

## (10) إدارة العمل .. أداة للتقدم الاجتماعي والتنمية

قدم المدير العام لمكتب العمل العربي تقريراً إلى الدورة الحادية عشرة لمؤتمر العمل العربي التي عقدت في عمان في مارس / آذار 1983 حول " إدارة العمل ... أداة للتقدم الاجتماعي والتنمية " .

وحدد التقرير المهام الأساسية " لإدارة العمل " في ثلاث:

(1) مهمة رصد الواقع الاجتماعي للعمل.

(2) مهمة إعداد الأداة التشريعية المنظمة لشئون العمل.

(3) مهمة متابعة تطبيق تشريعات العمل.

وقال إن أهداف ووظائف " إدارة العمل " تدور حول محورين أساسيين:

أولهما : أهداف تتعلق بسياسة التنمية والحماية الاجتماعية:

وترتكز هذه الأهداف على تأكيد العنصر البشري في خطط التنمية ، والمشاركة الفعيلة لإدارة العمل في تنمية الموارد البشرية ، وربط أطراف الانتاج ومنظماتهم بجهود التنمية والتخطيط التنموي . وأهداف تتعلق بمراقبة شروط العمل وترشيد تطورها من الناحية التشريعية بما يتوافق ومسيرة التنمية الشاملة.

ثانيهما : أهداف تتعلق بالعدالة الاجتماعية:

وهذه يجرى تحقيقها من خلال مجموعة من السياسات ، أهمها سياسة مستويات العمل ، وسياسة علاقات العمل ، وسياسة للضمان الاجتماعي.

وحول أبرز القضايا الراهنة لإدارة العمل قال التقرير إن هناك مجموعة من القضايا الملحة التي يتوجب دراستها والتركيز عليها حتى تتمكن إدارة العمل من أداء دورها كأداة للتقدم الاجتماعي والتنمية.

وتأتى في مقدمة هذه القضايا ، قضية البنية التنظيمية لإدارة العمل . وهنا تناول التقرير مجموعة من المبادئ التنظيمية التي رأى أنه ينبغي على إدارات العمل العربية أن تطبقها.

المبدأ الأول:

أن يتضمن الهيكل التنظيمي لإدارة العمل ، لى تؤدى الإدارة ووظائفها بكفاءة ، وحدة للقوى العاملة ، ووحدة لظروف العمل وشروطه ، ووحدة للعلاقات الجماعية للعمل ، ووحدة للخدمات

والتأمينات ، ووحدة للبحوث والاستشارات والتشريع ، ووحدة للعلاقات الخارجية العربية والدولية.

والمبدأ الثانى:

يحتم الفصل بين السلطات داخل إدارة العمل وخاصة بين المستوى المركزى والمستوى المحلى.

والمبدأ الثالث:

يحتم وجود صيغة مستقرة للتشابك الأفقى بين إدارة العمل وبين إدارات الدولة المعنية بجانب أو آخر من شئون العمل.

وانتقل التقرير - بعد ذلك - الى مناقشة موضوع الأفراد والتدريب وهو موضوع يحظى باهتمام ملحوظ ، الأمر الذى انعكس إيجابيا على عملية اختيار الأفراد والمستوى العلمى للعاملين ، وتدريبهم وتطوير أدائهم.

وقال التقرير إن قضية الأفراد تمثل البعد البشرى ضمن قضايا إدارة العمل، وأن العنصر الانسانى سيظل العنصر الحاسم والفعال فى تحديد كفاءة ادارة العمل وقدرتها على تحقيق أهدافها

وتناول التقرير - فى هذا السياق - موضوع ، " المعلومات " أو إقامة " نظام للمعلومات " لخدمة أهداف ووظائف إدارة العمل . ورأى أنه لتحقيق الطموح فى مجال المعلومات ، ينبغى أن يتوافر لها دروب ثلاثة:

- (1) حملة مركزة من أجل تحسين وتطوير إحصاءات العمل.
- (2) برامج جادة ومحددة لتطوير أجهزة وحدات المعلومات.
- (3) برامج مركزة لتدريب أفراد إدارات العمل المختصين بالإحصاءات والبحوث بغية رفع كفاءتهم واطلاعهم على وسائل ومنجزات ثورة المعلومات.

وأشار التقرير باهتمام ملحوظ إلى موضوع مشاركة أطراف الانتاج ، وذلك أن " إدارة العمل " لا تعمل فى فراغ ، ولا يمكنها أن تؤدى وظائفها أو تسعى نحو تحقيق أهدافها ، منفردة أو معتمدة فقط على جهدها الذاتى . ولاغرو فمجال العمل والعمال - وهو مجال اختصاصها - مجال لتشابك العلاقات بين أطراف الانتاج.

وأكد التقرير أن إدارة العمل يمكنها أن تقوم بدور فعال فى دفع عجلة الحوار بين الأطراف وعلى ضمان مشاركتهم بفاعلية فى اتخاذ القرارات ، إن هى وجهت جهودها نحو الحلول التالية:

- (1) إقرار هيكل متكامل لأجهزة الحوار والتشاور.
  - (2) تدريب المندوبين المشاركين في اللجان والمجالس.
  - (3) مزيد من البحث والمشاركة في صياغة السياسات.
- وخصص التقرير الفصل الختامي لموضوعين هامين:

أولهما : موضوع مقومات تطوير إدارة العمل.

وثانيهما : موضوع دور منظمة العمل العربية في تأصيل الخصوصية العربية لإدارة العمل

وأكد التقرير أن إدارة العمل في أغلب الدول العربية بلغت نقطة اللاعودة كأداة للتقدم الاجتماعي والتنمية . فهي تعد من أبرز أدوات التغيير في اتجاه التقدم ، كلما توافر لها المزيد من مقومات تطويرها المتمثلة في المستلزمات التي تمكنها من القيام بدورها كأداة للتقدم الاجتماعي والتنمية.

وتناول التقرير دور منظمة العمل العربية من منظور خصوصيتها العربية ، وقال إن عاملين أساسيين أثرا في تشكيل دور المنظمة:

أولهما : التوجه القومي الوحدوي.

ثانيهما : مجموعة العوامل الموضوعية ( الاقتصادية والاجتماعية ) التي جعلت نشوء المنظمة أمرا حتميا كمنظمة نابعة من الواقع العربي.

وعلق التقرير أهمية خاصة على دور المنظمة ومسئوليتها عن تطوير إدارات العمل في الدول العربية . فقال إن دستور المنظمة ووثائقها الأخرى تؤكد هذا الدور بجلاء . وقد مارس مكتب العمل العربي هذه المسؤولية في ثلاثة اتجاهات:

- (1) اتجاه نحو تدريب العاملين في إدارات العمل.
- (2) اتجاه نحو صياغة اتفاقية أو توصية بشأن إدارة العمل.
- (3) اتجاه نحو تكثيف المعونة الفنية في مجال إدارة العمل.