

خطة العمل:

تمهيد

I - عموميات حول ظروف العمل

I-1 تعريف ظروف العمل

I-2 أهمية ظروف العمل " تجارب هاوتورن "

I-3 طبيعة ظروف العمل

II - ظروف العمل بين الماضي و العصر الحالي

II-1 التغيرات الاجتماعية لظروف العمل

II-2 تطور ظروف العمل

II-3 بعض الإحصائيات حول ظروف العمل

الخلاصة

المحاضرة رقم 1 " ، حفظ الصحة والأمن "

مفاهيم عامة عن ظروف العمل في المؤسسة

تمهيد

تعتبر ظروف العمل القاعدة و حجر الأساس في تنظيم العمل داخل المؤسسة، الأمر الذي يستوجب على إدارة الموارد البشرية الاهتمام بمعالجة الأجواء العمالية بعناية، و ضمان محيط وظيفي يسهل من حسن سير الأنشطة الاعتيادية للمؤسسة و تحقيق جميع الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى الوصول لها

سنتناول في هذه المحاضرة أهم النقاط المفاهيمية التي تقربنا أكثر إلى هذا المضمون : بين التعاريف، الأهمية، طبيعة ظروف العمل، التغيرات و التحسينات التي سجلت في هذا الإطار و كذا بعض الأرقام التي توضح القصور في هذا الجانب.

I - عموميات حول ظروف العمل

نوضح بعض المفاهيم التي تخص جانب ظروف العمل من خلال التعاريف الواردة في هذا السياق، توضيح الأهمية التي تصنعها ظروف العمل وطبيعة هذه الأخيرة

I - 1 تعريف ظروف العمل:

أ- ظروف العمل هي ببساطة البيئة التي يعيشها الأفراد في أوساط عملهم و التي يمكن أن تشمل الظروف الطبيعية مثل صعوبة ومخاطر العمل (الضوضاء، الحرارة، الرطوبة، التعرض للمواد السامة...)، الظروف الخاصة بالوقت و ساعات العمل و أوقات الراحة، و الظروف المتعلقة بالجانب الاجتماعي الخاصة بالأفراد مثل الأجر و المكافآت، و الخدمات الاجتماعية...

ب- يدل مصطلح ظروف العمل على كل ما يخص شروط و متطلبات العمل أو المنصب، البيئة البشرية و المادية، محتوى تنظيم العمل، مختلف مشاريع التغيير: كإدراج البناءات الجديدة، إعادة جدولة أوقات العمل، دمج التكنولوجيات الحديثة، إعادة هيكلة الوظائف،... الخ

ج- ظروف العمل هي عبارة عن مجموعة من المتغيرات التي يقوم عليها العمل أو الوظيفة، و من دون هذه المتغيرات فإن العمل غير ممكن. هذه المتغيرات أو الظروف التي تسمح بحسن سير العمل داخل المنظمات يمكن أن تقسم إلى المجموعات التالية:

التنظيم، الوسائل و نطاق العمل: تنظيم العمل، عبئ الوظيفة، الكمية، المعايير، إعادة هيكلة الوظائف، التدريب، المسارات الوظيفية، مساحات العمل، أوقات العمل، الوسائل الاتصالية،....

متطلبات الأفراد: نوعية العمل، استقلالية العمل، الاعترافات بالعمل، جودة العمل،.....

بيئة العمل: إستراتيجية المؤسسة، الحوكمة، عدد و تردد التغيرات التنظيمية، مدى الاستجابات نحو التغيرات التنظيمية،

العلاقات الوظيفية: إمكانية الدعم و المساعدة، العمل الجماعي، العلاقات بين زملاء العمل، أنواع و أشكال العلاقات مع أفراد من خارج المؤسسة،....

I-2 أهمية ظروف العمل " تجارب هاوتورن "

يمكن أن نوضح الأهمية الكبيرة التي تحملها ظروف العمل و هذا لأنها تعتبر الركيزة الأساسية لسير مختلف أنشطة المؤسسة (تسمح بسير العمل ككل)، فعدم توفير هذه الأخيرة أو توفيرها بمستوى و نوعية لا تتماشى و المعايير العادية للعمل، سيتسبب بنتائج سلبية على مستوى بيئة العمل و على مستوى أهداف المؤسسة ككل.

يستوجب على إدارة الموارد البشرية دراسة ظروف العمل بعناية و وضع خطط تنظيمية تعمل على تحسين هذه الأخيرة من حين لآخر، سنستعرض فيمايلي لمضمون التجارب التي قام بها إلتون مايو " Elton mayo " بالتنسيق مع مجموعته في البحث، حيث كانت هذه التجارب في مجمع western

electric بقسم hawthorne works و التوصل إلى ما هو معروف بـ **هاتورتون** المستخدم في البسيكولوجية الاجتماعية في خضم 5 سنوات، قامت مجموعة مايو بتغيير ظروف العمل لمجموع من الأفراد النسائية و التي كان عددها 6 أفراد، و دراسة الأثر الناجم خاصة فيما يخص الروح المعنوية و الإنتاجية. بخصوص الظروف الوظيفية التي تم تغييرها فكانت في وقت و كمية العمل، (راحة و توقف)، الإنارة، الرطوبة و الحرارة، و تم إعلام الأفراد بمضمون التجارب مسبقا في نهاية السنة الخامسة كانت النتائج جد باهرة، حيث سجل نمو في الروح المعنوية و زيادة في الإنتاجية (أي أن الأفراد استعادوا الروح المعنوية و كذا مستواهم الإنتاجي بعد إرجاع الظروف العادية) يمكن القول أن ظروف العمل المتغيرة من وقت لآخر خلال 5 سنوات شكلت نوع من التحفيز على الأفراد، و أدى ذلك إلى تحقيق الأداء المنتظر منهم

I-3 طبيعة ظروف العمل

يمكن تحديد طبيعة ظروف العمل من خلال الإطار الزمني، المتغيرات الفيزيائية، المتطلبات البسيكولوجية، العلاقات مع الجمهور العام، الظروف الاجتماعية، الحالات الخاصة و الفردية و عامل السن.

- ✚ **الإطار الزمني:** يعتبر متغير فرعي مهم في ظروف العمل أين يتغير من مؤسسة إلى آخر (المطاعم، المستشفيات، المصانع،...)، حيث يمكن إدراج المدة الزمنية التي يقضيها العامل من مسكنه إلى مكان العمل، التوقيت الخاص بالعمل، الراحة، الساعات الإضافية، العمل الليلي،...
- ✚ **المتغيرات الفيزيائية:** المتطلبات الميكانيكية للعمل (الجهد، التحركات الروتينية،...)، مختلف المضايقات و الإزعاج (ضوضاء، مواد كيميائية مضرّة،...) و كذلك الحوادث المهنية و مختلف الضغوطات البسيكولوجية
- ✚ **المتطلبات البسيكولوجية (كحاربة الإجهاد الوظيفي، الأرق، الضغوطات العقلية، مدى استجابة استدراج التكنولوجيات الحديثة لدى الأفراد،...**
- ✚ **العلاقات مع الجمهور العام :** و هذا ما تتطلبه بعض الأنشطة التي يكون الاحتكاك فيها مباشر مع عامة الناس، كمندوب المبيعات أين يستحسن دراسة كفيلة لظروف العمل في هذه الحالات
- ✚ **الظروف الاجتماعية:** و التي تتعلق مباشرة بالفرد العامل بالمؤسسة (عازب أم رب أسرة، لديه ديون على عاتقه، سن مبكر في العمل أو متأخر،...)
- ✚ **الحالات الخاصة و الفردية (موافقة المنصب و الفرد العامل، تدريب العامل و الوظيفة التي يشغلها،...)**
- ✚ **عامل السن:** (عامل السن مهم في تهيئة ظروف العمل و الفرد العامل بالمؤسسة، فلا يجدر ترك موظف بمنصب ذو متطلبات فيزيائية و هو في أواخر مساره الوظيفي)

II - ظروف العمل بين الماضي و العصر الحالي

نحاول في هذا العنصر أن نوضح الأفاق التي حظيت بها الظروف الوظيفية في العصر الحالي، مركزين على التغيرات الاجتماعية و تطور ظروف العمل و كذلك بعض الإحصائيات و الأرقام الخاصة بهذه الظروف

II-1 التغيرات الاجتماعية لظروف العمل

يستخدم عادة لفظ ظروف العمل في الخطابات السياسية، القنوات و الحصص الإذاعية في الجرائد و المجلات و هذا لما يحمله من أهمية في الأوساط البشرية، و باختلاف الشرائح العمالية فحتمًا يمكن أن نسجل اختلاف في الظروف الوظيفية، و على العموم يمكن أن نشجل مايلي:

✚ **عمال القطاع الصناعي والإنتاجي:** هذه الفئة تكون عرضة إلى ظروف عمل صعبة و تكون

الضغوطات و المصاعب فيزيائية

✚ **الإطارات سواء في القطاع العام أو الخاص:** هذه الفئة تكون أقل عرضة من الفئة الأولى

للمصعوبات الفيزيائية

✚ **عمال القطاع العام:** أكبر الصعوبات تكون بالعلاقات المباشرة مع عامة الناس

✚ **العمال الأحرار:** هنا تكون الظروف متشابهة بتشابه نوع النشاط الوظيفي.

بين هذه الفئات تختلف ظروف العمل، و تختلف المحددات التي تبني عليها ظروف العمل العادية ..

II-2 تطور ظروف العمل

بين أوائل القرن 20 و بداية القرن 21 سجل تطور ملحوظ في ظروف العمل في المؤسسات الاقتصادية،

حيث تم اختزال الكثير من المهام الفيزيائية الصعبة، تحسين كبير في جو العمل، فترات الراحة و الكثير من التحسينات فيما يخص هذا السياق

و لعل من بين أهم الأسباب التي ساهمت في هذه التحسينات هو العمل النقابي في المؤسسات، ظهور اللجان و الهيئات العالمية الخاصة بظرف العمل و النظافة و الأمن، صف إلى ذلك المتطلبات الحديثة للمولمة و التنافسية.

II-3 بعض الإحصائيات حول ظروف العمل

بالرغم من التحسينات التي طرأت على ظروف العمل إلى أن الأرقام لا تزال مخيفة، حيث سجل في سنة 2014 في فرنسا ما يقارب 750 حادث مميت، 4500 حادث مسبب لإعاقة، 700000 حادث متسبب في توقف عن الوظيفة، و العشرات الآلاف من الأمراض المهنية و حالات الانتحار في العمل أكثر من 370 حالة

في جميع أنحاء العالم يسجل 2 مليون حالة وفاة عن حادث عمل كل عام، (أي عامل يتوفى كل 15 ثانية)، 350000 منهم عن طريق حوادث مباشرة و الباقي عن طريق أمراض مهنية

المحاضرة رقم 1 ، حفظ الصحة والأمن "

مفاهيم عامة عن ظروف العمل في المؤسسة

الخلاصة:

بعد ما تعرضنا له في هذه المحاضرة، فإنه يمكن استخلاص أن ظروف العمل هي المحددات و المتغيرات الخاصة بالعمل في حد ذاته أوساط الأفراد في المؤسسة، فكلما كان تحسين هذه الأخيرة كلما كانت النتائج أحسن في جو العمل، و يمس ذلك من دون شك عدة أصعدة منها ما يخص المؤسسة، و منها ما يخص الفرد.

إدارة الموارد البشرية تلعب الدور الاستراتيجي في تحسين هذه الظروف، فهي حلقة الوصل بين الأفراد

العاملين في المؤسسة و بين مواصفات العمل في الأوساط الوظيفية و كذلك الإدارة العليا، أين تقوم بجمع كل المعلومات الخاصة بجو العمل، و صنع برامج و خطط من شأنها أن تحسن هذه الظروف و اقتراحها في مجلس الإدارة العليا للمؤسسة.