

التنظيم القانوني لمكاتب التشغيل العمومية والخاصة وتفعيل دورها في توظيف الوظيف وتيسير تنقل العمالة العربية

أضحت قضايا التشغيل متصدرة لخطط التنمية في أغلب الدول العربية بهدف خلق فرص عمل جديدة تساهم في الحد من مشكلة البطالة والتي كانت تتراوح نسبتها حتى نهاية عام 2010 نسبة 14,5% تقريباً ما لبثت أن تزايدت مع أحداث الثورات العربية في عام 2011 وما بعدها حتى وصلت لأكثر من 18% في بعض هذه البلدان مما جعل الأمر أكثر صعوبة ويتطلب تفعيل الجهود التنموية وتعبئة الموارد والإستثمارات لرفع قدرة هذه الإقتصادات علي خلق هذه الفرص الجديدة للعمل وبخاصة أننا منذ عام 2010 وحتى نهاية عام 2020 نعيش العقد العربي للتشغيل .

وتعد عملية تنمية الموارد البشرية من أصعب العمليات والمهام التي تقوم بها أي دولة فهي تتعلق بأغلي ما تملكه الدولة من مورد وهو الإنسان ولأن العمالة المدربة والمؤهلة تأهيلاً جيداً هي من تقوم بإنجاز خطط التنمية الإقتصادية وتحقق معدلات النمو المرتفعة وترفع مستوي معيشة دخل الأفراد .

ويأتي حرص الدول علي تنمية وتطوير مواردها البشرية من خلال دعم وتطوير مختلف العناصر المرتبطة بالتدريب ودراسة المتغيرات والمستحدثات بشكل متواصل بما يكفل تطوير العمل في مختلف مواقع التدريب ويزيد من كفاءته ويحقق استيعاب التكنولوجيا المتطورة وتلبية احتياجات سوق العمل من المهن والحرف والمهارات اللازمة .

ولما كان التخطيط الجيد لمكاتب التشغيل بنوعها العام والخاص وتحديد شكلها واختصاصاتها وتفاعلها المستمر مع المتغيرات بما يؤدي لتطورها الدائم وفقاً للمستجدات الحديثة يتضمن وضع تنظيم قانوني يضمن لها أسباب عناصر النجاح وتحقق الأهداف المرجوة منها ويحدد حقوق هذه المكاتب والتزاماته وكذلك حقوق والتزامات المتعاملين معه ويضمن

الإشراف الدقيق من جانب الدول ويتلافي المشاكل التي تظهر في حالة عدم وجود مثل هذا التنظيم وسوف نقوم في هذه الورقة بتقسيم التنظيم القانوني لمكاتب التشغيل إلي قسمين علي النحو الآتي :

القسم الأول : التنظيم القانوني للمكاتب التشغيل العمومية واختصاصاتها.

القسم الثاني : التنظيم القانوني للمكاتب التشغيل الخاصة واختصاصاتها.

القسم الأول : التنظيم القانوني لمكاتب التشغيل العمومية واختصاصاتها :

أولاً : التنظيم القانوني لكاتب التشغيل العمومية :

هذه المكاتب تكون تابعة للوزارة المختصة بالعمل وتقع ضمن الهيكل الإداري لها ويغلب علي هذه المكاتب الطابع البيروقراطي وتتأثر كثيراً بالتعقيدات الإدارية وحسب التنظيم القانوني لها فهي تتواجد في جميع المناطق المأهولة بالسكان في كل المحافظات أو الولايات التابعة للدولة وتتبع هذه المكاتب الرئاسة العامة لها بالوزارة وحسب هذا التنظيم تتكون هذه المكاتب من رئيس للمكتب وعدد من العاملين المعاونين للقيام بالأعمال والإختصاصات المحددة وفق نماذج يتم العمل بها وفق أحكام القانون .

والواقع أن هذا التنظيم وعدم المرونة في التعامل قد أدي إلي تراجع هذه المكاتب وتقليص دورها بشكل كبير في ضوء ظهور وكالات الإستخدام الخاصة [مكاتب التشغيل الخاصة] والتي لديها من الإمكانيات المادية والتكنولوجية والقدرة علي التطور والمرونة بما أدي إلي ضعف دور هذه المكاتب .

ثانياً : اختصاصات مكاتب التشغيل العمومية :

تتعدد اختصاصات مكاتب التشغيل العمومية وذلك علي النحو الآتي :

1. تعتبر هذه المكاتب مكاتب توظيف مجانية وتتلقى رغبات طالبي العمل من مختلف المهن والوظائف وكذلك رغبات أصحاب الأعمال من طالبي العمالة وتعمل علي تلبية تلك الطلبات .
 2. تعمل هذه المكاتب علي تصنيف العمالة حسب المهن والتخصصات وأماكن الإقامة ودرجة اتفاق المهن أو الحرفة .
 3. المساعدة في احصائيات سوق العمل الوطني .
 4. قيد المتعطلين عن العمل وحصرهم وتصنيفهم .
 5. متابعة شئون العمال المتحقين بالأعمال والوظائف المختلفة وتلقي شكاوهم ومحاولة حلها مع اصحاب الأعمال والعكس .
 6. تلقي البيانات من اصحاب الأعمال بشكل دوري عن مشروعاتهم بما يضمن التحديث المستمر لها وما يمكن أن يطرأ عليها من توسعات وما عسي أن تحتاجه من عمالة جديدة .
- وتكون هذه الإختصاصات جميعها علي نماذج تعدها الوزارة المختصة وطبقاً لأحكام القانون .

ثالثاً : كيفية تفعيل دور مكاتب التشغيل العمومية :

- يعتبر دور مكاتب التشغيل فإن لمكاتب التشغيل العامة دوراً محورياً في إعادة الثقة للشخص الباحث عن عمل خاصة في ظل ما تقتضيه المرحلة الحالية من توفر إمكانيات مادية فنية وبشرية لإنجاح ذلك .
- لذا فإن تطوير أداء هذه المكاتب وتعزيز مساهمتها في الحد من البطالة وآثارها السلبية علي الباحث عن عمل خاصة ممن يواجهون صعوبات تستوجب توفير إمكانية معينة تتمحور خاصة حول :
- تطوير التنظيم الهيكلي لمكاتب التشغيل العامة وإعطاء وظيفة التوجيه والإرشاد الإهتمام اللازم .

- النهوض بالموارد البشرية العاملة في مجال خدمات التشغيل العامة واعتماد التدريب المستمر كقاعدة اساسية لرفع كفاءتهم المهنية
- إعطاء البعد المحلي العناية التي يستحقها واشتراك مكونات المجتمع المدني في بلورة برامج تتلاءم والنسيج الإقتصادي المحلي وخصوصيات الفئات المستهدفة بالتبني والتوجيه والإدماج المهني .

ولعل ما يميز المرحلة الحالية لنشاط إدارات التشغيل الخاصة في العديد من الدول هو اعتمادها واستتبابها لطرق ومناهج معالجة تأخذ بعين الإعتبار محيطها الإقتصادي والإجتماعي وثرواتها البشرية وإمكانياتها المادية ، علي أن هذه المعالجة رغم اختلاف أساليبها فإنها تأخذ طابعاً موحداً يتمثل فيما توفره هذه الإدارات من خدمات خاصة لتوجيه الباحثين عن عمل بصفة فردية أو جماعية ، ولبلوغ هذه الغاية يشكل التوجيه المهني للباحثين عن عمل حلقة أساسية في دور مكاتب التشغيل في المرحلة الراهنة ، حيث تتمثل أهم الخطوات المعتمدة في هذا المجال فيما يلي :

تنظيم أنشطة توعية فردية تتمثل في محادثة مع الباحث عن العمل أو التوجيه وتشخيص طلبه وتحديد الخدمة المطلوبة وذلك وفق المعلومات الذاتية التي يقدمها الشخص المعني [المستوي التعليمي ، الشهادات] وميوله وقدراته ، ويتم خلال هذه الأنشطة تمكينه من المعلومات الضرورية والمتوفرة حول سوق العمل وما توفره مختلف آليات وبرامج النهوض بالتشغيل وجهاز التدريب المهني من إمكانيات تأهيل أو إعادة تأهيل .

كما أن تفعيل دور هذه المكاتب يتطلب تعديلات وتغييرات في قوانين العمل الموجودة حالياً بما يسمح بمزيد من الحرية والمرونة لهذه المكاتب وبمراعاة البيئة المحلية التي تتواجد بها وذلك كالاتي :

1. العمل علي ربط مكاتب العمل بمكاتب التأهيل والتوجبة المهني لدورها الكبير في صقل مهارات طالبي العمل ولأن الأولي لديها من الإحصائيات عن الوظائف المتاحة والمطلوبة بما يعمل علي تطوير منظومة التأهيل والتوجيه المهني بما يؤدي للتكامل بينهما .

2. جعل منظومة معلومات سوق العمل أولية في نشاط هذه المكاتب لما لها من دور كبير .

3. تقديم صورة محسنة لمجتمع العمل والمهن المختلفة بالإشتراك مع أجهزة الدولة الأخرى .

4. إبرام بروتوكولات واتفاقات مع الشركات والمصانع لتدريب بعض راغبي وطالبي العمل و إتاحة الفرصة لهؤلاء لإختيار الأكفاء لتشغيلهم لديهم .

وأخيراً يجب من خلال وزارات العمل بالدول العربية تبادل معلومات سوق العمل وإعطاء الأولوية للعامل العربي في شغل الوظائف في الدول العربية ويمكن من خلال تبادل المعلومات وتحديد فرص العمل المتاحة في الدول المختلفة تدريب وتأهيل الباحثين عن فرص العمل كي يكونوا جديرين بهذه الوظائف .

تنظيم أنشطة توعية جماعية تستهدف فئات متجانسة من الأفراد من الباحثين عن عمل وتهدف هذه الأنشطة إلي تقديم المعلومة المطلوبة وفق حاجة المجموعة وإتاحة الفرص لها لتبادل وجهات النظر فيما بينها مما يسهل لها بلورة مشاريعها المهنية المستقبلية .

ويتم خلال عملية التوجيه المهني اعتماد مجموعة من الآليات المتمثلة بشكل خاص في الإختبارات النفسية والتقنية والمقابلات والبيانات المهنية وذلك لمعرفة الجوانب النفسية والشخصية الإجتماعية للباحثين .

- الإستعدادات الخاصة للفرد .

- الميول والقدرات والصفات والقيم الشخصية .
- الخيارات والتطلعات.
- درجة الذكاء .
- مدى القدرة علي الإنسجام في موطن العمل أو التدريب المهني .
- مدى القدرة علي اتخاذ القرار .

تنظيم أنشطة في تقنيات البحث عن العمل تنظم لتمكينهم من إبراز كفاءاتهم وقدراتهم وذلك خلال إمامهم بمجموعة من التقنيات التي تيسر إدماجهم في سوق العمل ومن بين هذه التقنيات إعداد السيرة الذاتية والإجابة عن عروض العمل وحضور المقابلات لغايات التعيين .

النهوض بالتشغيل :

أصبحت الإستراتيجيات الحديثة للدول تعتمد في جزء كبير منها علي استغلال القدرات المحلية للنهوض بالتشغيل من خلال إشراك كافة الجهات النشطة في هذا المجال والشركاء الإجتماعيين لوضع الخطط الخاصة بالتشغيل .

ورغم اختلاف الوسائل المستخدمة بين دولة وأخري باختلاف إمكانياتها ومواردها وتوجهاتها السياسية والإجتماعية والإقتصادية فإن معظم السياسات تعطي أكثر فأكثر أهمية للبعض المحلي وبصفة خاصة لدور الهياكل الإدارية والمؤسسات والمساندة بمختلف تخصصاتها في التخطيط ووضع برامج النهوض بالتشغيل .

ويذكر في هذا المجال علي سبيل المثال أن دول الإتحاد الأوروبي قد أقرت اتفاقية لوضع استراتيجية أوروبية موحدة لتشغيل ترتكز أساساً علي المساهمة المباشرة والفعالة للجهات الرسمية والأهلية ، وحيث تم تنفيذ العديد من المبادرات الهادفة إلي تكريس البعد المحلي في سياسة النهوض بالتشغل

تتمثل في توفير الظروف الملائمة لإستقطاب أنشطة متعددة ومشغلة لليد العاملة كالتجارة والصناعات التقليدية وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة .

القسم الثاني : التنظيم القانوني لمكاتب التشغيل الخاصة :

كانت الدول تتبنى مبدأ احتكار السلطة العامة للتوظيف وتؤكد ذلك من خلال توقيع كثير من الدول علي الإتفاقية رقم 88 لسنة 1948 وتم إنشاء مكاتب العمل بتلك البلدان ونتيجة للمنافسة الدولية حالياً والتي يعمل في ظلها القطاعين الإنتاجي والخدمي واحتياجها لعماله ذات مؤهلات متميزة وفي ضوء بطء أجهزة التدريب في توفير تلك العمالة أو عدم قدرتها أصبحت وكالات الإستخدام الخاصة واقعاً نعيشه ويلبي احتياجات سوق العمل ويلاحظ المتتبع لقضايا العمل منذ بداية هذا القرن ان تطورات عديدة قد طرأت علي الإستخدام كمفهوم اقتصادي واجتماعي وعلي الأدوات والظروف والعوامل المعنية بتوازن سوق العمل ومنها إدارات الإستخدام . فإحتكار السلطة العامة لمبدأ التوظيف كان بهدف وقف الإتجار بفرص العمل من قبل الوسطاء وموردي العمل الذين نشطوا في وقت مبكر من القرن الماضي فتم إنشاء مكاتب العمل الحكومية لتقديم خدماتها مجاناً للجماهير وأبرزت التقلبات الإقتصادية والاجتماعية الدور الهام لهذه المكاتب وصدرت عدة اتفاقيات دولية وعربية في هذا الشأن وتؤكد مبدأ احتكار السلطة العامة لمبدأ التوظيف من خلال معايير العمل الدولية وإعلاناتها المتعاقبة منذ عام 1919م وما نصت عليه الاتفاقية رقم (1) من ضرورة اتخاذ تدابير عامة ترمي إلى حظر إقامة مكاتب توظيف بالأجر أو منشآت توظيف تجارية .

وجاءت الاتفاقية رقم (34) والتوصية رقم (42) لسنة 1933 بشأن مكاتب التوظيف أكثر مرونة من السابقة وأعطت مهلة ثلاث سنوات لإزالة المكاتب الخاصة تجنباً لحدوث اختلالات في التشغيل ببعض المهن في بعض التخصصات، واعترفت التوصية رقم (42) بالأهمية التي تمثلها المكاتب

المتخصصة في بعض المهن وشجعت إدارات الاستخدام الحكومية أن تحذو حذوها .

وفي عام 1948 أكدت منظمة العمل الدولية مبدأ احتكار السلطة العامة لمبدأ التوظيف وذلك فيما تضمنته الاتفاقية رقم (88) والتوصية رقم 83 بشأن تنظيم إدارات التوظيف وأهمية قيام شبكة من مكاتب التوظيف المحلية والإقليمية تحت إشراف السلطة العامة .

وفي عام 1949 صدرت الاتفاقية رقم 96 بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر والتي تضمنت ثلاث أجزاء.. الجزء الأول يتعرض لمبادئ عامة لتعريف هذه الوكالات وضرورة قيام كل دولة بتحديد موقعها من الأجزاء الواردة بالاتفاقية. والجزء الثاني الخاص بالإلغاء التدريجي لوكالات خدمات التوظيف بأجر والتي تدار بغرض الربح وتنظيم الوكالات الأخرى. والجزء الثالث المتعلق بتنظيم وكالات خدمات التوظيف بأجر. وبالرغم من هذا فقد اختارت 29 بلداً - من ضمنها مصر - الأحكام المؤيدة لاحتكار التوظيف من بين 41 بلداً صدقت على الاتفاقية .

ونظراً لتزايد أهمية دور وكالات الاستخدام الخاصة في سير أسواق العمل، فقد قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إدراج هذا الموضوع لمناقشته في أعمال الدورة الحادية والثمانين لمؤتمر العمل الدولي في عام 1994، حيث تناولت وثيقة مكتب العمل الدولي أشكال ووظائف هذه الوكالات، وذلك على النحو التالي :

أشكال واختصاصات مكاتب التشغيل الخاصة(وكالات الاستخدام الخاصة)

1. مكاتب التوظيف بأجر :

هي الشكل الأكثر شيوعاً للوكالات وتعمل كوسيط بين عرض العمل والطلب عليه ومن ثم فإنها لا توقع عقود عمل وتحصل هذه الوكالات على أجر مقابل خدماتها من صاحب العمل ما لم تكن تمول من إعانات، ويمكن لهذه

الوكالات أن تتخصص في سوق مهن محددة أو أن تتركز في منطقة محددة أو أن تسعى لخدمة جمهور محدد من العمال، وعلى هذه الوكالات أن تحصل على ترخيص بالاستغلال (أو موافقة) وأن تجدد كل سنة وأن تحصل على موافقة على فئات المصروفات والرسوم التي تتقاضاها من عملائها وأن تمتنع عن مطالبة طالب العمل بأي أجر .

2. وكالات الاستخدام في الخارج :

وتتخصص هذه الوكالات في اختيار وتعبئة العمال الوطنيين لوظائف في بلدان أجنبية ومهمتها هي النقاط ونقل عروض الاستخدام وضمان متابعة حماية العمال المستخدمين الذين قامت هي بتعبئتهم . وتعمل هذه الوكالات كمندوبة عن أصحاب العمل الأجانب ومن ثم فإنها مخولة بهذه الصفة في توقيع عقود عمل، ولا تطالب العمال إلا بمصاريف إعداد ملفات المرشحين .

3. وكالات تعبئة وتوظيف الأجانب :

هذه الوكالات هي المقابل للوكالات السابقة ، وتتولى اختيار وتعبئة العمال الأجانب الذين يفتقر إليهم السوق الوطني لحساب أصحاب العمل الوطنية. وفي بعض البلدان يخضع تعيين الأجانب لترخيص مسبق من وزارة العمل وذلك لمراقبة إجمالي تدفق الوافدين .

4. وكالات الاستخدام المؤقت :

تشكل هذه الوكالات اليوم أهم مجموعة من وكالات الاستخدام الخاصة سواء من حيث رقم أعمالهم أو من حيث كثافة المكاتب والفروع. والعلاقة التي تقوم بين العامل ووكالات الاستخدام المؤقت والمنشأة المستخدمة هي علاقة ثلاثية تحوي نوعين من العقود: عقد عمل لمدة محددة بين وكالات الاستخدام المؤقت والعامل، وعقد مهنة يربط الوكالة بالمنشأة .

وهكذا تبدو الوكالة من الناحية القانونية صاحبة عمل بالنسبة للعامل وتتحمل أغلبية مسؤولياته، أما المسؤوليات الأخرى وخاصة فيما يتعلق بالمعدات والإشراف والأمن تتولاها المنشأة المستخدمة، وهناك تشريعات كما في ألمانيا وهولندا تحظر عمل وكالات الاستخدام المؤقت في بعض القطاعات المعرضة للتجاوزات مثل البناء وتشريعات أخرى تقترح لها العمل في قطاعات نشاط محددة بدقة كما في اليابان مثلاً. حيث يحدد القانون المهن التي يمكن أن تمثل سوقاً لوكالات الاستخدام المؤقت وكذلك تقديم برامج تدريب أو إعادة تدريب قصيرة للعمال الموجهين إلى وظائف محددة بهدف جعلهم صالحين على الفور لأداء مهمتهم، وتقوم هذه الوكالات أيضاً باختبار القدرة المهنية للمرشحين على أداء المهام لتوجيههم للوظائف أو التدريبات المناسبة. وحين يسمح القانون فإن هذه الوكالات تتولى بنفسها لحساب المنشآت إدارة جوانب بأسرها من نشاطها الهامشي مثل خدمات السعاة أو الصيانة أو الحراسة .

5. وكالات تأجير الأيدي العاملة :

تتجه هذه الوكالات بوجه خاص إلى المنشآت الصغيرة، ويتمثل دورها في تحرير هذه المنشآت من كل القيود المرتبطة بإدارة عمالها وتصبح هذه الوكالات في مواجهة العمال صاحبة عملهم القانونية وفي مواجهة المنشأة مؤجرة لهؤلاء العاملين ومن الواضح أن هذا النوع من الوكالات لا يمكن أن يعمل إلا إذا كان قانون العمل الساري لا يحظر عقود تأجير الأيدي العاملة دون تحديد زمني .

6. وكالات البحث عن الكوادر واختيارهم :

وتتخصص هذه الوكالات في البحث عن المواهب النادرة كشغل مناصب ذات أهمية إستراتيجية لحساب أصحاب العمل المتعاملين معها وتتم مكافأة الوكالة حسب الوقت المخصص للبحث أو حسب النتيجة بنسبة مئوية من

الأجر السنوي للمرشح، ومن الناحية القانونية تعمل الوكالة كموردة للخدمات إلى صاحب العمل، وتتمثل هذه الخدمات في البحث والاختيار والتفاوض السابق لتعيين المرشح .

7. وكالات المساعدة على إعادة الدمج المهني :

وتتخصص هذه الوكالات في المساعدة على إعادة الاندماج المهني للكوادر والعمال من كل المؤهلات الذين سُرحوا أو يهددهم التسريح نتيجة التقشف أو إعادة الهيكلة الصناعية أو تقادم الكفاءات الفردية. وعملية إعادة الدمج المهني تقوم بالمساعدة في التشخيص المهني وفي تقييم الكادر أو العامل لكفاءته الخاصة ومعرفة السوق واختيار التدريب أو مهنة جديدة ، ولا يضمن العقد الذي يُبرم بين الوكالة والمنشأة المسرحة بتوظيف الشخص المسرح في عمل جديد ، ولكن عملية إعادة الدمج المهني هي خدمة تقدم من صاحب العمل للعامل المسرح بجانب تعويضات الفصل .

8. معاهد التدريب والتوظيف :

وفيهما يقوم عدد من معاهد التدريب بتقديم خدمة تكميلية لخريجيه وهي البحث عن عمل لهم وتوظيفهم وأحياناً ما تكون مكاتب التوظيف هي التي تمد أنشطتها في التدريب نظراً للقدرة الواضحة في بعض التخصصات لتلبي احتياجات أصحاب العمل المتعاملين معها .

ونخلص من العرض السابق لنماذج مكاتب الاستخدام الخاصة ليست جامعة ولا نهائية والحدود التي تصل بين مختلف أنواعها هشة ودقيقة والتميز بينهم صعب ولكنها في المجموع شركات لها هوية قانونية خاصة بها وموجودة في أسواق العمل .

• أسباب نمو وكالات الاستخدام الخاصة :

أسباب نمو هذه الوكالات كثيرة ومتعددة ومن الممكن تحديد أربعة عشر عاملاً يرجع إليهم سبب التطور الدائم لوكالات الاستخدام الخاصة ، وفيما يلي استعراض سريع لأهم هذه الأسباب :

مطلب المرونة :

ويقصد بالمرونة قدرة وحدات الإنتاج على الرد السريع على آثار تحول التقنية الذي يؤدي إلى إنتاجية أعلى للمعدات الصناعية .

التغيرات في هيكل المؤهلات :

سوق العمل في اقتصاد يمر بمرحلة تحول هو سوق عصبي يرفض بطء جهاز التدريب في توفير المؤهلات المطلوبة، ومن هنا اكتسبت الوكالات الخاصة شهرة في الاستجابة السريعة للسوق العصبي فهي تسهل البحث عن العاملين القادرين وتوفير التخصصات اللازمة في فترة الانتظار، وتقدم مشورتها للمنشآت والأفراد عن وسائل تكييف عرضهم أو طلبهم مع خصائص الوضع في السوق .

تخفيض تكاليف الإنتاج :

في ظل المنافسة الدولية تضطر المنشآت إلى تركيز جهودها على هدفها الإنتاجي الأساسي وإحالة الأنشطة التكميلية غير الأساسية إلى متعاملين من الباطن ويبدو إنتاج الأنشطة الهامشية للمنشآت المتعاملة من الباطن أقل تكلفة لسببين :

أولهما: أن هذه الأنشطة يتولاها متخصصين ، وبالتالي تتمتع بمستويات إنتاجية مرتفعة .

ثانيهما: أن حجم النشاط من الباطن يمكن بسهولة أن يتكيف مع احتياجات الظروف الخاصة بالمنشأة .

تخفيض تكلفة العمل :

تستطيع مكاتب التوظيف بأجر تقديم الأيدي العاملة في الوقت الذي تكون مطلوبة فيه فقط ومن ثم تساعد المنشأة في القضاء على تكلفة الاستخدام غير الكامل للعاملين الدائمين ، وتسمح بعض الوكالات بتخفيض تكاليف العمل المباشرة بغرض إمكانية دفع أجور أقل للعمال الذين يعبئون من خلالها مستفيدة من الفوارق في الأجور بين البلدان المجاورة .

التغيرات في أنماط تنظيم المنشآت :

أدت أشكال التنظيم الجديدة التي ألغت الهيكل الوظيفي الهرمي ومستويات الإشراف الوسطية إلى أن تجعل من الإنسان مورداً يستحق معاملة فردية واستثمار في التدريب وحلت إدارات الموارد البشرية محل مكاتب شئون العاملين أو مكاتب العلاقات المهنية وبدأت التحول نحو أساليب أكثر تطوراً لإدارة البشر وقد كسبت وكالات الاستخدام الخاصة من هذا التطور وأقامت علاقات مع إدارات الموارد البشرية هذه واستطاعت بذلك أن تشكل شبكة من الاتصالات المنتظمة .

مراجعة دور الدولة :

دفع عجز بعض الدول عن حل مشاكل المجتمع إلى إعادة توجيه تصرفاتها وتقنين نطاق اختصاصاتها وقصرها على المجالات التي لا نزاع فيها متخلين بالتدرج عن الاختصاصات التي تتنافس فيها الدولة مع القطاع الخاص .

آثار الانتشار :

تزداد أعداد الشركات المتعددة الجنسية مع تمايز المهن وتأكيد ذاتها وتقييم مكاتب جديدة في أسواق جديدة وهجرة شركات الإنتاج في البلدان الصناعية لأسواق جديدة يجلب فيها بعض مورديها المعتادين وخاصة وكالات الاستخدام الخاصة .

تأثير برامج التكيف الهيكلي :

تدفع برامج التكيف الهيكلي التي يتبعها عدد متزايد من البلدان النامية إلى مراجعة العمل العام وتوسيع المساحات المتروكة للمبادرة الخاصة وتخفيض حجم نفقات الدولة وتتضمن أساليب هذه المراجعة العميقة للسياسات وأنماط الإدارة العامة التخلي من كثير من الاحتكارات ومنها احتكار التوظيف .

زيادة البطالة :

تمثل وكالات الاستخدام الخاصة بالنسبة لجماهير الوافدين الجدد إلى سوق العمل والذين يتهدد عدد كبير منهم خطر عدم القدرة على الاندماج فيه ملجأً إضافياً وأملاً جديداً في الحصول على وظيفة وأياً كان مستوى البلدان فإن وضع البطالة يدفع عدد كبير من طالبي الاستخدام إلى تنويع مصادر بحثهم عن وظيفة ، وبالتالي إلى التوجه لوكالات الاستخدام الخاصة .

نموذج مقترح من قبل منظمة العمل الدولية للإدارة المختلطة لسوق العمل :

والنموذج المقترح من خلال المحاور الآتية :

أولاً : السياسات والأهداف :

يمكن تعريف نموذج الإدارة المختلطة بأنه نموذج التعايش الإيجابي الذي يعمل فيه القطاع العام والقطاع الخاص بإدراك لدور كل منها وبدور الآخر في الوقت نفسه. وهو نموذج يقيم ثلاثة مفاهيم وهي مفهوم التنظيم والإشراف الذي يؤكد السلطة السيادية للدولة، ومفهوم المنافسة لأن كلا القطاعين سيتنافسان على نصيب من السوق ومفهوم التكامل لأن القطاعين ينظران لعمل كل منهما على أنه امتداد لعمل الآخر في مجالات كثيرة .

وعند البدء في إقامة هذا النموذج لابد من الاتفاق على المهام التي تراها الدولة غير قابلة للتصرف ولا مكان لأحد غيرها فيها وتتحصر في أربعة مجالات، كالاتي :

1 - الدولة وهي تحدد الأهداف والمضمون وأساليب معالجة معلومات سوق العمل وبوسعها أن ترغم المؤسسات والمنشآت والوكالات والأفراد الذي يحوزون تلك البيانات على الكشف عنها .

2 - تضع الدولة قواعد التنظيم العامة بينها وبين الوكالات .

3 - ترعى الدولة المصلحة العامة تقوم على حراسة مبادئ عدم التمييز واحترام معايير العدالة والمتابعة لأنشطة مختلف الفاعلين في سوق العمل .

4 - سيطرة الدولة على الأموال العامة التي تمول تنفيذ سياستها في سوق العمل والناجمة عن الاشتراكات المتقطعة من الأجور لتأمين البطالة واحترام قواعد تنظيم العمل بين السلطة العامة والوكالات الخاصة بحيث لا تكون هذه العلاقة موضع تدخلات غير متوقعة .

ثانياً : تنظيم الوكالات الخاصة والرقابة عليها :

ولاشك أن نطاق الإشراف يتضح عند تقسيم هذه العملية إلى مكوناتها الثلاثة: وهي المشرف وموضوع الإشراف وطريقة الإشراف. وتقوم وزارة العمل نيابة عن الحكومة بالإشراف على الوكالات للاستخدام الخاصة وليس الإدارة العامة للاستخدام حتى لا تكون في موضع الخصم والحكم في وقت واحد وأما موضوع الإشراف فهو التصرفات والعمليات التقنية بصرف النظر عن الوكالات التي تؤديها ومن المناسب أن يتناول التنظيم الأدوات والأساليب التي تستخدمها مختلف الوكالات في الإدارة الخاصة للاستخدام ويمكن وضع نصوص تحكم جمع البيانات الشخصية والاستفادة منها واللجوء إلى بعض الاختبارات عند الاختبار واللجوء إلى دور الصحافة في نشر عروض العمل، والتحقيقات الرامية إلى جمع معلومات عن الحياة الخاصة للمرشحين للعمل الخ .

ويستطيع التنظيم أيضاً أن يعرف مهن مدير وكالة التوظيف أو المستشار في مجال التوظيف وأن يحدد شروطها، كما يمكن أن يضع معايير دنيا للتدريب

والكفاءة والسلوك التي يجب توافرها في العاملين بهذه المهن أو المرشحين للعمل فيها سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص ويمكن ضمان حماية المهنة بإقامة نظام للتسجيل أو القيد في السجل مهني مثل النقابات، وأما عن أساليب الإشراف فلا شك أن فيها مجالاً للابتكار .

وهناك جانب من جوانب التنظيم وهو مسألة ما إذا كانت الوكالات الخاصة ستخضع للالتزام بالحصول على موافقة من السلطات العامة للممارسة المهنية .

والجانب الأخير الذي يجب بحثه في مجال التنظيم هو تحديد الوضع الضريبي لوكالات الاستخدام الخاصة وتقدير الإيرادات الضريبية الواردة منها بحيث تستخدم هذه الإيرادات في تمويل برامج التدريب والإدماج لطالبي العمل المحرومين أو تخصص لبرامج تعزيز الاستخدام .

ثالثاً : المنافسة :

كانت أهداف التيار الفكري طوال الثمانينيات والذي ينادي بإعادة تعريف دور الدولة بالقياس إلى القطاع الخاص هي تقليص وزيادة كفاءة مجالات العمل العام ورد الأنشطة إلى القطاع الخاص وتخفيض مصروفات الدولة .

وهذا الفكر بلغ ميدان سوق العمل ولم يجده المسئولون السياسيون ومتخذو القرارات أمراً مستهجناً في القول بأن الخط الفاصل بين الأدوار واضح تماماً، فعلى الإدارات العامة أن تقدم المساعدة لطالبي العمل الذين يواجهون صعوبات في الاندماج، وعلى الوكالات الخاصة استغلال السوق المجزية بعرض العمل والطلب عليه من العمال المستعدين للعمل .

وبتوزيع الأدوار بهذا المعيار تستطيع الإدارة العامة أن تؤدي دورها الاجتماعي إذا عرفت كيف تؤدي دورها كشريك مهني مع أصحاب العمل شأنها شأن أي وكالة خاصة بل قد يكون من الأفضل المضي في المنافسة إلى أبعد من المألوف، فهناك في الواقع أجزاء كاملة من السوق لا تتنازع فيها

الإدارة العامة للوكالات الخاصة وهي مجالات التخصصات الرفيعة والعمل المؤقت وبدرجة أقل في حالة المساعدة على إعادة الدمج المهني. وأسباب ذلك أن هذه الأسواق تتطلب كفاءات خاصة جداً، وموارد مالية كبيرة لا تستطيع الإدارة الحكومية أن تدبرها وذلك بسبب ضغط البطالة وقيود الميزانية .

ويمكن أن تتولد المنافسة التي تواجهها الوكالات الخاصة من قطاعات أخرى مثل الهيئات المستقلة والمنظمات النقابية.

اعداد د. نيازي مصطفى