مقال
قضايا العمل

العمل

العمل هو مجموعة من النشاطات المُرتبطة بمهام محددة يقوم بها الإنسان، ويحصل بمقابلها على مبلغ مالي، ويُعرف أيضاً بأنّه اعتماد الفرد على خبرتهِ، أو تحصيله الدراسي من أجل تنفيذ هدف معين يُطلب منه، وعليه القيام به خلال فترة زمنية محدّدة يتم الاتفاق عليها مسبقاً، وقد يكون العمل التزاماً للقيام بشيء ما دون وجود أيّ مبالغ مالية بالمقابل، ويُسمّى بالعمل التطوعي والذي يعتمد على إثراء الخبرات العلمية، والمعرفية في مجال ما، أو من أجل تقديم مساعدة إنسانية أو اجتماعية لمجموعة من الأفراد الذين يحتاجون لها.

الحقوق العمالية

هي عبارة عن مجموعة من الحقوق التي يحقّ لكافة العمال الحصول عليها مهما كانت طبيعة عملهم، أو الوظائف التي يقومون بها، وتعدّ حقوقاً قانونية ومُلزمة ويجب أن تطبق من قبل أصحاب العمل، وإنّ أي مخالفة أو تجاوز لهذه الحقوق يُعاقب عليها القانون، ويلزم الأفراد المتجاوزين بتنفيذها وفقاً للأحكام القانونية الخاصة بكل دولة

من اهم الحقوق العمالية

حق تحديد عدد ساعات العمل بناءً على طبيعة عمل المنشأة.

حق صرف الرواتب، والأجور بوقتها المحدد.

حق منح العمال، والموظّفين مجموعة من الإجازات السنوية، والمرضية.

حقّ احترام الحرية الدينية للموظفين.

حق توفير وقت مُخصّص للراحة أثناء فترة العمل.

حق الموظفين في الحصول على المكافآت، والحوافز الوظيفية.

قضايا العمل

هي كافة القضايا الاجتماعية والمهنية المرتبطة تحديداً في قطاعات العمل المختلفة، وتُعرف أيضاً بأنها مجموعة من العوامل الوظيفية التي تؤثر على كافة الأفراد القادرين على العمل داخل المجتمع، وتُساهم في منحهم مجموعة من حقوق العمل، والتي تهتمّ الجهات القانونية والعُمالية داخل كافة دول العالم تقريباً بالحرص على جعل تطبيقها أمراً قانونياً وواقعياً مقابل ضمان قيام كلّ موظف أو عامل بالمهمات المطلوبة منه بشكل صحيح، وبناءً على النظام الخاص بالمنشأة التي يعمل بها

ومن اهم قضايا العمل

الاجور او الرواتب

وهي القيمة المالية التي يحصل عليها كل إنسان يعمل في وظيفة ما خلال فترة زمنية محددة قد تكون يومية، أو شهرية، أو سنوية، ولكل عامل الحق في الحصول على أجره كاملاً غير منقوص، ومن الواجب على جهة العمل منحه هذا الأجر في وقته المحدد، وتهتمّ قضايا العمل بمتابعة منح الأجور وفقاً للتعليمات المنصوص عليها في قانون العمل لكل دولة، وذلك بسبب تقصير بعض جهات العمل عن منح العمال أجورهم، وتأخّرهم بتقديمها في موعدها المُحدّد، ممّا يؤدّي إلى حدوث مجموعة من الأضرار الاقتصادية للعمال.

البطاله

تعد من أكثر قضايا العمل انتشاراً؛ إذ ترتبط بفئات الأفراد القادرين على العمل داخل المجتمع، ولكنّهم لا يَحصلون على فرص العمل المناسبة لهم، مما يجعلهم يرغمون على الجلوس في المنزل، فيتمّ تصنيفهم ضمن الفئة غير المنتجة، فيتحوّلون إلى أفراد مستهلكين فقط، وهذا ما يؤدّي إلى التأثير سلبياً على الاقتصاد المحلي للدول، وتهتم قضايا العمل بالبحث عن كافة الحلول المقترحة والمناسبة حتى يتم تطبيقها في قطاعات العمل المختلفة لتتمكن من استيعاب مشكلة البطالة، والتقليل من تأثيرها على المجتمع

حقوق الفرد العامل

حقوق الفرد العامل تشمل هذه الحقوق الأمور التي يجب على القوانين والمؤسسات توفيرها للفرد الموظف لديها بشكل لازم، وغير قابل للتفاوض أو المساومة ومنها:

الالتزام بساعات العمل

تحدد بعض الدول ساعات العمل الأساسيّة بثماني ساعات متواصلة، وبعض الأعمال تعتمد على نظام الورديات أو ما يُعرف ب الشِفت، وفي كلّ الأحوال تخالف بعض المنشآت القوانين الواضحة بهذا الخصوص، ويستغل القائمون عليها حاجة الموظف للمال بجعله يعمل لساعات أطول؛ متذرعين بأنّ ذلك محكوم بظروف العمل أو طبيعة المهنة، وأحياناً قد يهاجم صاحب العمل الموظفين المطالبين بضرورة التقيّد بساعات العمل الرسميّة، ويتهمهم بعدم حرصهم على العمل، أو اكتراثهم للمصلحة العُليا للمؤسسة.

التأمينات

يحق للعامل أو الموظف الحصول على التأمين الصحي والتعويضات جراء تعرضه للإصابة أو الأذى الجسدي أثناء عمله، أو نتيجة له، وتشمل التعويض للتكفل بالعلاج، وإعالة عائلة الموظف، وصرف الدفعات الماليّة.

معرفه الموظفين لحقوقهم

من حق الموظف الاطلاع على حقوقه الواجبة في مؤسسة العمل قبل البدء فيه، ويسعى معظم الشباب والعاطلين عن العمل للعثور على فرصة عمل دون الاهتمام بتحصيل حقوقهم الوظيفيّة، أو ضمانها بعقد رسمي يُلزم جهة العمل بإعطائهم رواتبهم، ومكافأة نهاية الخدمة، والتأمين الصحي وغير ذلك.

التمييز

إنّ بعض المؤسسات لا تعامل جميع الأفراد الموظفين لديها بطريقة متساوية، وذلك بالرجوع لبعض المعايير التي قد تكون شخصية؛ كأن تجمع علاقة قرابة الموظف والمدير، مما يجعل الأخير يتغاضى عن مستوى أداء الموظف ويعامله على أساس هذه العلاقة الاجتماعيّة، وهذا ما يخالف القانون مخالفة صارخة، كما أنّ بعض الدول تعامل الأشخاص الوافدين إليها للعمل بطريقة قائمة على التمييز على أساس العرق، والدين، واستغلال ظروف الموظف الشخصيّة وأبرزها اغترابه من أجل تحصيل لقمة العيش.