور منظمة العمل الدولية حيث وسع هذا الإعلان من

إختصاصات منظمة العمل الدولية

عند إنشاء منظمة الأمم المتحدة لم يتطرق دستورها لمنظمة العمل الدولية عل الرغم من أنه تطرق في

دستوره لإنشاء المجلس الاقتصادي والإجتماعي ،وقد نص دستور منظمة الأمم المتحدة على أن مختلف

المنظمات المتخصصة التي تنشأ بمقتضى إتفاقيات دولية وتعطى إختصاصات دولية في مختلف الميادين ومنها

الميدان الاجتماعي ترتبط بمنظمة الأمم المتحدة بمقتضى إتفاق بينها وبين المجلس الاقتصادي والإجتماعي

،وبتاريخ 30 ماي 1946 أبرم إتفاق في نيويورك بين رئيس المجلس الاقتصادي والإجتماعي ورئيس مجلس

إدارة منظمة العمل الدولية وعلى هذا الأساس أصبحت منظمة العمل الدولية إحدى المنظمات الدولية

المتخصصة بمنظمة الأمم المتحدة محتفظة بإستقلاليتها

باعتبار منظمة العمل الدولية هيئة مستقلة أبرمت إتفاق مع منظمة الأمم المتحدة بغرض تبادل التعاون

والتمثيل مع المجلس الاقتصادي والإجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة

ثانياً - تعريف منظمة العمل الدولية :

- منظمة العمل الدولية هي هيئة دولية تم إنشائها بعد الحرب العالمية الأولى بغية حماية ومناصرة العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتعتمد في حكمها على ثلاث أطراف أساسية تتمثل في قطاع الحكومة، قطاع أرباب (أصحاب) العمل وقطاع العمال
- تعتبر منظمة العمل الدولية إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تعتمد في إتخاذ قراراتها على الأطراف الثلاث المتمثلون في الحكومة، منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل للدول الأعضاء تعمل معاً من أجل وضع معايير وسياسات للعمل تمكن من تحقيق نمو إقتصادي، الحفاظ على الأطراف الثلاث و تحقيق العدالة الاجتماعية وذلك كله يكون من خلال تشجيع فرص العمل اللائق ، تطوير المؤسسات والنمو الاجتماعي والإقتصاد المستدام والعمل على تطبيق كل ما يمكن من تحقيق الأهداف المسطرة

ثالثاً - دستور منظمة العمل الدولية :

- ينص دستور منظمة العمل الدولية على أن " لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم ما لم يبنى على أسس من العدالة الاجتماعية وأن الظلم والحرمان الناتجان عن ظروف العمل الغير مناسبة يعرضان السلم والأمن العالميين للخطر وأن هناك حاجة ملحة لتحسين ظروف العمل كما أكدت دباحو دستور منظمة العمل الدولية على ضرورة تحقيق الأهداف التالية :

- تنظيم ساعات العمل من خلال وضع حد أقصى لها
- مكافحة البطالة
- ضمان أجر يكفل ظروف معيشية مناسبة

- حماية العمال وأصحاب العمل
- حماية الأطفال والنساء
- ضمان المعاش
- التأمين الاجتماعي في حلة المرض والشيخوخة والمرضى
- حماية العمال المستخدمين في غير أوطانهم (العمال المهاجرين)
- التأكيد على ضرورة الأجر المتساوي عن العمل المتساوي
- تأكيد مبدأ الحرية النقابية وتنظيم التعليم المهني والفني

وقد إشتمل دستور منظمة العمل الدولية على أربعون " 40 " مادة تم تقسيمها على أربع فصول على

النحو التالي :

- 1- الفصل الأول :** يشمل المواد من (01 إلى 12) وهي تتعلق بالعضوية ، كيفية تشكيل الأجهزة ، حقوق التصويت والعلاقات مع الحكومات والمنظمات الدولية الأخرى والترتيبات المالية والميزانية
- 2- الفصل الثاني :** يشمل المواد من (13 إلى 34) ويتعلق بإعداد جدول الأعمال والإعترض عليه وإدراج بنود جديدة عليه ، كيفية تشكيل هيئة مكتب المؤتمر ، كيفية التصويت ، الإلتزامات الدولية ، الدول الأعضاء ، التقارير السنوية عن الإتفاقيات وكيفية دراستها والإحتجاجات والشكاوي وكيفية التحقيق
- 3- الفصل الثالث :** يشمل المواد من (35 إلى 38) تتعلق بالأحكام الخاصة بتطبيق الإتفاقية الخاصة بكيفية تعديل دستور المنظمة وتفسيره وتفسير الإتفاقيات وعقد المؤتمرات الإقليمية
- 4- الفصل الرابع :** يحتوي على المادتين 39 و 40 والمتعلقتان بالترتيب على المركز القانوني للمنظمة وإمتميازات وحصانات المنظمة

رابعاً - إعلان فيلا ديلفيا 1944 :

حدد مؤتمر العمل الدولي تأكيده وتحديد أهداف وغايات المنظمة في إعلان فيلا ديلفيا ليتم بعد ذلك في سنة 1946 في دستور منظمة العمل الدولية وقد نص هذا الإعلان عن المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية وركز على البنود التالية

- العمل ليس سلعة
- حرية الرأي وحرية تكوين النقابات لتحقيق التقدم المستمر
- محاربة الفقر كونه يشكل عائق أمام النمو والرخاء في كل مكان
- حق جميع الأفراد للسعي لتحقيق رفاههم المادي في ظل الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص بغض النظر عن العرق واللون والعقيدة
- إلتزام منظمة العمل الدولية بدراسة جميع السياسات والتدابير الاقتصادية والمالية وتقييمها في ظل الهدف الأساسي الذي وجدت لأجله والمتمثل في حق الجميع في العمل في ظل الحرية، الكرامة والأمان الاقتصادي وتكافؤ الفرص

كما أكد إعلان فيلا ديلفيا على أن المبادئ والأهداف الواردة فيه تنطبق على كل شعوب العالم وأن التشغيل الكامل وتحسين المستوى المعيشي ضروريان في الاقتصاد العالمي، وأن المفاوضات الجماعية، تحسين الإنتاج، ضمان حرية التجمع والتنظيم وتحديد حد أدنى للأجور أمور ضرورية لتحقيق العدالة الاجتماعية

خامساً – مصادر تمويل منظمة العمل الدولية (إيرادات المنظمة) :

تتمتع منظمة العمل الدولية كباقي المنظمات بموارد عادية وأخرى إستثنائية يمكن تفصيلها على النحو التالي

1 – مصادر التمويل العادية (الموارد الثابتة) : وتتمثل في

- إشتراكات الدول الأعضاء : تعتبر من الموارد الأساسية لمنظمة العمل الدولية أو أي منظمة أخرى إذ

تلتزم كل دولة بتقديم نصيبها من الإشتراكات ولا توجد قاعدة ثابتة تحدد نصيب كل دولة فمثلاً

تعمل بعض المنظمات بمبدأ المساوات في الإشتراك مثل (OPEC منظمة الدول المصدرة للبترول)

في حين تنتهج منظمات أخرى معايير أخرى للإشتراك تراعي فيها مصالح الدول الأعضاء ، وتعد

القاعد التي تسير عليها الأمم المتحدة هي الأقرب للمنطق ولتحقيق العدالة والمتمثلة في قاعدة المقدره

على الدفع والتي تأخذ بعين الإعتبار مقدار الدخل الوطني للبلد ، متوسط الدخل الفردي وحصيلة

الدولة من العملات الصعبة والوضعية الاقتصادية لتلك الدولة وفي ذلك الوقت

- إستغلال رأس مال محدد في مشاريع تدر ربحاً : كتداول الأسهم والسندات في البنك الدولي

للإنشاء والتعمير

2 – مصادر التمويل الإستثنائية : وتتمثل في

- التبرعات التي تقدم للمنظمة من قبل الدول الأعضاء والغير أعضاء كما أنها لا تقبل بعض التبرعات

إلا بموافقة الهيئة العامة كي لا تكون وسيلة ضغط أو تأثير على المنظمة

- إيرادات ما تحققه المنظمة من إصدار وبيع للكتب والنشرات والوثائق وإصدار للطوابع البريدية

- الضرائب الرسوم التي تفرضها المنظمة مثل الضرائب التي تفرضها على موظفيها

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

ويترتب عن عدم دفع أي دولة عضوا لحصتها من الميزانية لآخر سنتين أو أكثر إلى حد فصل هذه الدولة العضو من العضوية في المنظمة كما أنها قد تحرم من حق التصويت في الجمعية العامة للمنظمة إلا إذا كان عدم دفع الإشتراك راجع لضروف طارئة أو ظرفية

عموماً يمكن تصنيف مصادر تمويل منظمة العمل الدولية إلى ثلاث مصادر تتمثل في :

- **المساهمة في الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية :** تكون عن طريقة مساهمة كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بحسب توزيع المساهمات المقررة من قبل الأمم المتحدة لكل دولة من الدول
- **المساهمة الفرعية المخصصة :** تكون هذه المساهمة من خلال جمع مساهمات طوعية ومخصصة لمنطقة معينة كالتالي قام بتخصيصها للأزمة الإنسانية للاجئين السوريين خلال الفترة 2012 - 2013 حيث قامت المنظمة بجمع 12 مليون دولار أمريكي تم تخصيص جزء منه للاجئين السوريين
- **المساهمة الطوعية غير المخصصة :** تكون من خلال مساهمة طوعية تخصص بطريقة مرنة لأولويات الحاجة إليها بحسب المكان والزمان

سادساً - **المبادئ والأهداف الإستراتيجية لمنظمة العمل الدولية :**

أ- **المبادئ الرئيسية لمنظمة العمل الدولية :**

تستند منظمة العمل الدولية على أربع مبادئ أساسية تتمثل في :

- 1- **العمل ليس سلعة**
- 2- **حرية التعبير وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لإحداث التقدم وضمان الإستمرارية**
- 3- **الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاه في كل مكان**

4- القضاء على الفقر يتطلب جهداً وطنياً ودولياً متواصلًا يساهم فيه ممثلي العمال ، ممثلي

أصحاب العمل وممثلي الحكومات من خلال نقاش حرّ وديمقراطي لفائدة الجميع

ب- الأهداف الإستراتيجية لمنظمة العمل الدولية :

تكمن إستراتيجية منظمة العمل الدولية في تحقيق الأهداف التالية

- تشجيع وإنشاء مستويات ومبادئ وحقوق أساسية في مجال العمل
- خلق فرص متساوية ومتزايدة للنساء والرجال للعمل وللدخل اللائق
- دعم تحقيق فعالية الحماية الاجتماعية للجميع
- ترسيخ التعاون الثلاثي والحوار الاجتماعي الذي يربط بين الحكومة ، أرباب العمل والعمال

سابعاً - بداية عمل منظمة العمل الدولية :

بدأت منظمة العمل الدولية عملها منذ بداية نشأتها وكان أول نشاط لها بعقد أول مؤتمر للمنظمة في

شهر أكتوبر 1919 في مدينة واشنطن في الولايات المتحدة الأمريكية وتمخض عن هذا المؤتمر ستة (6)

إتفاقيات وهي أولى من نوعها تخص قضايا العمل والعمال هذه الإتفاقيات هي :

1- إتفاقية تحديد ساعات العمل

2- إتفاقية البطالة

3- إتفاقية تشغيل النساء قبل الوضع وبعده

4- إتفاقية عمل النساء ليلاً

5- إتفاقية الحد الأدنى لتشغيل الأحداث

6- إتفاقية تشغيل الأحداث ليلاً

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

وفي سنة 1920 تم تبني تسعة (09) إتفاقيات عمل وعشرة (10) توصيات ، وإستمرت المنظمة في العمل و التطور والتوسع في مجال العمل والعمال حيث إمتد عملها للتنظيم الدولي لشروط العمل إنطلاقاً من مبدأ الشفافية والنزاهة وتم في سنة 1926 إنشاء لجنة متخصصة مهمتها الإشراف على تطبيق معايير منظمة العمل الدولية " ILO "

ولقد ساهمت أزمة الكساد العالمي لسنة 1929 وإجتهادات كينز في التشجيع على الإستهلاك والحد من البطالة وقضايا العمل والعمال أصبح من الضروري للتعامل مع قضايا العمل هو التعاون الدولي ، وإنطلاقاً من هذا المبدأ إنضمت الولايات المتحدة الأمريكية إلى منظمة العمل الدولية على الرغم من عدم عضويتها في عصبة الأمم

- في سنة 1939 تم إستلام قيادة منظمة العمل الدولية الأمريكي " جون وينانت "
- في سنة 1940 تم نقل مقر المنظمة (" ILO ") إلى مونتريرال بكندا
- في سنة 1941 إنسحب من قيادة المنظمة بعدما أصبح سفيراً في بريطانيا ليخلف مكانه الأمريكي " ديفد موريس "

- في غضون خمسة سنوات (في سنة 1946) أصبحت منظمة العمل الدولية وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة بنظامها الجديد وإستأنفت المنظمة عملها حيث إعتمدت سنة 1948 الإتفاقية رقم 87 والخاصة بحرية تكوين الجمعيات والحق في التنظيم وإستمرت رئاسة الأمريكي " ديفد موريس " إلى غاية 1970 وأصبحت خلال هذه الفترة المنظمة ذات طابع عالمي وتضاعفت عدد الدول المنخرطة فيها وإرتفعت ميزانيتها إلى خمسة أضعاف وإرتفع عدد المسؤولين فيها إلى أربع أضعاف مما كان عليه عند بداية تأسيسها كما تم تأسيس كل من المعهد الدولي للدراسات العمالية في مدينة

جونيف ومركز التدريب الدولي في مدينة تورنتو

- في سنة 1969 نالت منظمة العمل الدولية " ILO " جائزة نوبل للسلام
- في سنة 1970 ترأس المنظمة الفرنسي " فرنسيس بلانشارد " وإنسحبت منها الولايات المتحدة الأمريكية وتوسع عمل المنظمة مع الدول النامية وحافظت على قوتها الاقتصادية وساهمت في تحرير " بولندا " من النظام الدكتاتوري وفي سنة 1989 تمكنت المنظمة للتوجيه إلى اللا مركزية في الأنشطة والموارد وركزت على وضع العدالة الاجتماعية
- في سنة 1999 تولى قيادة المنظمة التشيلي " خوان سومافيا " والذي أكد على تعزيز عوامة عادلة وجعل العمل اللائق هدفاً دولياً وإستراتيجياً
- في سنة 2012 إستلم الأمريكي " غاي رايدن " إدارة المنظمة وتم إنتخابه لفترة ثانية في سنة 2016
- في سنة 2019 دعت المنظمة إلى إجتماع اللجنة العالمية لمستقبل العمل التي قدم تقريرها عشر توصيات للحكومات لمواجهة تحديات بيئة العمل في القرن الحادي والعشرين وتشمل هذه ضمان العمل الشامل والحماية الاجتماعية من الولادة إلى الشيخوخة والحق في التعلم مدى الحياة مع تركيزها على التنمية الدولية .
- ويعمل بمنظمة العمل الدولية حالياً حوالي 2700 موظف من أكثر من 150 دولة منهم 900 يعملون في برامج ومشاريع التعاون الفني وتضم حوالي 40 مكتباً ميدانياً حول العالم .

المحور الثالث
القواعد الأساسية
القانونية التي
تحكم منظمة
العمل الدولية

القواعد الأساسية القانونية التي تحكم نشأة وعمل المنظمات الدولية :

أولاً - العناصر الأساسية المكونة للمنظمات الدولية

تتكون المنظمات الدولية من أربع عناصر أساسية تتمثل في :

- **صفة الدولية** : أي أنها تنشأ بمقتضى إتفاقية دولية ويشكل مجلس أعضائها مجموعة من الدول ، حيث

جاء في المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة عام 1950 أن كل منظمة لا تنشأ بمقتضى

إتفاقية دولية بين الحكومات تعتبر منظمة دولية غير حكومية

- **قانون المنظمة (يحكمها قانون المنظمات الدولية)** : هو أحد فروع القانون الدولي العام وهو

حديث النشأة لأنه أنشئ مع إنشاء المنظمات في أواخر القرن الماضي ،وهي عبارة عن جملة من

القواعد التي تنظم المجتمع الدولي

- **الإدارة المستقلة** : تنشأ المنظمات الدولية بموجب معاهدة أو بين دول ذات سيادة ولها كيان دائم

ومستمر وتمتلك الشخصية القانونية المستقلة وهذا لا يعني تفوق إرادتها المستقلة عن إرادة الدول

الأعضاء

- **الميثاق** : لا يمكن تصور وجود منظمة دولية من دون معاهدة أبرزتها إلى حيز الوجود ،فلا وجود

لمنظمة دولية من دون معاهدة متعددة الأطراف والتي تعتبر قانونها الأساسي ، أي أن سبب وجود

المنظمة هي المعاهدة وذلك من خلال إعداد مشروع ميثاق المنظمة عن طريق مؤتمر دولي أو بواسطة

منظمة دولية قائمة

يتم الدعوة لإنعقاد المؤتمر الدولي بواسطة مجموعة من الدول كما يمكن لدولة بمفردها أن تدعو للمؤتمر لإنشاء

المنظمة ، كما يمكن لمنظمة دولية موجودة بالفعل النيابة عن ذلك وتتمثل المواثيق المنشئة للمنظمة بمثابة

- معاهدة لهذه المنظمة

- دستور لهذه المنظمة

إذا خرق عضوا من أعضاء المنظمة لميثاقها يجوز للجمعية العامة فصله من العضوية

ثالثاً - أجهزة منظمة العمل الدولية :

تتمثل الأجهزة الأساسية المكونة لمنظمة العمل الدولية في :

1- مؤتمر العمل الدولي :

هو مؤتمر عام للمنظمة يعقد مرة واحدة في السنة ويتشكل من ممثلي كل الدول الأعضاء في المنظمة

والممثلين في أربع مندوبين من كل دولة مندوبين عن الحكومة ومندوب عن أصحاب العمل ومندوب عن

العمال ويقوم المؤتمر بـ :

- يقرر السياسات العامة للمنظمة

- يعتمد معايير العمل الدولية

- يصادق على ميزانية المنظمة وخطط عملها

2- مجلس الإدارة :

يعتبر بمثابة الهيئة التنفيذية للمنظمة كما أنه يشرف على كل أعمال المنظمة بحيث يقوم بـ

- وضع جداول أعمال المؤتمر وإجتماعات " ILO "

- يجتمع مجلس الإدارة ثلاث مرات في السنة ويتشكل من 56 عضوا منهم 28 عضوا يمثل الحكومات

، 14 عضوا يمثل أصحاب العمل و 14 عضوا يمثل العمال

- مدة دورة المجلس هي (03) ثلاث سنوات

- مجلس الإدارة هو الذي يعين المدير العام لمكتب العمل الدولي

يتم إنتخاب 28 عضوا أصيل و 28 عضوا مناوب يمثلون الحكومة ويكون ذلك على أساس التوزيع

الجغرافي ،وتتكون هيئة الناخبين الحكوميين من مندوبي الدول الأعضاء في " ILO " بإستثناء الدول

الصناعية العشر والذين يمثلون الأعضاء الدائمين والممثلون في ألمانيا ،البرازيل ،الصين ،الولايات المتحدة

الأمريكية ،فرنسا ،الهند ،إيطاليا ،اليابان ،المملكة المتحدة وروسيا ، كما يتم إنتخاب 33 عضوا يمثلون

أصحاب العمل منهم 14 عضوا أصيل و 19 عضوا مناوب ، وكذلك يتم إنتخاب 33 عضوا يمثلون

العمال منهم 14 عضوا أصيل و 19 عضوا مناوب

3- مكتب العمل الدولي :

يعد مكتب العمل الدولي بمثابة الأمانة العامة للمنظمة ويضم عدد كبير من الخبراء والموظفين وله فروع

وبعثات في مختلف أنحاء العالم ويبلغ عدد المكاتب 40 مكتب ميدان حول العالم في أربعين دولة ويقوم

بعمله تحت رئاسة المدير العام لـ " ILO " والذي يعنه المجلس ويتم إنتخاب مدير عام المكتب من طرف

مجلس الإدارة لخمس سنوات قابلة للتجديد وتشمل وظائف المكتب

- إعداد الوثائق الخاصة بها

- صياغة المعايير والسياسات والتوصيات والتوجيهات لعرضها على المؤتمر

- تحرير الموضوعات التي تعالج مشكل العمل

- تنفيذ برامج التعاون والدعم التقني للحكومات والمنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال ،ويتفرع

مكتب العمل الدولي إلى مكاتب إقليمية ،مكاتب مناطق ومكاتب إرتباط موزعة في عدة دول في

العالم ويوجد مقر المكتب المركزي الرئيسي في جنيف بسويسرا

4- اللجان :

تشكل اللجان في منظمة العمل الدولية من لجان دائمة ولجان مؤقتة بهدف حل ومعالجة بعض

المشاكل المتعلقة بالعمل والعمال وتتكون هذه اللجان من لجان إستشاريين ولجان متخصصين

رابعاً - آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية " ILO " :

تعتبر عملية إنتاج وإعتماد معايير دولية للعمل من أهم مهام " ILO " كما يعتبر تعزيز المصادقة عليها

وتطبيقها من طرف الدول الأعضاء وسيلة أساسية لتحقيق الأهداف المنوطة ويكون ذلك من خلال آليات

إشراف فعالة تمكن من بلوغ الأهداف المسطرة ولقد إستحدثت منظمة العمل الدولية آليات إشراف فريدة

من نوعها على الصعيد الدولي وتتمثل هذه الآلية في :

- عرض المعايير المعتمدة على السلطات الوطنية المختصة
- تقديم تقارير دورية عن التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام تلك المعايير ، حيث يتم الإشراف في سياق إجراءات منتظمة مستنداً بذلك على إرسال تقارير سنوية وإلى إجراءات خاصة تتيح للأطراف المكونة لـ " ILO " (الحكومة ، أصحاب العمل والعمال) حق الإحتجاج إلى مجلس إدارة المنظمة حيث ترفع الشكاوي إلى :

- لجنة الحرية النقابية : حيث تعتبر إحدى أجهزة " ILO " تم إستحداثها سنة 1950 وتتألف من

09 أعضاء يمثلون الحكومة ، أصحاب العمل والعمال في مجلس الإدارة بنسب متساوية حيث يعين

مجلس الإدارة أعضاء آخرين إحتياطيين لا يدعون للمشاركة في إجتماع اللجنة إلا عند غياب أحد

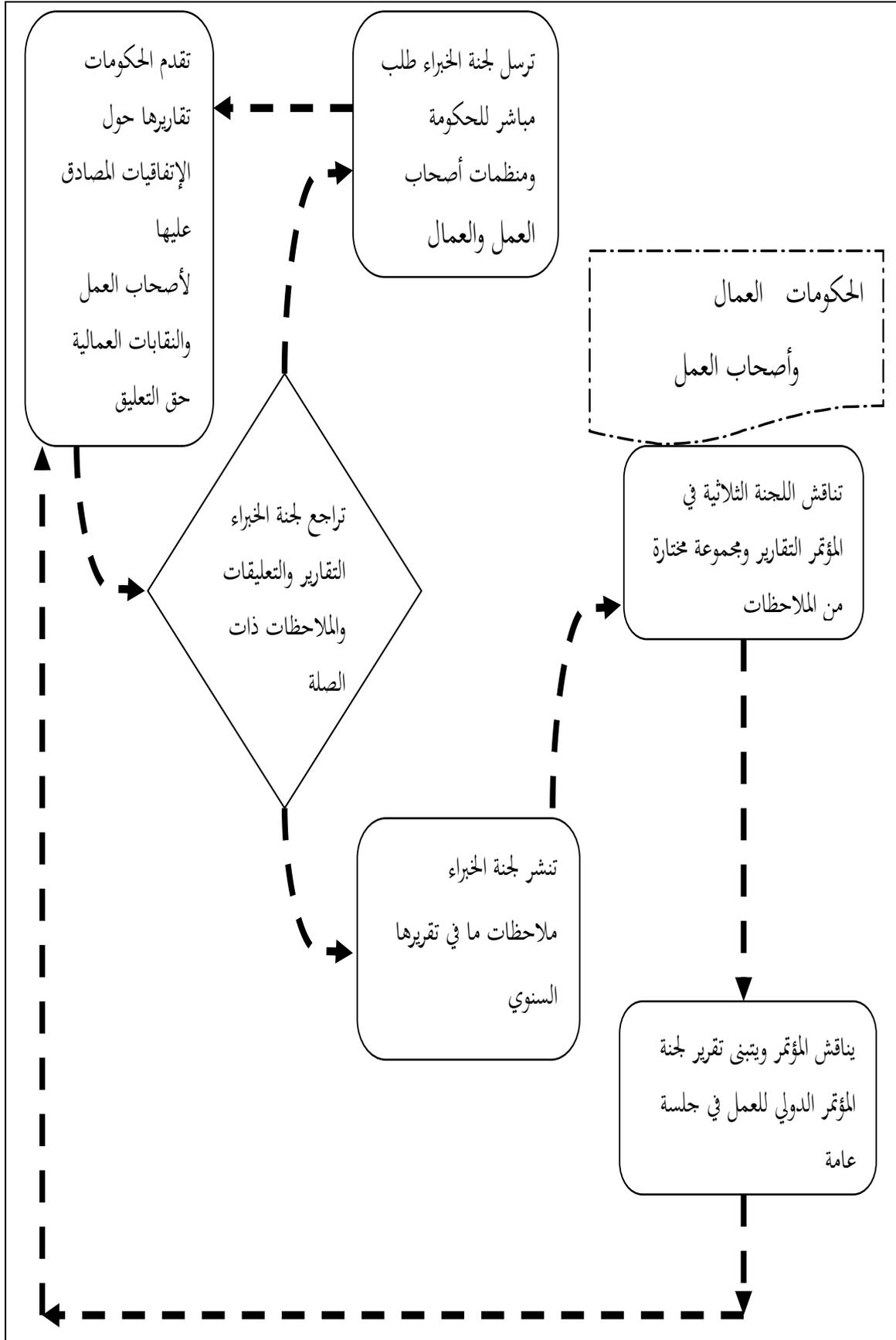
الأعضاء الأساسيين وذلك من أجل الحفاظ على القوام الثلاثي ، حيث تقوم اللجنة ببحث الشكاوي

التي تحال إليها من مجلس الإدارة وتسعى للتوصل إلى قرارات مناسبة إعتماًداً على التصويت ، تقوم

اللجنة بعمل توصيات لمجلس الإدارة من خلال تقاريرها التي ترفعها بعد دراسة كل حالة فإذا أقرت بصحة الانتهاكات المعروضة عليها تقوم بتحديد المخالفة المرتكبة والمسؤولين عنها وفي حالة عدم ثبوت المخالفة أو التجاوز فيذكر ذلك في التقرير مثل (غياب الدليل الكافي أو غامضة أو لا تمثل إنتهاك لممارسة الحقوق والحريات النقابية أو ...)

- **لجنة الخبراء لتطبيق الإتفاقيات** : تمثل لجنة الخبراء لتطبيق الإتفاقيات إحدى آليات الإشراف بـ " ILO " وتتكون من 20 عضواً من أبرز الخبراء القانونيين الذين يتم إختيارهم من جميع أنحاء العالم من طرف مكتب العمل الدولي ويصدر قرار تعيينهم من طرف مجلس إدارة المنظمة ،تنظر اللجنة في تقارير الدول الأعضاء المصادقة على الإتفاقية وتصدر في شهر مارس تقاريرها على شكل ملاحظات عن مدى تطبيق الدول الأعضاء للإتفاقيات ويجب الرد على هذه الملاحظات من طرف الدول المعنية تقدم التقارير من طرف لجنة الخبراء للدورة التالية من مؤتمر العمل الدولي وتدقق فيها اللجنة الثلاثية للمؤتمر الدولي للعمل والمعنية بتطبيق المعايير تنظر لجنة المؤتمر إلى مجموعة مختارة من الملاحظات وتدعو الحكومة المعنية للرد على الملاحظات ثم تقدم توصيات إلى الحكومة لمعالجة قضايا محددة أو تدعو بعثات منظمة العمل الدولية أو تطلب المساعدة التقنية وتنشر نتائج دراسة لجنة المؤتمر في تقريرها

عملية الإشراف المنتظمة لمنظمة العمل الدولي



خامساً - نظام الإشراف الخاص :

يتم اللجوء إلى الإجراءات الخاصة بعد تقديم إعتراض أو شكوى من قبل الدولة العضو أو المندوب

مؤتمر العمل الدولي أو الهيئة الإدارية للشكاوي وتتضمن :

- الإجراءات المتعلقة بالإعتراضات حول تطبيق الإتفاقيات المصادق عليها

- الإجراءات المتعلقة بالشكاوي حول تطبيق الإتفاقيات المصادق عليها

- الإجراءات الخاصة بالشكاوي المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات

يسمح إجراء تقديم الإعتراض لأي نقابة أصحاب عمل أو نقابات عمالية برفع إحتجاج أو إدعاء إلى الهيئة

الإدارية في منظمة العمل الدولية ضد أي دولة عضو بشأن إخفاقها في ضمان الإمتثال الفعلي بأي شكل

من الأشكال ضمن نطاق صلاحياتها القضائية بأي إتفاق هي طرف فيه بحسب المادة 24 من دستور

منظمة العمل الدولي

سادساً - الإجراءات المتعلقة بالشكاوي :

- تعين الهيئة الإدارية لجنة ثلاثية لدراسة القضايا المطروحة ورد الحكومات المعنية

- عندما يكون رد الحكومة المعنية غير مقنع تقوم الهيئة الإدارية بنشر الإحتجاج والرد معاً (المادة 25

من دستور منظمة العمل الدولية)

- قبل دراسة اللجنة لهذا الإحتجاج يجب أن يستوفي هذا الإحتجاج بعض الشروط حيث يجب أن :

- يقدم الإحتجاج وفقاً للمتطلبات الرسمية

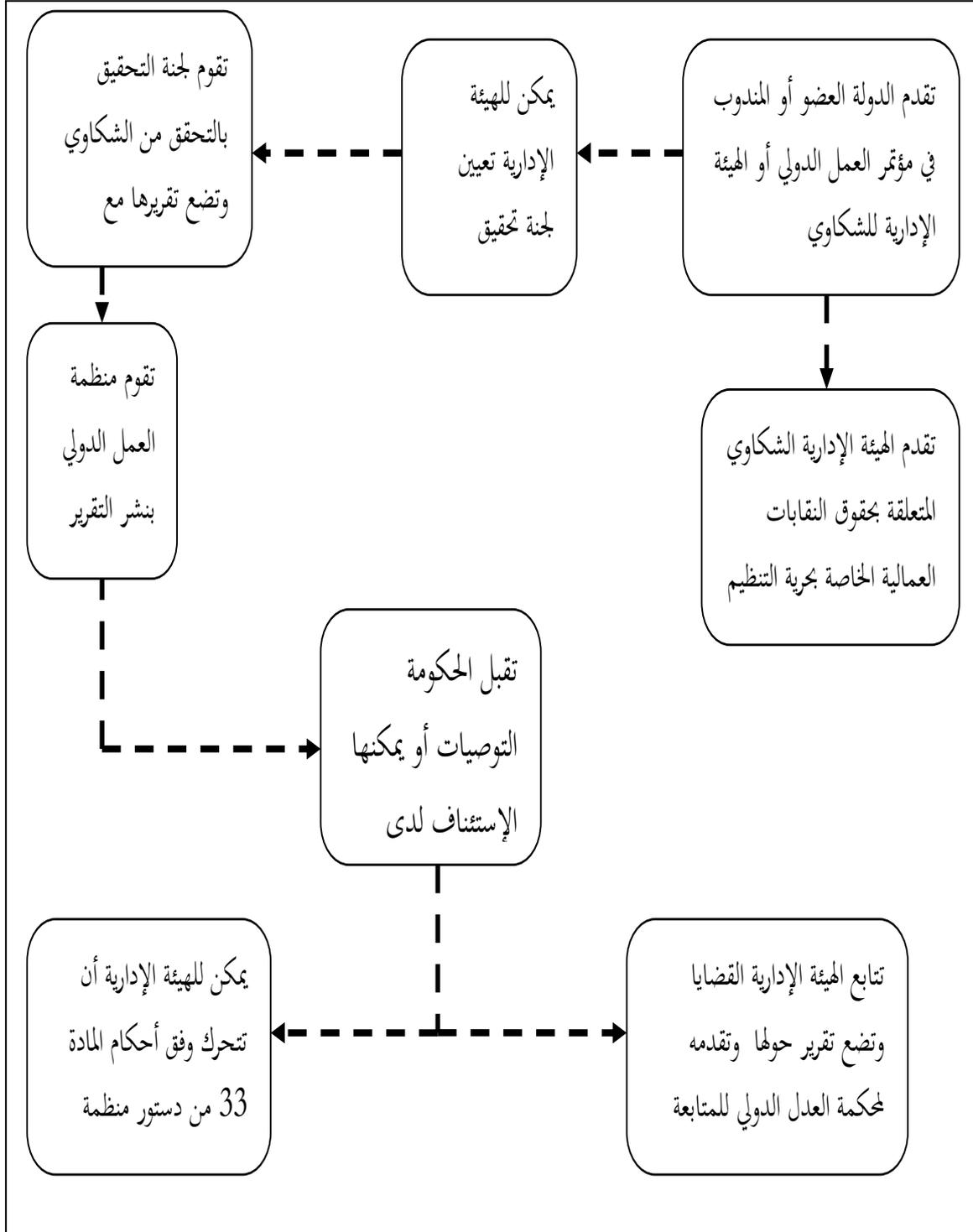
- يجب أن يتوفر الإحتجاج على نقاط تشير إلى إخفاق الحكومة المعنية في الإمتثال الفعال لأي إتفاقية

مصادقة عليها

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

- يمكن لأي دولة عضو في منظمة العمل الدولية أو مندوبها في المؤتمر الدولي أو الهيئة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بأن يقدمو شكوى ضد أي دولة عضواً أخرى عند عدم إمتثالها الفعال بإتفاقية مصادفة عليها كلا الدولتين (المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية)
- ولقد شكلت منظمة العمل الدولي حوالي 11 لجنة تحقيق منذ عام 1996 لإجراء التحقيقات الشاملة حول الشكاوي وتعد تقرير يحدد جميع الحقائق والتوصيات
- يجوز للدولة التي قدمت شكوى ضدها من قبول التوصيات أو رفضها وإحالة القضية لمحكمة العدل الدولية (المادة 29 من دستور منظمة العدل الدولية)
- إذا رفضت الدولة العضو الأخذ بالتوصيات يجوز للهيئة الإدارية إتخاذ الإجراءات بما تراه مناسباً ضدها لضمان الإمتثال للمادة 33 من دستور منظمة العمل الدولية وقد أستخدمت هذه المادة مرة واحدة سنة 2000 ضد ميانمار لوضع حد لإستخدام العمل الجبري
- لدى المنظمة محكمة إدارية تعمل على فحص الطلبات والملمات المقدمة من طرف موظفي المكتب الدولي للعمل وباقي المنظمات الدولية التي تعترف بالسلطة القضائية للمحكمة.

تمثيل بياني لإجراءات الشكاوي في منظمة العمل الدولية



المحور الرابع

أنشطة ومعايير

منظمة العمل

الدولية

أنشطة، معايير وتشكيلات منظمة العمل الدولية :

أولاً - أنشطة عمل منظمة العمل الدولية :

تقدم منظمة العمل الدولية الخبرات والمعلومات حول العمل وذلك من خلال :

- صياغة سياسة دولية وبرامج لدعم الحقوق الأساسية للعمال وتحسين ظروف العمل والمعيشة ودعم فرص العمل والمساواة بين العمال
- إنشاء معايير دولية للعمل يتم إختبارها من خلال نظام مراجعة
- إعداد برامج دولية واسعة للتعاون الفني من خلال مشاركة فعالة مع أطراف العمل ومساعدة الدول على وضع مثل هذه السياسات محل التنفيذ بطريقة فعالة
- إعداد برامج للتدريب والتعليم والبحوث من أجل تحقيق جودة في مجال العمل ويمكن تلخيص أنشطة منظمة العمل الدولية في ثلاث أنشطة فعالة تتمثل في
- أنشطة معيارية : تتمثل في سن وتشريع معايير للعمل
- أنشطة التعاون التقني : من خلال تقديم الدعم والتعاون التقني للحكومات ومنظمات أصحاب العمل
- أنشطة فنية بحتة : تتمثل في إنجاز الدراسات والبحوث
- أنشطة إعلامية : من خلال إصدار النشرات والمطبوعات والوثائق حول الوضعية الحالية للعمل والعمال والإقتصاد بصفة عامة إجراء إتخاذ تدابير ومعايير منظمة العمل الدولية

ثانياً - معايير منظمة العمل الدولية :

تنتج منظمة العمل الدولية منظومة متنوعة من المعايير العمل تعدّ بالتعاون الفني مع الدول الأعضاء

تشير معايير العمل الدولية إلى الشروط الضرورية الفعلية للإستخدام والعمل ورفاهية العمال في مكان العمل وخلال فترة العمل فهو بذلك بيان لحالة قوة العمل الذي يتم من خلالها إحصائيات تشير إلى مستوى التعليم

والمهارات الفنية والأجور وساعات العمل و... إلخ وهي ما تعرف بشروط العمل

كما يمكن النظر إلى معايير العمل على أنها معايير تشترط وتشير إلى ما ينبغي أن تكون عليه شروط

العمل وظروفه فهي بذلك تحدد حقوق الإنسان الأساسية في التجمع والمفاوضة الجماعية... إلخ كما تشترط

أيضاً معايير إجتماعية كمعايير الإستخدام والتي تعتبر من ضمن الحقوق الاقتصادية والإجتماعية للعمال

وتتكون معايير العمل الدولية من :

1- الإتفاقيات :

تعتبر بمثابة معاهدات دولية قابلة للتصديق وتلزم الدول المصادقة عليها على تنفيذها ورفع تقارير عنها

وتبلغ عدد الإتفاقيات المبرمة من طرف منظمة العمل الدولية حوالي 189 إتفاقية ، كما تصنف منظمة

العمل الدولية إتفاقياتها إلى ثلاث أصناف على النحو التالي :

1-1 - إتفاقيات أساسية : لقد جاء في إعلان منظمة العمل الدولية لسنة 1998 أن هناك أربع

مبادئ يعبر عنها بثمانية إتفاقيات أساسية هذه المبادئ الأربع هي :

- القضاء الفعلي على عمل الأطفال
- القضاء الفعلي على التمييز في الإستخدام والمهنة
- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الاجتماعية
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي

وتتضمن الإتفاقيات الأساسية ثمانية إتفاقيات تتمثل في

أ- الإتفاقية رقم 29 : إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري 1930

كانت بمقتضى عقد الدورة الرابعة عشر في جوان 1930 وقرروا إعتقاد بعض المقترحات الخاصة

بالعمل الجبري أو الإلزامي والمتمثلة في :

- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق هذه الإتفاقية بحضر إستخدام العمل الجبري بكل أشكاله حظراً تاماً ويكون هذا الحظر من خلال إتباع فتر إنتقالية كتدبير إستثنائي وبعد إنتهاء فترة خمس سنوات على فترة بداية هذه الإتفاقية ينظر مجلس الإدارة في إمكانية حظر العمل الجبري بجميع أشكاله

- يقصد بالعمل الجبري أو الإلزامي كل الأعمال أو الخدمات التي تغتصب من أي شخص تحت

التهديد بأي عقوبة كانت ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض إرادته

إستثناءات العمل الجبري : يستثنى العمل الجبري من

- أي أعمال أو خدمات تغتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأعمال ذات صغة عسكرية
بمحنة
 - أي أعمال أو خدمات تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في أي بلد يتمتع بالحكم
الذاتي التام
 - أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناءً على إدانة من محكمة قانونية على أن تكون
هذه الأعمال تحت إشراف ورقابة سلطة عامة
 - أي أعمال أو خدمات تغتصب تحت ظروف طارئة كحالة نشوب حرب، وقوع كارثة أو يهدد
بوقوعها أو مرض وبائي (COVID 19) أو ما شابه ذلك
 - الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يقدمها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لأفراد المجتمع فهي تعتبر
بذلك واجبات مدنية طبيعية
- ب- الإتفاقية رقم 87 : إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم**
- 1948** كانت بمقتضى عقد الدورة الحادية والثلاثون وذلك في 17 جوان 1948 وهو موضوع
البند السابع من جدول أعمال هذه الدورة إذ يرى في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية أن "
إقرار مبدأ الحرية النقابية وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم " وهو ما أقر عليه أيضاً كل
من إعلان فيلا دلفيا، مؤتمر العمل الدولي، والجمعية العامة للأمم المتحدة ومبدأ هذه الإتفاقية هو
- للعمال وأصحاب العمل دون أي إستثناء أو تمييز الحق دون ترخيص سابق في تكوين منظمات
يختارونها وكذلك الحق في الإنضمام إليها شريطة التقييد بلوائح هذه المنظمات

- لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية وفي إنتخاب

ممثلها بكل حرية وفي تنظيم إدارتها وتنشاطها وفي إعداد برامج عملها

- تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعيق ممارسته المشروعة

- لا يجوز للسلطة الإدارية حلّ منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطهم

ت- الإتفاقية رقم 98 اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

1949 : كانت بمقتضى عقد الدورة الثانية والثلاثون وذلك في 08 جوان 1949 وقرر :

- يتمتع العامل بحماية كافية من كل ما قد ينجر عن إنضمامه أو إنتمائه لنقابة عمالية عمالية كجعل

إستخدام عامل مشروط بعدم إنضمامه لنقابة أو تخليه عن الإنضمام إليها أو الإساءة إليه بسبب

عضويته في أي نقابة

- تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية عن أي أعمال تنطوي على التدخل

من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها بصورة مباشرة أي غير مباشرة

ث- الإتفاقية رقم 100 : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجر، 1951

كانت بمقتضى عقد الدورة الرابعة والثلاثون وذلك في 06 جوان 1951 وبدأ العمل به في 23

ماي 1953 وقرر :

- مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي اقيمة المتساوية دون تمييز قائم عن الجنس

- يشمل تعبير الأجر عن الأجر أو الراتب الأساسي وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب

العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً مقابل إستخدامه له

ج- الإتفاقية رقم 105 : إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، 1957

حيث دعى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الإنعقاد في جونييف وكانت بمقتضى عقد الدورة

- الأربعون وذلك في 05 جوان 1957 للنظر في مسألة العمل الجبري إذ أحاط بإتفاقية العمل الجبري لسنة 1930، الإتفاقية الخاصة بالرق لسنة 1926، والممارسات الشبيهة بالرق لسنة 1952 وإتفاقية حماية الأجور لسنة 1949 وقرر إعتماد بعض المقترحات بشأن تحريم بعض أشكال العمل الجبري أو العمل القسري والتي تشكل إنتهاك لحقوق الإنسان وقرر أن تصاغ هذه الإتفاقية في شكل إتفاقية دولية وبأن تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الإتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه :
- كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على نشاط آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم
 - كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو إستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية
 - كوسيلة لفرض الإنضباط على الأيدي العاملة
 - كعقاب على المشاركة في الإضرابات
 - كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني
- ح- الإتفاقية رقم 111 : إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة**
- 1958 كانت بمقتضى عقد الدورة الثانية والأربعون وذلك في 04 جوان 1958 وقرر أن التمييز يمثل إنتهاك لحقوق الإنسان الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وينظر إلى التمييز على أنه :
- أي تفضيل أو تفریق أو إستبعاد يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل السياسي والذي من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في الإستخدام أو المهنة

- لا يعتبر أي تفريق أو إستبعاد أو تفضيل على أساس المؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبل التمييز

خ- الإتفاقية رقم 138 : إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن الإستخدام

1973 كانت بمقتضى عقد الدورة الثامنة والخمسون وذلك في 06 جوان 1973 وبعد النظر

وإعادة النظر في الإتفاقيات السابقة الخاصة بالسن القانوني للإستخدام في القطاعات المختلفة

ولأجل القضاء كلياً على عمل الأطفال قرر بأن تتعهد كل دولة عضو وتصادق على هذه

الإتفاقية أن تتبع سياسة وطنية ترمي للقضاء كلياً على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن

الإستخدام أو العمل بصورة تدريجية يتوافق والنمو الجسدي (البدني) والذهني للأحداث وقررت

أن :

- لا يجوز أن يكون سن الإستخدام أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامي ولا يجوز في أي حال من

الأحوال أن يقل عن 15 سنة

- لا يحق أن يقل الحد الأدنى لسن الإستخدام عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الإستخدام

والذي من الممكن أن يعرض صاحبه للخطر

د- الإتفاقية رقم 182 : إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال

1999 كانت في جوفيف بمقتضى عقد الدورة السابعة والثمانون و في 01 جوان 1999

وقررت أن :

- تتخذ كل دولة عضوا صادقت على هذه الإتفاقية بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال وبشكل فوري

وفعال

- يطلق إسم الأطفال في مفهوم الإتفاقية على كل الأشخاص دون السن 18 سنة

- يطلق إسم أسوأ أشكال العمل على كل من كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق،
إستخدامهم لأغراض الدعارة أو الأعمال الإباحية أو مزاوله أنشطة غير مشروعة أو الأعمال التي
تؤدي مزاولتها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي

1 - 2 - إتفاقيات الإدارة السديدة (الحوكمة أو الحكم الراشد) : وعددها أربعة إتفاقيات تتمثل في

- أ- الإتفاقية رقم 81 : إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة

1947 كانت في جنيف بمقتضى عقد الدورة الثلاثون و في 19 جوان 1947 وبدأ تنفيذ

هذه الإتفاقية في 07 أفريل 1950 وقررت أن :

- تقييم كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية وتصادق على هذه الإتفاقية نظام لتفتيش العمل في
أماكن العمل بغية تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل
- يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية بقدر ما يتماشى والممارسات الإدارية في الدولة
العضو

- ب- الإتفاقية رقم 122 : إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة، 1964 كانت في

جنيف بمقتضى عقد الدورة الثامنة والأربعون و في 17 جوان 1964 وقررا أن :

- على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية صادقت على هذه الإتفاقية أن تعلن وتتابع كهدف
أساسي سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بعناية بغية تنشيط النمو
الاقتصادي والتنمية ورفع مستوى المعيشة وتلبية متطلبات القوى العاملة والقضاء على البطالة بكافة
أشكالها من خلال توفير فرص العمل للجميع، وأن يكون العمل منتج ويعطي الحرية للعامل في

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

إختيار العمل الذي يرغب فيه وتوفير أفضل فرصة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته وتمكنه

من إستخدام مهاراته ومواهبه دون أي شكل من أشكال التمييز

ت- الإتفاقية رقم 129 : إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل في الزراعة 1969

كانت في جنيف بمقتضى عقد الدورة الثالثة والخمسون و في 04 جوان 1969 وبدأ تنفيذ

هذه الإتفاقية في 19 جانفي 1972 وقررت :

- وجوب تفتيش العمل في المنشأة الزراعية والتي يقصد بها منشآت أو أجزاء من منشآت تعمل في

الزراعة كتربية الحيوانات بما في ذلك إنتاج الماشية ورعايتها والغابات والبساتين والتجهيز الأولي

للمنتجات الزراعية

ث- الإتفاقية رقم 144 : إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المشاورات الثلاثية (معايير العمل

الدولية)، 1976 كانت في جنيف بمقتضى عقد الدورة الحادية والستون و في 02 جوان

1976 والتي قررت أن تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه

الإتفاقية بتنفيذ إجراءات تضمن المشاورات الثلاثية بين ممثلي الحكومة، ممثلي أصحاب العمل

وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

1 - 3 - الإتفاقيات الفنية : تتمثل في باقي الإتفاقيات ، ولقد تم الإقرار في الدورة الثامنة والتسعون لمؤتمر

العمل الدولي في سنة 2009 على أن الإتفاقيات الأساسية وإتفاقيات الإدارة السديدة على أنها إتفاقيات

ذات أهمية بالغة في تحقيق الإنتعاش الاقتصادي العالمي والخروج من الأزمات أي كان أشكالها

يجوز لأي دولة عضوا تبنت إتفاقية أن تنقضها بعد إنتهاء مدة عشر سنوات من وقت تنفيذها بمقتضى

وثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ولا يكون هذا النقض نافذ إلا بعد إنقضاء سنة

كاملة على تاريخ تسجيلها لدى مكتب العمل الدولي وكل دولة لم تسجل حق النقض لهذه الإتفاقية في السنة

التي تلي العشر سنوات من تطبيقها لهذه الإتفاقية تكون ملزمة بتطبيقها لعشر سنوات أخرى ولا يحق لها عدم

العمل بها طيلة فترة عشر سنوات أخرى

عند مصادقة دولة ما عضوا في منظمة العمل الدولية على إتفاقية ما ثم إنسحبت من المنظمة بعدها

فإن إنسحابها هذا لا يمس إستمرار سريان جميع الإلتزامات الناشئة عن الإتفاقية أو المتصلة بها طوال المدة

التي نصت عليها الإتفاقية

2- التوصيات : وهي عبارة عن مبادئ مرشدة لا يطلب المصادقة عليها لكن تعطي توصيات عن كيفية

تطبيق الإتفاقية ذات الصلة بها أو تعطي توجيهات عامة لتشريعات وممارسات الدولة في حالة عدم

إرتباطها بإتفاقية محددة ويبلغ عدد التوصيات إلى حد الآن حوالي 200 توصية

3 - التوجيهات : هي عبارة عن نصائح وإرشادات عملية في قضايا معينة تصدر عن إحدى هيئات

المنظمة لإرشاد الدول في تطبيق المعايير وترشيدها

ثالثاً - خصائص معايير منظمة العمل الدولية :

تتميز معايير منظمة العمل الدولية بالخصائص التالية

- ذات طابع عالمي موحد
- على درجة عالية من المرونة تراعى فيه ظروف كل دولة
- تحقق التآلف والتوافق بين الأطراف الثلاث لعلاقة العمل
- تراعي الفروق والتباينات الثقافية بين الشعوب
- تنظم القواعد الحاكمة لتنظيم العمل في التعاملات الدولية
- تحقق تبادل الخبرات الفنية والتشريعية
- تحقق التعاون الدولي في إدارة الأزمات
- توفر آلية لردع الدول التي تنتهك حقوق العمال
- تحمي التنافسية بين الدول المختلفة في العمل بتوجيه معايير العمل
- تلتزم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتنفيذ الإتفاقيات التي صادقت عليها كما أنها ملزمة بدراسة الإتفاقيات الغير مصادق عليها
- تساعد منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء من خلال إمدادها بالبعثات ،تنظم مناهج التدريب ،تجري الأبحاث التي تتخذ أساساً للكثير من الدراسات الاجتماعية ،الاقتصادية والإحصائية كما تساعد هذه الدول على رفع وتحسين المستوى المعيشي

رابعاً - قائمة الاتفاقيات المصادق عليها من طرف الجزائر :

صادقت الجزائر على ستون (60) إتفاقية منها ثلاثة وخمسون (53) إتفاقية سارية المفعول

وإحدى عشر إتفاقية قد تم إلغائها ويمكن توضيح ذلك في الجدول أسفله على النحو التالي :

1- الإتفاقيات الأساسية التي صادقت عليها الجزائر : صادقت الجزائر على ثمانية (08) إتفاقيات

من أصل ثمانية إتفاقيات (صادقت على جميع الإتفاقيات الأساسية)

جدول يوضح قائمة الإتفاقيات الأساسية التي تم المصادقة عليها من طرف الجزائر

الاتفاقية	تاريخ المصادقة	حالة الإتفاقية	الملاحظة
اتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري 1930	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم 1948	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية 1949	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور 1951	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم (105) بشأن إلغاء العمل الجبري 1957	12 جوان 1969	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة 1958	12 جوان 1969	سارية المفعول	

	سارية المفعول	30 أبريل 1984	اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل 1937
	سارية المفعول	09 فيفري 2001	اتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999

2- الإتفاقيات ذات الأولوية أو إتفاقيات الإدارة السديدة التي صادقت عليها الجزائر (الحكومة

أو الحكم الراشد): صادقت الجزائر على ثلاث إتفاقيات من أصل أربع إتفاقيات وهي :

جدول يوضح إتفاقيات الإدارة السديدة أو الإتفاقيات ذات الأولوية التي تم المصادقة عليها من طرف

الجزائر

الملاحظة	حالة الإتفاقية	تاريخ المصادقة	الاتفاقية
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل 1947
	سارية المفعول	12 جوان 1969	اتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة 1964
	سارية المفعول	12 جويلية 1993	اتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية - معايير العمل الدولية 1976

3- الإتفاقيات التقنية التي صادقت عليها الجزائر : صادقت الجزائر على تسعة وأربعون (49)

إتفاقية من أصل مائة وسبعة وسبعون (177) إتفاقية وهي :

جدول يوضح الإتفاقيات تقنية التي تم المصادقة عليها من طرف الجزائر

الإتفاقية	تاريخ المصادقة	حالة الإتفاقية	الملاحظة
الإتفاقية رقم (3) بشأن حماية الأمومة 1919	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
الإتفاقية رقم (6) بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة 1919	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
الإتفاقية رقم 10 بشأن الحد الأدنى للسنة (الزراعة) 1921	19 أكتوبر 1962	غير سارية المفعول	إلغاء تلقائي بتاريخ 30 أبريل 1985 بموجب الإتفاقية رقم 138
الإتفاقية رقم 11 بشأن حق التجمع (الزراعة) 1921	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
الإتفاقية رقم 13 بشأن استخدام الرصاص الأبيض في الطلاء 1921	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
الإتفاقية رقم 14 بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة) 1921	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
الإتفاقية رقم 17 بشأن التعويض عن حوادث العمل 1925	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
الإتفاقية رقم 18 بشأن	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	

			الأمراض المهنية 1928
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل) 1925
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 24 بشأن التأمين الصحي (الصناعة) 1927
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 32 بشأن وقاية عمال الموانئ من الحوادث (مراجعة) 1932
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 42 بشأن تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) مراجعة 1934
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 44 بشأن البطالة 1934
ملغاة ابتداءً من 22 جويلية 2017 تاريخ سريان إتفاقية العمل البحري 2006.	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 56 بشأن التأمين الصحي (البحارة) 1936
إلغاء تلقائي بتاريخ 30 أبريل 1985 بموجب الإتفاقية رقم 138	غير سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 58 بشأن الحد الأدنى للسفن (العمل البحري) 1936
إلغاء تلقائي بتاريخ 30 أبريل 1985 بموجب الإتفاقية رقم 138	غير سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 62 بشأن تدابير الأمن في البناء 1937

	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 63 بشأن إحصاءات الأجور وساعات العمل 1938
ملغاة ابتداءً من 22 جويلية 2017 تاريخ سريان إتفاقية العمل البحري 2006.	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 68 بشأن الغداء وتقديم الوجبات (أطقم السفن) 1946
ملغاة ابتداءً من 22 جويلية 2017 تاريخ سريان إتفاقية العمل البحري 2006.	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 69 بشأن شهادة كفاءة طباحي السفن 1946
النظام غير معمول به	غير سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 70 بشأن الضمان الاجتماعي (البحارة) 1946
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 71 بشأن معاشات البحارة 1946
النظام غير معمول به	غير سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 72 بشأن العطل المدفوعة الأجر للبحارة 1946
ملغاة ابتداءً من 22 جويلية 2017 تاريخ سريان إتفاقية العمل البحري 2006.	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 73 بشأن الفحص الطبي للبحارة 1946
ملغاة ابتداءً من 22 جويلية 2017 تاريخ سريان إتفاقية العمل البحري 2006.	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 74 بشأن شهادة كفاءة البحار 1946

	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 77 بشأن الفحص الطبي للأحداث (الصناعة) 1946
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 78 بشأن الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية) 1946
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 80 بشأن مراجعة المواد الختامية 1946
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 88 بشأن إدارات التوظيف 1948
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 89 بشأن العمل ليلا (النساء) مراجعة 1948
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 91 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة) مراجعة 1949
ملغاة ابتداءً من 22 جويلية 2017 تاريخ سريان إتفاقية العمل البحري 2006.	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 92 بشأن إقامة الأطقم (مراجعة) 1949
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 94 بشأن شروط العمل (العقود العامة) 1949
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 95 بشأن حماية الأجور 1950
إلغاء تلقائي بتاريخ 06 جوان 2007 بموجب الإتفاقية رقم 181	غير سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 96 بشأن مكاتب التشغيل الذين يشتغلون بالأجور

	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) 1949
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 99 بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة) 1951
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	الإتفاقية رقم 101 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة) 1952
	سارية المفعول	13 أوت 1991	الإتفاقية رقم 108 بشأن وثائق هوية البحارة 1958
	سارية المفعول	12 جوان 1969	الإتفاقية رقم 119 بشأن الوقاية من الآلات، 1963
	سارية المفعول	12 جوان 1969	الإتفاقية رقم 120 بشأن القواعد الصحية (التجارة والمكاتب) 1964
	سارية المفعول	12 جوان 1969	الإتفاقية رقم 127 بشأن الحد الأقصى للوزن 1967
	سارية المفعول	06 جوان 2006	الإتفاقية رقم 135 بشأن ممثلي العمال 1971
	سارية المفعول	26 جانفي 1984	الإتفاقية رقم 142 بشأن تنمية الموارد البشرية
ملغاة ابتداءً من 22 جويلية 2017 تاريخ سريان إتفاقية العمل البحري 2006.	سارية المفعول	27 جوان 2006	الإتفاقية رقم 147 بشأن الملاححة التجارية (المعايير الدنيا) 1976
	سارية المفعول	26 جانفي 1984	الإتفاقية رقم 150 بشأن إدارة العمل، 1978

	سارية المفعول	06 جوان 2006	الإتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنيين، 1981
	سارية المفعول	06 جوان 2006	الإتفاقية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في البناء 1988
	سارية المفعول	06 جوان 2006	الإتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة 1997
دخلت هذه الإتفاقية حيز التنفيذ ابتداءً من 22 جويلية 2017	غير سارية المفعول	22 جويلية 2016	اتفاقية العمل البحري 2006 ، طبقا للقرارات 2 و 10 من المعيار أ 4،5 ، فإن الحكومة قد حددت فروع الضمان الاجتماعي التالية: الفحوص الطبية، التأمين على المرض، التأمين على البطالة، التقاعد (منحة الشيخوخة) ،التأمينات في حالة حادث عمل أو مرض مهني ،الأداءات العائلية، التأمين على الأمومة، التأمين على العجز والتأمين على الوفاة.

المحور الخامس

السلامة والصحة

المهنتان

(المعايير والأهمية)

السلامة والصحة المهنيان (المعايير والأهمية)

يعد الهدف الأساسي الذي وجدت لأجله منظمة العمل الدولية هي إتاحة فرص عمل لائقة في ظل

ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة وتعد حماية العمال من الإصابة والمرض المتصلين بالعمل من

الأولويات التي تحقق هدف المنظمة وهو ما يمكن إلتماسه في التوصية رقم 03 لمنظمة العمل الدولية لسنة

1919 وهو أيضاً ما جاء في إتفاقية بارن في سنة 1906 والتي تعتبر واحدة من أقدم الإتفاقيات بشأن

السلامة والصحة المهنيين والتي كانت تتمثل في حضر إستعمال الفوسفور الأبيض لما له من أخطار على

العنصر البشري

تعتبر الصحة السلامة المهنيان من أهم المجالات والتي تستوجب الكثير من الاهتمام لما تعود به من

فوائد على الشخص والمجتمع والإقتصاد الوطني بصفة عامة ولما توفره من إستدامة لعوامل الإنتاج وعلى هذا

الأساس فهو يستدعي الاهتمام من خلال المزيد من الدراسات والبحوث توسيع مجال تطبيقه في جميع

القطاعات وخاصة القطاعات الحيوية والتي قد تكون معرضة للمخاطر، فالسلام والصحة المهنيان لا تقتصر

في الحماية من المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العامل داخل المؤسسات أثناء العمل بل تتعداها إلى خارج

هذه المؤسسات والتي يمكن إلتماسها حتى في المحيط الذي نعيش فيه

أولاً - مفهوم الصحة والسلامة المهنيان :

تتعدد تعاريف الصحة والسلام المهنيان فكل يعرفها حسب وجهة نظره ومن جملة التعاريف نذكر :

- وفق اللجنة المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في دورتها الأولى لسنة 1950

هي " العمل والمحافظة على تحقيق أعلى درجة من الصحة البدنية والفعالية والرفاه الاجتماعي

لعمال في جميع المهن "

- تعرف رابطة الصحة المهنية الدولية الصحة المهنية على أنها : " علم التنبؤ بالمخاطر التي تنشأ في

مكان العمل أو تصدر عنه والتي يمكن أن تضر بصحة ورفاه العمال وبالتعرف على هذه

المخاطر وتقييمها ومكافحتها " كما يؤخذ بعين الاعتبار الأثر المحتمل لهذه المخاطر على المجتمعات

المحلية المحيطة بمكان العمل وعلى البيئة عموماً

- الصحة والسلامة المهنيان مجال يهدف لحماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة

الآنية أو على المدى البعيد وذلك من خلال معالجة المصادر الشخصية ،التقنية والبيئية المؤدية لهذه

المخاطر

من خلال هذا التعريف نلاحظ أنه تم حصر الصحة والسلامة المهنيين فقط في حماية الإطار البشري

فقط من مختلف الأخطار المحتملة الوقوع خلال فترة العمل (الحماية من الأخطار المهنية) كما تم حصر

الأخطار في الشخصية ،التقنية والبيئية

- تعني السلامة والصحة المهنيين توفير بيئة عمل آمنة وصحية للحفاظ على ثلاث مقومات أساسية

لعناصر الإنتاج وهي الإنسان ،الآلة والمادة من خلال خلق جوا من الأمان والسلامة والطمأنينة

لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية والتي تكون متزامنة مع الحفاظ على عناصر

الإنتاج الأخرى

- السلامة المهنية هي ذلك العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان من المخاطر التي قد

يتعرض لها بسبب أداء العمل وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو

الأمراض المهنية فهي بذلك تعبر عن جملة القواعد والإجراءات والنظم والتي تكون في قالب تشريعي

بهدف الحفاظ على الإنسان والممتلكات من خطر الإصابة والتلف

كما يمكن التمييز بين السلامة بصفة عامة والسلامة المهنية بصفة خاصة ،حيث أن السلامة بصفة عامة

هي

- العلم الذي يسعى لحماية الإنسان وتجنبيه المخاطر في أي مكان ومجال ،ومنع الخسائر في الأرواح

والممتلكات كلما أمكن ذلك

ثانياً – دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنيان :

لقد كان لهروب الفلاحون من الإستعباد الذي كانوا يواجهونه من طرف الإقطاعيين والإندماج في

قطاع الصناعة خاصة دور فعال وهام للإهتمام بهذا المجال وخاصة إبان الثورة الصناعية حيث بدأت تظهر

حوادث كثيرة تؤدي إلى إصابة هؤلاء العمال لجهلهم وعدم معرفتهم في الصناعة وأخطارها حيث كانت

المصانع تعج بمختلف أنواع المخاطر وكان العرف السائد في ذلك الوقت " إذا وقعت حادثة وكان السبب

فيها هو العامل فإن العامل لا يعرض عن الأخطار التي تصيبه من طرف أصحاب العمل " ومع كثرة

الحوادث وبشكل كبير سنت قوانين وتشريعات تلزم أصحاب المصانع بتعويض المصابين عن حوادث العمل

حتى ولو كان الحادث سببه هو العامل نفسه ،وحين بدأ أصحاب المصانع بتحسين ظروف العمل سعياً

منهم للتخفيف والتقليل من التعويضات التي يدفعونها للمصابين مكن ذلك في التقليل من عدد الإصابات الناجمة عن حوادث العمل لتبدأ بعد ذلك الإصابات بالارتفاع نتيجة لنشاط بعض القطاعات مثل القطاعات والنشاطات التي تستعمل مواد عضوية وكيميائية ويمكن تلخيص أهم الدوافع الأساسية للإهتمام بالصحة والسلامة المهنيان في الإعتبارات التالية :

1- الإعتبار الإنساني :

يعد العامل الإنساني العامل الجوهرى والفعال للإهتمام بالصحة والسلامة المهنية نظراً لحجم الأضرار والإصابات التي تلحق بالعامل وما تلحقه به من أضرار جسدية ، نفسية وإجتماعية والتي يمكن إبرازها في :

- الأثر الجسدي : قد يترتب عن حوادث العمل بعض الآثار والأمراض المهنية الغير المستحبة على

العامل والمتمثل في الإصابة بعجز جزئي أو كلي ، الإصابة بمرض مزمن ... وغيرهال من الإصابات

التي تكلف العامل معانات كبيرة لا يمكن قياسها بأي تعويض

- الأثر النفسي : وذلك من خلال إنعكاسات الحوادث التي قد تصيب العامل على الحالة النفسية

للعامل وعلى معنوياته كأن يشعر بخوف دائم كونه يمارس عمله في بيئة مليئة بالمخاطر المهنية والتي

تهدد صحته ،حياته ومستقبله

- الأثر العقلي : إن تزايد ضغوط العمل يؤدي بالعامل للقلق والإكتئاب مما يتسبب في فقدان القدرة

على التركيز والعمل بشكل صحيح ولائق ويتعرض للكثير من الوسوس والتخوفات والتي قد لا تكون

في محلها والتي قد تؤدي به إلى إتخاذ بعض القرارات أو التصرفات تساهم في بعض الإضطرابات والتي

تكون سبب في عواقب عقلية للعامل

- **الأثر الاجتماعي** : تسبب الحوادث التي قد يتعرض لها العامل في العمل إلى إنعكاسات سلبية على

الحياة الاجتماعية والأسرية للعامل مثل وفاة عامل أو إصابته بعجز يجعل أفراد الأسرة التي كان يعيها

بالضيق والذي قد يؤدي بالضرر للمجتمع كله وليس فقط لهذه الأسرة

2- الإعتبار الاقتصادي :

يساهم توفر الصحة والسلامة المهنتان في توفير جملة من الإعتبارات الاقتصادية يمكن إلتماسها في

مدى إنعكاساتها على الفرد ،المؤسسة والمجتمع ككل ومن جملة هذه الإنعكاسات نذكر :

- **بالنسبة للمؤسسة** : تتأثر إنتاجية المؤسسة بدرجة كبيرة بالحوادث والأمراض المهنية والتي تساهم

بشكل كبير ومباشر في رفع التكاليف سواء كانت المباشرة أو الغير مباشرة مما يرفع من أعباء المؤسسة

وإهتلاك عناصر الإنتاج مما يؤثر سلباً على كفاءة الإنتاج في المؤسسة وبالتالي يقلل من فرصها في

تحقيق أرباح معتبرة وبقاءها في السوق ،ولقد بينت إحدى الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة

الأمريكية بالإستعانة بإستقصاء لمعرفة مدى مساهمة الصحة والسلامة المهنتين في تخفيض معدل

تكرار الحوادث والأمراض المهنية والذي يساهم مباشرة في تقليل التكاليف المترتبة عنها حيث كانت

النتيجة أن السلامة والصحة المهنية تساهم بنسبة 98 % في تقليل التكاليف

- **بالنسبة للإقتصاد الوطني** : هناك تأثير مباشر وفعال للسلامة والصحة المهنية في الإقتصاد الوطني

،فعدم توفر السلامة والصحة المهنتين يساهم في إنخفاض الإنتاج في المؤسسة ،زيادة الوقت الضائع

،زيادة التعويضات للحوادث والأمراض ،فقدان اليد العاملة الماهرة والمؤهلة وغيرها من الآثار التي تؤثر

بشكل مباشر في الناتج الوطني والتي تؤدي به إلى الإنخفاض والذي يؤثر سلباً على الإقتصاد الوطني

،فمثلاً سجلت في الولايات المتحدة الأمريكية إصابة مليون عامل و17000 قتيل في مجال الصناعة

في سنة 1947 الشيء الذي كبدها خسائر تفوق 5000 مليون دولار أما في إنجلترا سنة 1984

فقد قدرت تكاليف الحوادث والأمراض المهنية بحوالي 1200 مليون جنيه إسترليني وهو ما يعادل

نسبة 7.8 % من إجمالي الناتج الوطني لها في تلك السنة

3- إعتبرات أخرى :

بالإضافة إلى ماسبق هناك جملة من الإعتبرات الأخرى التي يمكن إلتماسها في محيط العمل والناجمة

عن توفر الصحة والسلامة المهنتان والتي يمكن إبرازها في :

- **تخفيض معدل دوران العمل** : يخلق توفير الصحة والسلامة المهنية شعور لدى العامل بأهميتهم ،وأهم ليسوا كأدوات تتعول عليهم الإدارة في تحقيق الأهداف المسطرة من خلال تنفيذ المهام المخولة لهم ،مما يدفعهم لرفع معنوياتهم وزيادة رضاهم وبالتالي تقليل تركهم لمناصب العمل
- **تخفيض معدل الغيابات** : توفير السلامة والصحة المهنية تمكن من التقليل من المخاطر المهنية الشيء الذي يؤدي بحضور العامل لعمله ويقلل من المخاوف مما يساهم في تجنب الغيابات للعامل
- **تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة** : تساهم الاهتمام بالصحة السلام المهنتان في تحسين سمعة المؤسسة وخلق سمعة جيدة إتجاه المنافسين لما توفره من إمتيازات للعمال ومن محيط مناسب وملائم لأداء العمل في أحسن الظروف الشيء الذي يكون دافع للعامل للزيادة التمسك بالمؤسسة ومحالة تعظيم إنتاجيته والإقدام على العمل بكل أريحية ومن دون أي تخوف مما يضاعف الجهد ويمكنه من ربح الوقت والثقة في أدائه لمهامه

ثالثاً - أهداف السلامة والصحة المهنتين :

يمكن حصر الأهداف العامة للصحة والسلامة المهنتين في :

- حماية الإنسان من الإصابة الناجمة عن مخاطر العمل

- الحفاظ على مقومات العنصر المادي والمتمثل في المنشآت وما تحتويه
- توفير وتنفيذ وتكييف جميع إشتراطات السلامة والصحة المهنتين والتي تمكن من توفير بيئة آمنة للعمل
- تثبيت الأمان في قلوب العاملين أثناء قيامهم بالعمل

رابعاً - أهم الإتفاقيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنتين :

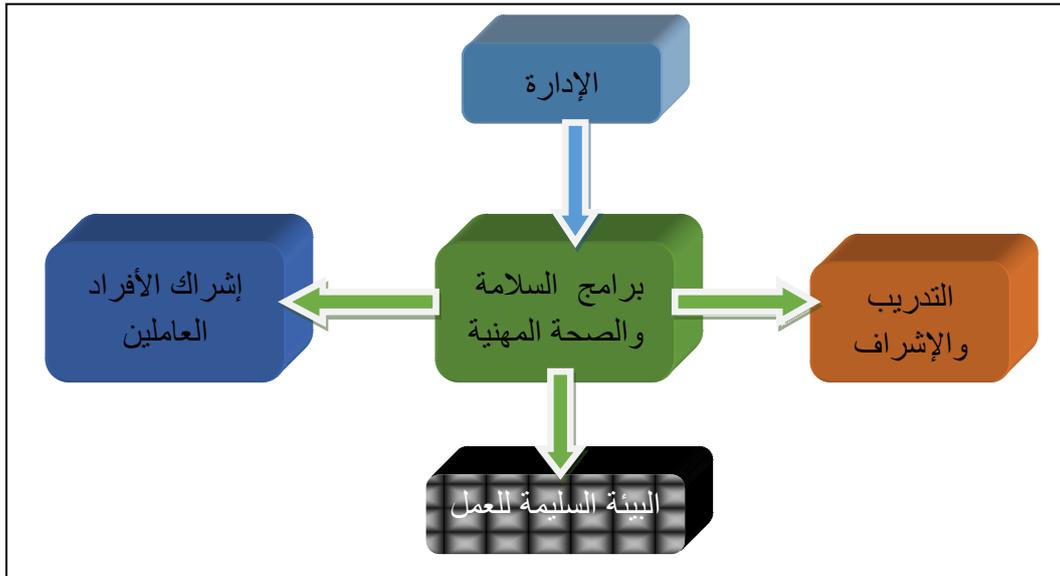
من بين أهم الإتفاقيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنتين نذكر :

- إتفاقية بيئة العمل والتي تنص على أهم التدابير الخاصة بحماية العامل من المخاطر المهنية الناجمة عن التلوث الهواء والضوضاء والإهتزازات في بيئة العمل (الإتفاقية رقم 148 في سنة 1977)
- إتفاقية الصحة والسلامة المهنتين وبيئة العمل (الإتفاقية رقم 155 لسنة 1981)
- إتفاقية خدمات الصحة المهنية (الإتفاقية رقم 161 لسنة 1985)
- إتفاقية الصحة والسلامة في البناء (الإتفاقية رقم 167 لسنة 1988)
- إتفاقية السلامة في إستعمال المواد الكيميائية (الإتفاقية رقم 170 لسنة 1990)
- إتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى (الإتفاقية رقم 174 لسنة 1993)
- إتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتان (الإتفاقية رقم 187 لسنة 2002)

خامساً - أسس برامج السلامة والصحة المهنية :

تركز السلامة والصحة المهنتين على مجموعة من الأسس الفعالة في تحقيق برامجها المسطرة بغض النظر عن طبيعة العمال وطبيعة العمل ومكان العمل ومن جملة هذه الأسس نذكر :

- 1- **موقع الإدارة :** أثبتت الدراسات العلمية في مختلف أنحاء العالم بأن نجاح تنفيذ برامج السلامة المهنية يعتمد بشكل أساسي على مقدار إهتمام الإدارة العليا بالصهر على تنفيذ برامج السلامة المهنية وأنه كلما أنيطت مهمة تنفيذ هذه البرامج إلى مسؤول أعلى في الموقع الإداري كلما كان تحقيق تنفيذ هذه البرامج بشكل أحسن وأسرع وشامل ومرن يمكنه من إمكانية التعديل أثناء عملية التنفيذ لهذه البرامج حيث يتاح له متابعة تنفيذه بشكل دقيق وإمكانية معالجة ما قد يعترض ذلك من عقبات من خلال إمكانية التحكم بشكل أفضل ولائق وإمكانية تكليف ذوي الإختصاص في مختلف المستويات للصهر على تنفيذ خطط برامج الصحة والسلامة المهنية وضمان نجاحها ويمكن توضيح ذلك بياناً في الشكل البياني التالي :



2- البيئة السليمة للعمل : تكمن البيئة السليمة للعمل في :

- أن يكون تصميم المنشأة قد أخذ بعين الإعتبار طبيعة العمل وإجراءات السلامة المهنية
- تحديد مخاطر العمل من قبل الإدارة وإفهامها للأفراد العاملين بالتدابير الوقائية المتخذة التي تضمن عدم تعرض العمال للإصابات أثناء العمل
- ضمان عدم تشغيل الأفراد إلا من بعد التأكد من إمتلاكهم لقدرات تمكنهم من تنفيذ العمل المخول لهم وبشكل صحيح ولائق بعيد عن جميع المخاطر
- توفير مختلف وسائل الوقاية كماً وكيفاً وفي المواقع المناسبة في العمل وتدريب العمال على الأسلوب الصحيح لإستعمالها
- أن يكون هنا صيانة، إدامة ومحافظة على المعدات والأجهزة حتى يضمن عملها بشكل صحيح ودائم حسب مدة صلاحيتها
- الاهتمام بالنظافة لما له من آثار إيجابية على الفرد والمحيط
- توفير وسائل عمل سليمة خالية من العيوب لضمان الإستمرارية والعمل بأريحية

3- التدريب والإشراف : إن عدم أخذ والعمل بتدابير السلامة من قبل الأفراد أثناء فترات العمل يعد

- من الأسباب الرئيسية في وقوع حوادث العمل ويكون ذلك راجع إما لجهله لمكانة السلامة في محيط العمل أو عدم تدريبه عليها وتوعيته بأهميتها قبل المباشرة في العمل أو عدم إستمرار الإشراف المباشر من طرف المشرفين على تنفيذ تدابير الأمن والسلامة والصحة المهنية وهو الشيء الذي تشير إليه جل الدراسات ،وعلى هذا الأساس يؤكد على أن أسس التدريب والإشراف يجب أن تتضمن :
- تعيين العامل المناسب في المكان المناسب وخاصة الجدد منهم
- تدريب العامل الجديد على أسلوب العمل الصحيح

- إستمرار مراقبة الفرد العامل من قبل الهيئة المشرفة من أجل ضمان حسن أداء العمل وبالأسلوب الصحيح

4- إشراك العمال في وضع وتحقيق السلامة المهنية : على الرغم من أن تحقيق برامج السلامة والصحة المهنتين من مهام الإدارة إلا أن العمال هم الأكثر إستفادة من هذه البرامج وبالدرجة الأولى كونها تحميهم من المخاطر التي قد يتعرضون لها عند تأديتهم لمهامهم وعلى هذا الأساس وجب إشراك العاملين في وضع إقتراحاتهم حول السلامة والصحة المهنية وتحملهم لجزء من مسؤولية وضع وتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنتين

سادساً - مسؤول السلامة والصحة المهنية :

مسؤول السلامة والصحة المهنية هو الشخص الذي يعهد إليه الإشراف على كل ما يتعلق بالصحة والسلامة المهنتين وكل ما يتعلق بتوفير جميع مقتضياتها

1- الشروط الأساسية التي يجب توافرها في مسؤول السلامة والصحة المهنية :

لإختيار مسؤول الصحة والسلامة المهنية يجب مراعاة عاملين أساسيين يجب توافرها في الشخص المخول بهذه المهمة وهذان العاملان هما :

- يجب أن تتوفر على المؤهلات اللازمة والتدريب المطلوب فيما يخص السلامة والصحة المهنية

- الشخصية، القدرة والكفاءة في التخطيط والتنفيذ لبرامج الصحة والسلامة المهنية

2- واجبات ومهام مسؤول الصحة والسلامة المهنية :

تمثل واجبات ومهام مسؤول الصحة والسلامة المهنية في مجموعة الأنشطة التي يجب القيام بها والإشراف

عليها لتحقيق مستوى معين من السلامة والصحة المهنية والتي يمكن توضيحها في النقاط التالية :

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

- التفتيش المنتظم في أماكن العمل وعلى أماكن العمل وإكتشاف مواطن الخطر ومحاولة تكييف مجموعة ومن الإجراءات والخطوات التي تمكن من تفادي هذه الأخطار
- التحقيق في حوادث العمل لمعرفة سبب أسباب الحوادث ومحاولة وضع الحلول الموافق لها
- الإشراف على إختيار معدات الوقاية الشخصية المناسبة
- العمل على نشر ثقافة الوقاية من حوادث العمل
- جمع البيانات والإحصائيات الدقيقة حول حوادث العمل والعمل
- الإشتراك في لجنة السلامة والصحة المهنية
- الإشراف على تنفيذ برامج السلامة المهنية المقررة من قبل لجنة السلامة

3- أهداف لجنة السلامة والصحة المهنية ووظائفها :

تكمّن أهداف لجنة السلامة والصحة المهنية في جعل جميع ظروف العمل مواتية وآمنة لجميع العمال ووضع الإحتياجات الكفيلة بمنع تعرض العمال للأخطار المهنية وتكمّن وظائف لجنة الصحة والسلامة المهنية في الوظائف التالية :

- تحليل العمليات الجارية في المنشأة ووضع تعليمات تشغيل سليمة وآمنة لكل عملية
- تدريب العاملين على طريقة العمل الفنية السليمة مع الإشراف
- التفتيش الدوري المستمر على وسائل العمل المختلفة
- وضع الإحتياجات الضرورية واللازمة لتهيئة بيئة العمل الصحيحة والآمنة
- دراسة أسباب حوادث العمل ووضع الحلول الآمنة والكفيلة بعدم تكرارها
- إختيار وسائل الحماية الخاصة بكل عملية من العمليات وبكل نشاط (من ملابس وأدوات وتعليمات و إرشادات ...)

- المشاركة في إعداد الميزانية الخاصة واللازمة للصحة والسلامة المهنية

4- مسؤولية العامل في تحقيق الصحة والسلامة المهنية :

تترتب عن حقوق العامل بتحقيق السلامة والصحة المهنية مجموعة من الواجبات والمسؤوليات في تحقيق

الصحة والسلامة المهنية ومن جملة هذه المسؤوليات نذكر :

- إلتزام العامل بتطبيق وإتباع التعليمات والإرشادات الواجب إتباعها وعدم مخالفتها أو التهاون في

تنفيذها

- الإلتزام بالحيلة والحذر عند القيام بتنفيذ المهام المكلف بها لتجنب الأخطار المهنية

- الإلتزام بإستعمال وسائل الحماية الشخصية عند القيام بكل عمل يتطلب ذلك

- إبلاغ صاحب العمل أو المشرف عن السلامة الصحية المهنية بمكان وجود الخطر لتفادي وقوع

الأخطار المهنية

سابعاً - معايير السلامة والصحة المهنيين " OSHAS " occupational safety and health administration Systems

هذا المعيار هو عبارة عن مجموعة من اللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنيين في مكان العمل تصدرها وكالة منبثقة عن وزارة العمل بالولايات المتحدة الأمريكية وظيفتها فرض قيود والتزامات لحماية العمال في مكان عمله فيما يتعلق درجة التعرض العامل للمواد الكيميائية ومدى قدرة الموظف في الولوج للمعلومة والمتطلبات الضرورية للسلامة والصحة المهنية وتتلخص هذه اللوائح والإلتزامات في :

- 1- تحليل مخاطر الوظائف المختلفة
- 2- توفير معدات الوقاية الشخصية كماً وكيفاً
- 3- تقسيم وتصنيف المناطق الخطرة
- 4- تحديد مسالك الهروب والنجدة والطوارئ
- 5- توصيل وإفهام معلومات المواد الكيماوية المختلفة والخطرة للعمال

ثامناً - إدارة السلامة والصحة المهنية " OHSAS 18001 " :

الهدف من المعايير التي تغطي الصبح والسلامة المهنية هو توفير عناصر نظام فعال لإدارة الصحة والسلامة المهنية يمكن دمجها مع متطلبات الإدارة الأخرى للمنظمات ومساعدتها في تحقيق الصحة والسلامة المهنية والأهداف الاقتصادية ولقد تم سن قانون لتنظيم واجبات ومسؤوليات وإلتزامات أصحاب العمل والعمال من أجل ضمان الصحة والسلام في أماكن العمل ،ويعد دليل نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية " BS8800 " الصادر عن هيئة المواصفات البريطانية " BSI " عبارة عن سلسلة لتقييم السلامة والصحة المهنية في الشركات والمؤسسات لتمكينها من الضبط والتحكم في مخاطر الصحة والسلامة المهنية

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

وتحسين الأداء ، كما يعد أيضاً دليل نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية " BS8800 " الصادر عن هيئة المواصفات البريطانية " BSI " في سنة 1996 أول معيار للصحة والسلامة المهنية يستخدم كدليل ، ولقد نشرت منظمات أخرى بعض المعايير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية أستخدمت هذه المعايير بشكل أساسي لكن محتواها وتطبيقها كانوا يختلفون فيه ومن أجل ذلك تم البدء في دراسة بمشاركة شركات تدقيق مستقلة وهيئات إصدار الشهادات بهدف إعادة بناء ووضع معيار دولي خاص بإدارة الصحة والسلامة المهنية ليتم في سنة 1999 الكشف عن معيار نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية " OHSAS 18001 " وتم مراجعته في سنة 2007 ومواءمته بشكل أكبر مع نظام إدارة البيئة " ISO 14001 " ومعايير نظام إدارة الجودة " ISO 9001 " ونتيجة لمواءمته مع نظام إدارة الجودة ذهب البعض لتسمية " OHSAS 18001 " بـ الأيزو 18001

يفرض هذا المعيار مجموعة من السياسات والإجراءات والضوابط اللازم إتباعها لضمان أفضل للسلامة والصحة المهنية في العمل ، فهو بذلك الإطار القانوني الدولي الأفضل والأمثل الذي يحدد المتطلبات الضرورية لضمان صحة وسلامة مهنية في كافة المؤسسات بغض النظر عن طبيعتها وطبيعة نشاطها ، ولقد وضع المعيار 45001 محل المعيار 18001 كمسودة سنة 2016 ليحل محله لما يتمتع به بنفع على المؤسسات بمختلف أحجامها ونشاطاتها وتم في 12 مارس 2018 إصدار المنشور الخاص بـ " ISO 45001 " والهادف إلى مساعدة المؤسسات في إثبات التزامها بسلامة مكان العمل وتعزيز سمعة أعمالها لدى العملاء والموظفين

تاسعاً – إدارة المخاطر " ISO 31001 " :

يعتبر معيار نظام إدارة المخاطر " ISO 31001 " أحد المعايير التي وضعتها المنظمة الدولية للمعايير سنة 2009 بهدف وضع سلسلة من الإرشادات ذات الصلة المباشرة بإدارة المخاطر من خلال تقديم نموذج معتمد عالمياً على مستوى المنظمات والشركات التي تعتمد إلى تطبيق عمليات إدارة المخاطر، ولقد تم تحديد هذا المعيار ليتناسب مع جميع المؤسسات ومساعدتها لتفادي جميع أنواع المخاطر التي يمكن أن تحدث أو يتوقع أن تحدث وخلق بيئة عمل مواتية ومناسبة داخل المؤسسة



يكن الهدف الأساسي في إدارة المخاطر في قياس وتقييم المخاطر وتطوير إستراتيجية لإدارتها حيث تتضمن هذه الإستراتيجية نقل المخاطر إلى جهة أخرى وتجنبها وتقليل أخطارها وآثارها السلبية، فهي بمثابة النشاط الإداري الذي يهدف إلى التحكم بالمخاطر وتخفيضها إلى مستويات معقولة فهي بذلك تحدد، تقيس، تسيطر وتخفف من حجم المخاطر التي تواجه العامل والعمل في المنظمة

عاشراً - خطوات عملية إدارة المخاطر :

1- التحضير : يتضمن التخطيط لعملية إدارة المخاطر ورسم خريطة نطاق العمل والأساس المعتمد في

تقييم المخاطر

2- تحديد المخاطر : يكون ذلك من خلال التعرف على المخاطر من خلال تشخيص مصدر

المشاكل أو المشكلة بحد ذاتها وبالتالي يمكننا التعرف على الحوادث التي يمكن أن تصدر عن هذا

المصدر أو صدرت

3- التعرف على المخاطر : يكون ذلك من خلال تحديد الخطر وتصنيفه ومراجعة الأخطار الشائعة

في المؤسسات

4- التقييم : بعد التعرف على المخاطر يجب تقييم هذه المخاطر المحتملة من حيث درجة مساهمتها في

الخسائر وإحتمالية حدوثها وتكرارها على الرغم من أنه في بعض الأحيان يصعب قياس مدى

خطورتها ومعدل حدوثها وخاصة عندما تكون عملية القياس والتقييم لهذه الخسائر ليست مرتبطة

بالجانب المادي للمؤسسة

إحدى عشر - نظريات الأمن و السلامة :

مكن الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية من قبل بعض الحكومات إلى بروز الأفكار والنظريات التي

تعالج موضوع السلامة الوقائية ومن أهمها النظريات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية نذكر :

أ . نظرية بيئة العمل :

تنص هذه النظرية على أساس مفاده أن الحوادث والإصابات التي تقع في العمل إنما هي بسبب عدم

مناسبة بيئة العمل والوسط المحيط للعمل ، وكان للثورة الصناعية في أوروبا دوراً كبيراً في إيجاد هذه النظرية

، حيث أن الثورة الصناعية في أوروبا قد انطلقت وهي غير قادرة ومهيأة للقيام بمثل تلك النشاطات الصناعية

بحيث أن المصانع قد بنيت بدون الأخذ للصحة والسلامة المهنية ودون إشتراطات علمية صحيحة ومن دون

إدراك للأخطار المحتمل حدوثها ولم تدرج أعمال السلامة في عمليات الإنشاء والتصميم سواء للمباني أو

المعدات والأجهزة أو غيرها من إشتراطات للسلامة والصحة المهنية بحيث يقول " جنس مرجان " أن " بيئة

العمل هي السبب المباشر والكفيل في وقوع الكثير من الحوادث والإصابات والوفيات " مما ترتب على ذلك

إلزام أصحاب المصانع بدفع التعويضات للمتضررين من الحوادث والإصابات الذين لا يستطيعون ممارسة

أعمالهم ونشاطاتهم بصورة طبيعية ، ولقد ساعدت هذه النظرية على إيجاد بيئة عمل خالية من مسببات

الحوادث والعمل على منع وقوع الحسائر أو التقليل منها عند حدوثها وكان لذلك المردود الإيجابي في

التقليل من كثرة الحوادث المهنية .

ب . النظرية الشخصية :

نتج عن الثورة الصناعية في أوروبا إرتفاع وتنوع في الحوادث الصناعية وصاحب ذلك عدم وجود أنظمة أو تعليمات للسلامة مما أدى إلى إهتمام المفكرين بمجال السلامة والصحة المهنية ،فألف العالم الأمريكي " هنرشي (Henrich) كتاب (الحماية من الحوادث الصناعية) في سنة 1931

وترتكز هذه النظرية على أساس مفاده أن الحوادث والإصابات التي تقع في المصانع والمنشآت إنما هي بسبب الإنسان نفسه أكثر مما تكون بسبب العوامل المحيطة به وذلك بناء على التصرفات التي يقوم بها العاملون التي تفتقر إلى التنظيم والتخطيط السليم والاتباع الدقيق لتعليمات السلامة ذلك أن نسبة 80 % من الحوادث تقع بسبب العوامل الشخصية من تحدي للخطر ،حب الإستكشاف لمدى درجة الخطر ،الإستهزاء والتليل من درجة الخطر ... إلخ و15 % فقط تقع بسبب الظروف المحيطة

لقد ساعدت هذه النظرية العلماء والمفكرين والمختصين بالسلامة والصحة المهنية فاهتموا بدراسة وتحليل العوامل الشخصية للإنسان ثم إتباع الطرق الكفيلة لمعالجة هذا الوضع من خلال تدريب العاملين وتلقينهم الطرق السليمة أثناء ممارستهم لأعمالهم والطرق الكيفية بالإستخدام الأمثل والصحيح لوسائل أداء العمل وأدواته ومعداته ،كما ساعدت هذه النظرية على تقليص معدل الحوادث والإصابات والوفيات التي تحدث في المنشآت الصناعية والمصانع أثناء العمل

ج . النظرية الإدارية :

تناولت بعض النظريات الإدارية موضوع الصحة والسلامة المهنية وإختلفت كل نظرية عن الأخرى في

تحليلها للموضوع حسب وجهة نظر كل مفكر ومن أهم هذه النظريات نذكر :

1- نظرية سلم الحاجات لماسلو " Maslow " : تقوم هذه النظرية على تعدد الحاجات

الإنساني حيث تمكن ماسلو من تقسيم الحاجات إلى خمس أقسام تدرج حسب أهميتها بحيث تبدأ بالحاجة الطبيعية والمتمثلة في الحاجة للطعام والسكن واللباس لتليها بعد ذلك في المرتبة الثانية الحاجة للأمن والحماية حيث أن شعور الإنسان بالأمن والحماية من المخاطر أياً كان نوعها يكون ضماناً لإستمراره في إشباع حاجاته الطبيعية وغيرها من الحاجات الأخرى من حاجات إجتماعية وتأكيد للذات والإستمرار في التطلع لتحقيق حاجات أخرى كما يرى بعض المفكرين أن حاجة إشباع الأمن هي أهم دافع للعامل وأقواها وعلى هذا الأساس أنيطت لهذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الأمن في الترتيب الهرمي وبنسبة 70 % من هذا التقييم

2- نظرية العاملين لهيرزبارغ " Herzberg " : يقسم هيرزبارغ الحاجات إلى مجموعتين هما

أ - مجموعة العوامل الخارجية : وهي مجموعة العوامل التي تكون خارج العمل نفسه (خارج العملية الإنتاجية) مثل سياسة المؤسسة ، الإدارة ، الإعتراف بالعامل ، مستوى العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين ، المركز الإجتماعي ، الأمن الوظيفي والحيات الشخصية حيث يؤدي عدم وجود هذه العوامل إلى الإستياء وعدم إطمئنان العاملين وهي عوامل جميعها تصب في إطار الصحة والسلامة المهنية والنفسية والإجتماعية

ب - مجموعة العوامل الداخلية (النفسية) : تتمثل في مجموعة العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه (العوامل الواجب توافره في العملية الإنتاجية) والتي تؤدي إلى إطمئنان العامل مثل تحدي العمل ، الإنجاز ، الإعتراف بجهود الفرد ، التقدم ، النمو في العمل والمسؤولية هذه العوامل تؤثر في نفسية العامل ويكون أكثر إنتاجية وأقل عرضة لحوادث العمل

3- نظرية التنظيم الإداري لفايول " H.Fayol " : يعد فايول من الأوائل الذين أشارو وبشكل

مباشر وصريح للأهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة لما لها من دور هام وفعال في حماية الموارد المادية والبشرية المتاحة (حماية عناصر الإنتاج) وما ينجر عنها من تحقيق مستوى أعلى من الكفاءة الإنتاجية ، ولقد قسم فايول كمشاهدة منه لتنظيم العمل الإداري (العمليات المختلفة في المؤسسة إلى ستة وظائف متكاملة فيما بينها وهي الوظيفة الفنية ، الوظيفة التجارية ، الوظيفة المالية ، الوظيفة الأمنية ، الوظيفة المحاسبية والوظيفة الإدارية ، وبهذا الإهتمام تحولت الوظيفة الأمنية إلى وظيفة فنية ضرورية لا تقل أهمية هي أخرى عن الوظائف الأخرى كالإنتاج والمالية و ...

مما سبق يمكن القول أن النظرية الإدارية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية تقوم على أساس تطبيق علم

الإدارة في ترسيخ مفهوم السلامة والصحة المهنية وذلك من خلال :

- تحديد إشتراطات الوظيفة وتوزيع المسؤوليات وتحديدتها حيث أن الوظيفة الشاغرة لها شروط لا بد لشاغرها أن تتوفر فيه من مؤهلات ودورات تدريبية
- تنظيم برامج ودورات تدريبية للعاملين وإجراء الدراسات والبحوث حول الجدوى من الدورات التي

تعقد

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

- تطبيق مبدأ الثواب والعقاب على العاملين من خلال الترقيات والعلاوات، وفي مقابل ذلك الحسم من

الراتب وتأخير الترقية وقد يمتد إلى الفصل من الوظيفة وذلك ضماناً لحسن سير العمل والتقيد

بتعليمات واشتراطات السلامة.

- تطبيق مبادئ علم الإدارة في برامج السلامة من خلال إجراء الإختبارات والمقابلة لإختيار الموظفين

الذين يتقدم لشغل الوظائف المعلن عنها في المنشأة الصناعية ، ويراعي في ذلك اختيار الأكفاء من

النواحي العلمية ومن الناحية الصحية والأخذ بالشروط الواجب توافرها في شاغر كل منصب بعيد

عن كل شكل من أشكال الرشوة والمحسوبية

ولقد كان لهذه النظريات آثارها الإيجابية على مجال السلامة من خلال قيام المسؤولين عن

السلامة والصحة المهنيين في المنشآت الصناعية في توسيع مجال إدارة السلامة والصحة المهنية ليكون شاملاً

لجميع مرافق المنشأة من أجل المراقبة والمتابعة المستمرة للتأكد من التطبيق لأنظمة وتعليمات السلامة

والصحة المهنية .

المحور السادس

سياسات سوق العمل

النشطة

Active labor)

market

(policies

سياسات سوق العمل النشطة (ALMP)

تعتبر سياسات سوق العمل الوسيط بين عرض العمل (الباحثين عن الوظيفة) والطلب عن العمل (عارضي العمل) في سوق العمل ويمكن أن تأخذ هذه السياسات أشكال عديدة يمكنها الإسهام بصفة مباشرة أو غير مباشرة في المواءمة بين العمل والوظائف (المواءمة بين العرض والطلب) ويكون ذلك من خلال المساعدة في البحث عن وظائف، إستكشاف الوظائف الشاغرة وتسجيلها، إعداد النبذات الشخصية وتوفير المعلومات عن سوق العمل وبالتالي تمكن من تحقيق الاندماج الاقتصادي والإجتماعي بما يخدم ويحقق الأهداف العامة والخاصة وقبل الولوج في سياسات سوق العمل لا بد من تعريف السوق وسوق العمل

أ- تعريف السوق :

السوق بصفة عامة هو عبارة عن الإطار التنظيمي الذي تتفاعل فيه قوى العرض وقوى الطلب

ب- تعريف سوق العمل :

من التعريف السابق للسوق يمكن النظر إلى سوق العمل على أنها الإطار التنظيمي الذي تتفاعل فيه قوى عرض العمل مع قوى الطلب على العمل أي هو الإطار التنظيمي الذي يتم فيه بيع خدمات العمل وشراؤها

ولكن هذه الخدمات لا يمكن النظر إلى سعرها كسعر بيع وإنما كإيجار لهذه الخدمات حيث أنها لا يمكن فصلها عن العامل

ويرى الاقتصادي كينز أن الطلب على العمل هو طلب مشتق أي طلب على العمل لإنتاج السلع والخدمات التي يتم أو يمكن بيعها

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

في سوق العمل يتم تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة تختلف باختلاف هذا السوق فمنها من تكون تعمل وفق تشريعات معلومة ومنظمة ومحددة وهي ما تعرف بالسوق الرسمي، بينما تنشط أقسام أخرى من السوق في بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية وه ما يعرف بالسوق الغير رسمي أو السوق الموازي وفي كلا القطاعين تتحدد عدة عناصر كالتشغيل، البطالة، الأجور، الهجرة، التعليم، المؤهلات... إلخ ومن أطراف السوق ومحركاته نذكر :

- 1- العمال والراغبين في الحصول على عمل مهما كانت مهاراتهم
- 2- ذوي الحاجة لخدمات العمل لإنتاج ما يرغبون
- 3- التنظيمات العمال التي تعمل على تحديد الأجور وإيجاد فرص العمل وتحسين شروطه
- 4- التنظيمات المهنية ومنظمات أصحاب العمل
- 5- الجهات الحكومية بإعتبارها صاحبة العمل

أولاً - سياسات سوق العمل النشطة (Active labor market policies) :

تهدف سياسات سوق العمل إلى توعية الأطراف المسؤولة عن سياسات سوق العمل والمشاركة في وضعها وتعريفهم بأهمية هذه السياسات والتي تكون معدة بمشاركة الأطراف الثلاث (الحكومات ، أصحاب العمل والعمال) كما تقوم بتقديم المساعدة التقنية لدعم مجلس سوق العمل كما يمكن تقسيم سوق العمل إلى قسمين على النحو التالي :

- **قسم سوقى** : وهو الجانب الذي يكون خاضع لآلية السوق من عرض وطلب المحكومان بالسعر والذي يحدد بجملة من العناصر منها حجم العرض وحجم الطلب وعنصر الكفاءة والمتوفر عند طالب العمل والشروط التي يمكن أن تتوفر في طالب العمل من قبل المؤسسات فهذا القسم من السوق محكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآلية السوق

- **قسم غير سوقى** : ويتمثل في الجزء الغير خاضع لميكانيزمات السوق والمتمثل في كل من تشريعات العمل ، الحوار الاجتماعي بين الشركاء والمفاوضات الاجتماعية ... إلخ وهو الدور الذي تقوم به السلطات العمومية من خلال التنسيق بين الشركاء الاجتماعيين وهو ما يجسد دور الحكومة في سوق العمل كوضع حد أدنى للأجور وغيرها من التشريعات

كما يمكن النظر لسياسات سوق العمل على أنها الوسيط بين عارضي العمل (الباحثين عن العمل) والطلب على العمل (المناصب الشاغرة ، ومن هذه السياسات ما يساهم بشكل مباشر في المواءمة بين العمال والوظائف من خلال البحث عن الوظائف وإستكشاف المناصب الشاغرة ، توفير معلومات عن سوق العمل من خلال السيرة الذاتية الخاصة بطالب العمل كما تساهم أيضاً في تحسين المهارات وتحقيق الإدماج

الاجتماعي والإقتصادي من خلال توفير الدخل البديل والمتمثل في الدخل الذي يحصل عليه في الفترة الفاصلة بين بداية البطالة والتعيين في الوظيفة

1- تعريف سياسات سوق العمل :

- سياسات سوق العمل هي عبارة عن مجموعة من التدابير والإجراءات والبرامج التي تهدف لتحقيق مستوى العمالة الكاملة والقضاء على البطالة من خلال التدخل في سوق العمل لمساعدة عاطلين عن العمل

2- صيغ سياسات سوق العمل :

يمكن هنا التمييز بين صيغتين لسياسات سوق العمل

أ- سياسات سوق العمل النشطة : هي مجموعة من الإجراءات والتدابير والبرامج التي توفر تدابير

الإندماج في سوق العمل للباحثين عن وظائف والذين يكونون في الغالب عاطلين عن العمل

،دون التفريط في العاملين الذين يبحثون عن عمل أفضل فهي بذلك توفر الدعم الفعال

للإندماج في سوق العمل وتمثل التدابير التقليدية الخاصة بسياسات سوق العمل النشطة في

خلق وظائف وإعانة المنشآت وتمتلك الدول ذات الأحزاب السياسية السيادية والنقابات العمالية

القوية سياسات سوق عمل نشطة أكثر تطوراً مقارنة مع غيرها من الدول ، كما قد لا تدعم

الأحزاب الديمقراطية الاجتماعية سياسات سوق العمل النشطة إذا كان ناخبوهم من العمال

الذين يتمتعون بحماية جيدة، وبالتالي يواجهون احتمالات ضئيلة للمعاناة من البطالة ومؤخرًا

كانت فكرة وجود محددات سياسية مشابهة لأنواع سياسات سوق العمل النشطة المختلفة محل

نزاع

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

ب- سياسات سوق العمل غير النشطة : هي مجموعة الإجراءات التدابير والبرامج التي توفر الدخل

البديل أثناء فترات البطالة أو فترات البحث عن العمل وتمثل البرامج التقليدية لهذه السياسة في

تأمين البطالة ،تقديم المساعدات في حالة البطالة والتقاعد المبكر

3- أهداف سياسات سوق العمل النشطة :

تهدف سياسات سوق العمل النشطة لخلق نوع من التوازن في سوق العمل وتحقيق مستوى العمالة

الكاملة وذلك من خلال العمل على تحقيق الأهداف التي تجمع بين الأهداف الاقتصادية والأهداف

الاجتماعية على حد السواء ويمكن حصر هذه الأهداف في :

3-1- نمو العمالة الكاملة (خلق العمالة) : وذلك من خلال الحفاض على نمو نسبة العمالة من

خلال إنتهاج برامج تمكن من خلق مناصب الشغل للشباب مثل برامج تشغيل الشباب والتي

تعتبر كمبادرة بين الأمم المتحدة والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية حيث يعملوا على أن لا

يستهل الشباب حياتهم العملية بفترة بطالة طويلة وتعمل على توفير مناصب عمل لائقة

ويحصلون على التدريب

3-2- الأمن المصاحب للتغيير (إعادة هيكلة المؤسسات) : نتيجة لتأثر سوق العمل هو

الأخر بالعمولة والإنتتاح على العالم الخارجي والخصخصة والتطور التكنولوجي كان لهم الأثر

الكبير في إعادة النظر في عمليات التوزيع الداخلي لليد العاملة وعمليات تسريح العمال

وإعادة هيكلة المنشآت وخفض نوعية الوظائف مما يهدد العمل اللائق الشيء الذي يستوجب

تدخل سياسات العمل النشطة للتخل من أجل الحد من السلبيات التي تؤدي إليها بعض

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

السياسات كالسياسات الخاصة بالنمو الاقتصادي وخلق العمالة، وهنا يظهر الدور الفعال

لسياسات سوق العمل النشطة والمتمثلة في الجهد المتواصل من جانب الشركاء الاجتماعيين

والحكومة لتحقيق الأمن المصاحب للتغيير والإدماج في سوق العمل

3-3- الإنصاف : يكمن الإنصاف في تحقيق المساوات بين الجنسين وفي الجنس نفسه في الحصول

على وظائف والتشجيع على التساوي في الفرض في استخدام الأشخاص والتغلب على التمييز

ضد العمال مالتمييز بين الأفراد كالجماعات العرقية، المهاجرين، اللون، الجنسية ...

3-4- الحد من الفقر : من خلال توفير عمل ودخل إنطلاقاً من مبدأ أن العمل اللائق هو أفضل

ضمان ضد الفقر والإندماج في المجتمع

كما قد يكون هذا العمل الغير لائق يتواجد بكثرة في الاقتصاد الغير موازي (القطاعات الغير رسمية)

مما يدفع بالإهتمام به محاولة بذلك الخروج به من حالة اللا نظام إلى النظامي

4- إيجابيات وسلبيات سياسات في سوق العمل :

توفر سياسة التدخل في سوق العمل جملة من النتائج منها ما هو إيجابي وآخر سلبي ومن جملة هذه النتائج

نذكر :

4-1- إيجابيات سياسات سوق العمل :

تتمثل إيجابيات سياسات التدخل في سوق العمل في :

- توفير برامج تمكن من توفير الحماية للقادرين على الحصول على عمل في الحصول عليه وذلك من

خلال وجود برامج تمكن من الوصول إلى العمال العاطلين عن العمل كبرامج تشغيل الشباب ،أو

عقود ما قبل التشغيل ... ومنح تسهيلات للدخول إلى سوق العمل

- الحد من خطر البطالة وزيادة القدرة الشرائية والذي يمكن تجسيده في هدفين أساسيين هما :

أ- أهداف إقتصادية : من خلال زيادة خلق فرص للعاطلين عن العمل في الحصول على عمل

لائف وزيادة الإنتاج والإنتاجية خلق لمناصب عمل وتحسن في المستوى المعيشي

ب- أهداف إجتماعية : من خلال تحسين إندماج ومشاركة العمالة المنتجة والتي تساهم في زيادة

فرص العمل ومعالجة المشاكل الاجتماعية والتي غالباً ما تكون مصاحبة لإرتفاع معدلات البطالة

وتدني المستوى التعليمي ،المعيشي والصحي

5- العراقيل التي تواجه سياسات سوق العمل النشطة :

تعتبر سياسات سوق العمل كباقي السياسات الأخرى تواجه هي الأخرى الكثير من العراقيل والتحديات ومن بين المشاكل الكبيرة التي تواجه تنفيذ هذه التدخلات تلك التدخلات الناجمة عن سوق العمل والمتمثلة في كيفية إدماج الاقتصاد الغير رسمي والذي يمثل ملاذ أمن عن البطالة لنسبة كبيرة من القوة العاملة في البلدان النامية وتضم العمالة غير الرسمية بين النصف وثلاث أرباع العمالة في هذه البلدان (البلدان الأقل نمواً) بإستثناء العمالة في قطاع الزراعة وتزداد هذه النسبة إذا ما أضيف لها العمالة الزراعية ونجد أن جل العمال في القطاع الغير الرسمي لا تتوفر لديهم أنظمة الضمان الاجتماعي والسلامة المهنية والتدابير الصحية واللوائح الخاصة بظروف العمل ولا حتى حقوقهم في العمل من حيث عدد ساعات العمل والأعمال الشاقة والتمييز والإستغلال ولا حتى الحق في العطل والراحة ...

6- العلاقة بين سياسات سوق العمل النشطة وسياسات الأجور والمفاوضة الاجتماعية :

هناك علاقة وطيدة بين سياسات سوق العمل وسياسات الأجور والمفاوضة الاجتماعية ويمكن إبراز هذه العلاقة في :

أ- تساهم سياسات سوق العمل في سياسة إستبدال الدخل والبدي يتوافق ويتناسب مع المستوى

العام للأجور

ب- توفر سياسات سوق العمل الحد الأدنى للأجور (وثيقة الصلة بالحد الأدنى للأجور) على الرغم

من أنه عامل مثبط لقبول العمل المضاد (مصيدة البطالة لأن فترة البطالة هي التي تكون دافع

لقبول العمل وليس مستوى الدخل) وهذا الأمر إما أن يجعل هذا الشخص في مصيدة البطالة

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

أو أنه يدخر الجهد في العمل لينشط أيضاً وبشكل موازي في السوق الغير رسمي مما يزيد في دائرة الاقتصاد الغير الرسمي

ت- من وجهة نظر الاقتصاد الوطني (إقتصاد جزئي وإقتصاد كلي) تساهم زيادة الأجور في ارتفاع للتكاليف (ارتفاع التكاليف المباشرة من خلال زيادة الأجور وإرتفاع غير مباشر في التكاليف من خلال زيادة الضرائب والإشتراكات ...) مما يضعف القوة التنافسية خاصة بالنسبة للدول الأقل نمواً وخاصة في القطاعات التي تكون فيها منافسة شديدة في الأسعار على الرغم من أن الأجر بالنسبة للعامل يعتبر كمقياس لنوع العمل المقدم ونعلم أن هناك علاقة طردية بين الكفاءة ونوع العمل فكلما كانت هناك كفاءة كلما كان هذا العمل المقدم أكثر وأحسن وكلما كان هناك أجر أعلى وهو ما يكمن في الجدل القائم بين الإقتصاديين حول العلاقة بين الأجور والعمالة والحد الأدنى للأجور والذي خلص إلى أن إذا ما تم تحديد الحد الأدنى للأجور بشكل لائق حسب ونوع العمل وحسب الخدمة المقدمة تتمكن بذلك في تشغيل العمالة الكاملة والحد من الفقر والبطالة والقدرة على إعطاء دفعة قوية للإقتصاد تمكنه من مواكبة الإقتصادات الأخرى في كل الأحوال والظروف

ث- في الكثير من الأحيان تساهم سياسات سوق العمل في توازن إجراءات حماية العمال في بلد ما مثل إجراءات تخفيض الوظائف والتي تساهم في إعادة هيكلة المنشآت والذي يكون من خلال زيادة خطط التقاعد المبكر على الرغم من أن هؤلاء العمال من الفئات التي تكون مشمولة بالحماية وهذا النوع من الإجراءات يعد من أهم الإجراءات للإستغناء الجماعي عن العمال على الرغم من أن الاتفاق عليه كان مع الشركاء الإجماعيين والذين يساهمون بشكل كبير في تصميم

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

وتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة كما يشاركون في مجالس العمل والتدريب وفي بعض

الأحيان يتولون إدارتها بشكل كامل

7- نماذج الوساطة في سوق العمل :

تتمثل نماذج الوساطة في سوق العمل في النماذج الثلاث التالية

أ- النموذج الإعلامي (**Modèle d'information**) : الوساطة تبنى على نموذج

الحياد أي دور الوسيط هنا يكمن فقط في نقل المعلومة إلى الطرفين بشفافية وحياد

ب- النموذج الإنتقائي (**Modèle de sélection**) : الوساطة تبنى على التدخل

التعديلي أي توجيه العروض والطلبات نحو تحسين الإنتاجية مثل تشغيل حاملي الشهادات

ت- النموذج المهيكل (**Modèle de structuration**) : الوساطة تبنى على أساس

صياغة عرض العمل أو الطلب عليه بشكل أفضل كأن يقترح على صاحب العمل بأن يحدد

بكل دقة المواصفات المهنية المطلوبة التي يجب أن تتوفر في طالب العمل وأن يحدد هذا الأخير

بكل دقة ووضوح وشفافية قدراته ومهاراته

وتلعب الوساطة دور كبير في التوفيق بين هذه النماذج الثلاث غير أن الخواص يفضلون النموذج الثالث

(النموذج المهيكل (**Modèle de structuration**) : وتتمثل مؤسسات الوساطة في شبكة

واسعة من المكاتب ووكالات التشغيل وبرامج وآليات لدعم التوظيف كصندوق ضمان القروض للمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة ووكالات تشغيل الشباب و.....إلخ

8- سياسات سوق العمل النشطة للحفاظ على العمال :

تتمثل هذه السياسات في مجموعة الحوافز والسياسات المنتهجة للحفاظ على العمال والعمل وخلق الإنسجام في سوق العمل ويمكن حصر هذه السياسات في الحوافز التالية

أ- **حوافز للحفاظ على العمال** : تتكون برامج سياسات سوق العمل النشطة والتي توفر حوافز

لحفاظ على العمالة المتواجدة من حوافز مالية لأرباب العمل بهدف الحد من الانسحاب من العمل وتعتمد هذه التدابير لفترة من الزمن ومن أبرز هذه التدابير ما تدعو إليه المنظمة " ILO " من دعم للأجور ، تخفيض لتكاليف العمال (مثل عقود ما قبل التشغيل و ، منع عملية التسريح غير الفعالة للعمال الذين كان من الممكن الإبقاء عليهم في مناصبهم

ب- **حوافز لخلق فرص العمل** : وذلك من خلال توفير حوافز لأرباب العمل لزيادة خلقهم لعرض

العمل سواءً للعاطلين أو الغير الدائمين أو بمس فئة معينة

ت- **حوافز للحفاظ والبحث عن العمالة** : تساهم هذه السياسة في تقديم حوافز للبحث عن العمل

والمحافظة عليه من خلال زيادة رفع دخل ذوي الدخل الضعيفة كما تساهم في الحفاظ على

العمال المتشائمين من العمل وذلك من خلال تقديم إعانات مالية وتحويلات والتي تدفع

كمكاملة للدخل من أجل الحفاظ على مستوى معين من الدخل (الحد الأدنى للأجور) مثل

منحة الأجر المتدني (IDR) والتي تقدم على شكل إمتيازات لذوي الدخل الضعيفة أو

الضريبة الإجمالية على الدخل (IRG) أو غيرها من الإمتيازات

ث- **حوافز لتعزيز رأس المال البشري** : تتمثل هذه السياسات في رفع مستوى مهارات العمل من

خلال التكوين الذي يكون موافق ومواكب لمتطلبات سوق العمل وكذا إعادة التدريب

والتربصات وتمس هذه السياسات العاطلين عن العمل والعاملين في نفس الوقت

ج- تحيين الإنسجام في سوق العمل النشطة : تهدف هذه السياسة إلى تحيين الإنسجام في

سوق العمل وذلك من خلال دعم الباحثين عن العمل من خلال برامج الوساطة وتقديم

خدمات الدعم والإرشاد وتوفير المعلومات المتعلقة بحالة السوق

وهناك مجموعة من العراقيل التي تواجه هذه السياسات والمتمثلة في العوامل التي يمكن أن تؤثر في عرض

العمل والتي يمكن حصرها في

- **حجم السكان وهيكله :** يعمل النمو السكاني على نمو العمالة خاصة النشطة منها والتي من

خلالها يتحدد حجم العمالة في سوق العمل

- **الأجر :** تشير النظرية الاقتصادية على أن هناك علاقة طردية بين الأجر وعرض العمل أي كلما

إرتفع الأجر كلما زاد عارضوا الخدمات

- **نسبة السكان في سن العمل :** كلما كانت هذه النسبة كبيرة كلما زاد عدد العاملين القادرين على

العمل وكلما كان هناك تنافس في عرض العمل الشيء الذي قد يكون عائق أمام تنفيذ سياسات

سوق العمل وتنتشر مظاهر الإستغلال للعمال والتخلي عن بعض الحقوق

- **التركيب النوعي للسكان :** يقصد به تركيب السكان من حيث الجنس والعمر

- **الهجرة :** هناك علاقة عكسية بين عرض العمل والمهاجرين الأجانب والأجر وطردية بين المهاجرين

المحليين وعرض العمل والأجر

ثانياً - مؤشرات سوق العمل (Key indicators labor market) :

تعد مؤشرات سوق العمل (KILM) من أهم الأدوات التي يمكن الإعتماد عليها لتحليل سوق العمل وتستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منضومة سوق العمل ، كما تستخدم للحكم على مدى كفاءة منضومات أخرى كمنضومة التعليم والتدريب وتستخدم كذلك لمقارنة الظواهر على المستوى الوطني أو بين مختلف المناطق الجغرافية أو ... ولقد أصدرت منظمة العمل الدولية في سنة 1999 ثمانية عشر (18) مؤشراً خاصاً بسوق العمل وفي الوقت الحالي يوجد هناك عشرون (20)

1- تعريف المؤشر :

يعرف المؤشر على أنه تعبير على شكل رقم أو لفض عن وضع سائد أو عن حالة معينة والذي من خلاله يمكن قياس التغير الحاصل في ظاهرة معينة عبر الزمن

- تعريف مؤشر سوق العمل :

يعرف مؤشر سوق العمل على أنه أداة كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة معينة تنتمي لمنضومة سوق العمل وقد ترتبط بمنضومات أخرى فهي بذلك أداة لتلخيص حالة سوق العمل كما تعتبر وسيلة إنذار مبكرة لسوق العمل

2- أهم مؤشرات سوق العمل (Key indicators labor market) :

أصدرت منظمة العمل الدولية جملة من المؤشرات حول سوق العمل بغية تحسين مراقبة اتجاهات التوظيف الجديد وتعزيز صنع السياسات الخاصة بسوق العمل وتحتوي مؤشرات (KILM) على عشرون مؤشر تتمثل في :

- أ- **نسبة المشاركة في سوق العمل** : وهو يعبر عن النسبة بين السكان في سن العمل الذين يعملون أو يبحثون عن عمل من إجمالي السكان
- ب- **معدل التوظيف للسكان** : كلما كان هذا المؤشر عالي كلما كان يدل على الحالة الإيجابية لسوق العمل ولكن هذا لا يدل على الوضع اللائق للعمل ولهذا نحتاج إلى مؤشر آخر للتعرف على طبيعة العمل مثل الدخل، ساعات العمل، العمل في السوق الموازي، البطالة، ظروف العمل ...
- ت- **وضع التشغيل** : وذلك من خلال التعرف على عدد العمال بأجر، أصحاب الأعمال، العاملون لحسابهم الخاص منسوب إلى إجمالي المشتغلين
- ث- **التشغيل وفق القطاع** : يكون من خلال إحصاء عدد العمال في كل قطاع (قطاع الزراعة، قطاع الصناعة وقطاع الخدمات) ويوضح هذا المؤشر نمو التشغيل وإنتاجاته ومعرفة أي من القطاعات تعتمد عليها وإحصاء الطلب والعرض على العمل
- ج- **التشغيل حسب المهنة** : يعتمد هذا المؤشر لتحليل الفوارق في توزيع الدخل بين الرجال والنساء وفي تخطيط الموارد البشرية خاصة حسب المؤهلات والكفاءات

ح- **المشغولون لبعض الوقت** : يمكن الحكم على نوع الإقتاد حيث نجد أن في الإقتادات

المتقدمة ارتفاع في نسبة العمل لبعض الوقت بسبب مرونة سوق العمل ويمكن حسابهم كنسبة

من إجمالي المشتغلين

خ- **عدد ساعات العمل** : تؤثر عدد ساعات العمل على صحة العامل، إنتاجيته وعلى تكلفة

العمل بالنسبة للمؤسسة وتقدم معلومات مفصلة حول ساعات العمل الأسبوعية على النحو

التالي :

- أقل من 25 ساعة أسبوعياً

- بين 25 و 34 ساعة في الأسبوع

- بين 35 و 39 ساعة في الأسبوع

- بين 40 و 48 ساعة في الأسبوع

- بين 49 و 59 ساعة في الأسبوع

- 40 ساعة عمل في الأسبوع فما فوق

- 50 ساعة عمل في الأسبوع فما فوق

- 60 ساعة عمل في الأسبوع فما فوق

وتفصل البيانات حسب الجنس، المجموعة العمرية ووضع التشغيل كما يمكن من خلالها الحكم

على طبيعة الاقتصاد الفئة الأكثر نشاطاً طبيعياً النشاط الغالب ساعات العمل لكل عامل (تقدير الوضع

الصحي للعامل) و....

د- التشغيل في السوق الموازي : يلعب السوق الغير رسمي دوراً كبيراً في خلق الوظائف والدخول

في الكثير من الدول النامية وهو سوق يفتقر كثيراً إلى الصفة القانونية ولا يوفر للعمل ظروف

عمل مواتية (ظروف عمل رديئة ،عدم وجود نظام حماية إجتماعية ،يفتقر للجمعيات

والتنظيمات العمالية وحتى وإن وجدت قد يكون ممثليها يولون لصاحب العمل)

ذ- البطالة : تعتبر البطالة من أكثر مؤشرات سوق العمل إستخداماً وتشمل الأشخاص فوق سن

العمل (فوق سن معين) ولا يعملون وهم متاحون ويبحثون عن عمل بكل جدية

ر- بطالة شباب : يشير هذا المؤشر للشباب بين 15 و 24 سنة (توجد فوارق في هذا المجال

بحسب البلد وطبيعة الاقتصاد) وهو يعبر عن نسبة الشباب البطالون والذين أعمارهم تنتمي لهذا

المجال من مجموع القوة العاملة

ز- البطالة الطويلة : وهي كل بطالة تكون لسنة أو أكثر كنسبة من القوة العاملة

س- العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت : تعبر عن نسبة الأشخاص العاملين الذين يؤدون ساعات

العمل غير كافية بالمقابل ينشطون في السوق الموازية في عمل يرغبون فيه فهي بذلك تعكس عدم

الإستخدام الأمثل للطاقة الإنتاجية

ش- عدم النشاط : يعبر هذا المؤشر عن نسبة السكان الذين هم في سن العمل ولا يعملون ولا

يبحثون عن عمل ويتم توزيعهم حسب الفئة العمرية من 25 سنة إلى 54 سنة كما يجب معرفة

عدم دخلو هذه الفئة للعمل

ص- التحصيل العلمي والأمية : تكمن أهمية هذا المؤشر في ارتفاع أثر التعليم على أداء سوق العمل

(إكتساب ميزة تنافسية) ويفصل هذا المؤشر القوة العاملة حسب التحصيل التعليمي بالجنس

والفئات العمرية

- ض- متوسط الأجور الشهرية : يعتبر هذا المؤشر من أهم المؤشرات لما يعكسه من مستوى معيشي للعاملين ويمكن ذلك من خلال التعرف على الأجور الإسمية والأجور الحقيقية للعاملين
- ط- تكلفة العمل : تشمل تكلفة العمل تكلفة الأجور المباشرة والتكاليف الأخرى الغير مباشرة
- ظ- إنتاجية العامل : يقيّم مستوى الأداء الاقتصادي
- ع- مؤشر الفقر وتوزيع الدخل : يتم من خلاله مستوى توزيع الدخل الوطني وقياس نسبة الأشخاص الذين يعيشون بدخل تحت مستوى الفقر والذي حدده البنك الدولي عند حدود 1.25 دولار أمريكي في اليوم و 02 دولار أمريكي في اليوم
- غ- مؤشر حراك سوق العمل : يصف هذا المؤشر تدفقات سوق العمل بالنسبة للخبرة العملية للأفراد خلال مدة عملهم في سوق العمل والتي تعني عدد الأفراد الذين يقومون بتغيير أعمالهم أو يتحركون في حالة التشغيل إلى عدمه أو العكس أو خارج القوة العاملة إلى سوق العمل

المحور السابع

سياسات الأجور

والرواتب

سياسات الأجور والرواتب

تمهيد :

تمثل الأجور والرواتب تعويضات نقدية مباشرة يحصل عليها الفرد (العامل) لقاء تضحيته بالجهد والوقت في مكان العمل لإنتاج السلع والخدمات فالأجر والمرتب أو الراتب من ناحية المضمون سواء لكن يختلفان من حيث الاستخدام فالشائع أن المرتبات تطلق على شاغلي الأعمال المكتبية والإدارية بحيث يتم تقييم المرتب على أساس الزمن أو الوقت الذي يمضيه العامل في مكان العمل وتسمى هذه الفئة من العمال بالموظفين أما الأجور فتطلق على شاغلي الأعمال الصناعية والإنتاجية حيث يتم تقييم تعويضاتهم على أساس الكمية المنتجة من سلعة ما أو الوقت (الأجر الساعي) أو عدد مراحل الإنتاج المحققة أكلهم معاً

أولاً - مفهوم الأجور والرواتب :

يختلف مفهوم الأجور عن الرواتب من الناحية الاقتصادية وهما في الأصل وجهان لعملة واحدة

ويمكن تعريف كل من الأجور والرواتب على النحو التالي

1- تعريف المرتب :

يعرف المرتب على أنه ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهرياً كما جرت العادة أن المرتب أو الراتب يطلب على المبلغ الذي يحصل عليه العامل من مكافأة نقدية لقاء ما يبذله من جهد ووقت للقيام بتنفيذ ما يخول له ويكون هذا بالإتفاق مع صاحب العمل أو بوجود تشريع ينظم طريقة وكيفية ومقدار هذا المقابل والذي يكون بالعادة شهرياً ويتكون المرتب من المرتب الأساسي والحوافز أو العلاوات

2- تعريف الأجر :

يعرف الأجر على أنه المبلغ الذي يحصل عليه العامل أو الفرد ويصرف له يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً، فهو بذلك يعبر عن التعويض الذي يدفع لشاغلي الأعمال الصناعية والإنتاجية ويحدد وفق الإنتاجية أو عدد الوحدات المنتجة أو المرحلة الإنتاجية

مما سبق يمكن النظر إلى الأجر أو الراتب من المنظور الاقتصادي هو المبلغ الذي يحصل عليه العامل لقيامه بعمل ما وعند تشغيل هذا العامل لحساب شخص آخر أي ليس لحسابه الخاص، كما قد يتوسع الأجر بالمفهوم الاقتصادي ليشمل جزءاً من دخل صاحب المشروع والذي يقوم بإدارته بنفسه وذلك مقابل قيامه بالعمل تنظيمياً وإدارة

يمكن التمييز بين نوعين للأجر هما :

أ- الأجر الإسمي : هو ما يتقاضاه العامل مقابل وحدة العمل المبذولة بعملة معينة وبأسعار جارية وعلى هذا الأساس نجد أن الأجور الإسمية تتأثر بالمستوى العام للأسعار بالزيادة والنقصان على الرغم من أن الأجير يتقبل التغير في المستوى العام للأسعار بالزيادة أو بالنقصان من دون أن يتقبل الإنخفاض في الأجر

ب- الأجر الحقيقي : يعبر الأجر الحقيقي على مدى قدرة الأجر على تحقيق مستوى معين من المعيشة فهو يعبر بذلك عن القدرة الشرائية للأجر خلال فترة زمنية معينة في تحقيقه لمستوى معين من المعيشة

3- مكونات الأجر :

يتكون الأجر من عناصر ثابتة وأخر متغيرة وهي تختلف من بلد إلى آخر ومن قطاع إلى آخر ومن نظام إلى آخر ومن حالة إلى أخرى مما يمكن من تصنيف الأجور إلى عنصرين رئيسيين هما :

3-1- الجزء الثابت : يتكون هذا الجزء من العناصر التالية

- أ- الحد الأدنى للأجور : وهو المعروف بإسم الأجر الأدنى الوطني المضمون وهو يطبق على جميع النشاطات والقطاعات ، يتم تحديده من طرف السلطة العامة ويتم تطبيقه على جميع العمال والذي يتواءم مع مستوى معيشة العمال والمجتمع بشكل عام وهو يرتبط ارتباط وثيق بالمستوى العام للأسعار
- ب- الأجر الأساسي : يتم تعيين لكل منصب جملة من نقاط الاستهلاكية والتي تحدد عوامل وعناصر المنصب وهي تختلف من منصب إلى آخر حسب مستويات التأهيل وحجم المسؤوليات المخولة في هذا المنصب وطبيعة المنصب والقطاع
- ت- التعويضات الثابتة المرتبطة بالمنصب : هي تعويضات يتم تفيضها بحسب طبيعة العمل والظروف المحيطة مثل منحة الضرر أو الخطر ، تعويض الأقدمية والخبرة ، المنح العائلية و... إلخ

3-2- الجزء المتغير : تتمثل في مجموعة المنح أو الأجور التي تمنح والتي تكون متغيرة من حيث الكمية

والدوام والإستقرار وهي تتمثل في الغالب في التعويضات والجوائز

4- أنواع الأجور : تكمن أنواع الأجور في

- أ- الأجر الزمني : يحتسب على أساس الزمن
- ب- الأجر الإنتاجي : يحتسب على أساس عدد الوحدات المنتجة
- ت- الأجر النقدي : يعتمد على أساس ما يحصل عليه من نقود ويعتمد ذلك على القدرة الشرائية للوحدة النقدية
- ث- الأجر الكلي : وهو يعبر عن مجموع المخصصات النقدية لتغطية الأجور وعند طرح جميع المقتطعات كالضرائب نتحصل على الأجر الصافي
- ج- الأجر الفردي : ويقصد به ما يحصل عليه الفرد من صافي الدفع

ثانياً - أشكال الأجور : تأخذ الأجور أشكال متعددة نذكر منها

1- أجر الوقت :

يعد أجر الوقت أفضل تعبير عن ثمن العمل أو عن قيمة قوة العمل المقدم حيث يتم تحديد أجر الساعة لثم بعدها إحتساب أو تحديد أجر العامل بقدر الوقت الذي يقضيه في العمل في المؤسسة أو المنظمة حيث يكون العامل تحت تصرف صاحب العمل للقيام بأعمال معينة خلال فترة زمنية معينة (وقت العمل) لقاء أجر معين تم التفاهم عليه

ويعتبر هذا النظام ملائم يمكن المنظمة من التحكم في الوقت وقد يرغب العامل في الحصول على

أجر أكبر فيضطر للعمل لوقت أكبر وللحفاظ على العامل تمّ تحديد حدّ أعلى لساعات العمل

اليومية داخل المنظمة ، كما تعتبر نظم الأجور التي تحدد على أساس ساعات العمل شائعة

الإستخدام في أغلب المنظمات وقد جرت العادة حسب هذا النظام أن يحدد معدل أجر الساعة

الواحدة كأساس في إحتساب الأجر الكلي

1-1- الحالات التي يكون فيها الأجر الزمني (أجر الوقت) فعال :

يكون أجر الوقت مناسب وفعال عندما :

2- يصعب تحديد كمية الإنتاج الخاصة بكل فرد على حدى

3- تكون نوعية الإنتاج أهم بكثير من حجمه

4- يكون العمل غير منظم باستمرار ولأسباب لا علاقة للعاملين بها

1-2- مزايا أو إيجابيات أجر الوقت :

يتمتع أجر الوقت بجملة من المزايا تتمثل في :

أ- تضمن للعاملين دخل محدود ومضمون ومعروف يمكنه من موازنة مستواه المعيشي حسبه

ب- سهولة فهم وإستخدام هذا النظام من طرف العام والخاص

1-3- سلبيات أو عيوب أجر الوقت :

لكل نظام إيجابيات وسلبيات كل حسب وجهة نظره لهذا النظام ومن جملة سلبيات هذا النظام نذكر :

أ- يعجز هذا النظام أن يكون حافزاً للعمال لبذل المزيد من الجهد كونه في بعض الحالات لا يميز

بين جهد العمال خاصة في منح المكافآت والعلاوات الفعلية والفعالة وبذلك فهو لا يحفز

على المبادرة والإبداع

ب- تصعب عملية توزيع التكاليف على تكاليف المنتجات من السلع والخدمات

2- أجر المردودية (أجر القطعة) :

يقوم هذا النظام على تحديد الأجر على أساس عدد الوحدات المنتجة أو على أساس عدد المراحل التي مرّ بها الإنتاج، ويعتبر هذا النظام من أشكال الأجر كأجر تحفيزي ويتحدد على أساس عدد القطع أو الوحدات المنتجة من طرف العامل أو على أساس عدد المراحل

2-1- مزايا أو إيجابيات أجر المردودية (أجر القطعة) :

يتمتع أجر القطعة بمجموعة من المزايا تتمثل في :

- أ- يخفف من شعور العامل بإستغلاله من طرف صاحب العمل ويحفزه على زيادة الإنتاج
- ب- يساعد في زيادة وتيرة العمل والإستخدام المجدي للوقت حيث يدفع العامل للحصول على أكبر أجر ممكن وعلى هذا الأساس يبذل كل جهده لإنتاج أكبر كمية ممكنة في حدود طاقته
- ت- يساهم في تخفيض العمل غير الإنتاجي من خلال سعي كل عامل على بلوغ قدر معين من الإنتاج
- ث- يسهل عملية ربط الأجر بالإنتاج ويحقق بذلك عدالة أكبر في الأجر بين العمال
- ج- يبدن تكاليف الإنتاج من خلال تقسيم التكاليف الثابتة على أكبر حجم إنتاج ممكن

2-2- سلبيات أو عيوب أجر المردودية (أجر القطعة) :

تكمن سلبيات هذا النظام في :

- أ- تقلل من فاعلية الإدارة في التفكير بإيجاد الوسائل الفعالة للرفع من معدلات الكفاءة الإنتاجية
- إعتقاداً منها أن الكفاءة في هذا النوع من أشكال الأجر يكمن في الوصول إليه بصورة تلقائية
- نتيجة سعي العامل لبلوغ أكبر حجم إنتاج ممكن

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

- ب- قد يساهم نظام الأجر على أساس القطعة في هدر الموارد من خلال الإنتاج بكميات كبيرة مما يؤدي إلى زيادة العرض وبالتالي إنخفاض الأسعار وإهدار للموارد الإقتصادية ، كما قد يكون هذا الإهدار على شكل تشغيل للآلات والمعدات والعمال بأكبر من طاقتها
- ت- أثبتت التجارب أن الأجر ليس الحافز الوحيد لزيادة الإنتاج والإنتاجية والقوة التنافسية وحتى ولو تم الإعتماد عليه فيجب أن يتزامن مع :

1- وجود رغبة لدى الفرد في تحسين دخله وليس على حساب أي شيء يهدر الموارد

2- وجود مقاييس تضمن وبدقة ربط مستوى الأداء بمعدل الأجر

3- أجر الحوافز :

يقوم نظام أجر الحوافز على أساس تحديد أجر ثابت مضاف إليه مكافأة تكون دائماً مرتبطة بتحسين الأداء والمردودية بهدف تحسين الإنتاج وتحسين أجور العمال وزيادة أرباح أصحاب العمل تجدر الإشارة إلى أنه مهما يكن أسلوب التحفيز المعتمد فإن حساب المكافأة التي تعطى للعامل الذي يتجاوز إنتاجه الحد المتفق عليه يضمن أن تكون الزيادة في الأجر الذي يحصل عليه العامل أقل من زيادة الإنتاج التي يحققها أي أن العلاوة التي يتحصل عليها العامل نتيجة تجاوز حد الأداء أقل من الربح الإضافي الذي تحققه المنظمة

3-1- أنظمة أسلوب الحوافز : يعتمد أسلوب الحوافز على مجموعة من الأنظمة تتمثل في :

- 1- مشاركة العمال في النتائج المالية للمؤسسة : ويتخذ هذا الأسلوب أشكال مختلفة تتمثل في
أ- نظام المشاركة بالأسهم : أي أن العامل يمنح حق الإكتتاب وهو ما يعرف بأسهم العمل (Action de travail) ويصبح بذلك العمال شركاء في رأس المال ويحصلون إضافة إلى أجورهم على عوائد من أسهمهم تتناسب ونتائج عمل المؤسسة
- ب- نظام المشاركة العمالية : وهو أسلوب مطبق في إنجلترا ويكون فيه العمال مشاركون الأرباح مع منحهم حق تحويل حصتهم من هذه الأرباح المحققة إلى أسهم كما يمكنهم أن يتقاضوها نقداً
- 2- نظام مكافأة الإنتاج : في هذا النظام يحصل العمال على زيادة في أجورهم لقاء تحسين الإنتاجية من دون أن يؤدي ذلك مشاركتهم في رأس المال

4- خصائص النظام السليم للأجور :

يؤثر ويساهم النظام السليم للأجور في تنافسية ومكانة المنظمة مثل نوع العاملين والرضى الذي يبدونه وربحية المنظمة لذا يجب أن يتمتع نظام الأجور الأنجع والسليم بمجموعة من الخصائص يمكن حصرها في :

1- **العدالة** : هي شرط أساسي لنجاح وإستمرارية أي نظام على الرغم من أنها حالة معقدة متعددة الأبعاد وتكون هذه العدالة داخلية وخارجية :

أ- **العدالة الداخلية** : تتمثل هذه العدالة في العدالة داخل المنظمة وبين الوظائف المختلفة حيث يؤخذ بعين الإعتبار مجموعة من الميزات التي تتوفر في العمال من مؤهلات ،والخبرة وإحترام السلم التسلسلي في تقسيم الأجور والمكافآت

ب- **العدالة الخارجية** : يعني بها العدالة مع الأجور التي تمنحها المنظمات الأخرى لنفس الوظائف حتى يضمن عدم هروب اليد العاملة

ت- **القيمة المكافئة** : تضم كل من العدالة الداخلية والعدالة الخارجية وهذه القيمة قد تمكن من إكتشاف التمييز المعتمد الذي قد يمنح عن بعض الوظائف كالتمييز بين النساء والرجال عن نفس العمل وبأجر مختلف

2- **الوضوح** : يقصد بالوضوح بأن يكون النظام المتبع في تقسيم الأجور والرواتب خاضع لقواعد وأحكام واضحة تخلو من الغموض والتعقيد بحيث يتسنى لكل شخص فهم الأساس الذي تم الإعتماد عليه في تقسيم وتحديد الأجور

3- **الشفافية** : يقصد بالشفافية بأن يكون النظام مكشوف بعيد عن كل أشكال الغموض كون السرية غالباً ما تستخدم للتعتيم على التحيز الفاضح واللا عدالة بين العمال

4- الإستقرار والثبات : وذلك بأن تكون الأجور تتميز بالثبات ولإستقرار النسبي و لا يتم تغييرها

إلا عند توفر شروط تستدعي ذلك

5- الإرتباط بالأداء الفعلي للفرد : الأجر والتعويض السليم من وجهة نظر الإدارة والموظف نفسه

هو أجر يعوض الفرد عن الأداء الفعلي الذي يقدمه فالموظف إذا لم يستلم مكافأة يستحقها

فعالاً أو يستلم مكافأة لا يستحقها فعالاً سوف يسخط على نظام المؤسسة ويستحقها وينظر

إليها نظرة اللا عدالة واللا نظام ولتحقيق إرتباط الأجور بالأداء الفعلي للعامل يجب :

أ- تحديد مبلغ الأجر في ضوء القيمة الوظيفية للمنظمة (المؤسسة)

ب- تحديد العلاوة أو المكافأة والمزايا على أساس الأداء الفعلي للوظيفة

ت- إعتداد أنظمة مشاركة بالأرباح أو حقوق للحصول على أسهم في الشركة وهي صيغة

تتخذها الكثير من الشركات الكبرى

ثالثاً - الأجور في الفكر الإقتصادي :

تختلف وجهات نظر الإقتصاديين للأجور باختلاف الحقبات الزمنية وإختلاف المدارس ومن جملة

المفكرين نذكر :

1- نظرية حدّ الكفاف :

من بين أهم الإقتصاديين الذين تطرقوا لهذه النظرية نذكر

1-1- كينساي : يرى كينساي أن معدل الأجر إذا هبط تحت مستوى الكفاف فهذا يؤدي إلى

هجرة العمال وبالتالي زيادة المناصب الشاغرة وزيادة الطلب على العمل مما يدفع بزيادة الأجر

ليصل إلى مستوى حدّ الكفاف مرة أخرى

1-2- آدم سميث : كان رأي آدم سميث بين العمل بنظرية حدّ الكفاف و بين الاعتقاد أن الأجر

يتحدد وفق آلية السوق (العرض العمل والطلب على العمل) وتمكن من تقسيم المجتمعات

إلى قسمين حيث أن نظرية حدّ الكفاف تنطبق على المجتمعات ذات الموارد الذاتية الثابتة

أما نظرية عرض العمل والطلب على العمل (الإعتماد على آلية السوق في تحديد الأجر) فتعتمد على

المجتمعات ذات الموارد المتغيرة

1-3- ريكاردو : كان ريكاردو ينظر إلى العمل وكأنه سلعة كباقي السلع تباع وتشترى والتي تزيد

قيمتها وتنقص وله ثمن طبيعي و ثمن سوقي وهما يعبران عن تكاليف العيش في حدّ الكفاف

والعفاف ويمكن تحديد هذا الأجر بثمان المواد الغذائية الزراعية الأساسية وعلى هذا الأساس

كان الأجر يتأثر بسعر المواد الغذائية الزراعية الأساسية بالزيادة والنقصان وبالتالي لا مفر

للعامل في العزوف عن العمل بحجة الأجر لا يكفي لعيش الكفاف وهو ما أطلق عليه إسم

الأجر الحديدي

يمكن القول أن مفكري هذه النظرية يرون أن الأجر هي ثمن لخدمات عنصر العمل وتحدد بأدنى حد

للمستوى المعيشي والذي يسمى بحد الكفاف وهو الشيء الذي لا يمكن العامل من الإنجاب بالقدر الذي

يضمن إستمرار عرض العمل في مقابل الطلب عليه وهو ما يسمى بالثمن الطبيعي للعمل أو الأجر الطبيعي

2- نظرية رصيد الأجر :

تعتبر هذه النظرية تكملة للنظرية السابقة حيث تنص هذه النظرية أن معدل الأجر يتوقف على طبيعة

العلاقة الموجودة بين عدد السكان ورأس المال حيث يؤدي زيادة عدد السكان والمتزامن مع إرتفاع رأس المال

المخصص للأجر إلى زيادة عرض العمل مما يتسبب في إنخفاض في الأجر وذلك كون أن " عدد السكان

يتزايد بمتتالية هندسية بينما عائد رأس المال يتزايد بمتتالية حسابية " وهو الرأي الذي ناد به " جون

ستيوارت ميل " حيث أن عدد السكان يزيد بمعدل يفوق المعدل الذي يزيد به عائد رأس المال

3- النظرية الماركسية للأجر :

يرى كارل ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجه وأن لكل سلعة قيمتين قيمة

إستعمالية وقيمة تبادلية وهو ما ينطبق على العمل كسلعة ويتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة

لإنتاج وسائل العيش الضرورية لإستمرار الطبقة العاملة

كما يرى كارل ماركس أن وجود عدد من العمال عاطلين عن العمل يمنع من إرتفاع الأجور عن الحد الأدنى للكفاف وأن المحرك الأساسي لسوق العمل هو الإستثمار فزيادة حجم الإستثمارات يزداد الطلب على العمل وتنخفض البطالة وبالتالي فهو وصل إلى نتيجة مفادها أن البطالة دالة تابعة لحجم الإستثمار وترتبط بينهما علاقة عكسية

4- النظرية الكلاسيكية :

حسب قانون ساي للمنافذ نجد أن " العرض يخلق الطلب الموافق له " وأن التوازن الثابت يكون عند حد التوظيف الكامل وأن أي توازن دون التوظيف الكامل يعتبر توازن غير مستقر ويكون العمل على إعادته للتوازن عند التوظيف الكامل ولا يكون ذلك إلا إستناداً على قانون العرض والطلب فوجود بطالة يستدعي تخفيض في الأجر أو تسريح لبعض العمال فهم بذلك يقبلون على تخفيض الأجور على أن لا يسرحوا من وظائفهم ، وكذلك هو الشأن بوجود تنافس بين العمال مما يساهم في تخفيض التكاليف الشيء الذي يحقق أرباح أكبر لصاحب العمل مما يدفعه للتفكير في التوسع في الإنتاج بزيادته للإستثمارات وخلق مناصب عمل لتحقيق المزيد من الأرباح وبالتالي الحد من البطالة وهذا التوازن يعتبر توازن مستقر ما لم تتدخل الدولة في تحديد الأسعار والأجور وعلى هذا الأساس ترى النظرية الكلاسيكية عدم تدخل الحكومة " الدولة " في السوق وأن وظيفة الدولة هي توفير الأمن فقط (الدولة الحارسة)

5- التفسير الكينزي للأجور :

تقوم النظرية الكينزية على ضرورة تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي والتركيز على جانب الطلب الكلي الفعال وتحليل ظاهرة البطالة من منظور قصير الأجل ولقد توصل كينز إلى أن الرأس مالية فقدت قدرتها الذاتية على التوازن وتحقيق التشغيل الكامل وأن البطالة تعود إلى نقص الطلب الكلي الفعال وأن عدم

التطابق بين الإدخار والإستثمار هو أمر حتمي بسبب إتجاه معدل الربح للإخفاض (للتناقص) نتيجة لإخفاض الإنتاجية الحدية لرأس المال والثبات النسبي لمعدل الفائدة والراجع للعوامل النفسية التي تؤثر في توقعات المستثمرين كخطر الإفلاس أو الخسارة أو ... والتي تكون عائق أمام تحقيق التشغيل الكامل والإستغلال الكامل للموارد ولهذا دعى كينز لضرورة تدخل الدولة بتخفيض سعر الفائدة وتخفيض للضرائب ومن خلال الزيادة في الإنفاق العام من أجل تخفيض تكاليف الإنتاج وزيادة الإستثمارات

6- نظرية إنتاجية العمل :

مبدأ هذه النظرية أنه كل من يشترك في الإنتاج يكون له منه نصيب يعادل إنتاجيته أي يكون له نصيب بقدر مساهمته في تكوين ذلك الإنتاج وبحسب أنصار هذه النظرية فإن هذا الأجر بمثابة ثمن للعمل ويتحدد هذا المستوى من الأجر مباشرة بإنتاجية العمل ومن أبرز من ينادي بهذا المبدأ هو " جون باتيست ساي " وهو من وضع أساس نظرية إنتاجية العمل إذ كان ينظر للأجر على أنه المكافأة التي تقدم على الخدمة الإنتاجية التي يقدمها العامل وفي أواخر القرن التاسع عشر حلت نظرية القيمة محل نظرية التكلفة وترتب على ذلك مفهوم جديد بأنه ليس للسلعة قيمة إلا إذا كانت تحمل قيمة إستعمالية نافعة ومطلوبة في السوق وليس لعوامل الإنتاج إلا قيمة مشتقة من قيمة السلعة التي تسهم في الإنتاج وبالتالي ما يحدد الأجر هو إنتاجية العمل

وفي بداية القرن العشرين طور كل من ج.ب. كلارك ،فون فيزر وهانس ماير هذه النظرية وقالوا بأن ما يحدد الأجر ليس إنتاجية العمل ولكن إنتاجية الوحدة الأخيرة من العمل أو ما يسمي بالإنتاجية الحدية للعمل

7- النظرية الاجتماعية للأجور :

يرى أنصار هذه النظرية أن الأجور هي أداة من أدوات توزيع الناتج وأن مستوى تحديد الأجور يعتمد

على عاملين إثنين هما :

أ- إنتاجية العمل الاجتماعي

ب- الوزن الاجتماعي للطبقة العاملة

وهي تفسر التغير في الأجور في مدى قوة التنظيم النقابي العمالي في المفاوضات مع منظمات أصحاب

العمل والحكومات للوصول لأجر يرضي جميع الأطراف

8- نظرية الأجور المنظمة :

بحسب هذه النظرية يتحدد الأجر من خلال التفاوض الفردي بين العمال وأصحاب العمل وكون

العامل في موقف تفاوضي ضعيف ونتيجة لزيادة دور المنظمات النقابية العمال في تحقيق حقوق ومطالب

العمال أصبح مستوى الأجور يتحدد بالمفاوضة بين المنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل، ونتيجة

للدور الفعال الذي تلعبه الأجور في تحقيق مستوى معيشي، صحي وتعليمي ودوره الفعال في الإقتصاد

الوطني أصبح من الضروري تدخل الحكومات في المفاوضات الشائبة لتصبح مفاوضات ثلاثية بين المنظمات

العمالية، منظمات أصحاب العمل والحكومات وأصبحت الحكومات تقوم بدور المنظم لمستويات الأجور

والرواتب في الكثير من الأحيان من خلال سن أحكام وتشريعات لهذا الغرض

المحور الثامن

العمل وحقوق

الإنسان الاقتصادية

والاجتماعية

العمل وحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية

يعتبر توفير الأمن والإستقرار والسلام في البلد من أهم الإلتزامات المترتبة على الدولة ومن أهم المهام التي تسعى لتحقيقها الدولة ، كما يعد العدل والمساوات بين أفراد المجتمع وتوفير الأسس الضرورية للعيش بكرامة وحرية من الأولويات الواجب توافرها لتواجه أفراد المجتمع الواحد وتكافله فهي بذلك تعبر عن مجموع حقوق الإنسان الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية الضرورية لحياة كريمة الواجب توافرها لما تتمتع به من خصوصية تجعلها مرتبطة بكيان الإنسان ، كما أنه يترتب على الحرمان منها حدوث إضطرابات في البلاد و دخولها في حالة من الفوضى و العنف ،وتتمثل هذه الحقوق في الحق في : العمل ، الضمان الإجتماعي ،الصحة ،التعليم ،الغذاء ،المياه ،السكن ،الخدمات والمشاركة في الحياة الثقافية

وتشكل هذه الحقوق في الواقع منطلقاً أساسياً للحقوق المدنية والسياسية حيث لا يمكن للإنسان أن يمارس حقوقه السياسية وهو يعاني من البطالة ،الفقر ،التشرد ،الجهل والمرض ومن هذا المنطلق فرضت هذه الحقوق نفسها كمبادئ أساسية ثابتة في جميع دساتير البلدان في العالم على الرغم من أن تطبيق هذه الحقوق يتفاوت بين الدول بحسب درجة التطور والوعي فمثلاً الشعب الألماني يقر بأن حقوق الانسان غير قابلة للإنتقاص كقاعدة أساسية للتعايش في كل مجتمع وهو أيضاً ما ينص عليه الدستور الألماني في المادة الأولى منه بقوله أن كرامة الإنسان لا يمكن المساس بها وهو من حق جميع الناس المقيمين على أراضيها بغض النظر عن أعراقهم ،أجناسهم أو معتقداتهم أو أي معتقدات أخرى بل مجرد أنهم بشر

إن عدم قيام الدول بتوفير هذه الحقوق لمواطنيها يشكل مخالفة صريحة لحقوق الإنسان و منافيا لما نصت عليه العهود و المواثيق الدولية بهذا الصدد كما قد يؤدي إلى حدوث إحتجاجات شعبية قد تتطور إلى النزاع ، الفوضى و العنف مما يهدّد الأمن و الاستقرار في البلاد.

أولاً- التعريف بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و ذكر أهم هذه الحقوق :

1- تعريف حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية :

تعرف حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية على أنها مجموعة الحقوق اللازم توافرها لضمان الحياة الكريمة للإنسان والتي من شأنها أن تؤمن سبل الحياة الكريمة من رعاية صحية ، عمل ، تعليم ، غذاء مياه ، مسكن ، ضمان إجتماعي ، حياة أسرية مناسبة والمشاركة في الحياة الثقافية

2- أهم حقوق الإنسان الاقتصادية ، الاجتماعية والثقافية :

من جملة أهم حقوق الإنسان الواجب توافرها لوجود حياة كريمة كما سبق ذكره نذكر :

- الحق في الصحة : من خلال الحق في الحصول على الرعاية الصحية الجيدة و إقامة المنشآت

الصحية في كافة المناطق و توفير البيئة الصحية المناسبة و الحماية من المخاطر الصحية و الأمراض

المعدية و المحافظة على السلامة الجسدية و النفسية

- الحق في العمل : و يتضمن توفير فرص عمل مناسبة وفقاً لمبدأ تكافؤ الفرص مع الحق في إختيار

العمل و الحصول على الأجور العادلة و الإجازات و العطل و توفير بيئة عمل صحية ملائمة و

الحق في الإضراب و تشكيل النقابات العمالية

- **الحق في التعليم** : من خلال توفير التعليم لجميع الناس و في كافة المراحل الدراسية بحيث يكون إلزامياً و مجاناً في المراحل الأولى من التدريس و إقامة المدارس و المنشآت التعليمية في كافة المناطق.
 - **الحق في توفير المعيشة المناسبة** : و يشمل ذلك توفير الغذاء و الماء و الصرف الصحي و الملابس و المسكن الملائم الذي تتوافر فيه الاحتياجات المنزلية اللازمة
 - **الحق في الحماية الأسرية** : و يتحقق من خلال صون الحقوق المرتبطة بالشخصية كالزواج دون إكراه و توفير الثبوتيات الشخصية و حماية الأمومة و الطفولة
 - **الحق في الضمان الاجتماعي** : و ذلك من خلال الحق في التأمين من البطالة و المرض و الحوادث و العجز و الشيخوخة و تقديم الإعانات المالية و الرعاية الاجتماعية
 - **الحقوق الثقافية** : تتمثل في إتاحة الفرصة للمشاركة في الحياة الثقافية و الحصول على الفوائد المترتبة عليها و تشجيع البحث العلمي و حماية حقوق الملكية المادية و الفكرية للمؤلفين في المجالات العلمية و الثقافية المختلفة
- إن كل دولة ملزمة بتطبيق و احترام هذه الحقوق لما تتصف به من خصوصية تجعل منها ضرورة إنسانية حيث أن إهمال بعض وكل هذه الحقوق سيؤدي إلى غليان شعبي و وقوع أحداث عنف و اضطرابات في البلاد
- فانتشار البطالة يكون سبب مباشر في وقوع العديد من الثورات والتي شاهدها العالم منذ القدم وحتى في وقتنا الحالي وكذلك هو الشأن بالنسبة للفقير و غياب العدالة بين أفراد المجتمع

ثانياً : العهد الدولي الخاص بحقوق الإنسان الاقتصادية و الإجتماعية

يعد كل من ميثاق الأمم المتحدة ،الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية ،الاجتماعية والثقافية الأسس القانونية للحقوق الاقتصادية ،الاجتماعية والثقافية للإنسان بحيث يعتبر ميثاق الأمم المتحدة أول من نصل على توفير وتحقيق هذه الحقوق ثم بعد ذلك جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 محدداً بذلك الحقوق المدنية ،الثقافية ،الإقتصادية ،الإجتماعية والسياسية والتي ينبغي أن يتمتع بها جميع البشر ثم يليه بعد ذلك العهد الدولي الخاص بحقوق الإنسان الاقتصادية والإجتماعية والثقافية

صدر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية ،الإجتماعية والثقافية عن الجمعية العامة للأمم

المتحدة بموجب القرار رقم 21 الصادر بتاريخ 16 ديسمبر 1966 والذي بدأ تنفيذه ابتداءً من 03

جانفي 1967 ولقد صادقت أكثر من 160 دولة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية

،الإجتماعية والثقافية وأبدت دول عديدة إلتزامها بهذه الحقوق وإدراجها في الدساتير الوطنية والقوانين الداهلية

ويتضمن العهد الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية ،الإجتماعية والثقافية معايير تلزم الدول التي صادقت عليه

بإتخاذ ما يلزم من تدابير وإجراءات وتشريعات من أجل إحترام وحماية وتنفيذ الحقوق الاقتصادية ،الإجتماعية

والثقافية كما يلزم هذه الدول بتكريس أقصى ما تسمح به مواردها المتاحة وبأكثر الطرق فاعلية وسرعة

لكفالة أعمال حقوق الإنسان والتي تتمثل في :

- حق كل فرد في فرصة عمل يكسب منها رزقه وفي ظروف عمل تحق له السلامة والصحة أثناء العمل

- التمتع بحقوق الحريات النقابية

- الحصول على الضمان الإجتماعي وحماية الأسرة

- الحق في السكن وكساء ملائمين

- التحرر من الفقر وتلقي الرعاية الصحية
- الحصول على التعليم العام مجاناً
- المشاركة في الحياة الثقافية، النشاط الإبداعي والإستفادة من تطور البحث العلمي
- كما يلح العهد الدولي ويشددة على تجنب التمييز بين البشر بسبب العرق أو اللون أو العقيدة أو الجنس أو الرأي السياسي أو التوجه الديني أو ما شابه ذلك والمساوات بين الذكور والإناث في التمتع بجميع الحقوق الإقتصادية، الإجتماعية والثقافية

ثالثاً : حقوق الإنسان الإقتصادية والإجتماعية والثقافية :

يتكون العهد الدولي للحقوق الإقتصادية، الإجتماعية والثقافية من خمسة أجزاء تحتوي على ثلاثون مادة إختص الجزء الثالث منها بتحديد الحقوق الإقتصادية، الإجتماعية والثقافية وأهم هذه الحقوق نذكر :

- 2- الإقرار بالكرامة لجميع البشر
- 3- للناس جميعاً حقوق ثابتة ومتساوية تسودها الحرية والعدالة والسلام العالمي
- 4- تنبثق حقوق الإنسان من الكرامة المتأصلة في الإنسان
- 5- يجب أن يتمتع كل إنسان بالحرية وأن يتحرر كل البشر من الخوف والفاقة (الفقر)
- 6- كل فرد مسئول عن السعي إلى تعزيز ومراعاة حقوق غيره من الأفراد الآخر ين والجماعة التي ينتمي إليها
- 7- لكل شخص الحق في أن تُتاح له فرصة كسب رزقه من عمل يختاره أو يرتضيه بحرية
- 8- على الدول توفير برامج التوجيه والتدريب التقني والمهني والأخذ بسياسات وتقنيات تحقق التنمية الإقتصادية و الإجتماعية بشكل مطرد بما يؤدي إلى العمالة الكاملة والمنتجة في ظل شروط تضمن للفرد حرياته السياسية والاقتصادية

9- تضمن كل دول حق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل:

أ - مكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى تتمثل في :

a. أجراً منصفاً ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز وخاصة بين النساء

والرجال

b. عيشاً كريماً لهم ولأسرهم

ب - ظروف عمل تكفل السلامة والصحة

ج - تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا

لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

د - تحديد أوقات الفراغ والراحة وتحديد معقول لساعات العمل وإجازات دورية مدفوعة الأجر

ومكافآت عن أيام العطلات الرسمية

10- الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها دون قيد أو شرط

11- حق النقابات في ممارسة نشاطها بكل حرية وشفافية

12- الحق في الإضراب عن العمل

13- حق كل شخص في الضمان الاجتماعي والحق في التأمينات الاجتماعية

14- حماية ومساعدة الأسرة وأن ينعقد الزواج برضا الطرفين ودون إكراه

15- توفير حماية خاصة للأمهات أثناء الحمل وبعد الولادة

16- حماية ومساعدة جميع الأطفال والمراهقين من الاستغلال مهما كان نوعه

17- حق كل شخص في مستوى معيشي كاف له ولأسرته يضمن له عيشة كريمة

18- حق كل إنسان فيما يفي باحتياجاته من الغذاء والكساء والمسكن

19- الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية

20- الحق في تأمين نمو الأطفال نمواً صحيحاً

21- الحق في تحسين جميع جوانب الصحة البيئية

22- الحق في الوقاية من الأمراض وعلاجها ومكافحتها

23- الحق في تأمين الرعاية والخدمات الطبية في حالة المرض

24- الحق في التعليم وإتاحته للجميع من دون تمييز

25- كفالة إلزامية ومجانبة التعليم الابتدائي للجميع ومن دون تمييز

26- الحق في المشاركة في الحياة الثقافية

27- الحق في التمتع بفوائد التقدم العلمي

28- إحترام حرية البحث العلمي والنشاط الإبداعي

أن تمكين جميع الأفراد المقيمين على إقليم الدولة من التمتع بهذه الحقوق يعتبر قمة الرقي الإنساني

والتقدم الأخلاقي ويمكن من تعزيز القيم الإنسانية في المجتمع و يضعف من النزعة العنصرية بين مؤسساته

وأفراده.

رابعاً - إلتزامات الدول المنبثقة عن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية :

هناك إجماع عام على تعريف وضبط مسؤولية الدول الأطراف في مجال حقوق الإنسان عموماً على

ثلاثة مستويات تتمثل في :

- الإلتزام باحترام الحقوق : من خلال السعي لتوفير وتطبيق هذه الحقوق لتحقيق حياة كريمة لجميع

أفراد المجتمع دون تمييز ولا تفریط

- الإلتزام بحماية هذه الحقوق : تتمثل حماية هذه الحقوق من خلال إقامة قوانين وإدماجها في

الديساتير حتى يكون تطبيقها والإلتزام بها حق مشروع

- الإلتزام بإعمال أو إحقاق أو تفعيل هذه الحقوق : (أي جعلها واقعاً حياً ملموساً)

إن ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة الثانية من العهد الدولي لحقوق الإنسان الإقتصادية

،الإجتماعية والثقافية يوضح ويؤكد على أن الإلتزام الرئيسي والأساسي للدولة المصادقة عليه هو إتخاذ

خطوات وإجراءات وتدابير لضمان التمتع الفعلي والتدریجي والفعال للحقوق المعترف بها في العهد

الدولي والسابقة الذكر

كما يفرض العهد الدولي إلتزام الدول على التحرك بأكبر قدر ممكن من السرعة والفاعلية نحو تحقيق

الحقوق الواردة فيه و أن تقوم بالخطوات اللازمة لضمان التمتع الفعلي بالحقوق المقررة فيه تدریجياً وبأقصى

ما تسمح به إمكاناتها المتاحة وأن تسلك في ذلك كل السبل المناسبة وخصوصاً إعتتماد التدابير التشريعية

كما ألزم الدول بتمكين سكانها من ممارسة الحقوق الواردة فيه كافة بغير تمييز والمتمثل في العرق أو

اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو

الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب ونصت المادة 16 من العهد الدولي عل إلزامية تقديم تقارير عن

التدابير التي تكون قد إتخذتها والدول المصادقة عليه وعن التقدم المسجل على طريق ضمان إحترام الحقوق الواردة في هذا العهد

خامساً : مزايا الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية :

إن طبيعة الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية توفر لها بعض المزايا الخاصة بها ومن جملة هذه المزايا نذكر :

- **تتطلب نشاط ايجابي** : وذلك من خلال عمل الدولة على توفير فرص العمل و التعليم و الغذاء

لجميع الأفراد بصفة متساوية كل حسب مؤهلاته وطبيعة العمل

- **تتطلب موارد كبيرة** : إن تلبية الحقوق الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية يتطلب إمكانيات و موارد

مالية ضخمة بحيث تتفاوت هذه القدرات و الإمكانيات بحسب قدرة الدول على تقديمها وتوافر الموارد

لديها ودرجة التقدّم و الرقي و مدى وعي الحكومة و الأفراد و إحترامهم لحقوقهم وواجباتهم

- **تتطلب إجراءات ذات صلة** : إن توفير الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لكامل فئات

المجتمع يتطلب اتخاذ إجراءات مرتبطة بها و مكّملة لها فقد تقوم الدولة بتقديم التعليم المجاني للفئات

العادية في المجتمع لكن لا تتخذ الإجراءات و السياسات الكفيلة بإتاحته لذوي الإحتياجات الخاصة

مثلاً مما يؤدي إلى التفريط في حقوق تلك الفئة و بالتالي إتساع الهوة بين فئات المجتمع ولذلك فلا بد

أن تعمل الدولة على وضع خطط و تنفيذ إجراءات تضمن توفير التعليم لذوي الإحتياجات الخاصة

أيضاً

- ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحياة الأفراد : تشكل الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و السياسية
- إحتياجات أساسية لحياة لإنسان بحيث يترتب عن غياب أي حق منها خلل واضح في حياة المجتمع
- يمكن إلتماسه من خلال تدني المستوى المعيشي أو إنتشار الجوع و المرض و الفقر و الجهل و البطالة
- وإنتشار للفوضى وكثرة الإحتجاجات و الاللا إستقرار في البلاد

المراجع :

- مصطفى كمال السيد طایل (2013) معايير الجودة الشاملة ، دار أسامة للنشر والتوزيع ،الأردن
- علي السلمي (1997) إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ،الطبعة الثانية ، مصر
- محمد الصيرفي (2007) إدارة الموارد البشرية ، دار الفكر الجامعي والنشر والتوزيع ،الطبعة الأولى ، مصر
- كمال عبد حامد آل زيارة (2020) محاضرات في المنظمات الدولية ، جامعة أهل البيت ،العراق
- مداني بن شهرة (2009) الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ، دار الحامد للنشر والتوزيع ،الطبعة الأولى ،الأردن
- منظمة العمل الدولية (2017) ، دليل معايير العمل الدولية ،الطبعة الأولى ،جمهورية مصر العربية
- المعهد العربي للتخطيط ،تقارير منظمة العمل الدولية والعربية -الكويت
- مكتب العمل الدولي ،سياسات سوق العمل النشطة ، الوثيقة 02 /GB.288/ESP/ الدورة 288 جنيف 26 سبتمبر 2003
- على موسى حنان (2006 - 2007) ،الصحة والسلام المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية - دراسة حالة مؤسسة هنكل -مركب شلغوم العيد ،الجزائر ،مذكرة ماجستير في علوم التسيير ،جامعة منتوري ،قسنطينة ،الجزائر

محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل _____ د.عقبي لخضر

- عادل لطفي (2007)، مؤشرات سوق العمل (ورشة عمل الإقليمية التدريبية حول : تنمية

وتطويرا المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج

العربي) مكتب العمل العربي، القاهرة

- عبد الرزاق جباري (2014 / 2015)، آثار سياسات التشغيل على التنمية المستدام في

الجزائر (2001 – 2012) مذكرة ماجستير في علوم التسيير ،جامعة فرحات عباس ،سطيف

- محمد قادري ،شروق حدوش (جوان 2019) ،تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في

الحد من البطالة – مقارنة نظرية – مجلة دراسات – العدد الاقتصادي – جامعة الأغواط، المجلد

10 العدد 02

- حسن الحاج (سبتمبر 2003)، مؤشرات سوق العمل ،المعهد العربي للتخطيط – الكويت

- مكتب العمل الدولي (نوفمبر 2003) ،سياسات سوق العمل النشطة ،الوثيقة /2

GB.288/ESP الدورة 288 جونييف – سويسرا

- مقدود وهيبية (2007 – 2008) التحفيز ودوره في تفعيل آداء الأفراد في المنظمة –

دراسة حالة الشركة الوطنية للهندسة المدنية والبناء ،مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية

وعلوم التسيير ،جامعة احمد بو قره –بومرداس ،الجزائر

- مكتب العمل الدولي (2012) ،دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل

الدولي (إدارة معايير العمل الدولية) ،منظمة العمل الدولية ،سويسرا

- مكتب العمل الدولي (2014) ،تكريس وتفعيل الحقوق في مرحلة التحولات ،المكتب

الإقليمي للدول العربية ،لبنان

- أحمد محمد مصطفى (2017) ، الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية ، مؤسسة فريدريش

إيبرت ، مصر

- Bureau international du travail (2003) ,les conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail ISBN.92-2-212761-7
- Centre international de la formation de l'organisation internationale du travail (2014) guide sur les normes internationales du travail ISBN.978-92-9049-691-5
- www.ilo.org
- www.ilo.org/communication (Bureau international du Travail 4, route des Morillons CH-1211 Genève 22 Suisse)
- www.ilo.org/communication (Bureau international du Travail(décembre 2007) , Les conventions de base de l'OIT Genève - Suisse)
- <https://www.escri-net.org>
- <http://www.syrianlegalforum.net/publications/view/109>