

وقد يؤدي ذلك إلى التباعد أحيانا والتناقض أحيانا أخرى بما يتنافى مع الهدف الذي أجمعت عليه الدول العربية باعتبار أن مستويات العمل العربية جاءت دون تعارض في الجوهر مع مستويات العمل الدولية وإنما لتكامل الأهداف بمراعاة ما يتميز به المجتمع العربي من ظروف وخصوصيات ، بما يساهم في توسيع دائرة التشريعات العربية في طريق التماثل وتوحيد شروط وظروف العمل وتقريب الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بين البلدان العربية وخلق المناخ الملائم لإيجاد كتلة عربي موحد الصفوف والأهداف . وإن أي تعزيز لهذا النشاط هو تدعيم عملي وضروري لرسالة المنظمة في تحقيق التقدم الاجتماعي وفي حماية عنصر العمل العربي سواء من يعمل في وطنه أو من ينتقل للعمل في أي بلد عربي .

وفي هذا الصدد نجد من الضروري الإشارة إلى :

- إن إصدار مستويات العمل العربية يتم من خلال مؤتمر العمل العربي الذي يجمع كافة الدول العربية بما يضمن مشاركة خبرات تشريعية متنوعة وتجارب متعددة تؤدي إلى إغناء هذه المستويات وتبادل الخبرات بين الدول العربية ، بالإضافة إلى ذلك فإن مشاركة أطراف العمل الثلاثة في مؤتمر العمل العربي ومساهمتها في الحوار والتشاور لوضع هذه المستويات يكسبها أهمية خاصة ، حيث أن المعنيين توصلوا إلى تلك المستويات التي ستطبق عليهم من خلال الحوار الديمقراطي .

وقد تمكنت منظمة العمل العربية لغاية الآن من إصدار عدد (١٩) اتفاقية وعدد (٨) توصية عمل عربية من بينها (٤) اتفاقيات وتوصية ذات العلاقة الصريحة بالنهوض بالتشغيل في الوطن العربي وهي :

- اتفاقية العمل العربية رقم (٢) لعام ١٩٦٧ بشأن تنقل الأيدي العاملة .
- اتفاقية العمل العربية رقم (٤) لعام ١٩٧٥ بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة).
- اتفاقية العمل العربية رقم (٩) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني .
- اتفاقية العمل العربية رقم (١٤) لعام ١٩٨١ بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية .
- توصية العمل العربية رقم (٢) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني.

٣- تبادل الخبرات والتجارب في مجال التنمية البشرية والتشغيل :

إن منظمة العمل العربية تعتبر أن القوى العاملة هي أهم مقومات التطور الاقتصادي لأي دولة بغض النظر عن نظمها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ... ولاشك في أن تنمية قدرات ومهارات القوى العاملة سيكون له كبير الأثر في تعظيم الدخل والثروة. وبالتالي ينبغي أن تستهدف خطط وبرامج التنمية العربية تعبئة الموارد البشرية وتطوير كفاءتها واستغلالها بأفضل ما يمكن ، إن تنمية القوى العاملة العربية التي اتسع مفهومها عن مجرد إعداد القوى العاملة وفقا لاحتياجات سوق العمل ليشمل مجالات التأمينات الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية والرعاية الاجتماعية والتثقيف العمالي ، احتلت أولوية متقدمة في اهتمامات وإنجازات ونشاطات منظمة العمل العربية من أجل المساهمة في الحد من تفاقم معدلات البطالة، وتطوير أساليب التشغيل وتنقل العمالة بين البلدان العربية ، باعتبار أن هذه الموضوعات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية بجميع أشكالها ، من تعليم وتوجيه وتدريب مهني وتعليم فني وتقتى تمثل رافداً لقضايا التشغيل ، ومساعداً مهماً لها في سبيل تضيق الهوة بين الأختلالات الناشئة نتيجة وجود فوارق بين مخرجات التعليم والتكوين المهني من ناحية واحتياجات سوق العمل من ناحية أخرى .

أيضاً ومع احتلال " هاجس تشغيل الشباب " الأولوية في صدارة اهتمامات الحكومات بل والشركاء الاجتماعيين في الوطن العربي بغية الحد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لمشكلة بطالة الشباب والمساوي والعلل المترتبة عنها ، نجد أن البلدان العربية لم تعد وسيلة من التجارب والممارسات في هذا الشأن .

وبالرغم من تباين هذه الإجراءات التي بدأت بجهود موجهة لتشغيل الخريجين ، ما بين الفشل والنجاح فهي في النهاية وفي مجملها غنية بدروسها ونتائجها وتستحق التعرف عليها ودراستها من قبل كافة المختصين والمعنيين بالأمر .

مما جعل منظمة العمل العربية تعتمد بشكل أساسي في مجال التنمية والتشغيل على أسلوب العمل المناسب والمتمثل في تعميم الفائدة وتوسيع مجالات تبادل الخبرات والتجارب فيما بين البلدان العربية إلى أكبر حد ممكن وذلك من خلال تنظيم وعقد الندوات واللقاءات والدورات القطرية والقومية والاستشارات الفنية للتباحث حول مختلف الجوانب المحيطة بقضايا التنمية والتشغيل في البلدان العربية وفقاً للمستجدات العلمية والمتغيرات العربية والدولية .

جهود منظمة العمل العربية لإعداد الاستراتيجيات :

لقد تم إقرار واعتماد ثلاثة استراتيجيات عربية قطاعية في مجال عمل واختصاصات المنظمة وذلك خلال دورات انعقاد مؤتمر العمل العربي ، وهذه الاستراتيجيات هي :

- ١- استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية (١٩٨٥) .
- ٢- الاستراتيجية العربية للتشغيل (١٩٩٣) .
- ٣- الاستراتيجية العربية للتأمينات الاجتماعية (١٩٩٩) .

** استراتيجية تنمية القوى العاملة والتشغيل :*

بدأت اهتمامات منظمة العمل العربية بوضع استراتيجية عربية لتنمية القوى العاملة في وقت مبكر حيث كانت ضمن بنود جدول أعمال الدورة الرابعة لمؤتمر العمل العربي (طرابلس ١٩٧٥) ، ثم جاءت كاستجابة مباشرة لاستراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك (قمة عمان ١٩٨٠) فناقش مؤتمر العمل العربي موضوع استراتيجية تنمية القوى العاملة على مدى ثلاثة دورات وصولاً إلى إقرارها في دورته الثالثة عشرة (بغداد ١٩٨٥) .

ومع تفاقم مشاكل البطالة في الوطن العربي تزايدت عناية مؤتمر العمل العربي بالقضايا المتعلقة بالتشغيل حيث تم إقرار الاستراتيجية العربية للتشغيل في الدورة العشرين لمؤتمر العمل العربي (عمان ١٩٩٣) .

وتواصلت عناية منظمة العمل العربية بقضايا تنمية القوى العاملة العربية والتشغيل ، وذلك من خلال إدراج موضوع " تنمية الموارد البشرية ... في مواجهة البطالة " ضمن بنود جدول أعمال الدورة السادسة والعشرين لمؤتمر العمل العربي (القاهرة ١٩٩٩) لاتخاذ ما يراه مناسباً في هذا الشأن . وقد نتج عن دراسة اللجنة الفنية التي تم تشكيلها من بين أعضاء المؤتمر العام للبند التاسع من جدول أعماله تحت عنوان " تنمية الموارد البشرية ... في مواجهة البطالة " التوصل إلى إصدار العديد من التوصيات لعل أهمها التوصية التالية :

" نظراً لاتساع مجال تنمية الموارد البشرية في مواجهة البطالة ، فإن اللجنة ترى الاستمرار في العناية بهذا الموضوع في مجال محدد يجمع بين تنمية القوى العاملة وبين

التشغيل . وذلك من خلال التوجه لإعداد استراتيجية لتنمية القوى العاملة والتشغيل لتكون موضع إعداد ودراسة وإقرار ، مع تحديد لدور مكتب العمل العربي ومشاركة بالرأى من أطراف الإنتاج والخبراء ، مع إدراج ملاحظات اللجنة والأفكار التى تم تداولها .

وقد تم إعداد الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل من قبل مؤتمر العمل العربى فى دورته الثلاثين (تونس ٢٠٠٣) .

وعلى النطاق المعتمد فى هذه الوثيقة مراعاة الواقع العربى الحالى والمتوقع فى الأمد المنظور . هذا الواقع الذى يعتمد على الجهود القطرية كنتاج لحقبة التجزئة ولاتجاهات التنمية الفعلية خلال العقود الماضية ، فهى تتضمن مجموعة من المبادئ والمنطلقات الدالة على المسارات الرئيسية للعمل وللوسائل والإمكانات المتاحة لها أو الواجب توفرها لتحقيق الأهداف المرجوة منها فى مجال تنمية القوى العاملة العربية وتشغيلها .

وتكون الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل التى تم اعتمادها من قبل مؤتمر العمل العربى فى دورته الثلاثين (تونس ، ٢٠٠٣) .

- ملزمة لمنظمة العمل العربية فى إطار خطط وبرامج عملها المستقبلية .
- قاعدة استرشادية مشتركة لخطط التنمية القطرية فى المجال الاجتماعى خاصة .
- مرجعا رئيسيا للجهود غير الرسمية والثنائية وشبه الجماعية فى المجال الاجتماعى .

وتتضمن الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل ثلاثة عناصر أساسية وهى المنطلقات والأهداف والآليات ، وذلك على النحو التالى :

١- المنطلقات : (٢٦ منطلقا) :

يعتبر هذا الجزء الخلفية أو المدخل الرئيسى للإستراتيجية والذى يتم من خلال ما تناوله من واقع وقيم ثابتة ذات العلاقة ، تحديد الأهداف المرجوة والآليات المناسبة فى هذا الشأن وفقا للخصوصيات والظروف العربية من ناحية وتأثيرات العولمة والمتغيرات الدولية على ميدان العمل من ناحية أخرى .

ولعل أهم ما تم التعرض إليه فى هذا الجزء التأكيد أولا على قيمة العمل والالتزام بهدف التشغيل الكامل فى تحقيق العدالة الاجتماعية ، ومكافحة الفقر والبطالة ، والجوانب

المتعلق بالهجرة وتنقل الأيدي العاملة العربية والتكامل العربي ، وتأثير الإصلاحات الاقتصادية والعولمة على العمل ، وتطوير نظم وأنماط ووسائل العمل ، إضافة إلى واقع التشريعات العربية في مجالات العمل والضمان الاجتماعي والمرأة العاملة العربية ومعايير العمل العربية والدولية وقرارات الأجهزة الدستورية للمنظمة ذات العلاقة بمواضيع الإستراتيجية مع أفراد اعتبارات خاصة بوضعية الدولة الفلسطينية .

٢- الأهداف (١١ هدف) :

يتناول هذا الجزء عددا من الأهداف التي تم تحديدها بما ينسجم مع المنطلقات الواردة في الجزء السابق من الوثيقة ووفقا لبرامج مساعدة محددة .

ولعل من أهم هذه الأهداف تتلخص في البرامج المتعلقة بمجالات رفع قيمة العمل ، والكفاءة والقدرة على الإبداع والتجديد - وزيادة الإنتاجية وتنمية القدرات التنافسية لمختلف القطاعات الاقتصادية ، والتدريب المهني وتنمية القوى العاملة ، وتحقيق التشغيل الكامل ، وتنظيم استقدام العمالة الوافدة من غير العرب . كما تم تحديد أهداف وبرامج تتعلق بخفض معدلات البطالة في البلدان التي تعاني من ارتفاعها وبخاصة معالجة مشكلات بطالة الشباب وحملة المؤهلات العلمية ودعم فرص تشغيل المرأة ، وتوطين الوظائف في البلدان قليلة السكان وذات الموارد المناسبة ، وتوجيه التعليم والتدريب المهني لخدمة التشغيل والتلازم مع احتياجات سوق العمل . وكذلك تم الأخذ في عين الاعتبار ضرورة الحفاظ على فرص التشغيل للمهاجرين العرب والاستثمارات في المجالات الاجتماعية ، والعناية بالتشغيل في القطاع غير المنظم ، وتطوير مكاتب التشغيل . وفي الختام دعم نجاح منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى .

٣- الآليات :

تضمنت ستة آليات على المستوى القطري ، وستة آليات على المستوى العربي ، وأربعة عشرة آلية في إطار منظمة العمل العربية .

وتمثلت الآليات على المستوى القطري في إنشاء مجالس وطنية عليا ومعاهد لتنمية القوى العاملة والتدريب إضافة إلى إنشاء صناديق للتشغيل وقواعد بيانات حول سوق العمل مع القيام بمسوح دورية حول التدريب والتشغيل .

أما على المستوى العربي ، فقد تركزت الآليات حول ما يمكن تنفيذه من فعاليات على المستوى القومي تساعد في تقارب البلدان العربية وتدعيم التعاون فيما بينها وتحقيق التكامل العربي في مجالات التنمية والتدريب والتشغيل .

وفي إطار منظمة العمل العربية فقد تمحورت الآليات حول ما يمكن أن تقدمه المنظمة في مجال اختصاصاتها من حيث متابعة إنعكاسات المتغيرات على قضايا العمل والتشغيل، وتدعيم جهود الدول العربية في هذا المجال ، وتصميم برامج للتشغيل وشبكة معلومات مع تبنى مشروع إقامة مرصد عربي للهجرة واقتراح معايير عمل عربية جديدة أو معدلة في مجالات تنمية القوى العاملة وتدريبها ونقلها .

ويتضح تركيز الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل على ضرورة واهمية تحقيق التوازن بين مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني ومتطلبات واحتياجات سوق العمل وذلك على سبيل المثال من خلال مايلي :-

١ - على مستوى المنطلقات :

جاء نص الفقرة (٥) من المنطلقات لتأكيد على وجوب الإعداد المدروس للقوى العاملة تعليماً وتدريباً وفقاً للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل الفعلية.

٢ - على مستوى الأهداف :

جاء في الهدف (٥) بشأن توافق تنمية القوى العاملة والتشغيل مع اقتصاد السوق ومظاهر العولمة . الفقرة (٢) متابعة مستويات المهارة الدولية ومستحدثات التدريب والتعليم من طرق ووسائل وأنماط تغييرها.

وقد تناول الهدف (١٠) : حول توجيه التعليم والتدريب لخدمة تنمية التشغيل والتلاءم مع احتياجات سوق العمل كمياً ونوعياً العديد من السياسات والبرامج المناسبة لهذا الغرض من حيث توسيع فرص التدريب حسب فرص التشغيل المحتملة ، التشاور حول الاحتياجات التدريبية والمتابعة المنتظمة لمخرجات التدريب وتقييم البرامج والسياسات وتطوير مناهج التدريب وتوسيعها لمزيد من التخصصات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل ... إلخ .

٣- على مستوى الآليات :

تضمنت الآليات على المستوى القطري العمل على إنشاء مجالس وطنية أو هيئات مستقلة عليا لتنمية القوى العاملة والتشغيل يمثل فيها هيئات التعليم بأنواعه والتدريب والتشغيل والإنتاجية والحماية الاجتماعية ومنظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تقوم بمتابعة دورية لأوضاع القوى العاملة والمشاكل التي تواجهها وتحدياتها المستقبلية واعتماد خطط التنمية والتشغيل متوسطة وبعيدة المدى وغير ذلك .

وعلى المستوى العربي نجد أن الإستراتيجية تدعو على سبيل المثال إلى :

- تنظيم مؤتمر عربي مشترك لوزراء التعليم والعمل والصناعة لتحديد الروابط المشتركة لتنمية القوى العاملة يعقد بصفة دورية كل خمس سنوات.
- إنشاء وتطوير شبكة عربية للمعلومات.

وجاءت الآليات على مستوى منظمة العمل العربية حول عدة محاور نذكر منها مايلي:

- تقديم المشورة بشأن عمل المجالس الوطنية لتنمية القوى العاملة والتشغيل.
- المساعدة في دعم الجهود البحثية والمسوحات الميدانية.
- تبني مشروع إقامة مرصد عربي للهجرة وتوفير فرص النجاح له.
- اقتراح أدوات قانونية في مجالات تنمية القوى العاملة والتشغيل أو التدريب والتوجيه .

* جهود منظمة العمل العربية في مجال الهجرة وتنقل الأيدي العاملة العربية :

إن حسن اختيار تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية للدورة (٣٠) لمؤتمر العمل العربي (تونس ، مارس / آذار ٢٠٠٣) تحت عنوان " العولمة والهجرة " خير دليل على توجهات المنظمة المستقبلية نحو مزيد من الاهتمام والعناية بقضايا الهجرة ومتابعة أوضاع المهاجرين .

ويعود اهتمام المنظمة بمجال الهجرة إلى بداياتها الأولى عندما أصدر مؤتمر وزراء العمل العرب عام ١٩٦٧ اتفاقية العمل العربية رقم (٢) لعام ١٩٦٧ بشأن تنقل الأيدي

العاملة . وتفرق المنظمة في أدبياتها ما بين التنقل بين مختلف الدول العربية باعتباره نوعا من الانتقال ما يبين أطراف الأمة الواحدة ، والهجرة التي تعتبرها انتقالا من أي دولة عربية إلى دولة أجنبية . وقد واكبت المنظمة في نشاطاتها قضايا الهجرة ودرست المشكلات التي تواجهها الجالية العربية عامة في الدول الأوروبية والتي يأتي في مقدمتها التعامل غير المتوازن معها والخطر الذي يهدد الجيل الثاني من المهاجرين ، وكذلك مشكلة هجرة الأدمغة العربية التي تمثل نزيفا حقيقيا في الثروة البشرية .

ومن الأنشطة الهامة للمنظمة في هذا الشأن ، نذكر مايلي :

- نجاح المنظمة في إدماج موضوع العمال العرب المهاجرين في أوروبا ضمن مواضيع الحوار العربي الأوروبي .
 - النجاح في تنفيذ أول مشروع لميثاق عربي أوروبي حول الهجرة (أبو ظبي عام ١٩٧٦)
 - النجاح في إقرار إعلان المبادئ الخاص بالعمال المهاجرين في الدورة الرابعة للجنة الحوار (دمشق ١٩٧٨) وذلك بعد مفاوضات عديدة في مدن عربية وأوروبية ، غير أن أهداف الإعلان وإجراءات نفاذه تجمدت نتيجة التردد في الحوار .
 - المساهمة والاستمرار في تنظيم العدد من اللقاءات العربية والإقليمية والدولية الخاصة بدراسة مواضيع الهجرة المختلفة .
- وإن منظمة العمل العربية على استعداد للاستمرار ضمن أنشطتها المستقبلية في متابعة أوضاع المهاجرين إذ ما تزال الهجرة للعمل عنصرا هاما من عناصر التنمية مع العمل على تدعيم مختلف أشكال التعاون وتحقيق الأهداف المشتركة التي تعتبرها المنظمة ضمن أولياتها وهي :
- ضمان الشروط الإنسانية والحقوق المقننة للمهاجرين .
 - زيادة استفادة بلدان الإرسال والاستقبال معا من إيجابيات الهجرة وتلافي سلبياتها من تأثير على تشغيل المواطنين في بلدان الاستقبال أو نقص المهارات في بلدان الإرسال .

- استثمار التبادل البشري كحافز لتدعيم التعاون القائم مع المجموعة الأوروبية .

وفي الوقت نفسه نجد أن البلدان العربية تعاني من نزيف مستمر في الكفاءات وهذا النزيف يمثل أحد مظاهر الهدر الفادح في الطاقات العربية خاصة وأن المؤشرات الحالية تشير إلى استمرار هذه الظاهرة وربما إلى تفاقمها ، مما يقلل بالتأكيد من فرص التطور وإملاك مقومات التكنولوجيا الحديثة التي أصبح لها كبير الأثر في تطوير مختلف القطاعات الاقتصادية ومجالات الحياة وبصفة خاصة الاجتماعية منها مثل التعليم والتدريب والصحة وغيرها ، وبالتالي فمن الضروري إبقاء مجمل هذه المسائل على جدول أعمال واهتمامات منظمة العمل العربية .

وتأكيداً للسياسات والتوجهات التي أقرتها اتفاقيات العمل العربية في مجالات تنقل الأيدي العاملة العربية بين دول الوطن العربي ، والتوجيه والتدريب المهني لإعداد العمالة الفنية والمدرّبة التي تلبي احتياجات سوق العمل إلى جانب امتلاك الخبرات والكفاءات التي تساعد على التحول من مهنة إلى أخرى لمواجهة متغيرات أسواق العمل . أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته الثانية والثلاثين (الجزائر ، فبراير / شباط ٢٠٠٥) إعلان مبادئ بشأن تيسير تنقل الأيدي العاملة العربية تضمن أربعة محاور رئيسية هي :-

١- محور التعاون بين الدول العربية من أجل التوظيف الأمثل للقوى العاملة في الدول العربية لتحقيق التكامل الاقتصادي والاجتماعي .

٢- محور إقرار مبدأ أولوية العمل ، حيث نص الإعلان على الموافقة على مبدأ أولوية العمل لمواطني الدولة أولاً . والعمال العرب وفق احتياجات دولة الاستقبال ثانياً .

٣- الحماية والحقوق التي يتمتع بها العمال العرب المتنقلين بصورة شرعية للعمل في دولة عربية أخرى . وفي مقدمتها المساواة في الحقوق الناتجة عن العمل والتي يتمتع بها عمال الاستقبال .

٤- محور آليات العمل الوطنية المشرفة على عمليات تنقل الأيدي العاملة ، وأهمية تطوير إدارة العمل والأجهزة وإنشاء قاعدة بيانات متكاملة تخدم خطط التنمية الوطنية وتحقيق التنسيق على المستوى القومي مع الدول العربية الشقيقة في إطار من التكامل الاقتصادي .

وقد يتم تدعيم هذه المجهودات والتوجهات بسعى منظمة العمل العربية الحالية إلى سد الثغرة في البيانات الحديثة الموثقة ونقل المعرفة في مجالات الهجرة إلى المعنيين بالأمر ومتخذى القرار في البلدان العربية وذلك من خلال البدء الفعلى فى إقامة المرصد العربى للهجرة وتنقل الإيدى العاملة العربية .

محمد مؤيد
رئيس وحدة التشغيل وسوق العمل

محمد مؤيد
طه هدى