



البند الأول

القسم الأول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

« علاقات العمل
ومتطلبات التنمية المستدامة »



مؤتمر العمل العربي

القاهرة - جمهورية مصر العربية | 14 - 21 ابريل / نيسان 2019

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
5	تقديم
9	تمهيد
13	المبحث الأول : المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية ومدى الإستجابة لمتطلبات التنمية المستدامة
14	أولاً: التنمية المستدامة 2030 مفهوم وواقع
16	ثانياً: متطلبات الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة 2030
30	- نحو تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل
32	- القضاء على ظاهرة عمل الأطفال
33	- حماية حقوق العمال وتوفير بيئة عمل آمنة
37	المبحث الثاني : واقع علاقات العمل في الدول العربية
38	أولاً : دور تشريعات العمل العربية ومدى انسجامها مع المعايير العربية والدولية
40	1- علاقات العمل الفردية
42	2- علاقات العمل الجماعية
44	3- التنظيم النقابي
45	ثانياً : واقع الممارسات العربية في تعزيز علاقات العمل والحوار والتفاوض الجماعي وحل النزاعات العمالية الجماعية

رقم الصفحة	الموضوع
46	1- مسائل المنازعات العمالية
50	2- المفاوضة الجماعية
53	المبحث الثالث : نحو مستقبل أفضل لعلاقات العمل في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية
53	1- أثر تراجع النمو الإقتصادي
56	2- أنماط العمل الجديدة
58	3- أثر التطور التكنولوجي
61	4- الإقتصاد غير المنظم
64	5- أهمية ضمان علاقات عمل مثالية
66	6- الحوار الإجماعي
67	7- دور أطراف الإنتاج الثلاثة
71	8- الوقاية من المنازعات العمالية
77	الخلاصة والاستنتاجات
83	المراجع

تقديم

ونحن على أعتاب العقد الثالث من القرن الحادي والعشرين، وبينما تحت الأمم خطاها تاركة وقع معاولها على خارطة التطور العلمي والتقني والثورة الصناعية الرابعة، يحدونا الأمل بأن نحذو حذوها من أجل مستقبل عربي أفضل تتجه الأنظار فيه صوب دولة الإنتاج كحتمية لازمة التحقيق على طريق بناء النهضة الشاملة وإنجاز التكامل العربي المنشود الذي ينعم فيه الانسان العربي بالعيش الكريم .

وفي هذا التقرير نرسم خطوطاً متقاطعة لواقع سوق العمل العربي ومستقبل قوى الإنتاج في ضوء مؤشرات الأداء وواقع التنافسية في إطار علاقات العمل، مع تقديم وصفا مقترحة نحو علاقات عمل غير تقليدية على طريق التنمية المستدامة تواكب التطور وتساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات العربية بشكل شمولي ومتكامل ومتوازن.

ولا يكتفي التقرير بتشخيص حجم الفجوة البنيوية لأوضاع علاقات العمل في الوطن العربي، وأثر ذلك على نسبة النمو ومعدلات الفقر والبطالة، وعلى الفئات الأكثر عرضة لانتهاك حقوقها، وانعكاسات ضعف التنسيق والمواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، بل يذهب إلى أعماق من ذلك حين يتناول دور علاقات العمل في إيجاد الحلول لأنماط العمل الجديدة خلال عصر "الأتمتة" والحكومات الإلكترونية، والتحول نحو اقتصاد المعرفة والذكاء الصناعي والعمل عن بعد، التي تستوجب جميعها تحديث علاقات العمل لاستيعاب النمو والتطور الحاصل في الأشكال الجديدة للعمل، كالعمل المؤقت، والعمل من المنزل، والعمل عن بعد، مع ما يترتب على هذه الحتميات التقنية

من تسريح لاعداد كبيرة من العاملين لتحل محلهم الآلة والحزم الإلكترونية، وهو التحدي الأبرز أمام علاقات العمل في إتجاه توفير الحماية الاجتماعية الكافية لهؤلاء العمال.

ويقترح التقرير عدداً من الحلول الواقعية لما استجد من عوائق تحول بيننا وبين تفعيل مبدأ الشراكة الرسمية مع المجتمع المدني، بحيث يشمل الحوار النوعي بين أطراف العملية الإنتاجية كل المستجدات الحاصلة في سوق العمل، ذلك أن هذه القوى مجتمعة هي الذراع المؤسسي الضامن لتحقيق التنمية المستدامة والتخطيط لها وتنفيذها ورصدها وتقييمها، وتعتبر علاقات العمل الجيدة إستثماراً بعيد المدى في التنمية والسلم الاجتماعي وبشكل خاص الهدف الثامن المكرس لتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والمستدام والشامل ، وتوفير العمل اللائق للجميع.

إن تعزيز النمو الاقتصادي وتحسين استخدام الموارد وزيادة معدلات الانتاجية يستوجب مضاعفة الجهود لتحقيق المزيد من تطوير بيئة الأعمال في الدول العربية واستحداث الفرص الاستثمارية، والاستمرار في إصلاح المناخ الاستثماري من خلال تطوير التشريعات الناظمة لبيئة الأعمال وإجراء تطوير شامل لحوافز الاستثمار خصوصاً ما يتعلق بالاستثمار في اقتصاد المعرفة، وكل ذلك لا يمكن أن يتحقق دون تحديث مناهج وأساليب علاقات العمل وهو ما يسعى هذا التقرير إلى فتح آفاق الحوار البناء بشأنه ضمن أعمال الدورة **46** لمؤتمر العمل العربي .

نتطلع إلى ملاحظاتكم القيمة التي ستغنى المناقشات وتثري الحوار بين أعضاء المؤتمر الموقرين ، للخروج بنتائج تلبى طموحاتنا واحتياجاتنا لتأمين مستقبل عمل أفضل في إطار تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 .
والله ولي التوفيق ،،

فايز علي المطيري
المدير العام

تمهيد

بدأت ملامح وخصائص المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية تتضح وتتسارع حتى أصبحت آثارها واضحة على الاقتصاديات العربية ، لا سيما في سوق العمل ، فأحدثت هذه التغيرات تحولاً سريعاً في أسواق العمل، وألغت أساليب معيشية وأعمالاً وصناعات قديمة ، وانتشرت التكنولوجيا والمعلوماتية ، وسهلت إنتقال رؤوس الأموال ، الأمر الذي أدى إلى تغيرات في نوع العمالة المطلوبة وفرص العمل المتاحة ، وفي طبيعة علاقات العمل ومتطلبات تنظيمها وقوننتها ، كل ذلك في ظل اتساع ظاهرة البطالة في كثير من الدول العربية.

وفي ضوء المتغيرات الدولية والتطورات التكنولوجية والتدفق الهائل للمعلومات وما تبعها من متغيرات في نمط ووسائل الإنتاج والتغير السريع في المهن وظهور مهن جديدة تتطلب نوعية مختلفة من القوى العاملة ومهارات ومعارف جديدة متعددة ، زاد من تعمق المشكلة الاقتصادية في بعض الدول العربية وتراجع معدلات النمو بشكل بات ينعكس سلباً على مواطنيها ، وما عادت قادرة على استيعاب المزيد من الأيدي العاملة في ضوء الواقع الاقتصادي الجديد الذي أفرز معدلات بطالة غير مسبوقة ، وحد من معدلات استفاد العمالة من مواطني الدول ذات الموارد الاقتصادية المحدودة والدخل المنخفض ، ناهيك عن التأثيرات على الأجور وبيئة وعلاقات العمل.

واليوم، وأمام هذا الواقع الاقتصادي وهذه المتغيرات، فإن الحاجة باتت أكثر إلحاحاً لتفعيل العمل العربي المشترك، وبناء منظومة تنموية حقيقية قادرة على تشخيص الواقع كما هو، وخلق سياسات إنتاجية كفيلة بتوفير فرص عمل جديدة والتعامل مع أنماط

العمل الجديدة ، وتهيئة قوى عاملة مؤهلة ومدربة واستثمار كافة الطاقات والموارد البشرية استثماراً يتناسب مع ظروف وطبيعة كل فئة على حدى مع التركيز على الفئات الأكثر عرضة لإنتهاك الحقوق كالإناث والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة، وتنظيم العلاقة بين طرفي الإنتاج وتحسينها بما يضمن توفير الحماية القانونية لها ، وتفعيل الشراكة بين أطراف العملية الإنتاجية من حكومة وعمال وأصحاب عمل، ومأسسة الاقتصاد غير المنظم، ودعم المشاريع المتوسطة والصغيرة ، وإعادة استقطاب وتوطين الاستثمارات الأجنبية المهاجرة ، ومعالجة سلبيات سياسات التعليم والتدريب والتشغيل ، ومواجهة أكبر التحديات التي يواجهها سوق العمل المتغير من حيث حجم ونوعية العمالة المطلوبة ومؤهلاتها ومهاراتها، وزيادة فرص التدريب لغايات التشغيل خاصة في المجالات التي استجد احتياج سوق العمل لها، وتوفير ظروف وبيئة عمل لائقة، وإيجاد علاقات عمل مبنية على الحوار والتفاوض من خلال أطراف الإنتاج وتعزيز أدوار النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني.

ويناقش هذا التقرير واقع التنمية الاقتصادية في العديد من الدول العربية، والمتغيرات الحاصلة في الأنماط الاجتماعية المرتبطة بتقلبات السوق، وذلك بالإستناد إلى البيانات الصادرة عن عدد من المؤسسات والمنظمات العربية والدولية، كما يرصد الإنخفاضات المتلاحقة في معدلات النمو الاقتصادي، وما صاحب ذلك من ارتفاعات في نسب الفقر والبطالة لا سيما بين فئة الشباب، بالتزامن مع ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة والأشخاص ذوي الإعاقة، في ظل ضعف كفاءة الخطط الكفيلة بتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية في معظم الأحيان .

كما يتناول ظاهرة الاقتصاد غير المنظم في الوطن العربي، كنمط من أنماط الاقتصاد الموازي، التي تكون فيها علاقة العمل غير متوازنة ، ويكون العامل فيها أكثر

عرضة للإنتهاكات والنيل من حقوقه التي كفلتها معايير العمل العربية والدولية، مع إبراز أهمية الأتمتة والتكنولوجيا في العمل الحكومي الخاص بالمعاملات ذات الصلة بمختلف القطاعات الإنتاجية، ضمن ما بات يعرف بالحكومة الإلكترونية.

ويستعرض ضمن إطار شامل دور علاقات العمل وإسهاماتها المفترضة في تحقيق مختلف أهداف التنمية المستدامة وخططها الإنمائية، ويسلط الضوء بشكل تفصيلي على واقع المشاريع المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في الوطن العربي، التي لا تحظى بالإهتمام الكافي رغم دورها الكبير في توليد المزيد من فرص العمل والحد من معدلات الفقر والبطالة، إلى جانب مساهمتها الفاعلة في إجمالي القيمة المضافة وأثرها في توفير السلع والخدمات الأساسية بأسعار في متناول اليد لشريحة كبرى من ذوي الدخل المحدود.

كما يقدم التقرير شروحات وحلولاً بشأن أفضل الممارسات والسياسات الكفيلة بتطوير الوضع القائم وإجراء الإصلاح المنشود لأسواق العمل العربية ضمن استراتيجيات وطنية، ومن خلال عمليات تشاركية مع المجتمع المدني، تشمل كافة أطراف العملية الإنتاجية، بحيث تصبح هذه القوى مجتمعة بمثابة الذراع المؤسسي الضامن لتحقيق التنمية المستدامة والتخطيط لها وتنفيذها ورصدها وتقييمها، وبشكل خاص الهدف الثامن من الخطة المكرس لتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والمستدام والشامل، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.



المبحث الأول

المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية ومدى الإستجابة لمتطلبات التنمية المستدامة

أدت التحولات الكبيرة في العلاقات الاقتصادية والسياسية على المستوى الدولي والإقليمي وتداعياتها، إلى موجات متتالية من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي أحدثت وما زالت تحدث تبدلات كبيرة في واقع الاقتصاد العربي، وبالتالي انعكست على علاقات العمل، خاصة وأن معظم نتائج هذه المتغيرات تتمحور حول الإستثمارات الأجنبية والتطورات التكنولوجية والإنتاجية والتعليم والتدريب في سوق العمل، فسوق العمل في العديد من البلدان العربية ما زالت إستجابته ضعيفة لمتطلبات الإنتاج التي يفرضها التطور العلمي والتكنولوجي المتسارع، كما أن تجربة الإصلاح الاقتصادي في إحداث آثار إيجابية لم تحقق أهدافها في معظم الدول العربية، بل انعكست آثارها السلبية على القوى العاملة وارتفعت معدلات البطالة نتيجة لذلك.

واتجهت أن أغلب الاستثمارات الأجنبية في الدول العربية إلى القطاع المالي والخدمي، واستهدفت أغلبها مؤسسات القطاع العام من خلال "الخصخصة" الأمر الذي أدى إلى تسريح أعداد كبيرة من العاملين في هذه المؤسسات وارتفاع معدلات العمالة المحبطة، كما أن الإستثمار الأجنبي في القطاعات الاقتصادية الأخرى يتطلب عمالة تمتلك مهارات وخبرات ومعارف خاصة لا توفرها الأنظمة التعليمية والتدريبية في العديد من الدول العربية، إضافة إلى أن بعض هذه الإستثمارات تتطلب عمالة في مهن أولية بأجور منخفضة لا تتناسب مع الجهد المبذول لقيمة العمل، الأمر الذي أدى إلى نفور الشباب العربي عن العمل فيها وأدى إلى توافد العمالة الأجنبية غير العربية بأعداد

كبيرة لإشغال فرص العمل التي استحدثتها هذه الاستثمارات، مما فاقم من مشكلة البطالة في صفوف الشباب العربي.

من جانب آخر فإن التطورات الكبيرة في الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات في مختلف المجالات قد خلقت نوعاً جديداً من الطلب على العمالة التي تتمتع بالمهارات والمعرفة والخبرة، وقد أثر ذلك على العمالة التقليدية التي لا تتواءم مع هذا النوع من الطلب مما خلق فجوة بين ما هو معروض وما هو مطلوب من العمالة في سوق العمل، كما أن إنتشار وسيادة تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في مختلف مجالات الحياة، أدى إلى تغير في طبيعة وخصائص الوظائف فظهر ما يسمى بالعمل من المنزل، كما ظهرت الخدمات الذاتية التي يحصل فيها المستهلك على خدماته ذاتياً، الأمر الذي قد يؤدي إلى تسريح أعداد كبيرة من العاملين مستقبلاً، كذلك ظهور ما يسمى بالتعلم عن بعد، والتجارة الإلكترونية، والعمل المرن، وغيرها من المسميات التي غيرت المفاهيم التقليدية للعمل وخلقت أنماط عمل جديدة، الأمر الذي يستدعي ضرورة مواكبة وتطوير معايير العمل العربية والتشريعات الوطنية وتنظيم علاقات عمل ملائمة لهذه التغيرات، للتقليل من انعكاساتها السلبية وتعظيم الإيجابيات التي تضمن تسخير هذه التغيرات في تحسين الظروف الاقتصادية وضمان تحقيق الاستقرار والعدالة الاجتماعية.

أولاً: التنمية المستدامة 2030 مفهوم وواقع:

جاءت خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030 التي أقرت للفترة 2015-2030، لتحقيق الأبعاد -الاقتصادية والاجتماعية والبيئية- للمجتمعات على نحو متكامل ومتوازن، وفي ظل التحديات والظروف التي نشهدها من ارتفاع كبير في معدلات البطالة على المستوى الدولي بشكل عام والمستوى العربي بشكل خاص، والتراجع الكبير في نمو الناتج المحلي الإجمالي الذي شهده العالم في العقد الماضي بما فيه العالم

العربي بمعدل (12.51) نقطة مئوية¹ ليصل في عام 2017 إلى (1.19)²، والذي قابله ارتفاع في معدلات البطالة بمعدل (0.19) نقطة مئوية³ لتصل في عام 2017 إلى (9.93)⁴.

لقد تضمنت الخطة أهدافاً عالمية في مقدمتها الأهداف التنموية والاجتماعية، وشملت القضاء على الفقر والجوع، وبناء مجتمعات مسالمة وعادلة وشاملة للجميع، وحماية حقوق الإنسان والعمل على تحقيق المساواة وتمكين النساء، وكفالة الحماية الدائمة لكوكب الأرض وموارده الطبيعية، وتوفير الصحة والتعليم الجيد، وتهيئة الظروف المناسبة للنمو الاقتصادي المستدام والمطرّد، وتوفير فرص العمل اللائقة للجميع.

وتمخض عن الخطة أهداف تناولت موضوع علاقات العمل، أخذة بعين الاعتبار المستجدات التي خلقت تحديات وفرصاً جديدة على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية، مستنبطة العبرة من خبرة تطبيق الأهداف الإنمائية للألفية للفترة 2000-2015 التي كان في مقدمتها القضاء على الفقر، والقضاء التام على الجوع وتعزيز النمو الإقتصادي وتوفير فرص العمل اللائق للجميع.

ويعد رأس المال والموارد البشري من العوامل الضرورية لتحقيق أهداف خطة 2030، وهو أمر يستوجب أن تتولى الدول المعنية القيادة لتحقيقها، مع التركيز على الأهداف ذات الصلة بالحد من الفقر والجوع، وتحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين،

1 دالة النمو - بناءً على بيانات البنك الدولي 2017.

2 بيانات البنك الدولي 2017.

3 دالة النمو - بناءً على بيانات البنك الدولي 2017.

4 بيانات البنك الدولي 2017.

وتوفير فرص عمل لائقة للجميع، وهو ما ركز عليه الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة وشمل العديد من الغايات التي يجب أن يتم تحقيقها في سبيل الوصول إليه.

إن تحقيق أهداف التنمية المستدامة والغايات المرجو الوصول إليها على أرض الواقع يحتم علينا العمل بجد لتطويع الصعوبات وتذليلها للوصول إلى هذا المبتغى، إبتداء من تحديد أولويات الحكومات بما يحقق خدمة ومصحة الشعوب، والوقوف على مدى إمكانياتنا لتهيئة الظروف والأوضاع التي تسهم في تحقيق هذه الأهداف وتنمي الاستثمارات التي تنسجم مع واقعنا واحتياجاتنا، وتوفير فرص العمل اللائق للجميع بما يضمن المساواة والعدالة.

ورغم أنه لم يسبق أن وصلت أي دولة في العالم إلى درجة المثالية في مستويات العمل وفي توفير فرص العمل اللائق وتحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين، إلا أن واجب السعي إلى تحقيق ذلك وترجمته على أرض الواقع قدر المستطاع يمثل أهم واجبات الدول، نظراً للإيجابيات التي سيعكسها ذلك على علاقات العمل، آخذين بعين الاعتبار التأثيرات الناجمة عن السياسات ذات العلاقة وعلى رأسها السياسات الاقتصادية والاستثمارية، وما يتطلبه ذلك من اتباع نهج تكاملي يفحص سياسات الإستثمار والتعليم والتدريب والحماية الاجتماعية والسياسات المالية والنقدية من منظور علاقات العمل.

ثانياً: متطلبات الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة 2030:

تتطلب ترجمة الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة "الخاص بتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع" ، ضرورة العمل لتحقيق عدد من الإنجازات على أرض الواقع وفقاً لما يلي:

1- الحفاظ على النمو الاقتصادي وتحسين الكفاءة في استخدام الموارد، وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع والإرتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار.

إن تحقيق النمو الاقتصادي والحفاظ على مؤشرات الأداء الكلية يعتبران من الأولويات الرئيسية لدى الدول بشكل عام، ولا شك أن معدلات النمو في الناتج المحلي العربي قد تراجعت خلال العقد الأخير، فقد حققت الدول العربية معدل نمو بلغ نحو (1.2%) عام 2017 مقابل (3.3%) عام 2015، وهو ما يعد معدل نمو منخفض مقارنة بالأعوام السابقة وخصوصاً عام 2012 الذي بلغ فيه النمو الإقتصادي العربي (6.7%)، وهو يعد منخفض أيضاً إذا ما قورن بمعدل نمو الإقتصاد العالمي الذي بلغ في عام 2016 (2.5%) وفي عام 2017 (3.2%).

ويمكن أن يعزى تراجع النمو الإقتصادي في الدول العربية إلى عدة أسباب أبرزها عدم استقرار أسعار النفط عالمياً، حيث شهدت السوق النفطية تطورات متباينة خلال السنوات الأخيرة مدفوعة بالتغيرات في معدلات العرض والطلب التي أدت إلى حدوث تذبذبات حادة في أسعار النفط وحدثت تقلبات في أسواق النفط العالمية أثرت بدورها على حركة التجارة النفطية في الدول العربية، إضافة إلى ذلك فإن تراجع الأوضاع الإقتصادية في بعض الدول العربية والأزمات التي طالت البعض الآخر أدى إلى تراجع النمو في الوطن العربي، رغم الإمكانيات الكبيرة التي تحظى بها المنطقة العربية والتي ترشحها حال استقرار الأوضاع الإقليمية لتحقيق معدلات نمو أكبر من تلك المتحققة، يضاف إلى ذلك انخفاض تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر نظراً للأحداث التي مرت بها المنطقة العربية والذي سجل عام 2017 أدنى مستوياته خلال العقد الأخير، حيث لم

يتجاوز 15 مليار دولار مقابل نحو 88 مليار دولار عام 2008⁵، وتراجع قطاع السياحة الذي يعد مصدراً رئيساً لنمو الناتج المحلي في بعض دول المنطقة.

من جانب آخر فقد تراجعت نسبة النمو السنوي لنصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي عام 2017 إلى (0.77%)، مقارنة مع عام 2016 والتي بلغت (0.93%)، بعد أن كانت قد بلغت أعلى نسبة لها في العقد الأخير في عام 2012 بنسبة (4.29%). ويوضح الشكل رقم (1) معدلات النمو في الناتج المحلي الإجمالي للعالم والعربي للفترة 2007-2017،⁶

الشكل 1 : معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي (سنوياً %) في العالم والعالم العربي للفترة 2017- 2007



وما زال قطاع الخدمات يستحوذ على النسبة الأكبر من الناتج المحلي الإجمالي العربي وبنسبة (53.5%)⁷، مقابل المساهمة المتواضعة من القطاعات الإنتاجية الأخرى كالزراعة والصناعات التحويلية والتكنولوجية... الخ، حيث بلغت مساهمة القطاع الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية لعام 2016 (6.1%)، وبلغ

⁵ بيانات البنك الدولي 2017-2008.

⁶ بيانات البنك الدولي 2017-2007.

⁷ التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2017.

متوسط نصيب الفرد من الناتج الزراعي (389) دولار، في حين بلغت مساهمة القطاع الصناعي (29.9%)، حيث سجلت مساهمة الصناعات الاستخراجية (18.8%) من الناتج المحلي الإجمالي، بينما ساهمت الصناعات التحويلية بنسبة (11.1%) فقط، وعلى الرغم من تراجع معدل النمو السنوي للقطاع الصناعي عام 2016 إلا أنه ساهم في توفير فرص العمل لنحو (17.8%) من إجمالي القوى العاملة العربية، كما ساهم في دعم معدلات النمو الاقتصادي وتحسين مستويات المعيشة في أغلب الدول العربية، حيث بلغ متوسط نصيب الفرد من الناتج الصناعي عام 2016 حوالي (1,917) دولار⁸.

على صعيد آخر فقد تراجع معدل نمو الإستثمار في الدول العربية بمقدار (4.5%)، وسجلت أعلى معدلات نمو في الإستثمار ، بنسبة تراوحت بين (10.4%) ، (19.5%) ، وتراجعت نسبة النمو في (11) دولة عربية بنسب متفاوتة تراوحت ما بين (0.8%) - (38.4%)⁹، ويشير ذلك إلى أن المناخ الإستثماري ما زال غير محفز لجذب الإستثمارات ، حيث يبين ترتيب الدول العربية وفق التصنيف العالمي لمؤشر سهولة ممارسة أنشطة الأعمال، أن معظم الدول العربية تقع في مراتب متأخرة في هذا التصنيف باستثناء عدد قليل منها، كما أن مستويات التجارة العربية البينية ما تزال محدودة بالمقارنة مع المقومات الاقتصادية للدول العربية والذي لا يتعدى (13.0%) من إجمالي التجارة الخارجية لهذه البلدان¹⁰، فيما قدرت الإستثمارات العربية البينية بنحو (18.0%) من إجمالي تدفقات الإستثمار الأجنبي المباشرة المتدفقة إلى الدول العربية عام 2017.¹¹

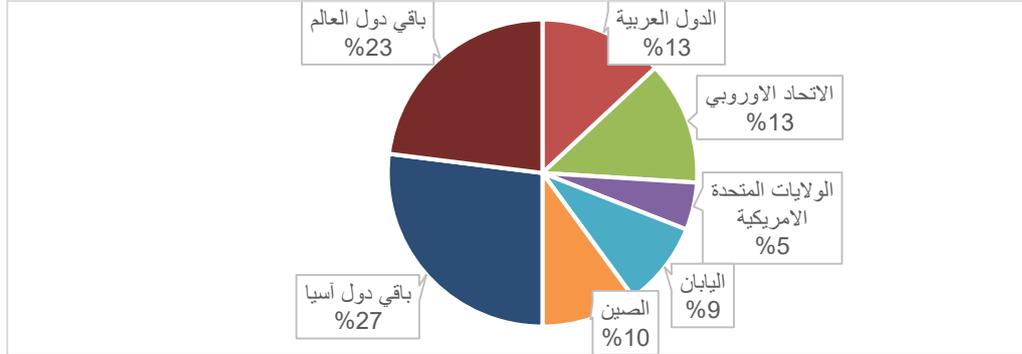
⁸ التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2017.

⁹ التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2017.

¹⁰ تقرير التنمية العربية 2018 العدد الثالث/المعهد العربي للتخطيط - الكويت.

¹¹ المؤسسة العربية لضمان الإستثمار 2018، "نشرة ضمان الإستثمار"، العدد (2).

الشكل 2 : الصادرات العربية لعام 2015¹²



إن تعزيز النمو الإقتصادي وتحسين استخدام الموارد وزيادة معدلات الإنتاجية يستدعي مضاعفة الجهود الرامية إلى تطوير بيئة الأعمال واستحداث الفرص الإستثمارية، والإستمرار في إصلاح المناخ الإستثماري من خلال تطوير التشريعات الناظمة لبيئة الأعمال وإجراء تطوير شامل لحوافز الإستثمار، خصوصاً ما يتعلق بالإستثمار في اقتصاد المعرفة، حيث أن التوجه لإعتماد إقتصاد المعرفة سيؤثر بشكل كبير في دفع عجلة الإنتاج الإقتصادي، وسيكون المحرك الأساسي للمنافسة الإقتصادية والنجاح، فكلما زادت كثافة المعرفة في مكونات العملية الإنتاجية زاد النمو الإقتصادي، فالمجتمع الذي ينتج المعلومة ويستعملها في مختلف أوجه الحياة الإقتصادية هو المجتمع الذي يستطيع أن ينافس ويفرض نفسه في هذا العصر، الأمر الذي يتطلب بأن تسير المجتمعات العربية بإتجاه التعلم المستمر (Life long learning) للإعتماد على المعرفة والتكنولوجيا وما يصاحبهما من تقدم متواصل كأساس لإنتاج سلع وخدمات ذات قيمة عالية ومميزة، وتحسين الأداء، وتخفيض كلفة الإنتاج، وزيادة الإنتاج والطلب على التقنيات الجديدة واستخدام رأس المال الفكري (Intellectual capital) كقدرة

12 تقرير التنمية العربية 2018 / العدد الثالث / المعهد العربي للتخطيط - الكويت.

الشركات على استنباط أساليب إنتاجية جديدة أفضل من خلال خبراتها التراكمية ومدى قدرتها في التأثير على العاملين لاستخراج قدراتهم وإبداعاتهم بالتحليل وإنتاج الحلول للتحديات المعقدة، وإبتكار الأفكار الجديدة التي تأتي على شكل اختراعات جديدة واعتماد نظام للتحسين المستمر والمتواصل للإجراءات، وما إلى ذلك.

ولا بد أن تواكب مجتمعاتنا إنتشار وسيادة تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في مختلف مجالات الحياة، والتغير في طبيعة وخصائص الوظائف (الخدمات الذاتية، التعلم عن بعد، والتجارة الإلكترونية، والعمل من المنزل، العمل المرن) والتي غيرت المفاهيم التقليدية لعلاقات العمل والوظيفة، وهذا يعني ضرورة الاهتمام بالتشريعات والأنظمة المعمول بها وبالوسائل التوعوية والمعلوماتية وتكييفها وتطويعها حسب ظروف كل مجتمع، وتوفير البنية اللازمة من وسائل تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات وتحسين جودتها وجعلها في متناول الجميع، وتنمية خدمات الحكومة الإلكترونية، وإقامة منصات إلكترونية حقوقية ونقابية لتقديم الإستشارات القانونية للعاملين والمستثمرين، وإقامة المراكز البحثية التخصصية وإنشاء المدن المعرفية والحاضنات التكنولوجية لإعداد أطر مؤهلة للبحث العلمي والتقني، وبناء القدرات وتنميتها باستخدام التعليم والتدريب الإلكتروني، وإقامة حاضنات الأعمال المكونة من كبار رجال الأعمال وأصحاب الخبرات المتراكمة، بهدف دعم رواد الأعمال والمشروعات الصغيرة ومساندتهم في تصميم وتنفيذ آليات تسمح بتقديم الخدمات الإستشارية والفنية والإدارية والتمويلية والتسويقية، واستخدام هذه المعارف لتسهم بفعالية في عملية التنمية العلمية والاقتصادية للعمل على تحسين الإقتصاد الكلي للدولة.

كما أن إصلاح النظم الاقتصادية يتطلب توفير البنية التحتية اللازمة للإستثمار، وتحسين وتسهيل الإجراءات أمام تأسيس الأعمال، وتخفيض تكاليف تأسيسها والأعباء

الناجمة عن ذلك من تراخيص وتخليص جمركي، ...الخ، وإزالة آثار السياسة الضريبية السلبية على أنماط الإستثمار بالشكل الذي يعزز ثقة المستثمرين، مع التركيز في الفترة المقبلة على تحفيز الإستثمار في القطاعات المستوعبة للأيدي العاملة وزيادة انتشار المدن الصناعية، ومنح حوافز ضريبية لفترات محدودة للشركات التي تحصل على شهادات كفاءة وجودة دولية لمنتجاتها وخدماتها، أو تلك التي تتمتع بإدارة كفوة للموارد البشرية وتستقطب أعداداً كبيرة من الأيدي العاملة ضمن بيئة وعلاقات عمل نموذجية، مع ضرورة ابتكار آليات وأدوات جديدة لتحفيز العاملين في القطاع غير المنظم بهدف الانتقال إلى القطاع المنظم، وشمولهم بالحماية الإجتماعية والأنظمة الضريبية، وبما يسهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي، خاصة وأن التقديرات تشير إلى أن حجم العاملين في القطاع غير المنظم في الدول العربية يتراوح بين (25%-75%) من العمالة غير الزراعية¹³.

وقد باتت لزاماً على الاقتصادات العربية أن تتجه نحو تحقيق الاندماج الإقليمي فيما بينها، إذ ثمة حاجة ملحة في الوقت الراهن لزيادة مستويات الاندماج الإقتصادي بين الدول العربية سواء على صعيد تبادل السلع والخدمات أو رؤوس الأموال أو الأيدي الماهرة، والذي يعتبر ذا أهمية كبرى للبلدان العربية في المرحلة الراهنة للإستفادة من مقوماتها الإقتصادية وتوفير الفرصة للتحويل إلى النمو القائم على التصدير والذي يساعد الشركات على زيادة إنتاجيتها وقدرتها على التنافسية والإبتكار والتغلب على العقبات المتعلقة بحجم السوق المحدود في بعض الدول العربية.

ولا بد كذلك من تعزيز استخدام الشراكات بين القطاعين العام والخاص، بهدف تبادل الخبرات الفنية اللازمة للإستثمار والإنتاج، من أجل التوسع في البنية التحتية

13 منظمة العمل العربية، "التقرير العربي السادس حول التشغيل والبطالة 2018".

للشركات المصنعة والمنتجة وتعزيز مجالات إمدادات الطاقة وإدخال تكنولوجيا الشبكات الذكية والتكنولوجيا الصناعية لتحسين الإنتاج والتسويق، واستخدام نماذج متطورة من الشراكة في تنفيذ البرامج ومشاريع البنية التحتية (الطرق، المستشفيات، المدارس، محطات الطاقة والتوليد، شبكات النقل، ... الخ)، من أجل تقاسم المخاطر والمنافع المالية بشكل مناسب، ورفد هذه الشركات بالخبرات القانونية والمالية والهندسية وإدارة المشاريع.

ومع أن قطاع الخدمات يدر أرباحاً مجزية على كافة أطراف العملية الإنتاجية، إلا أنه لا بد من زيادة مساهمة القطاعات الإنتاجية الأخرى كالزراعة والصناعات التحويلية والتكنولوجية... الخ، في الناتج المحلي الإجمالي إلى جانب قطاع الخدمات الأمر الذي يسهم في خلق فرص عمل جديدة في قطاعات متنوعة ويعزز النمو الإقتصادي.

ومن الأهمية بمكان تطوير المنتجات من خلال تعزيز المكون التكنولوجي في الصناعات وتوفير العمالة العربية الماهرة لها، مع مراعاة تحقيق التوازن بين استخدام التكنولوجيا والمورد البشري في عمليات الإنتاج كي لا يتم الاستغناء عن المورد البشري في عمليات الإنتاج بشكل كبير، وإيجاد الحلول التكنولوجية الكفيلة بترشيد الطاقة، عبر استخدام مصادر الطاقة البديلة أو المتحولة (المستمدة من الطبيعة) كطاقة الرياح والطاقة الشمسية، لأن الطاقة تعتبر من أهم التحديات التي تواجه القطاع الصناعي.

2- تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية، والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وإضفاء الطابع الرسمي على المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها.

تقوم المشاريع الصغيرة والمتوسطة بدور رئيسي في توفير فرص العمل، إلى جانب مساهمتها بنصيب كبير في إجمالي القيمة المضافة وقيامها بتوفير السلع والخدمات بأسعار في متناول اليد لشريحة كبيرة من ذوي الدخل المحدود، كما أنها قادرة على تدعيم التجديد والابتكار وإجراء التجارب التي تعتبر أساسية للتغيير الهيكلي من خلال ظهور مجموعة من رواد الأعمال ذوي الكفاءة والطموح والنشاط.

وتسهم هذه المشاريع بحوالي (33%) من الناتج المحلي الإجمالي، وتوفر حوالي (45%) من إجمالي فرص العمل في القطاع الرسمي في الإقتصادات الناشئة والدول النامية، ويحتل قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة مكانة متميزة ضمن أولويات التنمية الإقتصادية والإجتماعية في العديد من الدول العربية، ويتوقع لهذه المشاريع أن تكون محركاً للنمو الإقتصادي في هذه الدول خلال العقود القادمة، وأن تساهم في توفير العديد من فرص العمل اللازمة للزيادة السكانية المطردة¹⁴.

¹⁴ صندوق النقد العربي- دراسة بيئة أعمال المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، 2017.

جدول 1: نسبة مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي وفي التشغيل
بالقطاع الرسمي في بعض الدول العربية 2014¹⁵

الدولة	نسبة المساهمة في الناتج المحلي الاجمالي	نسبة المساهمة في التشغيل بالقطاع الرسمي
مصر	80.0%	20.5%
تونس	73.0%	31.6%
الأردن	40.0%	24.7%
الإمارات	39.0%	27.4%
الجزائر	36.0%	---
السعودية	33.0%	15.8%
المغرب	29.0%	---
عمان	23.0%	---
فلسطين	16.0%	---
العراق	---	20.2%
قطر	---	9.9%

وتواجه المشروعات الصغيرة مجموعة من التحديات التي تعيق مساهمتها في توليد فرص العمل، كضعف قدرة ورغبة الشباب العاطلين عن العمل على المبادرة وإنشاء المشروعات، حيث يشير تقرير مرصد الريادة العالمي 2016 أن متوسط أنشطة الأعمال القائمة¹⁶ في الدول العربية المشاركة في المرصد¹⁷ تبلغ (6.22%)، وأن

¹⁵ صندوق النقد العربي- دراسة بيئة أعمال المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، 2017.

¹⁶ الأعمال القائمة " يقيس نسبة السكان البالغين (18-64) سنة الذين يعملون كأصحاب عمل تم تأسيسه من قبلهم، بحيث يملكون هذا العمل ويعملون فيه ويشغلونه والذي تمنح بموجبه رواتب وأجور أو أي دفعات لمدة تزيد عن (42) شهر".

¹⁷ الدول المشاركة في مرصد الريادة العالمي 2016 " الإمارات، السعودية، قطر، المغرب، لبنان، الأردن، مصر".

متوسط النوايا الريادية¹⁸ يبلغ حوالي (38.3%)، ويبلغ متوسط النشاط الريادي في المرحلة المبكرة¹⁹ حوالي (10.6%).

إضافة إلى افتقار نسبة كبيرة من الشباب العاطلين عن العمل إلى العديد من المهارات الضرورية اللازمة لنجاح مشروعات الأعمال والحس الاستثماري وروح المبادرة الفردية والمهارات الأساسية والحياتية الموجهة نحو الأسواق، حيث تشير بيانات المرصد إلى أن متوسط معدل توقف العمل²⁰ في الدول العربية بلغ حوالي (15.4%)، والواقع أن هذه المهارات يجب تعلمها من خلال تنفيذ الأنشطة التدريبية لرواد الأعمال المبتدئين، إلا أن ارتفاع تكلفتها ومحدودية الموارد المخصصة لهذا النوع من التدريب يقود إلى استخدام برامج التدريب العامة التي لا تركز على الإحتياجات الفردية للفئات المختلفة مما يؤدي إلى انخفاض فعاليتها.

وتؤدي العديد من العوامل الاجتماعية والثقافية إلى إضعاف روح المبادرة والرغبة في التشغيل الذاتي، من بينها التوجه التقليدي للعمل في الوظائف الحكومية بسبب منافع وظيفية تفوق تلك المتوفرة في القطاعات الأخرى، علاوة على ذلك فإن بعض بيئات الأعمال العربية لا توفر الدعم اللازم للقطاع الخاص، بسبب تعقيدات الإجراءات الحكومية والتكاليف المرتفعة لتأسيس الأعمال، والأعباء والتكاليف الناجمة عن الحصول على التراخيص والتخليص الجمركي، ونظام الضرائب، وضعف البنية التحتية الداعمة

18 النوايا الريادية "نسبة البالغين من السكان ممن تتراوح اعمارهم بين 18-64 سنة (لا يشمل السكان المنخرطون في أي مراحل من النشاط الريادي) الذين لديهم رغبة في بدء الأعمال خلال الثلاث سنوات القادمة.

19 معدل النشاط الريادي في المراحل المبكرة يقيس نسبة السكان البالغين (18-64) سنة المنخرطين في عملية تأسيس عمل أو أولئك الذين قاموا بتأسيس عملاً جديداً.

20 توقف العمل "يقيس نسبة عدد السكان البالغين (18-64) سنة الذين هم إما ريادةيين ناشئين أو أصحاب أعمال جديدة والذي توقف عملهم خلال الـ(12) شهراً الماضي إما عن طريق إغلاقه أو بيعه أو التوقف عن إدارة العمل وملكيته".

للشركات، والتمويل، ...الخ، حيث أن معظم الدول العربية لم تسجل أداءً جيداً في مؤشر سهولة الأعمال في عام 2017 عدا القليل منها²¹.

إن تعزيز نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة وضمان استمراريته واستدامتها في الوطن العربي، يتطلب تشجيعها ودعمها خلال السنوات المقبلة وترسيخ البيئة التنافسية والملائم لها باعتبارها محركاً من محركات النمو الإقتصادي، وتعزيز دورها في إيجاد فرص العمل للشباب، من خلال التركيز على تحسين قدرات الابتكار والإبداع والريادة فيها وزيادة تنافسيتها في الأسواق المحلية والتصديرية، وزيادة حصة هذه المؤسسات في العطاءات الحكومية، وتخفيض الضرائب غير المباشرة والرسوم المختلفة على تسجيل وترخيص هذه المؤسسات.

كما أنه ينبغي العمل على إعداد قانون خاص يعنى بهذه المؤسسات ويحكم إصلاح البيئة التنظيمية والقانونية لها، مع ضرورة التوسع في تسجيل المشاريع المنزلية ونقل جميع المشاريع المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر إلى الاقتصاد المنظم، وتوفير الظروف الملائمة للسماح للمشاريع بالإزدهار، وتحسين شروط وظروف العمل فيها.

كما تقع على عاتق الحكومات والمجتمع المدني مهمة المساهمة في ربط الشركات الصغيرة والمتوسطة بالأسواق الخارجية، وتوفير الدعم الفني للشركات الناشئة والشركات الصغيرة والمتوسطة بما في ذلك الموارد البشرية والخدمات المصرفية وخدمات التسويق، وتحسين فرص المشاريع في حصولها على التمويل المناسب من خلال البنوك المركزية بتوفير صندوق خاص لدعم المشاريع الناشئة في قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وخصوصاً في تمويل القطاع الصناعي، وقطاع الطاقة المتجددة،

²¹ بيانات البنك الدولي 2017.

وقطاع المعرفة، من أجل توفير الضمانات الكافية لقروض المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

إن إستقرار علاقات العمل وتحقيق العمل اللائق وتكافؤ الفرص والأجور والحد من البطالة، وحماية حقوق العمل وتوفير ظروف عمل آمنه في الوطن العربي، يحتم على الدول إعطاء الأولوية للسياسات الإقتصادية الكلية التي تشجع على استحداث الوظائف وتدعم الطلب والإستثمار إلى جانب البنية التحتية والسياسات القطاعية التي تعزز الإنتاجية، وتقديم كافة التسهيلات التي تحقق ذلك.

كما لابد من تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص لاستيعاب الخريجين الجدد في مختلف القطاعات من خلال تنفيذ برامج تدريبية على رأس العمل (On Job Training) مدعومة من قبل الحكومات، وتوفير مراكز متخصصة لتقديم خدمات التشغيل والإرشاد المهني في المؤسسات التعليمية (الجامعات، الكليات، المعاهد)، أو في مكاتب العمل، للمساعدة في رفع مستوى الوعي لدى الطلبة في سن المدرسة والجامعة بشأن المسارات الوظيفية المختلفة وفرص العمل للقوى العاملة، دون إغفال الحاجة الماسة إلى إصلاح نظام التعليم ، والتوجه نحو إدخال أدوات وآليات حديثة في التعليم تعزز النمو والفكر والإبداع في مراحل التعليم الأساسية، وتوجيه الطلبة وفق ميولهم لا سيما في مجال التعليم المهني والتقني، وتنمية قدراتهم حول هذه الميول لإكسابهم المعرفة والمهارات التي تمكنهم من دخول سوق العمل، وإعداد إطار قانوني يستند إلى التعلم مدى الحياة وعلى نحو ينظم التعليم المهني والتقني بشكل يمنح التقدم فيه من المستويات الأساسية إلى المستويات الفنية والمستويات التخصصية، التي من شأنها أن تشجع على إقبال الشباب على العمل المهني والتقني، مع ضرورة تعزيز دور البحث العلمي التطبيقي لخدمة الصناعة الوطنية من خلال إنشاء مراكز للبحث العلمي والتطوير

في الجامعات الرسمية ممولة من القطاع الخاص وتوجيه الاستثمارات إلى مجال البحث العلمي والتطوير.

إن تحسين جاذبية فرص العمل المهنية وتوفير علاقات وبيئة عمل لائقة للعاملين، يستدعي التنسيق مع أصحاب العمل وتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص لتطوير برامج تدريبية متخصصة وفق متطلبات القطاع الذي تمثله هذه المنظمات، وتزويد سوق العمل بعمالة مدربة ومؤهلة وقادرة على تحقيق إنتاجية عالية، والتركيز على السبل والوسائل التي تعزز إمكانية التشغيل وتزيد من مشاركة المواطنين في سوق العمل، من خلال توسيع برامج التوعية حول استخدام الوسائل والتطبيقات التكنولوجية الحديثة في توفير المعلومات حول فرص العمل والجهات الموفرة للعمل وآلية ربط الباحثين عن عمل مع هذه الفرص، والتركيز على التشغيل الذاتي والأعمال الريادية، وتحفيز العاملين في القطاع غير المنظم للتحويل إلى القطاع المنظم، عبر برامج التوعية الموجهة والحوافز التي تشجعهم على الانتقال، وتحفيز التمثيل النقابي لهم، وتبسيط الإجراءات التي تحقق ذلك.

3- تحقيق العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما فيهم الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز برامج إلحاق الشباب بالعمل أو التعليم أو التدريب، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، واتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والإتجار بالبشر وعمل الأطفال، وحماية حقوق العمل، وإيجاد بيئة وظروف عمل آمنة لجميع العمال .

تواجه العديد من الدول العربية تحديات اجتماعية واقتصادية متنوعة مرشحة للتزايد في المستقبل ما لم يتم معالجة مسبباتها الحقيقية، فعلى المستوى الديمغرافي تضاعف عدد سكان الدول العربية بأكثر من ثلاثة أضعاف منذ عام 1961، حيث بلغ متوسط نمو

السكان للدول العربية حوالي (2.7%)، وتعد البطالة مصدر من المصادر الرئيسية لانعدام الأمن الإقتصادي والاجتماعي، وتتفاوت معدلات البطالة المحلية بصورة واضحة بين بلد وآخر، وتمثل البطالة في أوساط الشباب والنساء تحدياً جدياً مشتركاً في معظم الدول العربية، والبطالة وإن كانت تؤثر في الشباب بشكل عام فإن الإناث هن الأكثر تضرراً، فمعدلات البطالة بين الإناث في الدول العربية أعلى من الذكور وهي من المعدلات الأكثر ارتفاعاً على مستوى العالم.

من جانب آخر فقد أشار التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2016²²، إلى أن العالم العربي "يواجه سوء استخدام حاد للكفاءات وذلك بسبب البطء في سد فجوة عدم المساواة بين الجنسين، والتي تحرم الإقتصادات من فرص التطوير، وتعاني العديد من الدول العربية من مستوى منخفض في معدل تحقيق التكافؤ قياساً بالمعدل العالمي البالغ (68%)، إذ لا يتجاوز معدل الجهد العربي في سد الفجوة بين الجنسين بشكل عام (60%)."

نحو تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل

إن مراجعة السياسات والتشريعات والإجراءات المتعلقة بعمل المرأة، يعد أمراً بالغ الأهمية لزيادة معدلات المشاركة الإقتصادية للمرأة، وتوفير إطار عام لعلاقات عمل جيدة وبيئة قانونية تسهم في دعم مشاركتها في سوق العمل، وتزيل العقبات التنظيمية من أمامها، ويتم ذلك من خلال سن قوانين ووضع أنظمة وسياسات تنسجم مع متطلبات المرحلة الراهنة وتضمن للمرأة تحقيق التوازن بين العمل والعائلة، ك(العمل المرن – أو المرونة في وقت العمل، أو العمل عن بعد، وتوفير الحماية الاجتماعية للعاملات من

22 التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين الصادر عن المنتدى الإقتصادي العالمي، يقيس المساواة وفقاً لأربعة مجالات هي: التحصيل التعليمي، والصحة والبقاء على قيد الحياة، والفرص الاقتصادية، والتمكين السياسي.

المنزل، والاستفادة من الحماية العادلة للأومومة، والمنافع المرتبطة بالأجور والمنافع الإضافية للعاملات)، وقوننة إنشاء أماكن لتوفير خدمات الرعاية المجانية للأطفال العاملات في مكان العمل في القطاعين العام والخاص بهدف تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، مع ضرورة إنفاذ هذا القانون من خلال السلطات التنفيذية المعنية.

وفي الإطار التشريعي أيضاً، لا بد من سن القوانين التي تمكن مؤسسات المجتمع المدني من القيام بدورها الحيوي في رصد حقوق العمال، وتوفير المعلومات المتعلقة بالإنتهاكات الحقوقية التي تتعرض لها النساء والأطفال وذوو الإعاقة في سوق العمل، ووضع آليات فاعلة ومشاركة بينها وبين الجهات الرسمية لمعالجة هذه الإنتهاكات، ويعد التدريب النوعي من أبرز الضمانات اللازمة لدمج النساء في سوق العمل، ويتم ذلك عبر إعداد برامج تدريبية متخصصة لرفع الكفاءة المهنية.

كما يعتبر التفاوت في الأجور على أساس الجنس من أبرز العوائق أمام المشاركة الإقتصادية للمرأة، وهو ما يتطلب اتخاذ إجراءات فورية لمعالجة تفاوت الأجور بين الجنسين لعمل مماثل مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى الإنتاجية للعمال في القطاعات المختلفة في تحديد الأجور والزيادات على الرواتب عن طريق قوننة هذه الإجراءات وضبطها من قبل دوائر التفتيش واتباع وسائل رقابة ذكية لهذه الغاية.

وتعد المشاريع الصغيرة من أكثر المشاريع التي تتناسب مع الظروف الإجتماعية للمرأة، مما يعني ضرورة تعزيز مشاركة المرأة من خلال توسيع الفرص أمامها لإطلاق أعمالها الخاصة، عبر تقديم الدعم وتسهيلات التمويل الميكروي، وربطها بالأسواق الخارجية، وتعزيز مشاركتها في التعليم والتدريب المهني عبر تصميم برامج تدريبية تتناسب مع خصائص المرأة الجسمانية ومتطلبات سوق العمل، وتقديم الإعفاءات

الضريبية على الإستثمارات في الشركات المتوسطة والصغيرة المملوكة من الإناث، أو التي تشغل إناثاً بنسب عالية، ومزايا أخرى.

القضاء على ظاهرة عمل الأطفال

تعد ظاهرة عمل الأطفال من أخطر القضايا التي يتعرض لها العالم، وهي مرتبطة بالظروف التي ترتفع بها معدلات الفقر والبطالة عالمياً، وبالآضرار التي تسببها للطفل العامل على صحته النفسية واستغلال ضعفه وتهديد سلامته وصحته، وتشير البيانات المتعلقة بعمل الاطفال في المنطقة العربية إلى أن نسبة (3%) من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5-17 سنة منخرطون في عمل الاطفال²³.

وتعد الثقافة المجتمعية أحد أسباب خروج الأطفال للعمل، ففي كثير من الأحيان يقرر الأهالي مصير أطفالهم إما بإحاقهم بالمدرسة أو بالعمل أو التدريب المهني أو بإحاقهم بالمهن الموروثة عن آباءهم أو أجدادهم، غير أن الفقر والبطالة، وعدم توفر بيئة تعليمية جاذبة أحيانا، عوامل تلعب الدور الأكبر في انتشار ظاهرة عمل الأطفال، فهناك علاقة وثيقة بين تدني دخل الأسرة وعمل الأطفال، حيث يمثل عمل الأطفال السبيل الوحيد للأسر الفقيرة لتأمين دخلها خاصة في حال غياب رب الأسرة، كما يعد التسرب من التعليم سبباً آخر، نتيجة للأسلوب التقليدي في التعليم القائم على التلقين وعدم مواكبة التقنيات الحديثة في التعليم التي تعتمد تطوير المعرفة والتحليل والنقد، الأمر الذي يعتبر عاملاً منفراً للأطفال ويدفع بعضهم لترك الدراسة والتوجه إلى سوق العمل.

وتمثل أي خطوات تتخذ على المستوى الوطني لتطبيق معايير العمل العربية والدولية إطاراً قوياً للتصدي لعمل الأطفال وللعمل الجبري، كتحسين التشريعات وإجراءات تطبيقها، وتحسين نطاق التعليم المتاح للفقراء، واستخدام حوافز اقتصادية

²³ دراسة عمل الاطفال في الدول العربية 2019 – دراسة نوعية وكمية.

"إيجابية" لمكافحة عمل الأطفال ، وإجراء مسوحات شاملة لتوفير البيانات اللازمة عن هذه الظاهرة وتقديمها لرسم السياسات المبنية على المعرفة، والتي من شأنها أن تضع حلولاً لوصول جميع الأطفال إلى التعليم وتقدم لهم ولأسرهم الحماية الاجتماعية، وتوفير الوسائل والموارد الكافية لتحقيق ذلك.

حماية حقوق العمال وتوفير بيئة عمل آمنة

لا تتوفر بيانات دقيقة حول مؤشرات الصحة والسلامة المهنية ، والبعض ينشر هذه البيانات بشكل غير منتظم، إلا ان البيانات المتاحة حالياً تشير الى أن عدة الآف من العمال يفقدون حياتهم بسبب حوادث وأمراض مهنية ترتبط بعملهم في كل عام، كما يتعرض عدة ملايين لإصابات عمل سنوياً تحدث في مختلف أماكن العمل ، مما يكلف الاقتصاد العربي ملايين الدولارات والعديد من الأرواح سنوياً ، بالإضافة إلى حالات العجز والأمراض المهنية والمعاناة الكبيرة للمصابين وأفراد عائلاتهم التي لا يمكن حسابها أو تقديرها بثمن ، ورغم العديد من الإحصائيات الرسمية العربية إلا أن الحجم الحقيقي لتلك الإصابات والخسائر الناجمة عنها لا يمكن التنبؤ بها أو حسابها بشكل دقيق، لأن معظم البيانات والإحصائيات الخاصة بتلك الإصابات لا تشمل إصابات العاملين في القطاع غير الرسمي أو العاملين غير المشمولين بالتأمينات الاجتماعية .

وتمثل الاختلالات المتعلقة بتصميم وتنظيم مكان العمل والآلات ومعدات العمل وضعف الرقابة عليها، وافتقار العديد من المؤسسات لشروط السلامة والصحة المهنية وعدم مراعاتها للقوانين والتعليمات الخاصة بظروف وبيئة العمل وتجاوزها الحدود الآمنة، مصدراً للعديد من المخاطر في مواقع العمل (الفيزيائية، والكيميائية، والميكانيكية، ... الخ)، وتعتبر من أهم العوامل التي تساهم في زيادة معدلات حدوث إصابات وحوادث العمل.

لكل ما سبق ولضمان علاقات عمل مستقرة وداعمة يتوجب اتخاذ الإجراءات الكفيلة بحماية حقوق العمال وإيجاد أطر قانونية وتنظيمية ملائمة وتوفير بيئة عمل آمنة، من خلال تطبيق المعايير والحقوق الأساسية للعمل على المستوى الوطني ، لتشمل المجموعات الضعيفة من العمال ، وإيلائها اهتماماً خاصاً لضمان حماية حقوقهم وتحسين شروط وظروف عملهم، كما يتوجب تعزيز السياسات والإجراءات التي تضمن تحسين بيئة وظروف العمل تجنباً لإصابات وأمراض المهنة ووضع معايير للتطبيق الفعال، وإنشاء مخطط شمولي لضم جميع العاملين في القطاع المنظم وغير المنظم في التأمين الصحي بشكل دائم، وتطبيق تأمين الأمومة، وتأمين التعطل عن العمل، ووضع معايير لتقييم المخاطر وتصنيف جميع المؤسسات (مرتفعة، متوسطة، منخفضة) وفق هذه المعايير، وتركيز نشاطات التفتيش على المؤسسات التي يزيد فيها احتمال التعرض لمخاطر بيئة العمل، وظروف العمل الجائرة، والنزاعات بين العمال وأصحاب العمل، وتوقف العمل وعدم الإهتمام بمعايير العمل بشكل عام، بالإضافة إلى ضرورة بناء قاعدة بيانات تفصيلية عن سوق العمل في الدول العربية وتحديثها بانتظام (سنوياً) وإتاحتها لجميع الجهات، بحيث تضم دراسات وبيانات تفصيلية عن البطالة، والأشخاص ذوي الإعاقة ، والمرأة، والشباب، والأطفال، وإصابات العمل، والنزاعات العمالية، والأجور،... الخ، واستخدام هذه البيانات في رسم السياسات وتعديل التشريعات ، وهو ما يمكن أن يتوافر من خلال الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل .

ويلعب ترسيخ ثقافة تقديم النصح والإرشاد لأصحاب العمل والعمال لدى الجهات الرقابية دوراً هاماً في هذا الشأن، مع التأكيد على فرض العقوبات وتغليظها في حالة الإصرار على عدم الإمتثال للقوانين والتعليمات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، وتعزيز قدرات الجهات الرقابية وكوادرها وأدواتها لتحقيق ذلك، بالإضافة إلى تعزيز دور التفتيش الذاتي في المنشآت .

ونظراً لتعدد اختصاصات مفتشي العمل وكثرة التفاصيل التقنية في مجالات التفتيش، فإنه لا بد من العمل على إنشاء وحدات للدعم الفني (فريق مساند من المتخصصين يضم مهندسين ومهنيين صحيين وكيميائيين) لمساعدة المفتشين في المسائل التي تتعدى نطاق قدراتهم وضمان توزيع مثل هؤلاء المختصين على المواقع التي تكون بأمر الحاجة إلى خدماتهم، مع إخضاع المفتشين لتدريبات متخصصة تمكنهم من تولي الجوانب الأساسية في تفتيش السلامة والصحة المهنية.

كما يتطلب توسيع دائرة التفتيش لتشمل المؤسسات العاملة في الاقتصاد غير المنظم بما فيهم من يعملون لحسابهم الخاص، وتوفير المعلومات والنصح لهذه الفئات حول (السلامة والصحة في العمل، والسيطرة على مخاطر أماكن العمل، والحد من عمالة الأطفال، والحصول على حماية الضمان الاجتماعي والخدمات الأخرى) دون الاعتماد فقط على الإنفاذ والعقوبات.

ومن شأن بلورة آليات للحوار المؤسسي بين أطراف الإنتاج الثلاث (الحكومة، وممثلي أصحاب العمل، وممثلي العمال)، بشأن القضايا والسياسات الأساسية لعلاقات العمل أن يساهم بشكل فعال في تحسين شروط وظروف العمل، وبناء ثقافة مجتمعية للوقاية تحترم الحق في توفير بيئة عمل سليمة وأمنة، وتضمن دراية أصحاب العمل والعمال بحقوقهم وواجباتهم.

المبحث الثاني

واقع علاقات العمل في الدول العربية

تزداد الحاجة إلى تطوير وتحديث الإطار التشريعي الناظم لعلاقات العمل في الوطن العربي، نتيجة التطور الحاصل على المستوى التكنولوجي في أسواق العمل ونشوء صناعات وخدمات وأعمال حديثة وعلاقات عمل غير تقليدية، واتساع الإقتصاد غير المنظم ، وتزايد النزاعات بين العمال وأصحاب العمل نتيجة ضعف الموارد الإقتصادية في بعض الدول والركود أو زيادة معدلات التضخم أو الإنكماش الإقتصادي، وارتفاع أسعار الطاقة والمواد الأولية ومدخلات الإنتاج، وغيرها من التحديات الاقتصادية ، وقد دفع ذلك إلى التصدي لهذه التحديات من خلال ما يسمى بـ"إعادة الهيكلة" في أغلب الأحوال ، والاستغناء عن خدمات بعض العمال، وما ينجم عنه في المحصلة من زيادة النزاعات والإضرابات العمالية بشكل قد يمس بالإستقرار والسلم الأهليين والأمن المجتمعي.

وفي هذا المبحث سيتم تسليط الضوء على دور تشريعات العمل العربية في تنظيم علاقات العمل والتفاوض الجماعي والحوار، ومدى إنسجام أحكامها مع معايير العمل العربية والدولية بهذا الشأن، والحقوق والحريات النقابية في التشريعات، ووصف واقع الممارسات العربية في تعزيز علاقات العمل والحوار والتفاوض الجماعي وحل النزاعات العمالية الجماعية سواء بالتوفيق أو الوساطة، والإجراءات الوقائية التي تحد من إمكانية حصول النزاعات العمالية.

أولاً : دور تشريعات العمل العربية ومدى انسجامها مع المعايير العربية والدولية

تأتي أهمية التشريعات الناظمة لعلاقات العمل والتفاوض الجماعي وتعزيز الحوار بين أطراف الإنتاج الثلاثة في ضوء التحديات الاقتصادية المشار إليها، إضافة إلى بروز آليات عمل جديدة أملت الثورة التكنولوجية في عالم الصناعة وما انبثق عنها من أنماط مختلفة للإنتاج وللعلاقات بين قوى العمل ورأس المال، على نحو قد تؤدي فيه "الأتمتة" إلى الإستغناء عن الملايين من الأيدي العاملة في الوطن العربي والعالم في عصر الثورة الصناعية الرابعة التي بدأت تتضح معالمها وتحدياتها، وهو ما يستوجب وضع حلول عملية (تشريعية وتنفيذية) لهذه التحديات المستقبلية، وإيجاد آليات ووسائل جديدة وعلاقات عمل غير تقليدية لتهيئة الدول والمجتمعات لموجة التكنولوجيا الهائلة التي سيحدثها التطور السريع لأدوات وتقنيات الثورة الصناعية الرابعة، وأدوات القطاعات المالية التي بات بعضها يعتمد بشكل أساسي على تقنية الربط اللامركزية للمعلومات "بلوك تشين"، والعملات الرقمية (بيتكوين)، بل والحكومات الإلكترونية وغيرها من التقنيات الحديثة.

وستكون هذه الثورة سبباً لتطور غير مسبوق للإنتاج والسلع مقابل تقلص كبير في كتلة العمل جراء استبدال العمال بالآلة والرقمنة الكلية للمصانع والتي سينجم عنها إلغاء ملايين الوظائف والاستغناء عن جزء هام من العمال ، وظهور أنماط جديدة من الأعمال وخلق علاقات عمل غير تقليدية نقل فيها بشكل كبير الحماية القانونية للعاملين، وهي أمور بدأت تؤثر على العلاقة بين أطراف الإنتاج الثلاثة وتجعل علاقات العمل تواجه العديد من التحديات المعقدة التي ألفت بظلالها على أسواق العمل، الأمر الذي يحتم على صناع القرار وأطراف الإنتاج العمل على تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة

الجماعية وتطويرها وبحث سبل الوقاية من المنازعات العمالية، وتبادل الخبرات وتطوير كافة الآليات التي تنظم علاقات العمل للتصدي لهذه التأثيرات.

لقد حظي موضوع تنظيم علاقات العمل وتسوية النزاعات العمالية والمفاوضات الجماعية بمكانة هامة لدى منظمة العمل العربية، وشغلت اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على حد سواء في المجتمعات العربية، فلا تكاد توجد اتفاقية إلا وتتضمن الإجراءات الوقائية لنفاذي قيام نزاع جماعي بين أطرافها وتشجع على الحوار بين أطراف الإنتاج وتنظم العلاقة بين الأطراف ذات العلاقة بالعمل، خاصة بعدما أصبحت التنظيمات النقابية باعتباراتها القانونية لها دور رئيسي في المشاركة في الحوار والتفاوض مع أصحاب العمل لوضع القواعد التي تنظم علاقة العمل.

وقد شملت العديد من اتفاقيات العمل العربية الخاصة بالحقوق العمالية وحماية حق المفاوضات الجماعية والحوار نصوصاً عديدة تتعلق بآليات تنظيم علاقات العمل وتسوية نزاعات العمل، كما تركت الاتفاقيات والتوصيات مساحة كافية للدول الأعضاء لرسم وتصميم أنظمتها الخاصة في وضع تشريعات العمل الوطنية وآليات الحوار والمفاوضات الجماعية لتسوية النزاعات العمالية، وكذلك تضمنت اتفاقيات العمل العربية أحكاماً تنظم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج، حيث تناولت الاتفاقية رقم (6) بشأن مستويات العمل، والاتفاقية رقم (11) موضوع المفاوضات الجماعية، كأنماط لتنظيم علاقات العمل وتسوية النزاعات العمالية الجماعية.

ويوجد في الدول العربية، شأن جميع دول العالم، تشريعات تنظم علاقات العمل، خاصة الفردية منها، وفق المبادئ العامة المتعارف عليها، وكذلك علاقات العمل الجماعية، تحدد فيها ماهية عقد العمل الجماعي بوصفه اتفاقاً خطياً تنظم بمقتضاه شروط العمل بين أصحاب العمل أو من يمثلهم من جهة ونقابة عمالية من جهة أخرى، وتتناول

فيها دور النقابة في المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية، وآليات تسوية النزاعات العمالية الجماعية، ومع ذلك فإن علاقات العمل في بعض الدول العربية ما زالت تتطلب بذل المزيد من الجهد لعلاج الإختلالات التي يمكن أن تؤدي الى فشل المفاوضات الجماعية المتعارف عليها كالحوار بين أطراف العمل والمفاوضة بينهما حول مواضيع الخلاف، وأدوار كل من مندوبي التوفيق ومجالس التوفيق وغيرها من وسائل الوساطة والتحكيم.

وقد أولت معايير العمل العربية موضوع تنظيم علاقات العمل في تشريعات الدول العربية اهتماماً بالغاً، حيث تناولت إتفاقيتا منظمة العمل العربية رقم (1) لسنة 1966، ورقم (6) لسنة 1976 موضوع "مستويات العمل"، والمواضيع الأساسية التي يجب أن تتضمنها قوانين العمل العربية في مجال تنظيم علاقات العمل، واهتمت منظمة العمل العربية وفق مستويات العمل هذه بضمان توفير العمل للرجال والنساء على حد سواء، واحترام الحقوق الأساسية في العمل، وتوفير الحماية الإجتماعية لكل العمال، وتشجيع الحوار بين الأطراف المعنية، وتناولت المادة (4) من إتفاقية العمل العربية رقم (6) لعام 1976 موضوع "حق العمل"، والمادة (6) موضوع تنظيم علاقات العمل.

وقد أفردت معظم الدول العربية في تشريعات العمل فصلاً كاملاً فيما يتعلق بموضوع "حق العمل" وأخرى وضعت مواد متعددة تتعلق بالتشغيل .

1- علاقات العمل الفردية:

تشكل اتفاقيات العمل العربية في مجموعها أساساً لما يعرف بالقانون العربي للعمل، ولكل دولة حق الاقتباس منها وتضمين أحكامها في تشريعاتها الوطنية حتى وإن لم تكن مصادقة عليها، وقد تضمنت المادة (1) من الإتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976 والمتعلقة بمستويات العمل "قيام الأطراف المتعاقدة بالالتزامات الناشئة على أساس

الحقوق والواجبات المتبادلة بين العمال وأصحاب الأعمال، وإقامة علاقات العمل على أساس متكافئ".

وقد تناولت الإتفاقية رقم (6) المواضيع الواجب أن تتضمنها تشريعات العمل العربية من حيث تنظيم علاقات العمل ومن ذلك موضوع "عقود العمل" ، ومن الواضح أن هناك اهتماماً خاصاً بموضوع عقود العمل في كافة تشريعات العمل العربية، وأن هناك تشابهاً كبيراً في شكل ومضمون الأحكام الخاصة بعقود العمل في القوانين العربية مع وجود اختلافات في بعض القواعد الناظمة بشأنها ، ومن ذلك مواضيع تتعلق بأنواع عقد العمل (محدد ، غير محدد)، آثار عقد العمل (التزامات صاحب العمل ، التزامات العامل) عدد نسخ عقد العمل والجهة التي يجب أن تودع لديها ، وما الذي يجب أن يتضمنه عقد العمل... الخ،

كذلك فقد حددت الإتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 البيانات التي يجب أن يتضمنها عقد العمل الفردي بشأن شروط وظروف الإستخدام والبيانات الأساسية الخاصة بالعمال " نوع العمل، مكان تأدية الأجر، الاستقطاعات التي تخصم، مدة عقد العمل، شروط تجديد أو فسخ العقد، نفقات السفر والعودة للعامل وأفراد أسرته،..." وقد راعت أغلب التشريعات العربية تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل من خلال تضمينها بعضاً من هذه البنود كاليانات الأساسية للعامل والأجر ومدة العقد ونوع العمل.

وفيما يتعلق بالمادة السادسة من الإتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976، والتي نصت على أنه "يجب أن يتضمن قانون العمل على الأخص، الموضوعات الأساسية الآتية ...، عقد العمل الفردي، الأجر، ساعات العمل، الاجازات، الرعاية الصحية للعمال ووقايتهم من أخطار العمل، " ، نجد أن التشريعات العربية تكاد تنهج من

حيث الشكل نهجاً متماثلاً في صياغة أحكامها بشأن هذه المسائل، فأغلبها تتضمن (فصلاً أو باباً) بالأحكام الخاصة بهذه المسائل يسري على المشمولين بها (رجالاً ونساءً)، كما تلاحظ أن بعض التشريعات تضمنت أحكاماً عامة قابلة لأكثر من تأويل إلى الحد الذي يمكن أن يخل بمعناها ، ففي موضوع الحد الأدنى للأجور مثلاً لم تحدد كيفية الإلزام به أو تطبيقه في ظل ارتفاع الأسعار وزيادة التضخم ، كما أن بعضاً منها ، لم تشر إلى أحكام عقود العمل للمقاولين من الباطن، واستثنت فئات من العاملين كعمال المنازل والزراعة ومندوبي المبيعات المتجولين وغيرهم من أحكام هذه القوانين، وبالتالي فإن أحكام تنظيم ساعات العمل وأوقات الراحة وكيفية الاستفادة من العطل الأسبوعية والإجازات السنوية والمرضية والرعاية الصحية وشروط الاستخدام لا تشملهم ما لم توضع أنظمة خاصة تحكم شؤونهم.

2- علاقات العمل الجماعية:

يعتبر التفاوض الجماعي جزءاً من المنظومة القانونية للعمل، وذلك لما يحتويه من آليات تجيز لطرفي علاقة العمل استخدامه لتنظيم شروط وظروف العمل، فالتفاوض الجماعي يقوم على مبدأ التكافؤ الذي يجمع بين المصالح المتناقضة، سواء المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل أو المصالح الإجتماعية للعمال، وهو الأداة أو الوسيلة التي تقدم الآليات المرنة التي تستخدم في عملية التفاوض والتشاور والحوار بين أطراف الإنتاج لتكملة النقص الذي يعترى النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات العمل المختلفة، وتنظم العلاقات بينهم بعيداً عن قواعد النصوص التشريعية التي تضمن تحقيق الحد الأدنى لأجل إحترام النظام العام الإجتماعي، حيث يتم تنظيم هذه العلاقات من خلال إبرام الإتفاقيات الجماعية بين هذه الأطراف، والملاحظ أن أهم الأسس والمبادئ التي يقوم عليها أسلوب التفاوض الجماعي، قد تضمنتها المعايير الدولية والعربية والتي أبدت

إهتماماً كبيراً بنظام التفاوض الجماعي ، وكذا الحال من خلال تشريعات العمل في الدول العربية.

وأولت منظمة العمل العربية إهتماماً خاصاً لهذا الموضوع بالتأكيد على تعزيز آلية التفاوض الجماعي وإصدار إتفاقية العمل العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، وإتفاقية العمل العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضات الجماعية والتي حصلت على مصادقة (6) دول عربية فقط.

وقد جاء في الباب الأول من الإتفاقية رقم (11) مواد تنظم فيها المفاوضات الجماعية وتدعو الدول الاعضاء إلى شمول تشريعاتها الوطنية لموضوع المفاوضات الجماعية، حيث نصت المادة (2) على أن : "ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية المفاوضات الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الإتفاقية".

وفي هذا السياق فإن معظم قوانين العمل العربية قد تضمنت موضوع المفاوضات أو الإتفاقيات الجماعية ، فمن الدول العربية من تناول المفاوضات الجماعية كنظام قائم بذاته ومنفصل عن الإتفاقيات الجماعية وعرف المفاوضات الجماعية أو النزاعات العمالية تعريفاً شاملاً ودقيقاً وتضمن أحكام المفاوضات الجماعية أو النزاع العمالي وإلتزامات الأطراف بشأنها ، وأجمعت هذه القوانين على تعريف متشابه للمفاوضة الجماعية ملخصه أنه "الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية وبين أصحاب العمل أو منظماتهم ...".

كما تناولت عدد من التشريعات العربية موضوع إتفاق العمل الجماعي بالتفصيل، وعرفته بأنه "إتفاق ينظم شروط العمل وظروفه وأحكام التشغيل ... ويبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد عمال المحافظة أو اتحاد نقابات العمال حسب الحال

وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"، وبعض القوانين الأخرى عرفته بأنه "عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، ويبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو إتحاداتها، من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى، ويجب تحت طائلة البطلان، أن تكون إتفاقية الشغل الجماعية مكتوبة".

ومن القوانين العربية من ركز على الجانب الإلزامي لإجراءات تسوية النزاعات العمالية الجماعية المفترض اتباعها من قبل الأطراف المتنازعة وممثليها.

3- التنظيم النقابي:

يعتبر حق التنظيم النقابي أهم الحقوق العمالية في معايير العمل العربية والدولية، وأصبح يحظى في معظم التشريعات بحماية قانونية مثل باقي حقوق الإنسان، وإستناداً لهذا الحق فقد أصدرت منظمة العمل العربية إتفاقية العمل العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، ومنحت الحق لجميع العمال وأصحاب الأعمال في جميع القطاعات بما في ذلك القطاع الزراعي ودون إذن مسبق في تكوين منظمات فيما بينهم، أو الإنضمام إليها، لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة.

كما أن معظم تشريعات العمل تناولت بالتنظيم مختلف الجوانب المتعلقة بالحقوق النقابية لطرفي علاقات العمل وتنظيم ممارسة هذه الحقوق، كالتفاوض الجماعي والحوار الإجتماعي والتشاور، وقد أولت بعضها اهتماماً أكبر بإجراءات حل المنازعات الجماعية عند وقوعها وأولى البعض الآخر اهتماماً بإجراءات الوقاية من المنازعات الجماعية للحد من الكلف الباهظة التي ستكون في غنى عنها باتباع نهجاً وقائياً بالتفاوض

الودي المباشر والتشاور الدائم في شؤون العمل سواء على مستوى المؤسسة أو القطاع أو على المستوى الوطني.

إن نظرة عميقة إلى موقف القوانين العربية من تنظيم العلاقات الجماعية وتطوره يمكننا من ملاحظة أن هذه القوانين توجهت إلى وجهتين، الأولى أبقت التنظيم القانوني لعلاقات العمل في إطاره الفردي، فيما يتعلق بالتنظيم النقابي ووظائفه وصلاحياته في التفاوض الجماعي والحوار والتشاور والتقاضي والإضراب ، ومجموعة أخرى خرجت من الإطار الفردي إلى الجماعي فأقرت بشرعية الوجود النقابي ونظمت في قوانينها العلاقات الجماعية .

ولعل أبرز ما تواجهه المنظمات النقابية العربية من تحديات هو مدى قدرتها على استيعاب الأعداد الكبيرة من العاملين في المنشآت الصغيرة وفي القطاع غير المنظم وفي المهن المستحدثة ذات الصلة بنشاطها وفي الريف، حيث تصعب عملية احتواء هؤلاء في صفوف المنظمات النقابية ، ذلك أن هذه الفئات من العمال اعتادت على العمل لحسابها الشخصي ولا تنتمي إلى طبقة تربطها مصالح مشتركة، ويجب على النقابات بذل المزيد من الجهد لدمج هذه الفئة في هيئاتها العامة.

ثانياً : واقع الممارسات العربية في تعزيز علاقات العمل والحوار والتفاوض الجماعي وحل النزاعات العمالية الجماعية .

شملت أغلب التشريعات العربية موضوع علاقات العمل وحقوق الإنسان بأحكامها، سواء من حيث الاعتراف بالحق في العمل ، وكذلك كفالة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ، وحماية الحقوق والحريات النقابية وتنظيم سبل حل النزاعات العمالية والوقاية منها .

1- مسائل المنازعات العمالية:

تتنوع علاقات العمل في الدول العربية لتشمل مختلف جوانب العمل كالأجور والمواصلات والعمل الإضافي والسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة وظروف عمل ملائمة، وهي مسائل ترتبط بنزاعات تتعلق بسعي العمال ونقاباتهم لتحقيق امتيازات تحقق لهم مستوى معيشي أفضل أو أكثر عدالة ، وبالمصالح المتناقضة للعمال وأصحاب العمل، ومدى تأثير ذلك على المسار المهني والإقتصادي لقطاع العمل المعني، وما قد ينجم عنه من أضرار إقتصادية وإجتماعية، ومن هذه المسائل:

أ- **الأجور:** يعتبر الأجر من أكثر المواضيع محل التفاوض والنزاع المتكرر بين العمال وأصحاب العمل، وقد حددت التشريعات العربية أشكالاً متنوعة للأجر، كالأجر مقابل العمل بالقطعة أو باليوم أو بالاسبوع أو بالشهر، ونصت العديد منها على وضع حد أدنى للأجور رغم صعوبة تطبيقه في كثير من الدول لعدم ارتباطه بمنهجية إقتصادية لتحديدته تعتمد معدلات التضخم التي يمكن أن تتصاعد بشكل كبير وتؤثر على ملائمة وفاعلية الحد الأدنى للأجور.

وقد أكدت معظم قوانين العمل العربية على منع التمييز في الأجور بسبب الجنس أو الجنسية أو اللغة أو الدين وما إلى ذلك ، إلا أن عدم التقيد بهذه الأحكام وضعف الإجراءات الحكومية في الرقابة على مدى الالتزام بالحدود الدنيا للأجور والإنتهاكات الأخرى المتعلقة بالأجور، يعزز من جعل موضوع الأجور محوراً للنزاع الدائم بين العمال وأصحاب العمل.

وفي هذا الصدد لا بد من قيام الجهات الحكومية بدورها الحقيقي والسعي لتأطير هيكله الأجور وقوننة أسس تحديدها، وتشكيل اللجان المتخصصة التي تعنى بالأجور ونزاعاتها، وإجراء البحوث والدراسات الخاصة بالأجور وآثارها الإقتصادية

والإجتماعية بما يسهم في تحقيق الإستقرار بين أطراف الإنتاج، ووضع الأسس اللازمة لحماية الأجور والحد من انتهاكات حقوق العاملين فيها والإقتطاعات غير القانونية منها وضمان دفعها في أوقاتها دون تأخير.

ب- ساعات العمل والإجازات: اعتبرت معظم تشريعات العمل العربية أن ساعات العمل اليومية هي (8) ساعات، والأسبوعية (48) ساعة، على ألا تحسب منها فترات الراحة وتناول الطعام، وعلى أن تخفض ساعات العمل في الأعمال المرهقة والضارة بالصحة إلى (7) ساعات يومياً، وبعض الدول شملت تخفيض ساعات العمل في شهر رمضان المبارك إلى (6) ساعات يومياً أو (36) ساعة إسبوعياً، كما أقرت للعامل بالحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر.

ومنها من حدد الاجازات السنوية بـ(30) يوماً بعد قضاء مدة محددة في العمل أو في حالة ما إذا كان العمل في المهن الخطرة او المرهقة أو الضارة، ومنها من حددها بـ(21) يوماً ومنها من حددها بـ(14) يوماً على ان تصبح (21) يوماً بعد قضاء مدة زمنية معينة في العمل، كما منحت قوانين العمل العربية العامل إجازات بأجر كامل في المناسبات الرسمية والأعياد الدينية، وإجازة مرضية بمدد متفاوتة، إضافة إلى إجازة الحج التي منحتها معظم القوانين العربية للعامل لمرة واحدة مدفوعة الأجر، وإجازات أخرى متنوعة كإجازة الزواج، وإجازة وفاة الزوج أو الزوجة أو الأب أو الأم أو الأبناء... الخ.

من هنا نجد أن تشريعات العمل العربية قد منحت العمال حقاً في ساعات عمل محددة والحصول على الإجازات بكافة أنواعها، إلا أن ما نشهده في الواقع العملي يمثل ضعفاً في الالتزام بمنح هذه الحقوق للعمال في بعض قطاعات العمل خاصة التي

تصعب فيها الرقابة من الأجهزة الحكومية المختصة ، والتي تشهد في كثير من الأحيان ضغوطات على العامل للتنازل عن إجازاته، وتشغيله ساعات عمل إضافية دون مقابل.

وتشكل هذه الممارسات موضوعاً رئيسياً من المواضيع التي تثير النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، وعليه فلا بد من تصدي الجهات الحكومية المختصة لهذه القضية بالسعي لتطوير النصوص التشريعية ذات العلاقة وتفعيل الدور الرقابي لها، ووضع آليات تضمن حصول العاملين على حقوقهم، وشمول قوانين العمل لموضوع العمل المرن والآليات التي تكفل للعاملين بهذا الأسلوب تحصيل حقوقهم في الإجازات وبدلات العمل الإضافي.

ج- السلامة والصحة المهنية وبيئة وظروف العمل: أولت قوانين العمل العربية

موضوع بيئة وظروف العمل والسلامة والصحة المهنية إهتماماً بالغاً، وقد حظيت الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977، والمتعلقة بالسلامة والصحة المهنية بتصديق (9) دول عربية ، ودعت تشريعات العمل العربية أصحاب العمل إلى ضرورة إتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار، والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة فيه، وتوفير الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة، ووضع إعلانات في أماكن ظاهرة وبارزة في المنشأة بالتعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال، باللغة العربية أو بأي لغة أخرى يفهمها العمال، دون أن يتم إقتطاع أي من هذه المستلزمات من أجور العمال لقاء هذه الحماية.

ووضعت معظم تشريعات العمل العربية احكاماً تتعلق بالمنشآت الصناعية والإجراءات المتبعة في التعامل مع العوامل التي تؤثر في سلامة وصحة العاملين وفي

بيئة العمل (الوطأة الحرارية والبرودة، الضوضاء والاهتزازات، الإضاءة، الإشعاعات الضارة والخطرة، تغيرات الضغط الجوي وتلوث الهواء، مخاطر الانفجار، ... الخ).

إلا أننا نلاحظ أن هناك بعض القصور من قبل أجهزة التفتيش المختصة بذلك، فما زالت إصابات العمل في إرتفاع مستمر في العديد من الدول العربية، ناجم عن ضعف أداء أجهزة تفتيش العمل ، وعدم التزام بعض أصحاب العمل بتطبيق اشتراطات الصحة والسلامة المهنية ، وتقصير العمال أنفسهم في التبليغ عن المخالفات القائمة في المنشآت والتي يمكن تداركها من قبل الاجهزة المعنية قبل حدوثها، بما يحقق بيئة عمل مناسبة وأمنة للعاملين.

ويعد توفير أنظمة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة عمل آمنة، من المواضيع التي تتسبب في النزاعات العمالية بين العمال وأصحاب العمل، وعليه فلا بد من قيام الجهات الحكومية بالعمل على توفير مفتشي عمل متخصصين بالسلامة والصحة المهنية، وتزويدهم بالمعرفة والخبرة العملية التي تمكنهم من تعزيز دورهم في التفتيش ، وإلزام أصحاب العمل بتدريب العمال على إستعمالها بالشكل الذي يقيهم من الأمراض المهنية ويقلل معدلات تعرضهم لإصابات العمل.

د- تفتيش العمل: عالجت غالبية قوانين العمل العربية موضوع التفتيش بالتفصيل ، كما أولت منظمة العمل العربية هذا الموضوع أهمية كبرى ، حيث ظهر جلياً هذا الإهتمام بإصدار الإتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 المتعلقة بتفتيش العمل ، والتي صادقت عليها (12) دولة عربية، وتختص أجهزة التفتيش بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية والعملية لجميع شروط وظروف العمل السائدة في أماكن العمل ، بهدف إكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية وكذلك لمعرفة أوجه النقص ، والعمل على

إتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها وإزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد، ثم الردع وفرض العقوبات على المخالفين.

ومن أكثر المشاكل التي تعاني منها أجهزة التفتيش العربية (ضعف الإمكانيات البشرية والمادية لأجهزة التفتيش) ، فنجد أن معظم الدول العربية تعاني من نقص كوادر التفتيش والإمكانات التي تساعد هذه الكوادر على تنفيذ مهامها ، كما أن عيوب هيكل التفتيش في بعض الدول العربية يشكل سبباً في ضعف الأداء لمفتشي العمل، نظراً لكثرة المهام التي تتولاها كوادر التفتيش بعد ظهور القضايا المستجدة والمتغيرات التي طرأت على سوق العمل ، والتفتيش على أمور السلامة والصحة المهنية، وعمل الأطفال، والقضايا المتعلقة بتشغيل ذوي الإعاقة ، والمرأة العاملة ، وشؤون العمالة الوافدة ، وحل النزاعات المتعلقة بعقود العمل ، والأجور، والتأمينات الإجتماعية... الخ.

وعليه لا بد من قيام الجهات المعنية في الدول العربية بالعمل على إضفاء الفاعلية القانونية على مؤسسات العمل وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة وبناء نظم فعالة لتفتيش العمل، ومنح هذا الجهاز الأهمية المستحقة له، من خلال زيادة أعداد الكوادر البشرية وتزويدها بجميع المستلزمات الضرورية لتنفيذ مهامها على أكمل وجه ورفع كفاءتها.

2- المفاوضة الجماعية:

تعد المفاوضة الجماعية إحدى المكونات المهمة في نظام علاقات العمل، وهي شكل أساسي وقاعدة مهمة لتنظيم الحوار الجماعي لأطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب الاعمال، العمال)، وتؤمن منظمة العمل العربية إيماناً راسخاً بالمفاوضة الجماعية باعتبارها أداة ووسيلة أساسية وفاعلة للعمل اللائق وكدعامة من دعائم الديمقراطية من أجل تحقيق العدالة الإجتماعية.

وإنطلاقاً من ذلك فقد أصبح الحق في المفاوضة الجماعية من الحقوق العمالية الأساسية كحرية التنظيم النقابي، وشكل نهجاً جوهرياً للوصول إلى الحلول المناسبة قبل تفاقم الخلافات والدخول في الإضرابات التي غالباً ما يكون لها آثار سلبية على سير العمل والإنتاج.

لقد تحققت الحماية الاجتماعية للعاملين في العديد من الجوانب من خلال أحكام قانونية أقرتها الدول لتنظيم علاقات العمل، وهي أحكام كانت وماتزال الدعامة الأساسية لهذه الحماية، غير أن المفاوضة الفردية التي تنتهي إلى إقرار الشروط التي تحكم علاقة العمل في عقد فردي لا تزال في الغالب ضعيفة فيما تحققه للعمال من حماية ، نظراً لضعف القدرة على التفاوض لدى العامل منفرداً إلا في حالات استثنائية كحال العمال ذوي المهارات العالية أو في الأحوال التي يشح فيها عرض قوة العمل لأسباب طارئة.

كما أن المفاوضة الفردية سوف تزداد ضعفاً بسبب التطورات التي يشهدها سوق العمل وإذا ما سلمنا بأن هذه المفاوضة تقوم على أساس معطيات اقتصادية بحتة تضعف إزاءها فعالية القانون، فإنه يجب ألا ننتظر نتائج ملموسة وجيدة في تحقيق الحماية للعمال.

أما المفاوضة الجماعية فهي الوسيلة التي أوجدها العمال لتحقيق مستوى أفضل من الحماية لهم والتي حققت نتائج باهرة لدرجة أنها تقدمت بالأهمية على التشريع ذاته ، إلا أن فعاليتها في العديد من الدول العربية مازال ضعيفاً ، كما أن دور الدولة في تنظيم علاقات العمل يمكن أن تقل فاعليته وفقاً لمتطلبات الإصلاح الإقتصادي التي تقتضي منطلقاتها تحرير السوق وجذب الاستثمار وفق شروط المستثمر .



المبحث الثالث

نحو مستقبل أفضل لعلاقات العمل في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية

1- أثر تراجع النمو الإقتصادي

انعكس تراجع النمو الإقتصادي في بعض الدول العربية على طبيعة علاقات العمل ومدى تحقيق شروط العمل اللائق ، في ظل ارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الشباب وانخفاض معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة، وانحسار فرص العمل في القطاع العام، والتوجه نحو مرونة سوق العمل على حساب الإستقرار الوظيفي، واتساع الإقتصاد غير المنظم .

شهدت العقود الماضية نمواً منخفضاً وبطالة متزايدة، الأمر الذي يندرج بالخطر، فالإقتصاد القائم على الجدارة العلمية والتكنولوجية المتقدمة يتسبب عن طريق "إعادة الهيكلة" و"مرونة سوق العمل" في تقليص فرص العمل وتسريح الأيدي العاملة وتفاقم معدلات البطالة، ومن الأمور المقلقة في مجال العمل ، التغيير في أنماط التنظيم خصوصاً في الشركات، والتي يتم عبرها إقامة علاقات جديدة في العمل بما يرتبط بالوقت، بنحو مواز لمصطلح الإنتاج عند الطلب، دون الحاجة إلى الإحتفاظ بمخزون سلعي مكلف، والذي ما هو في الواقع سوى ما كان يطلق عليه بالأجير اليومي.

إن الحصيلة المبتغاة من كل ذلك أفضت إلى ظهور مصطلح "النمو الذي لا يفضي إلى زيادة في فرص العمل"، وهذه الظاهرة أصبحت ظاهرة عالمية فالإقتصاديات تنمو لكن على حساب البشر والإنسان، وعلى صعيد آخر فإن تراجع النمو الإقتصادي في

العالم العربي في الآونة الأخيرة ، قد إنعكست على مؤشر البطالة ، حيث تشير معدلات البطالة في الدول العربية أنها مرتفعة بالمقارنة مع أقاليم العالم الأخرى، وذلك لأن النمو المرتفع في حجم قوة العمل خلال السنوات الأخيرة لم يقابله نمو إقتصادي بالوتيرة ذاتها، الأمر الذي أدى إلى عدم مواكبة معدلات التوظيف للزيادة الهائلة في عرض العمل.

وفي ظل هذه الظروف الاقتصادية التي يعيشها العالم ، والحلول المقترحة للخلاص من تداعياتها الثقيلة ، تتأثر سلباً بقاعدتين من القواعد الأساسية التي تقوم عليها الحماية الاجتماعية، وهما التشريع والمفاوضة الفردية، فمن ناحية تقف الدعوة إلى تحرير الاقتصاد واعتماد مبدأ السوق المفتوحة في الجهة المعاكسة تماما للدعوات لجهة زيادة تدخل الدولة بوصف الأخيرة الضامن الافتراضي والأساس الذي انطلقت منه مسيرة الحماية الاجتماعية.

ومن ناحية ثانية تؤدي البطالة الواسعة والأخذة في الاتساع إلى إضعاف قدرة المفاوضة الفردية أحياناً لدى العمال المضطرين للعمل بأي شكل من الأشكال حيث تُستغل حاجتهم للعمل مما يقلل من شأن هذا النوع من المفاوضات الفردية في توفير قدر معقول من الحماية يتناسب مع ما تقرره القوانين كحد أدنى، إذ غالباً ما يندفع هؤلاء العمال سعياً منهم للحصول على عمل للتنازل عن حقوقهم القانونية ، والقبول بشروط عمل لا تحقق لهم الحد الأدنى من الإمتيازات خوفاً من انضمامهم إلى صفوف العاطلين عن العمل.

إن الظرف الاقتصادي الصعب لا ينبغي أن يحتمله أحد أطراف الإنتاج فقط ممثلاً بالقوى العاملة من خلال تقليص أجورهم وامتيازاتهم، وإن الضامن لعدم التعامل مع هذا الطرف كحلقة أضعف هو تقوية وتمتين وتأسيس قواعد علاقات العمل الجماعية

والتمسك بها وتفعيلها على الأرض مع ما يلزم من مرونة ضرورية لتحقيق التوازن المطلوب، أما ضعف هذه العلاقات بالمجمل فإنه سيؤثر سلباً على قدرتها في تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال .

غير أن المبالغة في الجري وراء الاعتبارات الاجتماعية وإغفال الاعتبارات الاقتصادية كان سبباً من بين عدة أسباب أدت إلى الأزمة الاقتصادية التي نعيشها اليوم ، وقد تشعر الدول بعمق الأزمة أكثر كلما شحت الموارد الطبيعية وعجزت أمام ذلك الموازنات المالية العامة، بالتالي لابد من خلق حالة من التوازن بين الحتميات الاقتصادية والمكتسبات الاجتماعية ولا يتم ذلك دون حوار معمق وهادئ بين أطراف الإنتاج على قاعدة أن جميع هذه الأطراف في مركب واحد ولا يملك أحدها خرق السفينة.

ونتيجة لإستمرار الضغوط على أسواق العمل العربية من جراء تراكمات الفجوة بين معدلات نمو حجم قوة العمل من ناحية ومعدلات التوظيف من ناحية أخرى، فالأمر يتطلب من الحكومات القيام بتحفيز الإستثمارات وخلق فرص عمل لائقة للباحثين عن العمل وتشجيع توجيه الشباب نحو المشاريع الصغيرة في ظل القطاع المنظم، والعمل على إيجاد آليات فاعلة في مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، وإيلاء عناية أفضل بالفئات المهمشة في سوق العمل والفئات المتضررة نتيجة فقدانها لأعمالها، وتوفير حد أدنى من الحماية الاجتماعية الشاملة المضمونة، وإصلاح شامل للسياسات الضريبية التي تعد سبباً في طرد الإستثمارات ، إضافة إلى تعزيز الحوار والتشاور بين أطراف العمل لضمان ظروف عمل لائقة للعاملين، وتوفير الحماية اللازمة لهم.

2- أنماط العمل الجديدة

لابد من تطوير وتحديث مقومات علاقات العمل على النحو الكافي لاستيعاب النمو والتطور في الأشكال والأنماط الجديدة للعمل، ومنها أنماط العمل المؤقت والعمل بعض الوقت والعمل من المنزل والعمل عن بعد والعمل من الباطن، والعاملين لحسابهم الخاص، وما ترتب على ذلك من افتقاد العاملين في هذه الأنماط للحمايات القانونية، وبقاء معظمهم خارج الإقتصاد المنظم، حيث إن الحاصل في الواقع هو استغلال هذه الأنماط من العمل لزيادة الأرباح وتخفيض تكاليف الإنتاج على حساب حقوق العاملين التي كفلتها التشريعات الوطنية، حيث يتم تشغيل العاملين بنظام الساعات اليومية أو بالمياومات تجنباً لإبرام عقود عمل تلزم الطرفين، ويتوجب اتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من استغلال الظروف الإقتصادية والإجتماعية لبعض الأسر وتشغيل النساء والاطفال بمهن تقليدية بأجور متدنية، وكذلك ضمان حقوق العاملين عن بعد الذين لا يحظون بأجور تتساوى مع قيمة العمل، والعمال الذين يعملون لساعات عمل محددة ولا يحظون بالحماية الإجتماعية، ولا بالتأمينات الإجتماعية.

وتأتي أهمية تنظيم علاقات العمل في هذه السوق بهدف الحفاظ على حقوق العاملين وتأمين الحماية اللازمة لهم لا سيما في ظل اتساع نطاق هذا النوع من العمل، والذي من المتوقع أن يشمل خلال السنوات القليلة القادمة عدداً أكبر من العاملين، ليشمل أعمالاً ومهناً كان يصعب أداؤها من المنزل، فقد أنشأت الإنترنت وشبكة الاتصالات عالماً من الأعمال والمهن وفرص العمل من المنزل، وهو ما يمكن اعتباره من أهم التحوّلات الإجتماعية والاقتصادية والمهنية التي غيرت في طبيعة الأعمال والموارد وإدارتها، بل وفي شبكة العلاقات الإجتماعية وعلاقات العمل وأنماط الحياة والثقافة.

وقد أصبح من الممكن إنجاز مجموعة كبيرة ومعقدة من الأعمال، مثل: التصميم والترجمة، والتحرير، والاستشارات بأنواعها، والبرمجة، والمحاسبة، والصيانة، والتسويق، والوساطات التجارية، والتعليم عن بُعد، والاستعانة بالخبرات النادرة أو العادية في جميع أنحاء العالم، ويمكن أيضاً بذلك تقليل تكاليف المكاتب وتشغيلها، ولم يعد ثمة حاجة لإنشاء مكاتب كبيرة في المدن، فيمكن أن تكون في الضواحي والأرياف، ولا يعود ثمة حاجة للسفر أو الإقامة في المدن أو قريباً من العمل، وقد كانت الدوافع الأساسية لتطوير العمل من المنزل قبل تطور شبكات الاتصال والمعلوماتية مواجهة البطالة والزحام والتلوث والهجرة ومشكلات النقل والطاقة، حيث يتوقع زيادة كبيرة في نسبة العاملين عن بعد في السنوات القليلة القادمة.

وفي ضوء هذه الطفرة التي يشهدها القطاع غير المنظم، فإن من الأهمية بمكان تنظيمه على النحو الكفيل بسن أنظمة وتعليمات يتفق عليها بين أطراف الإنتاج في الدول العربية على أن تتضمن هذه اللوائح والتشريعات تعريفاً واضحاً للعمل عن بعد، والجهة المشرفة على العمل ومكان القيام به ووسائل الاتصال أو التقنيات المستخدمة في أدائه، فقد أسهمت التطورات التقنية المتلاحقة في خلق ثقافة جديدة داخل سوق العمل، توفر فرصاً وظيفية مرنة تتجاوز حواجز الزمان والمكان، وتجمع صاحب المنشأة بالموظف من خلال بيئة عمل إلكترونية يجري من خلالها أداء الوظائف والمهام دون الحضور إلى مكان الشركة أو المؤسسة.

ومن العوائق التي تواجه المرأة في العمل عن بعد، هي قلة الخبرة والتدريب وخصوصاً في مجالات تقنيات المعلومات والاتصالات والتسويق وإدارة الأعمال الحرة والشخصية، لهذا لا بد من إنشاء حاضنات أعمال نسائية تتبنى نظام التواصل عن بعد لتأهيل الفتيات للقيام بمهام العمل من منازلهن دون إشراف مباشر، ولعل التنظيمات

النقابية مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالمباشرة في حصر المهن غير التقليدية التي ظهرت مؤخراً لفرز تلك التي تقع ضمن نطاق اختصاصها، مع ضرورة إبداء المرونة اللازمة لجهة ضم العاملين في هذه القطاعات المستحدثة تحت مظلتها، ذلك أن احتواء هذه المجاميع العمالية الآخذة في التعاضد من شأنه زيادة حجم الزخم النقابي المقترض من حيث عدد الأعضاء والموارد المالية المتحققة عن اشتراكاتهم ، فضلاً عن أن انضمام هؤلاء سوف يقوي العمل النقابي ويؤدي إلى إضافة الكثير من الهويات المهنية الفرعية، وتقوية علاقات العمل الجماعية على النحو الكفيل بتوفير الحماية اللازمة لهذا النوع من الاقتصاد العصري.

3- أثر التطور التكنولوجي

الأصل في التكنولوجيا أن تتيح الفرص لخلق وظائف جديدة، وزيادة الإنتاجية، وتقديم خدمات عامة فعالة، فلا أساس للمخاوف المحيطة بالابتكار الذي بدّل بالفعل مستويات المعيشة إذا ما تم التعامل معه بمرونة وتفهم.

تحفز التكنولوجيا الرقمية الابتكار والنمو السريع، مما يؤدي لكسر أنماط الإنتاج القديمة وطمس الحدود بين الشركات، وتتطور نماذج الأعمال الجديدة مثل المنصات الرقمية بسرعة مذهلة من شركات ناشئة محلية إلى شركات عملاقة عالمية، توظف في كثير من الأحيان عدداً قليلاً من الموظفين وتمتلك القليل من الأصول المادية، وتقوم أسواق المنصات الجديدة بربط الناس بسرعة أكبر من أي وقت مضى ، ويوفر هذا "الحجم بدون كتلة" فرصاً اقتصادية لملايين الأشخاص، بغض النظر عن المكان الذي يعيشون فيه.

وتمثل الأسواق والوظائف الجديدة محركاً لزيادة الطلب على الموظفين الذين يتمتعون بمهارات التواصل وحل المشاكل ويمكنهم العمل ضمن فريق ، ويقلص التغيير التكنولوجي الوظائف المكتبية المتكررة ويعمل على استبدالها بأنواع جديدة من العمالة.

وعلى الرغم من هذا التفاؤل ، لا تزال المخاوف بشأن المستقبل قائمة، والشعور بالقلق من التأثير الكاسح للتكنولوجيا على التوظيف ، وظهور "اقتصاد الوظائف المؤقتة" حيث تتعاقد المؤسسات مع أفراد مستقلين للقيام بأعمال قصيرة الأجل يساهم في تدني أوضاع العمل.

هذا السيناريو المثير للقلق، رغم ذلك ليس نهاية المطاف، صحيح أنه في بعض البلدان تختفي وظائف في قطاع التصنيع بسبب الأتمتة، والعمال الذين يقومون بالمهام الكتابية الروتينية مثلاً هم أكثر عُرضة للاستبدال، لكن من خلال الابتكار، تولد التكنولوجيا قطاعات جديدة ومهام مستحدثة.

ولا تغير التكنولوجيا فقط الطريقة التي يعمل بها الناس ولكن أيضاً الشروط التي يعملون وفقاً لها، مما يخلق المزيد من الوظائف غير التقليدية و"الوظائف المؤقتة" قصيرة الأجل ، ويجعل هذا الوضع بعض الوظائف أكثر مرونة وأكثر سهولة في الحصول عليها، لكنه يثير المخاوف بشأن عدم استقرار الدخل وغياب الحماية الاجتماعية، مع وجود الملايين من الأشخاص الذين يعملون في القطاع غير المنظم، بدون حماية كالأجر الثابت، أو برامج للرفاه الاجتماعي ، أو مزايا التعليم، ذلك أن أنماط العمل الجديدة ستفاقم من حدة هذه الأزمة وستزيد القطاع غير المنظم توسعاً ، حيث يتطلب التكيف مع الطبيعة المتغيرة للعمل تعزيز الحماية الاجتماعية وإيجاد طرق جديدة لحماية الناس بغض النظر عن أوضاعهم الوظيفية وطبيعة عقود عملهم.

والأمر يتطلب من الحكومات إيلاء عناية أفضل للفئات المتضررة، وتوفير حد أدنى من الحماية الاجتماعية الشاملة المضمونة، رغم الكلف العالية لبرامج الاحتواء الاجتماعي اللازمة لهذه الغاية، والتي يمكن تحقيقها من خلال إصلاح القواعد المنظمة لسوق العمل في بعض البلدان، وإصلاح شامل للسياسات الضريبية، إضافة إلى تعزيز الحوار والتشاور بين أطراف العمل وتفعيل أدوات التفاوض للوصول إلى أفضل السبل لضمان ظروف عمل لائقة للعاملين في القطاعات الأكثر تعرضاً للتأثر، وتوفير الحماية اللازمة لهم.

الحميات التقنية واقتصاد المعرفة

رغم أن المستقبل على المدى المتوسط والبعيد سيكون لعلاقات العمل عن بعد ، فإن هذا النمط من العمل ما زال ضعيفاً في المنطقة العربية التي ما زالت بعض دولها متمسكة بأنماط العمل التقليدية ومتخوفة من تداعيات هذا النمط الجديد من العمل على اقتصاداتها، وهو ما يفسر غياب لوائح قانونية عربية تنظم العمل عن بعد في كل جوانبه بما يشجع المؤسسات الحكومية والخاصة والعمالة المختصة على الإقبال نحوه خلافاً لما يحدث في البلدان المتقدمة حيث شهد الاقتصاد المعرفي الرقمي انتشاراً سريعاً بفضل ما يتوفر فيه من التجهيزات الضرورية والمؤهلات المهنية.

ومن المتوقع عدم تحمس البعض لهذا النمط الجديد من علاقات العمل الذي يبدو مفقراً إلى ضمانات قانونية بما في ذلك الحد الأدنى من الاستقرار الوظيفي، غير أن هذا التخوف المشروع يمكن تجاوزه بسن تشريعات عمل جديدة تأخذ في الاعتبار خصوصيات هذه العلاقات المهنية وتوفر لها كل الضمانات القانونية الضرورية والتي تشجع كل أطراف العملية الإنتاجية على تقبلها.

وإضافة إلى الإطار التشريعي الخاص بعلاقات العمل المفترض توفيره للتكيف مع المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية العالمية ، يتعين إعداد كفاءات مختصة في هذا المجال الاقتصادي المستقبلي عبر مراجعة أنظمة التعليم والتدريب في كل مراحله ، أسوة بتجارب دول تقدمت في هذا المجال ووضعت أطراً قانونية للعمل عن بعد ، منحت العامل مثلاً نفس الحقوق التي يتمتع بها نظيره الذي يعمل في عين مكان العمل ، من أجر وحق في التنظيم النقابي وحمايات اجتماعية وقانونية ، وأعطت للعامل الحق في العودة إلى العمل في مكان العمل إن اقتضت مصلحته ومصلحة العمل ذلك، إضافة إلى التنظيم القانوني لعقود العمل عن بعد التي تبرم إلكترونياً من خلال تشريعات تنظم المعاملات الإلكترونية وتعترف بالتوقيع الإلكتروني، وتطوير تشريعات العمل لتستوعب طبيعة العلاقات العمالية عن بعد وتنظيمها وتضمن حقوق أطرافها، ولعل هذا التطور السريع لعلاقات العمل الإلكترونية يحتم على النقابات العمالية التفكير في سبل تطوير العمل النقابي ليتأقلم مع هذه الأنماط الجديدة لعلاقات العمل ، وهو ما تستطيع النقابات تحقيقه عبر احتواء هذه المكونات الجديدة.

4- الإقتصاد غير المنظم

في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية وما فرضته التطورات التقنية والتكنولوجية ، لا يمكن الحديث عن مستقبل أفضل لعلاقات العمل دون إيجاد الحلول الناجعة لما يسمى بالإقتصاد غير المنظم، وأول خطوة على هذا الطريق تتجسد في تشخيص حجم هذه المشكلة ، ومعرفة طبيعة الأعمال والمجالات التي يمتهنها العاملون في الإقتصاد غير المنظم ، ذلك أن الدراسات وثقافة البيانات والأرقام والإحصائيات مازالت محدودة رغم أهميتها في هذا السياق على وجه الخصوص ، خاصة وأن هذا الإقتصاد يحسن التخفي في كثير من الأحيان لغايات التهرب من الإلتزامات تجاه الدولة

ومنها الإلتزامات الضريبية، وهو ما يشكل عائقاً حقيقياً أمام القدرة على بناء سياسات اقتصادية واجتماعية مستقبلية واضحة ودقيقة لأعداد كبيرة من العاملين لحسابهم الخاص أو بالأجرة أو بالسخرة ، الذين لا يتمتعون بأي شكل من أشكال الحماية ، وبنفس الوقت لا تتمكن دولهم من تحصيل أي عائدات ضريبية من نشاطات هذا الإقتصاد لصالح الخزينة العامة.

أما الخطوة اللاحقة فتتجسد في تطوير وتحديث تشريعات العمل لتتناس مع المتغيرات الاقتصادية الحديثة كإقتصاد المعرفة والعمل عن بعد ، وتصبح مواكبة لهذه الطفرة الاقتصادية.

كما يتوجب على المنظمات النقابية العمل على احتواء العاملين في الإقتصاد غير المنظم، عبر توسيع قاعدة المشمولين ضمن هيئاتها العامة.

ومن الملاحظ عادة في الإقتصاد غير المنظم استغلال حاجة المرأة للعمل بحكم ظروفها الاجتماعية والمالية الصعبة وإخضاعها إلى علاقات عمل مخالفة للتشريعات النافذة ، لا سيما في ظل ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث على وجه التحديد، حيث أصبح الإقتصاد غير المنظم متكوناً من نسبة كبيرة من النساء بل أصبحت في بعض النشاطات المهنية المكون الرئيسي والوحيد لهذا الإقتصاد بالرغم من عدم استقرار علاقات العمل فيها.

وقد واكبت تشريعات العمل العربية هذا التحول في سوق العمل وساوت بين المرأة والرجل من حيث الحقوق والواجبات في علاقات العمل، كما أن العديد من البلدان العربية قد صادقت على الاتفاقيات الدولية والعربية ذات الصلة بعمل المرأة بما في ذلك تلك المتعلقة بعدم التمييز بين الجنسين. ولكن وبالرغم من هذا التطور في الإطار التشريعي فإن الواقع العملي مازال يشهد تمييزاً مباشراً أو غير مباشر بين المرأة

والرجل خاصة في مستوى الأجر وساعات العمل، في وقت يفضل بعض أصحاب العمل تشغيل النساء لكونهن في كثير من الأحيان أقل أجراً وأقل قدرة على التصدي للإستغلال من الرجال مما يجعلهن عرضة لعلاقات عمل غير عادلة وظروف عمل جائرة.

وتشهد بعض البلدان العربية تضخماً في الإقتصاد غير المنظم ، تسوده علاقات عمل غير جيدة وفاقة للضمانات القانونية ، ناهيك عن عدم خضوعه للتشريعات وعدم مساهمته في تمويل خزينة الدولة من خلال الضرائب والرسوم، إضافة للمنافسة غير العادلة التي يشكلها هذا الإقتصاد للقطاع المنظم مما يسبب في إضعافه، ومن ناحية أخرى فإن عدم القدرة على توفير العمل اللائق في القطاع المنظم للأعداد المتزايدة من العاطلين عن العمل بحكم ضعف النمو الاقتصادي ، والتوسع السريع للاقتصاد غير المنظم يجعل مستقبل علاقات العمل اللائق مهدداً.

ومما لا شك فيه أن أنظمة الحماية الاجتماعية المتطورة تساهم بشكل مباشر في إرساء علاقات عمل مستقرة ومتطورة والعكس صحيح، ولذلك فإن كل تدهور في أنظمة الحماية الاجتماعية سيفرز علاقات عمل متوترة وغير مستقرة باعتبار أن ضمان الحماية الاجتماعية ضد الأخطار المهنية وتوفير التعويضات في حالات المرض أو العجز أو التقاعد كلها محفزات تدفع إلى العمل في الاقتصاد المنظم ولو بأجور متدنية.

ولتنمية علاقات العمل من الضرورة بمكان تفعيل شبكة التأمينات الاجتماعية لتطبيقها على الخاضعين لها والمتهربين منها وتوسيعها لتشمل الفئات الخارجة عنها بغض النظر عن عدد العاملين في المنشأة ، كما يتعين وضع أنظمة تأمينات اجتماعية مرنة خاصة بالعاملين في الاقتصاد غير المنظم تأخذ في الاعتبار عدم استقرار علاقات عملهم وتدني أجورهم بحيث لا يتطلب انضمامهم لها دفع مساهمات شهرية كبيرة

لمؤسسات الحماية مقابل التأمين ضد المرض وإصابات العمل وتوفير بدلات العجز أو التقاعد ، والاسترشاد بما تضمنته توصية العمل العربية رقم 9 لسنة 2014 حول الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم .

5- أهمية ضمان علاقات عمل مثالية

نتيجة التوسع الكبير في حجم المجتمعات العربية فضلاً عن التنوع الكبير في الإحتياجات البشرية، أصبحت الحكومات عاجزة عن أداء الدور بمفردها ودون مشاركة الأطراف الأخرى في القطاع الخاص والمجتمع المدني، وفي سوق العمل أيضاً من الأهمية بمكان الحفاظ على علاقات عمل مثالية قائمة على المشاركة الفاعلة لمؤسسات الدولة مع أطراف الإنتاج ومؤسسات المجتمع المدني في رسم السياسات والقرارات وإدارة شؤونها على المستوى المحلي، بما يساعد في أن يكون مفهوم الحوكمة الرشيدة أكثر رسوخاً وثباتاً، خاصة إذا ما واکب ذلك مشاركة فعالة في تحسين وضع الدول العربية ضمن المؤشرات ذات الصلة بأداء إدارات الأعمال وفي أعمال مرتكزات الحوكمة الرشيدة، وبشكل خاص مؤشر إدراك الفساد، ومؤشر تنافسية اقتصاد الدولة المستند على معايير الوضع المؤسسي وكفاءة سوق العمل، ومؤشر الحرية الاقتصادية الذي يقوم على عدد من المرتكزات من بينها حرية العمل، ومؤشر سهولة أداء الأعمال، بالإضافة إلى تعزيز دور الحكومة الإلكترونية كأحد أهم مكنات الحوكمة الرشيدة في إدارات العمل.

وعند الحديث عن علاقات عمل مثالية فإن من الضروري النظر ملياً في قوانين العمل ، ويخلص المتأمل بها إلى نتيجة مفادها: أن أغلب القوانين قد أولت اهتماماً أكبر بعلاقات العمل الفردية على عكس علاقات العمل الجماعية ، إضافة إلى إنباء الإهتمام الأكبر لتنظيم المنازعات الجماعية وليس المفاوضات والإتفاقيات الجماعية والحوار

والتشاور، وهذا يؤدي إلى اضعاف الجانب الوقائي وتوقع حدوث منازعات ذات آثار سلبية تقتضي تسويتها إجراءات خاصة تقلل من هذه الآثار.

إن ما تقدم انعكس سلباً على اهتمامات كل من الفقهاء والقضاء فإنصبت الأغلبية العظمى من الأبحاث والكتابات على العلاقات الفردية ، ولم تنل العلاقات الجماعية في العديد من الدول اهتماماً كافياً من الباحثين، واستطاع القضاء أن يبلور الكثير من المبادئ والاجتهادات حول الأحكام المنظمة لعلاقات العمل الفردية ، لكنه لم يفعل الفعل ذاته بالنسبة لعلاقات العمل الجماعية.

لذا فإن اعتماد الديمقراطية كمنهج شامل في التعامل مع القضايا ذات الصلة بعلاقات العمل، يضمن أيضاً تحقيق علاقات عمل مثالية، حيث تنتظم صيغ الحوار المباشر على المستوى الثلاثي الحكومة والعمال وأصحاب العمل عبر آلية دائمة تكفل لكافة الأطراف إبداء الرأي في كل ما له صلة بعلاقات العمل خاصة خلال مراحل تنفيذ برامج وسياسات الإصلاح، أي أن تظل هذه القوى في حالة انعقاد دائم ومشارك كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

وحيث تعتبر علاقات العمل أداة فاعلة من أدوات الإصلاح، يتم من خلالها إدارة الموارد الاقتصادية لتدوير عجلة الاقتصاد الوطني من أجل النهوض بمؤسسات الدولة العامة والخاصة والمجتمع المدني لتحقيق النمو الاقتصادي والرفاهية المجتمعية، والتوجه نحو توسيع التنمية بمفهوم حديث، والقضاء على الفساد الذي يمثل أحد أكبر التحديات التي تتصدى لها الحكومات، كل ذلك في ظل التشاركية، والإستخدام الفاعل لوسائل الاعلام.

6- الحوار الإجماعي

إن استثمار الحوار الاجتماعي وتطوير أدواته لتحقيق مزيد من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والمساعدة في تحقيق النجاح في رسم السياسات وفي إصلاح الخدمات العامة، والتأكيد على أهمية المشاركة في المعلومات ذات الصلة بشكل هدفاً رئيسياً يجب العمل على تحقيقه، إضافة إلى أهمية إدراك المفهوم الذي يؤكد على أن الهدف النهائي لأي تنمية هو رفاه المجتمع، وذلك من خلال خلق مسارات وتفاهات تستجيب لمصالح مختلف أطراف الإنتاج ، بما يضمن لأصحاب العمل احترام مصالحهم بزيادة الانتاجية وتوسيع الإنتاج وتطويره ، واستقرار نظام العمل ، ويضمن للعمال احترام حقوقهم، في العيش الكريم والعدالة ، وتوفير بيئة العمل الملائمة والبنى التحتية، والحمايات الاجتماعية ، وتأهيلهم مهنيًا ، بما يساهم في تكريس ديناميكية الحوار ويعزز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

وعلى الرغم من أهمية وفاعلية المفاوضات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل، فإن الحاجة تدعو إلى تدعيمها بوسيلة أخرى من وسائل الحوار تتصف بالديمومة والاستمرار، ولكي تكون هذه الصيغة ملائمة لمواكبة المستجدات في الحياة اليومية لحركة الإنتاج بما يفرزه ذلك من مشكلات، ينبغي فتح قناة حوار اجتماعي بشأنها بين طرفي الإنتاج، باعتبارهما أصحاب مصالح يجب السعي إلى تحقيقها على نحو يوفق بين الطرفين، وعليه فإن تنظيم صيغ الحوار المباشر على المستوى الثنائي (العمال وأصحاب العمل) يضمن أيضاً تحقيق أفضل صيغ التعاون ، وتحقيق التوازن بين مصالح طرفي الإنتاج ، واتساع دائرة القانون الرضائي على حساب نقص دائرة التشريع الرسمي.

ويتطلب الأمر القيام بمراجعة الأحكام المنظمة للحقوق والحريات النقابية والتشريعات النافذة باتجاه السماح بممارسة هذه الحقوق والحريات دون قيود والإقرار لأطراف علاقة العمل بالحق في كل صياغات العلاقات الجماعية من قبيل الحوار والتشاور والتفاوض الإرادي وتسوية النزاعات الجماعية وسن السياسات الكفيلة بالحيولة دون وقوع النزاعات أصلاً دون أدنى تدخل أو ضغط من الدولة على هذا الطرف أو ذاك سواء أكان عبر النصوص القانونية أو من خلال ممارسات إدارية معينة.

7- دور أطراف الإنتاج الثلاثة

يلعب التعاون بين أطراف الإنتاج الثلاثة دوراً هاماً للإتفاق على أطر تشريعية ملائمة لتنظيم علاقات العمل والحوار الإجتماعي، ولوضع السياسات والبرامج وتنفيذها على أرض الواقع بما يسهم في تحقيق التنمية وتطوير الإستثمار، وبما يمكن من تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وتحقيق النتائج الكفيلة بتطوير النمو الإقتصادي والإدماج الإجتماعي وتحقيق الرفاه للأفراد والمجتمعات.

لا نظن أن أي طرف من أطراف العملية الإنتاجية يمكن أن يعرض دور الطرف الآخر، فعلى سبيل المثال لا يمكن لأي تنظيم نقابي أن يعرض تقلص دور الدولة في تنظيم علاقات العمل مثلما تستطيع أن تفعله العلاقات الجماعية، ولهذا فإننا نرى أن دعم وتطوير هذه العلاقات وزيادة مستوى وحجم التنسيق بين الأطراف الثلاثة هو الخيار الوحيد للإبقاء على الاستقرار الاجتماعي، مع ضرورة تحقيق مبدأ الفصل بين قوى الإنتاج على غرار الفصل بين السلطات، بحيث لا يهيمن أي منها على الآخر، وفي ذات الوقت يتحقق الانسجام بينها وفق ما تمليه صلاحيات وأدوار كل منها المنصوص عليها قانوناً.

إن دعم هذا الخيار يضمن الإبقاء على الاستقرار الاجتماعي في توفير أفضل الأجواء لتنفيذ برامج وسياسات الإصلاح الاقتصادي على نحو يكفل عدم تحمل طرف واحد من الأطراف الاجتماعية الأعباء الناجمة عن تنفيذ هذه البرامج والسياسات، مع أنه يقع على عاتق الحكومات أدوار مضاعفة في النهوض بالعلاقات الجماعية، عبر مراجعة قانونية تطلق الحريات النقابية على نحو واسع وبما يتوافق مع معايير العمل العربية والدولية.

إن الموقف من الاستثمار الأجنبي يجب ألا تحكمه اعتبارات اقتصادية محضة تتمثل فيما يحققه للبلد من فرص عمل واستثمارات بالعملة الصعبة، بل يجب وضع الاعتبارات الاجتماعية في كفة الميزان المقابلة، بما يضمن للعاملين الحماية القانونية والتأمينات الاجتماعية والأجر المعقول، كما يقتضي أن تضع هذه المراجعة في حسابها ضرورة أن يمتد نطاق ممارسة الحقوق والحريات النقابية وصيغ علاقات العمل الجماعية ليستفيد منها بشكل أو بآخر العاملون في الأنماط الجديدة من العمل ومنها العمل المؤقت والعمل من المنازل والعمل عن بعد وتوسع القطاع غير المنظم بكافة أشكاله، كل ذلك مع أهمية دعم القطاع الخاص ليكون عنصراً أساسياً في رسم السياسات التنموية المستدامة ومشاركاً في اتخاذ القرار، وتحفيزه للمساهمة في توفير فرص العمل وفي تحمل مسؤولياته الاجتماعية لدعم أهداف التنمية المستدامة.

دور القطاع العام

أثبتت معظم الدراسات ذات الصلة بالتشغيل والبطالة، الصادرة عن دوائر إحصائية رسمية وغير رسمية أن معظم طالبي العمل في البلدان العربية تقريباً، يفضلون العمل في القطاع العام والبعض منهم يفضل البطالة عن العمل في القطاع الخاص، فهم يرون

في القطاع العام ملجأً آمناً يحقق لهم الإستقرار الوظيفي ، ويفضلون الوظيفة العمومية حتى وإن كانت بامتيازات ورواتب أقل بكثير من نظيرتها في القطاع الخاص.

وبالرجوع إلى أسباب العزوف عن العمل في القطاع الاقتصادي الخاص نجد أن أهمها عدم استقرار علاقات العمل هناك، وعدم التقيد بتشريعات العمل ، خاصة أن النسيج الاقتصادي في العديد من الدول النامية يقوم في الغالب على أساس اقتصاد العائلة، والوحدات الإنتاجية الصغيرة التي تخضع إدارتها إلى رؤية مالكيها ، وعادة لا يتم الالتزام بالحقوق المترتبة عن علاقات العمل، فماذا نحن فاعلون خاصة بعد أن أصبح القطاع العام متخماً ومترهلاً بشكل ينعكس سلباً على موازنات الدول التي يذهب جلها كرواتب شهرية للموظفين العموميين؟! والجواب هو عبر بناء علاقات عمل فاعلة تسوق فيها الحكومات السياسات الاقتصادية والتشغيلية الجديدة المعتمدة على القطاع الخاص لتحقيق النمو وخلق فرص عمل جديدة، وبناء لوائح تنظيمية جديدة أكثر ديناميكية تحافظ على حقوق العمال وفي نفس الوقت تجذب الاستثمار في هذا القطاع وتدعمه وتعينه على تشغيل المزيد من المتعطلين عن العمل، لينهض هذا القطاع على غرار الدول المتقدمة ، خاصة وأن 90% من فرص العمل في العالم يوفرها القطاع الخاص و66% منها توفرها المشاريع الصغيرة والمتوسطة حسب تقرير البنك الدولي حول مساهمة القطاع الخاص في خلق فرص العمل والحد من الفقر، وإن هذه الديناميكية الرسمية المطلوبة والتسهيلات الضريبية على القطاع الخاص، ودعم تشغيل المواطنين لا سيما في الشركات متعددة الجنسيات، أمور لا بد من المضي بها وفتح قنوات الحوار بشأنها مع منظمات العمال وأصحاب العمل والدفع باتجاه إقناعها بضرورتها، وفي ذات الوقت الدفع باتجاه تحسين بيئة وظروف العمل في القطاع الخاص، وتحقيق الأمان الوظيفي المأمول.

المرونة والقليل الدائم أو البطالة

لقد أصبح أطراف الإنتاج أمام خيار صعب ما بين الإرتفاع المتواصل لنسب البطالة أو قبول إدخال مزيد من المرونة على علاقات العمل، ورغم استفادة أسواق العمل العربية من الإستثمارات الأجنبية ، إلا أن العديد منها يشغل عدداً كبيراً من العمال بأجور متدنية نسبياً تكاد تقترب من معدلات الفقر أحياناً، وعلى الرغم من قلة المكتسبات التي يحصل عليها العامل إلا أنها تمثل له السبيل الوحيد لتجنب الإنضمام إلى صفوف العاطلين عن العمل.

وفي ضوء التحديات الاقتصادية العديدة التي تعاني منها مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية في الوطن العربي فلا بد من خلق علاقات عمل مرنة توازن بين حقوق العمال والإجراءات الإدارية الضرورية لجذب الاستثمار الأجنبي وضمان استمرار عمل المؤسسات وتطويرها كي تتمكن من الاستمرار والديمومة على المدى المتوسط والبعيد ، والقدرة على تشغيل المزيد من العمال، بيد أن تخفيف القبضة الرسمية عن التدخل في علاقات العمل وعلى التفاوض رضائياً بين العمال وأصحاب العمل لا يعني عدم تدخل الحكومات لجهة ضرورة إيجاد حلول للمسرحين ضمن عمليات الهيكلة الوظيفية، كإيجاد أرضية تشريعية لحماية إجتماعية تضمن لهذه الفئات حداً أدنى من الدخل في حالات فقدان الوظيفة ، ومن ذلك استحداث منظومة للتأمين ضد البطالة وإنشاء صناديق لها تمول من الدولة واشتراكات العمال وأصحاب العمل.

التثقيف لغايات التوظيف

ما زالت مستويات الحوار النوعي المفترض ومعدلات التنسيق فيما يتعلق بثقافة التعليم واحتياجات سوق العمل بين أطراف العملية الإنتاجية محدودة - لاسيما بين الحكومات وأصحاب العمل - حيث يتجلى ضعف علاقات العمل في هذا السياق عبر

الأفواج السنوية من خريجي الجامعات العربية، الذين يحصلون على درجة الدبلوم أو البكالوريوس ضمن تخصصات إنسانية أو حتى هندسية راکدة تضمهم فور تخرجهم إلى صفوف العاطلين عن العمل أو تدفعهم إلى العمل في الاقتصاد غير المنظم ضمن مجالات أخرى لا علاقة لها بمجال اختصاصهم.

يفترض في الدولة دراسة طبيعة أسواقها المحلية دراسة مستفيضة ومعرفة المجالات التي يحتاجها سوقها على وجه الدقة، وهي عملية تتطلب التنسيق والتعاون مع باقي أطراف الإنتاج، قبيل اتخاذ قرار رسمي افتراضي لا يكتفي بتقديم النصح والإرشاد والحملات التوعوية لطلاب الثانوية العامة بالتخصصات التي يحتاجها سوق العمل، بل يبلغ في لحظة من اللحظات حد إغلاق باب تسجيل الطلبة في التخصصات الراکدة على الأقل ضمن الجامعات الحكومية، مع تشجيع الطلبة على الالتحاق بالتخصصات المهنية والتقنية بهدف تقليص الفجوة الكبيرة الحاصلة حالياً بين مخرجات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل التي يشكل فيها الشباب أكثرية.

8- الوقاية من المنازعات العمالية:

رغم الدور الذي تلعبه المنازعات العمالية في حالات معينة في حماية حقوق العمال وتحقيق المكتسبات لهم وحفظ التوازن بين طرفي العمل، خاصة في ظل ضعف الأحكام التشريعية التي تضمن هذه الحقوق، إلا أن الآثار السلبية لهذه النزاعات وكلفتها الإقتصادية يجعل من الضرورة النظر في تفعيل الوسائل الكفيلة بالتقليل منها بالقدر الممكن وبشكل خاص من خلال تشجيع التفاوض الودي المباشر وتطوير آليات تسوية المنازعات لتكون أكثر مرونة وفاعلية، وتعزيز الإجراءات الوقائية التي تحد من إمكانية حصول النزاعات، وبشكل خاص تطوير تشريعات العمل وتعزيز الإمتثال لها، وتفعيل دور تفتيش العمل، وتحسين ظروف وبيئة العمل، وتوسيع شبكة حمايات الإجتماعية،

وعلى الصعيد الإقتصادي العمل بصورة جديّة لزيادة معدلات النمو وتشجيع الإستثمارات المولدة لفرص العمل بهدف الحد من البطالة، وإعادة النظر بشكل دوري في الحد الأدنى للأجور بناء على دراسة حقيقية لمعدلات التضخم والقدرة الشرائية للعموم.

وقد أولت المعايير العربية اهتماماً متميزاً بالمفاوضات الودية انطلاقاً من حقيقة أن هذه المفاوضات هي الوسيلة الفاعلة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة لجميع أطراف الإنتاج وبما يتماشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي والتطورات الطارئة في سوق العمل، ذلك أن هذه المفاوضات والحوار المباشر يكتسب أهمية خاصة حين تلتقي خلالها إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل وتحديد الحقوق والمزايا الحالية والمستقبلية للعمال بما يحقق السلام والعدالة الاجتماعية، ويحول دون حدوث النزاعات العمالية التي غالباً ما تنشأ عن تراكم مطالب ومواضيع مؤجلة وغير مطروحة على طاولة البحث والنقاش.

ولعل التدرج في تسوية النزاعات العمالية جاء بهدف السيطرة عليها في مهدها قبل ان تنتشب وتتصاعد مطالب الفرقاء بدليل أن بعض القوانين العربية جعلت التوفيق على مرحلتين ، الأولى يتولى فيها (مندوب التوفيق) المعين من قبل وزير العمل مهمة تسوية النزاع ، فإذا لم يستطع حسمه والتوصل إلى النتيجة وجب عليه رفع تقرير بذلك إلى الوزير، وفي حال عدم توصل الوزير إلى تسوية النزاع فإنه يحيله إلى (مجلس التوفيق) كمرحلة ثانية.

والبعض يلجأ إلى الوساطة وهي إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط، حيث يشترك الطرفان في تعيينه ويقوم الوسيط بعرض اقتراحات لتسوية النزاع على شكل توصية

ويرسل نسخة من التوصية إلى مفتشية العمل، وتتولى دائرة العمل من تلقاء نفسها الوساطة لحله ودياً فإذا لم توفق وجب إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق المختصة.

إن الدور الذي يمكن أن يلعبه مندوبو ووسطاء التوفيق في المراحل الأولية للنزاع يمكن أن يؤدي إلى احتوائه قبيل تطوره وتشعبه وتعقيدته وهذا الأمر مرتبط بالكفاءة والمهارة التي يجب أن يتحلى بها موظفو علاقات العمل في الإدارات الرسمية، ولتطوير الإدارات العمومية للعمل ينبغي: دعم وتطوير جهاز الموظفين في هذه الإدارات بالأشخاص المؤهلين في مجال علاقات العمل وقد يقتضي هذا إعادة تدريبهم، ومن الأهمية بمكان تعزيز التعاون العربي في ميدان التدريب المشترك للكوادر الوظيفية الوطنية

تشجيع التفاوض الودي:

إن نظام علاقات العمل القائم على توافق الآراء والتفاوض الودي هو أفضل أداة لمنع حدوث النزاعات العمالية، وينبغي أن يتم في إطار عمليات ومؤسسات فعالة تقرر بالمصالح المشروعة للطرفين في مكان العمل والمجتمع بوجه عام، وتعالج هذه المصالح وتوفق بينها.

ويعد الحوار الاجتماعي عموماً والتفاوض الودي خصوصاً أداة قوية لإيجاد سبل ملموسة لضمان التماسك الاجتماعي والحفاظ عليه وتحسين الإدارة، وإن الإصلاحات الاقتصادية المنشودة يمكن أن تنجح فقط إذا تم تصميمها وتنفيذها بالتعاون والتشاور مع جميع الجهات المعنية التي سوف تتأثر بها، بحيث يشمل الحوار والتفاوض تقاسم جميع المعلومات ذات الصلة، والتشاور والتفاوض مع ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال، أو فيما بينهم، حول القضايا ذات الاهتمام المشترك المتعلقة بالسياسات الاقتصادية.

إن تبادل المعلومات هو أهم عملية في صلب الحوار الاجتماعي، وهو لا يتضمن أي مناقشة أو إجراءات حقيقية، ولكنه يشكل نقطة انطلاق افتراضية نحو حوار اجتماعي جوهري بقدر أكبر، والتشاور هو وسيلة تتيح للشركاء الاجتماعيين ليس فقط تبادل المعلومات ولكن الانخراط في حوار أكثر تعمقاً حول القضايا المثارة.

وتتطلب المفاوضة الجماعية الودية الفعالة أن تعترف الأطراف الضالعة فيها ببعضها البعض، وقد يكون هذا الاعتراف طوعياً، كما هو الحال في بعض البلدان حيث يقوم على اتفاقات أو ممارسة راسخة، فيما اعتمدت بعض البلدان تشريعات تلزم أصحاب العمل الحكوميين بالاعتراف بنقابات العمال لأغراض المفاوضة الجماعية، وفي كل الأوضاع فإن اقتناع الأطراف بشرعية بعضهم البعض يعد شرطاً أساسياً في مثل هذا النوع من التفاوض، ويمكن للأحكام القانونية البسيطة أن تحدد المسؤول عن القيام بالمفاوضة الجماعية، مما يساعد الأطراف المعنية على الاعتراف ببعضهم البعض.

ويمكن الاستنتاج بأن المفاوضات قد تحدث بطريقة أكثر تنظيماً عندما يتعامل أصحاب العمل والقطاع العام مع عدد محدود من ممثلي العمال، ولا بد من معالجة عامل التنافس فيما بين النقابات بما ينطوي عليه من احتمالات سلبية قبل أن تبدأ العملية التفاوضية.

التأمينات الاجتماعية :

لا يمكن لعلاقات العمل أن تتطور في ظل فقدان العمال للحماية من الأخطار المهنية والاجتماعية، ودون توفر مقومات علاقات العمل اللائق، ومن الطبيعي أن تؤثر الاستجابة للمطالب العمالية بتطوير الحماية الاجتماعية في ظل ارتفاع الكلف المالية لهذه الحماية في تقليص الموارد المالية لمؤسسات التأمينات الاجتماعية، إضافة إلى ارتفاع

نسب الإحالة إلى التقاعد وارتفاع نسب البطالة وتضخم القطاعات المهنية غير النظامية التي لا تساهم في التأمينات الاجتماعية ، مما أدى إلى تراجع قدرات هذه المؤسسات وإرهاق موازنتها، الأمر الذي قد يهدد قدرتها على دوام الإيفاء بالتزاماتها تجاه المستحقين ، وهو ما يفسر قيام عديد البلدان في العالم بما في ذلك بعض الدول العربية بعمليات إصلاح شاملة لأنظمة التأمينات الاجتماعية للتصدي لهذه المخاطر.

ومما لا شك فيه أن أنظمة الحماية الاجتماعية المتطورة تساهم بشكل مباشر في إرساء علاقات عمل مستقرة ومتطورة ، ولذلك فإن كل تدهور في أنظمة الحماية الاجتماعية سيفرز علاقات عمل متوترة وغير مستقرة ، باعتبار أن ضمان الحماية الاجتماعية ضد الأخطار المهنية وفي حالة المرض أو العجز أو التقاعد ، محفزات تدفع إلى العمل في الاقتصاد المنظم ولو بأجور ضعيفة.

ولتنمية علاقات العمل من الضروري تفعيل شبكة التأمينات الاجتماعية لتطبيقها على الخاضعين لها والمتهربين منها وتوسيعها لتشمل الفئات الخارجة عنها ومن ذلك العاملين وأصحاب العمل في القطاع غير المنظم ، وتطوير أنظمة التأمينات الاجتماعية بحيث تكون أكثر مرونة خاصة فيما يتعلق بالعاملين في الاقتصاد غير المنظم تأخذ في الاعتبار عدم استقرار علاقات عملهم وتدني أجورهم وطبيعة عملهم المتغيرة ، حيث أن إدماج العاملين في الاقتصاد غير المنظم في شبكة التأمينات الاجتماعية يشكل خطوة هامة نحو تنظيم علاقات عملهم والتوجه نحو مزيد من مرونة علاقات العمل بما يساهم في تحفيزهم للانتقال إلى الاقتصاد المنظم بوسائل جاذبة تتناسب مع احتياجاتهم ومع طبيعة عملهم ، بعيداً عن البيروقراطية وتعقيداتها وعن الأسلوب الجبائي الذي قد يثقل كاهلهم ويدفعهم إلى تفضيل الإنضمام إلى صفوف البطالة أو التوجه نحو الأعمال الأكثر إهداراً لحقوقهم وانتهاكاً لكرامتهم.

الخلاصة والاستنتاجات

أولاً : أحدثت التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والتطور العلمي والتكنولوجي المتسارع تغييرات كبيرة في واقع الاقتصاد العربي نتيجة ضعف الإستجابة لمتطلبات الإنتاج وعدم قدرة برامج الإصلاح الاقتصادي في إحداث آثار إيجابية في العديد من الدول العربية ، الأمر الذي إنعكس بآثاره السلبية على علاقات العمل والقوى العاملة وأدى إلى ارتفاع معدلات البطالة وظهور النزاعات العمالية .

وعليه فإن تفعيل العمل العربي المشترك وفق خارطة طريق واضحة ، والتوجه نحو تحقيق الاندماج الإقليمي، وبناء منظومة عمل عربية تنموية قادرة على تشخيص الواقع تشخيصاً علمياً، وخلق سياسات إنتاجية كفيلة بتوفير فرص عمل جديدة ، وإعادة استقطاب وتوطين الاستثمارات الجاذبة للعمل ، وتعزيز استخدام الشراكات بين القطاعين العام والخاص وتبادل الخبرات، واستثمار كافة الطاقات والموارد البشرية استثماراً يتناسب مع ظروف وطبيعة كل فئات المجتمع، وتفعيل الشراكة بين أطراف العملية الإنتاجية وتعزيز أدوارها (الحكومة، ممثلي العمال، ممثلي أصحاب العمل) لتوفير ظروف وبيئة عمل لائقة، وإيجاد علاقات عمل متوازنة مبنية على الحوار والتفاوض بين هذه الأطراف ، **كفيل** على المدى المتوسط والبعيد بإزالة العقبات ، وتحسين الأداء ، وتصويب الأخطاء ، والحد من ظاهرة البطالة والنزاعات العمالية.

ثانياً : أدى إنسحاب الاستثمارات الأجنبية من بعض الدول العربية أو توجه أغلبها للاستثمار في القطاع المالي والخدمي ومؤسسات القطاع العام "الخصخصة" إلى تسريح أعداد كبيرة من العاملين، وارتفاع معدلات البطالة والعمالة المحبطة .

وعليه فإن التوجه نحو إنشاء المدن الصناعية، وإصلاح النظم الاقتصادية عبر توفير البنية التحتية اللازمة للاستثمار، وتسهيل الإجراءات لتأسيس الأعمال وتخفيض التكاليف والأعباء اللازمة وفق خطة شمولية نابعة من تفكير إستراتيجي إقتصادي بعيد المدى تتضمن شمول كافة القطاعات الإقتصادية ، وشروطاً أساسية مرتكزة على أسس توفير العمل اللائق (توفير بيئة وظروف عمل لائقة، وأجور عادلة تتساوى مع قيمة العمل، وتوفير سبل التأمينات والحمايات الإجتماعية للعاملين،...) ، وتوجه الدول العربية نحو الإصلاح الحقيقي لمؤسسات القطاع الحكومي بديلاً عن سلوك أقصر الطرق للإصلاح والمتمثل بـ "الخصخصة" التي يعتقد البعض بأنها الوسيلة الأفضل لعملية الإصلاح ، كفيل بتعزيز ثقة المستثمرين ، وخلق فرص عمل جديدة تستوعب العاطلين عن العمل والداخلين الجدد إلى سوق العمل ، ومحفزه للإقتصاد الوطني على النمو وفقاً للمؤشرات المستهدفة.

ثالثاً : أدى إنتشار وسيادة تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها وتوجه معظم دول العالم نحو إقتصاديات المعرفة في مختلف مجالات الحياة ، وظهور أنماط العمل الجديدة والتغير في طبيعة وخصائص الوظائف الحالية (الخدمات الذاتية، التعلم عن بعد، والتجارة الإلكترونية، والعمل من المنزل ، العمل المرن) إلى تغير المفاهيم التقليدية للعمل والوظيفة .

وعليه فإن توجه الدول العربية نحو التعلم المستمر (Life long learning) والاعتماد على المعرفة والتكنولوجيا كأساس لإنتاج سلع وخدمات ذات قيمة عالية ومميزة ، والاهتمام بتطوير التشريعات والأنظمة بما يتواءم مع هذه التغيرات ، وتوفير البنية اللازمة من وسائل تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وتحسين جودتها وجعلها في متناول الجميع، وتنمية خدمات الحكومة الإلكترونية ، وإقامة

منصات إلكترونية حقوقية ونقابية لتقديم الاستشارات القانونية للعاملين وللمستثمرين ، ومراكز بحثية تخصصية وإنشاء المدن المعرفية والحاضنات التكنولوجية لإعداد أطر مؤهلة للبحث العلمي والتقني ، وبناء القدرات وتنميتها بإستخدام التعليم والتدريب الإلكتروني ، وإقامة حاضنات الأعمال المكونة من كبار رجال الأعمال وأصحاب الخبرات المترجمة لدعم رواد الأعمال والمشروعات الصغيرة ، كفيل بدفع عجلة الإنتاج والنمو الاقتصادي، وزيادة الإنتاج والطلب على التقنيات الجديدة، وإعتماد الشركات على إستخدام رأس المال الفكري لإستنباط أساليب إنتاجية جديدة أفضل من خلال خبراتها التراكمية والنجاح بالمنافسة الاقتصادية ، كما أنها ستعمل على إيجاد علاقات عمل تواكب هذه التطورات وتوفر الحماية الاجتماعية والقانونية للعاملين في ظل أنماط العمل الجديدة وتطور التكنولوجيا وإقتصاد المعرفة.

رابعاً : أدى الإفتقار إلى البيانات الدقيقة والتفصيلية حول مؤشرات سوق العمل المتعلقة بعلاقات العمل وما يرتبط بها (الصحة والسلامة المهنية ، المرأة، الاطفال ، ذوي الإعاقة ، التأمينات الإجتماعية، الاجور ...)، إلى ضعف في رسم السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتطوير التشريعات على المستوى العربي ، وخلق في معالجة القصور نتيجة ذلك .

وعليه فإن دعم شبكة عربية متخصصة (الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل) وتوفير البنية التحتية اللازمة لها عبر منصات إلكترونية ، وتقديم الدعم المالي واللوجستي لها ، كفيل في الحصول على البيانات التفصيلية المتعلقة بالدول العربية بشكل منتظم ، والذي يُمكن راسمي السياسات وأصحاب القرار من وضع

سياسات على المستوى العربي مبنية على الواقع ، والتي من شأنها النهوض بأسواق العمل العربية على المدى المتوسط والبعيد.

خامساً : أدت الثورة التكنولوجية والمستجدات في أسواق العمل العربية إلى تطور غير مسبوق في الإنتاج والسلع مقابل تقلص كبير في كتلة العمل جراء استبدال العمال بالآلة والرقمنة الكلية للمصانع ، الأمر الذي سينجم عنه تراجع في مستويات علاقات العمل ، وإلغاء ملايين الوظائف والاستغناء عن جزء هام من الوظائف، وظهور أنماط جديدة من الأعمال ، وخلق علاقات عمل غير تقليدية تؤثر على العلاقة بين أطراف الإنتاج الثلاثة وتقل فيها الحماية القانونية للعاملين.

وعليه فإن دعم صناع القرار وأطراف الإنتاج لتعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية ، وتبادل الخبرات وتطوير كافة الآليات التي تنظم علاقات العمل ، **كفيل** باستيعاب هذه التغيرات وضبطها على النحو الذي يضمن تحقيق المنفعة لكافة الأطراف.

سادساً : حظي موضوع تنظيم علاقات العمل وتسوية النزاعات العمالية والمفاوضات الجماعية والتنظيمات النقابية بمكانة هامة لدى منظمة العمل العربية ، وإنبثقت عنها معايير العمل التي تضمنت هذه المواضيع تحقيقاً لبلوغ مستويات متماثلة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية بما يكفل العدالة الإنسانية، إلا أن المستجدات التي لحقت بعالم العمل أدت إلى عدم مواكبة بعض أحكام إتفاقيات العمل العربية وقوانين العمل لهذه المستجدات ، وتطلب المزيد من الجهد في مجال توعية أطراف الإنتاج والعاملين في القطاع الحكومي بإجراءات النشاط العربي المعياري .

وعلى فإن دعوة الدول العربية لتشكيل لجان وطنية من أطراف العمل متخصصة بالشؤون المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية ، ودعم جهود منظمة العمل العربية في مجال متابعة معايير العمل العربية ، سيؤدي إلى إنسجام تشريعي على المستوى العربي ومن ذلك القضايا المتعلقة بتحسين علاقات ومستويات العمل ، وسيفتح آفاقاً جديدة لأطراف الإنتاج الثلاث في تطبيق معايير العمل ، وسيمكن العاملين من ممارسة الحقوق والحريات النقابية بشكل أفضل ، وسيشجع على تطوير علاقات العمل والمفاوضات الجماعية من قبيل الحوار والتشاور والتفاوض الإرادي وتسوية النزاعات الجماعية وسن السياسات الكفيلة بالحيلولة دون وقوع النزاعات أصلاً ودون أدنى تدخل أو ضغط من الدولة ، كما وسيمكن مؤسسات المجتمع المدني من دورها الحيوي في مراجعة التشريعات ورصد حقوق العمال ، وفي توفير المعلومات المتعلقة بالانتهاكات الحقوقية التي تتعرض لها فئات النساء والاطفال وذوو الإعاقة ، وسيتم وضع آليات فاعلة ومشاركة بينها وبين الجهات الرسمية لمعالجة هذه الانتهاكات.

سابعاً : تحققت الحماية الاجتماعية للعاملين في العديد من الجوانب من خلال الأحكام القانونية التي أقرتها الدول العربية لتنظيم علاقات العمل ، وهي أحكام كانت وماتزال الدعامة الأساسية لهذه الحماية، غير أن المفاوضة الفردية التي تحكم علاقة العمل في عقد فردي تظل في الغالب محدودة فيما تحققه للعمال من حماية ، نظراً لضعف القدرة على التفاوض لدى العامل منفرداً ، إلا في حالات استثنائية ، وسوف تزداد المفاوضة الفردية ضعفاً بسبب التطورات التي يشهدها سوق العمل .

وعليه فإن تعزيز دور المفاوضة الجماعية وتنظيم الحوار الجماعي ، كونها أداة ووسيلة أكثر فاعلية للوصول إلى العمل اللائق وتحقيق العدالة الاجتماعية للعاملين بالمقارنة مع العلاقات الفردية التي لا توفر لهم القدر الكافي من الحماية، **كفيل** بخلق علاقات عمل مرنة ، توازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل ، وتضمن استمرار عمل المؤسسات وتطورها على المدى المتوسط والبعيد والقدرة على تشغيل المزيد من العمال ، كما أنها ستضمن إيجاد حلول للمسرحين ، كإيجاد حمايات اجتماعية تضمن للفئات المعرضة جداً أدنى من الدخل في حالات فقدان الوظيفة ، وتشجع الجهات الرسمية على تطوير وتنمية مهارات مندوبي ووسطاء التوفيق لتطبيق نظام علاقات العمل القائم على توافق الآراء والتفاوض الودي ، بما يمكنهم من المساهمة بفعالية لاحتواء النزاعات العمالية في مراحلها الأولى وقبل تطورها.

المراجع

- بيانات البنك الدولي 2007-2017.
- التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2017.
- تقرير التنمية العربية 2018.
- المؤسسة العربية لضمان الاستثمار 2018، "نشرة ضمان الاستثمار"، العدد (2).
- منظمة العمل العربية ، دراسة حول "القطاع غير المنظم بالدول العربية 2009".
- صندوق النقد العربي - دراسة بيئة اعمال المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، 2017.
- مرصد الريادة العالمي 2016.
- التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين 2016.
- تقرير "مؤشر العبودية العالمي لعام 2018".
- الأمم المتحدة -
<http://www.un.org/ar/events/childlabourday/background.shtml>
- دراسة عمل الاطفال في الدول العربية – دراسة نوعية كمية.
- منظمة العمل الدولية - -
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>

-
- نتائج دراسة حول وضع السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية عام 2007 – مكتب العمل الدولي.
 - إتفاقيات العمل العربية.
 - إتفاقيات العمل الدولية.
 - قوانين العمل في الدول العربية.



للإطلاع على النسخة الإلكترونية من الوثيقة يرجى اتباع الآتي :



1 - تحميل أي من برامج (QR code Reader)

2 - قم بتصوير الرمز (الموجود في ظهر الفلاف) باستخدام البرنامج الذي تم تحميله، وسيقوم البرنامج

بالانتقال للوثيقة في حال اتصال جهازك بالانترنت .