



وزارة العمل والتشغيل
والضمان الاجتماعي - الجزائر



منظمة العمل العربية

المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب

(2009 / 17 - 15)

(2020-2010)

/

/

المحتويات

الصفحة	
3	مقدمة
4	المحور الأوّل المرجعيات المؤسسة للعقد العربي للتشغيل 2020-2010
4	.I المرجعية السياسية للعقد العربي للتشغيل : قرار القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية، 2009
5	.II المرجعية الدستورية للعقد العربي للتشغيل : مؤتمر العمل العربي، 2008
5	.III المرجعيات الفنيّة للعقد العربي للتشغيل
7	.IV الاستئناس بالتجارب الأجنبية
10	المحور الثاني ملامح وتوجّهات العقد العربي للتشغيل
10	.I أهداف العقد العربي للتشغيل
13	.II الخطة التنفيذية
19	المحور الثالث خلفيات العقد العربي للتشغيل
19	.I واقع البطالة في الوطن العربي
21	.II واقع الفقر في الوطن العربي
24	.III واقع الهجرة العربية/العربية
27	.IV واقع الإنتاجية في الوطن العربي
34	.V واقع التعليم التقني والتدريب المهني في الوطن العربي
37	الخاتمة : استنتاجات وتطلّعات
39	قائمة الجداول
40	قائمة المراجع

مقدمة :

مثلت نشأة منظمة العمل العربية سنة 1965 دعامة قوية ضمن مؤسسات العمل العربي المشترك. ولعلّ من أبرز ما يميّز هذه المنظمة عن سائر آليات العمل القومية تركيبتها المؤسسية الثلاثية التمثيل التي تضمّ أطراف الإنتاج الثلاثة : الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمّال. وهذه الهيكلية تعكس الوظيفة القومية الأساسية لمنظمة العمل العربية المتمثلة في تنمية الموارد البشرية في مختلف أبعادها خدمة للتنمية الاقتصادية والرفق الاجتماعي على مستوى الوطن العربي.

وفي هذا السياق تسعى المنظمة إلى تنسيق الجهود العربية لتحقيق الأهداف التي نصّ عليها الدستور المنظم لها والميثاق العربي للعمل.

ويمكن تأليف هذه الأهداف في المجالات الكبرى التالية :

- مجال تنمية الموارد البشرية الذي يشمل على وجه الخصوص قضايا العمل والتشغيل وأداء مكاتب ووكالات الاستخدام والتدريب المهني والتعليم التقني والهجرة، وتخطيط القوى العاملة، إلخ... ؛
- مجال المواصفات والتصنيفات والتوصيفات المهنية والسعي إلى توحيدها للمساعدة على تنقل الأيدي العاملة في ما بين الأقطار العربية... ؛
- المجال التشريعي الذي يشمل تشريعات ومعايير وظروف وشروط العمل والعلاقات الشغلية والاتفاقيات العربية في ميادين التأمينات الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية والحقوق والحريات النقابية... ؛
- مجال الدراسات والبحوث والبيانات الإحصائية في مختلف الموضوعات ذات العلاقة باهتمامات المنظمة بما يمكن من تشخيص التحديات ورصد المتغيّرات على المستوى العربي والإقليمي والدولي في مجالات العمل والتشغيل والبطالة.

وتأسيسا على مرجعيّتها الدستورية وانطلاقا من مسؤوليتها القومية وإدراكا لدقة التحديات وتراكمها في مجالات العمل والتشغيل والتدريب والبطالة في الوطن العربي، تعمل منظمة العمل العربية جاهدة خلال السنوات القليلة الماضية على مزيد الإرتقاء بأداء عملها وبمؤشّرات نشاطها وذلك خاصة من خلال :

- إجراء المراجعات الضرورية لعمل المنظمة ؛
- تجديد المقاربات والمعالجات في مختلف المجالات ذات العلاقة بسوق العمل ؛
- تطوير المواصفات المهنية والعمل على توحيدها ؛
- تقديم الدّعم والخبرة للدول العربية في مختلف مجالات الموارد البشرية عن طريق تعزيز دور المراكز والمعاهد الفنية المتخصصة التابعة للمنظمة ؛
- بلورة أولويات عمل وصياغتها في برامج وخطط مستقبلية ذات أبعاد استراتيجية ؛
- الدّفع باتجاه تعزيز العمل العربي المشترك على مستوى الموارد البشرية وذلك في إطار أولويات نشاط المنظمة المُتفق عليها عربياً.

ولعلّ من أبرز تجليات هذا المجهود مبادرة المنظمة بطرح مشروع **العقد العربي للتشغيل للفترة 2010-2020** بأهداف نوعية محدّدة وأهداف كميّة مرّقة وقابلة للقياس وآليات تنفيذية محكمة وبرنامج إنجاز مضبوطة. وهو مشروع يطرح لأول مرة في تاريخ المنظمة بطريقة مُنهجة تشخّص الإشكاليات المحورية لسوق العمل العربية وتربط بين مختلف متغيّراته الأساسية وتحشد التأييد له من قبل كلّ المهتمين بقضايا التشغيل والبطالة من متّخذي القرار والقطاع الخاص وهيئات المجتمع المدني ومؤسسات التمويل العربية والإقليمية والدولية.

وللبحث في هذا الموضوع، نتعرّض إلى ثلاثة محاور :

- المرجعيات المؤسّسة للعقد العربي للتشغيل ؛
- ملامح وتوجّهات العقد العربي للتشغيل ؛
- خلفيات العقد العربي للتشغيل.

المحور الأول
المرجعيات المؤسسة للعقد العربي
للتشغيل 2010 – 2020

يُمثلُ العقد العربي للتشغيل 2010 – 2020 ثمرة أنشطة مكثفة من المؤتمرات والندوات والمُنتمرات والورشات والدراسات وأوراق العمل حول الموارد البشرية وما يتصلُ بها من قضايا التي قامت بها منظمة العمل العربية في السنوات القليلة الماضية.

وقد مكنت مختلف هذه الأشغال التحضيرية على مستويات عدة من إنضاج فكرة مشروع العقد العربي للتشغيل التي آلت إلى قرار سياسي للقادة العرب في القمة العربية المُلتئمة بدولة الكويت في جانفي/يناير 2009 والتي تأتي هي أيضا تنفيذا للقرار رقم 365 الصادر عن القمة العربية المُنعقدة في الرياض في 29 مارس 2007.

I. المرجعية السياسية للعقد العربي للتشغيل : قرار القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية لسنة 2009 :

شكلت القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية المُنعقدة بدولة الكويت يومي 19-20 يناير/جانفي حدثا بارزا بل فريدا في تاريخ مؤتمرات القمة العربية منذ العام 1946. ولا يكمنُ وجه تفرّد هذه القمة في بُعدها الاقتصادي - بالرغم من كونه هو أيضا علامة بارزة - بل في بُعدها الاجتماعي. هذا البُعد الذي ظلّ غائبا في المؤتمرات العربية على مستوى القمة. ومن هذه الزاوية يمكن اعتبار قمة الكويت قمة الإنسان العربي بلا منازع.

وفي هذا المجال الاجتماعي أقرّت القمة في البيان الختامي المسمّى "إعلان الكويت" ما يلي :

« **أولا** : تنفيذ البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحدّ من البطالة في الدول العربية من خلال منظمة العمل العربية وأجهزتها القائمة والجهات المعنية في الدول العربية.

ثانيا : اعتماد الفترة 2010-2020 عقدا عربيا للتشغيل وخفض البطالة إلى النصف لدعم التشغيل المجزي والمنتج وإيجاد فرص العمل والحدّ من البطالة وتحسين ظروف حياة وعمل المشتغلين.

ثالثا : تركيز الجهود العربية على دعم التنمية البشرية والتدريب الفعّال المتوافق مع احتياجات سوق العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية للعامل العربي والسعي إلى تطوير ثلاثة من مراكز التدريب القائمة في الدول العربية.

رابعا : تتخذ حكومات الدول العربية الإجراءات اللازمة لتيسير تنقّل الأيدي العاملة العربية بين الدول الأعضاء وفقا لمتطلباتها.

خامسا : دعم مبادرات القطاع الخاص ومؤسسات وصناديق التمويل العربية لتنفيذ برامج التشغيل وخفض معدلات البطالة على المستويين الوطني والعربي.

سادسا : تكلف منظمة العمل العربية والأمانة العامة للجامعة بتقديم تقرير دوري حول التقدّم المحرز إلى القمة «.

كما ورد في بيان القمة عدة قرارات أخرى ذات الصلة بالموضوع الاجتماعي ومنها :

- التأكيد على التكامل الاقتصادي والاجتماعي على المستوى القطري والعربي ؛
- التأكيد على تحقيق أهداف التنمية البشرية في سياق الأهداف التنموية للألفية وتنفيذ الإعلان العربي على هذا الصعيد في الفترة 2009-2015 في عدة محاور ومنها محور خفض الفقر إلى النصف ؛
- تنفيذ خطة تطوير التعليم في الوطن العربي خلال 2009-2019 ؛
- تحسين مستوى خدمات الرعاية الصحية.

ولعلّ من الميزات الأساسية للقمّة العربية الأخيرة المشاركة غير المسبوقه أيضا للشباب العربي في فعاليات القمّة والفرصة التي أتاحت له لإسماع صوته والتعبير عن آرائه ومشاغله وخاصة تلك المتعلقة بالتعليم والتشغيل والبطالة والمشاركة.

وفعلا يتجلى من خلال الإستشارة الإلكترونية مع عينة من الشباب العربي التي أجرتها سنة 2008 جامعة الدّول العربيّة بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان في إطار الإعداد للقمّة أنّ البطالة تحتلّ صدارة الأولويات لدى الشباب بنسبة 64.7% تليها قضايا التدريب والتأهيل بنسبة 39.7% وقضايا التعليم بنسبة 37.5% والمشاركة بنسبة 31.5%.

وتستند القرارات السياسية للقمّة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية المتعلقة بقضايا التشغيل والتدريب والبطالة إلى التقارير التحضيرية والأنشطة والفعاليات التي أنجزتها منظمة العمل العربية وهيئاتها الدستورية. كما استندت إلى القرارات والتوصيات الفنيّة الصادرة عن عدّة هيئات ومؤتمرات ومنتديات عربية حول هذه المواضيع الاجتماعية.

II. المرجعية الدستورية للعقد العربي للتشغيل : مؤتمر العمل العربي :

أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة والثلاثين (شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية، 23 فبراير/1 مارس 2008) قراراتين بخصوص تقارير وتوصيات واقتراحات منظمة العمل العربية حول قضايا التشغيل :

- القرار رقم 1360 الذي ينصّ خاصّة على :

« ... أولاً : تضافر جهود أطراف الإنتاج الثلاثة لينال "البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحدّ من البطالة" الاهتمام الذي يستحقّه من قبل القمّة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية...» ؛

- القرار رقم 1369 الذي ينصّ خاصّة على :

« ... 2- اعتماد البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحدّ من البطالة وتكليف المدير العام لمكتب العمل العربي باتخاذ الإجراءات المناسبة لطرح المشروعات المنبثقة عن هذا البرنامج ضمن فعاليات القمّة العربية والاقتصادية والتنموية والاجتماعية...»

3. دعوة الدول العربية لبذل المزيد من الاهتمام والإلتزام بعملية مكافحة الفقر والنهوض بالتشغيل والحدّ من البطالة ضمن أهداف الألفية الثالثة للتنمية...» .

III. المرجعيّات الفنيّة للعقد العربي للتشغيل :

1. توصيات واقتراحات المؤتمر العربي الثالث لتنمية الموارد البشرية (المنامة، مملكة البحرين، 6-8 مايو/أيار 2008 والتي شملت قضايا نظم المعلومات وآليات الشراكة واقتصاديات التعليم والتدريب وتمكين المرأة واقتصاد المعرفة والتي تهدف كلّها إلى تحقيق التكامل العربي في تنمية المهارات ورفع إنتاجية العمل بالتنسيق والتعاون بين أطراف الإنتاج الثلاثة وذلك على المستوى القطري والعربي.

2. توصيات واقتراحات "المؤتمر الدّولي حول أزمة البطالة في الدول العربية" (القاهرة، 17-18 مارس/أيار 2008) التي انطلقت من تقييم السياسات المتبعة في مجال التشغيل وتشخيص مختلف أسباب البطالة.

3. توصيات واقتراحات "التقرير العربي الأوّل حول التشغيل والبطالة في الدول العربية... نحو سياسات وآليات فاعلة" الذي أطلقته منظمة العمل العربية في 17 جويلية/يوليو 2008. وقد ساهم هذا التقرير الأوّل من نوعه في تحديد إشكاليات التشغيل وفي إيجاد الحلول المناسبة للبطالة.

4. توصيات واقتراحات "المنتدى العربي حول الدّور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل (الرباط، المملكة المغربية، 21-22 أكتوبر/تشرين الأوّل 2008). وقد تمخّضت عن هذا المنتدى عدّة توصيات من بينها :

« اعتماد وإقرار البرنامج العربي لدعم التشغيل بما يتضمّنه من مشاريع عملية ومتكاملة لمواجهة تحديات التنمية التي تواجه المنطقة وذلك في إطار تعاون عربي فعّال...» .

5. توصيات واقتراحات المنتدى العربي للتنمية والتشغيل (الدوحة، دولة قطر، 15 و16 نوفمبر/تشرين الثاني 2008) والمتعلقة بمعالجة قضايا التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية. ومن بين توصياته :

«التأكيد على أنّ قضية التشغيل مسؤولة مشتركة بين مختلف الهيئات العاملة في الدولة ورجال الأعمال والمؤسسات الإنتاجية ومختلف مؤسسات المجتمع المدني في إطار التماسك الاجتماعي لتكون قضية التشغيل في مرتبة منقّمة في السياسات الاقتصادية والاجتماعية الكلية والخطط والبرامج التنموية العربية، لا سيّما سياسات تشغيل الشباب والمتعلمين". وقد تمخّص عن هذا المنتدى : "إعلان الدوحة حول التنمية والتشغيل"...».

6. إعلان الدوحة :

توجّ المنتدى العربي للتنمية والتشغيل ببيان سميّ بـ "إعلان الدوحة حول التنمية والتشغيل"، الصادر في 2008/11/16 والذي عُرض لاحقا على القمّة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية. وقد ركّز هذا الإعلان على المبادئ العامة للتشغيل والسياسات والبرامج التنفيذية لخفض نسبة البطالة وزيادة فرص التشغيل وتقليل نسب الفقر في المجتمع العربي وتقديم الدّعم الفّني لتذليل العقبات التي قد تعوق تطبيق بنود الإعلان.

ومن المبادئ العامّة لـ "بيان الدوحة" خاصّة ما يلي :

1. التأكيد على أنّ العمل قيمة إنسانية وحضارية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية ونفسية يجب إيلاؤه مكانة منقّمة في مضامين التنمية وتوفيره بكفاية وعدل.

2. التذكير بأنّ تفاقم البطالة وتآزّم أوضاع التشغيل تمثلان ظاهرة مزمنة تعاني منها جميع المجتمعات العربية دون استثناء وفي ذات الوقت يتحتم إيجاد ما يزيد عن أربعة ملايين فرصة عمل جديدة سنويا لمواجهة الزيادة في العرض من العمل.

3. التنبيه إلى أنّ آثار البطالة لا تقف عند حدود فقدان الدّخل، وهدر طاقات إنتاجية، واستثمارات اجتماعية، بل تتعدّاه إلى إضعاف الانتماء والشعور بالتهميش وتهديد السلم الاجتماعي والأمن الوطني والعربي.

4. التأكيد على أنّ التنمية فعل إرادي، لا تقف عند أعتاب زيادة الدخل الوطني، وبأنّ التنمية الاجتماعية اكتسبت كيانا ذاتيا إلى جانب التنمية الاقتصادية، وبأنّ تجسير الفجوة بينهما أصبح أمرا ملحا.

5. الدعوة إلى مراجعة مضامين التنمية العربية في ضوء التجارب العربية الرائدة وفي ضوء أزمت الاقتصاد العالمي، والتذكير بأنّ مبرّرات عقد القمّة المقبلة هو الإستجابة العربية لعدد من التحديات كان من بينها الفقر والبطالة وضعف المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وانخفاض مستوى المعيشة وهجرة الأموال والكفاءات...

6. لفت الأنظار إلى أنّ ثلث المشتغلين العرب هم من الفقراء لضعف دخلهم وذلك لتوسّع القطاع غير المنظم ولانتشار العاملين في إطار الأسرة، وقصور الحماية الاجتماعية للعاملين فيه وضعف خدمات التدريب والتمويل والتسويق له، والدعوة إلى دمج الاقتصاد غير المنظم تدريجيا في الاقتصاد المنظم...».

أمّا على مستوى الأهداف، فقد دعا "إعلان الدوحة" خاصّة إلى ما يلي :

« (1) تبني أهداف كمية يتمّ التخطيط والتعاون لتحقيقها قبل عام 2020 وتمثّل التزاما تضامنيا على القادة العرب والحكومات العربية. ومن هذه الأهداف :

- اعتماد الفترة 2010-2020 عقدا عربيا للتشغيل ؛

- تخفيض نسبة المشتغلين ممن يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف ؛

- زيادة الاعتماد على العمالة العربية المتنقلة بين البلدان العربية ؛

- رفع معدل النموّ في الإنتاجية بنسبة 10 % خلال فترة العقد في كل البلدان العربية وتوفير بيئة عمل مناسبة تحفز على رفع الإنتاجية وفق المعايير الدولية ؛

- تحسين جودة برامج التعليم عموماً والتعليم الفني والمهني والتطبيقي والتدريب المهني خصوصاً ورفع نسبة الملتحقين به إلى 50% كحدّ أدنى من الملتحقين بالتعليم ما بين التعليم الأساسي والتعليم العالي والعناية ببرامج إعادة التدريب والتأهيل خلال العقد».

وفي إطار تنفيذ قرارات القمة، أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة والثلاثين (عمّان-المملكة الأردنية الهاشمية، 5-12 أبريل/نيسان 2009) القرار رقم 1394 الذي ينصّ على :

« ... 2- اعتماد الإطار العام للخطة التنفيذية والزمينة التي أعدتها منظمة العمل العربية لتنفيذ قرار القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية بشأن البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحدّ من البطالة في الدول العربية المقدم من قبل المنظمة وتكليفها بالقيام بالإجراءات اللازمة للحصول على التمويل لتنفيذ هذا القرار...

... 3- اعتبار التشغيل هدفاً مركزياً للسياسات الاقتصادية والتنموية والاجتماعية القطرية والعربية ووضع الخطط التنفيذية الكفيلة باعتماد العقد العربي للتشغيل خلال الفترة (2010-2020)».

IV. الإستئناس بالتجارب الأجنبية :

إضافة إلى مختلف المرجعيات على المستوى العربي، استند العقد العربي للتشغيل إلى التجارب الدولية التي تبنت استراتيجيات على المدى المتوسط في المجال الاجتماعي بأهداف مرقمة، نذكر من بينها حسب ظهورها تباعاً ما يلي :

1. الاستراتيجية الأوروبية للتشغيل :

أطلق الإتحاد الأوروبي في نوفمبر/تشرين الثاني 1997 "الاستراتيجية الأوروبية للتشغيل" والمسماة أيضاً بـ "مسار ليكسمبورغ" والتي تمتدّ إلى سنة 2010.

وأنت هذه الاستراتيجية التي تمثل إطاراً مؤسسياً موحّداً وملزماً لدول الإتحاد نتيجة لمداولات في إطار معاهدة ماستريتش سنة 1992 والمجلس الأوروبي بمدينة (Essen) سنة 1994 ومعاهدة امستردام سنة 1997.

ومن الأهداف النوعية لهذه الاستراتيجية (1997-2010) :

- تحديد التوجّهات العامة المشتركة بين بلدان الإتحاد الأوروبي في مجال السياسات الاقتصادية والاجتماعية ؛
- ضبط الأولويات في مجال التشغيل والحدّ من البطالة وتنمية الموارد البشرية بما يساهم في جعل "الاقتصاد الأوروبي الأقوى تنافسية في العالم في أفق 2010" وخاصة عن طريق تطوير الكفاءات، والتعلّم مدى الحياة والتشجيع على الحراك الاجتماعي والجودة ؛
- بلوغ الاستخدام الكامل بحلول 2010، وهو الهدف الذي أضافه إلى الاستراتيجية المجلس الأوروبي المنعقد بلشبونة سنة 2000.

أمّا الأهداف الكميّة المرقمة المطلوب إنجازها بحلول 2010 فهي تتمثل في :

- بلوغ نسبة نشاط للرجال (Taux d'activité) بـ 70% ؛
- بلوغ نسبة نشاط للنساء بـ 60% ؛
- بلوغ نسبة نشاط للمتقدّمين في السنّ بـ 50%.

وأبرز التقييم نصف المرهلي لنتائج هذه الاستراتيجية خلال سنة 2005 أنه بالرغم من تحسّن بعض مؤشرات التشغيل على المستوى الأوروبي فإنّ نسبة تحقيق الأهداف ونسق إنجازها كانت محدودة. وهو ما دعا إلى مراجعة توجّهات هذه الاستراتيجية باعتماد أهداف معدّلة مطلوب إنجازها بحلول 2010، منها :

- إعداد برامج مشخّصة لمرافقة العاطلين عن العمل قبل الشهر الرابع من فترة الانتظار في البطالة ؛
- توفير تجربة عمل أو فرصة تدريب لكل العاطلين عن العمل قبل نهاية العام الأوّل من البطالة ؛
- توفير تجربة مهنية أو فرصة تدريب لـ 30 % من العاطلين عن العمل لمدة طويلة ؛
- خفض معدّلات حوادث الشغل بـ 15 % في كلّ القطاعات وبـ 25 % في القطاعات ذات الأخطار العالية ؛
- تحقيق مستوى مهارة لا يقلّ عن مستوى مرحلة التعليم الثانوي لـ 80 % من الأشخاص في الشريحة العمرية 25-64 سنة ؛
- الرّفّع من معدّل استثمار المؤسسات الاقتصادية في أنشطة التدريب المهني ليلبغ 20 % من كلفة اليد العاملة ؛
- الترفيع في سنّ الإحالة على المعاش من 60 إلى 65 سنة ؛
- تخفيض نسبة الفشل المدرسي إلى النصف في كلّ دولة عضو وتخفيضها بـ 10 % على مستوى الإتحاد ككلّ ؛
- تخفيض نسبة بطالة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخصوصية إلى النصف في كلّ دولة عضو.

2. الأجندة العالمية للتشغيل :

أقرّت منظمة العمل الدولية خلال المنتدى الدولي حول التشغيل في جنيف في الفترة 1-3 نوفمبر/تشرين الثاني، 2001 "الأجندة العالمية للتشغيل". وتستند هذه الاستراتيجية إلى المقومات الأساسية التالية :

- وضع التشغيل صلب السياسات الاقتصادية والاجتماعية واعتباره هدفا مركزيا لها، بما يمكن من خفض البطالة إلى النصف وكذلك نسبة العمّال الفقراء بنفس المقدار بحلول 2010 ؛
- الإرتقاء بالموارد البشرية تعليما وتدريباً وتممينها في مختلف مسارات الإنتاج وتحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية، بما يساهم في رفع الإنتاجية باعتبارها الشرط الأساسي لتحسين تنافسية المؤسسات وتحسين الأجور والحدّ من الفقر ؛
- تطوير ثقافة المبادرة والعمل الحرّ لدى الشباب وتطوير الخدمات المسددة في مجالات التدريب والتأهيل وتمويل المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ومرافقة باعثي المشاريع ؛
- إقرار توجّهات جديدة في سياسات التشغيل باعتماد خاصة مفهوم العمل اللائق، ومفهوم العمل المنتج ومفهوم التشغيلية، وإيلاء مزيد من العناية بالفئات ذات الاحتياجات الخصوصية كالعاطلين عن العمل، والعمّال الفقراء، والنساء والقضاء على كلّ أشكال التمييز في سوق العمل ؛
- تطوير الحوار الاجتماعي شكلا ومضمونا وتوسيعه لرفع تحديات التشغيل والإنتاجية وضمان المكاسب الاجتماعية والحفاظ على علاقات شغلية سليمة ؛
- الدّعوة إلى تحالفات استراتيجية دولية وإقليمية من أجل التشغيل وكذلك تحالفات استراتيجية بين عالم الشغل وعالم الأعمال والمجتمع المدني.

وتجدر الإشارة إلى أنّ الأجندة العالمية للتشغيل استندت في العديد من محاورها إلى الاستراتيجية الأوروبية للتشغيل وخاصة محاور التشغيلية والريادة والمساواة في الحظوظ.

3. الأهداف الإنمائية للألفية :

أقرّت قمة الألفية بمقتضى الإعلان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 8 سبتمبر/أيلول 2000 الأهداف الإنمائية للألفية في الفترة 2000-2015. وحدّد الإعلان مجالات هذه الأهداف وبوّها كالتالي :

- السلم ونزع السّلاح ؛
- التنمية والقضاء على الفقر ؛

- حماية البيئة المشتركة ؛
- حقوق الإنسان والديمقراطية والحكم الرشيد ؛
- حماية المستضعفين ؛
- تلبية الاحتياجات الخاصة لإفريقيا ؛
- تعزيز الأمم المتحدة.

ونكتفي بالإشارة في ما يلي إلى أهداف الألفية في مجال "التنمية والقضاء على الفقر".

وتتمثل هذه الأهداف المطلوب إنجازها في الفترة 2000-2015 في :

1. التخفيض إلى النصف بحلول 2015 لنسبة سكان العالم الذين يقل دخلهم اليومي عن دولار واحد ونسبة سكان العالم الذين يعانون من الجوع ونسبة السكان الذين لا يستطيعون الحصول على المياه الصالحة للشرب أو دفع ثمنها ؛
2. ضمان إتمام مرحلة التعليم الابتدائي للأطفال ذكورا وإناثا في كل البلدان وتمكينهم على قدم المساواة من الإلتحاق بجميع مستويات التعليم ؛
3. التخفيض في معدل وفيات الأمهات بمقدار ثلاثة أرباع المعدل الحالي ووفيات الأطفال دون سن الخامسة بمقدار ثلثي المعدل الحالي ؛
4. مكافحة انتشار فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) والأوبئة الأخرى ؛
5. تحقيق تحسّن كبير في حياة 100 مليون شخص على الأقل من سكان الأحياء الفقيرة وفقا لما اقترح في مبادرة "مدن خالية من الأحياء الفقيرة"، وذلك بحلول عام 2020 ؛
6. تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة بما يساعد على مكافحة الفقر والجوع والمرض وضمان أوفر شروط التنمية المستدامة ؛
7. وضع وتنفيذ استراتيجيات تتيح للشباب في كل مكان فرص حقيقية للحصول على عمل لائق ومنتج ؛
8. إقامة شراكات متينة مع القطاع الخاص ومع منظمات المجتمع المدني، سعيا إلى تحقيق التنمية والقضاء على الفقر.

المحور الثاني

ملامح وتوجّهات العقد العربي للتشغيل 2010-2020

بمقتضى قرارات مؤتمر القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية المنعقدة بالكويت في الفترة 19-20/1/2009 أصبح مشروع العقد العربي للتشغيل نافذاً. وتجسيماً لهذه القرارات أقرت منظمة العمل العربية التي أوكل إليها إدارة العقد التصور النهائي للمشروع والخطة التنفيذية المتعلقة به.

I. أهداف العقد العربي للتشغيل :

يرمي العقد العربي للتشغيل إلى ستة (6) أهداف عامّة و34 هدفاً فرعياً :

1. تحقيق متطلبات العقد العربي للتشغيل. ومن أهدافه الفرعية :

- نشر وتعميم أهداف العقد ومضامينه عربياً ووطنياً على مختلف المستويات ؛
- نشر ثقافة العمل بصفة عامّة والعمل الحرّ بصفة خاصة ؛
- التوجّه إلى مزيد الانخراط في اقتصاد المعرفة.

2. تخفيض معدّلات البطالة في الدول العربية إلى النصف. ومن أهدافه الفرعية :

- تحقيق أهداف الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل التي أقرّها مؤتمر العمل العربي في دورته الثلاثين بتونس سنة 2003 ؛

- اعتبار المقاربة الاقتصادية المعالجة الجوهرية لتنمية التشغيل المستديم والحدّ من البطالة بصفة هيكلية عن طريق رفع معدّلات الاستثمار والرفع من وتيرة إحداث المؤسسات وتطوير تشريعات العمل وتحسين حوكمة سوق الشغل ؛

- التنسيق مع مختلف الهياكل المتدخّلة في هذا المجال في إطار شراكة فاعلة ونشيطة ؛

- تسهيل تنقل اليد العاملة العربية بين الدول العربية ؛

- التنسيق مع المنظمات العربية والدولية والاستفادة من جهودها وخبراتها.

3. تخفيض معدّلات الفقر إلى النصف. ومن بين الأهداف الفرعية :

- دعم السياسات الاجتماعية للحدّ من الفقر والبطالة ؛

- دعم جانب التكوين للعاطلين عن العمل بسبب تدني المهارات ؛

- وضع الخطط المناسبة لتقليص جيوب الفقر على المستوى المحلي ؛

- تطوير أنشطة وبرامج وآليات الاقتصاد الاجتماعي وخاصة مهن الجوار لتوليد أوفر ما يمكن من فرص العمل خاصة وأنّ هذه المهن لا تتطلب مؤهلات عالية. هذا فضلاً عن استجابتها للخدمات الجديدة للأسر والأفراد ؛

- إجراء الدراسات والدراسات المقارنة وتبادل نتائجها على المستوى العربي.

4. تيسير تنقل العمالة العربية بين الدول العربية :

- نشر وتعميم ما يتوفّر من معلومات عن خصائص أسواق العمل العربية وحاجتها من العمالة ؛

- وضع إطار المؤهلات العربية ؛

- تطوير التشريعات والإجراءات المنظمة لانتقال العمالة العربية ؛

- تطوير وتنظيم مكاتب التشغيل الخاصة التي تنشط في مجال الهجرة ؛

- تحقيق حرية تنقل العمالة العربية في أفق 2020.

5. رفع نسبة الإنتاجية بـ 1 % سنويا. ومن الأهداف الفرعية :

- تطوير عناصر الجودة في قطاعات الإنتاج والخدمات ؛
- تطوير الموارد البشرية بما يخدم هدف الرفع من الإنتاجية وتحسين المداخل للعاملين ؛
- توفير المعلومات وتبادلها حول الموارد البشرية والإنتاجية.

6. رفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني والتدريب المهني إلى 50 % من الملتحقين بالتعليم العام. ومن بين الأهداف الفرعية :

- وضع استراتيجية عربية للتعليم التقني والتدريب المهني ؛
- إحكام التكامل بين برامج التعليم وبرامج التكوين ؛
- تحسين نسبة التحاق الإناث بالتعليم التقني والتدريب المهني ؛
- تطوير مساهمة القطاع في التدريب المهني الأساسي والمستمر في إطار شراكة فعلية ؛
- تطوير الوعي بأهمية التدريب المهني في أوساط المجتمع.

ولعله من المفيد الإشارة إلى أنّ أهداف العقد العربي للتشغيل بالرغم من بعض خصوصياته تنصهر في الأوليات التي نصّت عليها الأجندات العالمية.

أولويات وأهداف التشغيل والتنمية البشرية في الاستراتيجيات الدولية

-جدول مقارن-

أهداف الألفية 2015-2000	الأجندة العالمية (BIT) 2010-2001	الاستراتيجية الأوروبية 2010-1997	العقد العربي 2020-2010
<ul style="list-style-type: none"> - تخفيض عدد الفقراء (1 دولار) إلى النصف بحلول 2015 ؛ - تخفيض عدد السكان الذين يعانون من الجوع إلى النصف ؛ - تخفيض عدد السكان المحرومين من المياه النقية إلى النصف ؛ - تخفيض وفيات الأمهات عند الولادة بـ 4/3 المعدل الحالي. 	<ul style="list-style-type: none"> - وضع التشغيل صلب السياسات الاقتصادية والاجتماعية ؛ - خفض البطالة إلى النصف ؛ - خفض نسبة العمّال الفقراء إلى النصف بحلول 2010 ؛ - الإرتقاء بالتعليم والتدريب ؛ - تطوير ثقافة الريادة ؛ - اعتماد مفهوم العمل اللائق ؛ - الدعوة إلى تحالفات استراتيجية في مجال التشغيل. 	<ul style="list-style-type: none"> - بلوغ الاستخدام الكامل ؛ - بلوغ 70 % لنشاط الرجال ؛ - بلوغ 50 % لنشاط النساء ؛ - بلوغ 50 % لنشاط المتقدمين في السنّ ؛ - توفير فرصة عمل أو تدريب قبل نهاية العام الأول من البطالة ؛ - توفير فرصة عمل أو تدريب لـ 30 % من العاطلين لمدة طويلة ؛ - خفض معدلات حوادث الشغل بـ 15 % ؛ - بلوغ مساهمة المؤسسات الخاصة في التكوين المستمر بنسبة 20 % من كلفة اليد العاملة ؛ - تخفيض الفشل المدرسي إلى النصف في كلّ بلد عضو و 10 % على مستوى الإتحاد. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحقيق متطلبات العقد العربي للتشغيل؛ - تخفيض معدلات البطالة إلى النصف؛ - تخفيض معدلات الفقر إلى النصف ؛ - تيسير تنقل العمالة بحرية في أفق 2020 ؛ - رفع نسبة الإنتاجية بـ 10 % خلال فترة العقد ؛ - رفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني والتدريب المهني إلى 50 %.

II. الخطة التنفيذية :

سعيًا إلى ضمان أوفر الحظوظ لتحقيق الأولويات والأهداف المرجوة، تضمن العقد العربي للتشغيل خطة عمل تنفيذية حدّدت من خلالها الإجراءات والآليات المطلوب اعتمادها عربيًا وقطريًا خلال الفترة 2010-2020. ولسنا بحاجة إلى التأكيد على أنّ تنفيذ هذه الاستراتيجية العشرية الطموحة لا يتوقّف على منظمة العمل العربية وحدها، بل يتطلّب بالدرجة الأولى إلتزام الدول العربية بالعقد العربي للتشغيل والعمل على تحقيق أهدافه على المستويات القطرية أو على الأقلّ الاقتراب منها. كما يتطلّب بلوغ أهداف العشريّة القادمة تعاون الأقطار العربية الجادّ والمنتظم والتنسيق الكامل مع منظمة العمل العربية وخاصة في مجالات تبادل البيانات ومتابعة وتقييم نتائج السياسات المتوخّاة في إطار تنفيذ العقد وذلك بصفة دورية.

ويمكن تأليف هذه الإجراءات والآليات على النحو التالي :

المخطط التنفيذي

الأهداف العامّة	المطلوب عربيًا (منظمة العمل العربية)	المطلوب قطريًا
1. تحقيق متطلبات العقد العربي للتشغيل (3 أهداف فرعية)	<ul style="list-style-type: none"> - نشر وتعميم المعلومات المتعلقة بالعقد ؛ - تسويق المشاريع التي يشملها العقد، لدى مختلف مؤسسات التمويل ؛ - إجراء الدراسات ذات العلاقة بقضايا التشغيل واقتصاد المعرفة وتوطين التكنولوجيا وكذلك الدراسات التقييمية لمتابعة إنجاز أهداف العقد ؛ - عقد المؤتمرات والمنتديات والندوات حول العقد وحول قضايا التشغيل. 	<ul style="list-style-type: none"> - اعتماد العقد العربي بصفة رسمية ؛ - اعتبار تحقيق نسب التشغيل العالية هدفًا من أهداف النمو الاقتصادي ؛ - إجراء الدراسات وتوفير المعلومات حول المؤثرات المتعلقة بالعقد، وكذلك الدراسات حول اقتصاد المعرفة وتوطين التكنولوجيا... ؛ - التنسيق على المستوى القطري بين مختلف المتدخلين لتحقيق أهداف العقد.
2. تخفيض معدلات البطالة في جميع الأقطار العربية بمقدار النصف (3 أهداف فرعية)	<ul style="list-style-type: none"> - متابعة تطبيق الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل في الأقطار العربية في علاقتها بقضايا البطالة وخفض معدلاتها ؛ - رصد معدلات البطالة على المستويين العربي والقطري في عام 2009 لتصبح سنة قياس مرجعية في هذا المجال ؛ - رصد التقدّم في تحقيق الهدف العام بشكل دوري وفق آلية محدّدة ؛ - تعميم النتائج وما يرافقها من اقتراحات وتوصيات على الأقطار العربية، واستثمارها في المؤتمرات والندوات والمطبوعات ؛ - إجراء الدراسات المتعلقة بالبطالة وتحدياتها ؛ 	<ul style="list-style-type: none"> - تحقيق متطلبات الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل، وبخاصة فيما يتعلّق بقضايا البطالة وخفض معدلاتها ؛ - توفير المعلومات والإحصاءات المطلوبة حسب المعايير والهيكلية التي تحدّدها المنظمة ؛ - استثمار النتائج والاقتراحات والتوصيات الصادرة عن المنظمة في السعي لتحقيق الهدف العام خلال سنوات العقد ؛ - وضع الخطط المرورية وطويلة المدى لتحقيق هدف خفض البطالة ؛ - تطوير التشريعات والإجراءات والممارسات لتسهيل تنقل العمالة العربية حسب الحاجة ؛

المطلوب قتريا	المطلوب عربيا (منظمة العمل العربية)	الأهداف العامة
<ul style="list-style-type: none"> - البدء بالاستغناء عن العمالة الأجنبية أولاً ثم العمالة العربية في الأوضاع الاقتصادية التي تستدعي ذلك ؛ - اعتبار المقاربة الاقتصادية المدخل الرئيس للحدّ من البطالة عن طريق رفع معدّلات الاستثمار، وتطوير تشريعات العمل، وتحسين حوكمة سوق العمل، وزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة، ودعم المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة. 	<ul style="list-style-type: none"> - دعم الجهود الرامية لتيسير تنقل العمالة العربية بين الأقطار العربية ؛ - التنسيق مع الوزارات والمؤسسات العربية ذات العلاقة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية (الاستثمارات البينية ومناطق التبادل الحرّ والمشاريع العربية المشتركة...) ؛ - التنسيق المتكامل مع مؤسسات ومنظمات جامعة الدول العربية في تحقيق هذا الهدف ؛ - التنسيق مع المنظمات والمؤسسات الدولية، والاستفادة من جهودها وخبراتها في تحقيق هذا الهدف ؛ - التنسيق مع المنظمات والمؤسسات الدولية، والاستفادة من جهودها وخبراتها في تحقيق هذا الهدف. 	
<ul style="list-style-type: none"> - توفير المعلومات والإحصاءات المطلوبة حسب المعايير والهيكلية التي تحددها المنظمة ؛ - استثمار النتائج والاقتراحات والتوصيات الصادرة عن المنظمة في السعي لتحقيق الهدف العام خلال سنوات عقد التشغيل ؛ - وضع الخطط المحلية وطويلة المدى لتحقيق هذا الهدف ؛ - استثمار التجارب الدولية في تحقيق معدّلات الفقر عن طريق المقاربات الاقتصادية والاجتماعية المناسبة ؛ 	<ul style="list-style-type: none"> - رصد نسبة من يقلّ دخلهم عن خطّ الفقر المعتمد في الأقطار العربية في عام 2009 لتصبح سنة قياس مرجعية في هذا المجال ؛ - رصد التقدّم في تحقيق هذا الهدف بشكل دوري وفق آلية محدّدة ؛ - تعميم النتائج وما يرافقها من اقتراحات وتوصيات على الأقطار العربية، واستثمارها في المؤتمرات والندوات والمطبوعات ؛ 	<p>3. تخفيض نسبة من يقلّ دخلهم عن خطّ الفقر المعتمد إلى النصف (هدفان فرعيان)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - اعتماد سياسات تنموية تحقّق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والأهداف الاجتماعية ؛ - اعتماد سياسات وبرامج خاصة لتمكين المرأة وتشغيلها وزيادة مشاركتها في النشاطات الاقتصادية ؛ - اعتماد سياسات وبرامج خاصة لتمكين الفئات المهمّشة في المجتمع. 	<ul style="list-style-type: none"> - إجراء الدراسات حول الفقر وعرضها في المؤتمرات والندوات والمطبوعات ؛ - التنسيق مع الوزارات والمؤسسات العربية ذات العلاقة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية ؛ - إيلاء العناية اللازمة لقضايا الفقر المتعلقة بالمرأة من حيث تمكينها وتشغيلها وزيادة مشاركتها في 	

المطلوب قتريا	المطلوب عربيا (منظمة العمل العربية)	الأهداف العامة
	<p>النشاطات الاقتصادية ؛</p> <p>- إيلاء العناية اللازمة لقضايا الفقر المتعلقة بالفئات المهمشة ؛</p> <p>- التنسيق والتكامل مع مؤسسات ومنظمات جامعة الدول العربية في تحقيق هذا الهدف ؛</p> <p>- التنسيق مع المنظمات والمؤسسات الدولية والاستفادة من جهودها وخبراتها في تحقيق الهدف العام.</p>	
<p>- توفير المعلومات المطلوبة حسب المعايير والهيكلية المحددة من قبل المنظمة ؛</p> <p>- الاستفادة من المعلومات المتوافرة لأغراض برامج ونظم التعليم والتدريب المهني، ولأغراض دعم التشغيل ؛</p> <p>- توفير المعلومات اللازمة عن التشريعات والإجراءات المستخدمة لديه حول تنقل العمالة العربية واستقدام العمالة الأجنبية ؛</p>	<p>- وضع المعايير والهيكلية المطلوبة للمعلومات المتعلقة بسوق العمل ؛</p> <p>- جمع المعلومات من الأقطار العربية وهيكلتها ونشرها وتعميمها ؛</p> <p>- إجراء دراسة حول التشريعات والإجراءات المنظمة لانتقال العمالة العربية واستقدام العمالة الأجنبية ؛</p> <p>- متابعة تطوير التشريعات والإجراءات المنظمة لتنقل العمالة العربية واستقدام العمالة الأجنبية في الأقطار العربية ؛</p>	<p>4. تيسير تنقل العمالة العربية بين الأقطار العربية (12 هدفا فرعا)</p>
<p>- الاستفادة بقدر الإمكان من التجارب العربية الأخرى، ومن الاقتراحات والتوصيات الصادرة عن المنظمة بهذا الخصوص ؛</p> <p>- توفير المعلومات الرسمية المطلوبة عن مكاتب تشغيل العمالة العربية والأجنبية ؛</p> <p>- الاستفادة بقدر الإمكان من التجارب العربية الأخرى، ومن الاقتراحات والتوصيات الصادرة عن المنظمة بهذا الخصوص ؛</p> <p>- توفير المعلومات اللازمة عن العمالة الوافدة لديه ؛</p> <p>- الاستفادة بقدر الإمكان من التجارب العربية الأخرى، ومن الاقتراحات والتوصيات ونتائج الدراسات الصادرة عن المنظمة بهذا الخصوص ؛</p>	<p>- إجراء دراسة حول مهام وأعمال وممارسات مكاتب التشغيل للعمالة الوافدة في الأقطار العربية ؛</p> <p>- وضع المعايير والهيكلية المطلوبة للمعلومات المتعلقة بالعمالة الوافدة في الأقطار العربية ؛</p> <p>- إجراء دراسة شاملة مرّة كل ثلاث سنوات خلال عقد التشغيل حول العمالة الوافدة في الأقطار العربية والكلفة الاجتماعية لها ؛</p> <p>- إعداد إطار المؤهلات العربية بهدف معادلة وتكافؤ المؤهلات والشهادات العربية المختلفة، وتيسير تنقل العمالة العربية وحركيتها ؛</p> <p>- وضع إجراءات لاعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن على المستوى العربي ووضع أدلة لاستخدامه ؛</p> <p>- إجراء دراسة دورية حول خدمات</p>	

المطلوب قتريا	المطلوب عربيا (منظمة العمل العربية)	الأهداف العامة
<p>- اعتماد "إطار المؤهلات العربية" بشكل رسمي، واستخدامه في معادلة تكافؤ المؤهلات والشهادات العربية المختلفة ؛</p> <p>- اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن بشكل رسمي واستثماره في تسهيل تنقل العمالة العربية وفي وضع المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية، ومستويات الأجور، ومعايير التقييم ؛</p>	<p>التشغيل العادية والالكترونية المتوقعة في الأقطار العربية، وكذلك دراسة حول خدمات التوجيه والإرشاد ؛</p> <p>- عقد اللقاءات التي تجمع بين الوزارات العربية المعنية بتنقل العمالة العربية، وطرح القضايا المتعلقة بتنقل العمالة العربية، والاقتراحات المتعلقة بتسهيل التنقل وتخفيف القيود ؛</p> <p>- وضع خطة لتحقيق حرية تنقل العمالة العربية لضمان الظروف والإجراءات والمتطلبات اللازمة لتحقيق حرية التنقل في عام 2020 ؛</p>	
<p>- توفير خدمات التشغيل العادية والالكترونية لخريجي نظم التعليم والتدريب والعاطلين عن العمل وكذلك خدمات التوجيه والإرشاد ؛</p> <p>- تنظيم مكاتب التشغيل التي يتولاها القطاع الخاص لخدمة أسواق العمل العربية ؛</p> <p>- توفير خدمات التوجيه والإرشاد الوظيفي لخريجي نظم التعليم والتدريب والعاطلين عن العمل ؛</p> <p>- المشاركة في اللقاءات التي تعقدتها المنظمة والتي تجمع بين الوزارات المعنية بتنقل العمالة العربية ؛</p> <p>- استثمار نتائج اللقاءات لتسهيل تنقل العمالة العربية وتخفيف القيود كمنح الإعفاءات لبعض الفئات كرجال الأعمال والرسميين ؛</p> <p>- وضع الخطط التي تسهل الانتقال لمرحلة حرية تنقل العمالة العربية في عام 2020، بما ينسجم مع الخطة العامة التي تضعها المنظمة.</p>	<p>- إجراء تقييم دوري مرّة كلّ ثلاث سنوات حول مدى النّقدّم الذي تحرزه الأقطار العربية في مجال حرية تنقل العمالة العربية.</p>	
<p>- تبني مفاهيم الجودة الشاملة ؛</p> <p>- تحقيق مواصفات الجودة القياسية الدولية ؛</p>	<p>- إجراء الدراسات حول القضايا المتعلقة بالجودة في قطاعات العمل المختلفة ونشر نتائجها ؛</p> <p>- إجراء الدراسات حول القضايا المتعلقة</p>	<p>5. رفع معدّل النموّ في الإنتاجية بنسبة 10 % خلال العقد في كلّ الأقطار العربية</p>

الأهداف العامة	المطلوب عربيا (منظمة العمل العربية)	المطلوب قطريا
(3 أهداف فرعية)	بالإنتاجية في قطاعات العمل المختلفة ونشر نتائجها ؛	- تقليص الهدر في الموارد ؛ - تطبيق قواعد ومتطلبات الأمن والسلامة المهنية ؛
	- رصد معدّل الإنتاجية في عام 2009 في الأقطار العربية لتكون سنة قياس مرجعية في هذا المجال ؛ - رصد زيادة الإنتاجية بشكل دوري وفق آلية محدّدة، وتعميم النتائج وما يرافقها من اقتراحات وتوصيات ؛ - التنسيق مع الوزارات العربية المعنية لتحقيق هذا الهدف ؛ - إجراء الدراسات حول تطوير الموارد البشرية في مؤسسات العمل انطلاقا من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة (الإنتاجية، ظروف العمل) ؛ - التنسيق مع منظمات الجامعة العربية المعنية بالتعليم والتدريب بأنواعه ومستوياته المختلفة في مجالات تطوير الموارد البشرية ؛ - التنسيق مع الوزارات العربية المعنية بتطوير وتنمية الموارد البشرية لتحقيق الهدف العام.	- إنشاء أو تطوير هيئة وطنية للإنتاجية في إطار شراكة بين الحكومة وأصحاب الأعمال ومراكز البحث العلمي والنقابات ؛ - تقديم حوافز مادية ومعنوية لمن يساهم في رفع الإنتاجية من العاملين والمديرين وأصحاب العمل ؛ - التنسيق بين جميع عناصر الإنتاجية (التخطيط، الإدارة، التقنيّة، والعنصر البشري) ؛ - توفير المعلومات المطلوبة للمنظمة دوريا ؛ - توفير المعلومات حول تطوير الموارد البشرية ؛ - إجراء الدراسات المتعلقة بتطوير وتنمية الموارد البشرية.
6. رفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني والتدريب المهني إلى 50 % من الملتحقين بالتعليم (11 هدفا فرعي)	- وضع وثيقة "إستراتيجية عربية للتعليم والتدريب المهني" ؛ - إتخاذ الإجراءات اللازمة لاعتماد الإستراتيجية على المستوى العربي ؛ - متابعة تطبيق الاستراتيجية في الأقطار العربية عن طريق الدراسات وطرح القضايا ذات العلاقة في المؤتمرات والندوات والمطبوعات ؛	- اعتماد "الاستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني" على المستوى القطري بعد اعتمادها على المستوى العربي ؛ - تطبيق متطلبات الاستراتيجية على المستوى القطري ؛ - توفير المعلومات المطلوبة لمنظمة العمل العربية حول القضايا التي تعالجها الاستراتيجية ؛
	- التنسيق والتكامل مع مؤسسات ومنظمات جامعة الدول العربية في تحقيق هذا الهدف ؛	- توفير المعلومات والإحصاءات المطلوبة حسب المعايير والهيكلية التي تحددها المنظمة ؛

المطلوب قتريا	المطلوب عربيا (منظمة العمل العربية)	الأهداف العامة
<p>- الاستفادة من النتائج والاقتراحات والتوصيات الصادرة عن المنظمة في السعي لتحقيق الهدف العام خلال سنوات عقد التشغيل ؛</p> <p>- توفير المعلومات المطلوبة حسب المعايير والهيكلية التي تحددها المنظمة ؛</p> <p>- تطوير برامج التعليم والتدريب المهني وتنويعها لتلبية متطلبات القطاعات المختلفة ؛</p> <p>- توسيع الانتشار الجغرافي لخدمات وتسهيلات التعليم والتدريب المهني في المناطق المختلفة لاستيعاب الراغبين في الالتحاق ؛</p> <p>- توفير التسهيلات والخدمات اللازمة لتطوير التحاق الإناث بالتعليم والتدريب المهني وتوفير المعلومات حولها ؛</p> <p>- تطوير واستخدام الأدوات والمواد الإعلامية لزيادة الوعي بأهمية ومكانة العمل المهني ؛</p>	<p>- التنسيق مع المنظمات والمؤسسات الدولية، والاستفادة من جهودها وخبراتها في تحقيق هذا الهدف العام ؛</p> <p>- رصد نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب المهني في الأقطار العربية في عام 2009 لتصبح سنة قياس مرجعية في هذا المجال ؛</p> <p>- رصد التقدم في تحقيق الهدف العام بشكل دوري وفق آلية تحددها المنظمة ؛</p> <p>- وضع المعايير والهيكلية اللازمة للمعلومات المطلوبة ؛</p> <p>- إجراء الدراسات حول القطاع غير المنظم والمنشآت الصغرى والصغيرة والتشغيل الذاتي (العمل الحر). وذلك بالإضافة إلى قطاع المنشآت الكبيرة والمتوسطة ؛</p> <p>- إجراء الدراسات حول القضايا المتعلقة بالتحاق الإناث بالتعليم والتدريب المهني ؛</p> <p>- رصد التقدم الحاصل في التحاق الإناث ببرامج التعليم والتدريب المهني على المستوى العربي ؛</p> <p>- إجراء الدراسات وطرح القضايا المتعلقة بمكانة العمل في المجتمع وتطوير الوعي بأهميته ؛</p>	
<p>- تتولى الأقطار العربية التي تقع فيها مراكز التميز لإعداد المدربين استكمال المتطلبات اللازمة من الموارد البشرية والتجهيزات والتقنيات والتسهيلات اللازمة لإدارة المراكز وتوفير التمويل اللازم لذلك.</p>	<p>- اختيار مجموعة من المراكز في عدد من الأقطار العربية لتكون مراكز تميز لإعداد المدربين في أثناء الخدمة أو قبل الالتحاق بالخدمة بموجب معايير مناسبة تضمن النوعية والأداء المتميز.</p>	

المحور الثالث

خلفيات العقد العربي للتشغيل

لقد مكنت الدراسات والتقارير والمؤتمرات والمنتديات والندوات وورشات العمل التي أنجزتها منظمة العمل العربية في الفترة الأخيرة من قراءة دقيقة لواقع سوق العمل العربية من زواياها المختلفة ومن تشخيص مختلف التحديات المتصلة به. وبفضل هذه المقاربة الشاملة للتشغيل والبطالة في الوطن العربي بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والتربوية توقفت المنظمة إلى تحديد أهداف مدروسة مشتركة وذات أولوية قصوى يُبررُها الواقع الاجتماعي والاقتصادي الراهن في الدول العربية.

وفي ما يلي، نُقدّم بعض الإضاءات حول خلفيّة أهداف العقد العربي للتشغيل بقدر ما يسمح به نطاق هذا التقرير.

I. واقع البطالة في الوطن العربي :

لقد سعت الأقطار العربية منذ فترة ثمانينات القرن الماضي إلى بلورة اتجاهات جديدة أولت سياسات التشغيل قدرا كبيرا من العناية عن طريق الإصلاحات الاقتصادية الكلية وعن طريق وضع العديد من البرامج والآليات المشجعة على التشغيل.

وقد ارتكزت هذه المقاربات على :

- دعم برامج الاستثمار العمومي ؛
- سياسات التنمية المحلية (المناطقية أو الجهوية) ؛
- دعم القطاع الخاص والرفع من أدائه ؛
- الإرتقاء بمنظومة التربية والتدريب والتعليم العالي لتقريب مخرجاتها من احتياجات سوق العمل ؛
- برامج تشغيل الشباب والفئات السكانية ذات الصعوبات الخصوصية ؛
- برامج وآليات دعم العمل المستقل وإقامة المشاريع.

وبالرغم من هذه الجهود المبذولة، فإنّ البطالة مازالت تمثل هاجسا للحكومات العربية باعتبارها إحدى أخطر التحديات التي تواجه المجتمعات العربية التي باتت نسبة البطالة فيها من أعلى معدّلات البطالة في العالم. وبهذا المعنى أصبحت البطالة في كلّ الأقطار العربية دون استثناء تحديا سياسيا في المقام الأوّل فضلا عن التحدي الاقتصادي والاجتماعي.

وتقدّر منظمة العمل العربية في آخر تقرير لها أنّ معدّل البطالة في المتوسط العام في العالم العربي يبلغ 15.3 % خلال سنة 2006 وهو ما يمثل 17 مليون عاطل عن العمل. في حين أنّ متوسط نسبة البطالة في العالم يقدر في نفس السنة بـ 6.2 % (مع الإشارة إلى أنّه يتوقع ارتفاع هذه النسبة إلى 7.5 % في سنة 2009). وتشمل البطالة في المنطقة العربية خاصة الفئة العمرية 15-24 سنة حيث تشكل بطالة هذه الشريحة 30 % مقابل معدّل عالمي يقدر بـ 14.4 %.

ومما تتأكد الإشارة إليه ما يلي :

- ارتفاع بطالة المتعلمين وحاملي مؤهلات التدريب المهني وحاملي شهادات التعليم العالي في هيكله بطالة الشباب والتي تتراوح بين 6.3 % و 46 % وهو ما يمثل هدرًا خطيرا لطاقات الإنتاج ؛
- ارتفاع بطالة النساء لتبلغ في بعض الأحيان بين ضعفين وأربعة أضعاف بطالة الرجال مع بعض الاستثناءات القليلة. وهو ما يزيد من ضعف مشاركة المرأة التي تعدّ أصلا الأدنى عالميا حيث لا تتجاوز نسبة نشاطها 32 % مقابل متوسط عالمي يقدر بـ 56.6 % (BIT-2007) ؛

- بروز ظاهرة البطالة في الريف، في حين كانت هذه الظاهرة محصورة تقريبا في المدن. ومن مسببات هذا الوضع تردي الوضع الفلاحي في الدول العربية بفعل التغيرات المناخية إضافة إلى استمرار النمط التقليدي للإنتاج الزراعي وضعف مردوده، وهو ما يهدد الأمن الغذائي إلى جانب تفشي البطالة والفقر في الأوساط الريفية؛
- توسع فئة اليائسين من فرص العمل وهو من أخطر الظواهر على الإطلاق.

وهذه الأوضاع الصعبة أصلا مرشحة إلى مزيد من التعقيد في الوطن العربي لعدد الأسباب.

فالمنطقة العربية تعدّ 338 مليون نسمة في 2008 مقابل 319 مليون نسمة في 2006 منهم 103 ملايين ناشط. وتبرز الإسقاطات المتوقعة أنّ عدد الناشطين سيرتفع إلى 146 مليون ناشط سنة 2020. وهو ما يجعل النمو السكاني في حدود 2.3% سنويا ونمو السكان النشطين في حدود 3.4% سنويا.

وبناء على ذلك يقدر عدد الوافدين الجدد حاليا على سوق العمل بـ 3 ملايين سنويا. وسيلعب هذا العدد 4 ملايين في أفق 2020.

ويتطلب هذا الوضع إحداث 100 مليون فرصة عمل في أفق 2020 للإستجابة فقط لطلبات الشغل الإضافية.

وتستند هذه الإسقاطات إلى تواصل العوامل الديمغرافية المتمثلة في التزايد السكاني بمعدلاتها الإجمالية الحالية رغم التراجع المسجل لهذه المعدلات في بعض الأقطار العربية.

ويتجلى من خلال هذه المعطيات أن التشغيل يشكّل أبرز التحديات التي تشهدها الأقطار العربية لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية والرقي الاجتماعي. ومن هنا جاء الاهتمام المتزايد بالتشغيل وفي كلّ المسائل المتعلقة به.

وتعود إشكالية البطالة في الوطن العربي إلى عديد الأسباب ومنها خاصة :

- ارتفاع معدلات الخصوبة المقدّرة في عام 2005 بـ 3.6 طفل لكلّ امرأة في سنّ الإنجاب مُقابل معدّل عالمي بـ 2.6 و 1.9 بشرق آسيا، و 2.5 لأمريكا اللاتينية. ومن البديهي أن يؤثر مؤشر الخصوبة على العوامل الديمغرافية الأخرى ذات العلاقة بسوق العمل؛
- عدم كفاية معدلات الاستثمار نسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي التي لا تتجاوز عموما 25% وعدم كفاية معدلات النموّ وعدم استقرارها لإرتباطها بالطلب الخارجي المنقلب وتواضع الأداء الاقتصادي وتدني المحتوى التشغيلي في النمو؛
- تراجع التشغيل في القطاع العام والتخلّص من البطالة المُقنّعة بفعل الخصخصة وهو ما أدى إلى عمالة فائضة. وفي نفس الوقت عدم قدرة القطاع الخاص على القيام بالدور التشغيلي الذي كان يقوم به القطاع العام بسبب ضعف القاعدة الاستثمارية وهيمنة قطاعات الإنتاج التقليدية على النشاط الاقتصادي؛
- عدم التلاؤم بين مخرجات التعليم والتدريب مع حاجيات سوق العمل. وبالرغم من صحة هذا الكلام بالنسبة لبعض الإختصاصات، فإنّ بطالة الشباب متأتية أيضا من ضعف معدلات الطلب على مخرجات التعليم حتى في الإختصاصات العلمية والتكنولوجية والهندسية. وهو ما يؤكد مجددا محدودية قدرة القطاع الخاص على إحداث فرص العمل بالرغم من كونه يُمثّل بين 70 و 80% من الإقتصاديات العربية؛
- التطورات الهيكلية للوافدين الجدد على سوق العمل والمتمثلة في الأعداد المتزايدة لخريجي الجامعات بفعل الارتفاع المتواصل لمعدلات الالتحاق بالتعليم العالي في كل أقطارنا العربية. وتشير البيانات المتوقعة لأحدث سنة (2003) أنه يوجد لدينا 5 ملايين طالب عربي (منهم 40% طالبات) وهو ما يمثّل 12 طالب لكل 1000 ساكن.

وبالرغم من أهمية هذا الرقم فإنه يبقى دون المعدل الأوروبي بثلاث مرات (33 طالب لكل 1000 ساكن) ودون الانخراط الناجح في اقتصاد المعرفة. ومن الواضح هنا أنّ عدد المتخرجين حتّى بالأعداد الحالية يفوق قدرة الاقتصادات العربية على انتداب حاملي الشهادات العليا بأضعاف مضاعفة.

والحلّ هنا ليس الحدّ من عدد الطلبة والمتخرجين (أي الضغط على عرض العمل) كما يذهب البعض إلى ذلك بل البحث عن مصادر نموّ جديدة وقطاعات اقتصادية ذات قيمة مضافة عالية ومحتوى معرفي مرتفع بما يضمن أكثر ما يمكن من فرص العمل لأصحاب المهارات التقنية والكفاءات العلمية.

كما تقتضى معالجة البطالة إدارة نشيطة لسوق العمل وإخضاعها إلى بيئة تنافسية بين القطاع العام والقطاع الخاص لتقديم أفضل الخدمات إلى المتعاملين معها سواء كانوا أفراداً أو مؤسسات.

وبالتوازي مع ذلك فإنه بات من المؤكّد أنّ حلّ إشكالية التشغيل مرتبطة بشديد الارتباط بمدى نسبة الريادة في الإقتصاد وفي المجتمع ككلّ بما يدعم حركية إحداث المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

إنّ هذه المشروعات أصبحت تمثل في كل التجارب مكوّنًا أساسيًا من مكوّنات استراتيجيات التشغيل. بل أصبحت تمثل بلا منازع مستقبل التشغيل.

II. واقع الفقر في الوطن العربي :

تشير بيانات البنك الدولي المتعلقة بمتابعة مستويات الفقر في العالم إلى أنّ معدّلات الفقر بمعناه المالي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في تراجع مستمرّ، حيث تقلّصت من 4.3 % سنة 1990 إلى 3.6 % سنة 2005. وتعتبر هذه النسبة من أدنى النّسب مقارنة بالدول النامية والصّاعدة وذلك باعتماد المعيار الدولي لخطّ الفقر والمقدر بـ 1.25 دولار للفرد يوميًا وهو ما يمثّل 11 مليون فقير.

أمّا باعتماد معيار دولارين للفرد وفي اليوم وهو المعيار الأكثر معقولية ترتفع نسبة الفقر إلى حوالي 17 % . وهذا المعدل العام على المستوى العربي - وإن كان من أدنى المستويات مقارنة بالبلدان النامية- فهو مرتفع إذ يمثّل 51 مليون عربي يعيشون في حالة فقر وهو ما لا يتناسب مع الإمكانيات الاقتصادية والمالية للوطن العربي.

أما على المستوى القطري تتسم جغرافيا الفقر بشدّة التفاوت بين الأقطار منخفضة الدّخل والأقطار متوسطة الدّخل والأقطار ذات الدّخل المرتفع حيث تتراوح النسبة بين 42 % و 1.5 % . كما تتسم هذه الخارطة بارتفاع معدّلات الفقر في الريف مقارنة بمعدّلاتها في المدن بالرغم من التوسع الحضري.

ولذلك أسباب عديدة تتعلّق بوضع الزراعة في الوطن العربي والظروف المناخية والإسراع المستمرّ لظاهرة التصحّر في بيئة جافة أصلاً.

وكما أنّ البطالة خلافا لما هو سائد ليست سببا رئيسيًا للفقر، فإنّ الشغل ليس عاملاً محرّراً بالضرورة من الفقر. ولا أدلّ على ذلك من أنّ عدد الفقراء بمعيار دولارين للفرد الواحد في اليوم (51 مليوناً) يفوق عدد العاطلين عن العمل (17 مليوناً). وهو ما يُفسّر ظاهرة العمّال الفقراء الذين يمثلون ثلث المشتغلين العرب، وخاصة في قطاع الزراعة وقطاع الصناعات التقليدية والقطاع غير المنظم الذي يشغل أكثر من 40 % في عديد الأقطار العربية.

ومن أسباب الفقر أيضاً ارتفاع معدّلات الإعالة في نصف الدول العربية نتيجة لتواصل العوامل الديمغرافية رغم بداية تراجعها.

ودون أن ندخل في التفاصيل القطرية التي تخرج عن نطاق هذه الدراسة يمكن الإكتفاء بالتوقّف عند أهمّ مؤشّرات الفقر على المستوى القومي.

الجدول 1

معدّل انتشار الفقر على أساس تقديرات تعادل القدرة الشرائية باستخدام خطّي الفقر

1.25 دولار و2 دولار للفرد/يوم (2005)

عدد الفقراء (بالملايين)						مؤشر نسبة الفقر (نسبة مئوية)						
دولاران أمريكيان للفرد/يوم			1.25 دولار أمريكي للفرد/يوم			دولاران أمريكيان للفرد/يوم			1.25 دولار أمريكي للفرد/يوم			
2005	1999	1990	2005	1999	1990	2005	1999	1990	2005	1999	1990	
747	1.101	1.277	339	634	893	39.6	61.5	80.0	18.0	35.5	56.0	شرق آسيا والمحيط الهادئ
44	71	49	20	27	18	9.3	15.0	10.6	4.1	5.6	3.9	أوروبا وآسيا الوسطى
93	109	89	43	54	44	16.9	21.2	20.4	7.9	10.5	10.0	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
51	52	44	11	12	10	16.9	18.9	19.7	3.6	4.2	4.3	الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
1.091	1.030	924	595	589	577	73.9	77.3	82.7	40.4	44.1	51.7	جنوب إفريقيا
556	508	393	390	382	299	72.9	77.6	76.1	51.2	58.2	57.8	إفريقيا جنوب الصحرى
2.582	2.871	2.777	1.398	1.696	1.839	47.3	57.1	63.7	25.7	33.7	42.3	العالم

المصدر : BM : Note sur la pauvreté au Moyen-Orient et en Afrique du Nord-2008

ومن ناحيته، يقدّر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تقريره الأخير حول التنمية الإنسانية في الدول العربية (PNUD, 2009) المعدّل العام للفقر في الوطن العربي خلال الفترة 2005-2000 بـ 18.3 % منها 36.2 % في البلدان منخفضة الدخل و 15.9 % في البلدان متوسطة الدخل.

كما يشير التقرير أيضا إلى أنّ ظاهرة الفقر أكثر انتشارا في الأوساط الريفية مقارنة بالأوساط الحضرية في المعدّل العام على المستوى العربي. وهذا ما لاحظناه أيضا في دراسة حول الفقر في تونس.

إنّ فقر الدّخل – على أهميّته- لا يعكس واقع الفقر بأبعاده المختلفة. فإذا ذهبنا إلى معاني الفقر الأخرى الآخذة بالاتساع في الأدبيات العالمية كالفقر الإنساني والفقر الجماعي والتي تتصل مباشرة بمسألة الفقر، فإنّ البلدان العربية بالرغم من المكاسب المسجّلة مازالت على مستوى عديد المؤشرات ذات الصلة بالتنمية البشرية دون المعدّلات العالمية.

الجدول 2

بعض مؤشرات التنمية البشرية – 2005

(معدلات عالمية)

المناطق	متوسط الدخل الفردي بتعادل القدرة الشرائية بالدولار	متوسط مؤمل الحياة (بعدد السنوات)	متوسط نسبة المتعلمين (%)	متوسط السكان المتمتعين بالتزود بالكهرباء	متوسط السكان المتمتعين بمصادر المياه النقية (2004)	متوسط السكان المتمتعين بخدمات الصرف الصحي (2004)	متوسط نسبة السكان في المدن (%)
العالم	9543	68.1	78.6	76.0	83.0	59.0	48.6
منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية	29197	78.3	-	100.0	99.0	96.0	75.6
البلدان العربية	6716	67.5	70.3	غير مذكور	86.0	71.0	55.1
(تونس في التقرير)*	8371	*76.3	-	**99.0	96.0 (2005)	85.0 (2005)	55.1
							65.3
إفريقيا ج ص	1998	49.6	60.3	26.0	55.0	370	34.9
أوروبا الوسطى والشرقية	9527	68.6	99.0	غير مذكور	94.0	-	63.2
أمريكا اللاتينية	8417	72.8	90.3	90.0	91.0	77.0	77.3
شرق آسيا والباسفيك	6604	71.7	90.7	غير مذكور	79.0	50.0	42.8

المصدر : BM : Rapport sur le développement humain-2007/2008

* تجدر الإشارة إلى أنّ مؤمل الحياة بالنسبة لتونس في سنة 2005 حسب المصادر الوطنية يقدر بـ 73.5 سنة. والهدف هو الوصول به إلى 76.5 سنة في 2011.

** مصدر وطني.

III. واقع الهجرة العربية / العربية :

تعدّ ظاهرة الهجرة من أقدم الظواهر في التاريخ البشري على مرّ العصور وبأشكال متعدّدة. وقد زادت معدّلاتها في عالم اليوم بصورة ملحوظة لعدد العوامل والظروف. ويتبيّن من خلال تقرير الأمم المتحدة لسنة 2006 أنّ حجم المهاجرين في العالم يقدر بـ 200 مليون شخص منهم 22 مليون إنسان عربي. ومما تجدر الإشارة إليه أنّ ثلثي المهاجرين في العالم انتقلوا من بلدان نامية إلى بلدان متقدّمة والثلث المتبقّي بين بلدان نامية في ما بينها. وتشير مختلف التقارير إلى أنّ المتغيّرات الدولية وعولمة الاقتصاد وانفتاح الأسواق والأوضاع الديمغرافية في البلدان المتقدّمة ستؤدّي موضوعيا إلى مزيد من الانفتاح في مجال الهجرة بالرغم مما يُثارُ حولها من قضايا.

وعلى الرغم من مؤشّرات تزايد الهجرة فإنّ البيانات المتعلقة بها غير دقيقة وغير محدّنة وتختلف من مصدر إلى آخر لأسباب تتعلق بالنظم الإحصائية ولأسباب سياسية في بعض الأحيان.

وسنقتصر الحديث في ما يلي على خصائص الهجرة إلى دول الخليج. حيث تتسم منطقة الخليج العربي بضيق القاعدة السكانية من جهة وبفيض الموارد والعائدات من جهة ثانية وبالطموحات التنموية الكبيرة من جهة ثالثة. وهذه الأسباب تمثّل مفعولات نداء للهجرة حيث تُعدّ دول مجلس التعاون الخليجي المنطقة الأولى في بلدان الجنوب في مجال جذب العمالة الأجنبية. كما تُعدّ أكثر الأقاليم جذبا للهجرة الدولية في العالم. وتقدر بعض التقارير أن بلدان الخليج تستقطب 10% من الهجرة الدولية في حين أنّها لا تمثّل إلا 0.4% من سكان العالم (Revue l'Expression : Dossier immigration sud/sud, 13 Nov. 2007).

وتأتي هذه الهجرة من دول الشمال وكذلك من اليابان وكوريا الجنوبية بأعداد متزايدة من الكفاءات والخبرات بحكم اتساع الأنشطة الاقتصادية والتوسّع في البنية الأساسية والإنشاءات واستخدام التكنولوجيا. وتأتي هذه الهجرة أيضا من دول الجنوب بالنسبة للعمالة الفنية الماهرة وخاصة من العمالة الآسيوية التي تمثّل 77% من مجموع العمالة. ونتيجة للعوامل الديمغرافية والاقتصادية، فإنّ حجم المهاجرين أصبح يمثّل ثقلا قويا في المجتمعات الخليجية. وبالرغم من ذلك فإنّ هذه الأرقام لا تعكس واقع الهجرة بدقة. فالأرقام الحقيقية أرفع من ذلك بكثير لأسباب سياسية من ذلك أن بعض البلدان الخليجية لا تفصح عن معطيات الهجرة وكذلك بسبب ضعف الأنظمة الإحصائية. وتُضاف إلى ذلك الهجرة غير الشرعية الواسعة الانتشار. فالسعودية على سبيل المثال تطرد سنويا بين 350.000 و450.000 مهاجر غير شرعي. وليبيا طردت بين 2003 و2005، 145.000 مهاجر غير شرعي أغلبهم أفارقة. (المصدر : 36^e Congrès sur la Migration Lisbonne 2007).

وبالتالي فإنّ المعطيات المتوقّرة تصدر غالبا عن بلدان الإرسال. وفي كلّ الحالات، فإنّ ما توقّر من هذه البيانات يفيد بأنّ حجم العمالة في بلدان الخليج يقدر بـ 15.6 مليون عامل أجنبي في سنة 2005 (منهم 12 مليون من جنوب وشرق آسيا). وتمثّل هذه النسبة 35% من مجموع السكان (38.5% في مصادر أخرى) و73% من اليد العاملة الوطنية الإجمالية في منطقة الخليج. مع الإشارة إلى أنّ العمالة الأجنبية تمثّل 95% من اليد العاملة في القطاع الخاص. وهذا الوضع لم تعرفه أيّة هجرة في العالم. وتفيد الاسقاطات أنّ مجموع المهاجرين سيبلغ حوالي 21 مليونا سنة 2015. وهو ما يعني أنّ هذه البلدان لا يمكن أن تستغني على الهجرة بالرغم من سياسات "الأخلجة" المتوخاة.

الجدول 3

حجم الجاليات المهاجرة نسبة إلى عدد السكان في بلدان الخليج (2005)

نسبة المهاجرين (%)	البلد
31.1	السعودية
40.1	البحرين
74.3	الإمارات
79.4	قطر
31.3	عمان
58.5	الكويت

المصدر : مصطفى عبد العزيز : الهجرة العربية وقضاياها 2008

ومن أهمّ الجاليات المقيمة في بلدان الخليج حسب بيانات منظمة العمل العربية لسنة 2007 :

- الجالية الهندية 3.2 مليون ؛
- الجالية الباكستانية 1.7 مليون ؛
- الجالية البنغالية 820 ألفا ؛
- الجالية الفلبينية 730 ألفا ؛
- الجالية السريلنكية 700 ألفا ؛
- الجالية الأندونيسية 250 ألفا ؛
- الجالية الإيرانية 140 ألفا.

ومن أهمّ الجاليات العربية في بلدان الخليج :

- الجالية المصرية : 2.7 مليون ؛
- الجالية اليمنية : 2.5 مليون ؛
- الجالية الأردنية : 480 ألفا ؛
- الجالية السودانية : 250 ألفا.

الجدول 4

حجم الجاليات المهاجرة نسبة إلى اليد العاملة الوطنية (2005)

البلد	نسبة العمالة الأجنبية من مجموع العمالة الوطنية (%)
البحرين	64.1
الكويت	80.5
عمان	59.9
قطر	90.2
السعودية	67
الإمارات	91
المجموع	72.7

المصدر : مجلة الموارد البشرية العدد 1، 2005 - طرابلس

وإضافة إلى الهجرة الشرعية المقدّرة بحوالي 16 مليون عامل أجنبي في بلدان الخليج، تشير بعض التقارير إلى أنّ حجم العمالة غير الشرعية يقدر بـ 1 مليون عامل منهم :

- 750 ألفا في السعودية ؛

- 200 ألفا في الإمارات ؛

- 32 ألفا في البحرين ؛

- 24 ألفا في عمان ؛

- 11 ألفا في الكويت ؛

- 3 آلاف في قطر.

وتشتغل العمالة الآسيوية في مختلف المجالات ومنها مجالات البنية التحتية والصحة والبنوك وتكنولوجيا الاتصال والتجارة وخدمات النزول والمطاعم والخدمات الشخصية.

ويعود ارتفاع الهجرة الآسيوية إلى الخليج إلى عدّة أسباب :

- الوجود التاريخي للأسياويين من شبه الجزيرة الهندية في الخليج عندما كانت هذه المنطقة تابعة إداريا للهند إبان الحكم البريطاني ؛

- القرب الجغرافي من مناطق الإكتظاظ السكاني ؛

- القبول بأجور منخفضة وبالتالي عمالة رخيصة إضافة إلى أنّ الجاليات الآسيوية أكثر طاعة وأقلّ تسييسا وأقلّ رغبة في الاختلاط بمواطني البلد ؛

- إقبال القطاع الخاص على العمالة الآسيوية خاصة وأن الإدارة الدولية للمشاريع الكبرى تميل إلى انتداب العمالة غير العربية ؛
- سهولة وسرعة الاستقدام من هذه البلدان المصدرة للعمالة ؛
- وجود آليات متطورة ونشيطة لاستقدام العمالة الآسيوية وخاصة عن طريق الوكلاء الخواص لتصدير العمالة في بلدان الإرسال ؛
- ارتفاع مستوى التعليم والمهارة للمهاجرين الآسيويين مقارنة بالهجرات الأخرى ؛
- انتصاب شركات آسيوية في بلدان الخليج تشغل مباشرة العمالة الآسيوية.

واعتبارا لهذه العوامل تراجع نصيب العرب في العمالة الوافدة على الخليج منذ منتصف السبعينات كما يدلّ على ذلك الجدول الموالي

الجدول 5

تراجع الهجرة العربية إلى الخليج (%)

السنة	البحرين	الكويت	عمان	قطر	السعودية	الإمارات	المجموع
1975	22	80	10	33	91	26	72
2002	10	34	11	25	47/43	10	28

المصدر : المؤتمر الإقليمي حول الهجرة العربية، 2002

IV. واقع الإنتاجية في الوطن العربي :

تعتبر الإنتاجية من أهم محددات النموّ وأداء الاقتصاديات والنواتج المحلية الإجمالية. أمّا اجتماعيا فالإنتاجية ومؤشرات الرخاء الاجتماعي تسير "يدا بيد" حيث أنّ الإنتاجية تمكّن من :

- تحسّن الأجور والمداخيل والرفع من مستوى العيش عن طريق توزيع ثمار الإنتاجية وبالتالي تقليص ظاهرة العمّال الفقراء والفقير عموما. ولعلّ الأهمّ من ذلك أنّ أثر الإنتاجية لا يُقاس فقط بالعلاقة بينها وبين عدد العمّال الذي يعكس نجاعة العمل بل كذلك بالعلاقة بين الإنتاجية وعدد السكان الإجمالي وهو ما يعكس ثروة المجتمع ككلّ. وفي المحصلة العامّة فإنّ مستوى ونوعية العيش في أي مجتمع يُقاسا بحجم إنتاج الثروة وبتوزيع ثمار الإنتاجية. وهو ما يفسّر تفاوت الرخاء بين المجتمعات.

وعلى المستوى المفهومي تعرّف الإنتاجية بكونها علاقة بين حجم الإنتاج والعوامل التي مكّنت من تحقيقه أي العمل ورأس المال. وعموما يتمّ التركيز في هذه المسألة على إنتاجية العمل التي تحتسب بطريقتين : إنتاجية العامل (أي علاقة حجم الإنتاج بعدد العمّال الإجمالي) أو إنتاجية ساعة العمل (أي علاقة حجم الإنتاج الإجمالي بالعدد الجملي لساعات العمل). أمّا محددات الإنتاجية فهي عديدة. ونقتصر في ما يلي على بعض المؤشرات ذات العلاقة بسوق العمل وتحديد إنتاجية العمالة في محاولة لتشخيص أسباب تدنيها في الاقتصاديات العربية.

1. هيكله الإقتصادية العربية وأثرها على إنتاجية العمل :

إضافة إلى العوامل المرتبطة بجودة الموارد البشرية والبحث والتطوير والكثافة التكنولوجية في الإنتاج، ترتبط إنتاجية العمل أيضا بالحرارة القطاعي على مستوى التشغيل أي انتقال العمالة من القطاعات الأقل إنتاجية (القطاع الفلاحي) إلى القطاعات الأرفع إنتاجية والأعلى كثافة تكنولوجية وهي القطاع الصناعي وبعض فروع قطاع الخدمات.

ومما يلاحظ على هذا الصعيد في المنطقة العربية أن تراجع مساهمة القطاع الفلاحي في الناتج المحلي الإجمالي وتراجع عدد العاملين فيه في عشرية التسعينات لم يوازيه تطوّر في قطاع الصناعة على مستوى المساهمة في الناتج وعلى مستوى عدد المشتغلين. ففائض العمالة في الفلاحة لم يتحوّل إلى قطاع الصناعة، حيث أنه بالرغم من مجهودات التصنيع بقي حجم التشغيل في الصناعة في نفس المستوى وفي بعض الأحيان شهد تراجعا.

وعموما فإنّ العمالة المحرّرة من القطاع الفلاحي في المنطقة العربية لم تستقطبها الصناعة بل قطاع الخدمات بالنسبة لبعض شرائح العمالة المؤهلة. إلا أنّ العدد الأكبر يتّجه إلى القطاع غير المنظم أو يسقط في البطالة بسبب تدني المستويات التعليمية والمهاريّة.

ولعله من المفيد التوقف عند تضخّم قطاع الخدمات على مستوى التشغيل في معظم الأقطار العربية. والمقارنة هنا مع الإقتصاديات المتقدمة ربما تكون مظللة.

فبالإضافة إلى الفرق بين نوعية الخدمات ومجالاتها بين البلدان المتقدمة والبلدان النامية فإن تطور هذا القطاع لا يخضع لنفس الديناميكية.

إنّ ارتفاع حجم التشغيل في قطاع الخدمات في البلدان الصناعية ناتج عن بلوغ قطاع الصناعة درجة كبيرة من التطور أدى إلى حركة واسعة من التخرّيج لعديد الأنشطة في إطار إعادة هيكلة الصناعة. وهذا ليس واقع الصناعة العربية.

وفي البلدان الصاعدة مثل كوريا وتايوان... فالأمر يختلف عن المنطقة العربية على مستوى التوزيع القطاعي. فقد حافظت هذه البلدان على توزيع قطاعي متوازن لسببين :

أولاً، التطوير الزراعي الذي مكّن من الحفاظ على مواطن الشغل ومن عدم الانتقال الاضطراري إلى قطاعات أخرى. وثانياً أنّ التطوير الصناعي مكّن من السيطرة على مواطن الشغل في قطاع الخدمات في مستوى معيّن (37%) بما يخدم قطاع الصناعة. أمّا البلدان العربية وبلدان أمريكا الجنوبية فهي تشهد تضخّما في قطاع الخدمات المتأتي بالأساس من القطاع غير المنظم. ويعكس هذا الوضع في غالب الأحيان عجزا في التطوّر الصناعي.

الجدول 6

تطور هيكلية التشغيل القطاعي والإنتاج في الأقطار العربية (%)

المساهمة في الإنتاج المحلي الإجمالي** (%)						نسبة التشغيل* (%)						البلدان
الخدمات		الصناعة		الزراعة		الخدمات		الصناعة (صناعة معملية وغير معملية)		الزراعة		
02	95	02	95	02	95	99	95	99	95	1999	1995	
49.0	51.0	34.0	32.0	17.0	17.0	48.7	46.4	21.8	21.7	29.5	31.9	مصر
-	-	-	-	-	-	79.6	77.4	8.7	9.6	11.7	13.0	الأردن
59 (04)	59.0 (04)	29.0 (04)	30.0 (04)	12.0 (04)	12.0 (94)	49.9 (2004)	43.2 (94)	34.3 (2004)	34.9 (94)	16.3 (2004)	21.9 (94)	تونس
54 (99)	49.0 (91)	33.0 (99)	31.0 (91)	14.0 (1999)	20.0 (1991)	42.0	37.6	21.1	22.1	36.9	40.3	المغرب
-	-	-	-	-	-	55.0	51.6	20.4	23.0	24.6	25.4	الجزائر
-	-	-	-	19.5 (2000)	-	38.8	40.9	7.8	5.0	53.4	54.1	موريتانيا
-	-	-	-	-	-	73.5	73.6	20.1	18.4	6.4	8.0	ليبيا
-	-	-	-	-	-	60.9	57.3	35.1	37.5	4	5.2	لبنان
-	-	-	-	25.6 (2000)	-	43.5	38.5	28.2	31.0	28.3	30.5	سوريا
-	-	-	-	32.4 (2000)	-	28.5	24.2	9.5	10.4	62	65.4	السودان
-	-	-	-	32.1 (2000)	-	67	68.8	22.4	24.4	10.6	12.8	العراق
-	-	-	-	-	-	80.9	78.6	17.3	19.6	1.8	1.0	الكويت
-	-	-	-	-	-	89.5	90.4	8.9	7.6	1.6	2.0	قطر
-	-	-	-	-	-	79.6	74.6	9.7	11.4	10.7	14.0	السعودية
-	-	-	-	-	-	68.9	73.3	30.0	31.1	1.1	1.6	البحرين
-	-	-	-	-	-	47.1	57.7	12.7	10.1	40.2	32.2	عمان
-	-	-	-	-	-	28.5	24.2	9.5	10.4	62	65.4	السودان
-	-	-	-	15.3 (2000)	-	34.7	33.3	12.7	11.0	52.6	55.7	اليمن
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	فلسطين
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	71.6	73.3	الصومال
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	جيبوتي
-	-	-	-	-	-	50.6	47.2	18.8	19.7	30.6	33.0	مجموع البلدان العربية

المصادر : * التقرير الاقتصادي الموحد، 2001-ص 270

**BM : Valoriser les possibilités d'emploi dans les pays du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, 2004

ويُضح من هذا الجدول أنّ الهيكلية القطاعية تتسم بتعثر الصناعة في حين أنها تشكل أهمّ عنصر في القيمة المضافة وفي الإنتاجية لارتباطها بالبحث والتطوير. وهو ما يمثل أحد عوامل تدني إنتاجية العمل في المنطقة العربية حيث لم ترتفع في المتوسط العام إلا بنسبة 0.7 % سنويا في عشرية التسعينات. وهذه النسبة أقلّ بكثير ممّا يلاحظ في المناطق الاقتصادية الأخرى.

الجدول 7

نسبة التطور السنوي لإنتاجية العمل في المنطقة العربية
مقارنة بالتجمعات الكبرى، 1965-2002

المنطقة	نسبة التطور (%)
- شرق آسيا :	5.34
- جنوب آسيا :	2.29
- أمريكا اللاتينية :	1.64
- الشرق الأوسط وشمال إفريقيا :	0.70
- إفريقيا جنوب الصحراء :	0.27

Source : BM.2003

أما على المستوى القطري فإنه لم تسجل نسب تطور إيجابية حسب ما هو متوفر من المعلومات إلا في بعض الأقطار ودرجات متفاوتة.

الجدول 8

نسبة التطور السنوي لإنتاجية العمل في بعض الأقطار العربية في عقد التسعينات

البلدان	التطور السنوي لإنتاجية العمل (%)	البلدان	التطور السنوي لإنتاجية العمل (%)
الأردن	- 0.2	تونس	2.1
سوريا	- 0.2	(تونس 2001-2006)*	2.8
السعودية	- 1.2	مصر	2.0
الكويت	-3.0	المغرب (1998-2004)**	1.57
		الجزائر (1994-2002)***	0.75

Source : BM : Valoriser les possibilités d'emploi dans les pays du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord - 2004

*يقدر البنك الدولي في دراسة استراتيجية حول التشغيل (تونس 2004) إنتاجية العمل في تونس بـ 2.5 % في الفترة 1997-2001 ويتوقع أن تبلغ 2.8 % خلال الفترة 2002-2006. انظر الدراسة ص 141.

** BM. Rapport N° 32948 M A: Promouvoir la croissance et l'emploi au Maroc, 2006 p.10

***Institut de la Méditerranée : Profil pays : Algérie-2006 p. 19.

ومما تجدر الإشارة إليه أن تدني مستوى إنتاجية العمالة طيلة العقدين الأخيرين لم يعوّضه تحسن الإنتاجية الجمالية لعوامل الإنتاج (PGF) في الأقطار العربية مقارنة بالتجمعات الأخرى.

الجدول 9

تطور الإنتاجية الجمالية لعوامل الإنتاج مقارنة مع التجمعات الكبرى (%)

عقد التسعينات	عقد الثمانينات	عقد السبعينات	
-1	-1.1	-1.2	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
4.0	2.2	0.9	شرق آسيا
1.8	2.0	-0.9	جنوب آسيا

Source : Jacques Ould Aoudia : Croissance et réformes dans les pays arabes, AFD, 2006, p.45

2. وضع تكنولوجيا الإتصال والمعلومات وأثره على إنتاجية العمل :

من بين عوامل تفسير تدني إنتاجية العمل في العالم العربي ضعف انخراط الاقتصاديات العربية في تكنولوجيا الإتصال والمعلومات (التجهيزات الإعلامية والتجهيزات الاتصالية والبرمجيات وتوظيف استعمالاتها في مسارات الإنتاج) التي أصبحت من أهم المصادر الجديدة للنمو والرفع من إنتاجية العمالة. وفي غياب البيانات العربية حول هذه المسألة نشير إلى أهمية مساهمة هذه التكنولوجيات في الاقتصاديات المتقدمة وذلك على مستوى إنتاجية العمل وعلى مستوى النمو الاقتصادي عموماً.

الجدول 10

مساهمة تكنولوجيا الإتصال والمعلومات

في النمو السنوي لإنتاجية العمل (%)

فرنسا		الولايات المتحدة	
0.23	1990-1980	0.41	1990-1974
0.19	1995-1990	0.46	1995-1990
0.37	1995-2002	1.02	2001-1995

Source : Gilbert Cette : Tic et croissance, séminaire sur la croissance et l'ouverture économique-Tunis 23-24 octobre 2003, p.16

الجدول 11

مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الناتج المحلي الإجمالي في بعض الاقتصاديات المتقدمة 2001-1995

المساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الناتج المحلي (%)	البلد
0.27	متوسط الإتحاد الأوروبي
0.31	فرنسا
0.24	ألمانيا
0.24	إيطاليا
0.15	أسبانيا
0.38	بريطانيا
0.44	الولايات المتحدة

Source : J. Bourdin : Productivité et niveau de vie - 2005

3. نسب التأطير في المنشآت الاقتصادية :

كما يفسر تواضع إنتاجية العمل بضعف نسب التأطير بالمنشآت الاقتصادية. ويجدر التأكيد على أن هذا المؤشر يكتسي أهمية بالغة لدوره الأساسي في تحسين المؤشرات الاقتصادية بمفردات النمو والتنافسية وإنتاجية العمل وكذلك المؤشرات الاجتماعية بمفردات توظيف خريجي الجامعات ومستويات الأجور.

وبالرغم من التوسع الهائل في نظم التعليم العالي في العالم العربي من ناحية وبالرغم من السعي إلى رفع تحديات إقتصاد المعرفة من ناحية ثانية فإن مؤشر تأطير الإقتصاد بمفردات المستخدمين من حاملي الشهادات العليا نسبة إلى مجموع المشتغلين مازالت دون المستوى المسجل في الاقتصاديات المتقدمة والصاعدة رغم تحسنها بنسق سريع في الأقطار العربية التي توفرت حولها المعطيات في هذا المجال وهي تونس والمغرب ولبنان.

ففي تونس تضاعفت نسبة التأطير أكثر من مرتين خلال 18 سنة حيث تطورت من 5.6 % سنة 1990 إلى 14.8 % سنة 2008. وفي المغرب تضاعفت نسبة التأطير مرة ونصف خلال 12 سنة حيث تطورت النسبة من 12.9 سنة 1990 إلى 18.8 سنة 2002. أما في لبنان فقد تطورت نسبة التأطير من 16 % سنة 1997 إلى 21 % سنة 2001.

الجدول 12

نسب التآطير في المنشآت الاقتصادية

جدول مقارنة بين تونس والمغرب ولبنان (باعتبار تقارب سنوات المقارنة) (%)

لبنان***		المغرب**		تونس*	
% التآطير	السنوات	% التآطير	السنوات	% التآطير	السنوات
16.2	1997	14.7	1993	6.9	1994
21.1	2001	14.8	1996	7.7	1997
		18.8	2002	12.7	2004
				13.1	2005
				14.0	2006
				14.8	2008

* وثيقة المخطط XI للتنمية-تونس 2007

** B.M, Rapport N° 32948 MA : Promouvoir la croissance et l'emploi, Maroc, 2006, p.21

*** Institut de la Méditerranée : profil pays : Liban-2005

وبالرغم من هذا التحسن السريع في الأقطار المشار إليها فإن هذه النسب ما زالت دون المعدلات الدولية.

الجدول 13

نسب التآطير في بعض بلدان الإتحاد الأوروبي -2003-

البلدان	حاملو الشهادات الجامعية من مجموع المشتغلين (%)
فرنسا	38.2
أسبانيا	30.7
إيطاليا	31.4
ألمانيا	41.4
اليونان	29.3
المجر (هنقاريا)	33.0
البرتغال	23.3
رومانيا	19.6
معدل الإتحاد الأوروبي	36.4

Source : Enquête européenne sur les forces du travail - 2003

ولعله من المفيد الإشارة إلى أن تواضع نسب التأطير في الأقطار العربية التي توقرت حولها معطيات لا يعود في جانب منه على الأقل إلى الافتقار في إنتاج الكفاءات بالنوعية المطلوبة بل إلى محدودية انتداب المؤسسات للكفاءات المتوفرة وهو ما يفسر ظاهرة بطالة المتخرجين من الجامعة في المنطقة العربية. فلو افترضنا تشغيل المخزون من حاملي الشهادات المؤهلين إلى جانب من هم يشتغلون لكانت نسب التأطير في مستوى بعض البلدان الأوروبية.

وفي نفس السياق، فإن تواضع نسب التأطير وانخفاض إنتاجية العمالة في المنطقة العربية يعودان أيضا إلى ارتفاع معدلات البطالة. إن وجود يد عاملة بوفرة كبيرة وبأجور تنافسية يدفع المؤسسات يودّي في أغلب الأحيان إلى اعتماد "المنافسة بالسعر". وهو ما يودّي إلى ضعف التأطير والابتكار والتجديد وإلى الحدّ من الحوافز على إنتاجية العمل.

7. واقع التعليم التقني والتدريب المهني :

لقد حققت البلدان العربية إنجازات كبيرة في مجال نشر التعليم وتعميمه وضمان الحق فيه للجميع ذكورا وإناثا. ويتجلى ذلك من معدّل الإنفاق العمومي الذي يضع المنطقة العربية في لائحة الـ 20 % من الدول الأوائل في العالم التي تنفق أكثر على التربية والتعليم. ولكن هذا المجهود موجّه فيأغلب الأحيان إلى البعد الكميّ للتعليم دون بُعده النوعي أي الاستجابة للطلب الاقتصادي. ومن المؤشرات الدالة في هذا المجال أن الاختصاصات التقليدية كالآداب والحقوق والاقتصاد وعلم الاجتماع... تستقطب 72 % من الطلاب مقابل 28 % في اختصاصات الهندسة والعلوم والتكنولوجيا.

إنّ التحوّلات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية الجارية والمتوقعة تحمل على القول -في ضوء التوسّع الهائل للعولمة المدفوعة بالطفرة العلميّة والتكنولوجيّة- أن التحديّ الأكبر لم يعد يكمن في السيطرة على المعارف المتداولة بقدر ما يكمن في القدرة على مواكبة سرعة نسق تجددّها وبالتالي تجدد أنماط العمل وأشكال النشاط اللاماديّة.

وتتأكّد من خلال هذه المتغيّرات المهيكلة لمنظومة الإنتاج ولمنظومة التشغيل الأهمية القصوى للموارد البشريّة ليس على مستوى المهارات والكفاءات المطلوبة راهنا فحسب بل وأيضا على مستوى كفاءات الإدراك (Compétences cognitives) لتعزيز القدرة على اكتساب المعارف المتجدّدة لضمان التأقلم مع أشكال النشاط المستحدثة في سوق عمل أصبحت أكثر تنافسية ومع اقتصاد ومجتمع أصبحا أكثر ذكاء.

ومما يلاحظ في هذا السياق أن 40 % من خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التدريب لا يجدون فرصة عمل. وهو ما يُعيق على مستوى الإقتصاد الكليّ تحوّل هذه الكتلة المؤهّلة والفنيّة إلى قوة عمل منتجة. وهذه الإشارات السريعة تكفي للتأكيد على ضرورة :

1. إعادة هندسة نظم التعليم والتدريب بصفة جذرية وذلك على محورين أساسيين :

المحور الأوّل : توزيع جديد لطلبة التعليم العالي نحو الاختصاصات العلمية والهندسية والتكنولوجية والفنون والحرف لتجاوز الهيكلة الحالية التي لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل، حيث يتبيّن من التوزيع الحالي أنّ 72 % يوجّهون إلى العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الجدول 14

التوزيع النسبي الحالي للطلبة المسجلين بالتعليم العالي
(أحدث سنة متوفرة)

الاختصاصات % الإنسانية والاجتماعية	الاختصاصات العلمية والفنية %	السنة	البلد
57.2	42.8	2003	الأردن
75.8	24.2	2002	الإمارات
76.6	23.4	2003	البحرين
64.2	35.8	2001	ليبيا
65.0	35.0	2006	تونس
88.7	11.3	2003	موريتانيا
59.8	40.2	1995	الجزائر
77.2	22.8	2003	المغرب
85.3	14.7	2000	السعودية
75.9	24.1	2002	مصر
64.9	35.1	1997	السودان
66.7	33.6	2002	سوريا
72.2	27.8	2002	عُمان
80.0	20.0	2002	اليمن
72.0	28.0		المعدل العام للمنطقة العربية
50	50	2001	ج ش آسيا

المصدر : الألكسو : تقرير التنمية البشرية 1999-2003

المحور الثاني : إعادة توزيع جديد للتلاميذ بين التعليم الثانوي العام من ناحية والتعليم التقني والتدريب المهني من ناحية أخرى. حيث لا يمثل التدريب المهني والتعليم الثانوي التقني إلا حوالي 20 % من مجموع التلاميذ في الوطن العربي خلافا لمختلف البلدان المتقدمة :

الجدول 15

توزيع التلاميذ والمتدربين في بعض البلدان الأوروبية

تدريب (تعليم تقني) (%)	تعليم ثانوي (%)	
64	36	فنلندا
68	32	هولندا
60	40	ألمانيا
65	35	سويسرا
78	22	النمسا
56	44	فرنسا
50	50	معدل الاتحاد الأوروبي

ومما تتأكد الإشارة إليه أنّ مسؤوليّة الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب لا تقع على الدولة فحسب بل تقع أيضا على القطاع الخاصّ. فالتدريب داخل المؤسسة أصبح من وظائفها الأساسية الجديدة لصقل المهارات وسدّ الفجوات بين ملامح الشهادة وملامح موقع العمل. وهو ما أدركته المؤسسات الاقتصادية في الإتحاد الأوروبي التي تخصص في المعدل العام إلى التدريب المستمرّ 20 % من الحجم الإجمالي للأجور.

2. الإرتقاء بأداء نظام الإنتاج بما يحقق :

- الرفع من معدلات النموّ في الاقتصاد الحقيقي عن طريق توجيه الاستثمار نحو الأنشطة الإنتاجية بهدف حفز الطلب على المهارات العليا والوسيطه لضمان معدلات أرفع لنموّ التشغيل والرفع من تنافسية المؤسسات والقيمة المضافة للإنتاج ؛
- الرفع من معدلات توظيف الكفاءات وتحسين نسب التآطير ؛
- التخلي عن مفهوم المنافسة بالسعر واعتماد المنافسة بالجودة.
- العمل على تحسين إنتاجية العمالة عن طريق التوظيف الأفضل خاصة وأنّ الإنتاجية في الاقتصاديات العربية من أدنى النسب في العالم (0.7 %).

وإجمالا يتمثل الهدف المفصلي للعقد العربي في مجال الموارد البشرية في تعزيز أدوات "تمكين" الشباب عن طريق بناء الوعي وبناء القاعدة المعرفية وتطوير القدرات على الفعل وتوسيع الخيارات وغرس السلوكيات الإيجابية. والنوسل بهذه الأدوات يمكن الشباب من الجمع بين الكفاءة والطموح والتوظيف الأمثل بمواصفات التأهيل والتشغيل والإنتاج الدولية وبالتالي الوصول إلى تحقيق الذات وإلى المواطنة المسؤولة والفاعلة.

الخاتمة : استنتاجات وتطلعات

ينصهر العقد العربي للتشغيل بأهدافه السئة المتعلقة بخفض البطالة وخفض الفقر وتسهيل تنقل العمالة العربية والرفع من إنتاجية العمل ودعم التعليم التقني والتدريب المهني ضمن إطار منطقي عام تتمثل غايته الأفقية في الارتقاء بمختلف مؤشرات سوق العمل العربية عن طريق الاستعمال الأمثل للموارد والطاقات.

ولا شك أنّ لمنظمة العمل العربية دورا محوريا في تحقيق هذه الأهداف باعتبارها المسؤولة عن إدارة العقد العربي العربي للتشغيل. كما أنّ للدول العربية منفردة دورا لا يقلّ مسؤولية في هذا الشأن عن طريق إنجاز ما هو مطلوب منها كما أشرنا إلى ذلك في المحور الثاني.

وبالإضافة إلى ذلك كله واستنادا إلى أبعاد قرارات القمة العربية الأخيرة فإنّ مركز الثقل الأساسي لإنجاز أهداف العقد يتطلب السعي الجادّ إلى تحقيق التكامل العربي الاقتصادي والاجتماعي عبر تضافر جهود مختلف مؤسسات العمل العربي المشترك ومؤسسات التمويل العربية وكذلك الإقليمية والدولية ومؤسسات القطاع الخاص وذلك قصد :

- الإسراع باستكمال دراسات جدوى مشاريع البنية الأساسية والمشاريع الاقتصادية والاجتماعية التي أقرتها القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية لسنة 2009 ؛
- وضع الأطر التنظيمية والاجراءات العملية الخاصة بها دون تأخير ؛
- الشروع السريع في تمويل المشاريع وتنفيذها في أسقفها الزمنية المحددة في القرارات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي للقمة.

ومن هذه القرارات ذات العلاقة المباشرة بأهداف العقد :

- توحيد التعرفة الجمركية قصد تحقيق الإتحاد الجمركي العربي في العام 2015 وصولا إلى إقامة السوق العربية المشتركة في العام 2020 ؛
- الربط البرّي بالسكك الحديدية وكذلك بشبكات النقل البحري والجويّ لرفع معوقات الحركة البينية وضمّان أكبر قدر ممكن من انسياب الاستثمار والتجارة والسياحة وتنقل الأفراد والعمالة ؛
- الربط الكهربائي في ما بين الدول العربية، ووضع الأطر التنظيمية على مستوى كل قطر عربي لمشروعات الربط ؛
- البرنامج الطارئ للأمن الغذائي العربي ودعوة الأقطار العربية المستفيدة من مكونات المشروع إلى منح امتيازات استثمار تفضيلية في المجالات المحددة في البرنامج ؛
- الأمن المائي العربي ووضع استراتيجيات في الغرض لمواجهة التحديات الحالية والمتطلبات المستقبلية للتنمية المستدامة ؛
- البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحدّ من البطالة الذي أوكل تنفيذه إلى منظمة العمل العربية ؛
- تطوير التعليم في الوطن العربي خلال الفترة 2009-2019 باعتبار أن الكفاءة البشرية تعليما وتدريبيا وتمكينا سند للكفاءة الاقتصادية ؛
- البرنامج العربي للحدّ من الفقر وتنفيذه في فترة أقصاها 2015 ؛
- البرنامج العربي لتنفيذ الأهداف التنموية للألفية في الفترة 2009-2015 مع التركيز على الدّول الأقلّ نموًا.

إنّ تحقيق الأهداف الطموحة للعقد العربي للتشغيل وخاصة أهدافه الكمية المتمثلة في خفض معدّلات البطالة والفقر إلى النّصف مرتبط شديد الإرتباط بإنجاز الاستثمارات المهيكلّة والمشاريع الاقتصادية والاجتماعية التي أقرّتها القمّة العربية الأخيرة، وهي قرارات تؤشّر لمراجعات عميقة لنمط التنمية على المستوى العربي في منظور استراتيجي لضمان الأمن الاقتصادي والاجتماعي للوطن العربي.

قائمة الجداول

الصفحة

22	الجدول 1 : معدّل انتشار الفقر
23	الجدول 2 : بعض مؤشرات التنمية البشرية
25	الجدول 3 : حجم الجاليات المهاجرة نسبة إلى عدد السكان في بلدان الخليج
26	الجدول 4 : حجم الجاليات المهاجرة نسبة إلى اليد العاملة الوطنية
27	الجدول 5 : تراجع الهجرة العربية إلى الخليج
29	الجدول 6 : تطوّر هيكلية التشغيل القطاعي والإنتاج في الأقطار العربية
30	الجدول 7 : نسبة التطوّر السنوي لإنتاجية العمل في المنطقة العربية
30	الجدول 8 : نسبة التطوّر السنوي لإنتاجية العمل في بعض الأقطار العربية
31	الجدول 9 : تطوّر الإنتاجية الجمالية لعوامل الإنتاج مقارنة مع التجمّعات الكبرى
31	الجدول 10 : مساهمة تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في النموّ السنوي لإنتاجية العمل
32	الجدول 11 : مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الناتج المحلي الإجمالي في الاقتصاديات المتقدّمة
33	الجدول 12 : نسب التأطير في المنشآت الاقتصادية
33	الجدول 13 : نسب التأطير في بعض بلدان الاتحاد الأوروبي
35	الجدول 14 : التوزيع النسبي للطلبة المسجّلين بالتعليم العالي
36	الجدول 15 : توزيع التلاميذ والمنتدربين في بعض البلدان الأوروبية

قائمة المراجع

المراجع العربية :

1. جامعة الدول العربية :

- بيان القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية، 2009 ؛

- ملخص تنفيذي تركيبي للإطار الاسترشادي لتطوير سياسات تمكين الشباب في البلدان العربية، 2007 ؛

- لقاء الشباب العربي القيادي الثاني، 2008.

2. تقارير منظمة العمل العربية حول :

- مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة والثلاثين، 2008 ؛

- مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة والثلاثين، 2009 ؛

- المؤتمر العربي الثالث لتنمية الموارد البشرية، 2008 ؛

- المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، 2008 ؛

- المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، 2008 ؛

- المنتدى العربي للتنمية والتشغيل وإعلان الدوحة، 2008 ؛

- العقد العربي للتشغيل، 2010-2020 : الأهداف والإجراءات والآليات، 2009.

3. الألكسو : تقرير التنمية البشرية، 1999-2003.

4. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2009.

5. المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، مجلة الموارد البشرية عدد 1، 2005، طرابلس.

6. د. مصطفى عبد العزيز : الهجرة العربية وقضاياها، 2008.

المراجع الأجنبية :

7. Banque Mondiale : - (2007-2008), Rapport sur le développement humain,

- (2004), Valoriser les possibilités d'emploi dans les pays MENA,

- (2006), Rapport N° 32948 MA, Promouvoir la croissance et l'emploi.

8. BIT : - (2001), Forum global pour l'emploi, Genève.

- (2007), L'égalité du travail, relever les défis, Genève.

9. Bourdin, Jaques (2005), Productivité et niveau de vie, Paris.

10. Cette, Gilbert (2003), Tic et croissance, Tunis.

11. Cohen-Tanugi, Lorent, (n.d.)Une stratégie européenne pour la mondialisation, Paris.

12. Husson, Michel (2003), la nouvelle stratégie européenne pour l'emploi, Chronique internationale, IRES, N°82, Paris.

13. Ould-Aoudia, Jacques (2005), Croissance et réformes dans les Pays arabes, AFD, Paris.

14. Palpant, Catherine (2008), La stratégie européenne pour l'emploi, Policy Paper N°18, Paris.

15. UE (2003), Enquête européenne sur les forces du travail.