



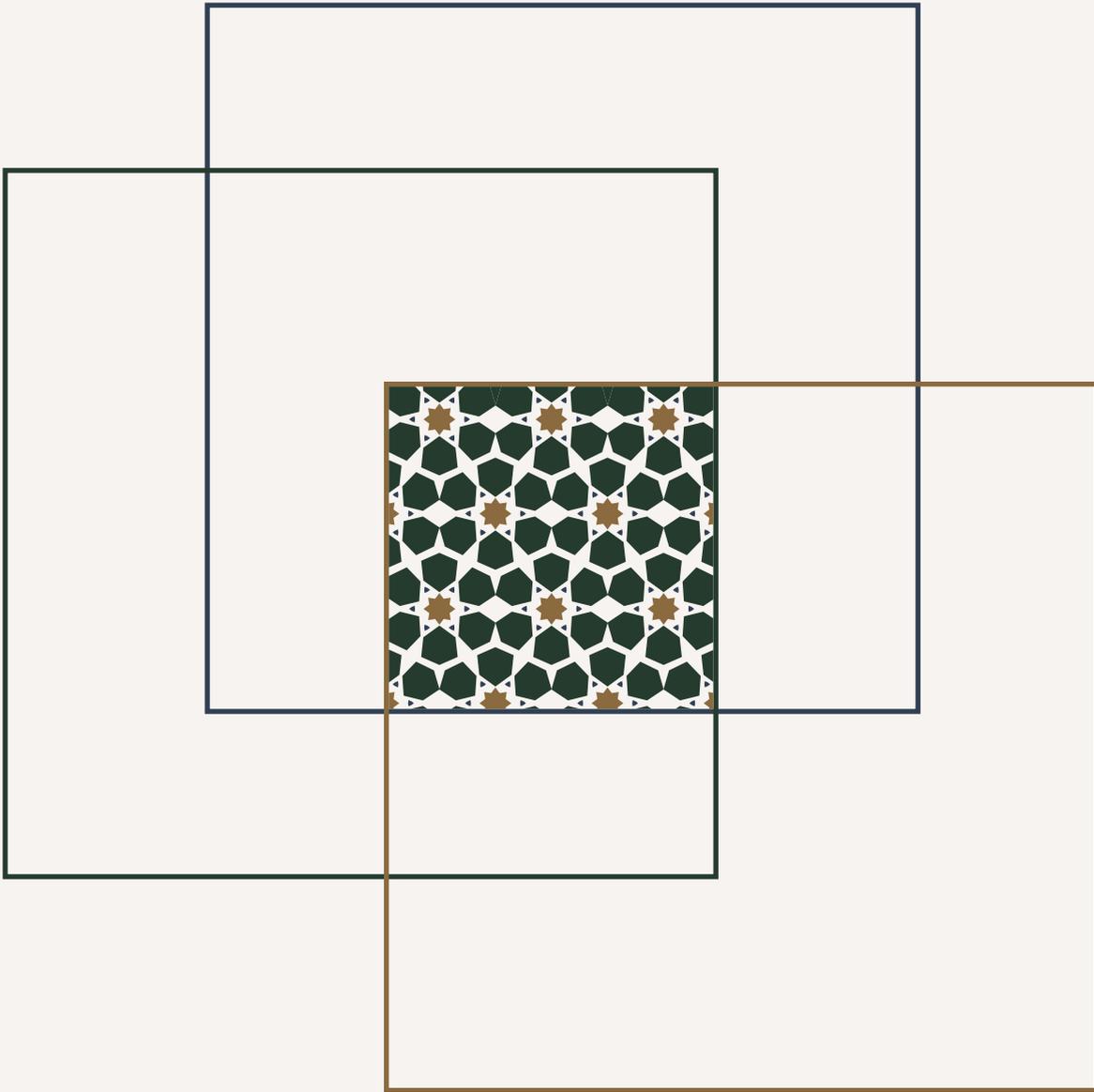
المنتدى العربي للتنمية والتشغيل

(الدوحة ، 15-16 نوفمبر / تشرين الثاني 2008)



مكتب
العمل
الدولي

المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية



المنتدى العربي للتنمية والتشغيل
الدوحة، قطر ١٥-١٦ نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٨

المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية

دراسة فنية

المنتدى العربي للتنمية والتشغيل
الدوحة، قطر ١٥-١٦ نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٨

مكتب العمل الدولي

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٨

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications
International Labour Office
Switzerland – 1211 Geneva – CH

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publins

وللمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية
شارع جوستينيان – القنطاري
ص.ب. ١١-٤٠٨٨
رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥٠
بيروت – لبنان
شبكة الإنترنت: www.ilo.org.lb

تصميم: Moon Promotion
Al - Zein & Associates
طباعة: دار الكتب - بيروت، الجناح

مساهمة منظمة العمل الدولية في المنتدى العربي للتنمية والتشغيل

الدراسات الفنية¹

تعدّ ورقة العمل هذه جزءاً من خمس دراسات فنية أعدتها منظمة العمل الدولية للمساهمة في المنتدى العربي للتشغيل. وتتمحور مواضيع هذه الدراسات حول ما يلي:

- النمو والاستخدام والعمل اللائق في المنطقة العربية - لمحة عامة
- تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربية
- تطوير المهارات والإنتاجية والتشغيل في المنطقة العربية
- تطوير المؤسسات المستدامة واستحداث الوظائف
- المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية

وقد أعد هذه الدراسات فريق من منظمة العمل الدولية مؤلف من:

السيدة أريتا برار عوض، مدير دائرة سياسة الاستخدام؛ السيد غريمي بوكلي، دائرة خلق فرص العمل وتطوير المؤسسات؛ السيد طارق الحق، مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية؛ السيدة ماري قعوار، دائرة سياسة الاستخدام؛ السيدة دوروثي شميت، دائرة تحليل الاقتصاد وسوق العمل. ولن يغيب عنا أن نتقدم بالشكر من السيد إبراهيم عواد والسيدة رانيا بخغازي والسيد عبد الكريم كبري على مساهماتهم.

يعكس اختيار المواضيع أولويات التشغيل والتحديات التي تواجهها المنطقة العربية، حيث توّفر هذه الدراسات مواد مرجعية تساهم في الإيفاء بالتعهدات التي قطعت على المستويين الدولي والإقليمي في مجال العمل اللائق. كما تشكل هذه الدراسات تنمة لمبادرات منظمة العمل الدولية وتصب في عملية مستمرة لدعم العمل اللائق على المستوى العالمي.

أثناء انعقاد الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر في بوسان، كوريا، في شهري آب/أغسطس وأيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، أطلقت الوفود الثلاثية العقد الآسيوي للعمل اللائق والتزمت بتحقيق نتائج محددة محورها العمل اللائق. وأوصى الاجتماع بالتعاون على إطلاق مبادرات محددة على المستوى الإقليمي، حيث تساهم المبادرات المشتركة وتشارك المعرفة والخبرات في تحقيق العمل اللائق. وتضمنت التوصيات تعزيز خدمات التشغيل وإعداد إحصائيات إقليمية موثوقة تستند إليها القرارات وتوفير خدمات الدعم للمؤسسات الصغيرة واعتماد المقاييس والممارسات الحميدة بشأن توفير الحماية الاجتماعية وتعزيز آلية تفتيش العمل والوقاية من النزاعات وتسويتها.

وبمناسبة انعقاد الاجتماع الإقليمي الإفريقي الحادي عشر في أديس أبابا في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، تعهدت الوفود الثلاثية من دول عربية في إفريقيا تحقيق مجموعة أهداف لتطوير برامج قطرية متكاملة للعمل اللائق بهدف الإسراع في تحقيق أهداف التنمية العالمية المتفق عليها بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية. وشهدت نتائج الاجتماع على أهداف محددة بما في ذلك ردم الهوة في المهارات، والدمج الاجتماعي من خلال خلق فرص العمل، والهيكلة الثلاثية باعتبارها آلية أساسية لتحقيق الحوكمة من أجل نمو يؤدي إلى تخفيف الفقر، وإتباع سياسة إقليمية عادلة حول العمال المهاجرين، والحرية النقابية، والقضاء على عمل الأطفال والعبودية والتمييز، وتوفير رزمة أساسية من خدمات الحماية الاجتماعية لخفض الفقر، والهروب من مصيدة الاقتصاد غير النظامي. كما التزم الشركاء الثلاثة بالعقد الإفريقي للعمل اللائق للفترة الممتدة بين ٢٠٠٧-٢٠١٥ متابعة بالتالي نتائج قمة وإغادوغو لعام ٢٠٠٤ وما صدر عنها من بيان وخطة عمل وآلية متابعة حول الاستخدام وخفض الفقر في إفريقيا^٢.

وتدعو خلاصات المؤتمر الخامس والثلاثين لمنظمة العمل العربية (نشابا/فبراير ٢٠٠٨) إلى مزيد من التعاون الإقليمي في مجالات الاستخدام والموارد البشرية والحوار الاجتماعي مع التشديد على وضع مبادرات إقليمية، بما في ذلك قانون عمل عربي موحد، وإقامة آليات إقليمية لمعالجة التحديات المشتركة، مثل إقامة منتدى عربي ثلاثي ونظام معلومات حول سوق العمل العربية. وسلّطت منظمة العمل العربية الضوء على الحاجة إلى مزيد من التعاون والتنسيق الإقليمي مع منظمة العمل الدولية لمعالجة مشكلة البطالة والعجز في العمل اللائق.

¹ الغاية من هذه الدراسات إحياء النقاش حيث يحظر الاستشهاد بمضمونها من دون تفويض منظمة العمل الدولية.

^٢ لمزيد من المعلومات زيارة الموقع: <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok>

^٣ لمزيد من المعلومات زيارة الموقع: <http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/addisababa/index.htm>

الفهرس

٢	ملخص تنفيذي
٣	مقدمة
٤	١. الحقوق الأساسية في العمل في المنطقة العربية
٥	١,١ الحرية النقابية وحق التفاوض الجماعي
٥	١,٢ القضاء على عمل الأطفال
٦	١,٣ القضاء على التمييز في الاستخدام والوظيفة
٧	١,٤ القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي
٨	٢. تعزيز التغيير المؤسسي لتحقيق النمو الاقتصادي والعمل اللائق
٩	٣. تحديث قوانين العمل: إرساء التوازن بين المرونة وأمن الاستخدام
١١	٤. الحوار الاجتماعي في بيئة سوق عمل متغيرة
١٢	٥. تحسين أداء الخدمات العامة: أمثلة مختارة
١٢	٥,١ معلومات سوق العمل
١٣	٥,٢ خدمات الاستخدام
١٤	٦. الملاحظات الختامية
١٥	٧. مسائل مطروحة للنقاش

ملخص تنفيذي

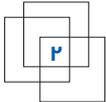
تتمحور إدارة سوق العمل حول تحديد المبادئ التي يستعملها أصحاب العمل والعمال والحكومات لتصميم أنظمة سوق العمل التي تتضمن معايير وسياسات تم الاتفاق عليها بشكل مشترك. فقد أصبحت إدارة سوق العمل اليوم في غاية الأهمية بسبب تغيّر الأنماط في عالم العمل. وأوجدت العولمة قواعد جديدة وأكثر تعقيداً في مختلف الأنظمة الاقتصادية لتغطية مختلف الحالات في العمل. لكن الظروف الجديدة تتطلب خطوات متنوعة تسعى إلى تشجيع الترتيبات العادلة والفعالة في العمل. وفي هذا الإطار، تواجه الحكومات في العالم العربي فجوة كبيرة بين طموحات الاندماج في النظام الاقتصادي العالمي وقدراتها المحدودة على إحداث التغيير الذي تفرضه إدارة سوق العمل. بالتالي، وكما في كل أنحاء العالم، تحولت الحاجة لإدارة فعالة وعادلة في سوق العمل إلى ضرورة ملحة للغاية.

تنظر هذه الورقة في عدة قضايا متداخلة تتعلق بإدارة سوق العمل. فالهدف الرئيسي هو تسليط الضوء على أهمية وجود مقارنة متكاملة مبنية على الفعالية والإنصاف لتحسين أداء سوق العمل. وتتضمن هذه الورقة لمحة عامة عن عملية التصديق على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وكيفية تطبيقها بحيث تقدم تقييماً وافياً للحد الأدنى من معايير الإنصاف المعترف بها دولياً. ومع أن الدول العربية صدّقت على اتفاقات منظمة العمل الدولية الأساسية، ما زال هناك بعض الثغرات وخصوصاً لجهة الحرية النقابية والتفاوض الجماعي. وهذه الثغرات لا ترتبط فقط بعملية التصديق بحد ذاتها بل أيضاً باحترام الاتفاقات المصدّقة عليها.

حالياً، هناك جدل سائد في عدة دول من المنطقة حول إصلاح سوق العمل بما يتضمن ذلك من إصلاحات في المؤسسات، وقانون العمل، ودور الحوار الاجتماعي. فالبعض يعتبر بأن سوق العمل منظم بشكل مفرط وأي عملية إصلاح يجب أن تحدّ من دور مؤسسات سوق العمل الرسمية في إدارة هذه السوق. لكن التركيز لا ينبغي أن يكون على الأثر السلبي الذي يفترض أن تخلفه أنظمة سوق العمل وحسب، بل على إعادة تنظيم الإطار القائم، وتحسين فعالية المؤسسات، والسياسات ذات الصلة. ويجب تصميم سياسات وقوانين حديثة لمعالجة الميول الجديدة في عالم العمل. وهناك عدة أمثلة من المنطقة تظهر أهمية هذا التوازن بوضوح.

تزداد التوقعات حول الخدمات الحكومية لجهة فعالية التشغيل ونوعية الخدمة، في ظل تغير طبيعة أسواق العمل في المنطقة العربية. وينطبق ذلك على الخدمات المرتبطة بالاستخدام بشكل عام، على غرار خدمات الاستخدام ومعلومات سوق العمل. وفي العديد من الحالات، لا تكون هذه الخدمات فعالة لكن بالمقابل هناك ممارسات جيدة على المستوى القطري.

إن تنوع الحالات في دول المنطقة يفرض على كل دولة تطوير أساليب خاصة بها لتحسين الإطار الإداري والقانوني والمؤسسي لإدارة سوق العمل من أجل استحداث وظائف أفضل وأكثر. لكن هذه الأساليب، رغم اختلافها، يجب أن تؤدي إلى حد أدنى مشترك من المعايير والحقوق الاجتماعية التي ينبغي تطبيقها بشكل فعال.



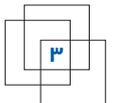
مقدمة

١. إن عالم العمل متنوع ويتغير باستمرار لمواجهة التحديات الجديدة التي يمكن أن تقدم العديد من الفرص، كما يمكن أن تخلق العديد من النزاعات للعمال وأصحاب العمل والحكومات. فالعولمة فرضت قواعد جديدة وأكثر تعقيداً في مختلف الأنظمة الاقتصادية لتغطية مختلف الحالات في العمل. لكن الظروف الجديدة تتطلب خطوات متنوعة تسعى إلى تشجيع الترتيبات العادلة والفعالة في العمل، بحيث تكون فعالة لجهة تعزيز إمكانية توليد الاستخدام، وعادلة لجهة تطبيق معايير وحقوق اجتماعية مشتركة.
٢. إن إدارة سوق العمل تتمحور حول تحديد المبادئ التي يستعملها أصحاب العمل والعمال والحكومات لتصميم أنظمة سوق العمل التي تتضمن معايير وسياسات تم الاتفاق عليها بشكل مشترك^٤، ويصف هذا المصطلح مجموعة من المؤسسات العامة والخاصة، وهيكلية السلطات ووسائل التعاون التي ترافق الأنشطة أو تنسق في ما بينها على مستوى العمل وفي سوق العمل^٥. فقد أصبحت إدارة سوق العمل في غاية الأهمية بسبب تغير الأنماط في عالم العمل اليوم. ومؤخراً، تم الإشارة إلى هذا الموضوع في إعلان منظمة العمل الدولية حول العدالة الاجتماعية لعولمة عادلة للعام ٢٠٠٨^٦.
٣. من جهةها، تواجه الحكومات الوطنية في المنطقة العربية هوة كبيرة بين طموحات الاندماج في النظام الاقتصادي العالمي وقدراتها المحدودة على إحداث التغيير. بالتالي، وكما في كل أنحاء العالم، تحولت الحاجة لإدارة فعالة وعادلة في سوق العمل إلى ضرورة ملحة. تسلط هذه الورقة الضوء على الميول الحديثة والمقاربات الفعالة التي اعتمدها الدول العربية لإدارة سوق العمل. وتنظر في عدة قضايا تشمل: لمحة عامة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في المنطقة العربية، والميول الحالية لإصلاح مؤسسات سوق العمل، والتجارب المتعلقة بإصلاح قانون العمل وإرساء التوازن بين المرونة وأمن الاستخدام، ودور الحوار الاجتماعي في بيئة سوق عمل متغيرة، وأخيراً تحسين أداء الخدمات العامة عبر التركيز على معلومات سوق العمل وخدمات الاستخدام.

^٤ منظمة العمل الدولية: الأنماط المتغيرة في عالم العمل (جنيف، ٢٠٠٦)، ص ٤٦.

^٥ المرجع نفسه.

^٦ دعا الإعلان إلى تحديث وتعزيز أهم المعايير المتعلقة بالإدارة، وهذه المعايير تتضمن: اتفاقية تفتيش العمل رقم ٨١، واتفاقية سياسة الاستخدام رقم ١٢٣، واتفاقية تفتيش العمل في الزراعة رقم ١٣٩، واتفاقية الاستشارات الثلاثية (معايير العمل الدولية) رقم ١٤٤.



١. الحقوق الأساسية في العمل في المنطقة العربية

٤. إن إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي اعتمدت عام ١٩٩٨ تلحظ المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية موضوع الاتفاقيات الثمانية حول: الحرية النقابية والاعتراف الفعال بالحق في التفاوض الجماعي؛ والقضاء على كل أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ والقضاء على عمل الأطفال بشكل فعال؛ والقضاء على التمييز في الاستخدام والوظيفة. تشكل هذه المبادئ معاً أرضية اجتماعية عالمية لإدارة عالم العمل تسمح لكل الدول تشكيل إطار مؤسسي فاعل (أنظر الفقرة ١).

الفقرة ١: اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية

المفاوضة الجماعية والحرية النقابية
اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
القضاء على العمل الجبري والاتجار بالبشر
اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)
القضاء على عمل الأطفال
اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)
المساواة وعدم التمييز
اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)

٥. يظهر الجدول ١ بأن الدول العربية صدقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية، إلى جانب الاتفاقيات الأخرى حول الحرية النقابية والتمييز. وقد صدقت ٨ دول على كل اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية وهذه الدول هي: الجزائر ومصر وسوريا وتونس وجيبوتي، واليمن وكوموروس وموريتانيا. وهناك ٤ دول عربية صدقت على كل الاتفاقيات الأساسية باستثناء الاتفاقية رقم ٨٧ وهي: الأردن ولبنان والمغرب والعراق.

الجدول ١: اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية التي صدقت عليها الدول العربية المصدر: منظمة العمل الدولية: موقع NATLEX

اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول العمل الجبري	رقم ٢٩	رقم ١٠٥	اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الحرية النقابية والتفاوض الجماعي		اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول عدم التمييز		اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول عمل الأطفال		البلد
			رقم ٨٧	رقم ٩٨	رقم ١٠٠	رقم ١١١	رقم ١٣٨	رقم ١٨٢	
١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٩	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٨٤	الجزائر
١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٩	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٨٤	البحرين
١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	٢٠٠٤	كوموروس
١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	٢٠٠٥	جيبوتي
١٩٥٨	١٩٥٨	١٩٥٨	١٩٥٤	١٩٥٤	١٩٦٠	١٩٦٠	١٩٩٩	٢٠٠٢	مصر
١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٥٩	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٣	١٩٦٣	١٩٨٥	٢٠٠١	العراق
١٩٦٦	١٩٦٦	١٩٥٨	١٩٦٨	١٩٦٨	١٩٦٦	١٩٦٦	٢٠٠٠	١٩٩٨	الأردن
١٩٦٨	١٩٦٨	١٩٦١	٢٠٠٧	١٩٦١	١٩٦٦	١٩٦٦	١٩٩٩	٢٠٠٠	الكويت
١٩٧٧	١٩٧٧	١٩٧٧	١٩٧٧	١٩٧٧	١٩٧٧	١٩٧٧	٢٠٠٣	٢٠٠١	لبنان
١٩٦١	١٩٦١	١٩٦١	٢٠٠٠	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٧٥	٢٠٠٠	ليبيا
١٩٦١	١٩٦١	١٩٦١	٢٠٠١	١٩٦١	١٩٦٣	١٩٦٣	٢٠٠١	٢٠٠١	موريتانيا
١٩٥٧	١٩٥٧	١٩٦٦	١٩٥٧	١٩٥٧	١٩٧٩	١٩٦٣	٢٠٠٠	٢٠٠١	المغرب
١٩٩٨	١٩٩٨	٢٠٠٥	٢٠٠٠	٢٠٠٠	٢٠٠٠	٢٠٠٠	٢٠٠٠	٢٠٠١	عمان
١٩٩٨	١٩٩٨	٢٠٠٧	٢٠٠٧	٢٠٠٧	١٩٧٦	١٩٧٦	٢٠٠٦	٢٠٠٠	قطر
١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	٢٠٠١	السعودية
١٩٦٠	١٩٦٠	١٩٦١	١٩٦١	١٩٦١	١٩٦١	١٩٦١	١٩٦١	٢٠٠٣	الصومال
١٩٥٧	١٩٥٧	١٩٧٠	١٩٥٧	١٩٥٧	١٩٧٠	١٩٧٠	٢٠٠٢	٢٠٠٣	السودان
١٩٦٠	١٩٦٠	١٩٥٨	١٩٦٠	١٩٥٧	١٩٦٠	١٩٦٠	٢٠٠١	٢٠٠٣	سوريا
١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٥٩	١٩٥٧	١٩٥٧	١٩٦٨	١٩٦٨	١٩٩٥	٢٠٠٠	تونس
١٩٨٢	١٩٨٢	١٩٩٧	١٩٩٧	١٩٩٧	١٩٩٧	١٩٩٧	١٩٩٨	٢٠٠١	الإمارات العربية المتحدة
١٩٦٩	١٩٦٩	١٩٦٩	١٩٦٩	١٩٦٩	١٩٦٩	١٩٦٩	٢٠٠٠	٢٠٠٠	اليمن

٦. يظهر الجدول كذلك بأن دول مجلس التعاون الخليجي كانت أبطأ من غيرها في التصديق على بعض الاتفاقيات الأساسية. مع ذلك، لا يرتبط التصديق أو عدم التصديق على الاتفاقية بالقانون أو الممارسة الفعلية في أي بلد. على سبيل المثال، لم يصدق الأردن والبحرين على الاتفاقية رقم ٨٧ حول الحرية النقابية لكن النقابات العمالية قانونية في الأردن منذ الخمسينيات. وفي البحرين، كانت النقابات العمالية محظورة حتى العام ٢٠٠٢. من جهة أخرى، لا يعنى التصديق على الاتفاقية احترام المعايير المذكورة فيها دوماً. فالجزائر وسوريا ومصر التي صدقت على الاتفاقية رقم ٨٧ لا تسمح إلا لاتحاد نقابات عمالية واحد بتمثيل العمال أو تفرض عدة قيود على عدد النقابات.^٧

١,١ الحرية النقابية وحق التفاوض الجماعي

٧. ما زال هناك ١٠ دول عربية على الأقل (الأردن، لبنان، المغرب، العراق، البحرين، الصومال، الإمارات العربية المتحدة، قطر، السودان، عُمان) لم تصدق على الاتفاقية رقم ٨٧ حول الحرية النقابية على الرغم من الجهود المبذولة في هذا الإطار. في الكويت وفي غياب التصديق على الاتفاقية، يحق للعمال في القطاع العام الانضمام إلى النقابات العمالية. ووفق القانون، يحق للعمال التجمع والتفاوض جماعياً؛ لكن في الواقع، لا يحصل ذلك إلا نادراً والإضرابات قليلة جداً. مؤخراً، أصبحت النقابات العمالية قانونية في البحرين وعُمان^٨ بينما أعدت الإمارات العربية المتحدة مشروع قانون عام ٢٠٠٤ يعطي المواطنين الإماراتيين والأجانب الحق بتشكيل لجان النقابات العمالية في الشركات التي توظف ٢٠ مواطناً إماراتياً على الأقل. لكن هذا القانون لم يُقر حتى الآن.^٩

٨. في لبنان والأردن، يُمنع العمال الأجانب من الانضمام إلى النقابات العمالية. في الأردن، تحظر عملية التسجيل في وزارة العمل تعدد النقابات العمالية وتنص على تسجيل نقابة واحدة لكل مهنة أو قطاع وعلى انضمام النقابات العمالية إلى اتحاد واحد فقط. في لبنان، هناك تنوع في النقابات العمالية بوجود أكثر من ٧٠٠ نقابة عمالية وعدة اتحادات عمالية وأكثر من ١٦٠ منظمة لأصحاب العمال. ويفرض البلدان القيود على حق الإضراب. لكن التطورات الأخيرة أظهرت إرادة سياسية قوية لتوسيع الحقوق وفق معايير الحرية النقابية. فلبنان قد وضع مسودة تعديلات في قانون العمل لتوسيع نطاق حق التجمع لكي يطال عمال القطاع العام. أما الأردن فقد بدأ عملية إصلاح ثلاثية في ما يتعلق بقانون العمل من بداية العام ٢٠٠٤. وفي مطلع هذا العام، أُدخل عدد من التعديلات لتوسيع تغطية قانون العمل ليشمل العمال في قطاعي الزراعة والصناعة. ومن المتوقع إقرار تعديلات أخرى في نهاية العام أو في بداية العام المقبل، بما في ذلك حق العمال المهاجرين بالانضمام إلى النقابات العمالية.

٩. في هذا الإطار، بذل المغرب جهوداً حثيثة لاحترام الحقوق التي تنص عليها الاتفاقية رقم ٨٧. فوضع قانون عمل جديد تضمن عدد من التعديلات التشريعية لضمان احترام النقابات العمالية وتحسين آلية حل خلافات العمل. مع ذلك، ما زال هناك تمييز ضد النقابات العمالية. وفي بعض الحالات، اضطر الناشطون إلى مواجهة التوقيف والاعتقال أو الطرد والعقوبات الإجرامية بسبب أنشطة شرعية في النقابات العمالية، وذلك على الرغم من التعاون الحالي بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين لمراجعة القوانين المذكورة آنفاً.^{١٠}

١٠. ما زالت الدول التي صدقت على الاتفاقية رقم ٨٧ تواجه صعوبة في احترام الحرية النقابية والتفاوض الجماعي. ففي مصر وسوريا، يرتبط الحق بالتجمع في النقابات العمالية بالنظام السياسي؛ وما زال احتكار النقابات العمالية سائداً في البلدين. فعلى كل نقابة أن تنضم إلى الاتحاد الوطني الذي تنظمه الحكومة.^{١١}

١,٢ القضاء على عمل الأطفال

١١. صدقت كل الدول العربية تقريباً على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ والاتفاقية رقم ١٨٢ ووضعت هذه الدول سياسات وتشريعات صارمة لمعالجة مشكلة عمل الأطفال. وما زال هناك ٤ دول فقط لم تصدق على الاتفاقية رقم ١٣٨ وهي: البحرين وعُمان والسعودية وليبيا والصومال. كما أن الصومال هو البلد الوحيد الذي لم يصدق على الاتفاقية رقم ١٨٢. في هذا السياق، أدرج الأردن هذه المسألة في خطة العمل الوطنية لأطفال الأردن للسنوات ٢٠٠٤-٢٠١٣، وفي الأجنحة الوطنية للسنوات ٢٠٠٦-٢٠١٨. وحظيت وزارة التنمية الاجتماعية بميزانية خاصة بأنشطة عمل الأطفال بينما طورت وزارة العمل الإطار الوطني للبرامج والسياسات للقضاء على عمل الأطفال. ويحرم من منظمة العمل الدولية، تمكن الأردن من تدريب أعضاء النقابات العمالية والمستشارين التربويين ومفتشي العمل والعمال الاجتماعيين وأصحاب العمل وبناء قدراتهم لمكافحة عمل الأطفال. ومؤخراً، اعتمدت الحكومة المغربية خطة إنقاذ الطفولة للأعوام ٢٠٠٦-٢٠١٥ وهدفها الرئيسي معالجة مشكلة عمل الأطفال، وعلى الأخص في قطاع النسيج غير النظامي.

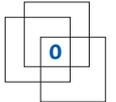
^٧ منظمة العمل الدولية، "تقرير لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات"، تقرير iii (الجزء أ)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة السابعة والتسعين، ٢٠٠٨.

^٨ يوجد في البحرين المرسوم التشريعي رقم ٣٣ لعام ٢٠٠٢ حول إصدار قانون النقابات العمالية. وفي عُمان، يوجد المرسوم التشريعي رقم ٣١ لعام ٢٠٠٦ حول تشكيل النقابات العمالية والجمعيات العمالية والاتحاد العام لعمال السلطنة وكيفية عملها ونظام التسجيل فيها.

^٩ الاتحاد الدولي للنقابات: "المسح السنوي لانتهاك حقوق النقابات العمالية"، ٢٠٠٧، <http://survey.vitu-csi.org/getcountry.pp?IDCountry=ARE&IDLang=EN>.

^{١٠} منظمة العمل الدولية، "العمل اللائق في دول المتوسط: لمحة عامة"، إعداد قسم سياسة الاستخدام الذي قدم هذه الورقة خلال ورشة عمل الاستخدام الأوروبي المتوسطي في ١٣-١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، بروكسل، ص ٢٨.

^{١١} منظمة العمل الدولية، "تقرير لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات"، المذكور آنفاً.



١٢. بالمقابل، تعمل الحكومة اللبنانية مع الشركاء الاجتماعيين للقضاء على عمل الأطفال. فتمت مراجعة التشريع ذات الصلة بالتماشي مع الصكوك الدولية ووحدة عمل الأطفال في وزارة العمل. وتسعى السياسة في أعلى مستوياتها إلى تطوير إطار وطني للبرامج والسياسات وتشكيل لجنة توجيه وطنية مؤلفة من ٢٥ وزارة، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، والمنظمات غير الحكومية ووكالات الأمم المتحدة.

١٣. من جهتها، طوّرت مصر إطاراً للسياسات لمعالجة مشكلة عمل الأطفال، وبالتحديد عبر إستراتيجية وطنية للقضاء على عمل الأطفال تدريجياً وعبر جهود وزارة القوى العاملة والهجرة والمجلس القومي للطفولة والأمومة. وفي عام ٢٠٠٣، شكلت الحكومة الجزائرية لجنة وزارية لتحديد الاستراتيجيات الضرورية للقضاء على عمل الأطفال. أما تونس فعملت على تطبيق القوانين، واستحداث الوظائف للراشدين لمواجهة عمل الأطفال، وبلورة خطة لحماية الطفولة. وعام ٢٠٠٤، استضافت تونس المؤتمر العربي الثالث حول حقوق الطفل بهدف التوفيق بين خطط العمل الوطنية والصكوك الدولية.^{١٣}

١٤. مؤخراً، اعتمدت البحرين وقطر والإمارات العربية المتحدة والسعودية وسلطنة عمان تشريعاً جديداً لمكافحة عمل الأطفال، وعلى الأخص استعمال الأطفال في ركوب الجمال. في هذه البلدان، يواجه منتهكو قانون حظر ركوب الجمال من قبل الأطفال عقوبة السجن.

١.٣ القضاء على التمييز في الاستخدام والوظيفة

١٥. باستثناء دول مجلس التعاون الخليجي، تصدق الدول العربية على الاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١. وتلحظ الاتفاقية رقم ١١١ أي تمييز أو إقصاء أو تفضيل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الاجتماعي أو القومي بما يضر أو يلغي المساواة في الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو الوظيفة.

١٦. في ما يتعلق بالمساواة بين الرجال والنساء في مكان العمل، لم تتماشى السلوكيات الاجتماعية والثقافية مع الإصلاحات التشريعية وإجراءات السياسة لتعزيز المساواة بين الجنسين. فالمرأة في العالم العربي ما زالت تواجه المشاكل في الحصول على فرص متساوية لدخول سوق العمل.

١٧. مع ذلك، وضعت أغلب الحكومات العربية أحكاماً خاصة لتعزيز الاندماج الاقتصادي للمرأة والحد من التمييز في مكان العمل. فقد أعلن المجلس الأعلى للمرأة في البحرين عن "إستراتيجية وطنية للنهوض بالمرأة البحرينية" في ٨ آذار/مارس ٢٠٠٥ بهدف تحقيق مشاركة المرأة الكاملة في القوى العاملة وتمكينها من الوصول إلى مواقع قيادية في القطاعين العام والخاص. وفي عُمان والجزائر، يحظر التمييز بين الجنسين في مكان العمل، وتنص القوانين في البلدين على المساواة في الأجور عن عمل ذي قيمة متساوية. وعززت الإمارات العربية المتحدة وجود المرأة في مكان العمل، بما في ذلك القطاع العام. ونتيجة لذلك، ٤١٪ من العاملين في القطاع العام هم من النساء.

١٨. عام ٢٠٠٦، اعتمد المغرب إستراتيجية وطنية حول المساواة بين الجنسين وقانون عمل جديد يدعم مبادئ المساواة وعدم التمييز في مكان العمل. فأظهرت البيانات الحديثة بأن فرص حصول المرأة على وظيفة في القطاع العام قد تحسّن بشكل ملحوظ. وأصدرت تونس قانوناً في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ للسماح للمرأة بإرساء التوازن بين عائلتها ووظيفتها، وعبر تمكين الموظفات في القطاع العام بالعمل بدوام جزئي والحصول على ثلثي راتبهن الأساسي.^{١٣} وفي اليمن، أعطت الحكومة الأولوية لقضايا الجنسين في السياسة العامة. وبعد اعتماد إستراتيجية وطنية للمساواة بين الجنسين عام ٢٠٠٣، أعدت وزارة العمل إستراتيجية حول تشغيل المرأة بمساعدة منظمة العمل الدولية. وتأكيداً على هذه الالتزامات، أسست وزارة المال ميزانية خاصة تراعي قضايا الجنسين.^{١٤}

١٩. في ما يتعلق بالتمييز على أساس الانتماء الاجتماعي والقومي، اعتمدت البحرين مؤخراً برامج جديدة للحد من البطالة والفقر في المجتمع الشيعي. بدأ أحد البرامج عام ٢٠٠٤ ويستهدف الشباب الشيعي لتوظيفهم في الشرطة المحلية. وهذا البرنامج مهم لأنه يضع حداً لإقصاء الشيعة من قوات الأمن.^{١٥} في لبنان، أصدرت وزارة العمل مؤخراً مرسوماً يسمح للأجانب الفلسطينيين بممارسة حقوقهم على قدم المساواة مع المواطنين اللبنانيين. في السابق، كان يحظر على اللاجئين الفلسطينيين العمل في عدد من المهن خارج حدود مخيماتهم.

٢٠. على مستوى الاندماج الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، أعطت الحكومات العربية والمنظمات العامة والخاصة الأولوية لحل المشاكل المتعلقة بهذه القضية. على سبيل المثال، أدرجت مصر عدد من الخدمات التربوية للذين

^{١٣} منظمة العمل الدولية: "العمل اللائق في دول المتوسط: لمحة عامة"، إعداد قسم سياسة الاستخدام الذي قدم هذه الورقة خلال ورشة عمل الاستخدام الأوروبي-المتوسطي في ١٣-١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، بروكسل، ص ٣٩.

^{١٤} وزارة الخارجية الأميركية، تقارير قطرية حول ممارسات حقوق الإنسان لعام ٢٠٠٧ قام بنشرها مكتب الديمقراطية وحقوق الإنسان والعمل في ١١ آذار/مارس ٢٠٠٨. تتوفر التقارير في موقع: <http://www.state.gov/g/drl/rls/htpt/htm/100607/2007.htm>

^{١٥} الأمم المتحدة: "لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة: الجمعية العمومية للمرأة" ١٨٦، ١ تموز/يوليو ٢٠٠٨، <http://www.un.org/News/Press/2008/080701.htm>

^{١٥} مؤسسة بيرتلسمان ستيفتونغ، الرقم القياسي للتحويل الخاص ببيرتلسمان ٢٠٠٨ - تقرير البحرين القطري، غوتبرلوش: بيرتلسمان ستيفتونغ ٢٠٠٧

يعانون من الإعاقة البصرية والسمعية والعقلية في ١٦٥ مدرسة مختصة و٢٠٤ مدارس أخرى. لكن هذه الخدمات لا تغطي سوى ١٠٪ من إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقات في مصر.^{١١} وتعمل سوريا على استخدام الأشخاص ذوي الإعاقات في المؤسسات العامة والخاصة. فالدستور السوري لعام ١٩٧٣ يضمن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات بالحصول على الخدمات الاجتماعية والصحية الضرورية. ويلحظ قانون الضمان الاجتماعي في السودان لعام ١٩٩٠ إنشاء صندوق ضمان اجتماعي يقدم إعانات الشيخوخة والورثة للأشخاص ذوي الإعاقات.

٢١. أطلقت الحكومات العربية عام ٢٠٠٢ "العقد العربي للأشخاص ذوي الإعاقات ٢٠٠٤-٢٠١٣". تشكل هذه المبادرة خطة شاملة تسعى إلى حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات وتعزيزها، وإلى تطوير المهارات وتحقيق الاندماج الاقتصادي. فضلاً عن ذلك، صدق عدد كبير من الدول العربية على اتفاقية الجمعية العمومية التابعة للأمم المتحدة حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، باستثناء جيبوتي والعراق وليبيا وموريتانيا والصومال.^{١٢}

١.٤ القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي

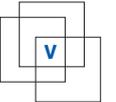
٢٢. تعرّف اتفاقية منظمة العمل الدولية العمل الجبري على أنه "كل عمل أو خدمة تُغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع الشخص بأدائها بمحض اختياره" (المادة ٢ (أ)). اضطلعت منظمة العمل الدولية بدور مهم في لفت نظر العالم إلى أشكال العمل الجبري الجديدة على غرار الاتجار بالبشر، وتأمين إطار معياري لمواجهة هذا الانتهاك السافر لحقوق الإنسان عبر الاتفاقية رقم ٢٩ والاتفاقية رقم ١٠٥. بالطبع ليست المنطقة العربية منيعة أمام هذه الظاهرة وأغلب البلدان تأثرت بها إما كبلدان مصدر أو مقصد أو ترانزيت للاتجار بالبشر. على سبيل المثال، كان المغرب بلد ترانزيت بامتياز لحركة الأشخاص غير القانونية باتجاه الاتحاد الأوروبي التي تتضمن في بعض الأحيان حالات اتجار بالبشر.

٢٣. علاوة على ذلك، كُثرت الأدلة حول ممارسات التوظيف بالخداع أو الإكراه عند استخدام العمال المهاجرين في أغلب الدول العربية، وعلى الأخص في استيراد العمال الآسيويين في دول مجلس التعاون الخليجي، من أجل العمل في قطاع البناء وقطاع الخدمات. لكن أسوأ أنواع العمل الجبري تحصل مع العمال المنزليين في دول مثل البحرين والأردن ولبنان وقطر والسعودية والإمارات العربية المتحدة حيث تنتشر التقارير حول الإساءة لهؤلاء العمال. فالعمال المنزليون لا يتمتعون بحماية قانون العمل مما يشجع الاستغلال والإساءات. مع ذلك، تحاول عدة بلدان معالجة هذه المشكلة. فقد أنشأ الأردن والسعودية أقسام خاصة بحماية العمال المنزليين المهاجرين في وزارة العمل. في لبنان، تم تشكيل لجنة توجيه وطنية يترأسها وزير العمل وتركز على تطوير إجراءات استخدام موحدة لتطبيقها في هذا المجال، وعلى إعلام العاملات المهاجرات بحقوقهن.

٢٤. في الواقع، بذلت الدول العربية جهوداً حثيثة لمواجهة العمل الجبري والاتجار بالبشر عبر إصلاح تشريعاتها. فقد نص قانون العمل الجديد في المغرب على عقوبات صارمة للقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي. وعام ٢٠٠٣، اعتمدت الحكومة المغربية أول قانون واضح للحد من حركة الأشخاص غير القانونية داخل البلاد وخارجها. ويعيد المغرب النظر في التشريعات التي لا تتماشى مع الاتفاقية رقم ٢٩. أما في الجزائر فيحظر القانون الجزائري العمل الجبري، بما في ذلك عمل الأطفال الجبري أو سداداً لدين. وعلى الرغم من أن مصر تفتقر إلى قانون لمكافحة الاتجار بالبشر، فهي تحظر العمل الجبري والحدارة. ولكن رغم الجهود التي بذلتها الدول في المنطقة، تشير الأدلة إلى ازدياد الاتجار بالبشر. وهذا يعود جزئياً إلى محدودية دور وقدرات مديريات التفتيش وإلى ضعف العقوبات التي تُفرض على التجار المدانين.

^{١١} الوكالة اليابانية للتعاون الدولي، قسم التخطيط والتقييم: "الإعاقة في كل بلد"، آذار/مارس ٢٠٠٢

^{١٢} للمزيد من المعلومات، الرجاء زيارة موقع: www.un.org/disabilities، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨



٢. تعزيز التغيير المؤسسي لتحقيق النمو الاقتصادي والعمل اللائق

٢٥. في ظل العولمة والتغيير الاقتصادي، تجد مؤسسات سوق العمل نفسها غير قادرة على حل المشاكل التي تواجهها حالياً في العديد من الدول.^{١٨} فهذه المشاكل أصبحت أكثر تعقيداً وتدني مستوى أداء المؤسسات بشكل كبير. علاوة على ذلك، يوجد أبعاد دولية جديد لإدارة سوق العمل مما يفرض ضغوطاً إضافية على المؤسسات. على سبيل المثال، وضعت المشاكل المتزايدة المتعلقة بطروف العمال المهاجرين وحقوقهم في العمل العديد من الدول العربية في الواجهة لجهة احترام معايير العمل الدولية.

٢٦. لذلك، يعتبر إصلاح سوق العمل مثيراً للجدل في العديد من الدول. وهذا يعود إلى المبالغة بتنظيم سوق العمل بحيث يؤدي أي إصلاح إلى الحد من دور المؤسسات الرسمية في إدارة سوق العمل. مع ذلك، لا يجب التركيز على الأثر السلبي المفترض لأنظمة سوق العمل بل على إعادة تنظيم الإطار القائم وتحسين فعالية المؤسسات ذات الصلة. وينبغي تصميم سياسات وقوانين جديدة لتتماشى مع الميول الجديدة في عالم العمل.^{١٩}

٢٧. في هذا السياق، لا بد من إعادة النظر في القدرات المؤسسية الحالية وتجديدها من أجل تطبيق سياسات مناسبة في سوق العمل. أظهرت تجارب بعض الاقتصاديات الشرق أسيوية أنه من الممكن تحويل المؤسسات وخلق آليات لبلورة السياسات في فترة قصيرة بهدف دعم إصلاح سوق العمل بفعالية. فإصلاح مؤسسات سوق العمل بالتزامن مع السياسات الأخرى سوف يمكن الدول من النمو بشكل أسرع؛ وهذا النمو سوف يمهّد الطريق لتحقيق النمو المستدام واستحداث الوظائف والحد من الفقر.^{٢٠}

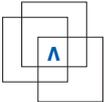
٢٨. تعمل العديد من الدول في المنطقة على تطبيق عدة إصلاحات في مؤسسات سوق العمل بطريقة أو بأخرى. لكن المثال الأهم في هذا المجال هو البحرين. فقد وضعت البحرين أجندة طموحة لتعزيز النمو والاستخدام وبدأت سلسلة من الإصلاحات. في هذا الإطار، تعتمد مبادرة الإصلاح الاقتصادي على ٣ عناصر: الإصلاح الاقتصادي وإصلاح سوق العمل والإصلاح التربوي. هذه العناصر مترابطة بشكل وثيق وهدفها تحويل البحرين إلى اقتصاد معرفة تنافسي يتميز بقوى عاملة مؤهلة وقطاع خاص قوي. وتتم إدارة عملية إصلاح سوق العمل في البحرين على مستوى ٣ مؤسسات وطنية رئيسية هي: وزارة العمل والسلطة التنظيمية لسوق العمل وصندوق العمل. ومن المتوقع أن تبلور هذه المؤسسات سياسات تركز على إعادة هيكلة سوق العمل والاستثمار في قابلية الاستخدام واستحداث الوظائف لمساعدة الشباب البحرينيين.

٢٩. على صعيد آخر، تعمل عدة بلدان في المنطقة على إصلاح إدارات العمل على غرار مديريات العمل، والوقاية من الخلافات وحلها، ووضع آليات حوار اجتماعي ثلاثية. واليوم، تزداد أهمية إدارات العمل، وعلى الأخص إدارات تفتيش العمل لمراقبة معايير العمل وتطبيقها. وتشمل هذه الدول: سوريا ومصر والأردن وعمان. ومؤخراً، وظفت عُمان حوالي ١٠٠ مفتش عمل جديد وتخطط لتوظيف ٦٠ مفتشاً إضافياً. ويخضع هؤلاء المفتشون إلى برنامج تدريبي مكثف بالتعاون مع منظمة العمل الدولية.

^{١٨} تشمل عملية إصلاح مؤسسات سوق العمل عدد من الترتيبات المؤسسية التي تختلف من بلد لآخر. وهي تتضمن: إدارات العمل، وأنظمة التدريب، ومجالس تحديد الأجور، واللجان/المجالس الثلاثية الخاصة بأنظمة الضمان الاجتماعي، وآليات حل الخلافات، ومؤسسات التدريب، الخ.

^{١٩} ج. بيرغ ودكوسيرا: "دفاعاً عن مؤسسات سوق العمل" (منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠٠٨) ص ٣.

^{٢٠} المرجع نفسه.



٣. تحديث قوانين العمل: إرساء التوازن بين المرونة وأمن الاستخدام

٣٠. عملت أو تعمل العديد من الدول في المنطقة على إصلاح قوانين العمل. يعود هذا الزخم إلى ديناميكيات العولمة المتزايدة (التجارة، والاستثمار الأجنبي المباشر، والتكنولوجيا، والهجرة) التي تخلق حاجة ملحة للتغيير الهيكلي. فالاقتصاديات الوطنية تواجه منافسة شرسة وبالتالي، ينبغي على الشركات والعمال التكيف مع هذه التغييرات. وفي هذا السياق، هناك عاملان أساسيان عملية إصلاح قانون العمل. أولاً، هناك التزام أكبر باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وخصوصاً لجهة مكافحة التمييز وعمل الأطفال والعمل الجبري. ويعزز ذلك إلى اتفاقات التجارة الحرة التي تلزم كل دولة موقعة باحترام معايير العمل الدولية.^{٣١} ثانياً، يوجد أجنحة تسعى إلى رفع القيود عبر تعزيز المرونة في علاقات الاستخدام من خلال تخفيض تكاليف التوظيف والتسريح إدراج ترتيبات عمل جديدة. ويأتي هذا الإجراء بسبب الحاجة لمواجهة الضغوط التنافسية المتنامية التي يفرضها الاقتصاد العالمي.

٣١. تجدر الإشارة إلى أن العديد من الدول بذلت جهوداً مشتركة للوفاء بالتزاماتها بناء على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية وضمن حد أدنى من المعايير في عالم العمل. ونذكر من بين هذه الدول لبنان والأردن ومصر والمغرب ومصر وسوريا والبحرين وعمان والسودان التي عملت أو تعمل على توسيع الحقوق في تشريعات العمل الحالية لتتماشى مع الاتفاقيات الأساسية. صحيح أن اتفاقات التجارة، وعلى الأخص اتفاقات التجارة الحرة مع الولايات المتحدة، قد عززت هذا الميل لكنها لا تشكل المحفز الوحيد لهذه الإصلاحات. فهناك وعي متزايد بأن حقوق العمال الأساسية ضرورية لتعزيز أسواق عمل مستقرة ومنتجة.

٣٢. إن تزايد مرونة سوق العمل مسألة معقدة تثير الجدل بين الشركاء الاجتماعيين وتقع في صلب الجدل حول "المرونة مقابل الصرامة" في عملية إصلاح سوق العمل. وغالباً ما يتمحور هذا النوع من الجدل حول مصطلحات مثل "هذا أو ذاك" ويتناسى الفوارق الدقيقة بين أنواع الأنظمة وعملية رفع القيود.^{٣٢}

٣٣. لا بد أن نضع نصب أعيننا أن الحماية التي تؤمنها حقوق العمل في العديد من دول المنطقة غير مكتملة بسبب عدم ضعف التطبيق وتنامي الاقتصاد غير المنظم الذي لا تنطبق عليه أنظمة العمل. بالإضافة، قد يجعل غياب أو محدودية السياسات حول حماية العمل على غرار تأمين البطالة، وشبكات الأمان الاجتماعية و/أو التسهيلات المناسبة في حال تسريح العمال مقارنة "المرونة والأمن" المعتمدة في العديد من الدول الأوروبية خياراً غير مناسب في دول المنطقة. وأخيراً، لا بد من الإشارة إلى أن المسألة تتخطى مفهوم "المرونة مقابل الصرامة" في الكثير من دول المنطقة. في الواقع، يتمتع الموظفون الحكوميون في عدة بلدان بدرجة عالية من الحماية على عكس العمال في القطاع الخاص. وهذه الازدواجية هي نتيجة عدة عوامل: عدم احترام قانون العمل وضعف تطبيق الآليات، وعدد العمال الكبير الذي يعملون بشكل تعاقد من دون حماية القانون، وندم الاقتصاد غير المنظم حيث لا تلزم أنظمة الضمان الاجتماعي بتسجيل الموظفين في حال كان عددهم أقل من ٥. يمكن أن يؤدي هذا الوضع إلى انخفاض الإنتاجية (بما أن أصحاب العمال، وعلى الأخص في المؤسسات الصغيرة، لن يستثمروا لحماية الموظفين الذين يعملون معهم على المدى القصير) والبطالة الطوعية (بما أن الشباب ينتظرون للحصول على وظيفة آمنة في القطاع العام). وبالتالي، لا يجب أن يركز إصلاح سوق العمل في المنطقة على زيادة المرونة بحد ذاتها بل على الحد من التفاوت بين أسواق العمل المحمية وغير المحمية الذي يتطلب تطوير آليات مناسبة لتطبيق القوانين.

٣٤. تظهر إصلاحات العمل التي طبقت مؤخراً في مصر (٢٠٠٣) وتونس (١٩٩٤ و١٩٩٦) والمغرب (٢٠٠٣) بأن هذه الدول أحدثت تغييرات أدت إلى زيادة المرونة بالنسبة لأصحاب العمل، وعلى الأخص لجهة التوظيف والتسريح. مع ذلك تتنوع المقاربات والنتائج.

٣٥. مصر

دخل التشريع الجديد حيز التنفيذ عام ٢٠٠٣ فسمح بتجديد عقود العمل المؤقتة مما يعني أن العمال المؤقتين لن يتمكنوا من تحقيق الأمان الوظيفي أو أن يتم توظيف أي موظف جديد بشكل نهائي. ينص التشريع الجديد على أنه من واجب الشركات الحصول على موافقة الحكومة في ما يتعلق بتسريح عدد كبير من العمال؛ وهذا يعني

^{٣١} م. بريستاتين بوسونتي: "المرونة في سوق العمل ومعايير العمل في العالم العربي"، ورقة أعدها جمعية الدراسات الدولية للمؤتمر السنوي عام ٢٠٠٧، سان دييغو، كاليفورنيا، ٢٥-٢١ آذار/مارس

^{٣٢} للحصول على معلومات حول هذا الجدل، أنظر إلى مقالة س. كاسيز بعنوان: "المرونة والأمن في أوروبا: ملخص حول كيفية المضي قدماً". تم تقديم هذه المقالة خلال الحوار الاجتماعي الرفيع المستوى حول النموذج الاجتماعي الأوروبي في سياق العولمة. مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورين-إيطاليا، ٣١ تموز/يوليو ٢٠٠٨.

أنه يحق لصاحب العمل بأن يسرّح الموظفين ويخفض الأجر التعاقدى و/أو يطلب من الموظفين القيام بوظائف تختلف عن تلك التي وُظفوا لأجلها. مع ذلك وخلال المفاوضات، يحصل العمال على تعويضين. الأول هو صندوق تدريب وطني لتمويل مراكز التدريب وتحديثها حتى يتمكن العمال الذين تم تسريحهم من الحصول على فرص لإعادة تدريبهم. ثانياً، حظيت النقابات العمالية على حق محدود بالإضراب.

٣٦. تونس

سمح تحرير عقود العمل عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٦ لأصحاب العمل بتحديد مهلة العقود الدائمة بأربع سنوات وخفف الشروط التي تسمح باستعمال عقود مؤقتة قصيرة المدى. وسمح القانون بتخفيض فترة معالجة طلبات التسريح، ووضع سقفاً لمدفوعات الفصل. من جهة أخرى، عززت الإصلاحات نفسها مرونة أكبر في الأجر فسمحت بربط الأجر بالإنتاجية. ومنحت العمال المؤقتين الفوائد والحماية نفسها التي يتمتع بها العمال ذوي العقود الدائمة وفق القانون.^{٣٣}

٣٧. المغرب

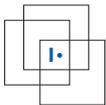
بدأت المناقشة الثلاثية لتطبيق قانون عمل تحرري عام ١٩٩٤ ولم تكتمل حتى العام ٢٠٠٣ بعد موافقة الأطراف الثلاثية. منح القانون مرونة أكبر لصاحب العمل عبر الحد من حقوق النقابات العمالية. خفف من شروط توظيف العمال المؤقتين عبر السماح بعقود مؤقتة لمدة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة، وخفف الوقت الذي تحتاجه الحكومات لإنهاء معاملات تخفيض النفقات التي يقدمها أصحاب العمل. وفي الوقت عينه، ازدادت مدفوعات الفصل الإلزامية الخاصة بالعمال غير الضروريين مما أثار تحفظات مالكي المعامل.^{٣٤}

٣٨. في الختام، إن تعزيز المرونة في عدة بلدان في المنطقة هو نتيجة الجهود المبذولة لتحرير الاقتصاد وتخفيف العقبات التي تعيق الإنتاجية والنمو والاندماج في الاقتصاد العالمي. لكن الأمثلة المذكورة آنفاً أظهرت أنه خلال المفاوضات المتعلقة بالقوانين الجديدة، عزز أصحاب العمل والحكومات حقوق التنظيم في النقابات مقابل موافقة قادة النقابات العمالية على ترتيبات توظيف وتسريح أكثر مرونة. بالمقابل، قدمت المفاوضات حماية محدودة للعمال. مع ذلك، تشير هذه الأمثلة إلى أن المفاوضات المتعلقة بالإصلاحات لا يجب أن تركز فقط على إجراءات التوظيف والتسريح بل يجب أن تتضمن علاقات الاستخدام التي تحكم الحقوق والواجبات بين أصحاب العمل والموظفين.^{٣٥} بالفعل، لا بد من إرساء التوازن للحد من التفاوت بين مختلف أنواع العمال وبلورة إستراتيجية شاملة تعمل على تحسين المؤسسات والبرامج التي تعزز فرص العمل.

^{٣٣} م. ريبستين بوسونبي: "المرونة في سوق العمل ومعايير العمل في العالم العربي"، ورقة أعدتها جمعية الدراسات الدولية للمؤتمر السنوي عام ٢٠٠٦، سان دييغو، كاليفورنيا، ٢١-٢٥ آذار/مارس، ص. ١٥-١٤.

^{٣٤} المرجع نفسه.

^{٣٥} للمزيد من المعلومات، أنظر في "القرار المتعلق بعلاقات الاستخدام" الذي اعتمد في حزيران/يونيو ٢٠٠٦، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الخامسة والتسعين، جنيف، ٢٠٠٦.



٤. الحوار الاجتماعي في بيئة سوق عمل متغيرة

٣٩. يعتبر الحوار الاجتماعي أفضل وسيلة لإرساء التوازن على المستوى الوطني بين حاجة العمال للأمان من جهة ومواجهة ضغوط المنافسة من جهة. فعملية التشاور والتفاوض وتبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال قادرة على تعزيز التوافق.

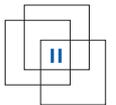
٤٠. بهدف دعم الحوار الاجتماعي، من واجب الدولة خلق بيئة تمكّن منظمات أصحاب العمل والعمال من التحرك بحرية من دون الخوف من أي ردة فعل. وحتى لو كانت العلاقات السائدة ثنائية رسمياً، يجب أن تقدم الدولة الدعم الضروري عبر تشكيل الأطر القانونية والمؤسسية وغيرها لتمكين الأطراف من التفاوض بفعالية. على سبيل المثال، يعتبر تعزيز إدارات العمل ضرورياً لتشجيع الحوار الاجتماعي.

٤١. إن تعزيز الحوار الاجتماعي عنصر رئيسي في عملية التغيير المؤسسي لتحسين أداء أسواق العمل وضمان النمو العادل. فالأطراف الاجتماعيون الأقوياء القادرين على المشاركة في حوار اجتماعي فعال يساهمون في تحسين إدارة سوق العمل وتوليد الاستخدام.

٤٢. في الواقع، تسعى العديد من دول المنطقة إلى تعزيز الحوار الاجتماعي ومؤسساته. في المغرب مثلاً، تضطلع التركيبة الثلاثية بدور أساسي في تحسين التنافسية. فقد اعتمدت الحكومة ومنظمات أصحاب العمل والعمال خطة عمل ثلاثية لإعادة هيكلة قطاع النسيج والملابس وتعزيز العمل اللائق مما يشكل مثلاً يُحتذى به على مستوى الشراكة والالتزام بالتفوق بين الأهداف الاجتماعية والاقتصادية ضمن خطة تؤمن مصلحة كافة الأطراف وتعمل على تقوية موقف المغرب التجاري في الأسواق الدولية. شكل الحوار الاجتماعي أيضاً أولوية أساسية في البرنامج النموذجي للعمل اللائق في المغرب مع منظمة العمل الدولية. وفي الأراضي الفلسطينية المحتلة، أوصى تقييم العمل بتشكيل مجلس عمل ثلاثي وطني كمنتدى لمناقشة سياسات سوق العمل. نتيجة لذلك، تم تنفيذ برنامج تدريب حول استراتيجيات تعزيز الحوار الاجتماعي والوقاية من الخلافات وحلها في نهاية العام ٢٠٠٥ في الضفة الغربية وقطاع غزة.

٤٣. في الأردن، خضعت منظمات أصحاب العمل والعمال لتدريب بدعم من منظمة العمل الدولية حول التفاوض الجماعي، والوقاية من النزاعات، والوساطة والمصالحة على كل المستويات: المؤسسات وعلى الصعيدين القطاعي والوطني. ضم البرنامج لتعزيز بيئة قانونية مناسبة وثقافة تشاور وحوار مبنية على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨. والهدف هو تمكين ممثلي منظمات أصحاب العمل والعمال من تمثيل الأعضاء بطريقة أفضل والدفاع عن مصالحهم وبناء قدرات وزارة القوى العاملة للوقاية من خلافات العمل وحلها في حال حصولها.

٤٤. تشكل المجالس الاجتماعية والاقتصادية أحد أشكال الحوار الاجتماعي فهي تتضمن ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال والمنظمات غير الحكومية والأكاديميين، الخ. وتسعى هذه المجالس إلى التعبير عن إرادة المجتمع المدني ومصالحه في السياسات الاجتماعية والاقتصادية الأساسية في البلاد. فقد شكلت الجزائر مجلساً اجتماعياً واقتصادياً فاعلاً يشارك في المداولات حول قضايا وطنية مهمة على غرار الانضمام إلى منظمة التجارة الدولية وأثر هذا الانضمام على الاقتصاد والمفاوضات مع الاتحاد الأوروبي. من جهة أخرى، وصل لبنان والأردن وسوريا إلى مراحل مختلفة من تشكيل المجلس الاجتماعي والاقتصادي. إضافة إلى ذلك وكما في حال المغرب والأردن، هناك لجان عمل استشارية ثلاثية. وتؤمن هذه اللجان آلية صنع قرار مشتركة في ما يتعلق بالقضايا الأساسية في سوق العمل. لكن الدول العربية يمكنها أن تعمل على النهوض بهذه الهيئات والمؤسسات الثلاثية المشابهة حتى تلعب دوراً فعالاً في المداولات الثلاثية حول السياسات الاجتماعية والاقتصادية الوطنية الضرورية لضمان تنمية متوازنة بين كل شرائح المجتمع.



٥. تحسين أداء الخدمات العامة: أمثلة مختارة

٤٥. مع تغيّر طبيعة أسواق العمل في المنطقة، ازدادت التوقعات بالحصول على خدمات حكومية أفضل من حيث الفعالية والتنوع. وينطبق ذلك على العلاقات المرتبطة بالاستخدام التي يمكن اعتبارها بأنها غير قادرة على تلبية الحاجات الناشئة. لقد وصلت هذه الخدمات إلى الوضع الحالي بسبب الموارد المالية المحدودة، والموظفين غير المدربين، والبرامج/الهيكلية التي يعتبر تصميمها ضعيفاً و/أو مرّ عليها الزمن، وضعف الإشراف و/أو سوء الإدارة. وفي العديد من الحالات، تتحمل خدمات دعم الاستخدام مسؤوليات إضافية نتيجة الموارد البشرية والمالية المحدودة.
٤٦. يمكن أن تغطي الخدمات المرتبطة بالاستخدام عدة مجالات متصلة بسياسات سوق العمل النشط وغير النشط. غير أن هذا القسم سوف يسلط الضوء على مجالين مهمين في كل دول المنطقة: بيانات ومعلومات سوق العمل وخدمات الاستخدام العامة.

٥.١ معلومات سوق العمل

٤٧. تعتبر بيانات سوق العمل ضرورية لتأمين مواصفات قصيرة ومتوسطة المدى عن سوق العمل. ويتم التركيز عادة على العرض (المشاركة الفعلية في مختلف الأبعاد، واحتياطي القوى العاملة، والأشخاص غير النشطين) والطلب (الوظائف الشاغرة). تدعم هذه الإحصاءات عملية تطوير سياسات التخطيط للاستخدام والسياسات النقدية والاقتصادية والتنسيق في ما بينها. وتسمح أيضاً بتحديد سياسات سوق العمل وتطبيقها ومراقبتها. إن بيانات سوق العمل التي يسهل الحصول عليها والتي تراعي المستخدم تقدم لأصحاب العمل والعمال مؤشرات مهمة لصنع القرار في الوقت الملائم، على غرار توفر العمال في بعض القطاعات، والمؤهلات المطلوبة في سوق العمل، الخ.
٤٨. في الواقع، تختلف نوعية الإحصاءات في سوق العمل وسهولة الحصول عليها من بلد لآخر في المنطقة العربية. لكن العناصر المشتركة بين أغلب الدول في المنطقة هي انعدام التنسيق بين المؤسسات، وعدم كفاية القدرات التحليلية، والنقص في أدوات مراقبة سوق العمل. وغالباً ما يكون هناك هوة كبيرة بين منتجي البيانات ومستخدميها.
٤٩. إن أحد أهم مصادر بيانات سوق العمل هو مسح القوى العاملة. فهذه المسوح تعتمد على تصنيفات دولية موحدة وتحصل في كل فصل. بالتالي، يمكن أن تقدم معلومات منظمة ضمن إطار موحد يسمح بمراقبة سوق العمل مع مرور الوقت. تجربي هذه المسوح فصلياً في فلسطيني والأردن، و سنوياً في الجزائر والمغرب وقطر. أما مصر فتقوم بمسح القوى العاملة مرتين في العام. لكن هذه المسوح غير منتظمة في البحرين ولبنان وعمان وسوريا وتونس واليمن.
٥٠. صحيح أن مسح القوى العاملة وتواترها مهمة لكن نوعيتها واعتمادها على التصنيفات الدولية الموحدة بالأهمية نفسها. غالباً ما تكون نوعية معلومات سوق العمل غير موثوق فيها ومرّ عليها الزمن أو أسبء فهمها. ويعود ذلك إلى عدم التمكن من المفاهيم والأساليب المعتمدة، والنقص في المهارات التحليلية، والترتيبات المؤسسية غير المناسبة لجهة جمع المعلومات، وضعف تحليل معلومات سوق العمل ونشرها. مع ذلك، تنتج عدة دول في المنطقة مسح تتماشى مع التصنيفات الدولية ويتم تحليلها على هذا الأساس. ونذكر من بين هذه الدول الأردن والبحرين والجزائر وقطر والمغرب وتونس.
٥١. هناك عدة مصادر للحصول على بيانات سوق العمل. على سبيل المثال، يوجد مسح تجريبي المؤسسات وتركز على الطلب على اليد العاملة. وهذا يسمح بإدارة سوق العمل بطريق أفضل، وعلى الأخص لجهة البرامج والسياسات التي تهدف إلى تحسين كيفية التوفيق بين العرض والطلب على اليد العاملة. لكن هذه المسوح محدودة ولا يتم تحليلها بشكل كافٍ. في هذا السياق، عمل كل من المغرب والجزائر وتونس والأردن على تطوير أدوات بديلة لمراقبة تطور سوق العمل في كل بلد.
٥٢. على سبيل المثال، تقدم المندوبية السامية للتخطيط في المغرب العديد من الدراسات حول عدة قضايا وتنتج في كل فصل مجموعة من بيانات الاستخدام ومؤشرات سوق العمل.^{٣١}

من جهتها، أصدرت تونس "جدول الاستخدام" وهو نشرة شهرية تلقي الضوء على الميول الرئيسية في سوق العمل. وينتج الأردن تقييمات منتظمة لميول الطلب في سوق العمل عبر الإعلان عن الوظائف في الجرائد في كل فصل. تنتج هذه الدول أيضاً دراسات حول التوقعات المهنية التي تحدد الوظائف المكتسبة والمفقودة في القطاعات المختلفة.^{٣٧}

٥٣. في هذا السياق، تشكل الترتيبات المؤسسية المتعلقة بمعلومات سوق العمل قضية مهمة في العديد من بلدان المنطقة. فهناك عدم تنسيق بين منتج البيانات ومستخدميها. ولا يتم تحديد المسؤوليات بوضوح في أغلب وزارات العمل لجهة إنتاج معلومات سوق العمل، وفي العديد من الحالات، يعود ذلك إلى ضعف القدرات التحليلية في وزارات العمل. في أغلب الأحيان، تقوم خدمات الاستخدام العامة التي تعمل تحت سلطة وزارات العمل بتسجيل الباحثين عن عمل والتوفيق بين مؤهلاتهم والوظائف الشاغرة. إذا تم تسجيل هذه المعلومات بطريقة مناسبة ومستمرة، يمكنها أن تقدم معلومات مفيدة حول التدفقات القصيرة المدى في العرض والطلب على اليد العاملة. لكن هذه السجلات تعتبر سجلات إدارية لا يمكنها تقديم صورة شاملة عن الوضع في سوق العمل بما أن الكثير من عمليات التوظيف لا تجري عبر هذه المكاتب.

٥,٢ خدمات الاستخدام

٥٤. تركز مهام خدمات الاستخدام الرئيسية على اتفاقيتين أساسيتين في منظمة العمل الدولية حول خدمات الاستخدام العامة: الاتفاقية رقم ٨٨ واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم ١٨١. ظهرت خدمات الاستخدام العامة في البلدان النامية من أجل معالجة المشاكل الهيكلية في سوق العمل ومشكلة البطالة. وكان الهدف الرئيسي مساعدة الباحثين عن العمل على إيجاد ضالهم وأصحاب العمل على ملء الوظائف الشاغرة. في الواقع، تعتبر "خدمات الاستخدام العامة" في البلدان النامية المؤسسة العامة الرئيسية الخاصة بسوق العمل والمسؤولة عن تطبيق سياسات سوق العمل عبر الخدمات العامة. وأنشئت وكالات الاستخدام الخاص بموازاتها لكنها نمت في البلدان النامية نتيجة أسواق العمل المتغيرة والمرنة، بما في ذلك ازدياد هجرة اليد العاملة على المستوى الدولي، وتزايد ضعف خدمات الاستخدام العامة التي تنازل بسبب مواردها المحدودة وعدم فعاليتها. يركز القسم الآتي على خدمات الاستخدام العامة.

٥٥. تتنوع مهام خدمات الاستخدام العامة من بلد لآخر وتعتمد على سياسات الاستخدام الوطنية والخلفية الاجتماعي والاقتصادية والثقافية لكن أهدافها الرئيسية محددة في اتفاقية خدمات الاستخدام رقم ٨٨ التابعة لمنظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٨؛^{٣٨} توظيف العمال واستخدامهم، وتسهيل الحركة المهنية والجغرافية، وجمع البيانات حول سوق العمل وتحليلها، والتعاون في إدارة التامين ضد التعطل، والمساعدة في التخطيط الاجتماعي والاجتماعي. واليوم وبسبب تطور سوق العمل، تلعب خدمات الاستخدام العامة ٤ أدوار رئيسية هي: تأمين الوظائف، وتطوير أنظمة معلومات سوق العمل، وإدارة برامج تكييف سوق العمل، وإدارة التامين ضد التعطل.

٥٦. إن أغلب الدول العربية تقدم خدمات استخدام عامة تدخل في إطار وزارة العمل. وازداد استعمال هذه الخدمات كأداة لسياسات الاستخدام الحكومية وكبرنامج تكييف لسوق العمل من أجل معالجة قضايا البطالة على سبيل المثال، تعمل الوكالة الوطنية للاستخدام والعمل المستقل على تطبيق سياسات الاستخدام الحكومية وتعزيز الاستخدام. وتقدم الوكالة عبر مكاتبها وفروعها برامج تدريبية، وتوفر الخدمات للمؤسسات والباحثين عن عمل والمستثمرين الشباب. وتقدم هذه الأنشطة عبر نظام معلوماتي فعال يستعمل كمرجع رئيسي في البلدان المجاورة.^{٣٩}

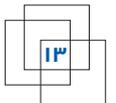
٥٧. لكن خدمات الاستخدام العامة في المنطقة لا تؤثر على عملية التوفيق بين الباحثين عن عمل والوظائف المتوفرة و/أو تأمين خدمات الدعم. ففي بعض البلدان على غرار لبنان ومصر والأردن، لا تعتبر هذه الخدمات فعالة من حيث البنية التحتية ومؤهلات الموظفين والأنظمة المعلوماتية لكي تتمكن من تلبية حاجات الباحثين عن عمل وأصحاب العمل الذين يترددون باستعمال خدماتها. في الأردن، حوالي ٩٠٪ من الباحثين عن عمل لم يستعملوا يوماً تبادلات العمل أو الخدمات الاستشارية.^{٤٠} لكن يمكن تحسين فعالية هذه الخدمات وأدائها عبر إشراك الشركاء الاجتماعيين. ففي الجزائر، عززت الوكالة الوطنية للاستخدام فعاليتها عبر إشراك الشركاء الاجتماعيين بقرار من اللجنة الثلاثية التي يرأسها رئيس الوزراء.

^{٣٧} أجريت هذه التقييمات من قبل "المنار" في المركز الوطني لتطوير الموارد البشرية. <http://www.almanar.jo/AlManarWeb/Default.aspx?tabid=14>

^{٣٨} حتى تاريخ ١٤/أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨، وقعت ٦ دول عربية فقط على الاتفاقية رقم ٨٨ وهي: الجزائر وجيبوتي ومصر والعراق ولبنان وسوريا.

^{٣٩} <http://www.emploi.nat.tn>

^{٤٠} مؤسسة التحريب الأوروبية: "إصلاحات سياسة الاستخدام في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" (تورينو، ٢٠٠٦)، ص ٤٦.



٦. الملاحظات الختامية

٥٨. قدمت هذه الورقة لمحة عامة عن تنوع القضايا المتعلقة بإدارة سوق العمل. عموماً، تعاني المنطقة من ضعف إدارة سوق العمل مما يعكس موارد محدودة وآليات قديمة العهد. في الواقع، تم تسجيل العديد من الإنجازات لكنها غير كافية لإحداث التغييرات الضرورية.

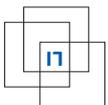
٥٩. إن عالم العمل في تغير مستمر في المنطقة وهناك حاجة ماسة لوضع إطار جديد للأنظمة والعلاقات التي تحدد المبادئ التي يمكن أن تستعملها الحكومات وأصحاب العمل والعمال لتصميم أنظمة سوق العمل التي تتضمن معايير وسياسات متفق عليها. في الواقع، يظهر لنا أن أغلب الدول تواجه عدة تحديات في الاقتصاد العالمي الجديد. فهي تشهد تغييرات مهمة تتطلب تنظيم عالم العمل، بما في ذلك الأبعاد الدولية الحديثة لإدارة سوق العمل.

٦٠. في الوقت عينه، لا يوجد مقارنة واحدة تناسب كل الدول. هناك عدة حالات وخصائص تختلف من بلد لآخر في المنطقة بحيث يحتاج كل بلد تطوير أساليبه الخاصة لتحسين الإطار الإداري والقانوني والمؤسسي لإدارة سوق العمل من أجل استحداث وظائف أكثر وأفضل. لكن هذه الأساليب المختلفة يجب أن تؤدي إلى حد أدنى من المعايير والحقوق الاجتماعية المشتركة التي يركز عليها الإطار المؤسسي في كل الدول. في الختام، إن إدارة سوق العمل الفعالة هي الإدارة التي توفق ما بين الحاجة لأسواق عمل أكثر تنافسية ومرنة وضرورة خلق وظائف لائقة للرجال والنساء والحفاظ على الوظائف الموجودة.

٧. مسائل مطروحة للنقاش

١. عام ٢٠٠٤، وصف المدير العام لمكتب العمل الدولي هذه التحديات كما يلي: "تلعب الدولة دوراً رئيسياً في تطوير إطار مؤسسي لإرساء التوازن بين مرونة المؤسسات وأمن العمال من أجل الاستجابة لمتطلبات الاقتصاد العالمي المتغيرة... لا بد من وجود إستراتيجية ديناميكية لإدارة التغير في سوق العمل في صلب السياسات الوطنية التي تعمل على مواجهة التحديات الاجتماعية الناتجة عن العولمة." إلى أي حد تطور الدول العربية "إستراتيجية ديناميكية" لمواجهة التغيرات في سوق العمل؟ هل تركز هذه الاستراتيجيات على الفعالية والإنصاف؟
٢. ما هي العوائق الرئيسية التي تمنع تحسين ظروف العمل والحقوق في العمل في المنطقة العربية من حيث الأنظمة وآليات إدارات العمل؟
٣. كيف يمكن أن تنجح الحكومات في التوفيق ما بين الحاجة لأسواق عمل أكثر تنافسية ومرونة وضرورة خلق وظائف لائقة للرجال والنساء والحفاظ على الوظائف الموجودة؟ هل يجب الحد من دور مؤسسات سوق العمل الرسمية في إدارة سوق العمل؟ أم يجب التركيز على إعادة تنظيم الإطار القائم وتحسين فعالية المؤسسات ذات الصلة؟
٤. ما هي القيود الملزمة لتحقيق حوار اجتماعي فعال من وجهة نظر الحكومات وأصحاب العمل والعمال؟ ما هي الخطوات الضرورية لتسهيل عملية التشاور والتفاوض للتوصل إلى إجماع حول رؤية مشتركة من أجل إعادة بلورة سوق العمل؟
٥. ما هي العوامل الرئيسية المطلوبة لتحسين هيكلية دعم الاستخدام على غرار معلومات سوق العمل وخدمات الاستخدام على المستوى الوطني؟ كيف يمكن تعزيزها والمساهمة في الاندماج الإقليمي والتعاون على صعيدي بيانات سوق العمل والتوظيف؟

المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية



المتحدث العربي للتنمية والتشغيل | الدوحة - قطر

