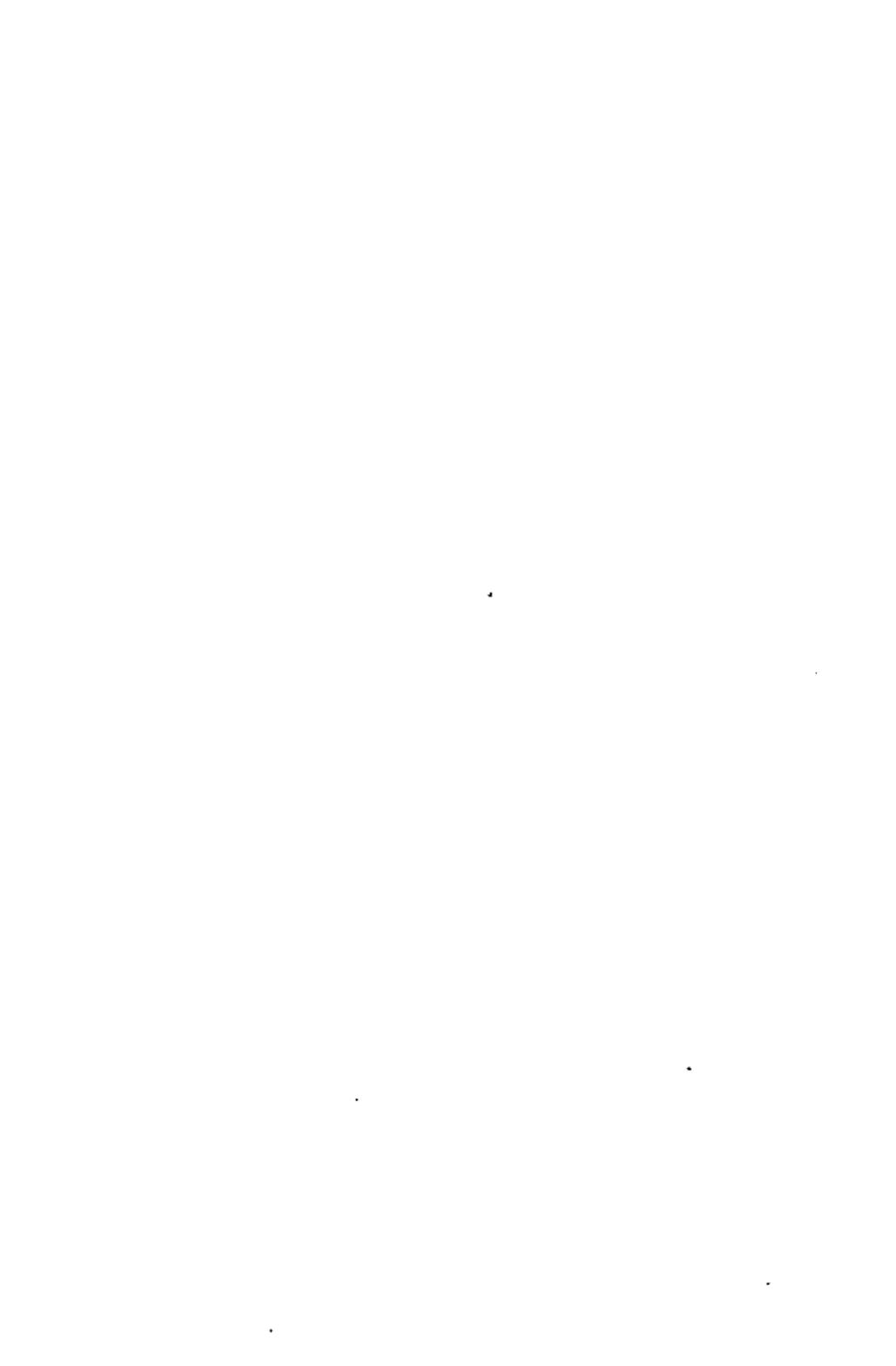


الفصل الخامس
السياسات المتطورة
لخلق فرص عمل جديدة



تواجه الحكومات التحدى المتمثل فى الارتقاء بمستوى التعليم والتدريب، وتوفير برامج تأهيلية لما يساوى ثلث خريجي المدارس الذين يعانون من ضعف القدرة على القراءة والكتابة والحساب لهذه Literacy & Numeracy الأمر الذى يتطلب رصد مبالغ مالية سنويا للإضافة إلى مبالغ أخرى تنفق فى إطار خطة التطوير وإعادة التأهيل، وهى خطة تهدف إلى توفير برامج تدريب وتأهيل لخريجي المدارس غير الراغبين فى الالتحاق بمسار التعليم الجامعى الأكاديمى.

ولدى بعض الحكومات خطط لإعادة هيكلة المجالس والمؤسسات المعنية بالتعليم والتدريب مبنية على الدراسة التى أعددتها National skills Task Force فى الملكة المتحدة والتى سيتم من خلالها تشكيل مجلس وطنى للتعليم والمهارات. ويأتى هذا التوجه لدعم خطة التنمية، والتى سيتم من خلالها إعادة تخطيط البلاد إلى تسع مناطق لكل منها هيئة تخطيط وتنمية مستقلة تحت اسم Regional Authority Development من منطلق أن تحقيق برامج التنمية لن يتأتى إلا عن طريق إعداد الأيدي العاملة المدربة والمؤهلة.

وتتضمن سياسات خلق فرص العمل الحديثة برنامجا للانتقال من الاعتماد على الرعاية الاجتماعية إلى العمل، وبرامج التعليم والتدريب، وتحديد الحد الأدنى للأجور، والمبادرة إلى تحسين القابلية للتوظيف، وفيما يلى ملخص لهذه السياسات:

(أ) المبادرة إلى تحسين القابلية للتوظيف :

كان موضوع المبادرة إلى تحسين القابلية للعمل من أهم القضايا التي تبنتها الملكة المتحدة عندما ترأست الاتحاد الأوروبي عام ١٩٩٨ ، كما تم التركيز على هذا الموضوع في المؤتمر الخاص لمجموعة الثمانية الكبار (مجموعة الدول الصناعية الكبرى) والذي عقد في المملكة المتحدة في العام نفسه ، وقد اتفقت دول الاتحاد الأوروبي على إصدار خطط عمل سنوية توضح كيفية استجابة سياساتهم لتوجهات التشغيل المتفق عليها والخاصة بتحسين القابلية للعمل ، ومواءمة العرض والطلب في سوق العمل ، والمساواة في الفرص بين الرجل والمرأة.

(ب) التدريب والتعليم :

وهما من أهم أولويات الحكومة البريطانية باعتبارهما الضمان الأساسي لكي تكون لدى القوى العاملة المهارات اللازمة لمواجهة تحديات الاقتصاد العالمي سريع التغير. وطبقا لإحصاءات القوى العاملة في ربيع عام ١٩٩٩ فإن (٣,٧) ملايين عامل في السن القانونية للعمل قد تلقوا تدريباً له علاقة بأعمالهم. كما تلقى الموظفون ذوو المؤهلات العالية تدريباً يفوق ست مرات أولئك الذين ليست لديهم أية مؤهلات ، وحصل الموظفون الشباب على تدريب أكثر

بمرتين ونصف عن الموظفين الأكبر سنا. وفيما يلي ملخص لأهم برامج التدريب بأسلوب متطور وحديث :

١- التعليم من أجل النجاح :

في يونيو/ حزيران ١٩٩٩ صدر في المملكة المتحدة وأوروبا ما يسمى بالورقة البيضاء «التعلم من أجل النجاح»، والتي تضمنت مقترحات لتحسين مشاركة واحتواء الشباب من سن (١٦) إلى (١٩) سنة، واحتوت الورقة البيضاء على إجراءات تشتمل المدارس، وكليات ومعاهد التدريب والتدريب على رأس العمل، إضافة إلى التركيز على الإرشاد والتوجيه المهني، وتتضمن العناصر الرئيسية التالية :

* استحداث برامج «خدمات دعم الشباب» كمصدر جديد لتوفير الإرشاد والتوجيه المهني للشباب.

* توفير فرص تعليمية أفضل، وذلك عن طريق التقريب بين التعليم والتدريب وطرح ثلاثة بدائل رئيسية : التعليم العام، والتعليم المهني عالي النوعية، والدراسة الجزئية أثناء العمل.

* تقديم حوافز مالية ودعم أكبر، ومنها زيادة العلاوات التعليمية لمساعدة الشباب على الاستمرار في التعلم.

وتهدف هذه المبادرات إلى ضمان أن يتمكن جميع الشباب من الحصول على التدريب والتعليم النوعى العالى، سواء اختاروا التعليم للمرحلة السادسة فى المدرسة أو الكلية، أو التدريب فى العمل من خلال التلمذة المهنية أو التدريب المهنى، أو عن طريق أى ترتيبات أخرى. بالإضافة إلى ذلك فإن برنامج «من الرعاية إلى العمل» يضمن فرصا تدريبية وتعليمية للشباب العاطلين، ويمنح ذوى المهارات الأساسية الضعيفة الفرصة للمشاركة فى دورات معتمدة بدوام كامل.

٢ - كفالات المتدربين الوطنية :

ويعتبر هذا البرنامج جزءا هاما من استراتيجيات التنمية البشرية. ويقدم برامج تدريبية وتعليمية مرنة تشمل مهارات الاتصال الرئيسية، وتقنية المعلومات. ويعمل البرنامج حسب المواصفات الوطنية المتفق عليها - المؤهلات المهنية الوطنية بالمستوى الثانى وهو المؤهل الأول الذى ينبغى الحصول عليه - وذلك حسب ما يقره أصحاب الأعمال ومؤسسات العمل المختلفة فى قطاعى الصناعة والزراعة والقطاع الخدمى.

٣ - التلمذة المهنية الحديثة :

صممت التلمذة المهنية الحديثة لزيادة عدد الشباب المتدربين والوصول إلى مستويات إشرافية وغنية. وأكدت الدراسات بأن التلمذة

المهنية الحديثة تتفتح بمستوى جودة مرتفع وشعبية متزايدة وحققت النتائج المرجوة منها من الطرفين الشباب وأصحاب الأعمال، وفى نهاية مارس/ آذار ١٩٩٩ وصل عدد الشباب المستفيدين من برنامج التلمذة المهنية الحديثة إلى (١٣٤,٥٠٠) شاب فى المملكة المتحدة.

٤ - برنامج الباحثين عن المهارات:

وفى اسكتلندا مولت الحكومة برنامجا تدريبيا للشباب الباحثين عن المهارات. ويحق للشباب من سن (١٦) إلى (١٧) سنة الحصول على التدريب ضمن هذا البرنامج. والعناصر الرئيسية لهذا البرنامج هى التدريب الذى يؤدى للحصول على مؤهل معترف به، ووجود خطة تدريب فردية لكل متدرب، بالإضافة إلى مشاركة صاحب العمل.

٥ - الإجازات الدراسية والتدريبية :

ابتداء من سبتمبر/ أيلول ١٩٩٩ يحق لمن عمرهم (١٦) إلى (١٧) سنة فى دول الاتحاد الأوروبى الحصول على إجازة دراسية أو تدريبية. وطبقا لهذا الإجراء سوف يكون من حق الشباب الاستفادة بإجازة مدفوعة الأجر للدراسة أو التدريب للحصول على مؤهل. وعادة ما يكون المستوى الثانى من حملة مؤهلات التدريب الفنى.

٦ - برنامج تحسين سوق التدريب :

وهو يغطي أنشطة ممولّة من قبل وزارات التعليم والتشغيل، ويهدف إلى تشجيع الاستثمارات الفردية في التعلم مدى الحياة، وتحسين الجودة، وتطوير فعالية لتعليم والتدريب المهني.

٧ - قروض التطوير المهني :

وتتوافر لمساعدة المواطنين على تسديد تكاليف التعليم المهني والتدريب، وتقدم الدولة قروضا من خلال البنوك التجارية، وتقوم الجهات المسؤولة عن التعليم والتشغيل بتسديد فوائد القروض طوال فترة التدريب، بالإضافة إلى شهر واحد بعد إتمام التدريب. وتساعد هذه القروض في تسديد تكاليف الدورات التي تستمر لمدة عامين، ومع نهاية مارس/ آذار ١٩٩٩ حصل (١١٧,٧٨٧) شخصا على قروض للتطوير المهني تقدر بمبلغ (٣٨٤) مليون جنيه إسترليني في المملكة المتحدة على سبيل المثال.

٨ - برنامج بوابة التعلم :

يستهدف برنامج «بوابة التعلم» الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين (١٦) و (١٧) سنة، وأولويات هذا البرنامج موجهة إلى تلك الفئة المعرضة لخطر الخروج من العملية التعليمية بسبب افتقارهم للمهارات المطلوبة في سوق العمل، أو الذين يواجهون معوقات

شخصية واجتماعية. ويخصص لكل شاب مرشد شخصي يساعده على تحسين التقويم الذاتى والتحفيز، وتطوير مهاراته الأساسية ويعرض عليه أمثلة للوظائف والدورات بهدف تعريفه بالفرص التعليمية المتوافرة.

٩ - برنامج قروض التدريب للشركات الصغرى :

وهو برنامج يساعد المؤسسات التي يعمل بها (٥٠) عاملا أو أقل على تحمل مجموعة من المصروفات التدريبية ذات العلاقة بالتدريب ومنها الاستشارات التدريبية، وتقدم البنوك التجارية قروضا لهذه الشركات مؤجلة السداد لمدة (١٢) شهرا أو أكثر من أجل تمويل هذه البرامج.

١٠ - جوائز التدريب الوطنية :

وهى مسابقة سنوية تم تصميمها لتشجيع ممارسات التدريب الجيدة ولكفاة المؤسسات التي قدمت تدريبا متميزا وفعالا، وتقدم المنح لحوالى (١٠٠) من أصحاب الأعمال والمؤسسات التدريبية والأفراد.

١١ - برنامج التعلم القائم على العمل للبالغين :

وهو برنامج متاح للذين يبلغون (٢٥) سنة فما فوق ويبحثون عن عمل لمدة ستة أشهر أو أكثر، والهدف من ذلك هو مساعدة البالغين

غير العاملين على الانتقال إلى عمل دائم، أو الاندماج فى العمل
الذاتى وذلك من خلال التعلم القائم على العمل.

(ج) الهيئات التدريبية فى المملكة المتحدة :

١- مجالس التدريب والمشاريع :

توجد فى المملكة المتحدة وويلز (٧٢) مجلسا للتدريب والمشاريع
وغرفة للتدريب التجارى والمشاريع. وهى شركات مستقلة يترأسها
مجلس إدارة من أصحاب الأعمال، وتهدف إلى تعزيز التنمية
الاقتصادية المحلية وحث أصحاب الأعمال على الاستثمار فى
المهارات. وبشكل خاص فإن هذه شركات مهمتها تحسين نوعية
وفعالية برامج التدريب الحكومية ومواءمتها مع أسواق العمل
المحلية، وفى عام ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ بلغ مجموع التمويل الذى قدمته
وزارة التعليم والتشغيل لبرنامج قروض التدريب للشركات الصغرى
وبرنامج مجالس التدريب والمشاريع (١,٤) مليار جنيه إسترلينى.

وقد خضع برنامج مجالس التدريب والمشاريع للمراجعة، وتضمن
برنامج الورقة البيضاء «التعلم من أجل النجاح» إطارا جديدا لتخطيط
وتمويل التعليم والمهارات لما بعد سن ١٦ سنة، ويتضمن الاقتراح
إنشاء «المجلس الوطنى للتعلم والمهارات»، والذى سوف يتولى
مسئولية تطوير القوى العاملة وتمويل التدريب الحكومى وذلك ابتداء
من أبريل/ نيسان ٢٠٠١.

٢ - شركات المشاريع المحلية :

توجد فى اسكتلندا شبكة تضم (٢٢) شركة مشاريع محلية. وهذه الشركات لها مسئوليات ومهام أوسع من مجالس التدريب والمشاريع، تشمل التنمية الاقتصادية وتحسين البيئة. وهذه الشركات مسئولة أيضا عن توفير برامج التدريب الحكومية الوطنية فى اسكتلندا، ولكنها تختلف عن مجالس التدريب والمشاريع بحيث لا تتحمل مسئولية التعليم المستمر المرتبط بالعمل، وتدار هذه الشركات بعقود من هيئتين عامتين هما: Highlands and Islands Enterprise, Scottish Enterprise.

٣ - مؤسسات التدريب الوطنية :

وهى مؤسسات مستقلة تعمل استراتيجيا مع قطاعاتها الخاصة ومع الحكومة من خلال التعليم والتدريب فى المملكة المتحدة، وهدفها التأكد من أن متطلبات قطاع الأعمال قد تم أخذها فى الاعتبار عند تطوير سياسات التعليم والتدريب.

وتهتم مؤسسات التدريب الوطنية اهتماما كبيرا بالتشغيل والجهات ذات العلاقة مثل الهيئات المهنية والتعليم والاتحادات والرابطات النقابية. وتتضمن مخرجاتها المعايير المهنية الوطنية (والتي توفر الأساس للمؤهلات المهنية الوطنية والمؤهلات المهنية الاسكتلندية)، وأطر التلمذة المهنية الحديثة

وكفالات المدربين الوطنية، كما تلعب هذه المؤسسات دورا رئيسيا فى تشجيع التعلم القائم على العمل لمن هم فوق (١٦) سنة. وتتضمن على سبيل المثال تحديد مواقع التلمذة المهنية الحديثة لدى أصحاب الأعمال فى ضوء المؤهلات المهنية الوطنية والمؤهلات المهنية الاسكتلندية.

وحتى شهر يونيو/ حزيران ١٩٩٩ كانت هناك (٧٠) مؤسسة تدريب وطنية تشمل (٨٨٪) من القوى العاملة، وطبقا لخطة الحكومة فإن العدد يصل إلى (٧٥) مؤسسة فى نهاية عام ١٩٩٩ تغطى أكثر من (٩٥٪) من القوى العاملة.

٤- الأهداف والمعايير :

فى عام ١٩٩٨ تم البدء بمشروع أهداف التعلم الوطنية بالتركيز على أولويات الدول المتقدمة وهى اقتصاد ينافس على المستوى الدولى، مع شركات ناجحة تعمل فى سوق عمل عادلة وفعالة وفى مجتمع تتوافر فيه فرص متساوية للجميع تمكنهم من إدراك إمكانياتهم.

وفى العام نفسه ظهرت إلى الوجود فكرة إنشاء مجلس معايير التدريب للإشراف على التدقيق على التدريب من أجل رفع مستويات التدريب التى تميل من قبل مجالس التدريب والمشاريع. ولمجلس معايير التدريب ميزانية سنوية مستقلة تخصص

من موازنة الدولة مع نسبة من أرباح مؤسسات العمل ومساهمة
البنوك بقروض ميسرة.

٥- المستثمرون فى الموارد البشرية :

وهو أحد المعايير التى توفر إطارا لأصحاب الأعمال من أجل دعم استثماراتهم فى التعليم والتدريب، ويساعد الشركات فى تحسين أدائها وذلك بربط تطوير وتدريب العاملين مباشرة بتحقيق أهداف المؤسسة. وحتى مايو/ أيار ١٩٩٩ حصلت (١٤,٥٠٠) مؤسسة على اعتراف بالاستثمار البشرى مع التزام (٢١,٠٠٠) مؤسسة بتحقيق هذا المعيار. ويعمل أكثر من (٨) ملايين عامل فى مؤسسات تتبنى معيار الاستثمار فى العنصر البشرى. وتشمل الفوائد والمزايا التى تم رصدها نتيجة العمل بهذا المعيار زيادة الإنتاج، والأرباح العالية، ونسبا أقل من الغياب والتمارض، والمعنويات العالية. وتلتزم الحكوفة فى جعل معيار الاستثمار فى العنصر البشرى معيارا عاما لى جميع أصحاب الأعمال وهى تنظر بشكل خاص إلى دفع عدد أكبر من المؤسسات الصغيرة لتتبنى هذا المعيار. وتهدف إلى إزالة الحواجز فى طريق التعلم بجعل الاستثمار فى العنصر البشرى أكثر يسرا للمؤسسات الصغيرة.

٦ - وكالة التدريب والتوظيف :

وهي وكالة فى أيرلندا الشمالية تعمل ضمن وزارة التنمية الاقتصادية ، وتهدف إلى تشجيع التطوير الاقتصادى ومساعدة الناس فى الحصول على عمل من خلال خدمات التدريب والتطوير. ولقد شجعت الوكالة تشكيل مجلس تدريب فرعى فى كل قطاع رئيسى ليقدم إرشاداته حول احتياجات أصحاب الأعمال التدريبية ولتطوير استراتيجيات التدريب القطاعى، بالإضافة إلى ذلك تدعم الوكالة التدريب فى الشركات وذلك من خلال برنامج تطوير الشركات، وتشجيع التطوير الإدارى من خلال عقد ورش عمل وبرامج تدريبية. وفى عام ١٩٩٨ أطلقت الوكالة مبادرة «الصفقة الجديدة» تحت برنامج من «الرعاية إلى العمل».

ولدى أيرلندا الشمالية مجموعة من البرامج الخاصة للتدريب والتوظيف للباحثين عن عمل. وقد تم تصميم برنامج المهارات الوظيفية لزيادة مستويات المهارة وهو مرتبط بالحصول على مؤهلات مهنية وطنية، وذلك لتعزيز توقعات التوظيف للمتسربين من المدارس والعاطلين من البالغين، وفى عام ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ توفرت (١٢,٠٠٠) وظيفة شاغرة. ولمواجهة المستوى المرتفع للبطالة طويلة الأمد فى أيرلندا الشمالية، قامت وكالة التدريب والتوظيف بإطلاق برنامج Worktrack وهو برنامج تم تصميمه ليكمل برنامج الصفقة الجديدة

فى مساعدة البطالة طويلة الأمد. كذلك تساعد الوكالة فى تمويل مشروع Enterprise Ulater (وهى مؤسسة مستقلة توفر التوظيف والتدريب والخبرة).

٧- برنامج من الرعاية إلى العمل :

ويهدف هذا البرنامج إلى مواجهة مشكلات البطالة طويلة الأمد، ودعم برامج تنمية القابلية للتوظيف والارتقاء بالمهارات وبالتالي الانتقال بالعاطلين من الاعتماد على المساعدات الاجتماعية إلى الاعتماد على الذات. ويضم برنامج من الرعاية إلى العمل مجموعة من البرامج من بينها :

* برامج تستهدف الشباب العاطلين فى المرحلة العمرية من (١٨) - (٤٢) سنة.

* برامج للعاطلين لمدة تزيد عن عامين من خلال منح أصحاب الأعمال الذين يوظفون هؤلاء العاطلين منحة شهرية عن كل شخص يوظفونه، بالإضافة إلى تكلفة تدريبهم وتنمية مهاراتهم.

* برامج دعم العاطلين من فئات المرضى والمعاقين.

* برامج دعم أولياء أمور الشباب العاطلين.

* برامج إعادة تأهيل ودعم للعاطلين من فئة السن أكثر من (٥٠) سنة.

* برامج خاصة لرعاية أبناء العاطلين.

هذا بالإضافة إلى برامج لتطوير مهارات الباحثين عن عمل من الفئة العمرية أكثر من (٢٥) سنة في المناطق التي تعاني من نسبة بطالة عالية.



خاتمة

يتزامن استكمال إعدادى لهذا المؤلف، ووضع السطور النهائية فى كتابته مع حلول الألفية الثالثة.. وهى ألفية تحمل فى ثناياها تحديات ومتغيرات باتت ملامح معظمها معروفة ومعلومة، وبدأنا بالفعل فى التعامل معها، ومازالت سمات بقيتها فى علم الغيب ويصعب التنبؤ بها، فقد تكون أكثر تعقيدا من التحديات الراهنة.

أما إرهاصات بداية الألفية الجديدة فإنها تؤكد أن الغلبة فيها ستكون للإنسان القوى، تنشئة وتعلما وتأهيلا وتدريبيا، وأن الاستثمار الأمثل سيكون استثمار العقول والكفاءات البشرية، بمعنى أن رأس المال البشرى - الذى لن تتوافر له مقومات وعناصر المعرفة والدراية، والقدرة على التعامل الذكى مع مستجدات العصر وإفرازات المتغيرات والتطورات من معلوماتية وتقنية - سيكون محكوما عليه سلفا بالتخلف والتهميش والاستبعاد، اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا ومجتمعيا.

والمسئولية فى ذلك لا يمكن أن يتحملها المواطن العربى وحده قدر تحمل الحكومات والمؤسسات والتنظيمات الوطنية، بما فى ذلك المؤسسات القومية للعمل العربى المشترك، بكافة اهتماماتها

وصلاحياتها، كل فى نطاق مسؤولياته لتعبئة الطاقات والإمكانات البشرية والمادية، لتحقيق هدف تنمية واستثمار القوى العاملة العربية، انطلاقاً من الإيمان بأن السواعد المدربة والعقول المبدعة هى أساس كل تغيير وتحديث، والمدخل السليم لكل تقدم اجتماعى وازدهار اقتصادى حقيقى، فى إطار من عدالة التوزيع والإنصاف فى استثمار المردود الوطنى، بين عطاء كل من عنصرى «العمل» و «رأس المال» أى بالتوافق بين عالم الاقتصاد وعالم العمل.

وإذا كان صحيحاً أن البشر هم وسيلة التنمية الشاملة وغايتها، فإن صوابية هذه المقولة ترتبها بنوعية البشر كأداة فاعلة لهذه التنمية. وبالرغم من نبرة التشاؤم والإحباط التى تسود بعض المحافل والأوساط فإننا نتنبأ عن اقتناع وإدراك كاملين بأن الشعب العربى، وفى طبيعته «القوى العاملة العربية»، بما يملكه من قدرات وإمكانات هائلة مادية وبشرية تؤهله لاجتياز إشكاليات المرحلة التاريخية الجديدة، بما تحمله من معوقات وعقبات متراكمة (لأسيما الأمية والفقر والتفاوت الاجتماعى والثقافى، وعدم كفاية التوزيع العادل للثروات، وتفشى البطالة وتدنى الإنتاجية، وغياب المشاركة الشعبية الكاملة فى صياغة وتنفيذ القرارات.. إلخ)، وذلك انطلاقاً من ثقتنا بالإنسان العربى، فى استعادة عافيته، وتحقيق وجوده، واستجماع طاقاته بما يمكنه من التعامل مع المتغيرات، ومعرفة خطاب العصر ومقتضيات ثقافة التنمية، والإسهام

والتأثير، من موقع القدرة والاقترار، فى المتغيرات والأحداث ومستجداتها والتفاعل معها.

ومهما يكن من أمر، فإن قدرتنا على التعامل مع المتغيرات والمستجدات التى تفرضها الألفية الجديدة إنما تتوقف إلى حد بعيد على كيفية استثمار القدرات والطاقات الكامنة فى قوانا البشرية، بدءاً بالشباب باعتبارهم ذخيرتنا للعصر الجديد، والذى يعانى للأسف هدراً فى عطائه وقدراته الإنتاجية، نتيجة البطالة الظاهرة والخفية التى تسببت فيها السياسات وأحياناً الضغوط بأشكالها المختلفة، ومروراً بالمرأة العاملة القادرة على المزيد من العطاء بعد تحريرها من عبء الفقر والأمية، وتمتعها بكامل حقوقها فى العمل من حيث، المساواة فى الفرص والمعاملة والأجور مقابل العمل المتكافئ، وحصولها دون تمييز على فرص الائتمان والتعليم والتدريب واستيعاب التقنية الجديدة، وكذلك الحماية الاجتماعية الكاملة، بما يساعدها على أخذ دورها وتبوء مكانتها فى عالم العمل، مع إتاحة القدر الأكبر من إمكانية التوفيق بين عملها وواجبات أسرتها، وانتهاءً بالقاعدة العريضة من القوى العاملة العربية خاصة غير المدربة، والتى هى فى أشد الحاجة للتدريب والتوجيه والرعاية، حتى لا تكون الضحية الكبرى فى عصر العولمة وتحرير التجارة الدولية، الذى أزال الحدود بين الأسواق، وغزا عالم العمل، وجعل اقتصادات الدول عرضة للمنافسة الحادة، وأصبح عنصر «العمل» فيه

مرتهنا - نجاحا أو إخفاقا - بقدراته الإنتاجية ومستوياته ومواصفاته المهنية واستيعابه العلوم والتقنية الجديدة، تدريبا وتأهيلا وتعاملا.

وفى سياق هذا الواقع الجديد، فإن مسؤولية الدولة - مهما يقال عن تراجع توجهاتها ونطاق سيادتها، وانحسار قدرتها على تسخير أدوات السياسة العامة - ستظل، سواء على الصعيد الوطنى أو المحلى، فى صدارة القوى المؤثرة والفاعلة فى التغيير الاقتصادى والاجتماعى، وفى تحقيق الاستثمار الأمثل للطاقات البشرية، من شباب وامرأة عاملة وقوى عاملة بوجه عام، بحيث لا تتحول الزيادة السكانية إلى عناصر معرقة للتنمية البشرية، وإنما تكون عونا ومحفزا لنجاح الجهود الإنمائية وطنيا وعلى الصعيد القومى العربى.

فمن خلال استكشاف فرص وإمكانات تنمية وتطوير قدرات كل من «الشباب» و «المرأة العاملة» اللذين خصصنا لهما حيزا كبيرا من هذا المؤلف، وبحث سبل مكافحة بطالتهم وعدم المساواة فى ظروف عمل المرأة، يتبين لنا أن أبعاد ونطاق مسؤولية «الدولة» بالتعاون والتنسيق مع أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم المهنية، تظل قائمة ومستمرة ما دام حلم «مجتمع العدل الاجتماعى» لم يتحقق بعد على أرض الواقع.

كما يتبين لنا من واقع دراسة مشاكل الشباب، خاصة أوضاع الذين يطرقون أبواب العمل لأول مرة، أنه دونما رؤية جديدة واقعية

وعمل جاد مثمر بشأن تعبئة طاقات الشباب الطامحين إلى تحسين فرص تشغيلهم وآفاق مستقبلهم الوظيفي والمهني وإتاحة فرص العمل الحر والمستقل، وتأمين المظلة المناسبة من الحماية الاجتماعية، فإن الطاقات الوطنية في مجملها ستظل معطلة وعاجزة عن بلوغ هدف التنمية الشاملة.

وبالمثل، فإنه دونما تمكين المرأة العاملة من أخذ نصيبها في مجالات العمل وكفالة فرص العدالة والإنصاف في معاملتها واستدراك الفجوة النوعية بين الرجل والمرأة في المجالات الاجتماعية والعمالية، وكذلك دون تسخير طاقات سائر مؤسسات المجتمع المدنية العاملة في حقل العمل والمجالات الاجتماعية والإنسانية، وتعزيز الحوار الاجتماعي بين الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال كمقدمة للمشاركة الشعبية الكاملة، فإن السياسات والجهود الوطنية ستتعثر، مثلما تعثرت في العقود السابقة، كما ستضيع منا فرص تاريخية جديدة، رغم توافر كل مقومات وإمكانات النجاح حالما تستكمل عناصر القوة والمنعة للقوى العاملة العربية، وفي مختلف المراحل وبذات الأهمية، تعليماً وتدريباً وتأهيلاً مهنياً لائقاً ومناسباً ومتوائماً مع مواصفات واحتياجات ومتطلبات عالم العمل.

ومن منطلق إيماننا بأن الحوار الاجتماعي ضرورة تقتضيها ظروف التحولات التي تعيشها الدول العربية جميعاً، على اختلاف لا ينكر

فيما بينها فى تفاصيل الإجراءات التى تتبع فى تحقيق هذه التحويلات، فإن توجهات هذا الحوار المستقبلية لازالت حتى الآن غير واضحة المعالم، ولازال الكثير مما يقال بشأنها لا يتعدى حدود الاجتهادات التى تقبل الصواب، والخطأ.

وحين نربط بين ضرورة الحوار وظروف التحويلات، فهذا لا يعنى أننا نعتبر الحوار حاجة ظرفية يرتبط وجودها بحالة معينة، فيوجد بوجودها ويزول بزوالها إذا كان بالإمكان تصور أن هذه الظروف يمكن أن تزول فى المدى المنظور على الأقل، بل نقيم هذه الرابطة تعبيرا عن أهمية الحاجة إلى الحوار فى ظروف تفرز الإجراءات المتخذة خلالها انعكاسات سلبية على شريحة واسعة من المجتمع، وتفقدنا الشعور بالأمان الاجتماعى، وتحملها أعباء لا تستطيع البتة تحملها.

إن ما ينتج عن هذا الربط هو أن الحوار سوف يتناول موضوعا رئيسيا يغلب فى أهميته على كل الموضوعات الأخرى، يتمثل فى الإجراءات التى تتخذ لتنفيذ عملية التغيير والآثار المترتبة عليها. ولهذا فإنه سيكون الوسيلة التى تقاد من خلالها عملية التغيير المطلوبة، فى جو أكثر ملاءمة، وبآثار أقل سلبية، فلتتحقق بذلك مصلحة جميع الشركاء الاجتماعيين.

وحين نقارن بين الحوار الاجتماعي كوسيلة لإدارة التغيير، وبين التشريع كوسيلة تعتمد الدولة لهذا الغرض، نجد أن الحوار يحقق نتائج أفضل يمكن إيجازها على النحو التالي:

(أ) أن التشريع يعبر عن اختيارات ترتضيها السلطة الرسمية المختصة بوضعه، ومن ثم فإن مدى تعبيره عن مصالح الجماهير العريضة - وبالذات الفقراء ومحدودي الدخل - سوف يتوقف كثيرا على مدى سلامة تمثيل السلطة التشريعية لهذه المصالح. ولاشك أنه كلما اختلت سلامة التمثيل، يتحول التشريع إلى إجراء فوقسي لا يراعى مصالح الجماهير مراعاة دقيقة.

وعلى النقيض من ذلك، تأتي النتائج التي يتمخض عنها حوار اجتماعي حقيقي بين شركاء اجتماعيين أقوياء ومستقلين، تعبيرا صادقا عن مصالحهم.

(ب) أن التشريع عموما يتصف بالجمود، فنصوصه لا تستجيب بسرعة للمتغيرات ولا تتكيف معها إلا وفقا لإجراءات طويلة. لذا تتحول في بعض الأحيان إلى عقبة أمام تحقيق التغيرات المطلوبة، بالسرعة المناسبة. أما الحوار فإنه يتسم بالمرونة اللازمة لمواكبة التحولات، وملاحقة نتائجها، وعدم السماح للسلبى منها بأن يتحول إلى جرح يتقيح في جسد المجتمع.

ولعل أهم ما سوف يواجهنا في الدول العربية مستقبلا، إذا ما عمدنا إلى تنشيط الحوار الاجتماعي، يكمن في خلق شركاء

اجتماعيين أقوياء ومستقلين، وتهيئة ظروف ومقتضيات حوار اجتماعي فعال.

وليس من شك في أن تحقيق هذين المطلبين ليس بالأمر السهل، فهناك دول لم تنشأ فيها تقاليد راسخة بشأن الحوار الاجتماعي، وهناك أخرى يزخر واقعها بالعديد من العوامل المضادة له. يضاف إلى ذلك، أن عملية خلق شركاء اجتماعيين أقوياء ومستقلين سوف تسبح ضد تيار يعمل على إضعاف ما يتواجد من قوة لهؤلاء الشركاء في الوقت الحاضر.

إدارات العمل (وزارات العمل) تضعف وتضيق دائرة نشاطها، وتتقلص مواردها المالية، وتفقد الكثير من كوادرها الوظيفية ومستلزمات عملها المادية، في إطار الإجراءات المصاحبة لخفيض الإنفاق الحكومي، والحد من سياسة التدخل كوسيلة لإطلاق آليات السوق.

إن اختيار إدارة العمل منهج الحوار الاجتماعي، وسعيها إلى أن تكون طرفاً فاعلاً فيه، سوف يؤدي إلى إدخال تعديل نوعي على وظائفها، فالحكومة - أي حكومة - سوف تجد نفسها مضطرة إلى القيام بمهمة وضع سياسة تساعد أصحاب العمل والعمال على تحقيق توازن بين ضغوط السوق والحاجة إلى الاستقرار الاجتماعي، وسوف يقتضيها ذلك البحث عن الكيفية التي تحقق فيها التوازن بين

لأهداف الاجتماعية والاقتصادية، ومثل هذه المهمة لا يمكن أن تحققها سوى إدارة عمل قوية ونشطة.

ونقابات العمال تواجه واقعا جديدا يلقي عليها أعباء لم يسبق لها أن خبرت التعامل معها، ويقتضيها هذا أن تعمل بشكل جاد على استنباط صيغ تنظيمية جديدة ملائمة لأنماط علاقات العمل لمستجدة، وخاصة تلك التي تبتعد بهذه العلاقات عن المنشأة.

كما أن هذه النقابات سوف تواجه واقعا صعبا للغاية مع تنامي ظاهرة تشجيع العمل الفردي على حساب العمل الجماعي. ويفسر المدير العام لمكتب العمل الدولي هذه الظاهرة بالإشارة إلى «أن أنماط الاستخدام الأكثر تعقيدا أو مرونة، فككت العديد من الروابط الاجتماعية، ووسعت التفاوتات بين العمال المهرة والعمال غير المهرة، وبين الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم، وبين الشباب وكبار السن، وبين الرجال والنساء. وأدت هذه الفوارق الواسعة، إلى جانب مستويات البطالة المرتفعة، إلى إضعاف روح التضامن التي كانت تدعم روح الحوار الاجتماعي من قبل^(١).

وسوف تواجه هذه النقابات أيضا إشكالية تمكين فئات عديدة من العمال، تحرمها القوانين الوطنية، من ممارسة حق التنظيم من ممارسة هذا الحق، وفي مقدمة هذه الفئات يأتي العمال الزراعيون

(١) العمل اللائق. تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي ١٩٩٩ ص ٤٧.

وعمال القطاع الخاص وعمال الخدمة المنزلية، والعمال فى بعض الأنشطة ذات الأهمية الخاصة للمجتمع، والعمال الذين يعملون فى مناطق تجهيز الصادرات، لأن تمكينها من ممارسة هذا الحق هو المدخل لشاركتها فى عملية الحوار.

إن هذه الظواهر المعقدة، والمشكلات الذاتية للتنظيم النقابى فى الدول العربية، سوف تجعل مهمة هذا التنظيم، فى إطار عملية الحوار شاقة للغاية. وسوف يكون مطلوباً منه أن ينقلب على ذاته ليتحول إلى طرف فاعل فى الحوار، وإلى ممثل حقيقى لمجتمع العمال الذى فقد كثيراً من تجانس نسيجه الاجتماعى ومصالحه الاقتصادية.

كما أن ما تواجهه منظمات أصحاب العمل ليس أقل صعوبة، فهذه المنظمات مطالبة أيضاً بتغيير هيكلها لتستجيب للتحويلات فى تركيبية أصحاب العمل الجديدة فى الدول العربية، كما أنها مطالبة بأن تعيد النظر فى الطريقة التى تفهم بها الحوار الاجتماعى وضروراته.

إن عملية خلق الشركاء الاجتماعيين الأقوياء المستقلين يقتضى إنجازها مشاركة كل القوى السياسية والاقتصادية والاجتماعية فى الدولة، فهى أكبر من أن تضطلع بها المنظمات الممثلة لهؤلاء الشركاء وحدها.

وليس من شك في أن عملية الخلق هذه سوف تختلف في مدياتها وإجراءاتها بين دولة عربية وأخرى، فمن هذه الدول من يقف في أول الطريق، ومنها من قطع جزءا مهما منها.

أما توفير مقتضيات الحوار الاجتماعي الفعال فإنه سوف يقتضى إجراء تعديلات جوهرية في هياكل النظام السياسى والاقتصادى تسمح بمزيد من المشاركة، وتتيح قدرا أكبر من القدرة على التعبير عن الرأى.

إن أحد أهم التوجهات المستقبلية للحوار الاجتماعى، بعد عملية خلق شركاء اجتماعيين أقوياء ومستقلين، وتوفير مقتضيات الحوار لهم، يجب أن يكون إقامة هياكل مؤسسية لهذا الحوار. وفى هذا الإطار نؤكد على عدة مسائل أساسية:

أولا : أن هذه الهياكل يجب أن تقام بشكل أساسى بقرارات حكومية، وأن تنظم اختصاصاتها وإجراءات عملها بالتشريع، ذلك لأن جدية القضايا التى ينتظر أن يتناولها الحوار والطابع الملح لها، لا يسمحان بالانتظار وقتا طويلا إلى أن تقبل الأطراف الاجتماعية المعنية الحوار وتدخل فيه طواعية.

وأكثر الصيغ ملاءمة لتحقيق ذلك فى الدول العربية هى تأسيس (مجلس وطنى للحوار الاجتماعى)، يمكن أن يتواجد إلى جانبه - عند الضرورة - (مجلس وطنى لعلاقات العمل).

ثانيا : أن تكون دائرة نشاط الحوار بشكل رئيسى على المستوى الوطنى، وبمرتبة أدنى على المستوى المهنى، وفى نطاق أضيّق على مستوى المنشأة، كلما توافرت مقومات الحوار على هذا المستوى.

إن الواقع الاقتصادى والاجتماعى فى الدول العربية يفرض الأخذ بهذا الاختيار. وهذا يعنى التوجه فى الحوار نحو المركزية، وهذا الاختيار يبدو مناقضا للتوجه إلى اللامركزية فى الدول المتقدمة، حيث تعتبر المنشأة المستوى الأساسى لممارسة الحوار فيها، إلا أنه، فى تقديرنا، الخيار الملائم للدول العربية، وبدونه ستظل فئات عديدة وشرائح متنوعة من القوى العاملة مستبعدة من عملية الحوار.

ثالثا : أن الموضوعات التى تكون موضع حوار الشركاء الاجتماعيين يجب ألا تقتصر على القضايا المتعلقة بعلاقات العمل بمعناها الضيق، وإنما يجب أن تتسع لتستوعب كل القضايا المتعلقة بالاقتصاد الكلى، وبالسياسات الاقتصادية والاجتماعية عموما التى يمتد تأثيرها ليمس مصالح الطبقات الاجتماعية الفقيرة، وفى مقدمتها العمال.

رابعا : أن قبول الحوار والدخول فيه يجب أن يتقرر بصيغة الإلزام، بحيث يدخل الشركاء الاجتماعيون فيه فى حالات معينة أو فى مواعيد محددة. كما أن النتائج التى يتوصل إليها يجب أن تكون ملزمة لكل الأطراف.

خامسا : أن هدف الحوار الاجتماعي يجب أن يكون توزيع تكاليف وأعباء مرحلة التحول توزيعا عادلا على الشركاء الاجتماعيين، وضمان إنجاز متطلباتها بأقل تكلفة اجتماعية.

وتجدر الإشارة إلى أن الحوار الاجتماعي على المستوى الوطنى لم يعد يمتلك مقومات الاستقلال التام عن المؤثرات الخارجية، ذلك أن الشركاء الاجتماعيين سيجدون أنفسهم فى حوارهم - حتما - فى مواجهة هذه المؤثرات، وسيضطرون بشكل أو بآخر، بقدر أو بآخر، إلى إيلاء اهتمام كبير لهذه المؤثرات المرتبطة بظاهرة عولة الاقتصاد وهيمنة الشركات متعددة الجنسية.

وأود فى السطور الأخيرة من هذا المؤلف أن أعرب عن اقتناعى الكامل بأن «التعاون العربى» فى مجال العمل والعمال سيظل الملاذ الآمن والدعامة الأساسية للجهود الوطنية، من أجل تصميم وتنفيذ وإيجاد الحلول المشتركة لمشاكل بطالة الشباب ودعم وتعزيز الأداء الاقتصادى، وحماية حقوق المرأة العاملة العربية باعتبارها مقدمة لا بديل ولا غنى عنها لتنمية قدرات القوى العاملة العربية على مشارف ألفية جديدة واعدة. فالتعاون العربى يظل إحدى الضرورات القومية فى هذا السياق، وليس هذا القول من قبيل الشعارات العاطفية أو الإنشائية ولكن إيمانا منا بأن المشاكل التى قد يكون حلها مستعصيا على صعيد الجهد الوطنى/ القطرى بمفرده قد

لا يكون متعذرا أن نجد حلا لها فى إطار تكاملى، وبروح من التعاون والشراكة والتكافل العربى.

بهذه الروحىة نشير إلى مجالات نعتقد أنها تشكل حقولا رحبة لعمل قومى مشترك، مع الأخذ بعين الاعتبار والاهتمام توجهات المؤتمرات العالمىة التى عقدت فى منتصف التسعينات، والتى باتت تشكل مرجعية العمل الوطنى والقومى والدولى. ومن بين هذه المجالات:

*** التعاون فى مجال تنقل الأيدى العاملة العربىة، وفق سياسات مدروسة ومتفق عليها بين البلدان العربىة المرسله للعمالة، والبلدان المستقبلة لها تكفل لكل الأطراف حقوقها.

*** التعاون فى مجال التعليم والتدريب المهنى والاستفادة المتبادلة من الخبرات المشتركة.

*** تشجيع الاستثمارات العربىة، وتأمين الأجواء الملائمة لاستقطابها وتغيير مساراتها، وجذب رؤوس الأموال العربىة المهاجرة والقادرة على تونيد وإنشاء المشاريع المؤهلة لتوفير فرص عمل متجددة للشباب العربى، بما فى ذلك تشجيع توطین وتوظيف العمالة الوطنىة، ووضع حد للعمالة غير العربىة فى حالة وجود بديل عربى لها، وتشجيع القطاع

الخاص على الأخذ بجدية سياسة الإحلال، ووضع حد للإسراف الزائد فى استقدام العمالة الأجنبية من منظور مصلحة آنية بحتة.

*** العمل المشترك من أجل تحقيق أهداف التنمية الشاملة التى يكون الإنسان العربى غايتها، وأن تستهدف التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بأبعادها المتكاملة، رفع مستوى المواطنين، وتوسيع قاعدة الحد الأدنى من الحياة الكريمة واللائقة لهم، وتحقيق الأمن الاجتماعى والشعور بالاستقرار والأمان تجاه المستقبل.

وبالرغم من تواضع العمل العربى المشترك مقارنة بطموحاتنا، فإننى أشعر بالاعتزاز لثقل المسئولية القومية الملقاة على عاتق أبناء الأمة العربية، حرصا على أن تظل هذه الأمة فى طليعة الأمم الأكثر ملاءمة للإسهام فى تحقيق العدل الاجتماعى المنشود، الذى يتجسد فى نجاح جهود توليد فرص العمل المتاحة، وفى كفالة المساواة والإنصاف والعدالة فى فرص العمل، والتعليم، والتدريب، والاستفادة من ثمرات التقدم الاقتصادى، وتشجيع الحوار الاجتماعى بين سائر مؤسسات المجتمع..

