



# المعنى الضيق لسياسات التشغيل

”السعي إلى إيجاد العمل لكل من يطلبه“

- أدواتها: مكاتب العمل / معلومات سوق العمل / مفاوضات العمل / ...



# المعاني الأوسع لسياسات التشغيل

أنها تعني:

- إدارة أسواق العمل وأطرافها الفاعلة
- إيجاد العمل اللائق (التأثير على الطلب) / التقانة والتشغيل
- إيجاد العمالة الملائمة (التأثير على العرض) / التعليم والتدريب والتشغيل .
- توفير ظروف العمل الملائمة ومنها الأجور (تحسين أداء سوق العمل)





- تحسين الإنتاجية ومنها سياسات الحوافز (تحسين الرضى العملي وتعظيم العوائد)
- معالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان (تخطيط القوى العاملة، العجز والفائض والتوازن)
- سيولة العمالة: العمالة الوافدة/ العمالة الوطنية المهاجرة



- الفئات الخاصة: الأطفال/ الشباب/ المرأة/ الزمر الاجتماعية/ الزمر الجغرافية/ سويات التعليم/ الفقر والتشغيل .
- إدماج سياسات التشغيل في إدارة الموارد البشرية (وظيفية واستراتيجية ونظمية) .



■ بعض أشكال العمل التي ظهرت في العقود الأخيرة (أو تعمقت):

- العمل عن بعد / العمل في المنزل .
- العمل بعقود من الباطن (فردية أو فريق) .
- العمل لوقت جزئي .
- تقليص عدد ساعات ما يعتبر عملاً بوقت كامل .
- تعدد الأعمال أو الوظائف .



# العمل اللائق

- تبنت منظمة العمل الدولية عام 1999 مفهوم "العمل اللائق" ويعني العمل المنتج الذي يليق بالإنسان وبقدراته وإمكاناته ويحقق له مستوى لائقاً من العيش الكريم ويحقق له الحرية والعدالة والأمن ولا تقل صفة "اللياقة" أهمية عن إيجاد فرصة العمل.





# تعتمد منظمة العمل الدولية أن له خصائص «العمل اللائق»:

- أنه عمل منتج وآمن
- يضمن احترام حقوق العمل .
- يوفر دخلا ملائما .
- يوفر حماية اجتماعية .
- يتضمن الحوار الاجتماعي وحرية النقابات والمفاوضات الجماعية والمشاركة .



## يفتقد «العمل اللائق» عند:

- وجود بطالة غير طوعية وفقر .
  - وجود إساءة لحقوق العمل أو وجود العمل الإجباري أو عمالة الأطفال .
  - وجود تمييز في العمل .
  - انتقاد أمان الدخل الأساسي وأمان العمل وشيوع الضغوط والإنهاك .
  - أن يكون العمال وأرباب العمل إما غير منظمين لإسماع أصواتهم أو يواجهون عقبات لإجراء حوارات فعالة .
  - كون الحياة في أماكن العمل غير متوازنة مع متطلبات العائلة .
- (كلمة مدير عام منظمة العمل الدولية ، 2001)





# أنواع سياسات التشغيل

■ سلبية:

■ تعالج مظاهر المرض وليس أسبابه وجذوره

■ تهجر مفهوم التشغيل الكامل

■ غالباً ما تكون مجرد اصطناع احصائي للتخلص من البطالة

■ تتجه للأمد القصير: مثال: تحويل زمر قوة العمل بين الدراسة

والتدريب والعمل والعون الاجتماعي لتفادي وجودهم بين طالبي

مراكز الشغل .

## ■ إيجابية:

- تدرس الظاهرة وجزورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة
- تستعمل زمرة من الأدوات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية:

■ تنشيط الطلب

■ مواءمة التعليم والتدريب

■ معلومات سوق العمل

■ تسهيل العمل للحساب الخاص (الصناديق الاجتماعية،  
الحاضنات . .)

- هناك من يميز بين الحلول التقليدية التي لم تظهر نجاحاً في البلدان المتقدمة والحلول المبتكرة.



# الحلول التقليدية

- الحلول الكينزية: تحفيز الطلب
  - الحلول النقدية: تخفيض التضخم
  - الحلول الجماهيرية: تقاسم وقت العمل
- وحل تقاسم العمل كمفهوم جديد يعتمد على فكرة “تعمل أقل والكل يعمل”  
وبأشكال عدة:
- تطويل فترة الدراسة (قد نصل إلى أن يكون زمن الدراسة أطول من زمن استخدام المؤهلات)
  - تخفيض سن التقاعد
  - العمل الجزئي



# تحليل تقاسم العمل

■ انطلاقاً من العلاقة الاقتصادية الكلية التالية:

$$Y = P \times d \times N$$

حيث:

Y الإنتاج

P إنتاجية ساعة العمل

d قوة العمل الوسطية للشخص الشغال

N عدد الأفراد الشغالين



ويمكن تحويل هذه المعادلة إلى معدلات نمو على النحو التالي:

$$Y^* = P^* + d^* + N^*$$

حيث \* تشير إلى معدل نمو كل من البنود السابقة

ومنه

$$N^* = Y^* - P^* - d^*$$

■ ومنه تزداد الحاجة إلى خلق وظائف جديدة كلما زاد الانتاج الكلي أو نقصت الإنتاجية المتوسطة أو نقصت مدة العمل المتوسطة كل ذلك على شكل معدلات نمو.

# تبعات تخفيض العمل

- إذا بقي الأجر أو الراتب على حاله: يعني ازدياد تكلفة العمل (إلا إذا ارتفعت الإنتاجية أو نقصت تكلفة استعمال رأس المال).
- إذا انخفض الأجر: يعني انخفاض القدرة الشرائية ومقاومة اجتماعية. في الحالتين تنخفض الثروة الجماعية للبلاد (النتائج القومي، الاستهلاك، الادخار...).
- تخفيض مدة العمل تحت عتبة معينة يقود إلى أوضاع شاذة وغير عادلة.
- تخفيض مدة الحياة النشيطة يرفع الأعباء المجتمعية (عبء الإعاقة، أنظمة التقاعد)
- تخفيض مدة العمل يفاقم الأزمة الاقتصادية وأزمة التشغيل.



# حُلُول مبتكرة

- تسعى بشكل عملي لتجمع مزايا الكينزية والنقدية .
- العمل أكثر (بالكم والجودة): خيار غير شعبي (يعاكس نزعة الكسل التي نمت مع فكرة الرفاه)
- زيادة الأجر بأقل سرعة من زيادة العمل: تترافق مع زيادة منتظمة ومعتدلة بالأجور تناسب مع الزيادة المتوسطة في الإنتاجية ولا تقود إلى تضخم كالذي يخشاه النقديون .



- اقتطاع الزيادة المتحصلة من 1 و 2 .
- إعادة توزيع الزيادة المتحصلة وذلك من خلال برامج مكافحة البطالة (إعادة تخصيص الموارد العمومية)
- إعادة تخصيص موارد العمل بين القطاعات والوظائف والأقاليم والأفراد .



# المزايا

- حل عملي
- يجمع بين مزايا الكينزية والنقدية ويتخلص من المساوىء: فلا تضخم مرتفع ولا عجز في الموازنة.
- يرفع نوعية العمل كما يحب النقديون
- يحسن الرفاه من خلال تطور دائم في القدرة الشرائية
- يقلل تشوهات الأجور بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة مما يتيح سيولة ومرونة
- تحسين نوعية الخدمات العمومية وتقليص تكلفتها (رفع رأس المال البشري وإزالة البطالة المقنعة وفوارق الأجور).

# تابع: المزايا

- تقليص تكلفة الضمان الاجتماعي بتطويل فترة العمل
- تكوين أكثر ارتفاعاً للفئات الشابة
- اهتمام أكبر بقضايا البيئة (توجه العمل الإضافي إلى جوانب بيئية ونوعية)
- تقليص الصراعات الاجتماعية ذات السبب المتعلق بالأجور
- الحفاظ على مكان تنافسي في العالم (استقرار تقدي وعدم اختلال سعر الصرف...).





# التأثير على العرض

- إذا كان من الصعب وغير المقبول الاعتماد على الحد من زيادة السكان فتطرح الأدبيات مناطق مثل:
- التصرف على عدد الناس النشيطين: (غالباً من نوع السياسة السلبية، السن الأدنى للدخول إلى سوق العمل، التقاعد القانوني، الطوعي، الزامية التعليم وطوله).
- التأثير على معدل الإسهام (منح الدراسة، عمل المرأة).
- التأثير على الأجور الحقيقية (الأجور النقدية والعينية وحواشي الأجر)
- وجود ومقدار العمالة الأجنبية في البلاد

- وجود ومقدار المنح الاجتماعية (تعويض البطالة، الضمان الاجتماعي، التعويض العائلي...).
- وجود مقدار أسواق العمل الأجنبية لمواطني البلاد
- تخفيض حماسة العمال على العمل (بايعاز خفي من النقابات) (يقود إلى ضعف الإنتاجية وتخریب القدرة التنافسية)
- التوسع في نظام التعليم لأغراض تقليص تدفقات الشباب إلى سوق العمل ورفع رأسمأهم البشري (لكن الخشية أن لا يكون قابلاً للاستعمال الفعال).
- تخفيض تعويض البطالة (وفق نظرية البطالة الطوعية وكسل العمال بسبب هذا التعويض).





# التصرف على جانب الطلب على العمل

- التمرکز على تكلفة العمل (الأجور . .)
- مرونة الأجر (حسب التحليل النيوكلاسيكي)
- المرونة في الاقتصاد الكلي (تقاسم القيمة المضافة، الاحلال، رأسمال، عمل)
- أماكن التأثير
- تعديل الحد الأدنى للأجور
- التأثير على مفاوضات الأجور
- أنماط جديدة من تقاسم القيمة المضافة على المستوى الجزئي
- دعم التشغيل

- حدود مرونة تكلفة الأجور:
- تميط البطالة (كينزية/ كلاسيكية)
- نقص المرونة (مستوى التشغيل تجاه تكلفة العمل)
- الاحلال رأسمال/ عمل (أثر التكاليف النسبية)
- دور الحد الأدنى للأجور (قليل الأثر مع وجوده)
- تعقد العلاقة بين الأجر والتشغيل:



- أثر الاحلال
- أثر الربح على الاستثمار وعلى التشغيل
- أثر التنافسية (سعر المنتج النهائي)
- أثر فليس (كل نقص في البطالة يقود إلى رفع بالرواتب)
- أثر الاستهلاك (كل دخل يعني قوة شراء...)
- أثر النوعية (على المستوى الجزئي: أجر الفاعلية، مؤشر الرشاد...)

- مقترحات أخرى التأثير على الطلب من خلال:
- الحد من التقدم التقني (غير ملائم في مناخ التنافسية ويتجاهل دور التقانة في التفرغ لمزيد من الابتكار والتحسين والخدمات بما فيها البحث والتطوير (R&D)
- إغلاق الحدود أمام السلع الأجنبية (حمائية تعاكس تيار الاقتصاد العالمي)
- اكتساب أسواق دولية يتحول إلى طلب إضافي على التشغيل .
- توسيع التعيين في الدولة والقطاع العام كاللزام مجتمعي (يقود إلى تشوه السوق وبطالة مقنعة ولا فاعلية اقتصادية وتحويل دخول داخل المجتمع) .





# طلب كامن على العمل

- أنواع العمل الكامنة عديدة جداً
- التعليم والتكوين
- البحوث (شبه غائب)
- حماية البيئة وتطويرها (بما فيها التدوير)
- صيانة واصلاح التجهيزات (عوضاً عن رميها)
- صيانة الانشاءات والعقارات
- الخدمات الاجتماعية (شبه غائب عندنا)

- أنشطة الترويج والفراع
- الحفاظ على الأرشيف والأعمال الفنية (بما فيه أرشيف الدول وتاريخها القديم - الحديث).
- خصائص هذه الأعمال:
- معظمها يتعلق بنوعية الحياة (التنمية البشرية بالمعنى الواسع)
- تبدو غير مستعجلة



- لا تحتاج إلى الآلات في إجرائها أو القليل من التالفة (كثافة عمل، قلة تأثير بالقفزات التقانية).
- تحتاج إلى تكوين مسبق.
- تحتاج إلى قليل فقط من المواد الأولية
- يمكن القيام بها بواسطة الأفراد لحسابهم الخاص أو بالاستعانة بعدد من العمال الخارجين
- بعضها يتم في القطاع الأسود
- تبدو أعدادها بغير حدود تقريبا
- قليلاً ما تدرس من قبل الاقتصاديين حتى في العالم المتقدم

# العمل عن بُعد

- التعريف يستند أساساً إلى استعمال وسائل الاتصالات والمعلومات .
- لا تعتبر الأعمال التي تعتمد على ورشات منزلية بالضرورة (كالخياطة) ضمن تعريف العمل عن بعد .
- يتزايد الإسهام في "نظام العمل عن بعد" في العالم
- سمحت بذلك التطورات السريعة في تقانات الاتصالات ونظم المعلومات
- يستفيد العامل ورب العمل من هذا النوع من العمل .
- كما يستفيد الاقتصاد الوطني يساعد على تقليص البطالة





# التحديات المرتبطة بالعمل عن بُعد

- يفرض هذا النوع من العمل العديد من التحديات والسلبيات مثل:
- عدم كمال بيئة العمل (ليست بيئة العمل بالمنزل مثلاً بنفس تجهيز المكاتب الرسمية)
- صعوبة مراقبة رب العمل لأداء العامل وإنتاجيته وخصوصاً للأعمال التي يقاس تعويضها بوحدات الزمن.
- نقص التواصل وعصف الأفكار الذي يحصل بالاتصال البشري المباشر
- فرص التدريب والتأكيد من فاعليته ومردوده
- ترقيات العاملين وتقييم إنجازاتهم.

# تعويضات البطالة

- أسباب نظم تعويضات البطالة:
- الأمن (تفادي مخاطر البطالة) (مفهوم تأمين فردي واجتماعي)
- التضامن (الجانب الاجتماعي والأخلاقي) (مفهوم المساعدة)
- الفاعلية الاقتصادية (حسن سير الأسواق) أسباب كينزية، معاكسة الدورات الاقتصادية أو انكماش الاستهلاك.
- تختلف في مقاديرها وشروطها وطرق تخصيصها، وبالتالي لن تكون شاملة لكل البطالين في أي حال عمليا (بين 40 - 75 في البلاد المصنعة).



ضرورة تحقق شرطين فيها :

- تكاملها مع عناصر سياسات التشغيل الأخرى
- تكاملها مع السياسات الاجتماعية الأخرى

حسب نظرية البطالة الطوعية تؤثر تعويضات البطالة بشكل سيء على البطالة من خلال:

- التأثير على أمانة الناس وعدالة سلوكهم في سوق العمل
- دخول بعض الأشخاص غير النشيطين أصلاً إلى سوق العمل من أجل التسجيل ثم الانسحاب

- خروج بعض النشيطين ظاهرياً من سوق العمل والتوجه نحو العمل في السوق السوداء .
- تطويل فترة البطالة والبحث عن العمل .
- منع مرونة الأجر باتجاه الأسفل . فإذا كان مبلغ التعويض يقل عن الأجر التوازني تحدث بطالة طوعية وإذا كان مبلغ التعويض يساوي أو أكثر من الأجر التوازني فلن تجد أحداً يريد أن يعمل .





## العلاقة تعليم - سوق عمل في سياسات التشغيل وتخطيط القوى العاملة:

■ مخرجات التعليم - سوق العمل: الكم - النوعية - المستوى - التخصص -  
الزمان - المكان .

■ معدلات العائد

■ محتويات التعليم وصعوبة تماشيها مع الحاجات:

■ اللائقين الناجم عن:

■ التقدم العلمي والتقني والتحول الاقتصادي

■ غياب العلاقة المثلية (منظومات التكوين والبحث والإنتاج)

■ إمكانات الاحلال بين المؤهلات أفقياً وعمودياً

■ ظاهرة فرط التعليم

■ منظومات المعلومات لحاجات الأطراف الثلاثة: متخذ القرار

العمومي، رجال الأعمال، الباحثين على العمل ومنظماتهم لتسهيل

العبور تعليم - سوق عمل (الإدماج) .

■ تشجيع التكوين على مستوى المشروع .





# تقييم سياسات التشغيل

- أشكال التقييم:
- التقييم الإداري
- التقييم الاقتصادي
- تقييم أثر الاجراءات على المستفيدين منها (دراسات متابعة طولانية)
- المقارنات الدولية

- الأثر على التشغيل على المستوى الجزئي:
- سلوك عارضى العمل (العاملين)
- سلوك طالبي العمل (المشروعات)
- الأثر الاقتصادي الكلي
- الأثر على البطالة على مستوى الاقتصاد الكلي
- الآثار الأخرى على مستوى الاقتصاد الكلي



- في إطار برامج الإصلاح الهيكلي، واتباع النظرية النيوكلاسيكية، وربما النموذج الأمريكي، هنالك اتجاه عام، وليس بالضرورة اتفاق عام، لصياغة سياسات تشغيل (من خلال التشريعات) تعنى باضفاء مرونة (في التشغيل وفي إنهاء الخدمات) على سوق العمل.
- ترتب على تطبيق برامج الإصلاح سياسات تشغيل تهدف إلى تقليل العمالة في القطاع العام لتخفيض العجز من الموازنة العامة.



# مقترحات مواجهة آثار التصحيح على الدخل وسوق العمل

يطرح الباحثون وعلى الأخص انصار سياسات التصحيح عدداً من الإجراءات:

- تشجيع النمو الاقتصادي الذي يستخدم بكثافة وكفاءة عنصر العمل (الذي هو بالغرض متوافر ورخيص في الدول النامية).
- حماية الفئات الأكثر فقراً من آثار السياسات غير المواتية.
- إقامة شبكات الأمان وتوفير تمويل لها (محلياً ودولياً)



■ وتوزع أعمال هذه الشبكات بين:

■ مشروعات الأشغال العامة كثيفة العمالة

■ مشاريع التغذية الموجهة للفئات المستهدفة أو معاشات للأسر الفقيرة  
جدا

■ مشاريع رفع راس المال البشري للفقراء (تعليم وتدريب مهني ومحو  
أمية . .)

■ مشاريع ترويج ودعم للمشروعات الصغيرة وتنمية قدرات الشباب  
والنساء على إدارة الأعمال

■ مشاريع الأسر المنتجة في المنازل وتسهيل التمويل الملائم .

- وتعاني تلك الشبكات من فقدان التوازن بين قلة الموارد وزيادة الحاجات مع تقدم برامج الإصلاح.
- ومع اعتراف الصندوق والبنك المتزايد بالآثار المشار إليها أعلاه فإن بعض الآثار الناجمة عن السياسات المطلوبة تعتبر مرغوبة وغير ضارة بالفئات الفقيرة (مثل إزالة التشوهات السعرية أو وقف التسليم الاجباري للنواتج الزراعية المسعرة بأقل من قيمتها السوقية، ومثال المنافسة الناجمة عن التصدير وتحرير التجارة، ومثال تخفيض الهدر في استعمال الخدمات العمومية نتيجة لوضع أسعار لها عوضاً عن توزيعها مجاناً أو بأسعار رمزية . . .).



- وي طرح عدد من الخبراء التصحيح نفسه على أنه في ذاته حل للمشكلات التي يعاني منها سوق العمل سواء من حيث خلق فرص العمل أو رفع كفاءة الاستخدام أو تقليص الفقر وتفاوت الدخل.
- ويقترحون حلولاً لموضوع البطالة من خلال:
  - إعادة تأهيل القوى العاملة
  - وتقاسم الأعمال أي العمل ساعات أقل لعدد من العاملين أكثر (شعار: اعمل أقل والكل يعمل)
  - وقبل كل شيء، تقليص التدخل الحكومي في السوق سواء من حيث تحديد شروط العمل وعقوده أو الأجور الدنيا أو الساعات.
  - كما يرون أن الاستثمار الأجنبي المباشر هو مولد لفرص عمل على المستوى الدولي.



# الاستراتيجية العربية للتشغيل

## أهداف:

- التأكيد على أن العمل قيمة إنسانية وحضارية ذات أبعاد دينية واقتصادية واجتماعية، وغرس روح احترام العمل بكل الوسائل.
- السعي الجاد لتحقيق التشغيل الكامل كهدف نهائي.
- خفض معدلات البطالة في البلدان العربية التي تعاني من ارتفاعها.
- معالجة مشكلات بطالة الشباب وحملة المؤهلات العلمية.
- العناية بفرص تشغيل المرأة.
- توطين الوظائف في البلدان قليلة السكان





# تابع: أهداف الاستراتيجية العربية للتشغيل

- توجيه التعليم والتدريب لخدمة تنمية التشغيل والتلاؤم مع احتياجات سوق العمل كميًا ونوعيًا .
- العمل على تقليل سلبيات تطبيق برامج التغيير الهيكلي على الاستخدام والتدريب والأجور .
- تعزيز فرص التشغيل للمنتقلين العرب بين البلدان العربية
- الحفاظ على فرص التشغيل للمهاجرين العرب
- تطوير نظم إدارة التشغيل والتنقل والهجرة في البلدان العربية
- تدعيم دور منظمة العمل العربية في مجال التشغيل وتنقل الأيدي العاملة وتمكينها من الإنجاز في إطار العقد العربي للتشغيل .

# الآليات

- تشكيل لجان قطرية استشارية للتشغيل تشرف عليها وزارات العمل في البلدان العربية ويمثل فيها اصحاب الأعمال والعمال وبمشاركة الأطراف الأخرى المعنية بتنمية القوى العاملة والتشغيل حسب الاحتياج في كل قطر .  
ويكون من بين مهام هذه اللجان:
- استكمال الجانب المعرفي للتشغيل .
- تحديد مشاكل التشغيل وسياسات معالجتها
- وضع برامج قطرية واقتراح برامج عربية مشتركة



- إنشاء صناديق في البلدان التي تتفاقم فيها مشكلة البطالة وفقاً لما تقررته كل دولة ويكون من مهامها تنمية التشغيل وتخفيف البطالة خاصة للفئات التالية:
  - العاطلون من الشباب
  - العاطلون من حملة المؤهلات والمهارات
  - العاطلون لمدة طويلة
- العاطلون نتيجة تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي
- المدربون في إطار برامج إعادة التأهيل للتلاؤم مع فرص التشغيل المتاحة .
- ويساهم في إدارة هذه الصناديق ممثلون عن الأطراف الحكومية المعنية بالتشغيل ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال .



- بذل جهد خاص لوضع آليات قطرية من بينها:
- الاسترشاد بالتصنيف المهني العربي المقرر.
- تبني النظام العربي لمعلومات القوى العاملة والتشغيل وإنشاء وحدات لتنسيق معلومات القوى العاملة والتشغيل.
- العمل على تنفيذ مسوح دورية حول التشغيل.
- إيجاد روابط عضوية للتنسيق بين التعليم والتدريب والتشغيل والاستثمار على مختلف المستويات.





- دعم الآليات التي تدخل ضمن اختصاصات مكتب العمل العربي بما يكفل:
- تكثيف تبادل التجارب والخبرات في مجال التدريب والتشغيل .
- تطوير برامج وأنشطة المؤسسة العربية للتشغيل لتحقيق فعالية النظام العربي لمعلومات القوى العاملة والتشغيل ودعم وحدات القوى العاملة والتشغيل القطرية .
- متابعة أوضاع التشغيل بالدراسة والتحليل من خلال شبكة مراسلين قطريين أو ما تراه البلدان المعنية مناسبا .
- توجيه برامج المنظمة للتعاون الفني لتنمية فرص التشغيل .

- إقرار البرامج التي تخدم العقد العربي للتشغيل والتي ترد ضمن خطة عمل المنظمة .
- السعي للتوصل إلى لغة متناغمة لمعلومات القوى العاملة والتشغيل خاصة فيما يتعلق:
- باستخدام التصنيف المهني العربي المقرر
- ببذل جهود قطرية لدعم نظم معلومات سوق العمل
- بتزويد مكتب العمل العربي بصورة منتظمة بالدراسات والبيانات ونتائج المسوح والبرامج والخطط ذات العلاقة بالقوى العاملة والتشغيل والهجرة كلما كان ذلك ممكنا .





- إقرار أداة قانونية عربية بعد وضعها بشأن تطوير التشغيل في البلدان العربية .
- تجاوب الدول العربية مع جهود المنظمة في مجال تنقل القوى العاملة العربية وسعيها لتخفيف مصاحباتها السلبية .
- سعى أطراف الإنتاج لدى الجهات العربية والدولية المعنية بالتنمية وذلك لمساهمة هذه الجهات في تمويل برامج عربية للتشغيل .
- متابعة تطبيق الاستراتيجية:
- يعني مجلس إدارة منظمة العمل العربية بالتعاون مع مكتب العمل العربي بمتابعة تنفيذ هذه الاستراتيجية وتقديم تقارير دورية بشأنها إلى مؤتمر العمل العربي .



## مُقرّحات سياسية عربية (منظمة العمل العربية 1995)

في مجال دعم العمالة والتنمية البشرية في مواجهة الـجـات والمتغيرات الاقتصادية:

■ خلق التوافق العلمي والعملي بين العمالة العربية ورأس المال والتكنولوجيا

■ تغليب مفهوم عالمية الأسواق بدلاً من محليتها وأثره على العمالة

■ إعادة النظر في قوانين العمل ونظم الأجور والحوافز

■ تطوير ورفع كفاءة القوى العاملة ركيزة المنافسة في ظل الـجـات

■ تطوير نظم التعليم العربية للوفاء باحتياجات العصر من سوق العمل

■ استحداث مفاهيم إدارية واجتماعية جديدة للمدير الكوني العربي





# تابع: مقترحات سياسية عربية

- اتاحة دور أكبر لتعميم وتعميق دور الصناديق الاجتماعية العربية
- تنشيط دور الجمعيات الأهلية التطوعية لأداء دورها الاجتماعي والاقتصادي
- اعطاء حوافز تفضيلية للمشروعات كثيفة العمالة
- تحقيق التنمية البشرية من خلال توزيع مشروعات الاستثمار على المواقع المحلية
- التركيز على البعد المهاري في التنمية البشرية العربية
- الأخذ بمفاهيم الجودة الشاملة بما يشمل تطوير الموارد البشرية
- تضمين بعض أنشطة الخدمات في اطار التزامات الدول العربية
- تنمية مهارات التفاوض التجاري العربي

- وترى منظمة العمل العربية أن المرحلة المقبلة تتطلب من الدول العربية القيام بعدد من الخطوات الهامة للحفاظ على حقوق العمالة العربية لعل من أهمها:
- الاستفادة من السماح بعقد اتفاقيات التكامل لأسواق العمل.
- الاستفادة من المزايا المقررة للدول النامية في اتفاقية الجات.
- العمل على مواءمة الاشتراطات العلمية والعملية لإتفاقية الجات مع ظروف الواقع العربي.





- دعم برامج التأهيل والتدريب لتهيئة المواطن العربي تأهيلاً وتدريباً متطوراً .
- السعي لوضع الاستراتيجية العربية للتشغيل حيز التنفيذ تحقيقاً للأهداف المتبناة .