



المائدة المستديرة حول "الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل"
(القاهرة 25 / ديسمبر / كانون الاول 2012)

العقد العربي للتشغيل وأهمية معلومات سوق العمل

إعداد / د. محمد عبد الشفيق عيسى
أستاذ في معهد التخطيط القومي بالقاهرة
خبير التشغيل والتنمية بمنظمة العمل العربية

مقدمة

تستمد معلومات سوق العمل أهميتها بالنسبة لمشروع "العقد العربي للتشغيل" من اعتبارين، يتصلان بالمعنى الضيق والمعنى الواسع لهذه الأهمية.

بالمعنى الضيق، تشكل معلومات سوق العمل عصب البناء المحدد للعقد العربي للتشغيل، من حيث الجانبين المتقابلين للسوق، وهما العرض والطلب، عرض العمل، والطلب عليه، في أبعادهما المختلفة.

أما بالمعنى الواسع، فإن أهمية معلومات سوق العمل بالنسبة للعقد العربي للتشغيل، تمتد على نطاق عريض؛ ويبدأ هذا النطاق من الترويج للعقد، في حد ذاته، من حيث ماهيته وأهدافه التفصيلية، و يصل إلى علاقته بقضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة العربية بشكل عام، ويمر عبر تطبيق برنامج العقد، والقضايا التي يثيرها مثل قضية المواءمة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل، ثم ينتهي بعملية متابعة التنفيذ وما تكشف عنه من جوانب القصور، وبحيث يلزم أن تواكبها و تلاحقها شبكة معلومات سوق العمل العربية، بالتغطية وبالمعالجة الدائمة الدائبة.

وفيما يلي نحاول مقارنة موضوع الورقة: (العقد العربي للتشغيل وأهمية معلومات سوق العمل) بالمعنى الواسع لهذه الأهمية، وذلك في قسمين رئيسيين؛ ينصب أولهما على التعريف بمشروع العقد العربي للتشغيل كمدخل أساسي للموضوع، في إطاره الزمني والموضوعي،

بينما يتناول القسم الثاني مختلف القضايا المتصلة بأهمية معلومات سوق العمل بالنسبة للعقد العربي للتشغيل.

القسم الأول

العقد العربي للتشغيل

مدخل أساسي

العقد العربي للتشغيل " مقترح ورد ذكره في الفقرة الثانية من القرار الصادر عن مؤتمر القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية بالكويت خلال الفترة (19 – 20 يناير / كانون الثاني 2009) كأحد المشاريع التي قدمتها منظمة العمل العربية إلى المؤتمر ضمن مكونات " البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية " وجاء النص عليه كالتالي:

(اعتماد الفترة من عام 2010 إلى 2020 عقداً عربياً للتشغيل وخفض البطالة إلى النصف بحلول عام 2020 ، وإعطاء أولوية متقدمة لسياسات التنمية في الدول العربية لدعم التشغيل المجزي والمنتج وإيجاد فرص العمل ، والحد من البطالة ، وتحسين ظروف حياة وعمل المشتغلين) .

وقد تبلورت جملة أهداف لمشروع العقد المذكور، وهي :

- 1- تخفيض معدلات البطالة إلى النصف في جميع الدول العربية ، بحلول نهاية فترة العقد 2020 .
- 2- تخفيض نسبة المشتغلين ممن تقل دخولهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف .
- 3- زيادة الاعتماد على العمالة العربية المتنقلة بين الدول العربية .
- 4- رفع معدل النمو في الإنتاجية بنسبة 10% خلال فترة العقد .
- 5- تحسين جودة برامج التعليم عموماً ، والتعليم الفني والمهني والتطبيقي والتدريب المهني خصوصاً ، ورفع نسبة الملتحقين به إلى 50% كحد أدنى بين الملتحقين بمراحل التعليم المختلفة ، والعناية ببرامج إعادة التدريب والتأهيل خلال فترة العقد.

وهذه الأهداف هي التي وجدت ترجمتها في أعمال وإعلان (المنتدى العربي للتنمية والتشغيل) والذي عقد في الدوحة (15 – 16 نوفمبر/ تشرين الثاني

(2008) . وذلك بالإضافة إلى العديد من الوثائق المرجعية الأخرى للمنظمة، نذكر منها بيان الجزائر والأجندة العربية للتشغيل ووثيقة الرياض في يناير 2010 .

(1) ولمتابعة تنفيذ القرار الخاص بالعقد العربي للتشغيل قامت منظمة العمل العربية بإعداد وثيقة العقد التي أقرتها الدورة (37) لمؤتمر العمل العربي (المنامة 2010) وتم تعميمها على أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية مع طلب موافاة المنظمة بتقرير متابعة سنوي حول مدى التقدم في إنجاز متطلبات العقد العربي للتشغيل وقد عرض أول تقرير متابعة على الدورة (38) لمؤتمر العمل العربي (القاهرة 2011) . وعقدت الندوة القومية حول متطلبات تنفيذ العقد العربي للتشغيل في القاهرة خلال فترة 28-29/11/2011. وأكد مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة والثلاثين بالقاهرة (1-8 إبريل/نيسان 2012) على نفس التوجه الأساسي حول العقد العربي للتشغيل. وتضمنت قرارات هذا المؤتمر دعوة الدول العربية لتنفيذ القرار رقم (1401) لمؤتمر العمل العربي في دورته (36) عمان / المملكة الأردنية الهاشمية 2009 لمواءمة تصنيفاتها الوطنية مع التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 و اعتماد الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني 2010 .

وتعتبر فترة السنوات العشرة الوارد ذكرها في القرار (2010-2020) بمثابة " فترة تخطيطية " أو " برنامجية " تقوم الدول العربية خلالها باتخاذ خطوات جادة وملموسة للتعامل مع إحدى أخطر القضايا التي تواجه التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وهي قضية إيجاد فرص التشغيل الكافية لاستيعاب الزيادة السنوية في القوى العاملة العربية ، بحكم العوامل الديموجرافية ، ومواجهة البطالة المتراكمة ضمن فترات سابقة.

ويستمد طرح مقترح تخصيص السنوات المذكورة كعقد للتشغيل في الدول العربية ، إلى عدة مبررات وردت حيثياتها بالتفصيل في الدراسات والوثائق التي أعدتها منظمة العمل العربية من خلال هيئاتها

ومستوياتها المختلفة، ومن واقع بحث أوضاع التشغيل والبطالة في البلدان العربية.

ويلاحظ هنا أنه برغم النجاح النسبي الذي حققته بعض الدول العربية في مضمار توفير فرص العمل خلال فترة أسعار ارتفاع النفط بعد 2003 وحتى أواخر 2008، فإن ذلك لم يسفر عن خفض مهم في معدلات البطالة والتي تجاوزت 14% كمعدل وسطي على المستوى العربي العام. وجاءت الأزمة المالية العالمية خلال فترة 2008-2010، لتحديث تراجعاً في وتيرة توفير فرص العمل، وتعمق التراجع من جراء التغيرات والاحتجاجات الشعبية العربية خلال 2011-2012. ويؤكد كل ذلك ضرورة التركيز على رفع مستوى التشغيل، والحد من البطالة، من خلال خفض مستواها إلى النصف بحلول عام 2020، كما ورد في مقترح "العقد العربي للتشغيل".

العقد العربي للتشغيل والبرنامج المتكامل لدعم التشغيل

ينبغي النظر إلى مقترح منظمة العمل العربية حول (العقد العربي للتشغيل) في إطار منظور أوسع وأكثر عمقاً، هو منظور "البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية" والصادر به قرار القمة المتضمن للعقد العربي للتشغيل، والذي يضم

المكونات الستة الآتية، والتي يجب النظر إليها كعوامل حاکمة للعقد التشغيلي: [الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل – المرصد العربي للتشغيل – دعم برامج توظيف الوظائف وتحسين إدارة العمالة المتنقلة المتعاقدة المؤقتة – الملاءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل – دعم برامج تشغيل فئة الشباب في الدول العربية- دعم قدرات المنشآت الصغيرة] . وتتضمن وثائق منظمة العمل العربية تفاصيل وافية عن هذه المكونات الستة إجمالاً .

القسم الثاني

أهمية معلومات سوق العمل للعقد العربي للتشغيل

نتناول فيما يلي، بقدر أكبر من التفصيل، القضايا المختلفة لأهمية معلومات سوق العمل، فيما يتصل بالعقد العربي للتشغيل.

القضية الأولى

أهمية معلومات سوق العمل بالنسبة لصلة العقد العربي للتشغيل بالتنمية

يندرج اهتمام منظمة العمل العربية بالعقد العربي للتشغيل ضمن الإطار الأوسع للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية ، وقد تمت ترجمة ذلك في منتدى التنمية والتشغيل بالدوحة (15 – 16 نوفمبر / تشرين الثاني 2008) في إطار استكمال جهود منظمة العمل العربية للتحضير للقمة الاقتصادية والتنموية والاجتماعية بالكويت . **وأصدر هذه المنتدى** (إعلان الدوحة حول التنمية والتشغيل)، والذي تضمن، من بين ما تضمن، المكونات الأساسية للعقد العربي للتشغيل .

وفيما يلي نستعرض أبرز الجوانب المتصلة بالعلاقة بين العقد العربي للتشغيل وقضايا التنمية في المنطقة العربية، والتي يمكن لمعلومات سوق العمل أن تسهم في توفير ما يتعلق بها، من حيث:

- دعم التنمية البشرية و التدريب الفعال المتوافق مع احتياجات سوق العمل، ورفع الكفاءة الإنتاجية للعامل العربي، والسعي لتطوير مراكز التدريب في الدول العربية.
- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتيسير تنقل الأيدي العاملة العربية بين الدول العربية، وفقاً لمتطلباتها.

• دعم مبادرات القطاع الخاص، ومؤسسات وصناديق التمويل، في الدول العربية، لتنفيذ برامج التشغيل وخفض معدلات البطالة على المستويين الوطني والقومي .

ومن أجل تجسيد هذه الجوانب، تم اقتراح عدد من السياسات والإجراءات، من قبل منظمة العمل العربية، تتعلق خاصة بما يلي :

(أ) دعم جهود القطاع الخاص المنظم ، والتشجيع على تطوير القطاع غير النظامي وزيادة قدراته على استيعاب العمالة ، وذلك في ضوء تراجع دور القطاع العام والحكومي في توليد فرص العمل في الدول العربية خلال العقدين الأخيرين .

(ب) العمل على زيادة معدلات نمو الإنتاجية لتبلغ (10%) سنويا خلال فترة العقد، كما سبقت الإشارة.

(ج) تطوير المناهج التدريبية ، ونوعية المدربين، وإمكانيات مراكز التدريب، بما في ذلك التركيز على تطوير ثلاثة مراكز تدريبية كبرى في الدول العربية ، في المشرق والخليج والمغرب

وتأسيسا على ما سبق، فإنه يلزم تضافر الجهود العربية من أجل تحقيق الأهداف الواردة في مقترح " العقد العربي للتشغيل"، وذلك باتباع جملة سياسات، وتنفيذ عدد من الإجراءات المرتبطة بها في عدة مجالات، وخاصة في مجال التشغيل والإنتاجية والتأهيل ونذكر في هذا المجال المهام التالية:

1-دعم جهود القطاع الخاص المنظم الكبير في مجال التشغيل، والتشجيع على تطوير القطاع غير النظامي وزيادة قدرته الاستيعابية لكثافة العمل المنتج، وذلك في ضوء تراجع دور القطاع العام والحكومي في توليد فرص العمل في الدول العربية خلال العقدين الأخيرين.

2-زيادة معدلات نمو الإنتاجية، والتي لم يتجاوز نموها 1% طوال العقد

الأخير.

3-رفع مستوى التدريب والتعليم المهني والتقني بصورة جذرية ، في جميع المجالات ، بما في ذلك المناهج، ونوعية المدربين، وإمكانيات المراكز التدريبية.

القضية الثانية

المواءمة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل

تمثل مواءمة مخرجات النظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل في الدول العربية مطلباً دائماً و بالغ الأهمية في سياق عملية التنمية، ولطالما نادى بذلك منظمات العمل العربي المشترك، وخاصة منظمة العمل العربية.

ولكن هذا المطلب لا يؤخذ في قشرته الظاهرية، وإنما بمضمونه الجوهرى. ومن هنا يصبح المهم ليس مجرد مواءمة مخرجات النظام التعليمي لاحتياجات سوق العمل في حد ذاته، وبالمعنى الضيق، وإنما مواءمة مخرجات نظام التعليم والتدريب (بما فيه التعليم التقنى والتدريب المهني) مع احتياجات التنمية الشاملة و بصورة كلية. ذلك أن الاقتصار على سوق العمل فقط ، يحصر مخرجات نظام التعليم والتدريب فى تلبية حاجات سوق مشوهة أصلاً ، وغير متفقة مع متطلبات التنمية الشاملة .

وفيما يلي نعرض لمظاهر التشوهات في أسواق العمل العربية أولاً، ثم للجوهر المتعلق بتلك التشوهات ثانياً، ما يمكن أن تسهم شبكة معلومات سوق العمل في توفير ما يلزم بشأنها من معلومات.

مظاهر تشوهات أسواق العمل في الدول العربية

من أبرز هذه المظاهر ما يأتي:

1- تعدد أنظمة وقوانين العمل ، دون وجود إطار مشترك للجميع .. ومن ذلك، في جمهورية مصر العربية مثلاً: قانون العاملين المدنيين فى الدولة-القانون الناظم لقطاع الأعمال العام وشركاته القابضة والفرعية- - قانون العمل (فى القطاع الخاص) -القانون الناظم للجمعيات الأهلية- القوانين الناظمة للتعاونيات، مما يتطلب قبل كل شىء رسم سياسة تنموية شاملة يسهم فى تحقيقها كل من جهاز

الخدمة المدنية (أو القطاع الحكومي) و القطاع العام، والخاص، والتعاوني، ومنظمات المجتمع المدني .

2- تعدد نظم الأجور، وفق تعدد نظم العمل المشار إليها آنفا.

3- التفاوتات والتباينات في المستويات الأجرية، والتي لا تتوقف على تباين الأنظمة التشريعية الحاكمة للأجور، فقط، ولكن أيضا على اختلاف نوعية النشاط الاقتصادي : ما بين أنشطة الإنتاج السلعي، وأنشطة الخدمات، وفي داخل كل منها: حيث يرتفع مستوى الأجور عموما في قطاعات الصناعة الاستخراجية، النفطية والمعدنية، عنه في الصناعات التحويلية، كما يزيد مستوى الأجر في قطاعات التشييد والكهرباء عن العديد من القطاعات السلعية الأخرى. وبالمثل، فإن الأجور في القطاعات المدرة للنقد الأجنبي (مثل قناة السويس والسياحة في مصر) ترتفع عن مثيلتها في قطاعات خدمية أخرى، كما يرتفع مستوى الأجور في أنشطة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات عن المستوى العام للأجور في معظم الدول العربية.

كما يقع التفاوت في المستويات الأجرية أيضا حسب اختلاف المواقع الجغرافية، ما بين الريف والحضر، وبين المناطق الحضرية وبعضها البعض..إلخ.

4- عدم توفر شروط العمل اللائق ، وبخاصة:

أ- عدم توفر منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية للعاملين ، بما فى ذلك : التأمينات الصحية والتأمين ضد البطالة ، والمعاشات التقاعدية؛ و عدم رسم سياسة فعالة للتعامل مع مخصصات صناديق التأمين والمعاشات ، لتجنب إهدار أموال المؤمن عليهم .

ب- عدم توفير الخدمات العمالية الضرورية، بالمستوى المناسب، وفي مقدمتها الإسكان العمّالى ، ووسائل الانتقال من وإلى أماكن العمل، وطرق الحماية من أضرار وإصابات المهنة (أنظمة السلامة المهنية) والتعويض العادل عنها، بالإضافة إلى توفير مخصصات مناسبة كبدل لمخاطر المهنة فى بعض الأنشطة وخاصة التعدين، وخاصة مناجم الفحم والحديد .

ج- عدم توفير ظروف العمل المناسبة في كثير من الدول العربية أو في العديد من القطاعات الإنتاجية والأنشطة الاقتصادية، و من ذلك مثلاً: تقديم وجبات مجانية للعاملين-أو بسعر معتدل- ووسائل الانتقال الكريمة من وإلى مكان العمل، كما أشرنا .

5- عدم تخصيص الزيادات المناسبة للأجور والرواتب، بالتناسب مع غلاء الأسعار، مع الأخذ في الاعتبار معدلات زيادة الإنتاجية؛ و يتحقق ذلك عن طريق توفير أسس ومقومات العلاقة المتوازنة بشكل صحيح بين أضلاع مثلث (الأجور والأسعار والإنتاجية).

6- عدم بناء إطار قانوني ومؤسسي مناسب للعلاقة بين أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة وأرباب العمل والعمال) وللتنظيم النقابي، والعلاقات العمالية مع "الإدارة"، بما يكفل حسن التسيير (أو "الحوكمة الرشيدة") مع كفالة التنظيم التشريعي والمؤسسي المناسب للحقوق العمالية المعترف بها، وخاصة الحق في التنظيم النقابي، و الحق في الإضراب والاعتصام، دون إضرار بصالح العمل، و من خلال تفعيل قنوات الحوار المجتمعي المناسبة والإدارة الجيدة للمفاوضات العمالية والمساومة الجماعية.

جوهر التشوهات في سوق العمل

ومن أهم الأبعاد المتعلقة بذلك ما يأتي:

1-اختلال التوزيع القطاعي للعمالة ، انعكاساً لاختلال هيكل الإنتاج ، حيث تتركز معظم العمالة في الأنشطة المتعلقة بالقطاعين الأول والثالث (الزراعة والمناجم من جهة ، والخدمات من جهة أخرى) . وإن فإن إزالة تشوهات النظام الانتاجي هي المقدمة الطبيعية لإزالة التشوهات في سوق العمل .

- 2- اختلال العلاقة التوزيعية بين نصيب العمل من الدخل القومي (مخصص الأجور) ونصيب عوائد حقوق التملك، حيث تستأثر "حقوق التملك" بالشطر الأعظم من الدخل الوطني بشكل عام، مقابل نصيب محدود نسبياً للأجور، برغم دور العمل في تكوين "القيمة المضافة" للاقتصاد القومي.
- 3- استئثار "القطاع غير النظامي" بشطر مؤثر من سوق العمل، يصل إلى حدود أن يكون أكبر مشغّل للعمالة في معظم الدول العربية، حيث يهيمن على نحو 49% من العمالة في مصر مثلاً، حسب بعض التقديرات.

القضية الثالثة

تطبيق البرنامج التنفيذي للعقد العربي للتشغيل

قامت منظمة العمل العربية باعتماد ثمانية أدوات وآليات أساسية على المستويين العربي والقطري، يجب توفير المعلومات الضرورية بشأنها من خلال الإطار العريض لنظام معلومات سوق العمل العربية؛ وتمثلت هذه الأدوات والآليات فيما يلي:

1- الدراسات والمطبوعات والإصدارات :

حيث يفترض أن تعمل منظمة العمل العربية على أن تشمل المطبوعات والإصدارات والدراسات والنشرات التي تصدر عنها، على تحليل معمق للقضايا التي يشتمل عليها العقد العربي للتشغيل.

2- المؤتمرات والندوات وورش العمل :

حيث ينبغي أن تضع منظمة العمل العربية برنامجا متكاملا للندوات وورش العمل المتخصصة، يشتمل على طرح قضايا العقد العربي للتشغيل ومناقشتها والخروج بخطط عمل وتوصيات للسياسات. كما تطرح المنظمة قضايا العقد العربي للتشغيل كمحاور للمؤتمرات التي تعقدها.

3- المشاريع :

تتولى المنظمة إعداد مشاريع تنفيذية محددة، يتم تمويلها من موازاناتها أو من مصادر أخرى، لتنفيذ نشاطات محددة ضمن متطلبات العقد العربي للتشغيل.

4- التدريب وبناء القدرات :

تعقد المنظمة دورات تدريبية على المستويين العربي والقطري حسب الحاجة، لتطوير قدرات مجموعات وفئات معينة مستهدفة ومعنية بقضايا العقد العربي للتشغيل، سواء على مستوى التخطيط ووضع السياسات، أو على مستوى الإجراءات التنفيذية والتطبيق العملي.

5- التنسيق والتعاون مع الجامعة العربية والمنظمات العربية :

تقوم المنظمة بالتنسيق مع الجامعة العربية، و بتفعيل التعاون مع الهيئات والمنظمات العربية المختلفة، حسب مجالات اختصاصها، و وفق متطلبات العقد العربي للتشغيل.

6- تعمل المنظمة على بناء جسور الاتصال والتعاون مع الجهات والمنظمات العربية والإقليمية والدولية ذات الصلة (منظمة العمل الدولية - الاسكوا - البنك الإسلامي للتنمية ... الخ) لتنفيذ برامج ومشاريع محددة حسب مجالات اختصاصها وبما يتفق وأهدافها وينسجم مع متطلبات العقد العربي للتشغيل.

7- التوعية والإعلام : تتولى المنظمة القيام بأنشطة إعلامية وإرشادية مختلفة للتعريف بالعقد العربي للتشغيل، والترويج لمكوناته، وتوفير المعلومات والبيانات ذات الصلة.

8- المتابعة والتقييم ورصد التطورات :

تصدر المنظمة تقارير دورية لمتابعة وتقييم التطورات التي تحدث في الأقطار العربية تحقيقاً لأهداف ومتطلبات العقد العربي للتشغيل، وعلى وجه الخصوص ما يتصل بسوق العمل العربي والتحول والتطورات المستجدة. ونعالج هذه النقطة، لأهميتها البالغة كقضية محورية في السياق الراهن، وذلك في فقرة مستقلة، على النحو الآتي.

القضية الرابعة

متابعة تنفيذ العقد العربي للتشغيل

من بين أبرز الجوانب المتصلة بأهمية معلومات سوق العمل بالنسبة للعقد العربي للتشغيل، قضية متابعة التنفيذ، حيث يلزم بناء علاقة عضوية وديناميكية بين شبكة معلومات سوق العمل ومنظومة المتابعة.

وفيما يلي نشير، بدايةً، إلى ما يتصل بذلك من قرارات مؤتمر العمل العربي، نظرا لدورها كمرجعية رئيسية لمجال التشغيل وقضايا سوق العمل للدول الأعضاء في منظمة العمل العربية.

لقد تضمنت قرارات مؤتمر العمل العربي في دورته رقم 39 بالقاهرة بخصوص (تقرير المتابعة حول التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل) أنه برغم استمرار الأوضاع العربية الجديدة من ديسمبر / كانون الأول 2010 وحتى الآن وما ساد العديد من الأفطار العربية من مطالب واحتجاجات شاملة ارتكزت في أغلبها وخاصة في بداية تحركاتها على أوضاع التشغيل المتردية والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية الصعبة نتيجة ارتفاع أعداد العاطلين عن العمل وتدني الأجور وإنعدام الحماية الاجتماعية وتعويض البطالة في غالبية البلاد العربية - رغم كل هذه الأوضاع التي أدت إلى تغيير بعض النظم السياسية، إلا أن الاستجابة لتقرير مؤتمر العمل العربي رقم 38 مازال دون الطموح للأسباب التالية :

أ- عدم الرد من جانب العديد من الدول العربية على تقرير المتابعة بهذا الشأن رغم التأكيدات المستمرة.

ب- ندرة المعلومات المطلوبة عن البيانات التي تضمنها التقرير رغم أهميتها كونها تعطى مؤشرات هامة على مدى التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل.

ج- عدم ورود أى ردّ من منظمات العمال حول التقرير .

د- ورود إجابتين فقط من منظمات أصحاب الأعمال لكل من البحرين والعراق.

ولقد قام مكتب العمل العربي بدراسة الردود التي وصلتته وتم تضمينها تقرير المتابعة السنوى.

وفيما يلي نقدم قراءة تحليلية للردود التي وصلت من الدول العربية، في إطار متابعة التنفيذ، حيث تكشف أهمية ملاحقة شبكة معلومات سوق العمل لجوانب النقص وتغطيتها بصفة مستمرة.

من دراسة الردود الآتية من وزارات العمل وما يناظرها في الدول العربية، يتبين الآتى حول الجهود المبذولة من الدول العربية لتحقيق أهداف العقد العربي للتشغيل :

أولا

نطاق الردود

يلاحظ أن هذه الردود اكتفت بإيراد المتوافر لدى الأجهزة الحكومية وغيرها من بيانات حول جوانب مختلفة من قضية التشغيل ، دون حرص على ربط هذه البيانات بموضوعها الأساسى وهو مدى التقدم في إنجاز أهداف العقد العربي للتشغيل .

ومن هنا يجب البعد عن الصياغات والعبارات ذات الطابع العام أو الوصفى والبلاغى والإنشائى ، وتزويد مكتب العمل العربي ببيانات دقيقة مستتدة إلى

قياسات لنسب الإنجاز الكمي، لاسيما فيما يتعلق بالأهداف ذات الصبغة الكمية ، وخاصة هدف خفض معدل البطالة إلى النصف، وخفض نسبة الفقراء إلى النصف، ورفع نسبة الملحقين بالتعليم والتدريب المهني إلى 50% من إجمالي الملحقين بالتعليم العام.

وفى هذا المجال نقترح ما يلى :

- 1- أن تضع منظمة العمل العربية معايير كمية أكثر تحديداً لتحقيق كل هدف خلال فترة السنوات العشر للعقد، مثل خفض البطالة بنسبة 5% سنوياً، وكذلك الحال بالنسبة لهدف خفض معدلات الفقر، ورفع معدل الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والفنى بنسبة 5% سنوياً خلال فترة العقد .
- 2- أن يقوم مكتب العمل العربى بجهد أكثر إيجابية للتحقق من مدى التقدم المنجز فى مجال العقد العربى للتشغيل، وذلك من خلال القيام بزيارات ميدانية للدول العربية التى اعتمدت وثيقة العقد بصفة رسمية، من أجل الوقوف على حقيقة المنجز، على الطبيعة، من خلال العمل الوثيق مع أطراف الانتاج الثلاثة فى كل دولة على حده.
- 3- يلاحظ أن أعلى معدل للردود وصل من الجهات الحكومية ، ووزارات العمل والشئون الاجتماعية تحديداً، دون وصول ردود تقريبا من نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل . وإن ردود الجهات الحكومية فى عدد من الدول العربية لم تتضمن بيانات حول بعض أهداف العقد ، وخاصة الهدف الثالث والرابع والخامس (خفض الفقر، وتنقلية العمالة، و زيادة نسبة الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني التقنى). ولذا يجب العمل على أن تتضمن تقارير الجهات المذكورة متابعة تنفيذ كل أهداف العقد .
- 4- ضرورة بذل الجهد من جانب منظمة العمل العربية لحث كل الدول العربية على تقديم تقاريرها الدورية المستكملة ، إذ لم يزد عدد الدول التى بعثت ردودها فى عام 2011 و 2012 عن عشر دول - أي نحو نصف عدد أعضاء جامعة الدول العربية.

ثانيا

صعوبات تحقيق أهداف العقد العربى للتشغيل، وحلول مقترحة.

من واقع تحليل التقارير الواردة من الدول العربية ومقارنتها بالواقع الفعلى، يتبين وجود عدة صعوبات، نردها ونضع قرين كل منها ما يلزم لمواجهتها:

1- عدم توفر التزام سياسى على أعلى مستوى فى كل دولة عربية على حدة، بشأن تحقيق أهداف العقد العربى للتشغيل . ونرى أن يتم حث الدول العربية على أن يصدر تشريع قانونى ملزم فى كل دولة عربية من البرلمان المختص ، باعتماد وثيقة العقد العربى للتشغيل ، بالتوافق مع قرار القمة الاقتصادية والتنمية والاجتماعية بالكويت لعام 2009 - وألا يكون اعتماد العقد العربى للتشغيل إجراء إدارياً منوطاً بوزارة معينة أو جهاز حكومى بعينه.

2- عدم وجود مخصص مالى محدد ومناسب فى الموازنات العامة للدول العربية المعنية لتحقيق متطلبات العقد العربى للتشغيل، وخاصة بناء نظام وطنى لمعلومات التشغيل .. ولذا يجب وضع موازنات مالية مناسبة لهذا الغرض .

3- عدم وجود جهاز فنى على مستوى عال من الكفاءة فى كل دولة عربية على حدة ، يكون مسئولاً عن متابعة تنفيذ أهداف العقد العربى للتشغيل، وخاصة لبناء نظام معلومات وطنى حول سوق العمل . ولذا نقترح تأسيس مثل هذا الجهاز فى الدول العربية وتحقيق الربط بينه وبين مكتب العمل العربى .

4- عدم وجود ذكر للعقد العربى للتشغيل فى وثائق الاستراتيجيات التنموية والخطط الاقتصادية والاجتماعية فى الدول العربية . وفي هذا الصدد، يجب إدماج أهداف العقد فى الاستراتيجيات والخطط التنموية ، وتحويلها إلى مهام محددة واجبة التنفيذ خلال فترة زمنية محددة، هى فترة العقد العربى للتشغيل (2010-2020) .

ثالثا

تصورات مستقبلية

- متطلبات تحقيق أهداف العقد العربى للتشغيل خلال الفترة المتبقية من العقد :
- 1- ضرورة توفر التزام سياسى على أعلى مستوى فى الدولة بهدف خفض البطالة، بحيث يعبر عن إرادة حقيقية وذات طابع توافقى بين القوى السياسية والاجتماعية الفاعلة .
 - 2- التنسيق الحقيقى من أجل بناء (وحدة الفكر والعمل) بين كافة الأجهزة الحكومية ، إذ ليست مسئولية تنفيذ العقد مسئولية وزارة وحيدة أو جهاز حكومى وحيد ، بل هى مسئولية كل الوزارات والأجهزة الحكومية .
 - 3- تغيير النموذج التنموى المتبع ، بهدف تبنى تكنولوجيات مكثفة للعمالة - العمالة القائمة على المعرفة فى المحل الأول بقدر الإمكان- ووضع خطة وطنية لتشجيع المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة مع ربطها بالمشروعات الكبرى العاملة فى الحقول الصناعية والتكنولوجية الكبرى .
 - 4- تغيير نظام التعليم بالاتجاه نحو مزيد من الاهتمام بالجانب المرتبط بعملية التنمية الشاملة، ومواءمة مخرجاته مع متطلبات هذه العملية .
 - 5- معالجة مشكلات التسرب التعليمى، و ظاهرة "أطفال الشوارع"، لسد منابع البطالة فى المجتمع، فى بعض أهم جوانبها .
 - 6- تشجيع منظمات المجتمع المدنى للقيام بدورها الأهلى والتطوعى والتنموى الحقيقى.
 - 7- تعزيز مفهوم "المسئولية الاجتماعية للشركات" Corporate Social Responsibility أى التوجه الاجتماعى للقطاع الخاص نحو المشاركة الحقيقية فى حل مشكلات المحيط الاجتماعى بالمعنى الواسع.

- 8- بناء حوار مجتمعي حقيقى بين أطراف الإنتاج الثلاثة برعاية القيادة السياسية العليا فى الدولة، لجعل عملية دعم التشغيل والحد من البطالة هدفاً وطنياً مشتركاً يتعين تحقيقه مهما كانت الصعاب .
- 9- وضع الأسس اللازمة لبناء منظومة متجانسة للعمل والأجور، والقضاء على أشكال التفاوت بين المستويات الأجرية والنظم الأجرية المتعددة، سعياً إلى إقامة علاقة توازن بين الأوضاع الثلاثة: الأجور والأسعار والإنتاجية. وليكن ذلك من خلال الربط المزمّن الممنهج بين التغير فى الأجر و التغير فى كل من معدل التضخم السعري ومعدل نموّ الإنتاجية عبر الزمن.