# الموضوع (2): العمل اللائق للمستخدمين

الأهداف التدريبية

سيتمكن المتعلمون في نهاية دراسة هذا الموضوع وتطبيق أنشطته من:

* + تحديد ما يتضمنه مفهوم العمل اللائق من عناصر وتفسيرها.
	+ تحديد أهمية الضمان الاجتماعي بالنسبة لأصحاب العمل والخدمات التي يقدمها للمنتسبين له وتفسيرها.

**تطبيقات المتعلمين على إعداد خطط عمل مؤسساتهم**

1. المطلوب منك إكمال البند المتعلق باعتبارات العمل اللائق ضمن خطة عمل المؤسسة التي يعملون على إعدادها في سياق دراستهم لبرنامج كاب.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Handout | بيان معلومات (1) | الوحدة (7): الموضوع (2) |

العمل اللائق وأهميته

من المهم إتاحة فرص العمل اللائق للمستخدمين الحاليين والحديثي التوظيف. ومن الأساسي توفير العمل المنتج في شروط وظروف من الحرية والكرامة الإنسانية والإنصاف والأمان.

يتمتع جميع العمال بالحق في العمل اللائق: نساء ورجالاً، وشباباً وشيوخاً، ووطنيين ومهاجرين، سواء في الحقول أو المصانع أو المكاتب أو في منازلهم أو في منزلك أو في المجتمع.

يتمتع العمال بالحق في الوصول إلى الإستخدام بحرية ومن دون إكراه وترك الوظيفة من دون الخوف من التعرض لعقوبة.

**وفي ما يلي العناصر الأساسية للعمل اللائق:**

**1- المساواة في الوصول إلى الإستخدام من دون تمييز**

يجب أن يكون جميع المتقدمين بطلبات التوظيف ما فوق الحد الأدنى لسن الإستخدام المحدد للمهنة ويجب تقييمهم على أساس خبراتهم ومهاراتهم الفنية والشخصية أو أي معايير أخرى ذات صلة بالوظيفة المعروضة. ولا يجوز تفضيل أو إقصاء المتقدمين بطلبات التوظيف على أساس الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الإنتماء النقابي أو العرق أو اللون، حيث يؤدي ذلك إلى الإنتقاص من المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص. على سبيل المثال، قد يحدث التمييز عندما تستثني إعلانات الوظائف أو تحجب طلبات العمل عن العمال المتأهلين ما فوق سن معينة أو عن الأشخاص ذوي الإعاقة.

ونظراً إلى التمييز في مسائل مثل إختيار المتدربين أو المشاركين في فعاليات خارجية، يستحيل تطوير الكفاءات والمهارات، ويتم حجب المكافآت عن العمال المتميّزين فيغلب الشعور بالذل والإحباط والضعف على طالبي العمل و/أو المستخدمين الحاليين.

في حال قيام أصحاب المشاريع الريادية بمعاملة مستخدميهم بمساواة وبتفادي المعاملة التفضيلية، يساعدون في الحفاظ على بيئة عمل سليمة وفي التخفيف من التوتر والإجهاد.

**2- عدالة الدخل والأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية**

يعمل الأفراد أو يبحثون عن عمل بهدف كسب الرزق. ولا يجب أن يقلّ الأجر المعروض عن الحد الأدنى للأجور المحدد لضمان تمتع العمال وأسرهم بمستوى عيش كريم أو سبل عيش مقبولة. كما يجب أن يتقاضى النساء والرجال الذين يشغلون الوظيفة نفسها أو يؤدون المهام ذاتها أجراً متساوياً. وهذا ينطبق على الراتب الأساسي وأي منافع نقدية إضافية أخرى مثل العلاوات.

**3- التوازن بين الحياة العملية والإجتماعية**

تُعتبر ساعات العمل المعقولة عنصراً من عناصر العمل اللائق. من هنا أهمية بلوغ الحد الأدنى للمعيشة من دون الحاجة إلى العمل لساعات إضافية نظراً إلى الحاجة إلى تحقيق التوازن بين الحياة العملية والإجتماعية. فالتفاوت بين الحياة العملية والحياة الأسرية يؤثر سلباً وبشكل أساسي على المرأة نظراً إلى كثرة مسؤولياتها المرتبطة برعاية الأطفال والأقرباء والواجبات المنزلية. وعادة ما تُجبر المرأة على الإختيار بين الترقية الوظيفية وإنجاب الأطفال وتحمل التداعيات على دخلها وإعانات العمل المستقبلية، بخلاف الرجال الذين نادراً ما يواجهون خيارات مماثلة. على سبيل المثال، يُعتبر ضمان أو تسهيل الوصول إلى مرافق العناية بالأطفال ضرورياً من أجل ضمان التوازن بين الحياة العملية والإجتماعية.

**4- الضمان الإجتماعي**

الضمان الإجتماعي هو إعتماد الإجراءات الرسمية من أجل ضمان أمن الدخل الأساسي لجميع من يحتاج إلى الحماية وبهدف التخفيف من الفاقة وتدارك المعاناة من خلال التعويض إلى حد ما عن خسارة أو إنخفاض الدخل بسبب العجز عن العمل أو الوصول إلى العمل المجزي نتيجة الحالات الطارئة التالية: المرض والبطالة والشيخوخة وإصابة العمل والمسؤوليات الأسرية والأمومة والعجز أو وفاة المعيل والوصول إلى الرعاية الطبية.

**5- الإستقرار والأمن الوظيفي**

يُعتبر الأمن الوظيفي جانباً مهماً من جوانب العمل اللائق. فخطر خسارة الوظيفة أو الخوف من خسارتها هو أمر مجهد، حيث تترتب على خسارة الوظيفة كلفة إقتصادية تتجاوز خسارة الأجر، ولو تم إيجاد وظيفة جديدة بسرعة. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن المستخدمين الذين يشعرون بالأمان في وظيفتهم يسعون إلى الإرتقاء بالمشروع الذي يعملون لحسابه.

**6- العمل في شروط وظروف آمنة**

ينطوي كل عمل على درجة من الخطر تتفاوت تبعاً لنوع العمل، وقطاع العمل، وخصائص العمال، إلخ.

ويمكن للمخاطر أن تتخّذ أشكالاً مختلفة: مهام متكررة وساعات عمل طويلة أو غير نمطية (العمل أثناء الليل) والتعرض لمواد ضارة والضجيج (العمل في ورشة بناء) والضغط النفسي والإعتداء الجسدي والتحرش الجنسي.

وعليه، من الضروري أن يحرص الريادي على عمل مستخدميه في بيئة آمنة تساعد في صون وتعزيز رفاههم الجسدي والعاطفي.

**7- الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية**

يتمتع أصحاب العمل والمستخدمون بالحق في إنشاء نقاباتهم الخاصة من أجل تعزيز مواقفهم والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم. وتعزّز منظمات أصحاب العمل والعمال المشاركة في المفاوضات والنقاشات ذات الصلة بقضايا العمل. فالمفاوضة الجماعية في إطار جو من الحرية النقابية مفيدة بالنسبة إلى أصحاب العمل والعمال وتنطبق على جميع المفاوضات بين أصحاب العمل والعمال وتحدّد شروط وظروف الاستخدام بالنسبة إلى العمال. وتساهم المفاوضة الجماعية في ضمان العدالة في الأجور وشروط وظروف العمل من خلال إسماع "صوتهم الجماعي". أما بالنسبة إلى أصحاب العمل، تساعد المفاوضة الجماعية في ضمان إستقرار العلاقات الصناعية من خلال المحافظة على السلام الصناعي.

إلى هذا، يمكن للعمال إسماع صوتهم الجماعي من خلال إنشاء أو الإنضمام إلى النقابات التي تشكّل منظمة تجمع العمال من أجل تحقيق غايات مشتركة في مجالات أساسية مثل شروط وظروف العمل. وتقوم النقابات بالمفاوضة مع أصحاب العمل بالنيابة عن العمال وتتفاوض معهم بشأن الأجور وقواعد العمل وقواعد التوظيف والصرف وترقية العمل، والإعانات وسلامة مكان العمل والسياسات ذات الصلة.

في المقابل، تلعب منظمات أصحاب العمل دوراً مباشراً في عملية المفاوضة الجماعية وتشارك في التأثير على قضايا سوق العمل مثل القضايا المذكورة أعلاه.

**8- المشاركة في الحوار الإجتماعي**

في إطار العمل اللائق، يُقصد بالحوار الإجتماعي مختلف أنواع تبادل المعلومات والمفاوضات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال بشأن المسائل ذات الإهتمام المشترك.

ويساهم العمال وأصحاب العمل من خلال المشاركة في الحوار الإجتماعي في رفع حاجاتهم وهواجسهم إلى الحكومة التي تلعب بدورها دوراً أساسياً في تحديد وتحسين شروط وظروف الإستخدام.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Transp | معين تدريبي (1) | الوحدة (7): الموضوع (2) |
| عناصر العمل اللائق |

* المساواة في الوصول إلى الاستخدام من دون تمييز
* عدالة الدخل والأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية
* التوازن بين الحياة العملية والحياة الإجتماعية
* الضمان الإجتماعي
* الاستقرار والأمن الوظيفي
* العمل في شروط وظروف آمنة
* حرية التجمع (مثلاً النقابات العمالية) وحق المفاوضة الجماعية
* الحوار الإجتماعي

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Handout | بيان معلومات (2) | الوحدة (7): الموضوع (2) |

ما هو الضمان الإجتماعي؟

الضمان الإجتماعي هو إعتماد الإجراءات الرسمية من أجل ضمان أمن الدخل الأساسي لجميع من يحتاج إلى الحماية. ويشمل جميع إجراءات الحماية، سواء النقدية أو العينية، الرامية إلى تلبية الحاجات الأساسية مثل الوصول إلى الرعاية الطبية، والإعانات المرضية النقدية، وإعانات البطالة، والإعانات الطبية، وإعانات الأمومة النقدية، والإعانات الأسرية، والإعانات الخاصة بإصابات العمل، وإعانات البطالة، وإعانات الشيخوخة وإعانات الأرامل. إلى هذا، يحقّ لجميع المستخدمين وأفراد أسرهم المعالين الإستفادة من الضمان الإجتماعي.

**وفيما يأتي الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي:**

**1- حماية الصحة الاجتماعية**

تشمل عادة الرعاية الطبية اللازمة نتيجة الإصابة بالمرض وفي حال الحمل والولادة وتبعاتهما. كما تشمل الرعاية الطبية الوقائية. وبشكل عام، يجب توفير الرعاية الطبية بهدف صون وتحسين واستعادة صحة المستخدم وأفراد أسرته وقدرته على العمل. وتشمل الإعانات الطبية عادة ما يلي: الرعاية الطبية العامة والمتخصصة، والأدوية، والإستشفاء عند اللزوم، والعناية بالأسنان وإعادة التأهيل الطبي.

**2- خطط حماية الأمومة**

 تشمل الإعانات الطبية، ومخصصات حماية الاستخدام، ومخصصات حماية صحة الأم والجنين، وتأمين إستراحات معقولة للأمهات المرضعات أثناء دوام العمل، إلى جانب الإعانات النقدية خلال فترة إجازة الأمومة.

**3- إعانات المرض**

هي إعانات نقدية تُصرف للمستخدم العاجز عن العمل جراء إصابته بمرض مؤقت. وفي حال عدم تعافي المستخدم، تتوقف الإعانات المرضية بعد إنقضاء فترة محددة.

**4- إعانات الإعاقة**

هي شكل من أشكال التأمين التي تسمح بالإستعاضة عن خسارة الأجر في حال تسبب الإعاقة بعجز دائم عن العمل (وبالتالي كسب الأجر). وهي إعانات نقدية تُصرف على أساس شهري وتمثّل عادة جزءاً من الأجر الذي خسره المستخدم.

**5- الإعانات الخاصة بإصابات العمل**

تمثّل الإعانات التي يستفيد منها المستخدم في حال وقوع حوادث صناعية أو مهنية تجعله عاجزاً عن العمل. وتشمل الإعانات الطبية، وإجازة المرض المدفوعة، وإعانات الإعاقة على المدى الطويل إلى جانب إعانات الأرامل في حال وفاة المستخدم جراء حادث صناعي أو مهني. وقد تشمل الأمراض المهنية مشاكل الجهاز التنفسي التي تصيب المستخدم نتيجة التعرض للغازات السامة في المصنع ولفترة طويلة.

**6- إعانات الشيخوخة**

هي المدفوعات النقدية الدورية التي تُدفع لكل عامل سدّد إشتراكاته لصندوق الضمان الإجتماعي لعدد كاف من السنوات (ما لا يقل عن 15 عاماً في كثير من البلدان). وتُصرف هذه الإعانات لدى بلوغ سن التقاعد أي 64 عاماً تقريباً في معظم البلدان. كما تساعد هذه الإعانات العامل على إعالة نفسه وأفراد أسرته المعالين لدى التقاعد من الوظيفة.

**7- إعانات الورثة أو الأرامل**

هي مدفوعات دورية نقدية تُصرف للأرملة والأطفال المعالين للمستخدم الذي يموت نتيجة حادث غير مرتبط بالعمل. وتتوقف الإعانات عادة في حال زواج الأرملة من جديد ولدى بلوغ الأطفال سن مغادرة المدرسة أو لدى الإنتهاء من مرحلة التعليم العالي.

**8- إعانات البطالة**

هي مدفوعات صندوق الضمان الإجتماعي إلى العاطلين عن العمل. وتعوّض هذه المنافع عادة عن خسارة الأجر بشكل متناسب تقريباً مع الراتب المدفوع سابقاً. وتُعطى إعانات البطالة بشكل عام فقط للمسجّلين على قائمة العاطلين عن العمل وشرطَ ضمان بحثهم عن عمل وإستعدادهم للعمل (مثلاً أشخاص من دون وظيفة حالية أو طلاب).

**9- المنافع الأسرية (المسماة أيضاً إعانات الطفولة)**

هي إعانات نقدية أو عينية (مثلاً الوجبات الغذائية المدرسية، والإجازات المدفوعة) الممنوحة للأسر ذات الأطفال المعالين. ويتم صرف هذه المنافع عادة حتى بلوغ الأطفال سن مغادرة المدرسة أو حتى الإنتهاء من مرحلة التعليم العالي في بعض البلدان.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Transp | معين تدريبي (2) | الوحدة (7): الموضوع (2) |
| أهمية الضمان الاجتماعي بالنسبة لأصحاب العمل |

* **تأمين دخل المستخدمين في حال التسريح من العمل**
* **زيادة سلامة وإنتاجية المستخدمين**
* **تحويل العبء المالي الناتج من دفع الإعانات من صاحب العمل إلى مؤسسة الضمان الإجتماعي**
* **ضمان المساواة من حيث الأجر بين الرجال والنساء**
* **التخفيف من دوران العمال**
* **ضمان ولاء المستخدمين**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Transp | معين تدريبي (3) | الوحدة (7): الموضوع (2) |
| الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للمستخدمين |

* **الإعانات الصحية**
* **الإعانات النقدية المرضية**
* **إعانات البطالة**
* **إعانات الشيخوخة**
* **الإعانات الخاصة بإصابات العمل**
* **الإعانات الأسرية**
* **الإعانات الطبية وإعانات الأمومة النقدية**
* **إعانات الإعاقة**
* **إعانات الأرامل**