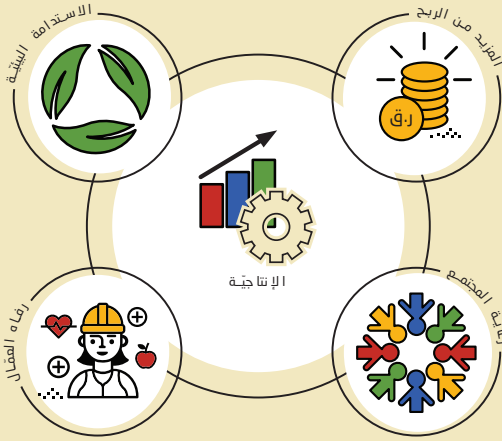


الإنتاج والإنتاجية

أدوار ومسؤوليات ممثلي العمال وأصحاب العمل:



ماذا نعني بالإنتاجية؟

تشكل الإنتاجية مقياساً لمدى كفاءة وفعالية استخدام الموارد المتاحة (مثل القوى العاملة والآلات والمراقف والإدارة) بهدف إنتاج المخرجات (مثل السلع والخدمات).

في حين ترتبط الإنتاجية ارتباطاً وثيقاً بالتنافسية، إلا أنه من الأهمية بمكان أيضاً أن ندرك أن الارتقاء بالإنتاجية لا ينبغي أن يحصل على حساب صحة العمال العامة، والمجتمع الذي تتم فيه عمليات المؤسسة، والاستدامة البيئية.

كيف تسهم اللجان المشتركة في تحسين إنتاجية المؤسسة؟

تقليل حجم العمل والوقت يؤدي إلى تحسن الصحة

عندما تتفاعل الإدارة بشكل فعال مع الموظفين، يمكنهم تغيير طبيعة مهامهم بحيث تصبح أقل استهلاكاً للوقت والجهد البدني، ما يقلل من مخاطر الإصابات المهنية وساعات العمل الطويلة.



الآلات الفعالة تتيح تحقيق وفورات في التكاليف

من خلال الإبلاغ عن التحديات الفنية في الوقت المناسب، يمكن أن تحول اللجان المشتركة دون تدهور قدرة المعدات على أداء وظائفها، مما يتيح للمؤسسة تحقيق وفورات في التكاليف.



التنقل المهني

يزيد تطوير المهارات من الرضا الوظيفي والفعالية. ويؤدي تحسين الإنتاجية إلى اكتساب العمال مهارات جديدة وزيادة قابلية توظيفهم أو تنقلهم داخل المؤسسة.



إلغاء تكاليف الاستخدام/معدل الاحتفاظ بالعمال

يؤدي التشاور والمتابعة الفعالين مع العمال إلى استبقائهم في الوظيفة، الأمر الذي يقلل من تكاليف الاستبدال وإعادة التدريب.



الحذ من التغيب عن العمل

تؤدي مشاركة المعلومات إلى بناء الثقة بين صاحب العمل والعمال، مما يفضي بدوره إلى جعل أماكن عمل أكثر ملاءمة للصحة ويقلل من التغيب عن العمل.



تفادي النزاعات

تساهم اللجان المشتركة في التسوية المبكرة للنزاعات الفردية والجماعية. تؤدي التسويات المبكرة للنزاعات إلى خفض الرسوم القانونية والدعاوى المرفوعة أمام المحاكم والإضرابات والتوسيم السلبي.



سهولة تحقيق التغيير على مستوى المؤسسة

تمتاز اللجان المشتركة شعور الموظفين بالإسماك بزمam التغيير داخل المؤسسة.



القانون القطري رقم (١٤) للعام ٢٠٠٤:

المادة ١٢٦: تتولى اللجنة المشتركة دراسة ومناقشة جميع القضايا المتعلقة بالعمل في المنشأة، وعلى وجه الخصوص سبل زيادة الإنتاج وتطويره والارتقاء بالإنتاجية.



الأدوار والمسؤوليات

ممثّلو العمّال



- ضمان سهولة اتّصال العمّال بالممثّلين وثقتهم بهم.
- الانخراط في حوار مع العمّال والإبلاغ عن أيّ مخاوف أو ملاحظات عن طريق القنوات المتاحة.
- التأكّد من معالجة المسائل ذات الصلة خلال النقاشات الخاصّة بالإنتاجيّة، (مثل الأجور، والحصول على المنافع الاجتماعيّة، والترقية، وعدم التمييز وغير ذلك).
- الإبلاغ عن الاحتياجات التدريبيّة التي قد يعيّر عنها العمّال وتعميمها؛ قد تشمل هذه الاحتياجات الفجوة في المهارات بسبب دوران العمّال (يرجى مراجعة الإحاطة الخاصّة بالتدريبات).
- تبادل المُخرجات (الإيجابيّة والسلبية) مع العمّال.

ممثّلو أصحاب العمل



- ضمان الالتزام الواضح من الإدارة العليا.
- إطلاع صاحب العمل على حيثيّات القضيّة بغية ضمان توافّر الميزانيّة المتاحة لتطبيق التدابير التي أوصت بها اللجان المشتركة بشكل فعّال، مثل إجراء التدريبات للارتقاء بالإنتاجيّة العمّال ومهاراتهم وإعادة تقييم الأجور وغير ذلك.
- إجراء تقييم واضح للتغييرات الضروريّة وتخصيص ما يلزم من الوقت والطاقة لهذا الغرض.
- مشاركة المعلومات ذات الصلة والتواصل بشفافيّة بهدف بناء الثقة من جانب العمّال و ممثليهم.
- ضمان توافر الميزانيّة لدعم اللجنة المشتركة في تأدية مهامها وتنفيذها (تدريب أعضاء اللجنة على سبيل المثال).
- النظر في حوافز العمل كزيادة الأجور والضمان الاجتماعي وأشكال المكافآت الأكثر رمزيّة ومُمتعة مثل الشهادات وغير ذلك.

التحضير لعقد اجتماع للجنة المشتركة حول الإنتاج والإنتاجيّة

ممثّلو العمّال

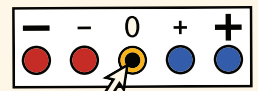
- هل من عمليّات أو مسارات مؤسّسية أوسع نطاقًا يمكن تحسينها؟
- هل من الضروري مناقشة إمكانيّة تنظيم مهام أو عمليّات معيّنة بشكل أفضل مع العمّال؟
- هل كلّ شخص على بيّنة من دوره ومقا عليه القيام به؟
- هل يعيّر العمّال عن الحاجة إلى مزيد من التدريب على مهام معيّنة؟

ممثّلو صاحب العمل

- هل عمليّات الإنتاج الحاليّة مُرضية؟ وإذا لم تكن مرضية، فما الذي يمكن القيام به لتحسين الوضع من جانب صاحب العمل؟
- هل أجريت عمليّات تقييم للإنتاجيّة طوال المهام/العمليّات الرئيسيّة؟
- هل تدعو الحاجة إلى الاستعانة بخبير خارجي للدعم؟
- ما هي الميزانيّة المتاحة التي يمكن تخصيصها لتحسين الإنتاجيّة؟
- ما هي المهام المختلفة التي ينبغي أن تشملها قائمة الأولويّات؟

المجالات التي يتعيّن النظر فيها

تقييم حالة مكان العمل



- كيف يمكن إشراك العمّال للنظر في عمليّة تحسين الإنتاجيّة المحتملة؟
- هل من أنشطة يمكن إجراؤها للحصول على دعم العمّال؟
- كيف يمكن توصيل اقتراحات العمّال إلى أصحاب العمل ومن أصحاب العمل إلى العمّال؟

- هل تؤيّد إدارة المؤسّسة دعم هذه العمليّة؟
- كيف يمكن الحفاظ على بيئة منفتحة وداعمة تمكّن العمّال من طرح أفكارهم وهوّاجسهم؟

المشاركة في تحسين الإنتاجيّة



- هل تمّت مناقشة مبادرات تحسين الإنتاجيّة الأخيرة مع العمّال لاستطلاع آرائهم؟
- هل يعيّر العمّال عن أيّ آراء سلبية أو إيجابيّة تتعلّق بالمبادرات الأخيرة؟
- ما هي المعلومات التي تحتاجونها من أصحاب العمل لنقلها إلى العمّال؟

- كيف تقوم المؤسّسة بقياس الإنتاجيّة؟
- ما هي وتيرة إجراء عمليّات التقييم؟
- كيف يمكن نقل النتائج والملاحظات المنبثقة عن المبادرات الأخيرة إلى اللجنة المشتركة وإلى الآخرين؟

إستعراض الفعاليّة وتقييمها

