

جودة حياة العمل كمدخل لتعزيز العمل اللائق

Quality of work life as an entry point for promoting decent work

ط.د بضياف زهير^{1*}، د. بن حمزة حورية²

¹ جامعة الشاذلي بن جديد الطارف (الجزائر)، z.bediaf@univ-eltarf.dz

² جامعة الشاذلي بن جديد الطارف (الجزائر)، h.benhamza@univ-eltarf.dz

تاريخ النشر: 2023-06-19

تاريخ القبول: 2023-05-24

تاريخ الاستلام: 2023-01-15

ملخص: تسعى هذه الدراسة إلى إبراز دور جودة حياة العمل في تعزيز العمل اللائق، ولتحقيق هذا الهدف قمنا بتحديد الإطار المفاهيمي لجودة حياة العمل من خلال التطرق الى أهداف وأبعاد هذا الحقل السوسيو- مهني الهام، الذي يحمل مرجعية قانونية تجسد العمل اللائق ضمن التشريعات الدولية، والعربية والوطنية. ثم تطرقنا الى تحديد أهم النقاط والجوانب التي يتوافق فيها مفهوم جودة حياة العمل والعمل اللائق، وإبراز مدى مساهمة النصوص التشريعية لتطبيق ولضمان ممارسة العمل اللائق في الميدان.

الكلمات المفتاحية: الجودة؛ جودة حياة العمل؛ الموارد البشرية؛ العمل؛ العمل اللائق.

Abstract: This study aims to highlight the role of the quality of work life in promoting decent work, and to achieve this goal we have defined the conceptual framework for the quality of work life by addressing the objectives and dimensions of this important socio-professional field, which carries a legal reference that embodies decent work within international, Arab and national legislations. We also attempted to identify the most important points and aspects in which the concepts of quality of work life and decent work are compatible, and to lighthow legislative texts contribute in the implementation and pursuance of decent work in the field.

Keywords: Quality; quality of work life; human resources; work; decent work

1- مقدمة:

شغل موضوع العمل حيزا كبيرا في كتابات وأعمال الباحثين والدارسين والمنظرين لاسيما في ميدان التنظيم والعمل باعتباره من مواضيع الهامة في تاريخ البشرية، نظرا لارتباطه الوثيق والمتلازم مع الإنسان، كونه يتضمن مجموعة من الجهود الفكرية والعضلية التي يقدمها الإنسان أو الفرد العامل مقابل حصوله على مجموعة من الأهداف والغايات أو لإشباع رغباته المادية والمعنوية، من هذا المنطلق يمكن تحديد أهم التطورات والتغيرات التي عرفها ميدان الشغل ونتائج المترتبة على الإنسان أو العامل على وجه خاص، ولعل أهم هذه التطورات التي عرفها ميدان العمل هي تلك التي أفرزتها الثورة الصناعية، هذه الأخيرة التي غيرت مفهوم العمل من التقليدي إلى الحديث بفضل مجموعة من العوامل ساهمت في تطور مفهوم العمل منها زيادة ثقافة العامل والمطالبة بالحقوق النفسية والنفسية الاجتماعية في العمل، ظهور مبدأ تقسيم العمل، ظهور النقابات العمالية، المطالب المتعلقة بتحسين ظروف العمل ورفع الأجور، تحديد ساعات العمل، ضمان الصحة والسلامة المهنية في ميدان العمل، كل هذه العوامل ساهمت في بروز مفاهيم أخرى في ميدان العمل تكون أكثر ايجابية في التعامل مع الفرد العامل بما يحقق له أهدافه ورفاهيته في العمل، من هنا ظهر مصطلح جودة حياة العمل والذي يعرف على أنه مجموعة الأساليب والأنشطة التي تستخدمها المنظمة من أجل توفير مناخ عمل جيد وملائم للأفراد العاملين بما يضمن لهم إشباع للحاجات المادية والمعنوية المختلفة، وهو المصطلح الذي ظهر لأول مرة خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل الذي انعقد في 24 سبتمبر 1972 بمدينة نيويورك الأمريكية، هذا المصطلح فتح آفاق أوسع نحو تحسين ظروف العمل بعيدا عن كل الصراعات والتوترات التي تنشأ بين العمال وأرباب العمل في منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها من خلال النظر إلى العمال نظرة أكثر إنسانية من خلال تحسين ظروف ومناخ العمل ؛ وخلق بيئة عمل ايجابية، من هنا ظهر مصطلح العمل اللائق. ففي تعريف لمنظمة العمل الدولية، التي أعطت للعمل شكلا جديدا وذلك بتسميته بالعمل اللائق، فهو: إتاحة فرص لكل من الرجل والمرأة للحصول على عمل لائق ومنتج، في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة البشرية، من هنا تأتي دراستنا لموضوع جودة حياة العمل كمدخل لتعزيز العمل اللائق.

2- الإشكالية:

إن للتقدم التكنولوجي السريع والمتواصل، وما صاحب ذلك من تغيرات وتطورات عرفها ميدان العمل والصناعة على وجه التحديد، وما أدت إليه تلك التطورات والتغيرات من بروز مشكلات تنظيمية وتسييرية في أماكن العمل، لاسيما تلك المرتبطة بالعلاقات بين المنظمة ومواردها البشرية، هذه الأخيرة التي تعتبر أهم مدخلات النظام وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هويته ومركزه التنافسي، الشيء الذي دفع المنظمات العصرية اليوم إلى رفع تحديات تدرج ضمن إتباع أساليب وبرامج التسيير الحديثة والمتطورة تضمن تحقيق الانسجام والتوافق بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد العاملين، بعيدا عن الطرق الكلاسيكية المتبعة في الإدارة والتسيير والتي تثير العديد من الصراعات والتوترات بين العمال وأصحاب العمل، ناهيك عن الضغوطات النفسية التي يتعرض لها العمال في إطار ممارساتهم المهنية.

في هذا السياق أخذ الباحثون والمفكرون والعلماء في ميدان التنظيم والعمل وما توصلت إليه النظريات السلوكية والمنظمات العمالية إلى البحث والتفكير عن أساليب وبرامج عمل حديثة في ميدان العمل وتسيير الموارد

البشرية، وفق رؤية أكثر ايجابية وأكثر إنسانية في التعامل مع الأفراد العاملين، وهذا ما سمح بظهور مفاهيم ومصطلحات جديدة في ميدان العمل والتنظيم، كان أبرزها " مفهوم جودة حياة العمل " على انه يتضمن مجموعة من الأساليب والبرامج والأنشطة التي تحقق رفاهية الأفراد العاملين والتي توفرها منظمات الأعمال بما يضمن مناخ عمل جيد، ظروف عمل آمنة وصحية، ظروف اقتصادية واجتماعية تحقق الإشباع الكافي لأهداف ورغبات الأفراد العاملين وتعزز انتاجيتهم.

وبناء على ما سبق وبالإضافة الى الجهود التي تقدمها منظمات الأعمال في هذا المجال فقد سعت منظمة العمل الدولية جاهدة إلى دعم التعاون الدولي في مجال العمل والتشغيل وتحسين الإنتاجية، بغية توفير مستويات معيشية أفضل للأيدي العاملة وحمايتهم من كل الأخطار والضغوطات التي قد يتعرضون لها بمناسبة العمل والتشغيل، وذلك من خلال سن قوانين وتشريعات ضمن اتفاقيات ومعاهدات تتفق وتصادق عليها الدول الأعضاء، ممثلي الحكومات، وممثلي منظمات أرباب العمل والعمال.

هذا ومن بين أهم الجهود التي عمدت على تحقيقها منظمة العمل الدولية في هذا الشأن هو توفير متطلبات "العمل اللائق " وهو المصطلح الذي يهدف إلى تحقيق العمل الذي يوفر الحماية والكرامة للنساء والرجال في كنف المساواة والحرية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

من هذا المنطلق تأتي تركيبة موضوعنا المراد دراسته والمتمثل أساسا في " جودة حياة العمل " كمدخل لتعزيز العمل اللائق وفق الطرح الإشكالي التالي: كيف تساهم جودة حياة العمل في تعزيز العمل اللائق؟

3- أهمية الدراسة: تتجلى أهمية هذه الورقة البحثية فيما يلي:

- توضيح الرؤية الحديثة في تسيير الموارد البشرية وتنظيم العمل نحو ضمان حياة وظيفية أفضل للأفراد العاملين.
- التطرق لأهمية جودة الحياة العمل في تحسين الأداء لدى الفاعلين داخل المؤسسات ومكان العمل خاصة وتقديم اضافة معرفية لهذا المجال خاصة وأن هنالك ندرة للبحوث والدراسات التي اهتمت بموضوع جودة حياة العمل والعمل اللائق سواء كانت المحلية أو الأجنبية.
- المساهمة في تحديد أهم أبعاد جودة حياة العمل والعمل اللائق التي من شأنها أن تساهم في توفير حياة وظيفية ذات جودة تراعى فيها الجوانب الجسدية، النفسية والاجتماعية للموارد البشرية داخل المؤسسة.
- التطرق إلى أهم تطبيقات جودة حياة العمل ومدى مساهمتها في تحقيق العمل اللائق للنساء والرجال في مكان العمل.

4- أهداف الدراسة:

- تحديد مفهوم جودة حياة العمل والتعرف على أهم الأبعاد والأهداف التي يقوم عليها هذا المفهوم.
- تحديد مفهوم العمل اللائق وإبراز أهم المبادئ التي يبنى عليها من منظور منظمة العمل الدولية.
- تحديد الإطار القانوني للعمل اللائق وفق التشريعات الدولية، العربية والوطنية.

- التعرف على أهم ممارسات جودة حياة العمل لتعزيز العمل اللائق.

5- جودة حياة العمل النشأة والمفهوم

5-1. نشأة جودة حياة العمل:

في أوائل الستينات من القرن العشرين، تم إجراء أول بحث رئيسي حول تنظيم العمل، بداية في أوروبا تحديدا في السويد، حيث فضلت السياسات الديمقراطية الاجتماعية للحكومة التحول نحو ظروف العمل التي كانت أكثر تركيزا على رفاهية العمال، تم دعم هذا النهج من قبل النقابات السويدية وأرباب العمل والأحزاب السياسية الرئيسية.

في الوقت نفسه أصبحت الحاجة الى إعادة تنظيم العمل واضحة في وقت واحد في عدد من البلدان الأوروبية الغربية الأخرى، ولكن على عكس السويد تميزت المبادرات المتخذة في هولندا، الدنمارك، فرنسا، أيرلندا، إنجلترا والنرويج بجهود غير منظمة ومعزولة (Dupuis, 2006, p04)

وفي أواخر الستينات من القرن الماضي بدأ تطور جودة حياة العمل (QWL) مع التركيز على الأبعاد البشرية للعمل التي تركز على جودة العلاقات بين العامل وبيئة العمل،(لكن مصطلح جودة حياة العمل تم استخدامه لأول مرة من قبل (Irving Bluestone)، الذي كان وقتها موظف في شركة جنرال موتورز) ثم " تم تقديم المصطلح لأول مرة خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، الذي انعقد من 24 إلى 29 سبتمبر 1972 بمدينة نيويورك الأمريكية، حيث خلص المشاركون المختارون والمجتمعون هناك في ملاحظاتهم النهائية إلى أن تحسين مكان العمل وتنظيم طبيعة العمل يمكن أن يؤدي إلى أداء عمل أفضل ونوعية حياة أفضل في المجتمع. (Bijaya, 2013, p69) كما أثنى المشاركون على ضرورة تنسيق الجهود من قبل الباحثين والمنظمات المعنية من أجل بناء مجموعة نظرية متينة في مجال البحوث حول جودة حياة العمل وهكذا في أغسطس 1973 تم انشاء المجلس الدولي لجودة حياة العمل بهدف تعزيز البحث وتبادل المعلومات المتعلقة بالصحة العقلية في العمل. (Gilles Dupuis, ibid, p05)

ومنذ منتصف الثمانينات و حتى منتصف التسعينات زاد الاهتمام ببرامج جودة حياة العمل في الشركات والمؤسسات الأمريكية للعديد من الأسباب بعضها داخلي يتعلق بحالة العاملين والقوانين الفيدرالية في أمريكا، وبعضها خارجي يمثل استجابة للنجاح الذي حققته بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية، ومع التسعينات قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق شكل أو آخر من أشكال برامج جودة حياة العمل، وتطبيق أسلوب إعادة هندسة (Reengineering) الموارد البشرية وإكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الاستراتيجيات التنافسية. (المغربي، 2004، ص 04).

5-2. مفهوم جودة حياة العمل:

تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم جودة حياة العمل، وذلك نظرا لتعدد أبعاد المفهوم، حيث يرى Anderson أن برامج جودة الحياة الوظيفية هي تلك البرامج الشاملة والتي تكون مصممة لإحداث الانسجام بين

العمل وبين التغيرات الثقافية الواسعة، ومثل هذه البرامج تشتمل على الوظائف ونظم الأجور وجداول العمل. (بحر ونصار، 2014، ص 8).

كما ينظر إلى مفهوم جودة حياة العمل أو كما يطلق عليها اختصارا (Quality of Work Life QWL) على أنه مفهوم متعدد الأبعاد يشمل كل من بيئة العمل المادية وبيئة العمل المعنوية، وأنظمة المكافآت والأجور، وتشكيل فرق العمل وتوفير فرص النمو، وتنمية العلاقات بين العاملين، الاشراف الوظيفي بالإضافة الى توفير قدر من الأمان والاستقرار الوظيفي، اي ينظر الى جودة حياة العمل على أنها تعبر عن توفير عوامل البيئة الآمنة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين. (عبد الرحمن، 2013، ص 06).

ويعرف (جاد الرب) جودة حياة العمل على أنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة المستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (جاد الرب، 2008 ص09).

بناء على ما سبق يرى الباحث أن جودة حياة العمل هي تلك الجهود والممارسات الهادفة التي تستخدمها المؤسسات الإنتاجية ومنظمات الأعمال ممثلة في إدارة الموارد البشرية بغرض خلق مناخ عمل ملائم وحياتة وظيفية أفضل للأفراد العاملين، وإشباع حاجاتهم المعنوية والمادية من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية، إتاحة فرص الترقية والتقدم، عدالة الأجور والمكافآت، وكل ما من شأنه أن يساهم في تحقيق رفاهية الموارد البشرية وتعزيز إنتاجيتهم.

3-5. أبعاد جودة حياة العمل:

لا يوجد تحديد واضح لأبعاد جودة حياة العمل، نظرا لتعدد أبعاد المفهوم، واختلاف تلك الأبعاد باختلاف المؤسسات واختلاف جماعات العامل، اذ كل باحث أو دارس يتناول هذا المفهوم من جوانب معينة يقيس بموجبها العوامل والأبعاد التي تهدف إلى ضمان جودة حياة العامل للأفراد العاملين. حيث يرى (Skinner & Lvancevich) أن عوامل جودة حياة العمل هي كالآتي:

- نظام تعويضات عادل
- بيئة عمل آمنة وصحية.
- إتاحة الفرصة للنمو المهني.
- إتاحة الفرصة للتقدم والأمن الوظيفي.
- مرونة المهام الوظيفية وجداول العمل.
- الانتباه إلى تصميم الوظيفة ومخطط سير العمل.
- التعاون بين اتحادات العمال والادارة. -
- فرق عمل فعالة. (بحر، 2014، ص 9).

ويرى (جاد الرب) أن جودة الحياة الوظيفية تركز على الأبعاد والعناصر والتالية:

- توفير بيئة عمل صحية وآمنة من التوتر والقلق والأمراض.
 - المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع (اتخاذ القرارات- الإدارة الذاتية - العوائد - الملكية).
 - مشاركة النقابات العمالية لإدارة المنظمة وتحسين ظروف العاملين.
 - العدالة الاجتماعية وبناء والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.
 - توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.
 - إعادة تصميم واثراء الوظائف لتنتمشى مع طموحات ومهارات العاملين.
 - عدالة الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية. (جاد الرب، 2008، ص 8)
- ويرى الباحث بناء على القراءات المتعلقة بالموضوع أن أكثر أبعاد جودة العمل استخداما لدى العلماء

والباحثين هي:

- الصحة والسلامة المهنية.
- عدالة الأجور والمكافآت.
- فرص الترقية والتقدم.
- التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية.
- توفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي.
- برامج الرفاهية والعلاقات الانسانية.
- المشاركة في اتخاذ القرارات.
- التكوين المهني والتدريب

5-4. أهداف جودة حياة العمل:

- تؤدي جودة حياة العمل إلى تحقيق العديد من الأهداف الفردية والتنظيمية والمهنية والاجتماعية وذلك كما يلي:

- **الأهداف الفردية:** تؤدي جودة حياة العمل إلى تحقيق أهداف الفرد الشخصية مثل إشباع حاجاته ورغباته وزيادة مستوى رضاه الوظيفي.
- **الأهداف التنظيمية:** حيث تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال فعالية الفرد وتتمثل في:
 - إعداد الفرد للتدريب لمواكبة التغيرات السريعة في العمل والمنظمة لمواجهة الحاضر والمستقبل.
 - نقل المعرفة والمهارات للموظفين ذو الخبرة الذين يحتاجون إلى أداء أفضل للوظيفة.
 - إعداد الفرد للقيام بمهام أعلى في المستوى الوظيفي.
 - مساعدة الأفراد على العمل بصورة أكثر فعالية في أماكن عملهم عن طريق المفاهيم والمعلومات والتقنيات وتطوير المهارات الحديثة التي يحتاجونها في مجال عملهم.
 - بناء خط ثان من العاملين الأكفاء في المنظمة وإعدادهم لشغل مناصب أعلى وأكثر مسؤولية، لضمان العمل المرن والفعال في الإدارات.
 - التأكد من الناتج الاقتصادي من خلال الجودة المطلوبة.
- **الأهداف المهنية:** التي تحافظ على مستوى مناسب لاحتياجات المنظمة.

- **الأهداف الاجتماعية:** فهي مسؤولية أخلاقية واجتماعية تضمنها المنظمة لمواجهة الاحتياجات والتحديات السريعة المتلاحقة. (عاطف، 2019، ص 9).
- كما أشار (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي) إلى عدة أهداف تحققها جودة حياة العمل وهي :
- تسعى جودة حياة العمل إلى تحقيق الأهداف والمصالح المتعلقة بالمنظمة والعاملين وأصحاب المصالح المرتبطة بالمنظمة.
- تمثل جودة حياة العمل عمليات متكاملة تشارك في تنفيذها جميع الإدارات بالمنظمة.
- إن جودة حياة العمل تمثل أنشطة مخططة في الأجل القصير والطويل، كما أنها أنشطة مستمرة وتمثل جزءا من ثقافة المنظمة وأخلاقيات التعامل بين أفرادها.
- يلزم مراعاة العوامل الحاكمة لتحقيق جودة حياة العمل ويتمثل أهمها في المشاركة الجماعية وتحقيق المكافآت والعوائد والمزايا وتوفير بيئة تتسم بالأمان والصحة (المغربي، ص ص 06-07). الرضا عن العمل والوظيفة.

بناء على ما سبق يمكن القول أن مفهوم جودة حياة العمل قد أخذ اتجاه مغايرا في ميدان العمل والتنظيم بعيدا عن النظرة الكلاسيكية التي تركز على الإنتاج وتصميم العمل واجراءاته، ناهيك عن النظرة الدونية للفرد العامل وكأنه كائن فيزيولوجي فحسب دون اعطاء أدنى اهتمام للبعد الإنساني في الإدارة والتنظيم بالرغم من أن الموارد البشرية تعتبر أهم مدخلات النظام وأعظم القوى المؤثرة في تحديد مركزه التنافسي والتي تقف عليها العملية الانتاجية في كل مراحلها، من هنا جاء مصطلح مفهوم جودة حياة العمل لإعطاء رؤية جديدة لموضوع العمل في منظمات الأعمال تكون أكثر انسانية في التعامل مع الأفراد العاملين بما يحقق لهم رفاهيتهم ويخلق بيئة عمل ايجابية.

5-5. العمل اللائق النشأة والمفهوم

1/ نشأة العمل اللائق:

تبنيت منظمة العمل الدولية صراحة مصطلح " العمل اللائق" في **جوان 1999**، عندما انعقد المؤتمر الدولي للعمل رقم **87**، أين قدم خلاله الأمين العام لمنظمة العمل الدولية " **خوان سومافيا** " تقريرا بعنوان " **العمل اللائق**" واعتبره المحور الأساسي الذي ستعمل على تحقيقه (بوسعد وبوعزيز، 2020، ص.125)، ولقد تزامن ظهور هذا المفهوم مع وجود مصطلح آخر ساد في الأوساط الأوروبية وهو " الأمن المرن " « Flexicurite » بحيث كلا المصطلحين يبحثان عن الجمع بنظرة واحدة كل عناصر التقدم الاقتصادي والاجتماعي منسجمة (ليلي بيدي، 2021، ص 198).

وقد استندت نتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في (**كوبنهاجن 1990**)، لمفهوم العمل اللائق الذي وضعته منظمة العمل الدولية، كما حاز هذا المفهوم للتأييد العالمي في مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة في عام **2005**، للعولمة العادلة ولأهداف العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع باعتبارها أهدافا مركزية للسياسات الوطنية والدولية ذات الصلة، في عالم يشهد ازدياد الترابط والتعقيد وتدويل الانتاج، حيث تتسم

القيم الأساسية المتعلقة بالحرية والكرامة الانسانية والعدالة الاجتماعية والأمن، وعدم التمييز بأنها ضرورية للتنمية الفعالة المستدامة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي. (منظمة العمل الدولية، 2017، ص 68)

2/ مفهوم العمل اللائق:

اختلفت زوايا النظر الى العمل، فهناك من ربط مفهومه بالعدالة والسلم الاجتماعي وبالأجر اللائق والتدريب والمساواة بين الجنسين وهناك من ربطه بالضمان الاجتماعي، وهناك من قال بأن مفهوم العمل اللائق جاء ليربط بين التقدم الاقتصادي والحماية الاجتماعية، حيث تعددت تعاريفه ومن بينها أنه " العمل المنتج الذي تكون فيه الحقوق محمية والذي يوفر دخلا كافيا للمعيشة مع توفير حماية اجتماعية وأمن وظيفي ويحفظ كرامة الإنسان" (ليلى بيدي، المرجع السابق، ص 198).، ولقد عرف العمل اللائق من قبل احدى أعضاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين بأنه "عقد دائم وأجر كريم لحياة كريمة وقدرة شرائية مناسبة وضمان اجتماعي واحترام اتفاقيات منظمة العمل الدولية"، كما أكد أحد فقهاء القانون أن العمل اللائق في معناه الأوسع "هو الانسان اللائق والمواطن اللائق والحياة اللائقة والتقاعد اللائق والاستقرار الاجتماعي اللائق".

كما أن العمل اللائق في أي مكان في العالم يعني ظروف عمل مريحة ودخل مستحق ومتوازن وحماية اجتماعية (ماموني، 2015، ص 144).

ويقصد بالعمل اللائق حسب مكتب العمل الدولي " العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والانصاف والأمن وكرامة الانسان، والذي يحصل عليه النساء والرجال على قدم المساواة، ويشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية معا، تعزيز الحقوق في العمل والاستخدام والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، مما يؤدي الى الاهتمام بجميع العمال في القطاع المنظم والاقتصاد غير المنظم وبتعزيز القدرات الشخصية للناس بما يؤمن لهم معيشة لائقة من خلال أهدافها الاستراتيجية الأربعة بأسلوب متوازن ومتكامل وخلق الاحساس بوجود هدف مشترك لدى أطراف الانتاج الثلاثة (بوسعد وبوعزيز، 2020، ص 125).

من هذا المنطلق يمكن القول أن العمل اللائق هو ذلك العمل الذي يتماشى و متطلبات تحقيق الكرامة الانسانية والمعايير الاخلاقية والاجتماعية التي تحددها التشريعات والقوانين القائمة في المجتمعات والتي يلتزم بتجسيدها منظمات الأعمال ويمتثل لها الأفراد العاملين بما يضمن تحقيق معايير وصفات العمل اللائق بما يضمن فرص العمل للجميع دون تمييز، عدالة الاجور والمكافأة، ضمان الصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية، تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة في العمل.

3/ الإطار القانوني للعمل اللائق:

1-3 - التشريعات الدولية للعمل اللائق:

جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حسب المادة 23 منه على انه " لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة وفي أجر متساو للعمل، وله الحق كذلك في أجر عادل مرض، يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية، ولكل شخص الحق فيأن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية (منظمة العمل الدولية، 2017، ص 30).

كما كرس العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في العديد من نصوصه مبادئ العمل اللائق منها على سبيل المثال ما جاء في المادة 7 منه على " حق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة التي تكفل له مكافأة بالمساواة مع كل العمال وهذه الأخيرة تضمن على الأجل أجر منصف وعيشا كريما من خلال ظروف عمل صحية، فرصا للترقية، تحديد ساعات العمل وأوقات الراحة.

هذا وتحرص المنظمة الدولية للعمل على تحضير وتحديد الشروط الضرورية للعمل اللائق، بتحديد الحقوق الأساسية للعمل التي تشمل النقاط التالية:

- حرية ممارسة الحق النقابي والاعتراف القانوني بالمفوضات الجماعية.

- إقصاء كل أشكال العمل الشاق والإجباري.

- إلغاء عمل الأطفال.

- إلغاء كل أنواع التمييز في الشغل (قصاب، 2014، ص 189).

2-3 التشريعات العربية للعمل اللائق

أكدت منظمة العمل العربية على العمل اللائق في العديد من الاتفاقيات التي اعتمدها نذكر منها الاتفاقية العربية في العديد من الاتفاقيات التي اعتمدها نذكر منها الاتفاقية العربية رقم 1 سنة 1966 المتعلقة بمستويات العمل، الاتفاقية العربية، الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل معدلة. (بيدة، 2021، ص 204).

3-3 التشريعات الوطنية للعمل اللائق في الجزائر:

لقد بسط الدستور الجزائري حماية خاصة على العامل بهدف رعايته الكافية لأداء مهامه بصورة فعالة، ذلك أن الحق في الحماية قد أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو الخاص، نظرا لما يشكله ذلك من دعم للإنتاج والانتاجية.

والواقع أن حق العمال بالمؤسسة في الحماية يأخذ الظاهرة والصور التالية:

- الحق في الحماية المهنية - والحق في الحماية الصحية - والحق في الحماية الاجتماعية.

و يشكل تشريع العمل، في ظل أحكام القانون الأساسي العام للعامل السابق والنصوص التطبيقية له، منظومة تشريعية لتلك الحماية، حيث تم اصدار سلسلة كبيرة من النصوص التشريعية (أكثر من 20 قانونا) والتنظيمية (أكثر من 100 مرسوما) دعما للحماية القانونية للعامل، وعلى هذا الأساس، فإن كل الاحكام السابقة والمتعلقة بالحماية تعد لاغية لمجرد مخالفتها للنصوص المتعلقة باستقلالية المؤسسات أو القانون المتعلق بعلاقات العمل (بعلي، 2011، ص ص 22، 23).

هذا وتظهر مبادئ العمل اللائق في القانوني الأساسي للتوظيف العمومية رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، حيث نصت بعض المواد الواردة في فحواه على مجموعة من الضمانات والحقوق الاقتصادية والاجتماعية في العمل لفائدة الموظف، منها على سبيل الحصر ما جاء في المادة 30 منه، التي تنص على حماية الموظف من كل التهديدات أو الاعتداءات التي قد يتعرض لها الموظف العمومي بمناسبة ممارسة وظيفته، مع تكفل الدولة بالتعويض عن الضرر الذي يلحق به، كما تملك الدولة حق القيام برفع دعوى مباشرة امام القضاء وتحل محل الموظف العمومي كطرف مدني امام الجهات القضائية المختصة.

كما نصت كذلك المواد من 33 إلى 39 حسب الترتيب على الحقوق التالية:

الحماية الاجتماعية والتقاعد، الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، ممارسة الحق النقابي واللجوء إلى الإضراب، ضمان الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية، الحق في التكوين، الترقية والعتل.

أما القانون 90-11 المتعلق بتشريعات العمل فقد كرس هو الآخر مبادئ العمل اللائق التي نصت عليها المادتين 05 و 06 منه، حيث نصت المادة 05 على حقوق العامل فيما يتعلق ب: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، خدمات الضمان الاجتماعي والتقاعد،- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها و اللجوء إلى الإضراب.

كما نصت المادة 06 من نفس القانون على حقوق العامل في :

- التشغيل الفعلي، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الاجتماعية و كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

الملاحظ في تشريعات العمل الوطنية سواء ما جاء في القانون الأساسي 06-03 المتعلق بالتوظيف العمومية أو قانون تشريعات العمل 11/90 أن هذه القوانين وبالرغم من أنها نصت على حقوق العامل

الاقتصادية والاجتماعية على غرار الأجر العادل، الصحة والسلامة المهنية، الحق في الاجازات والعطل المختلفة، الترقية والتكوين... الخ، الا أنها لم توفر للعامل مجال واسع من الرفاهية في العمل بما يضمن العمل اللائق التي نصت عليه صراحة الاتفاقات والمعاهدات الدولية على غرار منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، وهو ما يسمح بالقول بأن تشريعات العمل في الجزائر في حاجة إلى تعديل أو تحيين بما يضمن توفير ظروف اقتصادية واجتماعية ملائمة تحقق الرفاهية في ميدان العمل القائمة على الصحة والسلامة المهنية، الحماية الاجتماعية وخدمات الضمان الاجتماعي، تعزيز آليات الحوار الاجتماعي، ضمان فرص للترقية والتقدم الوظيفي، ضمان المعايير والحقوق الأساسية في العمل، وهي يمكن اعتبارها اهم المبادئ الأساسية التي يقوم عليها العمل اللائق وفق منظور منظمة العمل الدولية.

4-مبادئ ومعايير العمل اللائق:

تظهر مبادئ العمل اللائق من منظور منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقيات التي تم ابرامها من قبل هذه الأخيرة وتمت المصادقة عليها من قبل الدول الاعضاء وممثلي الحكومات، والتي تشير النصوص القانونية الواردة في فحواها صراحة إلى جملة من المبادئ التي تهدف توفير الشروط وكل المقومات التي تهدف ضمان العمل اللائق للنساء والرجال في كل دول العالم بما يضمن الحقوق الأساسية الاقتصادية والاجتماعية في العمل ويكفل الكرامة الانسانية للعامل واسرته ويمكن لخيص أهم المبادئ التي يقوم عليها العمل اللائق في النقاط التالية:

4-1 توفير فرص العمل وتنمية المشاريع : يشير هذا المفهوم إلى الترقية التي تهدف إلى التنمية وخلق فرص تكافئ، كما أنه يشمل على سياسات تعزز الإنتاجية وبالتالي التنافسية داخل الاقتصاد العالمي والسياسات المالية التي تساعد على نمو العمالة، بالإضافة إلى خلق بيئة موصلة لنشاط ريادة الأعمال أين تربط السياسات التجارية بالتعليم المعزز للعمالة والتدريب مع التركيز على التنمية الاقتصادية المحلية واعتماد سياسات سوق العمل التي تساعد على خلق علاقات عمل أكثر استقرار، تعزز الأجور المأذون بها، توظيف ودمج الشباب مع الاستجابة لجميع الظروف الاجتماعية وحالات الحرب، المجاعة...) وأخيرا إدارة و حوكمة اليد العاملة. (Decent WorkForum,2007. P06

4-2 الحوار الاجتماعي :

يعرف الحوار الاجتماعي بأنه كل المفاوضات والمشاورات وتبادل المعلومات والمقترحات حول الموضوعات ذات الصلة بالأوضاع الاقتصادية الاجتماعية كالحماية الاجتماعية، الأجور والحوافز والمكافآت ساعات العمل، الراحة والإجازات، السلامة والصحة المهنية، حماية حقوق النساء والأطفال في العمل، وكافة ما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعامل والتي تؤثر فيها السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدولة والالزامات التي تعانيها.

وتروج منظمة العمل الدولية لآلية الحوار الاجتماعي باعتباره الآلية المثلى لتعزيز شروط عمل ومعيشة أفضل وسبيلا مهما لتحقيق العدالة الاجتماعية. لذلك يعد اقرار الحوار الاجتماعي و التشاور الثلاثي من أهم

أهداف منظمة العمل الدولية، وجزء لا يتجزأ من برامج العمل اللائق في جدول أعمال المنظمة (مصطفى، 2017، ص 45).

ويشمل الحوار الاجتماعي أي نوع من التفاوض أو التشاور أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والأفراد في قضايا ذات اهتمام مشترك متعلقة بالعمل والسياسات الاقتصادية والاجتماعية ذات الصلة. كما يظهر هذا المكون للعمل اللائق تنوعا كبيرا بين الثقافات نظرا لأن الثقافات المختلفة متميزة فيما يتعلق بآليات الحوار الاجتماعي. من ناحية يتضح بشكل خاص في هذا المكون هو المسؤولية المشتركة لمختلف الفاعلين الاجتماعيين، ان المشاركة في الحوار الاجتماعي وجعله فعالا يعني أن الوكلاء المعنيين يجبوا أن يكونوا ملتزمين بتلك المشاركة التي هي أكثر من الفرصة المتاحة لهم للمشاركة (Tania Ferraro , Leonor Pais et al, 2015. P36).

3-4 المعايير والحقوق في العمل: يتمحور هذا المبدأ حول تعزيز الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي تلتزم جميع الدول الأعضاء باحترامها سواء صادقت عليها أم لا، وكذلك الاتفاقيات الأخرى المصادق عليها من قبل الدول الفردية، و يجب أن تساهم هذه السياسات في ضمان جميع الحريات، السماح بتكوين الجمعيات والنقابات، القضاء على عمالة الأطفال وتعزيز عدم التمييز في العمل (: Decent Work Forum 2007,p07).

4-4 الحماية الاجتماعية :

أنشأت بلدان مختلفة تدابير وأنظمة مختلفة للحماية الاجتماعية، يختلف التعرض للمخاطر وأنواع ومستويات الحماية بين الدول، تتمتع أنظمة الضمان الاجتماعي بمجموعة متنوعة من الهياكل المؤسسية، يمكن أن تكون عامة أو خاصة أو مختلطة أو اجبارية أو طوعية، من بين خصائص أخرى هذه الأنظمة موجودة لكن مع ذلك تقدر منظمة العمل الدولية أن 20% من القوى العاملة في العالم تحصل على الحماية الاجتماعية الكافية.

ولقد حددت الاتفاقية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية (09) تسعة أنواع من المزايا التي يجب أن يضمنها الضمان الاجتماعي هي، الرعاية الطبية، وإعانات المرض، البطالة، الشيخوخة، الأمومة، إصابات العمل وإعانة العجز ومزايا الوراثة، ويعبر هذا المكون عن فكرة أن المشاركة في تكوين الثروة من خلال العمل يجب أن تكافأ من بين أمور أخرى من خلال توافر الموارد في لحظات او في فترات من الحياة عندما يكونوا فيها منتجين في هذا المكون، من الواضح أيضا بشكل خاص أن العمل اللائق له مفهوم أساسي عن مجتمع شامل للفراهية (Tania et al , 2015 , pp.35,36).

كما حددت الاتفاقية رقم 117 المتعلقة بالسياسة الاجتماعية الصادرة 1962 مختلف الأهداف والمعايير الدولية لحماية العامل اجتماعيا والمحددة في النقاط التالية: العلاج الطبي، التعويضات المرضية، منحة الشيخوخة، منحة البطالة، ومنحة الحوادث المهنية (قصاب، 2014، ص ص 194-195)

6- جودة حياة العمل السبيل نحو تحقيق العمل اللائق:

حسب ما أشرنا إليه سابقاً في تحديد المفاهيم المرتبطة بجودة حياة العمل والعمل اللائق وأهم المعايير التي يقوم عليها المفهومين، فإن تحديد ظروف النشأة والمسببات التي كانت عوامل أساسية في ظهور كل من مفهومي جودة حياة العمل والعمل اللائق يتطلب مدى تطبيق هذه العلاقة في الواقع. وبالرغم من أن مفهوم جودة حياة العمل كان الأسبق في الظهور، حيث تم تقديم هذا المصطلح أول مرة خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، الذي انعقد من 24 إلى 29 سبتمبر 1972 بمدينة نيويورك الأمريكية، والذي كان الهدف من وراءه هو البحث عن السبل التي ترمي إلى تحسين مكان العمل و تنظيم طبيعة العمل على نحو يؤدي إلى أداء عمل أفضل، و نوعية حياة أفضل في نوعية المجتمع ككل و هي الأهداف التي تمت ترجمتها في بيئة العمل لتشمل كل الممارسات و البرامج التي تحقق الرفاهية و الكرامة في مكان العمل و ضمان بيئة عمل آمنة وصحية للأفراد العاملين.

ومع ذلك فإن هذا المصطلح يتوافق إلى حد كبير مع مصطلح العمل اللائق من حيث المفهوم والظروف التي مهدت إلى نشأته وظهوره، ناهيك عن المبادئ التي يقوم عليها كل منهما، بالرغم من أن مصطلح العمل اللائق جاء في مرحلة لاحقة بعد مصطلح جودة حياة العمل، و الذي تبنته منظمة العمل الدولية خلال مؤتمر العمل الدولي رقم 87 المنعقد في شهر جوان 1999، هذا الأخير الذي وضع الخطوط العريضة و حدد الشروط الضرورية التي تكفل الحقوق الأساسية التي يحصل عليها النساء و الرجال في أماكن العمل، بغرض تعزيز العمل اللائق الذي يقوم على أساس الحماية الاجتماعية للعمال و تشجيع الحوار الاجتماعي و يضمن السلامة و الصحة المهنية على غرار تحقيق ظروف اقتصادية واجتماعية ملائمة في مجال العمل و تكافئ فرص العمل المنتج.

من هنا يتضح لنا أن مبادئ و معايير العمل اللائق تحدد الإطار العام الذي يبنى عليه مصطلح جودة حياة العمل و يمكن اعتبار أن هذا الأخير هو الذي مهد و ساهم في ظهور و نشأة مصطلح العمل اللائق، الذي تبنته منظمة العمل الدولية على اعتبار أن العمل اللائق يقوم على المعايير و المبادئ الذي يبنى عليها مفهوم جودة حياة العمل، ويمكن اعتبار أن المبادئ والمعايير التي يبنى عليها العمل اللائق مستوحاة من أبعاد أو معايير جودة حياة العمل، حيث يتسق مبدأ الحماية الاجتماعية في العمل اللائق مع أبعاد جودة حياة العمل في مجال الصحة و السلامة المهنية، خدمات الضمان الاجتماعي، الاستقرار الوظيفي، كما يتسق معيار الحوار الاجتماعي للعمل اللائق مع مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار، التمثيلات النقابية، الاعتماد على أسلوب فريق العمل وتشجيع نمط الإشراف كأبعاد لجودة حياة العمل، بينما يتسق مبدأ و معيار فرص العمل المنتج في العمل اللائق مع عدالة الأجور و المكافآت فرص الترقية والتقدم الوظيفي كأبعاد لجودة حياة العمل، كما أن المعايير والحقوق الأساسية لتحقيق العمل اللائق نجدها ضمن مبادئ جودة حياة العامل فيما يتعلق ب إتاحة الظروف البيئية والمعنوية المدعمة لأداء العاملين، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، الأجر الكافي وكل الامتيازات المرتبطة بمنصب العمل.

يوضح (أحمد محمد الدمرداش) كيف أن المؤشرات التي وضعتها منظمة العمل الدولية ILO تحت المسمى (مؤشرات العمل الكريم أو اللائق **DECENT WORK INDICATORS**) تقدم أفضل مجموعة من العناصر التي من الممكن أن يطلق عليها عناصر جودة العمل و هي (ساعات العمل الغير مرهقة، الموازنة بين العمل و الأسرة و الحياة الشخصية، الاستقرار و الأمان الوظيفي، تكافؤ الفرص، بيئة العمل الآمنة، الضمان الاجتماعي، التواصل الفعال بين الموظفين و أصحاب الأعمال).

كما يرى كذلك أن تلك العناصر اولى بالاعتبار لعدة أسباب:

- أنها صادرة عن منظمة دولية كافة ما يصدر عنها يلزم بشكل أو بآخر بأعضائها.
- أن تلك المنظمة بها عدد لا يستهان به من الخبراء الدوليين في كافة المجالات المتعلقة بأمور العمل والعاملين.
- أن المعايير الصادرة عن تلك المنظمة تتسم أنها تضع في الاعتبار اختلاف الثقافات والنظم الاقتصادية داخل الدول المختلفة (الدمرداش، 2019، ص 14).

خاتمة

إن مساعي المؤسسات الإنتاجية ومنظمات الأعمال إلى الاستثمار في الأصول البشرية وتحسين نوعية الحياة العملية للأفراد العاملين، هي أهم الأهداف الرئيسية التي تصبو إلى تحقيقها هذه المؤسسات باعتبار أن المورد البشري يعد من أهم مدخلات هذا النظام وأعظم القوى المؤثرة في تحقيق مركزه التنافسي، لذلك تسعى منظمات الأعمال جاهدة إلى تبني توجهات استراتيجية فكريا وأسلوبيا في تعاملاتها مع مواردها البشرية وتنميتها، بما يحقق جودة حياة العمل، لا سيما ما تعلق منها بتلك المرتبطة بالجوانب الصحية الجسدية والنفسية للفرد العامل، وتوفير بيئة عمل آمنة وضمان فرص النمو والتقدم حتى يحقق للأفراد ذواتهم، ويجسد مساع ذات قيم ومعاني بالنسبة لهم، هذه المعايير والمبادئ لتحقيق جودة حياة العمل من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق العمل اللائق بما يتماشى و متطلبات تحقيق الكرامة الانسانية والمعايير الاخلاقية والاجتماعية و يحق رفاهية العاملين وأسنه العمل، وهي في الوقت ذاته تجسيدا والتزاما بالاتفاقات والمعاهدات الدولية المتعلقة بمعايير العمل الدولية، من هذا المنطلق يمكن القول أن جودة حياة العمل تعتبر كمدخل عام لتعزيز العمل اللائق للنساء والرجال على حد سواء وخلق بيئة عمل أكثر ايجابية.

قائمة المراجع:

- أوقنون، بوسعد. وبعزيز، لندة. (2020). تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في قانون العمل الجزائري، مجلة البحوث القانونية والسياسية، مجلد 02- العدد 15، جامعة د/ مولاي طاهر سعيدة - الجزائر.
- بحر، يوسف عبد عطية. وحسن نصاب، وإيمان. (2014). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي، دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومية. مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.
- بعلي، محمد الصغير. (2011) تشريع العمل في الجزائر. الحجار، عنابة: دار العلوم للنشر والتوزيع.

جاد الرب، سيد محمد. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. مصر: جامعة قناة السويس.
الدمرداش، أحمد محمد. (2019). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. (ط1)، مدينة نصر. جمهورية مصر العربية: دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع.

بيدي، ليلي. (2021) استراتيجية العمل اللائق للحد من الفقر في الجزائر. حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 35، العدد 3.
مصطفى، احمد محمد. (2017). الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية، جمهورية مصر العربية: مؤسسة فريديش ايبرت.
عبد الرحمن، عادل محمد محمد. (2013). أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي. دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية. جامعة الدول العربية، مصر: المنظمة العربية للتنمية الادارية،
المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي. دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقازيق، كلية التجارة.

ماموني، فاطمة الزهراء. (2015) استراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق. جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم.
محمد عاطف، جمال، (2019). جودة حياة العمل والمسار الوظيفي، ماجستير صحة نفسية.
منظمة العمل الدولية، (2017). دليل معايير العمل الدولية (دليل المتدرب). جمهورية مصر العربية: مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة،.

قصاب، سعاد. (2014). ترقية العمل اللائق في الجزائر. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، ديسمبر 2014.

Bijaya, Kumar Sundaray et al. (2013). Impact of Human Resource Interventions on Quality of Work Life : An Exploration, International Employment Relations Review , Vol 19 N°1, January.

Decent, Work. (2007). Potential implications for DFID and for Labour Standards and Poverty Reduction Forum, Ergon, London, November 14th.

Gilles, Dupuis (2006). Quality of Work Life : Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of New Model of Measuring Instrument, Article in Social Indicators Research , Canada University of Montreal , June 2006.

Tania, Ferraro. Leonor, Pais. et al (2015) , Decent Work : An aim for All Made by All, international Journal of Social Sciences , Vol 04 , N 03.