

العدد (115)

**التكنولوجيا الحديثة
وأثارها على أسواق العمل العربية
(الأنماط الجديدة للعمل)**

الأستاذ محمد كشو

الدكتور فيصل حمد المناور

الأستاذ الدكتور عادل عبدالغفار

م. ماجد بن مبارك الشعبي

**سلسلة الدراسات
الاجتماعية والعمالية**

**سلسلة علمية متخصصة
تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية**

**تصدر عن
المكتب التنفيذي
لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية**

تتم المراسلات باسم المدير العام
على العنوان التالي:
ص. ب 26303 (المنامة - مملكة البحرين)
هاتف +97317530202 فاكس +97317530753
البريد الإلكتروني: info@gcclsa.org
العنوان على شبكة الانترنت: www.gcclsa.org

**العدد (115) - الطبعة الأولى
ربيع الأول 1438هـ - الموافق ديسمبر 2016م**

- الكتاب: التكنولوجيا الحديثة وآثارها على أسواق العمل العربية (الأنماط الجديدة للعمل).
- المؤلف : الدكتور فيصل حمد المناور، الأستاذ محمد كشو، المهندس ماجد بن مبارك بن خلفان الشعيلي، الأستاذ الدكتور عادل عبدالغفار
- الطبعة: الأولى (ربيع الأول 1438هـ – الموافق ديسمبر 2016م).

ملاحظة:

جميع الحقوق محفوظة، ولا يجوز إعادة طبعها كلها أو جزء منها، أو نقلها أو الإقتباس منها، أو نشرها بأي أسلوب دون موافقة خطية من المكتب التنفيذي.

Note:

All rights reserved. No Part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form means without prior permission in writing of the Executive Bureau.

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب أو الجهة ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

رقم الايداع في المكتبة العامة: /..../.... /2016م

رقم الناشر الدولي: N

المحتويات

الصفحة

- 9تقديم المدير العام.....
- 11 الورقة الأولى: واقع أسواق العمل العربية في ظل التطور
التكنولوجي
الدكتور فيصل حمد المناور، خبير بالمعهد العربي للتخطيط
- 69 الورقة الثانية: تنظيم علاقات العمل والحماية
الاجتماعية للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل
الأستاذ محمد كشو، خبير معايير وعلاقات العمل
- 139 الورقة الثالثة: دور التدريب المهني في رفع قدرات
العاملين وتمكينهم من المنافسة في سوق العمل
(المنهجيات الحديثة المبتكرة)
المهندس ماجد بن مبارك بن خلفان الشعيلي
مدير مركز التدريب المهني بصحم – سلطنة عمان
- 171 الورقة الرابعة: دور الإعلام في التوعية بثقافة العمل في
إطار الأنماط الجديدة للعمل
الأستاذ الدكتور عادل عبدالغفار
أستاذ الإعلام والرأي العام بكلية الإعلام- جامعة القاهرة،
عميد كلية الإعلام – جامعة النهضة

تقديم المدير العام

تتميز أسواق العمل بالتجديد والحركة المستمرة والتغير من حينٍ إلى آخر، وتتبدل أنماط العمل تبعاً للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع. فطبيعة الأعمال والوظائف في اقتصاد قائم على الزراعة تختلف عن تلك الأعمال التي تنتشر في اقتصاد قائم على الصناعة، ومثله في اقتصاد قائم على توفير الخدمات أو التجارة.

ولئن كان الأمر كذلك، يجدر بنا القول بأن ثمة تغييرات جوهرية أحدثتها التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصال وسبل التقنية الفائقة على طبيعة الاقتصاد وما يرتبط به من وظائف وأعمال، وهو الأمر الذي ألقى بظلاله على أسواق العمل محدثاً تأثيرات ونتائج قلبت في بعض الأحيان طبيعة الأنشطة الاقتصادية ووسائلها رأساً على عقب.

وإنطلاقاً مما تقدم، أدركت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الحاجة الماسة لدراسة وقراءة واقع التكنولوجيا الحديثة وتأثيراتها على أسواق العمل الخليجية من جوانبها المتعددة، وقد التقى هذا الاهتمام أيضاً مع منظمة العمل العربية التي كانت سباقة في قراءة مثل هذه التحويلات التي أشارت إليها في عدد من تقاريرها وأدبياتها، وقد كان من نتائج ذلك إلتقاء عزم الطرفين (المكتب التنفيذي ومنظمة العمل العربية) على تنظيم نشاط مشترك ليدرس تأثيرات "التكنولوجيا الحديثة على أسواق العمل العربية" (الأنماط الجديدة للعمل)، وعليه تم تنظيم ورشة عمل حول الموضوع باستضافة وتعاون وثيق مع وزارة القوى العاملة بسلطنة عمان في مدينة (صلالة) بمحافظة ظفار.

لقد تناولت الورشة دراسة ومناقشة تأثيرات التكنولوجيا الحديثة على أسواق العمل العربية من وجهات متعددة (تشخيص للواقع الاقتصادي، نظامها القانوني وسبل الحماية الاجتماعية، الأوضاع التدريبية، السلامة والصحة المهنية فيها، الاعلام والتكوين الثقافي الواعي إزاءها)، وفي هذا الصدد قام المكتب التنفيذي بانتقاء مجموعة محددة من الأوراق العلمية التي قدمها السادة الخبراء ، ليضعها بين يدي القارئ الكريم في هذا العدد من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية التي يصدرها بشكل دوري، لتكون عوناً للباحثين الخليجيين والعرب وصناع القرار والمهتمين في فهم الطبيعة المتغيرة لأسواق العمل، وإدراك طبيعة الارتباط بين تلك السوق وما يستجد من وسائل تكنولوجيا حديثة، من جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والقانونية والتدريبية والإعلامية.

ونحن في المكتب التنفيذي، لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتوجه بالشكر الجزيل إلى وزارة القوى العاملة بسلطنة عمان على صدق تعاونها في استضافة أعمال النشاط والترحيب باستضافة المشاركين في وطنهم الثاني سلطنة عمان، ونخص بالشكر معالي الشيخ عبدالله بن ناصر البكري وزير القوى العاملة وسعادة حمد العامري وكيل الوزارة وكافة طاقم الوزارة. كما نتقدم أيضاً بالشكر الجزيل إلى معالي الأخ فايز علي المطيري مدير عام منظمة العمل العربية وإلى طاقمه الفني في المنظمة الذين لم يدخروا جهداً في التعاون مع المكتب التنفيذي في اجراءات التحضير والإعداد لإقامة النشاط فنياً ولوجستياً. والشكر أخيراً موصول إلى السادة الخبراء على تفاعلهم البناء مع الجهات المنظمة لإعداد الأوراق الفنية المعروضة.

والله ولي التوفيق ،،،

عامر بن محمد الحجري
المدير العام

المنامة: ربيع الأول 1438 هـ
الموافق: ديسمبر 2016م

الورقة الأولى

واقع أسواق العمل العربية في ظل التطور التكنولوجي

**الدكتور فيصل حمد المناور
خبير بالجهاز الفني - المعهد العربي للتخطيط بالكويت**

واقع أسواق العمل العربية في ظل التطور التكنولوجي

مقدمة:

لا شك في أن التطورات السياسية والاقتصادية في المنطقة والعالم قد أدت إلى حدوث منعطف بارز الأهمية في سوق العمل العربي، الذي يسعى بدوره إلى إقامة اقتصاد معرفي، هو بحاجة إلى كفاءات وطنية ماهرة تحقق التنمية المستدامة والمعتمدة على الذات.

وبما أن المفاهيم الحديثة للتنمية الاقتصادية تركز على تحسين إنتاجية الفرد من خلال تمليك القدرات الأساسية للإنتاج وتحقيق الذات، فإن العمل هو عنصر أساس من عناصر الإنتاج، وبالتالي التنمية الاقتصادية.

وقد تفاقمت العديد من المخاطر والتحديات التي تواجه سوق العمل العربي إلى درجة أصبحت تهدد وجود الدول العربية، وتتخلص هذه المخاطر والتحديات في ضعف النظام التعليمي وعدم مواهمة مخرجات التعليم مع حاجة سوق العمل، وتدني نسبة مشاركة العنصر النسائي في سوق العمل، وازدياد أعداد العمالة ضعيفة المهارات والتدريب، وضعف وعجز السياسات العمالية غير المتلائمة مع احتياجات اقتصاديات الدول العربية، وانصراف المستثمرين في القطاع الخاص إلى أنشطة غير منتجة ولا تحقق قيمة مضافة.

وفي ضوء ذلك، تأتي هذه الورقة لتبحث في واقع أسواق العمل العربية في ظل التطور التكنولوجي، بهدف الوقوف على أبرز العوائق والتحديات التي تقف حجر عثرة أمام السياسات والجهود الرامية إلى تطوير وتحسين ذلك الواقع في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة.

وبذلك، تنقسم هذه الورقة إلى أربعة أقسام، يناقش القسم الأول أهم خصائص أسواق العمل في الدول العربية، بينما يناقش القسم الثاني مواضيع الخلل في أسواق العمل العربية، أما القسم الثالث فيتناول واقع المنظومة التعليمية في الدول العربية، والتي تعاني بدورها من العديد من اختلالات، أما بالنسبة للقسم الرابع والأخير من الورقة يتناول فيه الباحث خاتمة تم تخصيصها لمناقشة أهم السياسات المتعلقة برفع كفاءة سوق العمل العربي.

أولاً- خصائص أسواق العمل التي تستقطب المتعلمين:

تعتبر بطالة المتعلمين وخاصة خريجي التعليم العالي من سمات أسواق العمل العربية، حيث أن واحداً من كل أربعة عاطلين عن العمل متحصل على شهادة جامعية. كما تتسم المنطقة العربية كذلك بضعف نسب مشاركة النساء والشباب في القوى العاملة، إذ لا تتجاوز نسبة مشاركة المرأة حوالي 23% من إجمالي قوة العمل في الدول العربية في العام 2012، كما أن أكثر من نصف الشباب في الدول العربية إما عاطلون عن العمل أو خارج المنظومة التعليمية مع استمرار وجود ظاهرة تشغيل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين (5 - 14) سنة وخاصة في المناطق الريفية. وتعكس

هذه المعطيات خاصيات أسواق العمل في الدول العربية المتمثلة في عدم قدرة تلك الأسواق على استيعاب اليد العاملة المؤهلة. مما يدل على عدم تنوع اقتصادات هذه الدول وعدم ولوجها بعد بصفة كافية حقل اقتصاديات المعرفة.

(أ) أهم سمات أسواق العمل العربية:

يقدر حجم القوى العاملة في الدول العربية خلال عام 2014 بحوالي 124 مليون عامل. وتشير تقديرات منظمة العمل العربية إلى أن معدلات نمو القوى العاملة تتجه نحو الارتفاع خلال العقد الحالي، ويمكن تفسير الارتفاع النسبي في معدلات النمو للقوى العاملة العربية بعاملين وهما الهرم العمري للسكان والذي يتميز بقاعدة عريضة مع بقاء معدل النمو السكاني في الدول العربية - والذي يبلغ حوالي 2.2% - مرتفعاً إذ يفوق المعدل المتوسط للعالم البالغ حوالي 1.7% وهي عوامل تؤدي إلى تنامي أعداد الأفراد الجدد الداخلين إلى سوق العمل، وزيادة مساهمة المرأة في أسواق العمل رغم بقاء مساهمتها منخفضة مقارنة بالمعايير العالمية.

(ب) تجزئة أسواق العمل:

بالرغم من اختلاف وتباين خصائص أسواق العمل في الدول العربية، إلا أنها تتسم بالتجزئة ما بين قطاعات رسمية وغير رسمية، وأسواق للعمالة المحلية والوافدة وأسواق للعمالة الماهرة

وغير الماهرة. وكذلك تتسم أسواق العمل بعدم الكفاءة حيث تتركز معظم وظائف القطاع الخاص في القطاع غير الرسمي (غير المصنف) ذي الإنتاجية المنخفضة والأجور المتدنية بالمقارنة مع القطاع العام الذي يعتبر أكبر مصدر للتوظيف في القطاع الرسمي في عدد من الدول العربية، وقد أسهمت استراتيجيات التنمية المتبعة في معظم الدول العربية، التي اعتمدت لفترة طويلة على هيمنة الدولة على أهم مقومات الاقتصاد وعلى عقد اجتماعي يقوم على الدعم والإعانات ومجانبة التعليم والتوظيف في القطاع العام، في ارتفاع حصة القطاع العام والمؤسسات العامة في التوظيف حيث تقدّر بحوالي 29% وهو ما يمثل ضعف المتوسط العالمي، وتعتبر تجزئة أسواق العمل العربية، مع وجود اختلالات في التركيب والتوزيع السكاني العمالي من حيث الكم والنوع فيما بين الدول العربية وداخل كل دولة على حدة، من أهم مسببات ارتفاع نسب البطالة والبطالة المقنعة لذوي المهارات والتحصيل العلمي العالي في المنطقة العربية. كما تتميز أيضاً الدول العربية بالوزن الكبير للقطاع العام في الاقتصاد والإنتاج وفي استخدام القوى العاملة، وعلى الأخص خريجي منظومة التعليم في العديد من تلك الدول، وتدني كفاءة وإنتاجية اليد العاملة فيها، ولا تزال المنطقة العربية تشهد تعاظم نمو التشغيل في القطاع غير المنظم وفي القطاع الهامشي على حسب القطاع المنظم، وهو ما يشكل في كثير من الأحيان هدراً للموارد وإفقاراً لاقتصادات البلدان المعنية.

(ج) ضعف إنتاجية القوى العاملة:

من تجليات الوضع القائم في المنطقة ضعف إنتاجية القوى العاملة في البلدان العربية، وخاصة في قطاع الزراعة الذي يستأثر بحوالي 21% من إجمالي قوة العمل في العام 2012، في حين لا تتجاوز مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي العربي حوالي 5% في العام نفسه، بالإضافة إلى ضعف تنافسية وكفاءة المصادر البشرية العربية وتدني تحصيلها التعليمي بشكل عام، الجدول رقم (1).

الجدول رقم (1)

توزيع العمالة حسب المستوى التعليمي (ألف عامل)

الدولة	السنة	ما قبل الابتدائي	ما قبل الابتدائي (%) من العمالة الإجمالية)	المرحلة الابتدائية (%) من العمالة الإجمالية)	المرحلة الثانوية (%) من العمالة الإجمالية)	المرحلة الثانوي (%) من العمالة الإجمالية)	المرحلة الجامعية (%) من العمالة الإجمالية)
الجزائر	2011	-	-	5051	52.62	2099	14.37
البحرين	2010	186	26.51	505	28.68	217	9.71
مصر	2008	2371	10.54	2029	9.01	7843	15.47
	2009	2386	10.38	2317	10.08	7931	16.32
	2010	2393	10.04	2609	10.95	8508	16.78
	2011	2272.1	9.73	2512	10.76	8283	17.41
	2008	-	-	4132	40.55	946	7.39
المغرب	2009	-	-	4184	40.68	1026	8.23
	2010	-	-	4390	42.19	1056	8.26
	2011	-	-	4490	42.72	1080	7.98
	2012	-	-	4515	42.96	1098	8.28
	2008	-	-	318	49.28	105	24.09
السعودية	2008	1028	12.87	2817	35.27	2103	19.20
	2009	909	11.16	2914	35.76	2270	19.39
تونس	2008	-	-	1153	36.55	1158	14.37
	2009	-	-	1136	35.52	1192	15.53
	2010	-	-	1164	35.52	1219	16.18
	2011	-	-	1114	35.47	1158	16.85

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2015.

ثانياً- مواضع الخلل في أسواق العمل العربية:

يتوزع السكان في سن العمل في الدول العربية إلى فئات تختلف من حيث وضعها في المجتمع وعلاقتها بسوق العمل. فهناك الذين يشاركون في سوق العمل، وتكاد نسبتهم تقتصر على نصف السكان في سن العمل بسبب ضعف مشاركة المرأة، والعاملون في القطاع المنظم الذين يتمتعون بالحماية التي يوفرها قانون العمل، والعاملون في القطاع غير المنظم حيث تفتقر ظروف العمل إلى الحماية والاستقرار، وقلة من ذوي المهارات العالية المهنيين لمسيرة مهنية عالمية، والأغلبية الأقل تعليماً التي يتنافس أفرادها على وظائف متدنية الأجور، وبغض النظر عن تنوع البلدان العربية، إلا أنها تتشارك كلها في هذه السمات التي تتصف بها أسواق العمل فيها. كما تواجه جميع الدول العربية، رغم تباين أوضاعها الاقتصادية، تحديات صعبة تتمثل في الأداء المتواضع للتشغيل وهو ما يؤثر سلباً على الشباب والنساء والمتعلمين. وتتمثل أهم مواضع الخلل في أسواق العمل في المنطقة العربية، بمقارنة بيانات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والتي تضم معظم الدول العربية، مع بيانات المناطق الأخرى في العالم يظهر جلياً أنه على الرغم من إصلاحات الخصخصة التي أجريت في العقدين الأخيرين في عدد من دول المنطقة، يبقى القطاع العام من أهم المستخدمين في هذه المنطقة، إذا يشكل حوالي 29% من إجمالي التشغيل، كما تمثل الأجور والرواتب المدفوعة حوالي 60% من الإنفاق العام الجاري للعام 2013، وفي هذا الإطار، تعتبر حصة القطاع العام متدنية جداً في المغرب إذ تقدر بحوالي 10% من إجمالي حجم التشغيل. بينما تتراوح بين 30 و 40% في دول مجلس التعاون لدول الخليج

العربية. وفي الواقع ونظراً للمستويات المرتفعة التي تسجلها البطالة الصريحة أو المقنعة، فإن القطاع العام لا يزال عرضة لضغوطات اجتماعية جمة ومحط تطلعات كثيرة بحيث يستمر في الاضطلاع بدور المستخدم الأكبر والمزود الأول للوظائف الجديدة وشروط العمل الأفضل، لاسيما بالنسبة للنساء والداخلين الجدد إلى سوق العمل.

(أ) اتساع حصة مشاركة القطاع غير المنظم في التوظيف:

إن أكثر من ثلثي الوظائف المستحدثة في المنطقة العربية تركزت في القطاع غير المنظم. ولذا أصبح القطاع غير المنظم يمثل الجزء الأكبر من التشغيل في القطاع الخاص. وبالتالي، لم يعد بالإمكان اعتبار القطاع غير المنظم ظاهرة عابرة. وتشير بعض الدراسات إلى تزايد العمل المدفوع الأجر في القطاع غير المنظم، وهو ما يعني أن حجم العاملين لحسابهم الخاص لم يعد كافياً لقياس وزن القطاع المذكور. وتظهر البيانات المتاحة أن نسبة العمالة في القطاع غير المنظم تزيد عن حوالي 40% في كل من الأردن ومصر بينما تتراوح بين 65% و90% في العراق وسوريا وفلسطين واليمن. وتحول هذه الظاهرة دون رفع إنتاجية العوامل الإنتاجية ككل، كما تعيق تنويع وتنافسية اقتصادات الدول العربية ومن أسباب اتساع القطاع غير المنظم وجود جمود تشريعات أسواق العمل وعدم مرونتها في مجال الأجور والتعيين والتسريح، بما لا يحفز القطاع الخاص على توظيف المهارات المتوفرة، فضلاً عن تدني نوعية تلك المهارات من وجهة نظر أرباب العمل.

جدول رقم (2)

نسبة أرباب العمل المبحوثين الذين يرون في تشريعات العمل وعدم ملائمة المهارات قيوداً هامة على التوظيف (%)

الدولة	تشريعات سوق عمل صارمة	مهارات غير ملائمة
سوريا	50	60
موريتانيا	29	49
مصر	28	50
العراق	27	32
جيبوتي	13	19
الجزائر	12	33
السودان	12	12
الأردن	12	9
فلسطين	11	5
اليمن	9	20
لبنان	8	15
تونس	5	29

المصدر: بيانات البنك الدولي، مسوحات الشركات

(ب) ارتفاع نسبة العمالة المهاجرة:

في حين لا تطرح مسألة هجرة اليد العاملة المؤهلة مشكلة بالنسبة للدول العربية التي تتسم بوجود فائض في المهارات بل توفر حلاً لمشكلة البطالة المرتفعة لدى الشباب المتعلم، فإنها تمثل إشكالاً بالنسبة للدول المستوردة للعمالة خاصة إذا أدى ذلك إلى عزوف أصحاب المهارات الوطنية عن العمل في القطاع الخاص حيث تتجه معظم البلدان المعنية بالهجرة لغرض التشغيل بصفقتها

إما مصدرة للعمالة، أو بلدان عبور، أو بلدان استقبال للعمالة الوافدة، أو لكل هذه العناصر مجتمعة في آن واحد. وتتجلى هذه الظاهرة بشكل خاص في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية حيث تبلغ العمالة الوافدة نسباً تتراوح بين 60 و90% من إجمالي التشغيل.

(ج) ضعف قابلية تشغيل مخرجات التعليم في الدول العربية: المؤشرات والأسباب

يُبين هيكل المستوى التعليمي للعاطلين عن العمل في الدول العربية أن أكثر من 27% منهم في المتوسط حاصلون على شهادات عليا. ورغم اختلاف توزيع العاطلين حسب مستويات التعليم في الدول العربية، إلا أنها تعبر عن ارتفاع نسبة العاطلين بين حاملي الشهادات العليا في كل من السعودية، وقطر، والإمارات، ومصر، وتونس، والتي تبلغ حوالي ثلث العاطلين عن العمل. وفي حين تعكس تلك النسب عدم قدرة الاقتصادات العربية على توفير فرص عمل كافية لخريجي التعليم العالي، فإنها تدل أيضاً على عدم ملاءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل خارج القطاع العام.

ونظراً لتحديد الأجور والمزايا غير المالية للموظفين في القطاع العام من دون النظر إلى الإنتاجية أو فرص التشغيل البديلة في القطاعات الأخرى، وعدم ربط عمليات التعيين والتسريح والمكافأة بأسس واضحة كالأداء والقدرات والمهارات، فإن هذه الإشارات

الخاطئة تنتقل من السوق إلى النظام التعليمي، حيث يصبح الحصول على الشهادة أهم من اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة بحكم أن احتمالات التوظيف تُحدد على أساس الشهادات و"المحسوبية" أكثر من امتلاك المعرفة والمهارات، والمقدرة على إيجاد الحلول. وفي هذا الإطار، تصبح صلة التعليم النظامي و/أو التدريب التقني بمتطلبات سوق العمل، وبخاصة في القطاع الخاص، محدودة جداً، وبالتالي تفرز معدلات بطالة مرتفعة بين خريجي الجامعات والتعليم الفني.

(د) ارتفاع معدلات البطالة:

تعاني أغلب الدول العربية من ارتفاع مقلق لمعدلات البطالة مقارنة بمناطق العالم الأخرى، فبالرغم من الانخفاض الذي شهدته نسبة البطالة بالدول العربية من 10.4% سنة 1995 إلى 10.1% سنة 2015، إلا أن هذه النسب تعتبر مرتفعة مقارنة بمتوسط معدل البطالة بالعالم الذي انخفض بدوره من 6.2% سنة 1995 إلى 5.8% سنة 2015. ويرتفع هذا المعدل إلى 13% بالدول العربية إذا ما استثنينا دول مجلس التعاون الخليجي. وتعود هذه المعدلات المرتفعة للبطالة بالدول العربية إلى ارتفاع كبير لمعدل بطالة الإناث، فبالنظر إلى الجدول رقم (3) نجد أن معدل البطالة لدى الإناث بالعالم العربي يساوي 20.4% سنة 2015، قد تجاوز ضعف معدل البطالة لدى الذكور بنفس السنة (7.8%).

كما يبرز الجدول رقم (3) النسب المرتفعة لمعدل البطالة، في سنة 2015، في أغلب البلدان العربية وبالأخص البلدان غير النفطية ذات التنمية البشرية المنخفضة والمتوسطة حيث بلغت أعلى قيمة بموريتانيا بنسبة تساوي 31.1% تليها فلسطين بنسبة 25.9% ثم ليبيا وجزر القمر والعراق واليمن وتونس والسودان ومصر. بينما كانت معدلات البطالة في أغلب دول الخليج (دول ذات تنمية بشرية عالية جداً) منخفضة وبشكل ملحوظ، ودون المعدل العالمي، وبالأخص في دولة قطر بنسبة لا تتجاوز 0.2% ثم البحرين بنسبة 1.2% تليها الكويت بنسبة 3.5% والإمارات بنسبة 3.7%، والسعودية بنسبة 5.8%.

وقد تعود هذه النسب المرتفعة للبطالة بالدول العربية إلى العديد من الأسباب لعل أهمها ما شهدته المنطقة منذ منتصف السبعينات من نمو كبير في عدد السكان، وبالتالي ارتفاع نسبة قوة العمل. فبالرغم من النمو الموجب في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في كل البلدان العربية تقريباً إلا أن معدلات البطالة المرتفعة أصلاً قد واصلت ارتفاعها حتى دفعت ببعض الخبراء إلى استخدام مصطلح "نمو غير منتج للوظائف" عند وصف حالة الاقتصاد الكلي للمنطقة العربية. ذلك أن النمو السكاني الكبير، وارتفاع عدد الشباب، وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل قد أدت جميعها إلى زيادة المعروض من الأيدي العاملة لا تقابلها أية زيادة في الطلب عليها، ورغم أن معدلات النمو السكاني كانت تتناقص بالتدريج وهو اتجاه من المنتظر أن يستمر على مدى العقود المقبلة، فإن السكان وقوة العمل يشهدان في معظم البلدان

العربية نمواً سريعاً بالأرقام المطلقة، ولاشك في أن انخفاض الطلب على الأيدي العاملة في القطاع العام، وبطء النمو في القطاع الخاص، وإفراط القوى العاملة المتعلمة في الحرص على الحصول على فرص عمل ممتازة، قد ساهمت كلها في الوصول إلى تلك المعدلات المخيفة من البطالة في الدول العربية.

جدول رقم (3)
معدل البطالة بالدول العربية

الإجمالي		ذكور		إناث		الدولة
2015	1995	2015	1995	2015	1995	
0.2	0.1	0.1	0.0	1.1	0.3	قطر
5.8	5.8	3.1	4.5	21.1	15.9	السعودية
3.7	1.8	2.9	1.7	9.1	2.3	الإمارات
1.2	1.3	0.5	0.5	4.2	4.5	البحرين
3.5	0.7	3.8	0.8	2.9	0.5	الكويت
20.6	20.9	17.3	17.8	30.0	32.7	ليبيا
6.3	5.8	5.2	4.7	14.3	14.4	عمان
7.1	8.1	5.7	7.4	11.1	10.5	لبنان
12.8	14.6	10.7	12.7	22.9	27.0	الأردن
14.8	14.6	13.0	12.9	19.7	19.8	تونس
10.5	27.9	8.9	24.2	17.3	53.2	الجزائر
25.9	23.8	24.8	24.3	30.2	20.6	فلسطين
12.1	11.3	8.3	6.9	25.0	26.4	مصر
12.3	7.2	9.3	4.6	30.3	16.6	سوريا
16.9	18.8	14.8	16.7	26.7	31.3	العراق
9.6	12.7	9.5	12.6	10.0	12.9	المغرب
15.9	16.0	12.5	13.4	25.9	27.1	اليمن
19.6	19.6	17.7	17.9	23.7	24.3	جزر القمر
31.1	31.9	29.1	29.6	35.4	37.6	موريتانيا
13.6	14.5	11.5	12.1	19.6	21.2	السودان
7.5	7.4	7.1	7.0	8.6	8.5	الصومال
10.1	10.4	7.8	8.7	20.4	19.3	الدول العربية
5.8	6.2	5.5	5.9	6.2	6.5	العالم

المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية. KILM 9th edition (تقديرات منظمة العمل الدولية)

وتشير التقارير الصادرة عن منظمة العمل العربية، ومعهد التمويل الدولي، إلى حاجة المنطقة العربية إلى القيام بإصلاحات هيكلية في مجالات تنظيم سوق العمل للحد من عوائق التوظيف وجلب العمال، وكذلك إصلاح النظام التعليمي لضمان بناء المهارات المناسبة التي تلبي احتياجات أصحاب العمل في القطاع الخاص.

كما تشير تلك التقارير إلى أن توفير فرص عمل في المنطقة يتوقف على توفر أسواق عمل مرنة، وتوجيه النظم التعليمية بشكل أفضل نحو احتياجات القطاع الخاص، وتحسين بيئة الأعمال، والحاجة على نطاق واسع لتحقيق معدلات نمو مستدام مدفوعاً بشكل خاص من جانب القطاع الخاص، للحد من معدل البطالة المرتفع.

كما أشار معهد التمويل الدولي بأن البطالة في منطقة الشرق الأوسط هي في الأساس مشكلة هيكلية منذ عقود، إذ أن حصة القطاع العام في الاقتصاد هي الأعلى بين الأسواق الناشئة، والأجور في القطاع العام أعلى من تلك الموجودة في القطاع الخاص ولاسيما في بلدان المنطقة المصدرة للنفط، مما شجع تلك القوة العاملة على البحث عن فرص العمل في القطاع العام. إن الحد من البطالة لا يزال يشكل تحدياً كبيراً لواقعي السياسات في المنطقة، بينما ينمو عدد الداخلين الجدد إلى قوة العمل بسرعة بالنظر إلى التركيبة السكانية وانخفاض معدل مشاركة الإناث، والذي سيكون له تأثير هام على سوق العمل في السنوات القادمة.

ومن جانب آخر، يبين الجدول رقم (4) ارتفاعاً ملحوظاً في معدل بطالة الشباب على الصعيد العالمي من 12% سنة 1995 إلى 13.1% سنة 2015 كما شهدت هذه النسبة ارتفاعاً بالدول العربية من 24.8% سنة 1995 إلى 28.4% سنة 2015 وتبقى هذه النسبة مرتفعة جداً مقارنة بالمستوى العالمي. فخلال الفترة ما بين عامي (2015/1995)، شهدت معدلات بطالة الشباب زيادات متفاوتة بين مختلف الدول العربية باستثناء الجزائر حيث شهدت معدلات بطالة الشباب انخفاضاً ملحوظاً من 47.7% إلى 28.6%. ولعل أهم نسبة زيادة تم ملاحظتها خلال هذه الفترة كانت بدولة الكويت حيث ارتفعت نسبة بطالة الشباب من 4.1% إلى 17.3% (19% معدل البطالة لدى الذكور و14.7% لدى الإناث في سنة 2015).

وبصفة عامة نجد أن أعلى معدل بطالة بين الشباب في سنة 2015 قد لوحظ بليبيا بنسبة 50% ثم موريتانيا ثم فلسطين ومصر تليها العراق وتونس والأردن بنسب لم تقل عن 33.5%. وعلى غرار ذلك فقد شوهدت أدنى معدلات البطالة بين الشباب بقطر بنسبة 0.8% ثم الإمارات بنسبة 11.1% فالصومال بنسبة 11.7% وتعتبر هذه النسب دون المتوسط العالمي لمعدلات بطالة الشباب.

وبالنظر إلى معدلات البطالة حسب الجنس يبرز الجدول رقم (4) أعلى نسبة بطالة لدى الإناث سنة 2015 بليبيا بنسبة 68.9% ثم سوريا والعراق وموريتانيا ومصر والأردن والسعودية وفلسطين

بمعدلات لا تقل عن 54%. في حين سجلت أعلى نسبة بطالة بين الذكور في نفس السنة في ليبيا بنسبة 41.7% فموريتانيا بنسبة 39.7% ثم جزر القمر وفلسطين وتونس والعراق بنسب لا تقل عن 30%.

تدل هذه الأرقام على أن مشكلة البطالة في العالم العربي هي بالأساس بطالة الشباب، رغم تفاوتها الكبير من دولة إلى أخرى، وتعود هذه النسب المرتفعة بالأساس إلى ارتفاع عدد الداخلين الجدد من الشباب إلى سوق العمل، وإلى الأداء المتواضع للتوظيف في القطاع الخاص والعام على حد سواء في الدول العربية.

جدول رقم (4)
معدلات بطالة الشباب بالدول العربية حسب النوع الاجتماعي

الإجمالي		ذكور		إناث		البلد
2015	1995	2015	1995	2015	1995	
0.8	0.3	0.4	0.1	4.2	1.2	قطر
31.0	28.8	22.7	24.9	55.6	51.3	السعودية
11.1	6.2	9.1	6.3	18.3	5.6	الإمارات
5.4	5.1	2.7	2.5	12.8	12.0	البحرين
17.3	4.1	19.0	4.9	14.7	2.4	الكويت
50.0	44.5	41.7	38.1	68.9	63.2	ليبيا
19.3	17.3	15.8	14.1	30.4	27.1	عمان
21.6	20.6	20.2	20.5	24.6	20.9	لبنان
33.4	30.8	28.1	27.2	56.7	53.1	الأردن
34.5	29.9	33.9	29.7	35.8	30.4	تونس
28.6	47.7	24.8	42.6	45.9	70.9	الجزائر
39.8	34.8	37.3	33.9	54.2	43.0	فلسطين
35.5	32.1	27.2	21.9	59.0	56.9	مصر
28.5	13.6	22.9	9.1	64.8	26.7	سوريا
35.1	35.8	30.7	31.6	62.2	64.9	العراق
19.3	18.6	19.7	19.5	18.2	16.5	المغرب
30.1	29.3	25.6	26.0	41.3	40.4	اليمن
37.7	36.5	36.9	35.8	39.4	38.2	جزر القمر
47.3	46.7	39.7	39.5	61.7	60.9	موريتانيا
22.5	23.1	18.7	19.0	32.4	31.0	السودان
11.7	11.8	11.1	11.1	13.1	13.1	الصومال
28.4	24.8	24.2	21.8	44.1	37.2	الدول العربية
13.1	12.0	12.5	11.9	13.9	12.2	العالم

المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية. KILM 9th edition (تقديرات منظمة العمل الدولية)

هذا وقد أدى مزيج من انخفاض معدل وفيات الرضع ومعدلات الخصوبة المرتفعة، إلى زيادة سريعة في عدد السكان بين عامي (1990/1960) ما أدى إلى ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة من عام 1980 حتى عام 2012 وخاصة منها اليد العاملة الشابة. فخلال عامي (2015/1995) بلغ متوسط النمو السنوي لقوة العمل 1.41%، بينما بلغت 1.6% في أمريكا اللاتينية و1% في شرق آسيا. ويقدر أن يكون النمو السنوي في عدد السكان في سن العمل في السعودية والعراق ومصر ما بين 2.5% إلى 3.5% في الفترة الزمنية من 2010 حتى 2020، ويرجع ذلك جزئياً إلى زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة.

كما تشير العديد من الأدبيات أن للبطالة آثار مباشرة على مستوى معيشة الأفراد والأسر، ويشير واقع البطالة في مختلف الدول العربية أن هناك العديد من الآثار السلبية التي مست الأسر العربية بشكل عام، أهمها، ضعف الدخل وانخفاض المستوى المعيشي، الأمر الذي يؤدي إلى فقدان الأمن الاقتصادي، مما ينعكس سلباً على مستوى المعيشة. حيث تجدر الإشارة إلى أن العديد من الدراسات والتقارير الدولية تؤكد بأن الدول العربية بحاجة إلى توفير 100 مليون فرصة عمل بحلول عام 2025 لكي تحافظ فقط على معدلات البطالة الحالية.

كما تؤدي مشكلة البطالة إلى عدم الاستقرار الأمني وإثارة القلاقل والاضطرابات داخل المجتمع، وبخاصة السياسية منها، إذ يسهل في هذه الحالة جذب العاطلين عن العمل لأي حركات احتجاجية، ويجعلهم أكثر احتمالية للاتجاه نحو سلوكيات غير معتادة، نظراً للاستبداد والسخط، وضعف الانتماء للمجتمع، ولك في ثورات الربيع العربي خير دليل ومثال على ذلك.

وتشير أيضاً بعض الدراسات والأدبيات والتقارير الدولية أنه قد تؤدي البطالة إلى تأثير سلبي على مسألة الأمن الاجتماعي من خلال تفاقم ما يعرف بظاهرة التفكك الأسري والاجتماعي، حيث يلجأ المتعطلون إلى الانعزال والانفصال عن أسرهم وجماعاتهم الاجتماعية، وينتابهم كذلك الشعور باليأس والإحباط، مما قد يؤدي ذلك إلى زيادة معدلات الطلاق والعنف الأسري، وتجدر الإشارة إلى أن هناك ارتفاع ملحوظ في نسب الطلاق في مختلف الدول العربية. فنجد أن نسبة الطلاق وصلت في تونس ومصر إلى ما يقارب 40% من إجمالي حالات الزيجات في عام 2013، أما في اليمن فنجدها قد وصلت إلى 19%، وفي فلسطين إلى 21%، وتؤكد التقارير أيضاً أن تلك النسب المرتفعة لتفشي ظاهرة الطلاق تعود لصعوبات المعيشة وضعف الحالة الاقتصادية نتيجة ضعف الدخل وارتفاع نسب البطالة.

هذا، وقد تؤدي البطالة إلى زيادة الضغوط الاجتماعية على أسر العاطلين عن العمل وتعرضهم لمزيد من المشكلات، وذلك نتيجة ارتفاع معدلات الإعاقة، فنجد في عام 2013 وفقاً لقاعدة بيانات البنك الدولي (نسبة الإعاقة العمرية من السكان في سن العمل)، أن نسبة الإعاقة في مصر وصلت إلى 59%، وفي اليمن وصلت إلى 76%، كما بلغت في تونس نحو 44%، أما في فلسطين فقد وصلت إلى 76%.

(هـ) مؤشرات عدم الموائمة بين العرض والطلب على التشغيل:

ارتفعت نسبة المتخرجين من الجامعات العربية في فروع العلوم الإنسانية والاجتماعية لتبلغ حوالي 60% من إجمالي

المتخرجين، على حساب اختصاصات التكنولوجيا والعلوم، وهي الأقرب إلى متطلبات أسواق العمل الحديثة، مما أدى إلى ظاهرة التكدس الوظيفي في بعض المجالات وهو ما يعني وجود فائض في التخصصات التي تعاني من معدلات بطالة عالية أي من نقص في الطلب عليها ووجود نقص في مستويات المعروض من بعض المجالات الأخرى.

وتدل مؤشرات المقارنة بين متطلبات سوق العمل وطلب التشغيل من قبل طالبي العمل في الدول العربية على مدى التباين والتعارض ما بين جانبي سوق العمل. ففي تونس مثلاً يقدر بأن العرض غير الملبي للعمالة يفوق بمعدل 14 مرة الطلب غير الملبي في الفترة الممتدة ما بين 1999 و2001. ويرتفع هذا المعدل إلى 18 مرة بالنسبة إلى حاملي الشهادات الجامعية، أما في اليمن، فأكثر من 36% من الموظفين حاملي الشهادات لديهم وظائف لا تتناسب مع متطلباتهم ومؤهلاتهم الفردية أو حتى اختصاصاتهم، والمعدلات الأعلى لعدم المواءمة تبقى من نصيب المتخرجين في حقل العلوم الإنسانية والاجتماعية، والعلوم النظرية، مثال البيولوجيا والفيزياء.

وفي سوريا يقدر أن 35% من خريجي الجامعات لهم وظائف لا تتماشى مع تخصصاتهم، وتفيد نتائج مسح لخريجي الجامعات في كل من مصر والأردن عام 2012 بأن حوالي 57% من الخريجين في مصر و37% من الخريجين في الأردن يعتقدون أن أعمالهم الحالية لا تتناسب أو تتناسب قليلاً مع مؤهلاتهم،

فضلاً عن ذلك، تعطى المؤشرات التالية صورة عن درجة التعارض الواضح بين العرض والطلب على التشغيل، وهي: ارتفاع معدل البطالة بين خريجي التعليم العالي، ومؤشر عدم توافق المهارات، فترة الانتظار قبل الحصول على وظيفة مناسبة، وعوائد التعليم المتدنية، والهجرة.

كما يمكن النظر إلى مسألة عدم المواءمة بين العرض والطلب على التشغيل من خلال عدد من المؤشرات، أهمها الآتي:

- مؤشر "عدم توافق المهارات المتاحة وحاجات سوق العمل" الصادر عن منظمة العمل الدولية: وهو مؤشر يقيس درجة التباعد بين المستويات التعليمية للعاملين بالمقارنة مع المستويات التعليمية للعاطلين عن عمل، بأن أكثر درجات عدم المواءمة بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل متركزة على مستوى التعليم الثانوي والعالي. وتفوق درجة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل على مستوى التعليم العالي بقية المستويات خاصة في كل من الجزائر ومصر والسعودية وتونس، بينما تبلغ درجة عدم المواءمة أقصاها بالنسبة للتعليم الثانوي في كل من البحرين والمغرب، وبالنظر إلى إجمالي درجة عدم المواءمة، فإن أقصاها موجودة في البحرين والسعودية ومصر.

جدول رقم (5)

مؤشر عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل في مراحل التعليم المختلفة

مستوى التعليم					السنة	الدولة
كل المراحل	المرحلة الجامعية	المرحلة الثانوية	المرحلة الابتدائية	ما قبل الابتدائي		
7.6	8.8	3.3	3.1		2011	الجزائر
40.6	11.2	31.5	15	23.6	2010	البحرين
29.5	16.3	27.4	6	9.3	2008	مصر
27.7	19.2	21.2	6	8.9	2009	
28.2	22.6	17.5	7.5	8.8	2010	
19.1	14.7	14.5	3.3	5.6	2011	
17.1	9.5	14.8	10	..	2008	
16	9.6	12.3	10.1	..	2009	المغرب
14.8	9.2	11.5	8.9	..	2010	
15.3	10.3	13.7	6.5	..	2011	
15.1	10.2	12.9	7.1	..	2012	
3.5	0.4	2.1	4.5	..	2008	
29.6	19.9	12.7	14.9	11.8	2008	السعودية
32.1	24.2	10.6	19.1	10.2	2009	
10.4	11.2	3.4	6.2	..	2008	تونس
12	12.9	2.4	8.6	..	2009	
14.7	15.8	2.2	11.4	..	2010	
16.4	14	5.7	13.1	..	2011	

المصدر: التقرير الاقتصادي الموحد، 2015.

■ **تدني عوائد التعليم:** يبقى نظام التعليم في الدول العربية غير فعال، بمعنى أن الإنفاق المرتفع على التعليم لا يقابله ارتفاع في العوائد الاقتصادية في شكل زيادة في الناتج والإنتاجية، وخاصة في شكل زيادة في الدخل الفردي، وتظهر البيانات المتوفرة أن العوائد الاجتماعية والخاصة للتعليم متدنية نسبياً في المنطقة العربية بالمقارنة مع سواها من المناطق، مثل أمريكا اللاتينية وأفريقيا جنوب الصحراء، ويقدر بأن حاملي الشهادات العليا من مصر والمهاجرين إلى الولايات المتحدة الأمريكية يتقاضون في المتوسط راتباً يضاهي 14 ضعف راتب أقرانهم الذين يعملون في مصر، وكانت تلك النسبة 11 ضعف بالنسبة للمهاجرين اليمنيين، و4 أضعاف بالنسبة للأردنيين، وضعفين بالنسبة للمهاجرين من المغرب، وكانت هذه الفروق أو الهوامش بين المهاجرين وغير المهاجرين أعلى بالنسبة للتعليم العالي منها للتعليم الثانوي خاصة في مصر واليمن، وهو ما يدل على تواضع عوائد التعليم بالنسبة للمتعلمين وأصحاب المهارات العالية في الدول العربية بالمقارنة مع دول أخرى. ويبلغ متوسط معدل العوائد التعليمية في ست دول عربية، وهي: الأردن، والكويت، وعمان، والمغرب، وموريتانيا، واليمن، حوالي 7.3%، وهو ما يقل عن المتوسط العالمي البالغ حوالي 10%، وعلى عكس التوجه العام في الدول النامية، فإن عوائد التعليم في الدول العربية تميل إلى الارتفاع مع ارتفاع مستوى التعليم، وهذا يؤكد تحيز الأنظمة التعليمية في الدول العربية لفائدة التعليم العالي على حساب مراحل التعليم الأخرى، حيث يزيد معدل نصيب الطالب من الإنفاق على التعليم العالي مقارنة بمتليه في التعليم الابتدائي بحوالي عشرة أضعاف. ويعزي الهيكل التصاعدي لعوائد التعليم في الدول العربية أيضاً

إلى الارتفاع النسبي للرواتب والمزايا التي يمنحها القطاع العام خاصة لخريجي الجامعات، وإلى الطابع المجاني للتعليم واستخدام الشهادة أو الدبلوم "كتصريح للعمل" وهو الشيء الذي يشجع على مواصلة التعليم إلى مستويات تفوق احتياجات التوظيف.

ثالثاً- منظومة تعليمية تعاني من اختلالات:

حققت الدول العربية انجازات كمية هامة في مجال زيادة نسب الالتحاق بالتعليم وتخفيض معدلات الأمية وزيادة سنوات الدراسة لدى القوى العاملة، وفي المقابل، لم تحقق تلك الدول نفس النجاحات على مستوى نوعية التعليم وتلبية احتياجات أسواق العمل. كما أن سياسات التعليم والعقد الاجتماعي الذي كان سائداً في معظم الدول العربية، المبني على مجانية التعليم والتوظيف شبه التلقائي في القطاع العام، أفرز منظومة تعليمية مُسخرة بشكل كبير للتوظيف في ذلك القطاع دون وجود حاجة لدى المؤسسات التعليمية إلى توفير المهارات اللازمة التي تحتاجها أسواق العمل هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، لقد أفرزت منظومة تركز على الكم على حساب النوعية وضمان الجودة، مما أدى إلى مشاكل تتعلق بحوكمة منظومة التعليم تتمثل في غياب الشفافية والمساءلة والانفراد باتخاذ القرار بشكل أحادي دون إشراك أصحاب المصلحة المعنيين وعلى رأسهم رجال الأعمال والمجتمع المدني وأولياء أمور الطلبة. كما أن تجارب معظم الدول العربية في مجال التعليم الفني والمهني والتطبيقي لم تكن هي الأخرى أكثر نجاحاً في توسيع آفاق التشغيل لدى خريجي هذا النوع من التعليم.

وبناء على ما سبق، يناقش هذا الجزء من الدراسة أبرز الاختلافات التي تعاني منها المنظومة التعليمية العربية، والتي تؤثر بدورها بشكل أو بآخر على أسواق العمل في ظل المتطلبات التكنولوجية المعاصرة، وذلك على النحو التالي:

(أ) نفاذ مقبول مقابل نوعية متدنية:

على الرغم من الجهود الإيجابية المبذولة من الدول العربية لتوسيع نطاق التعليم في مراحل الطفولة المبكرة، إلا أن ما تحقق في هذا المجال كان غير كافي. وعليه يبقى النفاذ إلى التعليم ومعدلات القيد متدنيين على مستوى الدول العربية بشكل عام.

ويُعزى هذا الواقع إلى عملية العرض والطلب على حد سواء، حيث أنه من الملاحظ أن برامج التعليم المبكر (مرحلة الطفولة المبكرة) لا تزال تعاني من ضعف انتشارها، وأن تلك البرامج لم تنبؤ مراكز متقدمة من الإهتمام أو على سلم أولويات المؤسسات التعليمية في مختلف الدول العربية. هذا، ولا يزال وعي الأسر بشأن منافع الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة وأهميتها محدوداً، ما يعني أنّ معدلات الإنفاق ومستويات الحشد والمناصرة لتوسيع برامج الطفولة المبكرة لا تزال غير كافية.

ووفقاً لآخر التقارير الصادرة عن منظمة اليونسكو، نجد أن هناك ارتفاع للمعدل العالمي للقيد في مرحلة ما قبل الابتدائي من 34.6% عام 2000 إلى 53.6% في العام 2012، مما يعكس زيادة بنحو 19% على مدى 12 سنة، وبالمقارنة، لم تُسجَل الدول العربية زيادة في متوسط معدلات القيد في مرحلة التعليم ما قبل الابتدائي إلا بنحو 9.8% للفترة نفسها من 15.5% عام 2000 إلى 25.3% عام 2012 .

وبالاستناد إلى بعض التقارير الوطنية لمختلف الدول العربية، لم تتجاوز معدلات القيد في مرحلة التعليم ما قبل الابتدائي ما نسبته 70% بين عامي 2012 و 2013 سوى في أربع دول فقط، وهي "قطر، والجزائر، والإمارات، والكويت"، حيث سجّلت المعدلات التالية تباعاً 72.8%، 75%، 79.4%، 82.5%، في حين لم تتجاوز النسبة 1% في اليمن، و5% في سوريا، وبلغت 13% في السعودية لذات الفترة.

وفيما يتعلق بالتعليم الابتدائي، توضح البيانات أن الدول العربية لا زالت تعاني من بعض الصعوبات في تعميمه، حيث بلغ صافي معدل القيد 88.22% في عام 2011، أي بزيادة قدرها 10% منذ عام 1999، وهي زيادة ذات صلة بالنمو السكاني على مستوى الدول العربية، بحيث تثير تلك النتائج القلق نحو قدرة المؤسسات المعنية بالتعليم الابتدائي في مواجهة الصعوبات والعقبات التي تحول دون حل مشكلة تعميم التعليم الابتدائي، والتي من أبرزها، ارتفاع كلفة التحاق الأطفال بالتعليم، وضعف

البنية التحتية لمنظومة التعليم، وغيرها. ويوجد في الوقت الراهن حوالي 5 ملايين طفل في المنطقة العربية في سن التعليم الابتدائي لا يزالون خارج أسوار المدارس، منهم 3 ملايين من الفتيات بنسبة مقدارها نحو 60%. ويُعزى السبب في ذلك إلى ضعف الاستقرار التي تشهدها عدد من الدول العربية في الفترة الراهنة، الأمر الذي يحول دون التحاق الأطفال بالمدرسة. وتشير البيانات المتاحة للعام 2012، بأن معظم الدول العربية قد قدمت جهود ملحوظة في مجال تعميم التعليم الابتدائي بمعدل يراوح ما بين 91.72% في السعودية و99.88% في الجزائر و71.5% في السودان و51.55% في موريتانيا، إلا أن هناك حاجة لمزيد من الجهد لتحقيق تعميم التعليم الابتدائي بشكل أكبر.

أما بالنسبة لمرحلة التعليم الثانوي، توضح البيانات المتوفرة، أن معدل القيد العالمي قد ارتفع من 71.8% في عام 2000 إلى 84.5% في عام 2012، وسجلت الدول العربية ارتفاعاً في متوسط المعدل الإجمالي للقيد من 76.9% إلى 89.3%، في نفس الفترة، ما يعني ارتفاعاً بنحو 12.4% خلال 12 سنة. وعلى سبيل المقارنة بين المعدل الإجمالي للقيد في الدول العربية والتقدم المتحقق خلال عامي 2000 و2012، وبحسب البيانات المتاحة، يتبين أن 8 دول سجلت معدلات تتجاوز 90% في عام 2012، في حين سجلت كل من موريتانيا واليمن معدلات متدنية 31.9% و56.6% تبعاً على الرغم من الزيادة الملحوظة شهدت العديد من الدول العربية تقدماً ملحوظاً في المعدل الإجمالي للقيد في المرحلة الثانوية، فعلى سبيل المثال ارتفع

معدل القيد في المغرب من 50.2% عام 2000 إلى 83.9%، وفي عُمان من 91.6% إلى 98.3% لذات الفترة. وتعود أسباب تراجع معدلات القيد في المرحلة الثانوية في العديد من الدول العربية إلى عوامل اقتصادية واجتماعية عديدة سبق الإشارة إليها. وتشير البيانات المتاحة كذلك، كما هو موضح في الجدول رقم (6) - بأن هناك فجوة بين مختلف الدول العربية في معدلات القيد للمرحلة الثانوية، وكذلك هناك فجوة أخرى إذا ما قورنت معدلات القيد في الدول العربية بالمتوسط العالمي وبمعدلات أقاليم أخرى.

وفيما يخص التعليم المهني والتقني والتدريب، فقد شهدت الدول العربية تراجع نسبة الملتحقين في هذا النوع من التعليم قياساً بجملة الملتحقين بالتعليم الثانوي بصورة إجمالية من 14% في العام 1999 إلى 9% في العام 2010. وهذا التراجع يمثل إشكالية تتطلب مراجعة سياسات التعليم المهني والتقني لطالما ارتبط هذان القطاعان بشكل مباشر بسوق العمل. وعلى الرغم من الجهود المبذولة من معظم الدول العربية في مجال تطوير أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني من حيث السياسات والأهداف والبنية المؤسسية والبرامج وطرق وأساليب التعليم والتدريب وغيرها، وذلك بهدف سد الفجوة بين متطلبات أسواق العمل ومخرجات المدارس الفنية ومراكز التدريب المهني، إلا أنه لا تزال معظم الدول العربية تحتاج إلى بذل مزيد من الجهد لتحسين نوعية مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني، ومستويات المهارة المهنية حتى تواكب المستويات العالمية وتلبي

احتياجات سوق العمل من المهن والتخصصات الجديدة، وتساهم في زيادة قابلية التشغيل لخريجي المعاهد والمدارس الفنية ومراكز التدريب المهني بما يؤدي إلى خفض نسبة البطالة بين هذه الفئة، ويزيد من دورها في تلبية الاحتياجات المطلوبة لتنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية، وكذلك المنافسة في سوق العمل الخارجي.

الجدول رقم (6)
النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم (2003-2013)

الترتيب الدولي 2014	الدولة	رياض الأطفال	الابتدائي	الثانوي	العالي
الدول العربية ذات التنمية البشرية المرتفعة جداً					
31	قطر	73	103	111	91
34	السعودية	13	103	114	51
40	الإمارات	71	108	--	--
44	البحرين	50	--	96	23
46	الكويت	81	106	100	22
الدول العربية ذات التنمية البشرية المرتفعة					
55	ليبيا	10	114	104	61
56	عمان	55	109	94	16
65	لبنان	91	107	74	46
77	الأردن	34	99	89	35
90	تونس	--	110	91	35
93	الجزائر	79	117	98	31
الدول العربية ذات التنمية البشرية المتوسطة					
107	فلسطين	42	94	83	49
110	مصر	27	109	81	27
118	سوريا	11	122	74	26
120	العراق	7	107	53	16
129	المغرب	59	116	69	16
الدول العربية ذات التنمية البشرية المنخفضة					
154	اليمن	2	97	47	10
159	جزر القمر	--	24	117	73
161	موريتانيا	--	97	27	5
166	السودان	--	--	--	--
170	جيبوتي	4	70	44	5
--	الصومال	--	29	7	--

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2014.

وفي ذات السياق، شهدت ساحة التعليم العالي الجامعي، تنوعاً من حيث أصناف الجامعات والاختصاصات وتوزيع الطلاب على المؤسسات الحكومية والخاصة. وتشير بيانات منظمة اليونسكو لعام 2010 إلى أن نسبة الجامعات والمعاهد العليا الحكومية بلغت 36.8% مقابل 63.2% خاصة، وأن نسبة الجامعات الحكومية تكاد تتساوى مع نسبة الجامعات الخاصة (51.5% مقابل 48.5%). أما فيما يتعلق بتوزيع الطلاب، فإن القطاع الحكومي ما يزال في الصدارة على مستوى دول المنطقة العربية.

للحكم على مستوى نوعية التعليم وجودته هنالك العديد من المؤشرات ذات الصلة المباشرة بقياس نوعية التعليم السائد، وهي تتضح على النحو التالي:

■ **المؤشر الأول، "الرضا عن نوعية التعليم":** يشير هذا المؤشر بالنسبة للدول العربية إلى أن أعلى نسبة من المجيبين بالرضا (على نوعية التعليم) في عام 2013 كانت في الإمارات حيث وصلت النسبة إلى نحو 83%، ومن ثم البحرين حيث بلغت 82%، فقطر بنسبة 72%. أما بقية الدول العربية فكانت نسبتها متفاوتة، كما هو موضح في الجدول رقم (7)، فقد تراوحت نسبة الراضون عن التعليم بين 67% كما في فلسطين، و30% في موريتانيا، علماً بأن متوسط معدل "الرضا عن نوعية التعليم" في الدول العربية قد بلغ 48%، أما المتوسط

العالمي فقد بلغ نحو 64%، وتدل هذه النتائج على تدني قيمة مؤشر "الرضا بنوعية التعليم" في الدول العربية، سواء على مستوى معظم الدول العربية كل على حدة، أو على مستوى الدول العربية مجتمعة، مقارنة بالمتوسط العالمي.

الجدول رقم (7)

مؤشر الشعور بالرضا بنوعية الخدمات التعليمية في البلدان العربية

الترتيب العالمي وفقا لدليل التنمية البشرية لعام 2014	الدولة	2013 (%)
31	قطر	72
34	السعودية	65
40	الامارات	83
44	البحرين	82
46	الكويت	65
55	ليبيا	—
56	عمان	—
65	لبنان	63
77	الأردن	61
90	تونس	44
93	الجزائر	64
107	فلسطين	67
110	مصر	40
118	سوريا	43
120	العراق	50
129	المغرب	41
154	اليمن	35
159	جزر القمر	—
161	موريتانيا	—
166	السودان	38
170	جيبوتي	—

المصدر: استطلاعات غالوب العالمية، 2013.

■ **المؤشر الثاني، قيم "دليل التعليم":** نلاحظ أن هذا المؤشر يعتمد في قياسه على عدد سنوات الدراسة المتوقع، ومتوسط سنوات الدراسة الفعلي، بحيث يعكس مستوى التوزيع العادل أو غير العادل (على أساس سنوات الدراسة الموزعة توزيعاً عادلاً). ونستعرض على سبيل المثال لا الحصر المعدلات والنسب المتحققة في عينة مختارة من الدول العربية، حيث وصلت قيمة الدليل في لبنان إلى (0.479)، وحققت الأردن (0.544)، وبلغت في مصر (0.339)، وفي المغرب (0.264)، وفي العراق بلغت (0.328)، وفي اليمن (0.179)، الأمر الذي يشير (حتى بافتراض تحسن نوعية التعليم) إلى أن سنوات الدراسة تعاني من ضعف في عملية التوزيع العادل بين الفئات الداخلية المختلفة في الدول العربية. علماً بأن المتوسط العام لقيمة "دليل التعليم" على مستوى الدول العربية قد بلغ (0.334)، وهي قيمة تقل عن المتوسط العالمي والبالغ (0.433).

■ **المؤشر الثالث، ترتيب الجامعات العربية ضمن الجامعات العالمية:** يعتمد هذا المؤشر في قياسه على مجموعة من المؤشرات الفرعية، والمتمثلة في "كفاءة الجامعات، وعدد ونوعية البحوث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة رفيعة المستوى، وغيرها"، والتي تسهم بدورها بشكل مباشر في عملية قياس نوعية التعليم السائد في هذه الجامعة أو تلك. وقد جاء في تصنيف الجامعات العربية، وفقاً للتصنيف السنوي لعام 2014، بأن هناك تأخر ملحوظ في ترتيب الجامعات العربية، مقارنة ليس فقط بالنسبة للجامعات في الدول المتقدمة، بل بالنسبة لكثير من

جامعات في الدول النامية التي استطاعت أن تحدث تغييرات ايجابية في مسيرتها التعليمية. ونستنتج من -الجدول رقم (8)- بأن هناك عدد 2 جامعة عربية فقط ضمن أفضل 500 جامعة على مستوى العالم، و7 جامعات أخرى عربية ضمن أفضل ألف جامعة، و18 جامعة تتدرج ضمن أفضل ألفين جامعة على المستوى العالمي، حيث تأتي أولى الجامعات العربية في المرتبة 356 عالمياً، وآخرها في المرتبة 1949، مما يدل على أن هناك ضعف تعاني منه منظومة التعليم العالي في معظم الدول العربية، مما يستوجب إعادة النظر في مختلف سياسات التعليم العالي.

الجدول رقم (8)

أفضل عشرين جامعة عربية وفقاً للتصنيف العالمي للجامعات لعام 2014

الدولة	الجامعة	الترتيب العالمي	الترتيب العربي
السعودية	جامعة الملك سعود	356	1
مصر	جامعة القاهرة	358	2
السعودية	جامعة الملك عبد العزيز	711	3
مصر	الجامعة الأمريكية بالقاهرة	904	4
مصر	جامعة المنصورة	911	5
لبنان	الجامعة الأمريكية ببيروت	915	6
السعودية	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	918	7
الإمارات	جامعة الإمارات العربية المتحدة	1033	8
مصر	جامعة الاسكندرية	1223	9
الأردن	الجامعة الأردنية	1348	10
السعودية	جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية	1358	11
فلسطين	جامعة النجاح الوطنية	1467	12
مصر	جامعة بنها	1493	13
قطر	جامعة قطر	1649	14
مصر	جامعة الزقازيق	1729	15
عمان	جامعة السلطان قابوس	1738	16
الأردن	جامعة اليرموك	1935	17
السعودية	جامعة الملك خالد	1949	18
السعودية	جامعة الملك فيصل	2030	19
السودان	جامعة الخرطوم	2070	20

المصدر: Ranking Web of Universities, 2014

■ المؤشر الرابع، تحسين كافة الجوانب النوعية للتعليم وضمان الامتياز للجميع: يعتمد هذا المؤشر في قياسه على ما ورد في "التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع" الصادر عن منظمة اليونسكو للعام 2011، عند الإشارة إلى الهدف السادس من أهداف التعليم: نوعية التعليم، ضمن أهداف التعليم الأخرى، التي تبناها التقرير العالمي لرصد التعليم منذ صدوره في عام 2002، في داكار. ويرتبط هذا المؤشر بعوامل هيكلية مرتبطة بنظم التعليم السائدة، منذ مرحلة ما قبل الابتدائي، مروراً بمرحلتى الابتدائي والثانوي. ويعتمد تحسين نوعية التعليم على مدى تمتع جميع المدارس بالأعداد الكافية من المعلمين المدربين تدريباً متطوراً، إلا أن مثل هذا الشرط لم يتحقق حتى الآن، إذ لا بد من توفير 1.5 مليون وظيفة معلم إضافية، على المستوى الدولي، حتى يمكن تعميم التعليم الابتدائي في عام 2015. وعند مقارنة وضع الدول العربية بالأقاليم الأخرى، حسب مستوى الدخل، وحسب التوزيع الجغرافي، ومقارنة نتائج الاختبارات الدولية للعلوم والرياضيات (TIMSS) في المنطقة العربية، يلاحظ أن التطور في مؤشرات الانتفاع بالمدارس قد سارت بشكل أسرع من نتائج التعليم المعبر عنها بالاختبارات المذكورة، فقد تحقق تطور على مستوى الدول العربية، في طول فترة الدراسة، (من الابتدائي إلى التعليم العالي)، وبتغير نسبي بين عامي (1999) و (2008)، بلغ 7%، وبالرغم من تفوق أداء عدد من أقاليم العالم الأخرى، إلا أن التطور يعتبر إيجابياً، وكذلك الحال مع تطور أعداد هيئات التدريس على كافة المستويات من ما قبل الابتدائي والابتدائي والثانوي (-3%، -6%، -1%، تبعاً) إن تدهور النسب الأخيرة، وضعف عملية التدريب المستمر للمدرسين، يمثلان أبرز العوامل

وراء تدني نتائج التعليم المشار إليها أعلاه. بالإضافة إلى ذلك، فهناك العديد من الأسباب التي ساهمت في ضعف نوعية التعليم، من ضمنها الاستثمار التعليمي خلال السنوات الست الأولى من أعمار الأطفال، وكذلك درجة تعليم الأمهات، ناهيك عن الاستثمار في تدريب المعلمين في المراحل المبكرة من التعليم.

■ وفيما يتعلق بالبحث العلمي والتطوير في الدول العربية، يلاحظ أن جُل الدول العربية تعاني من ضعف ثقافة البحث والتطوير والبيئة الملائمة لتعزيزها، وضعف حوكمة مؤسسات البحث العلمي، وغياب السياسات الداعمة الشاملة لبناء نظم متكاملة للبحث والتطوير، بالإضافة إلى ضعف التمويل والمصادر البشرية. ويتضح ذلك من خلال قلة الأبحاث التي يساهم بها الباحثون من هذه الدول في المجالات والدوريات العلمية الدولية المتخصصة. كما يفسر ذلك، أيضاً، الدعم المقدم من الحكومات للباحثين والعلماء، ناهيك عن الفارق الكبير من حيث حصة الناتج المحلي الإجمالي التي تنفقها على البحث والتطوير مقارنة بالمعدل العالمي. وتعتبر تونس في مجال الانفاق على البحث والتطوير أفضل الدول العربية حيث بلغت نسبة الانفاق (0.41) في عام 2000، مقابل (1.10) في عام 2009، تليها المغرب (0.29)، مقابل (0.64)، ثم الأردن (0.34)، مقابل (0.21) لذات الفترة. أما بقية الدول العربية فنقل نسبها عن هذه النسب بكثير، وبالتالي، فعند مقارنة هذه النسب مع ما يناظرها من دول المقارنة الأخرى، فإنه يلاحظ مدى ضعف الأداء العربي في هذا المجال. فقد وصلت هذه النسب في حالة كوريا الجنوبية إلى (0.30) عام 2000، يقابلها (3.74) في عام 2010، وفي

سنغافورة (1.85) و (2.42) في عامي 2000 و2009، وفي الصين (0.90) و (1.70) لذات الفترة، وفي الولايات المتحدة وصلت النسبة إلى (2.75) و (2.82) في عامي 2000 و2008.

(ب) ضعف الحوكمة داخل المنظومة التعليمية العربية:

يرتبط تحسين نوعية التعليم وآفاق التشغيل لمخرجاته بطبيعة الحوكمة داخل المؤسسات التعليمية وطريقة اتخاذ القرار فيها، ومدى خضوعها للرقابة والمساءلة. وفي الواقع فإن عدداً كبيراً من المؤسسات الجامعية العمومية، التي تمثل حوالي 80% من المؤسسات التعليمية في الدول العربية، لا تعمل وفقاً للمعايير العلمية الدولية المتعارف عليها، وتتسم غالبيتها بالانغلاق على محيطها الخارجي، وتخطط برامجها ومناهجها دون مشاركة قطاع الأعمال والمجتمع المدني. وهكذا تظل العلاقة بين المنظومة التعليمية والنشاط الإنتاجي شبه منعدمة. كما يتدنى دور القطاع الخاص في التعليم العالي مقارنة بالمستويات العالمية. وعلى الرغم من تطور عدد المؤسسات التعليمية الخاصة في الكثير من الدول العربية خلال السنوات الأخيرة، إلا أن تلك المؤسسات لا تزال حديثة العهد نسبياً، وفي معظم الأحوال لا تخضع لرقابة صارمة على مستوى المعايير الأكاديمية وتنتج لتفضيل الربح على الجودة، ولا تجد في كثير من الأحيان الدعم والتشجيع المناسب من إدارات التعليم.

وينتج عن غياب المساءلة والشفافية تواضع أداء المنظومة التعليمية وعدم قدرتها على تقديم خدمات تعليمية ذات نوعية جيدة، حيث أن غياب المساءلة يؤدي إلى تدني الكفاءة الداخلية للمنظومة التعليمية من حيث ارتفاع معدلات الرسوب والتسرب وسوء استخدام الموارد، ويشجع على الممارسات غير الحميدة مثل استفحال ظاهرة سلبية المدرسين والدروس الخصوصية والفساد الإداري و"الواسطة" وتغليب العلاقات الشخصية على القوانين واللوائح.

كما أن الإشراف على الجامعات والمعاهد العليا العامة بطريقة مركزية من قبل وزارات أو إدارات عامة ليس لديها حافز لتغيير الأمور يضعف احتمالات وجود نقاش مفتوح أو تبادل آراء حول سبل تطوير المنظومة التعليمية ومواكبتها للاحتياجات التنموية المستجدة، بما لا يسمح بتطوير وتحسين آفاق التشغيل لدى الخريجين، وتتسم الجامعات والمعاهد العليا العامة في الدول العربية بشكل عام بعدم استقلاليتها المالية والإدارية، حيث تحدد ميزانياتها ومعايير الانتداب والتعيين واختيار الطلبة والأساتذة والبرامج والمناهج من قبل وزارات التربية والتعليم العالي التي تفتقر في كثير من الأحيان إلى الكفاءات البشرية القادرة على استشراف المستقبل وتقدير الاحتياجات ومواكبة التقدم العلمي والتقني في المناهج، كما أن الإدارة المركزية لأموال التعليم تحد في الغالب من إمكانيات التنسيق مع بقية الوزارات والمؤسسات العامة والخاصة بأموال التشغيل، مما يضعف من إمكانيات الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات أسواق العمل.

(ج) التركيز على الامتحانات وقصور أنظمة توزيع الطلبة على التخصصات:

تعتبر الانتقائية في توزيع الطلبة على التخصصات، واختيار شعب التعليم العالي ضمن مساقات جامدة لا تستجيب إلا ببطء لاحتياجات أسواق العمل، والتركيز على اجتياز امتحان واحد في أواخر التعليم الثانوي خصائص وقواسم مشتركة بين معظم الدول العربية، فالسياق المحموم الذي يخوضه الطلبة لاجتياز امتحانات الثانوية العامة (أو البكالوريا) التي تؤهلهم للدراسة في الجامعة وتحدد مسارات التخصص في التعليم العالي، يقوض النوعية وتطوير المهارات ويشجع على التلقين والحفظ بدلاً من الفهم والاستيعاب وتطوير القدرات التحليلية واكتساب المهارات اللازمة.

من ناحية أخرى، يتم توجيه الطلبة بناء على نتيجة امتحان واحد إلى تخصصات في الكثير منها تكدرس وظيفي، بينما يوجه فقط المتفوقون إلى شعب مطلوبة من حيث رمزيتها المجتمعية وليس بالضرورة لكونها مطلوبة في سوق العمل، وبالتالي فإن توزيع الطلبة على مختلف التخصصات يزيد من انفصام مخرجات التعليم العالي عن حاجيات أسواق العمل، ففي الكويت مثلاً، تفيد دراسة أجرتها جامعة الكويت عام 2013 أن نسبة التكدس الوظيفي، أي الفائض عن احتياجات سوق العمل، بلغت مستويات قياسية في بعض الشعب التعليمية، حيث بلغت نسبة 599% بالنسبة لخريجي "كلية الشريعة" و271% لخريجي "كلية الحقوق" و112% لخريجي "كلية الآداب".

في المقابل فإن هناك حوالي 16 تخصصاً مطلوباً لسوق العمل غير موجود ضمن التخصصات العلمية التي توفرها جامعة الكويت، وإن كلية التربية لا تلبي إلا حوالي 59% من حاجات سوق العمل. كما أن هذا الوضع سائد في معظم الأنظمة التعليمية في الدول العربية التي ركزت على زيادة مخرجاتها أكثر من العناية بنوعيتها مما أضعف إمكانيات الموازنة بين تلك المخرجات واحتياجات أسواق العمل.

(د) تكريس النظرة المجتمعية الدونية للتعليم الفني والمهني:

نظراً لارتفاع جاذبية الوظائف العامة بحكم ما يقدمه العمل في هذا القطاع من ميزات مادية وعينية، فإن العمل في القطاع العام في الدول العربية يعطي من وجهة نظر المجتمع مكانة اجتماعية مرموقة. وأدت الإشارات المتأتية من أسواق العمل من حيث ارتفاع الأجور والميزات المقدمة من القطاع العام بالمقارنة مع القطاعات والمهن الأخرى، إلى خيارات تعليمية مشوهة تركز أكثر على الاختصاصات الأكثر ملاءمة للوظائف الحكومية، رغم أن الاختصاصات الأخرى في مجال التكنولوجيا والعلوم هي الأقرب إلى متطلبات أسواق العمل. وإلى جانب التحيز إلى الاختصاصات المؤدية للعمل في القطاع العام ضمن التعليم النظامي التقليدي، كان هناك تحيز أكبر ضد التعليم الفني والمهني والشعب القصيرة المرتبطة أكثر باحتياجات أسواق العمل.

ورغم التغيير الملحوظ خلال السنوات الأخيرة في سياسات التعليم في الدول العربية من خلال إيلاء أهمية أكبر بالتعليم التقني والتدريب المهني، إلا أنه لا تزال هناك فجوة واسعة بين متطلبات أسواق العمل من هذه التخصصات والبرامج والحوافز المقدمة لتشجيع هذا النوع من التعليم، ناهيك عن أن التعليم التقني والتدريب المهني لا يزال يزاوّل بشكل رئيسي عند مستويات التعليم المتوسط والثانوي، ولا يدرس إلا في قليل من الحالات على مستوى الجامعات والمعاهد العليا، مما يكرس النظرة الدونية لمثل هذا النوع من التعليم الذي يعتبر في جل المجتمعات العربية مساقاً للذين فشلوا في التعليم النظامي التقليدي. ويتم في حالات قليلة تحويل المعاهد التقنية والفنية إلى جامعات مساندة للتصنيف المجتمعي المرغوب على حساب النوعية والربط مع احتياجات أسواق العمل.

(هـ) دور الجامعات المحدود في دعم القابلية للتوظيف:

مهما يكن من أمر، فإن دور الجامعات الأساسي هو تنمية المعارف وتقديم المؤهلات الأساسية، التي تساهم في تنمية قدرات الطلاب على الإنجاز والإبداع وحل المشاكل في تخصصاتهم المختلفة. ورغم أن تحضير الطلاب للقيام بوظيفة معينة لا يعتبر الهدف الرئيسي للجامعات، بل يقترب أكثر من أهداف مراكز التدريب، فإن دعم قدرات الطلبة التي تزيد من قابلية التوظيف تبقى وظيفة من وظائف الجامعة الأساسية. وفي كثير من الحالات، لم تتمكن الجامعات في الدول العربية من أداء الأدوار المنوطة بها في مجال تنمية المعارف وتوفير المهارات الأساسية للاستجابة إلى الحاجيات المستجدة

لأسواق العمل من مهارات وتخصصات. كما أنها لم تسهم بالقدر الكافي في تقديم البحوث العلمية المرتبطة باحتياجات الاقتصاد مما يعمق الانفصام بين الجامعة ومحيطها الخارجي لا سيما في الإنتاج والتشغيل.

وبالتوازي مع غياب أجهزة رقابة وضمان جودة المخرجات التعليمية وتنفيذ معايير الجودة الدولية على مستوى وزارات التربية والتعليم العالي، قل ما توجد مؤسسات من داخل الجامعة ومن القطاع الخاص والمجتمع المدني تقوم بهذا الدور. وحتى إن وجدت هكذا مؤسسات فإنها تفتقد في الغالب إلى الإستقلالية عن السلطات السياسية مما يحد من فعاليتها أو حتى مصداقيتها كأجهزة لتقويم المنظومة التعليمية ومخرجاتها، ولا توجد في الدول العربية، إلا نادراً، جامعات تتابع خريجها بعد حصولهم على الشهادات لمعرفة مصيرهم المهني وإذا ما كانوا قد تمكنوا من الحصول على فرص عمل مناسبة. وتشير بعض المؤشرات حول المتخرجين من الجامعات الأردنية أن حوالي 92% من الطلبة لا يتم متابعتهم بعد التخرج، وتبلغ تلك النسبة في مصر حوالي 99%. كما لا تساهم الجامعات بحكم انفصامها عن الدورة الإنتاجية وعالم الأعمال في مساعدة الطلاب على تكوين علاقات مع الشركات والمؤسسات الأخرى في الاقتصاد لتسهيل عمليات إدماجهم في سوق العمل، أسوة بما يتم في دول أخرى مثل اليابان وألمانيا.

(و) غياب مهارات القدرة على المنافسة:

من القضايا التعليمية الهامة الأخرى المتعلقة بآفاق التشغيل عدم اكتساب الطلاب للمعارف والمهارات اللازمة للعمل. يرتبط هذا العامل بنظام الحوافز في الاقتصاد، حيث ساهمت الإشارات الخاطئة من حيث ارتفاع مستوى الأجور في القطاع العام ووجود ميزات عينية أخرى بالمقارنة مع التوظيف في القطاع الخاص، في تفضيل المتخرجين العمل في القطاع العام، مما أدى إلى ظاهرة السعي المفرط للحصول على شهادات أعلى استجابة لاحتياجات التوظيف وليس سبباً للمعرفة واكتساب المهارات، وأبرز هذا الوضع نوعاً من التوازن حيث تلبى الدولة حاجياتها من اليد العاملة، والجامعات تحقق أهدافاً كمية من حيث ارتفاع عدد المتخرجين والطلبة يحققون هدفهم للعمل في القطاع العام. وأدى كل ذلك إلى عدم تنمية المهارات المطلوبة في القطاع الخاص مثل الابتكار، والمبادرة، والإبداع والقدرة على حل المشاكل، وعدم توافر الاختصاصات التي تحتاجها أسواق العمل.

وفي نفس السياق، يُفيد مؤشر اقتصاد المعرفة الذي ينشره البنك الدولي والذي يقيس مدى توفر المناخ الملائم لاستخدام المعرفة بشكل فعال لأغراض التنمية الاقتصادية من حيث الحوافز الاقتصادية والنظام المؤسسي والتعليم والتنمية البشرية ونظام الإبداع وتقنيات المعلومات والاتصالات، بأن الدول العربية كمجموعة تحتل المرتبة السادسة بين مناطق العالم الثمانية التي تم دراستها. واحتلت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية متبوعة

بكل من الأردن وتونس ولبنان صدارة ترتيب الدول العربية في عام 2012 من حيث استخدام المعرفة من أجل التنمية، بينما تحتل بقية الدول مراتب متدنية نسبياً بين 96 في الجزائر و139 في جيبوتي، الجدول رقم (9). ويلاحظ تراجع عدد من الدول العربية بين عامي 2000 و2012 في ترتيب مؤشر اقتصاد المعرفة، وبخاصة الكويت والأردن التي تراجع ترتيب كل منهما 18 مرتبة، بينما تحسنت ترتيب السعودية وعمان، والجزائر بعدد 26، و18، و14 مرتبة، على التوالي.

الجدول رقم (9)
مؤشر اقتصاد المعرفة الصادر عن البنك الدولي (2012-2000)
المصدر: التقرير الاقتصادي الموحد، 2015.

الدولة	المرتبة (2012)	قيمة المؤشر من (10)	المرتبة (2000)	التغيير (+) تحسن (-) تراجع 2012-2000
السويد	1	9.43	1	0
فنلندا	2	9.33	8	6
الدنمارك	3	9.16	3	0
هولندا	4	9.11	2	-2
النرويج	5	9.11	7	2
الامارات	42	6.94	48	6
البحرين	43	6.9	41	-2
عُمان	47	6.14	65	18
السعودية	50	5.96	76	26
قطر	54	5.84	49	-5
الكويت	64	5.33	46	-18
الأردن	75	4.95	57	-18
تونس	80	4.56	89	9
لبنان	81	4.56	68	-13
الجزائر	96	3.79	110	14
مصر	97	3.78	88	-9
المغرب	102	3.61	92	-10
سوريا	112	2.77	111	-1
اليمن	122	1.92	128	6
موريتانيا	134	1.65	123	-11
السودان	138	1.46	139	1
جيبوتي	139	1.34	136	-3

رابعاً- خاتمة "تحو سياسات خاصة لرفع كفاءة سوق العمل العربي":

لقد تبين من التحليل السابق أن سوق العمل في العالم العربي يعاني من العديد من الاختلالات التي أثرت بشكل سلبي على مستوى كفاءته وعلى مستوى النمو الاقتصادي المستدام، ويتجلى ذلك الأثر السلبي في ارتفاع مشكلة البطالة وتزايد أهمية القطاع غير الرسمي واتساع نطاق الأنشطة ضعيفة الإنتاجية ومنخفضة الأجر. ولا شك أن أحد أهم متطلبات استدامة النمو الاقتصادي في العالم العربي خلال الفترة المقبلة هو رفع كفاءة سوق العمل ومعالجة الاختلالات الهيكلية التي يعاني منها هذا السوق، بما يضمن قيامه بوظيفتيه الأساسيتين؛ التخصيصية والتنموية، بكفاءة. ويمكن تقسيم متطلبات رفع كفاءة سوق العمل خلال الفترة القادمة إلى ثلاثة أقسام رئيسية: يتعلق الأول بالإطار المؤسسي والتنظيمي للسوق، والثاني بسياسات الانتاج والاستثمار، بينما يركز الثالث على سياسات التعليم والتدريب وتحسين الإنتاجية.

ففيما يتعلق بالإطار المؤسسي والتنظيمي لسوق العمل، فإن الأمر يتطلب أولاً مراجعة شاملة لجميع القوانين والتشريعات المنظمة لسوق العمل، والإسراع بتعديل هذه القوانين بما يتناسب مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة، ومع مواثيق العمل الدولية، وبما يتجنب السلبيات التي أظهرها التطبيق العملي لهذه القوانين خلال الفترة الماضية. ويتطلب الأمر معالجة شاملة ومتكاملة للسلبيات التي تعاني منها هذه القوانين، وليس مجرد معالجة جزئية لواحد أو أكثر من هذه السلبيات على النحو المطروح

حالياً في المشروعات المتعلقة بقوانين الوظيفة العامة والتأمينات الاجتماعية والمعاشات. ولعل الوقت قد حان لطرح قوانين عمل يطبق عليها معايير شفافة وعادلة على الجميع دون تفرقة على أساس قطاع أو نشاط، ويحقق التوازن المطلوب بين حقوق العمال وأصحاب العمل، ويوفر بيئة صالحة للعمل اللائق، ويصلح من الخلل الحالي في هيكل الأجور، ويربط بين الأجر والانتاجية، ويعتمد مبدأ الثواب والعقاب، ويقضي على كل أشكال الفساد والمجاملة والمحسوبية، ويؤكد على "الكفاءة" كمعيار وحيد للحصول على وظيفة وللتقدم أثناء العمل. ليس ذلك فحسب، بل يجب أن تتضمن هذه القوانين ولوائحها التنفيذية من الآليات ما يضمن التزام جميع الأطراف -دون تمييز- بنصوص القانون، ويفرض عقوبات رادعة على كل من يخالف بنوده سواء من أصحاب العمل أو من العمال.

ويستلزم إصلاح الإطار المؤسسي والتنظيمي لسوق العمل أيضاً تقوية اتحادات العمال والنقابات العمالية وضمان استقلاليتها التامة، وهو ما سيكون من شأنه تدعيم القدرة التفاوضية الجماعية لممثلي العمال، جنباً إلى جنب مع منظمات قوية لأصحاب الأعمال، الأمر الذي سيؤدي في النهاية إلى وضع إطار مؤسسي ملائم للتفاوض المتكافئ والوصول إلى صيغ توافقية في القضايا محل الخلاف مثل مستويات الأجور وبيئة العمل والحد الأدنى للأجور... وغيرها. وفي هذا الإطار، فإن الأمر يتطلب أيضاً مراجعة دور المؤسسات القائمة على مسألة الأجور، وتقييم أداءها خلال السنوات السابقة، بما يضمن تعزيز دور تلك المؤسسات خلال المرحلة القادمة كواحد

من أهم الآليات لتنظيم علاقات العمل -خاصةً ما يتعلّق منها بالأجور- بين العمال وأصحاب العمل. فلا شك أن إيجاد آليات تتسم بالعدالة والكفاءة لفض المنازعات بين الأطراف المعنية سيكون له مردود إيجابي كبير على كفاءة أداء سوق العمل، خاصةً وأن تسوية المنازعات حالياً -سواء الفردية أو الجماعية- تمر بمراحل متعددة وتستغرق وقتاً طويلاً نسبياً ويتعدد الطعن فيها.

ومن المتطلّبات الأساسية لدعم الإطار المؤسسي والتنظيمي لسوق العمل في الفترة القادمة أيضاً ضرورة توفير قواعد بيانات متطورة ومتكاملة ومدققة عن جانبي العرض والطلب في سوق العمل، بحيث يتم إتاحة هذه البيانات بشفافية لجميع المتعاملين في هذا السوق. فعلى الرغم من التقدّم الملموس في جودة إحصاءات سوق العمل ومستوى إتاحتها خلال السنوات الأخيرة، إلا أنها مازالت تعاني من العديد من أوجه القصور وعدم الاتساق، وهي تحتاج- في تقديرنا- إلى مزيد من التنسيق وتوحيد الجهود مع الجهات المختلفة، بالإضافة إلى التوعية المجتمعية بأهمية مثل هذه المبادرات الجادة التي يمكن إذا تم تطويرها وأحسن استغلالها أن توفر قواعد البيانات المتكاملة التي يتم على أساسها اتخاذ القرارات الرشيدة سواء من قبل الأسر أو العاملين أو المسؤولين التنفيذيين في الحكومة ومنظمات الأعمال. كذلك فإن مكاتب العمل التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة والمنتشرة في مختلف أنحاء الدول العربية يجب أن يكون لها أيضاً دور أكثر فعالية في هذا المجال خلال الفترة القادمة، وهو ما يستلزم تطويرها وتشجيع تأسيس وكالات توظيف خاصة، يتم ربطها بشبكة المعلومات الموحدة لسوق العمل.

كما أن ضمان توفير ظروف العمل اللائق ومكافحة كافة أشكال التمييز في سوق العمل وإيجاد الآليات "العملية" المناسبة لجذب العاملين في القطاع غير الرسمي للانضمام إلى القطاع الرسمي، تعد جميعها من المتطلبات الأساسية لتحسين الإطار المؤسسي والتنظيمي لسوق العمل. ويمكن في هذا الصدد التأكيد على ضرورة مكافحة كافة أشكال العمل غير المقبول، مثل عمالة الأطفال، والعمل على تقنين أوضاع العاملين في القطاع غير المنظم، من خلال قانون يتيح علاقات تعاقدية مرنة ونظم تأمينية متعددة تتناسب مع الدخل، بالإضافة إلى توسيع تغطية الحماية الاجتماعية فيما يتعلق بمعاشات التقاعد وتأمين البطالة، ولاسيما في أوقات الأزمات وضمن التمويل المستدام والعاقل للضمان الاجتماعي.

أما فيما يتعلق بسياسات الانتاج والاستثمار، فإن نقطة البدء الأساسية هي تبني استراتيجية جديدة ومتكاملة للنمو الاحتوائي *inclusive growth* تتضمن سياسات وآليات واضحة ومحددة للتشغيل وتوفير فرص العمل المنتجة، كما تتضمن أيضاً تحديداً دقيقاً لدور شركاء التنمية - خاصة الحكومة والقطاع الخاص - في هذا المجال، بحيث تتكامل الأدوار ويلتزم الجميع بالقيام بالدور المنوط به في هذه الاستراتيجية، على أن تكون هناك خطط بديلة دائماً للحكومة لمواجهة أي قصور أو تقصير من القطاع الخاص باعتباره المشغل الأساسي للعمالة في الاقتصاد العربي. فالنمو الاقتصادي المستدام يتطلب بالضرورة الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة - وفي مقدمتها الموارد البشرية - من

خلال برامج إنتاج واستثمار محفزة للعمل المنتج والتشغيل الكامل لقوة العمل. وهنا يجب التأكيد على ضرورة إعادة النظر في نمط الاستثمار الحالي وإعادة توجيه الموارد النادرة إلى القطاعات والأنشطة كثيفة التشغيل وبالتالي لأبد من زيادة النصيب النسبي للاستثمار في قطاعات الزراعة والصناعات التحويلية كثيفة استخدام العمل، وتحقيق التوازن المطلوب في توجيه الاستثمارات بين الصادرات التقليدية كثيفة العمل والصادرات الجديدة غير التقليدية في القطاعات السلعية والخدمية.

والحقيقة أن إعادة تخصيص الاستثمارات لصالح القطاعات الإنتاجية كثيفة العمل يستدعي تدخلاً حاسماً من قبل الدولة لتحفيز وتوجيه القطاع الخاص (المستثمر الرئيسي حالياً) للاستثمار في هذه القطاعات من خلال أدوات السياسة المالية والنقدية والتجارية، وغيرها من السياسات العامة المتاحة لديها. وكما تبين من التحليل السابق، فإن النساء والشباب هما أكثر الفئات تضرراً من الأوضاع الحالية لسوق العمل في الدول العربية، وهو ما يستدعي إيلاء اهتمام خاص لهتين الفئتين في أي استراتيجية للتشغيل والنمو الاحتوائي، والنظر في إعطاء حوافز إضافية - مالية ونقدية- للقطاع الخاص لتشغيل وتدريب النساء وحديثي التخرج. ولعل من المتطلبات الهامة لأي استراتيجية للنمو الاحتوائي أيضاً إدماج معالجة أكثر شمولاً للمحور الخاص بدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، باعتبارها أحد الآليات الرئيسية التي تركز عليها الدولة في

استيعاب الشباب والداخلين الجدد في سوق العمل. ويتطلب ذلك بالضرورة مراجعة القوانين والتشريعات المنظمة لهذه المشروعات بما يضمن تلافي السلبيات التي تعاني منها هذه القوانين، بالإضافة إلى تقييم دور الصناديق الاجتماعية للتنمية خلال العقدين الأخيرين بشكل موضوعي يساعد على تحسين أداءه خلال ربع القرن القادم، وإيجاد آليات تمويل منتظمة وعالية الكفاءة وذات شروط ميسرة لدعم هذه المشروعات بما يتناسب مع طبيعتها وظروف القائمين عليها، علاوة على الاستمرار في الجهود الرامية لدعم ربط هذه المشروعات بمشروعات أكبر للاستفادة من إمكانياتها مع إعطاء الحوافز اللازمة للإسراع بهذه الجهود.

أما النوع الثالث من السياسات اللازمة لرفع كفاءة أداء سوق العمل، ومن ثم تحقيق متطلبات النمو الاقتصادي المستدام، فهي المتعلقة بسياسات التعليم والتدريب وتحسين إنتاجية العمل. فمن المؤكد أن الحرمان من حق الحصول على فرصة تعليم "جيد المستوى" هو الحلقة الأولى من الدائرة المفرغة لضعف الانتاجية وانخفاض الأجور ومعدلات النمو الاقتصادي والفقر بمفهومه المادي والبشري. كذلك فإن إصلاح وتطوير منظومة التدريب والتأهيل الفني والمهني هي الحل السريع والفعال لمشكلة نقص المهارات وعدم ملائمتها لاحتياجات سوق العمل.

المراجع

- التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع للعام 2013-2014، منظمة اليونسكو.
- التقرير العالمي حول "التعليم والتعلم للعام 2015، منظمة اليونسكو.
- التقرير الإقليمي التوليقي حول "التقييمات الوطنية للعام 2015 بشأن التعليم للجميع"، اليونسكو، المكتب الإقليمي للتعليم في الدول العربية، بيروت، يناير 2015.
- التقرير الإقليمي للتعليم للجميع، البنك الدولي، 2014.
- تقرير التنمية البشرية "المضي في التقدم: بناء المنعة لدرء المخاطر للعام 2014، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- تقرير التنمية للدول العربية، الإصدار الأول، المعهد العربي للتخطيط، 2014.
- تقرير التنمية للدول العربية، الإصدار الثاني، المعهد العربي للتخطيط، 2016.
- التقرير الاقتصادي العربي الموحد، "جامعة الدول العربية، صندوق النقد العربي، الصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية"، 2015.
- بلقاسم العباس، تحليل البطالة، سلسلة جسر التنمية، العدد 58، ديسمبر 2006.
- جامعة الدول العربية، تقرير الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية: منظور شبابي، القاهرة، 2007.
- فيصل المناور، المخاطر الاجتماعية، سلسلة جسر التنمية، العدد 124، مايو 2015.

- فيصل المناور، "المخاطر الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي"، سلسلة الدراسات الاجتماعية، العدد 99، المكتب التنفيذي لمجلس الوزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي، المنامة، مايو 2015.
- وليد عبد مولاة، التخطيط الاستراتيجي للتنمية، سلسلة جسر التنمية، العدد 114، يناير 2012.
- وليد عبد مولاة، بطالة الشباب، سلسلة جسر التنمية، العدد 87، نوفمبر 2009.
- حسين الطلافحة، سجل التطورات المؤسسية في الدول العربية، سلسلة دراسات التنموية، العدد 56، مارس 2013.
- بلقاسم العباس ووشاح رزاق، رأس المال البشري والنمو في الدول العربية، سلسلة دراسات التنموية، العدد 43، يناير 2011.
- محمد وديع، العولمة والبطالة: تحديات التنمية البشرية، سلسلة دراسات التنموية، العدد 23، يناير 2007.
- محمد وديع، مشاكل التعليم وآثرها على سوق العمل، سلسلة دراسات التنموية، العدد 7، يناير 2002.

الورقة الثانية

تنظيم

علاقات العمل والحماية الاجتماعية للعمال في الأنماط الجديدة للعمل

الأستاذ محمد كشو

خبير معايير وعلاقات العمل

عضو لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية

مقدمة:

الأنماط الجديدة للعمل - تعريفها وحاجتها للحماية الاجتماعية:

كان للتحويلات العميقة التي عرفها عالم العمل في السنوات الأخيرة وبالأخص في العشريتين الماضيتين، تأثيرات واضحة على علاقات العمل، لعل من أبرزها الانتشار الواسع لما يسمى بـ "الأنماط الجديدة للعمل". فقد تعددت هذه الأنماط واتسع مجال استعمالها إلى درجة أصبحت تهدد استقرار العمل وتثير قلق وانشغال العمال ونقاباتهم والمنظمات الدولية والاقليمية المهمة بالحماية الاجتماعية للعمال والساعية لتحقيق العمل اللائق للجميع وفي مقدمتها منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية.

فما هي هذه الأنماط ولماذا انتشرت سريعاً وكيف التعامل معها للتوفيق بين دعم مساهمتها في تنمية التشغيل وتأمين الحماية الاجتماعية للعاملين فيها وهي التي من أجلها سنت تشريعات العمل وصدرت معايير العمل الدولية والعربية.

1- تعريف الأنماط الجديدة للعمل:

أ- أشكال عمل "جديدة":

هناك العديد من أشكال العمل أو التشغيل تدرج تحت تسمية "الأنماط الجديدة للعمل" ونذكر من أهمها وأكثرها تداولاً في

أسواق العمل: العمل المؤقت والعمل بعقود محددة المدة، العمل بعض الوقت أو لوقت جزئي، العمل من الباطن أو بالمناولة، العمل عن بعد والعمل في المنزل.

والحقيقة أنّ غالبية هذه الأشكال من العمل ليست "جديدة" بالمعنى الكامل وهو ما دعا الكثيرين لتصويب هذا المصطلح وتوسيعه كالقول "أنماط جديدة ومتجددة" أو " أنماط حديثة ومستحدثة". جلّ هذه الأنماط متواجدة منذ قديم الزمان ولكنّ الجديد هو التوسع الكبير في استعمالها وتعدد صيغ هذا الاستعمال.

ونذكر على سبيل المثال عقد العمل لمدة محددة أو معيّنة فهو وارد في تشريعات العمل منذ نشأتها والتي في معظمها تصنف عقود العمل إلى صنفين: عقد لمدة غير محددة وعقد لمدة محددة. ولكن في السنوات الأخيرة توسع استخدام عقد العمل محدد المدة بشكل كبير حتى في الدول ذات المستوى العالي من الحماية الاجتماعية إلى درجة أنه انقلبت الصورة السائدة سابقاً في إقامة علاقات العمل ليصبح العقد محدد المدة في العديد من المنشآت والقطاعات هو القاعدة والعقد غير محدد المدة هو الاستثناء.

العمل عن بعد هو الأول الذي يتبادر للذهن عند الحديث عن أنماط جديدة للعمل ولكنّ هذا النوع من العمل ليس كله جديداً. فالعمل في المنزل أو من المنزل - وهو أحد أشكال العمل عن بعد - متداول منذ عهد بعيد ولكنّ الجديد فعلاً هو العمل عن بعد باستعمال وسائل الاتصال الحديثة وبالأخص الانترنت والحاسوب والهاتف الجوال.

فالتطور المذهل للتكنولوجيا عموماً ولتكنولوجيات الاتصال والمعلومات بشكل خاص أدخل تغييراً جذرياً على النمط المجتمعي كله وعلى الاقتصاد الذي صار يسمى "اقتصاد المعرفة" أو "الاقتصاد الرقمي". وشهدت علاقات العمل تحولاً كبيراً بمفعول الوسائل الحديثة للاتصال والمعلومات فبعد أن كان العمل مؤسساً على التواجد الفعلي للعامل على أرضية المنشأة للتمكن من مراقبته ومتابعة عمله وتقييم مهاراته صار بالإمكان في الكثير من الأعمال إنجازها بعيداً عن مكان عمل المنشأة.

ورغم التطور الهائل لوسائل الاتصال والمعلومات فهي تعتبر نسبياً حديثة العهد ذلك أن إطلاق شبكة الانترنت لاستخدام الجميع يعود إلى 25 سنة فقط حيث أن الاتصال بالانترنت لعموم الناس أتيح لأول مرة في العالم يوم 6 أوت 1991 تحت تسمية WWW (World Wide Web).

ونشير هنا إلى ضرورة توضيح بعض المصطلحات في اللغة العربية لتجنب الخلط بينها ونذكر بالأخص:

"العمل عن بعد": هذا المصطلح له مفهوم واسع وآخر ضيق. فبمفهومه الواسع يعني العمل عن بعد أي عمل يؤديه العامل من منزله أو من أية أماكن أخرى يختارها خلاف مكان عمل المنشأة. ويكون مقابله باللغتين الفرنسية والانجليزية: *travail à distance* / *remote working*

أما بمفهومه الضيق المقصود بالعمل عن بعد العمل الذي ينجز خارج مكان عمل المنشأة وذلك باستعمال وسائل الاتصال الحديثة ويكون مقابله باللغتين الفرنسية والانجليزية: *Télétravail/ Teleworking* العمل في المنزل أو من المنزل: عادة ما يستعمل مصطلح "العمل في المنزل" ويفضل استعمال "العمل من المنزل" لتجنب الخلط مع "العمل المنزلي" (عمل خدم المنازل أو العمالة المنزلية). ونجد في اللغتين الفرنسية والانجليزية فصلاً واضحاً بين المفهومين:

Travail à domicile/ travail domestique

Home work / domestic work

ونشير إلى أنّ منظمة العمل الدوليّة قد اعتمدت معايير عمل بشأن العمل في المنزل (الاتفاقية رقم 177 والتوصية رقم 184) ومعايير أخرى بشأن العمل المنزلي (الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201).

ب- أشكال عمل "غير تقليدية أو غير نمطية":

كما هو معلوم ظهرت التشريعات العمالية أساساً لحماية العامل من الاستغلال وتحسين ظروف العمل. ولبلوغ هذه الغاية، وضعت صورة نموذجية أو تقليدية لعلاقة العمل تقوم على ثلاث عناصر أساسية:

- * أداء العمل في مكان عمل المنشأة.
- * أداء العمل كامل الوقت.
- * استمرار عقد العمل لمدة غير معيّنة (باستثناء الأعمال التي بطبيعتها تكون محددة المدة).

أنماط العمل الداخلة في مصطلح "الأنماط الجديدة للعمل" كلها تخرج عن هذا النموذج أو النمط في تحديد علاقة العمل سواء من خلال العنصر الأول (العمل عن بعد يكون خارج مكان عمل المنشأة) أو العنصر الثاني (العمل لوقت جزئي يكون لفترة تقل عن المدة الاعتيادية للعمل في المنشأة) أو العنصر الثالث (عقد العمل محدد المدة وبقيّة أشكال العمل المؤقت) أو لأكثر من عنصر (العمل بعض الوقت يمكن أن يكون لمدة غير محددة أو لمدة محددة).

لذلك تسمى هذه الأنماط أيضاً: "أشكال غير تقليدية أو غير نمطية للعمل" وهذه التسمية أصح من سابقتها (أنماط جديدة للعمل) وهي الأكثر تداولاً في إصدارات مكتب العمل الدولي ومقابلها باللغتين الفرنسية والانجليزية:
Formes atypiques de travail / atypical forms of work

2- الحاجة للحماية الاجتماعية:

الأشكال الجديدة أو غير التقليدية للعمل تساهم بشكل كبير ومنتزاد في التشغيل وتوفر العديد من فرص العمل وهي تستجيب لرغبة أصحاب العمل في مرونة التشغيل والتقليل من كلفة المنتج أو الخدمة. ويستند أصحاب العمل في موقفهم هذا إلى عدة عوامل

كانت وراء التحولات والمتغيرات التي يشهدها الاقتصاد العالمي والتي تنعكس بالضرورة على التشغيل وعلى تنظيم علاقات العمل.

ومنها نذكر بالخصوص:

- عولمة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية وخاصة بعد إنشاء المنظمة العالمية للتجارة (1 جانفي 1995): أفضت إلى منافسة شرسة في الأسواق تستوجب إكساب المنشأة المزيد من النجاحة والتقليل من التكاليف.

- الأزمات والمتغيرات الاقتصادية المتتالية: أدت إلى غلق العديد من المنشآت وإضفاء علاقات العمل طابع عدم الاستقرار للعمال ولأصحاب العمل أيضاً.

- تغيير تركيبة الاقتصاد وتنامي قطاع الخدمات على حساب القطاع الصناعي المعروف بتشغيليته المرتفعة وب حاجته للعمالة القارّة.

- التطورات السريعة والمذهلة للتكنولوجيا عموماً ولتكنولوجيات الاتصال والمعلومات أدت إلى تيسير العمل عن بعد وإلى تراجع التجمعات العمالية الكبيرة التي ميّزت عصر الصناعة.

وإذا كانت أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية تساهم بقدر كبير في التشغيل وتستجيب لحاجيات أصحاب العمل وكذلك لبعض الفئات من العمال أو الباحثين عن عمل (وخاصة العمل عن بعد، والعمل بعض الوقت) فإنها في المقابل لا تضمن الحماية الكافية للعمال ولا تلبى رغبتهم في العمل الكريم اللائق وهو ما يجعل النقابات تطلق عليها تسمية "الأشكال الهشة للتشغيل".

واعتباراً لدورها في التشغيل وفي غياب فرص العمل القار والتقليدي بأعداد كافية فإنّ النقابات تقبل بهذه الأنماط ولكن تحرص في المقابل على توسيع مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين فيها.

ونلاحظ أنّ معايير العمل الدولية والعربية قد ذهبت في هذا الاتجاه الساعي إلى التوفيق بين الحق في التشغيل والحاجة للحماية.

فبالنسبة للقطاع غير المنظم تدعو معايير العمل العربية والدولية إلى تسهيل الانتقال إلى القطاع المنظم (توصية العمل العربية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم وتوصية العمل الدولية رقم 204 لسنة 2015 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم).

أما بالنسبة لأنماط العمل الجديدة فإنّ معايير العمل الدولية والعربية تقبل بها مع السعي إلى شمولها بالحماية من خلال تطبيق المعايير ذات الصبغة العامة على العاملين فيها من ناحية ومن خلال اعتماد معايير

خاصة تراعي خصوصيات هذه الأشكال من العمل من ناحية أخرى وتهدف إلى ترشيد اللجوء إليها وتطويرها لخدمة العمل اللائق.

وقد بذلت منظمة العمل الدولية جهداً كبيراً في السنوات الأخيرة لتنظيم هذه الأنماط الخاصة من العمل وأصدرت في الغرض العديد من الاتفاقيات والتوصيات شملت أغلب هذه الأنماط ونذكر بالخصوص:

العمل بعض الوقت (1994)، العمل في المنزل (1996)، وكالات التشغيل الخاصة (1997)، وذلك إضافة إلى الاقتصاد غير المنظم (2015) وإنهاء الاستخدام (1982) والعمال المنزليين (2011). كما أنّ منظمة العمل الدولية سعت إلى اعتماد معايير خاصة بالعمل من الباطن أو بالمناولة وتمت مناقشة الموضوع في الدورتين 85 و 86 لمؤتمر العمل الدولي (سنتي 1997 و 1998) ولكنّ سعيها هذا لم يتحقق بسبب الاختلاف الكبير في وجهات نظر المؤتمرين حتى حول مفهوم المناولة ذاته. وبعد هذا الفشل وللتخفيف منه اعتمدت المنظمة سنة 2006 أداة حول علاقة العمل (التوصية رقم 198).

أما معايير العمل العربية فلا تتضمن تنظيمياً لهذه الأنماط من العمل (باستثناء عقد العمل محدد المدة)، وهو أمر طبيعي نظراً لجدة أو تجدد تلك الأنماط ولتوقف النشاط المعياري للمنظمة فترة طويلة كامل العقدين الأخيرين تقريباً وبالتحديد منذ سنة 1998 لحد الآن إذا ما استثنينا طبعاً التوصية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم.

وسنسى في هذه الورقة إلى التعرف على أشكال الحماية الممكنة للعاملين في أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية وبالأخص ثلاثة منها (عقد العمل محدد المدة، العمل بعض الوقت، العمل عن بعد) وعلى مستوى هذه الحماية في معايير العمل الدولية والعربية وكذلك في قوانين العمل العربية من خلال دراسة مقارنة لهذه القوانين. ونختتم الورقة بجملة من التوصيات.

1- العمل المؤقت: عقد العمل محدد المدة:

1-1 معايير العمل العربية:

أ- الاتفاقيتين رقم 1 ورقم 6 بشأن مستويات العمل

وردت أحكام تنظم اللجوء إلى عقد العمل الفردي بكل من الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل والاتفاقية المعدلة لها رقم 6 لعام 1976 وقد جاءت في 5 مواد (المواد من 20 إلى 24 في الاتفاقيتين) وبنفس الصياغة تقريباً (تعديلات شكلية طفيفة).

وتتمثل أهم المبادئ التي تضمنتها هذه الأحكام في ما يلي:

- * جواز إبرام عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة (المادة 23).
- * يراعى بقدر الإمكان تحرير عقد العمل كتابة، وللعامل الحق في اللجوء إلى كافة طرق الإثبات (المادة 20).
- * يجب أن تتمشى شروط عقد العمل مع الأحكام التي تنص عليها القوانين والتي يجب أن تهدف إلى الحماية الكافية للعمال (المادة 21).
- * إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة (المادة 23).
- * يحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لمدة العقد التي يمكن النص عليها صراحة أو ضمناً.

وتجدر الإشارة إلى أنّ 9 دول قد صادقت على الاتفاقية رقم 1 منها 4 دول صادقت أيضاً على الاتفاقية رقم 6 وهي: السودان، سوريا، فلسطين ومصر وذلك إضافة إلى الأردن، العراق، لبنان، ليبيا والمغرب.

ب- الاتفاقية رقم 12 بشأن العمال الزراعيين:

بالنظر لطبيعة العمل الخاصة في القطاع الزراعي، تضمنت الاتفاقية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين أحكاماً خاصة عن كيفية إبرام عقود العمل.

وتتمثل أهم المبادئ التي جاءت في الاتفاقية بهذا الشأن في ما يلي:

* تشغيل العمال الزراعيين يتم عن طريق التعاقد المباشر مع أصحاب العمل أو مكاتب التشغيل الحكومية أو الهيئات الحكومية، ويمنع التشغيل عن طريق مورد أو مقاول عمال (المادة 4).

* عقود العمل تبرم لمدة غير محددة ويجوز إبرامها لمدة معينة أو لموسم معين ويحدّد تشريع كل دولة حقوق العامل في مثل هذه الحالات (المادة 7).

* للعامل الزراعي أن يثبت العلاقة التعاقدية بكافة طرق الإثبات (المادة 8).

* وقد صادقت 3 دول فقط على هذه الاتفاقية وهي: العراق، فلسطين ومصر.

2-1 معايير العمل الدولية:

ليس هناك اتفاقية عمل دولية خاصة بعقد العمل محدد المدة أو بعقود العمل بشكل عام غير أنّ الاتفاقية رقم 158 لسنة 1982 بشأن التسريح (أو إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل) والتوصية المكملة لها رقم 166 تضمنتا أحكاماً حمائية للعاملين بعقود عمل محددة المدة.

الاتفاقية رقم 158 أجازت للدول الأعضاء استثناء بعض فئات العمال من انطباق كل أحكامها أو بعضها ومن هذه الفئات ذكرت العاملين بعقود عمل محددة المدة والعمال العرضيين (المادة 2- الفقرة 2- (أ) - (ج)).

ولكنها في المقابل نصت (بالفقرة 3 من نفس المادة 2) على ضرورة توفير ضمانات كافية ضد اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة يكون الغرض منها تجنب الحماية الناشئة من هذه الاتفاقية. وذكرت التوصية رقم 166 المكملة للاتفاقية (في بندها 3- الفقرة 2) أمثلة لهذه الضمانات يجوز التنصيص على واحدة منها أو أكثر في القوانين الوطنية وهي:

(أ) اقتصار اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة على الحالات التي يتعذر فيها الاستخدام لمدة غير محددة بسبب طبيعة العمل المطلوب إنجازه أو بسبب الظروف التي يجب إنجاز هذا العمل فيها أو لأسباب تتعلق بمصلحة العامل.

(ب) اعتبار العقود محددة المدة المبرمة في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) بمثابة عقود عمل غير محددة المدة.

(ج) اعتبار العقود محددة المدة، حينما تجدد مرة أو عدة مرات في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) بمثابة عقود عمل غير محددة المدة.

هذا وتجدر الملاحظة أنّ الضمانات والشروط الحمائية من التسريح (أو الفصل عن العمل أو إنهاء الاستخدام) التي جاءت في هذه الاتفاقية وفي جلّ قوانين العمل (بدرجات متفاوتة) لفائدة العاملين بعقود عمل غير محددة المدة (أي العمال القاريين) تأتي في طليعة الأسباب وراء تفضيل أصحاب العمل لعقد العمل محدد المدة وفي استعماله بشكل واسع وبصيغ مختلفة حتى في مواطن العمل القارة مستنديين في موقفهم على حجّتين أساسيتين: الأولى حاجة المنشأة إلى مرونة كافية في استخدام الموارد البشرية لمواجهة الأزمات والمتغيرات الاقتصادية، والثانية الضغط على كلفة المنتج أو الخدمة لمجابهة المنافسة الشرسة في الأسواق الخارجية والداخلية.

الاتفاقية رقم 158 حظيت لحدّ الآن بتصديق 36 دولة فقط (من مجموع 186 دولة عضو بمنظمة العمل الدولية) من بينها دولتان عربيتان: المغرب واليمن.

3-1 قوانين العمل العربية:

أ- الاستخدام المكثف لعقود العمل محدّدة المدّة:

يعتبر عقد العمل محدد المدة أكثر أنماط العمل انتشاراً في المنطقة العربية لعدة أسباب منها ما هو مشترك بين أصحاب العمل في كافة دول العالم (البحث عن مرونة التشغيل والتخفيض من كلفة المنتج أو الخدمة) ومنها ما هو خاص بمنطقتنا - ونذكر في ما يلي أهم الأسباب الخاصة:

- طبيعة الاقتصاديات العربية: فهي تقوم أساساً على الزراعة والخدمات والاقتصاد غير المنظم وهذه القطاعات تعتمد بكثافة على العمل المؤقت خلافاً لقطاع الصناعة الذي يشغل عادةً عمالاً قارين.

- استخدام مكثف للعمالة الوافدة في العديد من الدول العربية (دول الخليج العربية وتضاف لها الأردن، لبنان، ليبيا) ويبلغ تشغيل الأجانب نسباً مرتفعة جداً في بعض الدول مثل قطر والإمارات (أكثر من 90% من العمالة في القطاع الخاص).

وتعتبر العمالة الوافدة عمالة مؤقتة ويتم استخدامها بمقتضى عقود عمل محددة المدة حتى وإن كانت هناك حاجة لتجديدها أو لإدامتها وقد نصت على ذلك العديد من قوانين العمل

العربية ونذكر على سبيل المثال نظام العمل السعودي (المادة 37): "عقد عمل غير السعوديين يكون مكتوباً ومحدد المدة".

كما أنّ العاملين في المناطق الاقتصادية الحرة وإن كانوا من المواطنين يقع استخدامهم بعقود عمل محددة المدة وفقاً للقوانين الخاصة بهذه المناطق نظراً للطبيعة المؤقتة للمنشآت المتواجدة بتلك المناطق.

ونذكر على سبيل المثال القانون التونسي عدد 81 المؤرخ في 3 أوت 1992 المتعلق بالمناطق الاقتصادية الحرة الذي اقتضى في فصله 23 أن عقود الشغل في هذه المناطق تعتبر عقوداً مبرمة لأجل معين مهما كان شكلها أو مدتها أو صيغ تنفيذها.

- ضعف علاقات العمل الجماعية وغياب المفاوضة الجماعية وعقود العمل الجماعية في أغلب الدول العربية.

- غياب أو قلة القيود على إبرام عقود العمل محددة المدة في العديد من قوانين العمل العربية.

ب- تعاريف العمل المؤقت:

كل قوانين العمل العربية تتناول عقد العمل الفردي بشكل عام وتتضمن أحكاماً خاصة بالعقد محدد المدة حيث تنص جميعها على أنّ عقد العمل يمكن أن يكون غير محدد المدة أو محدد المدة. وهناك بعض القوانين عند تعرّضها لعقد العمل محدد المدة تفرّق بين العقد المبرم لمدة محددة والعقد المبرم لإنجاز عمل معيّن (قوانين العمل بكل من الإمارات، السعودية، سوريا، قطر، مصر).

وهناك العديد من القوانين تتضمن تعاريف لعقد العمل بشكل عام ولعقد العمل محدد المدة ولبعض الأشكال الأخرى من العمل المؤقت مثل العمل العرضي والعمل الموسمي.

* تعريف عقد العمل:

التعاريف الواردة في قوانين العمل العربية بشأن عقد العمل متقاربة وهي تشير إلى أربعة عناصر:

- وجود اتفاق بين صاحب عمل وعامل.
- تعهد العامل بمقتضاه بأن يؤدي عملاً معيّنًا لصاحب العمل.
- إنجاز العمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل.
- أجر مقابل العمل.

* تعريف العمل المؤقت:

العديد من قوانين العمل العربية تتضمن في مطلعها مادة للتعريف ببعض المصطلحات من بينها "العمل المؤقت" و"العمل العرضي" و"العمل الموسمي".

التعاريف الواردة في هذه القوانين بشأن العمل المؤقت متقاربة فهو العمل الذي تقتضي طبيعته إنجازه في مدة محدودة (أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه): قوانين العمل بكل من الأردن (المادة 2)، الإمارات (المادة 1)، السعودية (المادة 2)، سوريا (المادة 1)، العراق (المادة 1)، عمان (المادة 1)، فلسطين (المادة 1)، قطر (المادة 1)، اليمن (المادة 2).

* تعريف العمل العرضي:

كل قوانين العمل المذكورة في الفقرة السابقة باستثناء قانون الإمارات وبإضافة القانون السوداني تتضمن تعريفاً للعمل العرضي بكونه العمل الذي لا يدخل بطبيعته في ما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا تزيد مدة إنجازه عن فترة قصيرة وتختلف القوانين في تحديدها لهذه الفترة القصوى وهي تتراوح بين 15 يوم و6 أشهر:

- 15 يوم: السودان.
- 4 أسابيع: قطر.

- 3 أشهر: الأردن - فلسطين - السعودية (90 يوماً).
- 4 أشهر: اليمن.
- 6 أشهر: سوريا - العراق - عمان.

وهناك بعض القوانين ذكرت العمال العرضيين ضمن فئات العمال المستثناة من مجال تطبيقها: السودان (المادة 3)، سوريا (المادة 5)، قطر (المادة 3)، اليمن (المادة 3).

* تعريف العمل الموسمي:

العمل الموسمي وقع تعريفه بكونه العمل الذي ينجز في مواسم دورية سنوية: قوانين العمل بكل من الأردن (المادة 2)، السعودية (المادة 2)، سوريا (المادة 1)، فلسطين (المادة 1)، اليمن (المادة 2).

وتجدر الإشارة إلى أنّ قوانين كل من الأردن وسوريا واليمن تنص في تعريفها للعمل الموسمي على أنّ مدّته لا تزيد على 6 أشهر.

ج- تباين الحماية للعاملين بعقود عمل محددة المدة:

نلاحظ تبايناً كبيراً ما بين قوانين العمل العربية في مستوى حمايتها للعاملين بعقود عمل محددة المدة وبالأخص في ما يتعلق بحالات اللجوء إلى هذا النوع من العقود وبمدتها القصوى

وإمكانيات تجديدها وبالحقوق والامتيازات المسندة للعاملين بهذه العقود مقارنة مع نظرائهم من العمال القارين. وبالتالي فإنّ موقف هذه القوانين من الضمانات الواردة بمعايير العمل العربية والدولية سابقة الذكر يختلف كثيراً وهو اختلاف يعكس التوجهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية لكل دولة.

بعض القوانين العربية تترك المجال واسعاً لإبرام عقود العمل محددة المدة وتعطي لأصحاب العمل مرونة كبيرة في التوظيف والتصرف في الموارد البشرية، وقوانين أخرى على العكس من ذلك تماماً تضع العديد من القيود على هذا النوع من العقود حتى يكون التشغيل كقاعدة عامة على أساس عقد العمل غير محدد المدة أي العمل القار الدائم. وهناك مجموعة ثالثة من القوانين اختارت حلاً وسطاً سعياً منها للتوفيق بين حاجة المنشأة للمرونة وحاجة العمال للحماية.

وفي ما يلي مقارنة ما بين القوانين العربية حول أهم أشكال الحماية:

1- اشتراط كتابة العقد:

تعتبر كتابة عقد العمل من أهمّ الضمانات للعامل حتى يكون على دراية تامة بحقوقه ويعرف مسبقاً شروط وظروف العمل الذي سيتولاه حتى يتمكن من الاحتجاج بما هو مكتوب في حالة نشوب نزاع مع صاحب العمل. وتزداد أهمية الكتابة في

حماية العامل بالنسبة لعقود العمل غير النمطية مثل عقد العمل محدد المدة أو عقد العمل لبعض الوقت أو العمل من الباطن.

وسعيًا لتيسير إقامة علاقات العمل وحتى لا يعود اشتراط الكتابة بالضرر على العامل نفسه عند غياب العقد المكتوب فقد شجعت معايير العمل العربية على إبرام عقد العمل كتابة دون أن تجعله شرطاً لازماً لصحة العقد ولذلك اعتمدت الاتفاقيتان العربيتان رقم 1 ورقم 6 بشأن مستويات العمل في المادة 20 بكل منهما صياغة مرنة في الموضوع: "يراعى بقدر الإمكان تحرير عقد العمل كتابة".

جلّ القوانين العربية بدورها لا تشترط أن يكون عقد العمل مكتوباً وتركت إمكانية إبرامه شفاهياً.

ومن القوانين القليلة التي تشترط الكتابة نذكر:

- القانون السوري (المادة 47): يلزم صاحب العمل بتحرير العقد كتابة.
- قانون العمل بجيبوتي (المادة 11): يوجب الكتابة لكل عقد عمل محدد المدة يتجاوز الشهر.
- القانون السوداني (المادة 28): يشترط الكتابة لكل عقد تزيد مدته على 3 أشهر.
- القانون العماني (المادة 21) والقانون البحريني (المادة 19): ينصان على أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة.
- نظام العمل السعودي (المادة 37): يوجب كتابة عقد العمل فقط لغير السعوديين.

ونلاحظ أنّ كل القوانين بما فيها التي تشترط الكتابة تجيز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات.

2- حالات اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة:

غالبية القوانين العربية لا تنص على تحديد للحالات التي يسمح فيها إبرام عقد العمل لمدة معيّنة: الأردن - الإمارات - البحرين - السعودية - السودان - سوريا - عمان - فلسطين - قطر - الكويت - لبنان - مصر - موريتانيا - اليمن.

وبالعكس من ذلك ضبطت بعض القوانين العربية الحالات التي يمكن فيها اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة، مسترشدة في ذلك بإحدى الضمانات المذكورة بتوصية العمل الدولية رقم 166 (البند 3- الفقرة 2 (أ)).

ونذكر من هذه القوانين:

- القانون العراقي (المادة 38 - ثانياً من القانون رقم 37 لسنة 2015): لا يجوز تحديد مدة للعقد "في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة" إلا إذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال إضافيين لمدة وعمل معينين.

- القانون المغربي (المادة 16 من مدونة الشغل): يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة "في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة".

"وتتخصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة في ما يلي:

- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير ما لم يكن التوقف ناتجاً عن الإضراب.
- ازدياد نشاط المقاوله بكيفية مؤقتة.
- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية".

وإذا كانت هذه هي القاعدة فإنّ القانون المغربي نص على إمكانية الاستثناء ولكن في حدود ضيقة وبشروط حيث نص في نفس المادة 16 (الفقرة الأخيرة) أنه "يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية".

- القانون الجزائري (المادة 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل): "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة (بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي) في الحالات التالية:

- لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة.
- استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً.

- إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع من الهيئة المستخدمة.
- تزايد العمل أو أسباب موسمية.
- نشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها".

وحرصاً من المشرّع الجزائري على الالتزام بهذه الحالات، أضاف مادة في نفس القانون (المادة 12 مكرر) تدعو مفتش العمل للتأكد من أنّ عقد العمل لمدة محددة أبرم من أجل الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من هذا القانون.

وأكد نفس القانون في المادة 14 على أنّ عقد العمل المبرم لمدة محددة خلافا لما ينص عليه هذا القانون يعتبر عقد عمل لمدة غير محدودة.

• قانون العمل بجيبوتي (القانون رقم 133 لسنة 2005):

ذكرت المادة 12 من هذا القانون 7 حالات يمكن فيها التوظيف بعقد عمل محدد المدة:

- العمل الموسمي والمؤقت.
- الأشغال المحددة التي لا يتجاوز تنفيذها 6 أشهر.
- العمل العرضي.
- العمل بالساعة أو باليوم.
- الأعمال المرتبطة بمدة الحاضرة أو المهمة.

- تعويض عمال متغيبين لفترة محدودة على إثر مرض، ولادة، تدريب.

- زيادة عابرة في حجم نشاط المنشأة.

وأكدت المادة 15 من نفس القانون على أنّ كل عقد عمل لا يستجيب لاشتراطات العقد محدد المدة يعتبر عقداً غير محدد المدة.

● القانون التونسي (مجلة الشغل - الفصل 6 - 4):

سعى المشرع التونسي من خلال الفصل (المادة) 4-6 المضاف بمجلة الشغل عند تعديلها بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 إلى التوفيق بين رغبة أصحاب العمل في مرونة التشغيل ورغبة العمال في الحماية من التشغيل الهش (المؤقت).

فمن ناحية نص هذا الفصل في فقرته الأولى على الحالات الاعتيادية التي يمكن فيها إبرام عقد الشغل لمدة معينة وهي تقريبا المذكورة في القانونين الجزائري والمغربي وهي:

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.
- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.
- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدّات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة.
- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة".

ومن ناحية أخرى نص هذا الفصل في فقرته الثانية على إمكانية إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات الاعتيادية المذكورة في الفقرة السابقة أي في مواطن العمل القارة ولكن إذا توفرت جملة من الشروط: وجود اتفاق بين المؤجر والعامل يبرم وجوباً كتابياً، مدة العقد لا تتجاوز أربع سنوات بما في ذلك تجديده، كل توظيف للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة (اختبار).

بالإضافة إلى هذه الشروط، نصّ نفس الفصل في فقرة ثالثة على المساواة في الأجور بين العاملين بعقود عمل محددة المدة والعمال القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

وقد كان هذا الفصل 4-6 موضوع اتفاق بين أطراف الإنتاج الثلاثة قبل إدراجه بمجلة الشغل كما أدرجت أحكامه في الاتفاقيات المشتركة (العقود الجماعية) القطاعية عند مراجعتها سنة 1996 وبدأ منذ ذلك التاريخ العمل بالمساواة في الأجور بين العمال الوقتيين والعمال القارين وصارت هذه الاتفاقيات تشمل العمال الوقتيين بعد أن كانت أغلبها تستثنيهم من مجال تطبيقها.

3- تجديد عقد العمل ومدته القصوى:

يعتبر تحديد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة وعدد مرات تجديده من أهم وسائل حماية العمال من الشطط في استخدامهم بهذا النوع من العقود في غير الحالات التي بطبيعتها تكون لمدة معيّنة (أي في مواطن العمل القارة).

وقد ورد ذكر هذا الشكل من الحماية في معايير العمل العربية والدولية كما هو مبين أعلاه (في المادة 24 من الاتفاقيتين العربيتين رقم 1 ورقم 6، وفي الفقرة الفرعية 2 (ج) من البند 3 من توصية العمل الدولية رقم 166).

ويختلف كثيراً موقف قوانين العمل العربية بهذا الشأن ويمكن تصنيفها إلى ثلاثة أصناف:

- قوانين تسمح بإبرام عقد محدد المدة دون تحديد للمدة القصوى أو لعدد مرات التجديد:

قوانين كل من عمان، اليمن ومصر (مع الإشارة إلى أن قانون العمل المصري اكتفى بإعطاء العامل المرتبط بعقد تزيد مدته على 5 سنوات الحق في إنهائه دون تعويض عند انقضاء الخمس سنوات: المادتين 104 و106).

قانون العمل الجزائري رقم 90-11 بدوره لا ينصّ على المدة القصوى وعلى عدد تجديديات العقد محدد المدة ولكن ليس بهدف المرونة وإنما لكونه لا يسمح بإبرام هذا النوع من العقود إلا في الحالات التي ذكرها والتي يكون فيها العمل بطبيعته محدد المدة.

- قوانين تنص على مدة قصوى لعقد العمل محدد المدة ولكنها تسمح بتجديده دون أي تقييد:

قانون الإمارات (4 سنوات قابلة للتجديد لمدة أخرى مماثلة أو لمدة أقل مرة واحدة أو أكثر: المادة 38)، القانون القطري (5 سنوات يجوز تجديدها لمدة أو مدد أخرى مماثلة: المادة 40)، القانون الكويتي (5 سنوات ويجوز تجديد العقد بموافقة الطرفين: المادة 30، مع الإشارة إلى أنّ نفس المادة نصّت على مدة دنيا لعقد العمل محدد المدة وهي سنة).

- قوانين تنص على مدة قصوى لعقد العمل محدد المدة بما في ذلك التجديديات وإذا وقع تجاوز هذه المدة يصبح العقد غير محدد المدة:

غالبية القوانين العربية تدخل في هذا الصنف إلا أنها تختلف كثيراً بشأن المدة القصوى، كما أنّ البعض منها لم يقتصر على تحديد المدة القصوى بل حدّد أيضاً عدد مرات التجديد.

وفي ما يلي توزيع لهذه القوانين حسب المدة القصوى:

● سنتين: قوانين كل من جيبوتي (المادة 11: 12 شهر قابلة للتجديد مرة واحدة)، فلسطين (المادة 25: سنتين متتاليتين)، العراق (المادة 38 أولاً ورابعاً: سنة واحدة وإذا تم تجديد العقد محدد المدة أكثر من مرة واحدة يصبح غير محدد المدة)، المغرب (المادة 17: سنة قابلة للتجديد مرة واحدة في القطاعات غير الفلاحية وفي حالات معينة فتح مقابلة لأول مرة أو انطلاق منتج جديد لأول مرة، 6 أشهر قابلة للتجديد دون تجاوز السنتين في القطاع الفلاحي)، موريتانيا (المادتين 16 و17: المدة القصوى سنتين بما في ذلك التجديد ولا يجوز تجديد العقد أكثر من مرة وإن تم إبرام أكثر من عقد متتالين يصبح العقد غير محدد المدة حتى لو كانت تفصل بين هذه العقود فترة تقل عن 3 أشهر - وهناك بعض الاستثناءات لهذه القاعدة العامة مثل العامل الموسمي وعامل الميناء العرضي والعامل المؤقت في قطاع البناء).

● ثلاث سنوات: نظام العمل السعودي (المادة 55-2: إن تعدد التجديد مرتين متتاليتين أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد 3 سنوات بعدها يصبح العقد غير محدد المدة).

● أربع سنوات: تونس (الفصل 6-4، الفقرة 2 من مجلة الشغل)، السودان (المادة 29-2: سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة).

- خمس سنوات: البحرين (المادة 98: يعتبر العقد غير محدد المدة إذا أبرم لمدة تزيد على 5 سنوات أو إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على 5 سنوات)، سوريا (المادة 54-أ: إذا ما زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على 5 سنوات انقلب عقد العمل إلى عقد غير محدد المدة شريطة أن لا تزيد فترات الانقطاع مجتمعة خلال هذه المدة على أربعة أشهر).

وتجدر الإشارة إلى أن مكتب العمل الدولي قد أعدّ تقريراً بعنوان « les formes atypiques d'emploi » (الأشكال غير النمطية للتشغيل)، تمت مناقشته من قبل لجنة خبراء في جنيف بتاريخ 16-19 فيفري 2015. وورد بالفقرة 94 من هذا التقرير جدول (رقم 6) حول المدة القانونية القصوى لعقود العمل محددة المدة بما في ذلك التجديدات في مختلف مناطق العالم.

ويتبين من هذا الجدول أنّ غالبية الدول لا تحدد مدة قصوى ومن بينها: كندا، الولايات المتحدة الأمريكية، تركيا، استراليا، النمسا، الدنمارك، افريقيا الجنوبية.

ومن الدول التي تحدد المدة القصوى بسنتين ورد ذكر: ألمانيا، البرازيل، اسبانيا، فرنسا، هولندا، السويد. ومن الدول التي تحدد المدة القصوى بخمس سنوات: الأرجنتين، فنلندا، اليابان، روسيا. أما في الصين وسويسرا حددت المدة القصوى بعشر سنوات.

وورد في الجدول ذكر أغلب الدول العربية بما فيها فلسطين، ولنا ملاحظتين في هذا الصدد:

- المعلومات الخاصة ببعض الدول العربية تحتاج لمزيد التثبيت لأننا لم نجد في قوانين العمل الخاصة بهذه الدول تنصيص على المدة القصوى للعقد محدد المدة وهي: لبنان (سنتين)، الجزائر (3 سنوات)، ليبيا (4 سنوات)، الأردن (5 سنوات).

- المعلومة الخاصة بالعراق خاطئة حيث ورد ذكر هذا البلد ضمن الدول التي ليس لديها تحديد للمدة القصوى في حين أن قانون العمل العراقي كما سبق بيانه ينص صراحة (في المادة 38 - أولاً ورابعاً) على مدة قصوى بسنة قابلة للتجديد مرة واحدة.

4- تحول العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد عند الاستمرار في تنفيذه بعد انقضاء مدته:

كما سبق بيانه تنص معايير العمل العربية (في المادة 23 بكل من الاتفاقيتين رقم 1 ورقم 6) على أن عقد العمل إذا كان محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة.

وقد أخذت أغلب قوانين العمل العربية بهذا المعيار:

الأردن (المادة 15-ج)، الإمارات (المادة 3-39 و 4 والمادة 40)، البحرين (المادة 4-98 و 7)، تونس (الفصل 17)، السعودية (المادة 1-55)، السودان (المادة 2-29)، سوريا (المادة 54-ب) والمادة 55-ب)، عمان (المادة 36)، فلسطين (المادة 26)، قطر (المادة 40)، مصر (المادتين 105 و 108)، المغرب (المادة 17 الفقرة الثالثة)، موريتانيا (المادة 16 الفقرة الثالثة).

وذهب قانونا العمل بالكويت واليمن في اتجاه مخالف حيث نصّا على أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون تجديد اعتبر مجدداً لمدة مماثلة ولا يتحول إذن إلى عقد غير محدد المدة (القانون الكويتي المادة 31، القانون اليمني المادة 2-29).

ولم ترد أحكام خاصة بالموضوع في قوانين كل من الجزائر، جيبوتي، العراق ولبنان.

5- المساواة في الحقوق بين العمال المؤقتين والعمال القارين:

أغلب قوانين العمل العربية تركت للأطراف المتعاقدة حرية تحديد شروط العمل للعاملين بعقود عمل محددة المدة على أن لا تكون هذه الشروط مخالفة لقانون العمل واللوائح والقرارات المنفذة له.

بعض القوانين سعت للحد من هذه الحرية بإقرار مبدأ المساواة في الحقوق والمزايا بين العاملين بعقود عمل محددة المدة ونظرائهم من العمال القارين.

وقد ذهب في هذا الاتجاه القوانين التالية:

- القانون الفلسطيني: تنص المادة 27 على أن يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بمن فيهم العاملون بموجب عقد عمل عرضي أو عقد عمل موسمي بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة أو عرضية أو موسمية.

- القانون التونسي: ينص الفصل 6-4 من مجلة الشغل في الفقرة 3 على أن يتقاضى العملة المنتدبون بعقود شغل لمدة معينة أجوراً أساسية ومنحاً لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

- نظام العمل السعودي: تنص المادة 6 على جملة من الأحكام تنطبق على العامل العرضي والموسمي والمؤقت على غرار العامل الدائم وهي: الأحكام الخاصة

بالواجبات وقواعد التأديب، الحد الأقصى لساعات العمل، فترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، التشغيل الإضافي، العطلات الرسمية، قواعد السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل والتعويض عنها. وتركت نفس المادة الباب مفتوحاً لسحب أحكام أخرى من النظام حسب ما يقرره وزير العمل.

6- إنهاء عقد العمل محدد المدة:

ذكرت كل قوانين العمل العربية الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل بطبيعته (مثل وفاة العامل أو خروجه إلى التقاعد أو انتهاء مدة العقد) والحالات التي يتم فيها إنهاء عقد العمل إما بمبادرة من صاحب العمل أو بمبادرة من العامل. وتفرّق القوانين بين قطع العقد من أحد الطرفين بسبب خطأ فادح ارتكبه الطرف الآخر والقطع التعسفي الذي ليس له أي مبرر وأوردت غالبية القوانين قائمة بالأخطاء الفادحة التي تبرر إنهاء عقد العمل من أحد طرفيه.

وتأتي الحماية القانونية للعامل القار من القطع التعسفي لعلاقة العمل في طبيعة الأسباب التي تجعل أصحاب العمل يفضلون عقد العمل محدد المدة على العقد غير محدد المدة.

ذلك أنّ إنهاء عقد العمل غير محدد المدة (التسريح أو الفصل عن العمل أو الطرد أو الصرف) من جانب صاحب العمل يخضع إلى

إجراءات (الإنذار أو الإخطار) وتترتب عنه تكاليف للمؤجر إذا لم يكن مبرراً بخطأ فادح أو جسيم من العامل وبالأخص: مكافأة نهاية الخدمة، تعويض الضرر أو غرامة القطع التعسفي لعلاقة العمل، تعويض بعنوان الإخطار إذا لم يحصل أو حصل دون احترام الآجال المحددة بالقانون أو بعقود العمل الجماعية أو الفردية. وغالباً ما تدخل الاتفاقيات الجماعية (المشتركة) تحسينات هامة على المكافآت والتعويضات القانونية الراجعة للعامل، ويعود للقضاء تقديرها إذا لم يقع تحديدها بدقة في القانون أو العقد الجماعي أو الفردي وهو ما يفسح المجال واسعا للاجتهد وبالتالي يمكن أن تكون لمبادرة صاحب العمل بإنهاء استخدام عامل قار دون موجب تكلفة باهضة.

كل هذه التكاليف يكون صاحب العمل في غنى عنها إذا ما كان عقد العمل مبرماً لمدة محددة. فالعقد في هذه الحالة ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل المتفق عليه.

وإذا ما تم فسخ عقد العمل محدد المدة من طرف صاحب العمل قبل حلول أجله أو قبل إنجاز العمل المعين، يقتصر التعويض للعامل - وفقاً لغالبية القوانين العربية - على أجور المدة المتبقية من العقد وربما أيضاً التعويض بعنوان الإخطار إن تم التنصيص عليه في العقد ولم يقع احترامه.

ومن بين القوانين العربية التي ذهبت في هذا الاتجاه نذكر:

القانون الأردني (المادة 26)، القانون التونسي (الفصل 24 من مجلة الشغل)، القانون السوري (المادة 53)، القانون المغربي (المادة 33 من مدونة الشغل).

وإذا كانت هذه هي القاعدة العامة فإنّ بعض القوانين العربية تضمنت أحكاماً خاصة نذكر منها ما يلي:

- قانونا العمل بالإمارات والبحرين: نصا على أنّ تعويض الضرر الحاصل للعامل عن فسخ العقد محدد المدة لا يجاوز مبلغه بأي حال مجموع الأجر المستحق عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد "أيهما أقصر" وذلك ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك (المادة 115 من قانون الإمارات والمادة 111 ج- د من القانون البحريني). وهذا يعني أنّ تعويض الضرر أقصاه أجر ثلاثة أشهر حتى لو كانت المدة المتبقية من العقد تتجاوز بكثير ثلاثة أشهر.

- قانون العمل اللبناني: ينص في المادة 58 على أنّ الأجراء الذين تم تجديد عقودهم أو استمروا في العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الأقل، يصبح حكمهم في ما يتعلق بتعويضات الصرف كحكم الأجراء الذين لهم عقود لمدة غير معينة.

- بعض القوانين يفهم منها ضمناً أنّ مكافأة نهاية الخدمة يمكن أن تسند أيضاً للعامل بعقد عمل محدد المدة إذا ما استمرت خدمته فترة معيّنة ومنها نذكر قانون الإمارات (المادة 138) والقانون العراقي (المادتين 45 و43 و).

وينص القانون الكويتي صراحةً على استحقاق العامل بعقد محدد المدة مكافأة نهاية الخدمة إذا انتهت مدة العقد دون أن يتم تجديده (المادة 52-ب).

كما أنّ القانون السوداني ينص صراحةً على استحقاق العمال الموسميّين للمكافأة (المادة 62-1: يستحق كل عامل يقوم كل سنة بعمل موسمي لا تقل مدته عن ثلاثة أشهر لمكافأة إذا كان مجموع أيام الخدمة الفعلية مع نفس صاحب العمل لا تقل عن ثلاث سنوات).

2- العمل بعض الوقت أو لوقت جزئي:

2-1 معايير العمل الدولية:

ليس هناك معايير عمل عربية خاصة بالعمل بعض الوقت أو لوقت جزئي.

وفي المقابل كان هذا الموضوع محل اهتمام من منظمة العمل الدولية التي اعتمدت بشأنه سنة 1994 اتفاقية مكمّلة بتوصية: الاتفاقية رقم 175 والتوصية رقم 182 بشأن العمل بعض الوقت.

وجاءت هذه المعايير لتوفير الحماية للعاملين بعض الوقت بعد الانتشار الواسع لهذا النمط من العمل في العديد من البلدان وخاصة منها الصناعية وتنامي دوره في إيجاد فرص عمل إضافية.

وبالرغم من أهمية هذه المعايير لم تحظ بانخراط واسع حيث لم يصادق على الاتفاقية رقم 175 سوى 16 دولة ليس من بينها أي دولة عربية.

وقد اعتمدت الاتفاقية رقم 175 والتوصية رقم 182 تعريفاً واسعاً للعمل بعض الوقت حيث جاء بالمادة 1- (أ) من الاتفاقية أنّ تعبير "عامل بعض الوقت" يعني "شخصاً مستخدماً تقلّ ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين".

ووردت في هذين الصكين العديد من الضمانات والأحكام الحمائية شملت مختلف الجوانب وبالأخص ما يلي:

أ- حصول العاملين بعض الوقت على نفس الحماية الممنوحة للعاملين كامل الوقت :

تدعو الاتفاقية (في المادة 4) الدول الأعضاء لاتخاذ تدابير لضمان حصول العاملين بعض الوقت على نفس الحماية الممنوحة للعاملين طيلة الوقت المماثلين في ثلاث مسائل أساسية وهي:

- الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية والحق في العمل كممثلين للعمال.
- السلامة والصحة المهنية.
- التمييز في الاستخدام والمهنة.

ب- تأجير العاملين بعض الوقت:

تدعو الاتفاقية (في المادة 5) الدول الأعضاء إلى اتخاذ تدابير لضمان عدم حصول العاملين بعض الوقت، على أجر أساسي يقلّ عند حسابه على أساس الساعة أو الأداء أو القطعة، عن الأجر الأساسي للعاملين طيلة الوقت المماثلين، عند حسابه وفقاً لنفس الطريقة.

وأضافت التوصية (في البند 10) تمتع العاملين بعض الوقت - على أساس عادل - بالتعويضات المالية المضافة إلى الأجور الأساسية والتي يحصل عليها العاملون طيلة الوقت المماثلون.

ج- الضمان الاجتماعي:

تنص الاتفاقية (في المادة 6) على تكيف نظم الضمان الاجتماعي بحيث يتمتع العاملون بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقت المماثلين، ويجوز أن تحدد هذه الظروف بنسبة ساعات العمل أو الاشتراكات أو الكسب أو بأي طريقة أخرى تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.

وأضافت التوصية (في البند 10) أحكاماً حول التكيفات في نظم الضمان الاجتماعي.

د- الإجازات وإنهاء الاستخدام:

تنص الاتفاقية (في المادة 7) على اتخاذ تدابير لضمان تمتع العاملين بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقت المماثلين في 4 مجالات:

- حماية الأمومة.
- إنهاء الاستخدام.
- الإجازة السنوية والعطل مدفوعة الأجر.
- الإجازة المرضية.

ويجوز تحديد المستحقات النقدية بنسبة ساعات العمل أو الكسب.

ووردت بالتوصية أحكام إضافية تهم مدة العمل والإجازات:

- يحدد عدد ساعات عمل العاملين بعض الوقت وجدولتها مع مراعاة كل من مصالح العمال واحتياجات المنشأة (البند 12).

- تحقق للعاملين بعض الوقت - على أساس عادل وبشروط معادلة بقدر الإمكان - كل أشكال الإجازات الممنوحة للعاملين طيلة الوقت المماثلين وبوجه خاص الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر وإجازات تربية الأطفال (البند 13).

- تطبق على العاملين بعض الوقت، عند الاقتضاء، نفس القواعد المطبقة على العاملين طيلة الوقت المماثلين في ما يتعلق بجدولة الإجازة السنوية والعمل في أيام الراحة المعتادة والعطل العامة (البند 14).

ه- تسهيل الحصول على عمل بعض الوقت:

تنص الاتفاقية (في المادة 9) على اتخاذ تدابير لتسهيل الحصول على عمل بعض الوقت يكون منتجاً ومختاراً بحرية ويلبي احتياجات كل من أصحاب العمل والعمال، بشرط ضمان الحماية المنصوص عليها في المواد من 4 إلى 7 من الاتفاقية.

وتدعو التوصية (في البند 20) إلى أن يمنح العاملون - حيثما تسمح الظروف الوطنية أو الظروف على مستوى المنشأة - الحق في التحويل إلى عمل بعض الوقت في الحالات التي تبرر ذلك مثل الحمل أو الحاجة إلى رعاية ابن صغير أو فرد معوق أو مريض من أفراد أسرة العامل، ثم العودة في ما بعد إلى العمل طيلة الوقت.

و- الانتقال الاختياري للعمل بعض الوقت:

تنص الاتفاقية (في المادة 10) على اتخاذ تدابير لضمان أن يكون التحويل من عمل طيلة الوقت إلى عمل بعض الوقت أو العكس "اختيارياً".

وتضيف التوصية (في البند 19) أن رفض العامل التحويل من عمله طيلة الوقت إلى عمل بعض الوقت أو العكس لا يشكل في حد ذاته أساساً صالحاً لإنهاء استخدامه.

2.2 قوانين العمل العربية:

لم يحظ العمل بعض الوقت باهتمام قوانين العمل العربية. وربما يعود ذلك إلى ضعف الإقبال في الدول العربية على هذا النمط من العمل من قبل العاملين وكذلك التعاملات أساساً بسبب ضعف مستوى الأجور وربما أيضاً لغياب الإطار القانوني المناسب (في مجالي

العمل والضمان الاجتماعي) رغم كون المنطقة العربية تعرف نسب بطالة مرتفعة خاصة لدى الشباب المتعلم ورغم الصعوبات التي تعترض المرأة العربية العاملة في التوفيق بين مستلزمات العمل والواجبات الأسرية المتعددة.

أغلب قوانين العمل العربية لا تتضمن أية إشارة للعمل بعض الوقت أو لوقت جزئي وحتى القوانين التي تعرضت لهذا الشكل من العمل اقتصر على التعريف به، باستثناء القانون التونسي الذي تضمن تنظيمًا مفصلاً لهذا العمل.

أ- القانون التونسي:

تم ضمن التعديلات المدخلة على مجلة الشغل بالقانون عدد 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 إضافة قسم جديد في الباب السادس المتعلق بمدة العمل لغرض تنظيم العمل لوقت جزئي وهو القسم الثالث ويحمل عنوان "العمل لوقت جزئي" ويتضمن 13 فصلاً (مادة) الفصول 2-94 إلى 14-94 وهي مستوحاة بقدر كبير من معايير العمل الدولية سابقة الذكر.

* تعريف العمل لوقت جزئي (الفصل 2-94):

"يعتبر عملاً لوقت جزئي العمل الذي يقع القيام به حسب توقيت عمل لا يتجاوز 70% من توقيت العمل العادي المنطبق على المؤسسة". إذن هناك نسبة قصوى لا يمكن تجاوزها وإلا اعتبر العمل كامل الوقت وليس هناك اشتراط لنسبة دنيا.

وجاء بنفس الفصل أنه بالإمكان اعتماد العمل لوقت جزئي سواء كان عقد العمل لمدة معينة أو غير معينة.

*** كتابة العقد (الفصل 94-3):**

يشترط القانون أن يكون عقد العمل لوقت جزئي "كتابياً" وأن ينص بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وعناصر التأجير ومدة العمل وطريقة توزيعها على الأسبوع أو الشهر أو السنة.

*** المساواة في الحقوق والواجبات (الفصل 94-4):**

"العاملون لوقت جزئي لهم نفس الحقوق والواجبات التي أقرتها النصوص القانونية والترتيبية والتعاقدية لفائدة العاملين كامل الوقت المستخدمين في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لوقت جزئي".

*** الأجور (الفصل 94-5):**

يكون أجر العامل لوقت جزئي والمنح التي يستحقها عن الإجازة السنوية خالصة الأجر وأيام الأعياد وعطلة الولادة والطرده (التسريح) متناسبة مع مدة العمل الخاضع لها هذا العامل.

*** العمل الإضافي (الفصل 94-6):**

يستوجب القيام بالساعات الزائدة (الإضافية) موافقة الطرفين على أن لا يتجاوز عدد هذه الساعات ثلث مدة العمل المضبوطة بعقد العمل وأن لا يفوق مجموع هذه المدة والساعات الزائدة مدة العمل العادية الخاضع لها عامل لكامل الوقت في نفس المؤسسة.

*** الضمان الاجتماعي (الفصل 94-7):**

يخضع العاملون لوقت جزئي لنظام الضمان الاجتماعي ونظام جبر الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية وفقاً للتشريع الجاري به العمل.

*** الأولوية في الانتقال للعمل كامل الوقت (الفصل 94-9):**

تعطى الأولوية عند تسديد مراكز عمل لوقت كامل شاغرة أو محدثة للعاملين لوقت جزئي الراغبين في الانتقال إلى نظام العمل كامل الوقت والذين لهم نفس الاختصاص والمؤهلات المطلوبة.

كما تعطى الأولوية عند تسديد مراكز عمل لوقت جزئي شاغرة أو محدثة للعاملين كامل الوقت الراغبين في الانتقال إلى نظام العمل لوقت جزئي والذين لهم نفس الاختصاص والمؤهلات المطلوبة.

ولا يمكن أن يكون انتقال العامل من نظام العمل كامل الوقت إلى نظام العمل لوقت جزئي أو العكس إلا بموافقته كتابياً.

*** الحق في العودة لنظام العمل كامل الوقت (الفصل 94-10):**

العاملون كامل الوقت الذين انتقلوا لنظام العمل لوقت جزئي بسبب الحمل أو لضرورة رعاية طفل يقل عمره عن ست سنوات أو فرد من العائلة معاق أو مريض لهم الحق في العودة لنظام العمل كامل الوقت عند توفر شغور في مراكز عمل لوقت كامل تتناسب مع اختصاصاتهم المهنية.

* واجب الإعلام بمراكز العمل الشاغرة (الفصل 94-11):
يتعين على المؤجرين أن يقوموا في الوقت المناسب بإعلام العمال
بمراكز العمل لوقت كامل ومراكز العمل لوقت جزئي الشاغرة أو
المحدثة بمؤسساتهم.

* تحجير الجمع بين العمل لوقت كامل والعمل لوقت جزئي (المادة
94-12).

* سجلّ للعاملين لوقت جزئي (المادة 94-13):
يتعين على المؤجر الذي يشغل عمالاً لوقت جزئي مسك دفتر
يسجلّ فيه أسماء العاملين بهذا النظام وعدد ساعات عملهم،
ويوضع هذا الدفتر تحت طلب متفقد الشغل (مفتشي العمل).

* العقوبات (الفصل 94-14):
يعاقب على مخالفة الأحكام المنظمة للعمل لوقت جزئي بالعقوبات
المنصوص عليها بمجلة الشغل (الفصول من 234 إلى 237).

هذا وتجدر الإشارة إلى أنّ نظام العمل لوقت جزئي تم إقراره في
تونس بالنسبة للقطاع العام (الوظيفة العمومية والمنشآت العمومية)
منذ سنة 1985 أي أكثر من 10 سنوات قبل تنظيمه بمجلة الشغل
للقطاع الخاص سنة 1996، وأخذ تسمية "نظام العمل لنصف
الوقت" لكونه يقتضي العمل نصف المدة القانونية.

ب- القانون الجزائري:

القانون الجزائري رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تعرّض في مادة واحدة (المادة 13) إلى العمل لوقت جزئي وترك تنظيم هذا الشكل من العمل إلى نص تطبيقي وهو ما تم بالأمر التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997.

أقرّ القانون إمكانية إبرام عقد العمل بالتوقيت الجزئي وعرف هذا النوع من العمل وحدّد الحالات التي يمكن فيها استعماله. وتناول الأمر التنفيذي إجراءات اللجوء إلى هذا العمل وشكل عقد العمل وحقوق العمال لوقت جزئي.

*** تعريف العمل لوقت جزئي (المادة 13 من القانون والمادة 2 من الأمر):**

يعتبر عملاً بتوقيت جزئي كل عمل تقلّ مدته عن المدة القانونية للعمل ولا يمكن أن يقلّ الوقت الجزئي في أي حال من الأحوال عن نصف المدة القانونية.

نلاحظ أنّ القانون الجزائري حدّد في هذا التعريف النسبة الدنيا (50%) ولم يحدّد النسبة القصوى خلافاً للقانون التونسي الذي ذهب في الاتجاه المعاكس (تحديد النسبة القصوى 70% دون تحديد النسبة الدنيا).

*** حالات وإجراءات اللجوء إلى العمل لوقت جزئي (المادة 13 من القانون، المواد من 3 إلى 8 من الأمر):**

حصر القانون اللجوء إلى العمل لوقت جزئي في حالتين:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.
- إذا طلب العامل ممارسة ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم.

ونلاحظ أنّ المادة 13 من القانون أشارت إلى إمكانية العمل بالتوقيت الجزئي فقط بالنسبة لعقد العمل لمدة غير محدودة. وتدارك الأمر التنفيذي هذا النقص أو السهو ونص بالفقرة الثانية من المادة 7 على إمكانية قيام المؤجر بتوظيف عمال بتوقيت جزئي لمدة محدودة.

كما نلاحظ أنّ الأمر التنفيذي لا يشترط الكتابة في إبرام عقد العمل بتوقيت جزئي وسمح بالإمكانيتين ولكنه نبّه (في المادة 7) إلى أنه في حالة عدم وجود عقد مكتوب، تعتبر علاقة العمل بتوقيت جزئي قائمة لمدة غير محدودة.

وذكرت المادة 8 المسائل الواجب إدراجها في عقد العمل بتوقيت جزئي إذا ما كان مكتوباً.

*** حقوق العمال لوقت جزئي (المواد من 9 إلى 14 من الأمر):**

- المساواة في الحقوق مع العمال كامل الوقت:
نصت المادة 9 من الأمر - وعلى غرار القانون التونسي -
على مبدأ انتفاع العمال لوقت جزئي بالحقوق القانونية
والتعاقدية المسندة للعمال كامل الوقت.

- الأجور:

- تكون أجور العمال لوقت جزئي متناسبة مع أجور العمال
الذين لهم نفس المؤهلات ويعملون كامل الوقت في وظيفة
مماثلة لدى نفس المستخدم، هذا ما لم يكن هناك اتفاق أفضل
(المادة 10). وتسند المنح القانونية والتعاقدية التي يستحقها
العمال لوقت جزئي بشكل متناسب مع وقت العمل الفعلي
(المادة 11).

- احتساب الأقدمية:

- عند تحديد الحقوق المرتبطة بها تحسب مدة الأقدمية للعمال
لوقت جزئي كما لو كانوا عمالاً لوقت كامل (المادة 12).

- فترة التجربة أو الاختبار:

- لا يمكن أن تكون فترة الاختبار للعمال بتوقيت جزئي أطول
من الفترة المطلوبة للعمال بكامل الوقت (المادة 13).

ج- القوانين الأخرى:

• قانون جيبوتي: تنص المادة 8 على أنّ كل عقد - سواء كان لمدة محددة أو غير محددة - يمكن أن يكون لكامل الوقت أو لوقت جزئي.

وتنص المادة 23 على عدد الساعات الإضافية بالنسبة للعامل بعقد غير محدد المدة بتوقيت جزئي: لا تتجاوز 10/1 من المدة الأسبوعية أو الشهرية المذكورة بالعقد.

• القانون السعودي: المادة 2 من نظام العمل (المخصصة للتعريفات) تتضمن تعريفاً للعمل لبعض الوقت بكونه "العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع".

وخصص نظام العمل بابه السابع للعمل لبعض الوقت لكنه جاء مقتضياً حيث اقتصر على مادتين: المادة 119 تنص على أنّ العاملين طوال الوقت الذين يتأثرون بتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية لا يعدّون عاملين لبعض الوقت، وهذه المادة جاءت منسجمة مع معايير العمل الدولية.

المادة 120 توكل لوزير العمل إصدار القواعد والضوابط اللازمة لتنظيم العمل لبعض الوقت، يحدد فيه الالتزامات المترتبة على كل من العامل لبعض الوقت وصاحب العمل. وتركت للوزير قرار تحديد أحكام نظام العمل التي تسري على العمال لبعض الوقت، باستثناء الحماية الممنوحة للعاملين طوال الوقت المماثلين، من حيث السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل.

● القانون السوري: المادة 1 تتضمن تعريفاً واسعاً للعمل الجزئي بكونه "العمل الذي تقلّ فيه ساعات العمل اليومية عن ساعات العمل القانونية المنصوص عليها في الباب السابع من أحكام هذا القانون". وقد استثنت المادة 5 من تطبيق أحكام قانون العمل: العاملين في عمل جزئي الذين لا تتجاوز ساعات عملهم في اليوم الواحد أكثر من ساعتين.

● القانون العراقي: في المادة 1 المخصصة للتعريف ورد تعريف للعمل الجزئي بكونه "العمل الذي يتم في ساعات عمل تقلّ عن ساعات العمل اليومية الاعتيادية المنصوص عليها في هذا القانون، سواء كان العمل يؤدي بصورة يومية أو لبعض أيام الأسبوع. وتحتسب ساعات العمل تلك على أساس أسبوعي أو على أساس المتوسط في مدّة استخدام معيّنة.

وإذا كان هذا التعريف جاء واسعاً إلا أنه تم تضيقه في المادة 39- ثانياً التي تنص على أن لا تقل ساعات عقد العمل الجزئي عن 12 ساعة ولا تزيد على 24 ساعة في الأسبوع.

ونص القانون العراقي على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين العمال لوقت جزئي والعمال لوقت كامل حيث جاء بالمادة 39-ثالثاً: "يتمتع العامل بالعمل الجزئي بجميع الحقوق ويخضع للواجبات المنصوص عليها في هذا القانون".

كما أشار إلى قاعدة التناسب في احتساب الحقوق المالية حيث نص في المادة 39 - رابعاً على أن "تحتسب الحقوق المالية وأيام الإجازات السنوية للعمال العاملين بعقد عمل جزئي بما يتناسب بين ساعات العمل والأجر".

• القانون العماني: ورد ضمن التعريفات بالمادة 1 تعريف العامل بعض الوقت بكونه "العامل الذي تقل ساعات أو أيام عمله العادية عن ساعات وأيام العمل المقررة قانوناً".

3- العمل عن بعد:

3-1 معايير العمل الدولية:

لم تتطرق معايير العمل العربية إلى العمل في المنزل أو العمل عن بعد. وفي المقابل اعتمدت منظمة العمل الدولية سنة 1996 اتفاقية وتوصية في الموضوع وهما اتفاقية العمل الدولية رقم 177 والتوصية رقم 184 بشأن العمل في المنزل.

ووردت في ديباجة الاتفاقية مبررات إصدارها: بالرغم من أنّ عدداً كبيراً من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ترسي معايير عامة التطبيق بشأن ظروف العمل وتطبق بالتالي على العمال في المنزل رأى المؤتمر العام للمنظمة أنه بالنظر للظروف الخاصة التي تميز العمل في المنزل يكون من الصواب تحسين تطبيق هذه الاتفاقيات والتوصيات على العمال في المنزل واستكمالها بمعايير تراعي السمات الخاصة للعمل في المنزل.

ولم تحظ الاتفاقية إلى حدّ الآن إلا بتصديق 10 دول ليس من بينها أي دولة عربية.

وقد اعتمدت الاتفاقية والتوصية تعريفاً واسعاً للعمل في المنزل حيث أنه لا يقتصر على منزل العامل بل يشمل أية أماكن أخرى يختارها العامل خارج مكان عمل صاحب العمل.

وفقاً للمادة 1 (أ) تعني عبارة "العمل في المنزل" عملاً يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل:

1- في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل،

2- مقابل أجر.

3- ويؤدي إلى ناتج (منتوج) أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدّم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة، ما لم يكن هذا الشخص يتمتع

بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم".
وتضمنت الاتفاقية والتوصية العديد من الأحكام التفصيلية لحماية العاملين في المنزل أو عن بعد ومساواتهم قدر الإمكان بنظرائهم العاملين في المنشأة. ونذكر بالخصوص ما يلي:

أ- سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل:

تدعو الاتفاقية (في المادة 3) الدول المصدقة عليها إلى اعتماد سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل ترمي إلى تحسين وضع العمال في المنزل.

ب- المساواة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال:

وفقاً للمادة 4 من الاتفاقية تعزز السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل، بقدر الإمكان، المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بالأجر، مع مراعاة السمات الخاصة للعمل في المنزل، وعند الاقتضاء مراعاة الشروط السارية على نوع العمل المطابق أو المماثل الذي يؤدي في المنشأة.

وذكرت نفس المادة بفقرتها 2 المسائل التي تحظى بالأولوية لتعزيز المساواة في المعاملة وعددها ثمانية وهي:

- 1- حق العمال في المنزل في إنشاء المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها والمشاركة في أنشطتها.
- 2- الحماية من التمييز في الاستخدام والمهنة.
- 3- الحماية في مجال السلامة والصحة المهنية.
- 4- الأجور.
- 5- الحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي.
- 6- الحصول على التدريب.
- 7- الحد الأدنى لسن القبول في العمل.
- 8- حماية الأمومة.

ج- السلامة والصحة المهنية للعمل في المنزل:

يكتسي موضوع السلامة والصحة المهنية أهمية بالغة للعاملين في المنزل باعتبار بعدهم عن مكان عمل المنشأة وعن الحماية من المخاطر المهنية.

وتنص الاتفاقية (في المادة 7) على انطباق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على العمل في المنزل، مع مراعاة سماته الخاصة، وعلى تحديد الشروط التي يحظر بموجبها إسناد بعض أنواع العمل واستعمال بعض المواد في العمل في المنزل لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة.

د- تفتيش العمل:

تنص الاتفاقية (في المادة 9) على أن يكفل نظام تفتيش يتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية التقيد بالقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل، مع إمكانية اتخاذ وتنفيذ تدابير تصحيحية ملائمة بما في ذلك توقيع العقوبات، عند الاقتضاء، عند انتهاك تلك القوانين واللوائح.

وقد جاءت التوصية رقم 184 المكملة للاتفاقية بعدة إضافات هامة تهدف إلى مزيد من حماية العاملين في المنزل أو عن بعد، ونذكر من بينها ما يلي:

* كتابة العقد: تنص التوصية (البند 5-1) على إبلاغ العامل في المنزل بشروط استخدامه "كتابياً" أو بأي طريقة ملائمة أخرى تتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية.

* التزامات لأصحاب العمل لتسهيل الإشراف على العمل في المنزل ومراقبته: ثلاثة التزامات نصّت عليها التوصية في البند 7: إبلاغ السلطة المختصة من قبل أصحاب العمل عندما يسندون عملاً في المنزل للمرة الأولى، مسك سجلّ لجميع العمال في المنزل الذين يعطونهم عملاً، مسك سجلّ بالعمل المسند إلى كل عامل في المنزل.

* تفتيش العمل (البندين 8 و9): السماح لمفتشي العمل أو غيرهم من الموظفين الآخرين المناط بهم إنفاذ الأحكام السارية على العمل في المنزل، بدخول أجزاء المنزل أو الأماكن الخاصة الأخرى التي يجري فيها العمل.

وفي حالات الانتهاك الخطير أو المتكرر للقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل، تتخذ التدابير الملائمة بما في ذلك الحظر الممكن لإسناد عمل في المنزل.

* الحد الأدنى للسن (البند 10): تطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام على العمل في المنزل.

* حقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية (البندين 11 و12):

- تحديد وإلغاء القيود التشريعية والإدارية أو أي عقبات أخرى أمام ممارسة حق العمال في المنزل في إنشاء منظماتهم الخاصة أو الانضمام إلى منظمات العمال والمشاركة في أنشطتها أو الانضمام إلى الاتحادات النقابية.
- اتخاذ تدابير لتشجيع المفاوضة الجماعية كوسيلة لتحديد أحكام وظروف عمل العمال في المنزل.

* الأجرور (البند من 13 إلى 18): تناولت التوصية هذا الموضوع بقدر كبير من التفصيل بالنظر لأهميته بالنسبة للعمال عموماً وللعمال في المنزل بشكل خاص، ومن أهم الأحكام التي وردت في هذا المجال نذكر ما يلي:

- تحديد معدلات دنيا لأجرور العمل في المنزل (البند 13).
- اعتماد المفاوضة الجماعية في تحديد معدلات أجرور العمال في المنزل. وفي غياب المفاوضة تصدر السلطة المختصة قرارات بعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال فضلاً عن المنظمات المعنية بالعمال في المنزل ومنظمات أصحاب عمل العمال في المنزل أو يقع اعتماد أي آلية أخرى ملائمة لتحديد الأجرور على المستويات الوطنية أو القطاعية أو المحلية.
- وإذا لم يقع تحديد معدلات الأجرور بوسيلة من الوسائل سابقة الذكر، تحدد عن طريق اتفاق بين العامل في المنزل وصاحب العمل (البند 14).
- منح العمال في المنزل تعويضاً عما يتحملونه من تكاليف مرتبطة بعملهم مثل التكاليف الناشئة عن استخدام الطاقة والمياه والاتصالات وصيانة الآلات والمعدات وأعمال الصيانة وغيرها من العمليات (البند 16).

- تطبيق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بحماية الأجور على العمال في المنزل (البند 17).

* السلامة والصحة المهنية (البند من 19 إلى 22): هذا الموضوع حظي بدوره باهتمام كبير من التوصية التي أوردت العديد من التفاصيل إضافة لما جاء في الاتفاقية ونذكر من بينها:

- قيام السلطة المختصة بنشر مبادئ توجيهية بشأن لوائح واحتياطات السلامة والصحة التي ينبغي أن يراعيها أصحاب العمل والعمال في المنزل.
- قيام أصحاب العمل بإبلاغ العمال في المنزل بأي مخاطر يعرفونها أو يجب أن يعرفونها وترتبط بالعمل المسند إليهم، والاحتياطات الواجب اتخاذها، وتزويدهم عند الاقتضاء بما يلزم من تدريب.
- مطالبة أصحاب العمل بضمان تجهيز الآلات أو الأدوات أو غيرها من المعدات المقدمة للعمال في المنزل بأجهزة سلامة مناسبة وصيانة هذه الأجهزة، وكذلك تزويد العمال في المنزل بأي معدات ضرورية للوقاية الشخصية (البند 20).
- مطالبة العمال في المنزل بالتقيد بتدابير السلامة والصحة المقررة وبايلاء عناية معقولة لصحتهم وسلامتهم الشخصية وصحة وسلامة سائر الأشخاص الذين يتأثرون بتصرفاتهم أو إهمالهم في العمل (البند 21).

* ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات (البندين 23 و24):

- يجب أن لا تؤدي المهلة المحددة لإنجاز دفعة من العمل إلى حرمان العامل في المنزل من إمكانية الحصول على فترة راحة يومية أو أسبوعية مماثلة لتلك التي يتمتع بها سائر العمال.
- تحدد القوانين واللوائح الوطنية الشروط التي يحق بموجبها للعمال في المنزل الاستفادة كغيرهم من العمال، من العطل مدفوعة الأجر والإجازات السنوية مدفوعة الأجر والإجازة المرضية مدفوعة الأجر.

* الضمان الاجتماعي وحماية الأمومة (البندين 25 و26):

- يتمتع العمال في المنزل بحماية الضمان الاجتماعي، وذكرت التوصية 3 طرق لتأمين هذه الحماية:
- أ) توسيع نطاق أحكام الضمان الاجتماعي القائمة لتشمل العمال في المنزل.
- ب) تكيف نظم الضمان الاجتماعي لتشمل العمال في المنزل.
- ت) إقامة نظم أو صناديق خاصة من أجل العمال في المنزل.

• تنطبق القوانين واللوائح الوطنية في مجال حماية الأمومة على العمال في المنزل.

* الحماية في حالة إنهاء الاستخدام (البند 27):
يتمتع العمال في المنزل بنفس الحماية التي يتمتع بها سائر العمال في ما يتعلق بإنهاء الاستخدام.

* حل المنازعات (البند 28):
تكفل السلطة المختصة وجود آليات لحلّ المنازعات بين العامل في المنزل وصاحب العمل أو الوسيط الذي يستخدمه صاحب العمل.

2-3 القوانين العربية:

لم تتعرض قوانين العمل العربية إلى العمل عن بعد أو العمل في المنزل باستثناء القوانين التالية:

أ- القانون المغربي:

يعتبر أكثر القوانين العربية حماية للعمال في المنزل حيث نصّت مدونة الشغل في المادة 2 على أنّ أحكامها تسري على "الأجراء المشتغلين بمنزلهم". فلم تخضعهم إلى نظام خاص أو تستثيهم من بعض أحكامها، كما اعتمدت تعريفاً واسعاً للعمال في المنزل حيث

نصت في مادتها 8 على اعتبار "أجراء مشتغلين بمنزلهم" كل من يتوفر فيهم الشرطان التاليان:

- 1- أن يعهد إليهم بصفة مباشرة أو بواسطة الغير بأن يؤديوا، لقاء أجر، شغلاً لحساب مقولة واحدة أو عدة مقاولات.
- 2- أن يشتغلوا إما فرادى وإما بمعية مساعد واحد أو أزواجهم أو أبنائهم غير المأجورين.

وذلك دون النظر إلى أية اعتبارات أخرى قد تشكك في صفة "الأجير" وتعطيهم ربما صفة "العامل المستقل" وقد ورد ذكر هذه الاعتبارات بالتفصيل وهي:

- وجود أو انتفاء علاقة تبعية قانونية تربطهم بمشغلهم.
- اشتغالهم أو عدم اشتغالهم مباشرة واعتيادياً تحت إشراف مشغلهم.
- المحل الذي يعملون فيه والمعدات التي يستعملونها ملكاً لهم أو لا.
- كونهم يقدّمون، إلى جانب عملهم، كلاً أو بعضاً من المواد الأولية التي يشتغلون بها.
- مصدر تزودهم بالمواد الأولية.

ب- القانون الجزائري:

نص القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 إبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل في مادته 4 على اتخاذ أحكام خاصة عن طريق التنظيم لتحديد نظام علاقات العمل بالنسبة لبعض الفئات من العمال من بينهم العمال في المنزل. وقد صدر تطبيقاً لهذه المادة أمر تنفيذي رقم 97-474 بتاريخ 8 ديسمبر 1997 يضبط النظام الخاص لعلاقات العمل للعمال في المنزل.

وورد في هذا الأمر (المادة 2) تعريف للعامل في المنزل أقلّ توسعاً من التعريف المعتمد في مدونة الشغل المغربية: له صفة العامل في المنزل كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج مواد أو تقديم خدمات أو تحويل مقابل أجر لحساب صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل ويتولى إنجاز نشاطاته بمفرده أو بمساعدة أفراد أسرته دون الاستعانة بأجراء ويقنتي هو شخصياً أو من صاحب العمل بالكل أو ببعض من المواد الأولية وأدوات العمل بدون أية وساطة.

كما عرف الأمر صاحب العمل في المنزل وحمله واجب إعلام مؤسسة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل ومسك سجل يتضمن أسماء العمال في المنزل ودفتر تدون فيه بيانات عن الأعمال الموكولة للعمال في المنزل وتأجيرها.

وتضمّن الأمر أحكاماً حمائية للعمال في المنزل مستوحاة من معايير العمل الدولية وتتعلق بأربع مجالات: الصحة والسلامة المهنية، الأجور، الإجازة السنوية، الضمان الاجتماعي.

- الصحة والسلامة المهنية (المادة 7): يحجّر على صاحب العمل تكليف العامل في المنزل بأي عمل تستعمل فيه مواد مضرّة أو خطيرة على صحة وسلامة العامل نفسه أو أسرته أو تكون لها آثار سلبية على البيئة.
- الأجور (المادة 8): يحتسب أجر العامل في المنزل على أساس المقاييس المعمول بها في المهن المشابهة. وفي كل الحالات لا يمكن أن يقلّ تأجير العامل في المنزل عن الأجر الأدنى المضمون.
- الإجازة مدفوعة الأجر (المادة 9): ينتفع العامل في المنزل الذي يشتغل مع نفس صاحب العمل مدة لا تقل عن 6 أشهر بمنحة (علاوة) بعنوان إجازة مدفوعة الأجر يقع احتسابها على أساس أجر يومين عن كل شهر من العمل المنجز.
- الضمان الاجتماعي (المادة 10): ينتفع العامل في المنزل بالأحكام القانونية النافذة في مجال الضمان الاجتماعي.

كما نص الأمر على التزامات للعامل في المنزل (في المادتين 11 و12): الالتزام بتعليمات صاحب العمل في إنجاز عمله وعدم الدخول في منافسة يمكن أن تلحق ضرراً بصاحب العمل والمحافظة على السر المهني.

ج- القانون التونسي:

تعرضت مجلة الشغل للعمل في المنزل ولكن فقط بالفصل 159 بمناسبة تناولها موضوع تمثيل العمالة بالمؤسسات وبهدف احتساب العمال في المنزل الذين تتوفر فيه الشروط ضمن عمال المؤسسة التي يعملون لفائدتها ويدخلون بالتالي في عدد العمال المطلوب لتكوين "اللجنة الاستشارية للمؤسسة".

وجاء تعريف العامل في المنزل بهذا الفصل شبيهاً بما ورد في النص الجزائري.

وفقاً لهذا الفصل يعتبر "عاملاً" العامل الذي يعمل بمنزله ويتوفر فيه الشرطان الآتيان:

- إنجاز عمل كلف به سواء مباشرة أو بواسطة بمقابل جملي لفائدة مؤسسة أو عدة مؤسسات صناعية أو تجارية أو تقليدية مهما كان نوعها.
- الاستعانة بأحد الزوجين أو بالأولاد الموجودين تحت كفالتة ودون الاستعانة بغيرهم.

وذلك بقطع النظر عن وجود صلة قانونية بينه وبين مؤجره أو مراقبة مباشرة وعادية من طرف مؤجره أم لا، وبقطع النظر عن كون المحل الذي يعمل به والجهاز الذي يستعمله هما على ملكه أو لا وهل أنه هو الذي يقتني المواد الأولية لعمله أم لا وسواء

كانت المواد المستعملة من إنتاج العامل جزئياً أو كلياً أو بيعت له من طرف من يسلمه العمل أو من مزود عيَّنه هذا الأخير.

كما يشترط الفصل لاعتبار العمال في المنزل من عمال المؤسسة قيامهم بصفة منتظمة بأشغال بالمنزل سواء بشكل مستمر أو في بعض فصول السنة. وفي صورة ما إذا توفرت الشروط سابقة الذكر تجاه عدة مؤسسات فإنهم يعتبرون ملحقين بالمؤسسة التي أعطتهم أكثر أجراً خلال السنة السابقة لتكوين اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

* * *

الخاتمة - توصيات:

- 1- دعوة الدول العربية إلى القيام بالبحوث والدراسات وجمع البيانات حول أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية قصد التعرف بصفة دقيقة على واقع هذه الأنماط ومتابعة تطورها وتقييم مساهمتها في التشغيل وآثارها على علاقات العمل.
- 2- تنظيم أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية في تشريعات العمل والضمان الاجتماعي في الدول العربية بشكل يوفق بين حاجة المؤسسات الاقتصادية (المنشآت) لإحكام التصرف في مواردها البشرية وتعزيز قدراتها التنافسية من جهة وحاجة العمال للاستقرار الوظيفي والحماية الاجتماعية وضمان العمل اللائق من جهة أخرى. (وبصفة خاصة: العمل عن بعد والعمل في المنزل، العمل لبعض الوقت أو لوقت جزئي، العمل من الباطن أو بالمناولة، مؤسسات العمل الوقتي).
- 3- تشجيع الحوار بين أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية حول أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية للبحث في السبل الكفيلة بالاستفادة أكثر من إيجابيتها وتجنب سلبياتها.
- 4- تيسير وتكثيف استعمال التكنولوجيات الحديثة للاتصال والمعلومات في مجال العمل بالدول العربية والتعريف بفرص التشغيل التي تتيحها للشباب العربي المتعلم وتعزيز دور مختلف وسائل الإعلام بهذا الشأن.
- 5- تعزيز دور إدارات العمل العربية تجاه أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية وبشكل خاص:

- الإدارات المعنية بتيسير وتحسين الاستفادة من فرص العمل التي تتيحها تلك الأنماط: مكاتب التشغيل، مراكز التدريب المهني.
- الإدارات المعنية بالحماية الاجتماعية للعمال: جهاز تفتيش العمل، إدارة السلامة والصحة المهنية، مؤسسات الضمان الاجتماعي.
- 6- دعم التدريب المستمر في القطاعين العام والخاص لفائدة العاملين في أنماط العمل الجديدة بهدف مواكبتهم لتطور أساليب ووسائل العمل وتحسين استفادتهم من التكنولوجيات الحديثة.
- 7- إحداث الأقطاب التكنولوجية والفضاءات التي توفر المكان المناسب وأدوات العمل للشباب المتعلم الراغب في العمل عن بعد مع المؤسسات الوطنية أو الأجنبية.
- 8- رصد الإمكانيات التي تتيحها بعض أنماط العمل (مثل العمل عن بعد والعمل في المنزل والعمل لوقت جزئي) وتكنولوجيات الاتصال الحديثة (مثل الانترنت) للفئات الخصوصية من العمال كالمعوقين والمرأة الريفية والنساء ربات الأسر والعمل على الاستفادة من هذه الإمكانيات.
- 9- تكثيف حملات المراقبة لنشاط مؤسسات العمل من الباطن أو بالمناولة ومكاتب التشغيل الخاصة ومؤسسات العمل الوقتي لتأمين التزامها بتشريعات العمل والضمان الاجتماعي وحماية العمال من الاستغلال والمتاجرة (السمسرة) باليد العاملة.
- 10- دعوة منظمة العمل العربية إلى إصدار أداة قانونية (اتفاقية أو توصية) لتنظيم استخدام أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية وحماية العاملين في هذه الأنماط، ومن شأن هذه الأداة مساعدة الدول العربية على تطوير تشريعاتها في الموضوع.

الورقة الثالثة

دور التدريب المهني في رفع قدرات العاملين

وتمكينهم من المنافسة في سوق العمل

(المنهجيات الحديثة المبتكرة)

- المنهجيات الحديثة المبتكرة - في العالم بشكل عام والمنطقة العربية بشكل خاص مع شواهد قُطرية - حول أنظمة التدريب التقني والتعليم الفني ودورها في إكساب العاملين والباحثين عن عمل على السواء مهارات جديدة وتطوير قدراتهم من أجل مواكبة المستجدات الحديثة في وسائل الإنتاج وأنماط العمل الجديدة بفعل التطور التكنولوجي وتقدم وسائل الاتصال.
- التحديات في سوق العمل من حيث برامج التدريب أو السياسات أو أسباب أخرى.

المهندس / ماجد بن مبارك بن خلفان الشعيلي
مدير مركز التدريب المهني بصحيم
سلطنة عمان

❖ أهم مصطلحات ورقة العمل:

- التدريب : هو عملية مخططة لتغيير الاتجاهات السلوكية واكتساب المعارف والمهارات.
- البرامج التدريبية: هي مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخطط لها والمستمرة والهادفة إلى تزويد المتدربين بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكياتهم وفق إطار زمني محدد.
- التعليم التقني (الفني): فترة التعليم والتدريب متفرغاً في المركز أو المدرسة أو المعهد.
- التدريب المهني: أنماط التدريب المختلفة سواء التدريب داخل المدارس أو مراكز التدريب.
- الحاكمية (الحوكمة) : هي النشاط الذي تقوم به الإدارة، وهي تتعلق بالقرارات التي تحدد التوقعات، أو منح السلطة، أو التحقق من الأداء.
- التلمذة الصناعية: هو أن يقضي المتدرب فترة التدريب في موقع العمل وخطوط الإنتاج.

❖ محتويات ورقة العمل:

- أ- مقدمة
- ب- تمهيد
- ت- المنهجيات الحديثة المبتكرة - في العالم بشكل عام
- ث- موجز عن دور القطاع الخاص بمؤسسات التعليم والتدريب المهني في بعض الدول المتقدمة
- ج- أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني والتقني في الدول العربية
- ح- أهم سمات نظم التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي
- خ- التكنولوجيا الحديثة في وسائل الإنتاج بفعل التطور التكنولوجي وتقدم وسائل الاتصال
- د- التحديات التي تواجه قطاع تأهيل الكوادر ودور التكنولوجيا في مواجهة المعوقات للمنافسة في سوق العمل
- ذ- التوصيات
- ر- المصادر

* * *

● مقدمة:

تعتبر القوى العاملة أهم عنصر من عناصر الإنتاج، والدعم الأساسي لتحقيق أهداف التنمية الشاملة والتقدم والرفاهية الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة للشعوب في أي مجتمع بغض النظر عن توجهاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وحيث أن الوطن العربي يمتلك ثروة من الموارد البشرية وبوجه خاص النسبة العالية من الشباب مقارنة مع الأقاليم الرئيسية في العالم، إذا ما تم تحويلهم من عبء على موارد تلك الدول إلى طاقة منتجة وذلك من خلال تنمية قدراتهم وكفاءاتهم الإنتاجية وتزويدهم بالمهارات والخبرات والمعارف المتجددة، في ظل التطور التكنولوجي الذي أدى إلى ضرورة أن يتسلح العاملون والباحثون عن عمل بالمعارف والمهارات والسلوكيات التي تتواءم مع المتغيرات التكنولوجية والإقليمية والعالمية، ومن ثم فإنه من الضروري إعداد العاملين والباحثين عن عمل على أحدث تكنولوجيا العصر لتمكينهم من المنافسة في سوق العمل.

وقد تبنت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية خطط وبرامج طموحة في مجال التدريب التقني والتعليم الفني بغرض تحسين الأداء لرفع مستوى معيشة المواطنين وذلك عن إيمان راسخ بأن التدريب المهني والتعليم الفني أحد أهم الركائز التي تعنى بإكساب المهارات الفنية ورفع قدرات العاملين والباحثين عن عمل مهارات جديدة وتطوير قدراتهم لتلبية احتياجات سوق العمل.

إن العمل على إكساب العاملين والباحثين عن عمل على السواء مهارات جديدة وتطوير قدراتهم يعتبر أحد أهم عوامل التأثير على تطور وتحسين الأداء بالمؤسسات على النحو التالي: (1).

- زيادة الثقة بالنفس ورفع الروح المعنوية للعاملين.
- زيادة الإنتاج.
- تحسين الرضا الوظيفي ورضا المستفيدين من الإنتاج أو الخدمات.
- المساعدة على المنافسة في سوق العمل الداخلي والخارجي.
- المساهمة في خفض تكاليف العمل.
- المحافظة على الأجهزة وصيانتها.
- تنمية الانتماء وتحقيق الذات والتكيف مع المتغيرات التكنولوجية.
- تحفيز العاملين وإكسابهم القدرة على البحث والتطوير.
- زيادة قابلية الاستخدام والترقية بما يساعد على زيادة فرص العمل.

والثابت لدى كل الأطراف أن طرق الإنتاج الحديثة والتي شهدت تطوراً هاماً خلال العقدين الأخيرين أصبحت تتطلب أكثر من أي وقت مضى العنصر البشري المدرب التدريب الجيد والقادر على التعامل مع التغيرات الحديثة وتأدية دوره الإنتاجي على أحسن وجه.

• تمهيد:

بعد البحث والإطلاع أجد أن موضوع ورقة العمل التي تشرفت بإعدادها وهي: (المنهجيات الحديثة المبتكرة - في العالم بشكل عام والمنطقة العربية بشكل خاص مع شواهد قطرية - حول أنظمة التدريب التقني والتعليم الفني ودورها في إكساب العاملين والباحثين عن عمل على السواء مهارات جديدة وتطوير قدراتهم من أجل مواكبة المستجدات الحديثة في وسائل الإنتاج وأنماط العمل الجديدة بفعل التطور التكنولوجي وتقديم وسائل الاتصال).

- تركز على النقاط التالية:

❖ نجد أن المحور الرئيسي لورقة العمل سوف يركز على علاقة مؤسسات التدريب التقني والتعليم الفني بشركات القطاع الخاص ومدى التعاون القائم بينها في ظل التطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم وما ينتج عنها من تغيرات سريعة في المهن ووسائل وأساليب العمل، الأمر الذي يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني باستمرار وتوطيد علاقة التعاون مع القطاع الخاص من أجل توفير الكوادر المدربة القادرة على التعامل مع التكنولوجيات الحديثة والحفاظ على التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل العربية.

المنهجيات الحديثة المبتكرة - في العالم بشكل عام حول أنظمة التدريب التقني والتعليم الفني إن أنظمة التدريب التقني والتعليم الفني في الدول المتقدمة تهتم بتطوير برامج التدريب لإعداد المهارات الفنية، التي تتأثر نوعيتها وأعداد مخرجاتها وفقاً لمستوى التطورات التقنية، لمواكبة التطور التكنولوجي والتقدم السريع في وسائل الاتصال وتأهيل العاملين إلى مهارات فنية جديدة ممن أدت التغييرات التقنية إلى انخفاض الطلب على مهاراتهم، فكلما تتغير تقنية صناعية معينة فإنها تترك خلفها عدداً كبيراً من العاملين، بسبب عدم أهلية مهاراتهم للعمل في التقنية الجديدة، مما يتطلب إعادة تأهيلهم، إضافة إلى تأهيل الشباب الذين يتم إعدادهم للالتحاق بسوق العمل لأول مرة (الباحثين عن عمل)، وفق برامج تدريبية تأخذ بعين الاعتبار توقعات طلب المهارات الفنية في سوق العمل.

❖ ويتميز التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة بشراكة حقيقية مع سوق العمل كما يلي: (4)

- 1- ارتباط مؤسسات التعليم والتدريب المهني ارتباطاً مباشراً بحاجات سوق العمل.
- 2- دوافع المشاركة بالبرامج التدريبية هي الرغبة المنطلقة من الحاجة إلى التأهيل لمهارة فنية.
- 3- ترتبط معظم مؤسسات التدريب والتعليم المهني بمؤسسات خاصة وليس بقطاع حكومي مما يجعلها في مواضع المنافسة الدائمة في سوق التعليم والتدريب.

- 4- تنفيذ برامج التدريب يتم إما في العمل أو داخل مؤسسات التعليم والتدريب المهني أو كلاهما.
- 5- التعليم والتدريب المهني والتقني يقدم خدماته لقاء أجور تدفع من قبل الجهات المستفيدة سواء كانوا أفراداً أو شركات أو مؤسسات.
- 6- تشارك الحكومات في دعم مؤسسات التعليم والتدريب المهني بهبات مالية تصل إلى 50% من الموازنة السنوية.
- 7- يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني بالموارد المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجور تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم، بما يعود بالنفع على القطاع الخاص.
- 8- تقدم الشركات التسهيلات اللازمة لتنفيذ البرامج التعليمية في مواقع إنتاجها النمطي.
- 9- تتميز مؤسسات التعليم والتدريب المهني بإنتاجها السلعي والخدمي المنافس لنظيره المنتج في حقل العمل، إما بسبب كونها تقدم إنتاجاً جديداً، أو لأنها منتجة بإشراف أيدي ماهرة تتلمذ عليها ألوف العاملين مما يجعل ثقة المجتمع بها كبيرة.
- 11- تهدف مؤسسات التدريب والتعليم المهني إلى إيجاد موارد تمويل نفقاتها وخلق بيئة عمل لتنفيذ البرامج التدريبية مماثلة للإنتاج النمطي لإكساب المتدربين قبل ممارسة المهارة الفنية للعمل في حقل العمل.

❖ تشترك جميع الدول ذات التجارب الناجحة في التعليم والتدريب المهني والتقني في أن دور الحكومة لا يتعدى التخطيط والتنظيم ودراسة الخطط المستقبلية للإحلال والتوظيف، والإشراف والمشاركة في التمويل، ويقع الجانب التنفيذي للتدريب على عاتق القطاع الخاص، كونه المستفيد من المخرجات.

وفي ما يلي موجز عن دور القطاع الخاص / سوق العمل بمؤسسات التعليم والتدريب المهني في بعض الدول المتقدمة: (4)

م	الدولة	البرنامج التدريبي / المنهاج	مواقع العمل / التدريب الميداني	التمويل	ملاحظات
1	الولايات المتحدة الأمريكية	المشاركة الواسعة في تخطيط وإعداد البرامج وصياغة المناهج الدراسية والبرامج التدريبية وتنفيذها.	توفير فرص تدريبية للطلاب والمتدربين والمشاركة في المراقبة والإشراف على تدريبهم	المشاركة في تمويل برامج التدريب	
2	كندا	يسشارك القطاع الخاص مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في تخطيط البرامج التعليمية والتدريبية وتحديد أهدافها بما يتلاءم ومتطلبات المهن والأعمال	متابعة تنفيذ مختلف الأنشطة وتقييم نتائجها	المشاركة في تمويل برامج التدريب	لا يخلو مجلس إدارة مدرسة مهنية أو مركز تدريبي أو هيئة استشارية لإعداد برنامج أو مناهج من ممثلين للقطاعات الخاصة ذات الصلة.

<p>متطلبات التشغيل في مؤسسات أصحاب العمل تحدد الجانب النوعي لهذا التعليم والتدريب.</p>	<p>تتعاون فيه الدولة مع القطاع الخاص</p>	<p>* تتولى مواقع العمل مسؤولية التدريب الميداني للمتدربين، ويتم تنظيم التدريب المهني بموجب ضوابط وتعليمات، وتسيطر الدولة بشكل مباشر أو غير مباشر على هذه العملية * توفير المؤشرات التي بموجبها تحدد العلاقة الكمية بين طبيعة الاحتياجات من جهة والتعليم والتدريب المهني من جهة أخرى</p>	<p>الشراكة في رسم سياسة التعليم والتدريب المهني وتخطيط برامجها وتنفيذها</p>	<p>ألمانيا</p>	<p>3</p>
<p>تنظيم دورات تدريبية توجيهية صيفية للتلاميذ لتشجيعهم على الانخراط في التعليم والتدريب المهني</p>		<p>* توفير مواقع تدريبية للطلاب والمتدربين * إتاحة الفرص لجعل مواقع العمل ميادين عملية لمشاريع عمل الطلاب والمتدربين</p>	<p>تقديم تسهيلات لبرامج التعليم الإضافي للمعلمين والمدرسين لتوسيع معلوماتهم وتحديثها في مختلف الأمور ذات الصلة بالتقنيات الحديثة والإنتاج</p>	<p>السويد</p>	<p>4</p>

<p>تدريب المعلمين والمدرسين، خاصة الذين يقومون بتعليم التقنيات الحديثة</p>	<p>المشاركة في تمويل برامج التدريب</p>	<p>* توفير فرص التدريب الميداني للطلاب والمتدربين في مواقع العمل * توفير حوافز اقتصادية للمتدربين من خلال اختيار المتميزين بإنجازاتهم وتوظيفهم</p>	<p>*تقديم خبرات سوق العمل لاستثمارها في تطوير المناهج والبرامج الدراسية والتدريبية والمساهمة في تنفيذها * توفير أجهزة ومعدات لمدارس ومراكز التعليم والتدريب المهني</p>	<p>اليابان</p>	<p>5</p>
<p>زرع الولاء والإخلاص لأداء العمل المناط بالعامل وتأکید الاعتماد على العمالة الماليزية</p>	<p>-</p>	<p>تشجيع القطاع الخاص للمساهمة في التعليم والتدريب، وإعادة القوى العاملة حسب الاحتياج إلى مؤسسات التعليم والتدريب لتحديث معارفها وتنمية قدراتها ومعرفة ما استجد في ميادين عملها وتخصصاتها</p>	<p>* تنقية المناهج وتطويرها من وقت لآخر والربط والمواءمة المستمرة والدقيقة والتفصيلية بين مخرجات التعليم وسوق العمل واحتياجاته المتغيرة * التأكيد على تناسق التعليم العام والتقني والمهني والعالي بكل برامجها وتخصصاتها مع متطلبات سوق العمل المتغيرة خلال سنوات الخطة طويلة المدى</p>	<p>ماليزيا</p>	<p>6</p>

❖ لماذا سارعت الدول المتقدمة إلى مشاركة التعليم والتدريب المهني والفني والتقني مع القطاع الخاص؟ (4).

لخصت دراسة أعدتها منظمة اليونسكو عام 1996 دوافع دول العالم في توجهاتها واهتمامها بإحكام ارتباط التعليم والتدريب المهني والفني والتقني مع القطاع الخاص بما يأتي:

- 1- التسارع في عولمة الاقتصاد الدولي.
- 2- اقتصاد المعرفة ودوره في تنمية الانتاج.
- 3- التركيز على المنافسة وتطور الأسواق العالمية.
- 4- الحاجة إلى تطوير السلع والخدمات من أجل المنافسة.
- 5- تحول الدور الحكومي من حالة تقديم الخدمات المباشرة إلى دور التمويل والسيطرة.
- 6- زيادة الاهتمام بالاستثمارات التعليمية لتنمية رأس المال البشري الذي من شأنه خلق فرص عمل جديدة عن طريق الابتكارات والاختراعات وتوطين التقنية.

❖ مما سبق استعراضه يتضح أن القطاع الخاص هو أحد أهم المؤثرات في أنظمة التدريب التقني والتعليم الفني في الدول المتقدمة ودوره الرئيسي في إكساب العاملين والباحثين عن عمل على السواء مهارات جديدة وتطوير قدراتهم من أجل مواكبة المستجدات الحديثة في وسائل الإنتاج وأنماط العمل الجديدة من خلال ارتباطه ارتباطاً مباشراً بحاجات سوق العمل، وبالتالي تتمكن تلك الأنظمة من إكساب العاملين والباحثين عن

عمل على السواء مهارات جديدة وتطوير قدراتهم وفق برامج تدريبية تأخذ بعين الاعتبار توقعات طلب المهارات الفنية في سوق العمل.

❖ أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني والتقني في الدول العربية
(1):

هناك طرق متعددة للتعليم الفني والتدريب المهني والتقني في الدول العربية، ففي بعض النظم يقضي الطالب فترة التعليم أو التدريب في المدارس ومراكز التدريب المهني فقط، كما يمكن أن يقضي الطالب جزءاً من فترة التعليم أو التدريب في المدرسة أو مركز التدريب والجزء الآخر في مواقع العمل والإنتاج (النظام الثنائي) أو التلمذة الصناعية والنوع الثالث هو أن يقضي المتدرب فترة التدريب في موقع العمل والإنتاج :

التعليم التقني (الفني) :

يقضي الطالب فترة التعليم والتدريب متفرغاً في المركز أو المدرسة أو المعهد بالإضافة إلى التدريب الصيفي في العطلات الصيفية .

1) التعليم الثانوي المهني أو الفني:

يقضي الطالب فترة التعليم والتدريب متفرغاً في المدرسة والمركز وفي أغلب الدول العربية لا تشترط المدارس المهنية التحاق الطالب أثناء العطلات الصيفية في مواقع العمل والإنتاج لتلقي التدريب الصيفي .

(2) التدريب المهني:

يجمع التدريب المهني في الدول العربية أنماط التدريب المختلفة سواء التدريب داخل المدارس ومراكز التدريب فقط أو التدريب الثنائي الذي يجمع بين المدرسة أو المركز ومواقع العمل والإنتاج أو التدريب داخل مواقع العمل .

➤ مستويات المهارة لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني والتقني (1):

هناك بعض اختلافات في مسميات مستويات المهارة في الدول العربية، وفيما يلي مستويات المهارة في أنماط التعليم والتدريب المهني والتقني:

(1) مستويات التعليم التقني :

تؤهل نظم التعليم التقني إلى المستوى الفني ويُطلق على مؤهل الخريج أسماء عدة " فني أول " في جمهورية مصر العربية أو " تقني سام " في دول المغرب العربي، و فني في بعض الدول العربية، وفي جمهورية مصر العربية يقوم التعليم الفني بإعداد الملتحقين بالعمل بعد التخرج في فئة الأخصائي بعد دراسة أربع سنوات في كليات أو معاهد فنية عليا.

(2) مستوى التعليم الثانوي المهني أو الفني:

يُطلق على مؤهل الخريج أسماء عدة منها " التقني " في دول المغرب العربي أو " فني " في مصر وسوريا والسعودية، وينظر في بعض المنظومات الخاصة بالمؤهلات على أن التقني يعتبر مستوى فوق الفني .

(3) مستويات التدريب المهني:

هناك مستويات مختلفة لخريجي البرامج التدريبية فمثلاً بالنسبة للدورات المهنية القصيرة يعد الخريج للعمل ضمن فئة محدودتي المهارات ويُطلق على هذا المؤهل " كفاءة مهنية " في الجزائر مثلاً، أما بالنسبة لبرامج التدريب متوسطة المدة في حدود عامين فيكون مستوى الخريجين فئة العامل الماهر في معظم الدول العربية، وبالنسبة لنظم التدريب التي تصل مدة التدريب فيها ثلاثة أعوام في المتوسط فيُعد الخريجين للعمل ضمن فئة مستوى العامل المهني.

- ويمكن تلخيص أهم سمات نظم التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي بالآتي:

1. عدم وجود استراتيجية وسياسة وطنية في بعض الدول العربية، وإن وجدت ففي أغلب الأحيان لا يتم تقويمها وقياس أدائها وتصحيح الانحرافات.
2. تعدد الحاكمية في القطاع العام وغياب المنافسة بالمخرجات.
3. ضعف مساهمة القطاع الخاص سواءً فيما يتعلق بالشراكة مع مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية أو امتلاك وإدارة مؤسسات تعليم وتدريب عدا الأردن ولبنان والسودان، وأغلب مؤسسات التعليم والتدريب العائدة للقطاع الخاص تتجه إلى التخصصات الأقل كلفة لذلك من النادر أن تكون هناك تخصصات هندسية أو طبية أو زراعية.
4. يعتمد تمويله على الحكومات وغالباً ما يتأثر هذا التمويل بقدرات الحكومات المالية وأولوياتها في الإنفاق الجاري والاستثماري.
5. لا يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجور تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم باستثناء الأردن ومصر.

6. نمطية التخصصات والمناهج التدريبية ومحدودية البرامج التدريبية التي تنفذ لصالح حقل العمل، وهذا يعني أن مخرجاتها تعد لأكثر من مهارة في مجال التخصص وهي ميزة حميدة إلا أنها تحتاج إلى تدريب ومدربين جيدين.
7. ضعف الاقبال عليه ونظرة المجتمع إليه سلبية، كونه خيار من لا خيار له.
8. محدودية القدرة على بناء المدربين لمواكبة المستجدات التقنية وهذا يعني أن رأس المال البشري المهني والتقني من المدربين غير قادر على الإعداد الذهني للمتدربين للتعامل مع تقنيات الآلات ذات التغير السريع، كما أنها تعني أن أساليب التدريب لا تزال تعتمد على القرائية والتلقين لموضوعات محددة سلفاً وهذا ما تجاوزته الدول الصناعية المتقدمة. (4)

❖ مما سبق استعراضه يتضح ضعف مشاركة القطاع الخاص في أنظمة التدريب التقني والتعليم الفني في الدول العربية وما ترتب عليه من آثار سلبية تؤثر على إكساب العاملين والباحثين عن عمل على السواء مهارات جديدة وتطوير قدراتهم من أجل مواكبة المستجدات الحديثة في وسائل الإنتاج وأنماط العمل وفق برامج تدريبية تلبي احتياجات سوق العمل.

- المستجدات الحديثة في وسائل الإنتاج وأنماط العمل الجديدة بفعل التطور التكنولوجي وتقدم وسائل الاتصال.

تعرف تكنولوجيا المعلومات كما جاء في الموسوعة الدولية لعلم المعلومات والمكتبات، على أنها التكنولوجيا الالكترونية اللازمة لتجميع وتخزين وتجهيز وتوصيل المعلومات، وتنقسم إلى قسمين تلك التي تتصل بتجهيز المعلومات والأخرى المتصلة ببث المعلومات كنظم الاتصالات عن بعد.

وفي عام 1992 قدمت منظمة اليونسكو تعريفاً لمفهوم تكنولوجيا المعلومات وجاء في التعريف إن تكنولوجيا المعلومات هي تطبيق للتكنولوجيات الالكترونية وفيها الحاسب الآلي والأقمار الصناعية وغيرها من التكنولوجيات المتقدمة لإنتاج المعلومات التناظرية والرقمية وتخزينها واسترجاعها وتوزيعها ونقلها من مكان إلى آخر. ويوضح الشكل الآتي الفرق بينها.

● التعليم التكنولوجي:

- تحديد نوعية التعليم ومواصفاته.
- إعداد أفراد للتعامل مع الوسائل والأساليب التكنولوجية.
- إكساب الفرد قدرات و مهارات فنية وتطبيقية تخصصية.

• التكنولوجيا في التعليم:

- وجود عنصر التكنولوجيا في العملية التعليمية تفتح أمام المتعلم آفاقاً واسعة في الاستيعاب وتتيح للمعلم أدوات العرض وتسمح للعملية التعليمية في الوصول إلى الكفاية والإتقان ومنها الكتاب، الأفلام التعليمية، البرمجيات، الكمبيوتر... الخ (وسائل ومعينات التدريس).

• تكنولوجيا التعليم :

- مفهوم واسع للعملية التعليمية، ويقصد بها تخطيط وتصميم المناهج والبرامج التعليمية.
- أساليب تنفيذية بما في ذلك إنتاج المواد التعليمية.
- أيضاً تقييم العملية التعليمية بجميع أبعادها.

وفي ظل التطور التكنولوجي وتقدم وسائل الاتصال وما ترتب عليه من تحدى للمؤسسات العاملة في قطاع التدريب التقني والتعليم الفني لمواكبة المستجدات الحديثة في وسائل الإنتاج وأنماط العمل بفعل تأثير التطور التكنولوجي كان من المهم توضيح دور التطور التكنولوجي وتقدم وسائل الاتصال فيما يلي:

● دور التكنولوجيا في التوظيف:

" تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التوظيف باعتبارها صناعة تولد المزيد من الوظائف وكأداة تمكن العمال من الحصول على أنواع جديدة من العمل بطرق جديدة وأكثر مرونة. وتمثل الفرص الوليدة والقائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أهمية من منطلق أن مختلف بلدان العالم تبحث عن خلق المزيد من الوظائف الجيدة ذات الأثر الاجتماعي والاقتصادي الإيجابي للعمالة والمجتمع. " كريس فاين كبير مسؤولي الابتكار لشؤون تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى البنك الدولي.

● دور التكنولوجيا في التصنيع:

رغم أن مفهوم التكنولوجيا كان يرتبط بالصناعة أكثر فإنه مع اكتشاف أجهزة الحواسيب حدثت نقلة كبيرة في نشر التكنولوجيا الجديدة في مختلف الصناعات والخدمات وكانت الاستخدامات المبكرة لتكنولوجيا الحاسب في عملية الإنتاج قد حققت تطوراً هائلاً في عملية التصنيع من خلال استخدامه في عمليتي التصميم والتصنيع، ومثال لذلك عملية التفاعل بين المصمم والحاسب والذي يطلق عليها التصميم بمساعدة الحاسب (computer aided design(cad)، أن نظام (cad) نظام إلكتروني لتصميم المنتج ككل، أو أجزاءه، أو الأجزاء المضافة، أو إعادة تكوينه أو تغيير مواقع الرسوم التقليدية اليدوية

بسهولة، ومع التطور الحاصل في نظم التحكم الرقمية بالحاسب NC/CNC التي تستخدم نظام (cad) أصبح بالإمكان تصميم الرسومات على الحاسب وإرسالها إلى الإنتاج مباشرة من المكائن ذات السيطرة الرقمية، مما أدى إلى تسريع العملية الإنتاجية وانخفاض تكاليف الصنع، وبالتالي انخفاض التكاليف الكلية (الطائي – 1998).

- أثر التكنولوجيا على مستوى الجودة في الإنتاج:

أما التصنيع بمساعدة الحاسب (cam) computer aided manufacturing فيقوم بالتوجيه والرقابة على معدات التصنيع فعندما تترجم المعلومات الواردة من خلال عملية التصميم عن طريق الحاسب (cad) إلى تعليمات لأغراض التصنيع بمساعدة الحاسب (cam) حيث تكون النتيجة لهذه التكنولوجيا هو الجمع بين cad/cam وتحقق عملية الجمع العديد من المزايا كجودة المنتج وقصر وقت التصميم للمنتجات وغيرها. (التميمي – 1997 – 283)

- استخدام التكنولوجيا في تنظيم معلومات سوق العمل:

وفي ظل هذا التطور المتنامي في وسائل الإنتاج وأنماط العمل الجديدة بفعل التطور التكنولوجي وتقدم وسائل الاتصال لابد من الاهتمام بالاستفادة من ذلك التطور التكنولوجي في تطوير آلية نظم معلومات سوق العمل، حيث تعاني معظم الدول

العربية إما من عدم توافر نظام معلومات لسوق العمل يغطي الطلب على القوى العاملة والعرض من القوى العاملة (مخرجات أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني) والتطور في وسائل الإنتاج أو وجود نظام معلومات يوفر معلومات حديثة وفي الوقت المناسب وبشكل دقيق واضح، ييسر عملية الموازنة بين العرض والطلب واستحداث برامج التدريب التي تواكب تطور وسائل الإنتاج لتطوير أداء العاملين والباحثين عن عمل، حيث أن الارتباط بسوق العمل في هذا السياق يلبي الاحتياجات الكمية والنوعية لسوق العمل ويتم ذلك من خلال:

- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- متابعة الخريجين.
- البرامج والمناهج التدريبية.

● استخدام التكنولوجيا في التسويق للبرامج التدريبية:

أحدث التطور التكنولوجي الهائل في وسائل الاتصال طفرة كبيرة في تلك الوسائل من حيث تعدد أنواعها وسهولة الاتصال والتواصل، كما أن هذا التطور أدى إلى بروز بعض وسائل الاتصال بل وطغيانها على بعض الوسائل التقليدية القديمة كرسائل البريد العادية وغيرها، ومن هنا تبرز أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة في التسويق حيث ينبغي أن يعتمد المسوق بشكل أساسي على الوسائل الحديثة مثل وسائل الاعلام بكافة أنواعها وصفحات الإنترنت ووسائل التواصل

الاجتماعي والرسائل النصية للجوالات وما شابهها، فإن هذه الوسائل أسرع وأوقع في نفوس الشباب الباحثين عن فرص التدريب وأسهل في الوصول إلى أكبر عدد من الفئة المستهدفة من التسويق.

● أهم التحديات والمعوقات التي تعترض عملية تأهيل القوى العاملة المطلوبة للمنافسة في سوق العمل : (3)

1. استراتيجيات وسياسات التعليم والتدريب التقني والمهني:

تمثل الاستراتيجية الوطنية للتشغيل حجر الأساس في بناء وتطوير استراتيجيات وسياسات التعليم والتدريب التقني والمهني.

وهناك مبادرات في بعض الدول العربية منها تونس ومصر واليمن والسعودية والأردن تستهدف تطوير وتبني وتنفيذ استراتيجيات وسياسات وطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني.

2. الحاكمية (الحوكمة):

نظراً لتشعب الجهات الرسمية المعنية بإدارة نظم التعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية، تشتت الحاكمية كذلك، فلا يوجد جهة وطنية موحدة تمارس دور الاشراف والتخطيط والمتابعة لنظم التعليم والتدريب التقني والمهني في معظم الدول العربية .

3. مساهمة القطاع الخاص :

تعد مساهمة القطاع الخاص في منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني ضعيفة من حيث امتلاك وإدارة مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني في معظم الدول.

4. الاستجابة للمتغيرات والتطورات التقنية:

نظراً لضعف العلاقة الوظيفية التبادلية بين منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني وقطاعات التشغيل، يصبح التأثير والتأثير المتبادل بينهما ضعيفاً حتى في حال وجوده، فأسواق العمل ديناميكية، وتتأثر بالتطورات التقنية، وتستثمرها في العمل والانتاج . وتعاني منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني من صعوبات لمواكبة التطورات التقنية لأسباب عدة، من بينها صعوبة تعديل أو تغيير المناهج التدريسية في التوقيت المناسب، ومتابعة تحديث التجهيزات التدريبية نظراً لشح الموارد، وعدم القدرة على بناء قدرات الجهاز التعليمي/التدريب لمواكبة المستجدات التقنية، وبذلك تصبح البرامج والمناهج متقدمة ومتخلفة نسبياً عن متطلبات سوق العمل، وتنسم عامة بتدني أو ضعف الاستجابة للمتغيرات والتطورات التقنية في أسواق العمل.

5. العلاقة بين التكنولوجيا ونظرة المجتمع للتعليم والتدريب
التقني والمهني :

ساهمت أنظمة التعليم في الدول العربية وإعتمادها على برامج تدريبية وحرفية تقليدية، بالتزامن مع إهمال التطور التكنولوجي وعدم مواكبته في تحديث واستحداث البرامج التدريبية، ساهم ذلك في تكوين النظرة السلبية للمجتمع نحو التعليم والتدريب المهني في معظم الدول العربية، فأصبح خيار التعليم والتدريب التقني والمهني خيار من لا خيار له، من حيث قبول الطلاب ذوي التحصيل العالي في مسار التعليم الثانوي الأكاديمي وتحويل ذوي التحصيل المتدني نحو مسار التعليم الثانوي المهني، ومن ثم الأدنى إلى مسار التدريب المهني، هذا من جهة، ومن جهة ثانية يؤدي غياب أو ضعف أداء منظومة توجيه وإرشاد مهني فاعلة في مرحلة التعليم الأساسي بخاصة ومرحلة التعليم الثانوي بعامة إلى خلل في إتخاذ الطالب قرار الخيار المهني وفقاً لقدراته وميوله واهتمامه.

6. تدريب المدربين/ المعلمين على الأساليب التكنولوجية
الحديثة:

من أبرز مشكلات تنفيذ البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني ضعف أداء المدربين /

المعلمين المهنيين، من ناحية استخدامهم للتكنولوجيا الحديثة في التدريب، أو تأهيلهم للقيام بالتدريب على البرامج التكنولوجية الحديثة، وهذا ناجم من ضعف التأهيل المسبق لمهنة التعليم والتدريب، وتدني الرواتب مقارنة بنظرائهم العاملين في القطاع الخاص، وضعف أو غياب حوافز تجويد الأداء، وتدني أو غياب الخبرة العملية الميدانية في سوق العمل.

7. مراكز البحث والتطوير :

يوجد في معظم الدول العربية مراكز للبحث والتطوير التربوي، بينما يندر وجود مراكز بحث وتطوير في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني (باستثناء تونس والمغرب والجزائر) تهتم بدراسة التجارب الدولية وتكييفها وتحويرها في البيئات المحلية بحيث تأخذ الواقع العملي والموضوعي في عملية التجديد والتطوير فالأنظمة لا تستورد انما تكيف وتحور، ويمثل غياب تلك المراكز ثغرة في عملية تجديد أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني وتطويرها لتكون أكثر قرباً وارتباطاً واستجابة للمتطلبات والاحتياجات المحلية دون إغفال للتطورات الإقليمية والمستجدات على المستويين الإقليمي والدولي.

8. التمويل :

يتم تمويل أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمية من خزينة الدولة في معظم الدول العربية وبخاصة التعليم والتدريب المهني الأولي (الأساسي)، وقد عمدت بعض الدول العربية ومنها الجزائر وتونس والمغرب والأردن واليمن والبحرين إلى فرض ضريبة تدريب الباحثين عن عمل لأغراض التشغيل.

التوصيات :

- 1- ارتباط مؤسسات التعليم والتدريب المهني ارتباطاً مباشراً بحاجات سوق العمل من حيث وضع سياسات لمشاركة القطاع الخاص في توجيه وإدارة ومتابعة وتطوير مؤسسات التعليم والتدريب.
- 2- تطوير وتحديث عناصر العملية التعليمية والمناهج التدريبية، بما يتواءم والتطورات التكنولوجية في وسائل التدريب والتكنولوجيا الحديثة في الإنتاج والعمل.
- 3- تطوير وتحديث أساليب متابعة وتقييم التدريب من خلال تحديد استثمارات الكترونية وتقييم مباشرة اثناء زيارة المختصين وارسال التقارير بشكل مستمر ومباشر.
- 4- إنشاء نُظم لمعلومات سوق العمل محلياً وخارجياً يُحدث دورياً وينتشر بفاعلية لتحسين خدمات التشغيل ومساعدة الباحثين عن عمل بحيث يتم تحديثها بشكل مستمر.
- 5- إنشاء نُظم فعالة لمتابعة الخريجين وتطوير أدائهم في مواقع العمل .
- 6- إقامة علاقات وطيدة مع جهات الإنتاج والإصغاء إليها والتعرف المباشر على طلباتها من المهارات ومدتها بخدمات إضافية مثل التدريب المستمر للعاملين.
- 7- تفعيل دور التكنولوجيا في توفير بيئة تعليمية حديثة تركز على المعلومات و مصادر التعلم والتعليم الذاتي وليس الاعتماد على عدد الحصص الفعلية والتي تعتمد على التلقين والحفظ .

المصادر:

- (1) واقع وآفاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية د. م / محمد صبري الشافعي يونيو 2005
- (2) منشورات منظمة العمل العربية 2008
- (3) دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل منظمة العمل العربية القاهرة من 9-11 نوفمبر/ تشرين الثاني 2009 علي أحمد سيد علي
- (4) رؤية مستقبلية لدور القطاع الخاص في مؤسسات التدريب العربية أ.د علي خليل إبراهيم التميمي
- (5) الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل القاهرة 8 – 10 / نوفمبر- تشرين الثاني 2009 دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية د. إبراهيم التومي
- (6) ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل دبي 6 – 7 ديسمبر / كانون الأول 2009 دور التوجيه والإرشاد المهني في تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل د. إبراهيم التومي
- (7) الطائي فاطمة جعفر حبيب محمود/ دور استخدام نظامي (/ CAD CAM) في تخفيض معدلات التلف في المنشأة الصناعية/ العراق /1998م .
- (8) التميمي حسن عبدالله / إدارة الإنتاج والعمليات مدخل كمي / الطبعة الأولى / دار الفكر للطباعة والنشر/ عمان/ 1997م

- 9) A cross country analysis of curricular reform in Vocational Education And Training in Central and Eastern Europe,(ETP-1998).
- 10) UNESCO / ILO (2006). Towards an Entrepreneurial Culture for the Twenty-first Century: Stimulating Entrepreneurial Spirit through Entrepreneurship Education in Secondary Schools. UNESCO-Paris.
- 11) QEQAF Arabic
- 12) QEQAF English

**دور الإعلام
فى التوعوية بثقافة العمل
فى إطار الأنماط الجديدة للعمل**

الأستاذ الدكتور عادل عبدالغفار

أستاذ الإعلام والرأى العام بكلية الإعلام جامعة القاهرة

عميد كلية الإعلام جامعة النهضة

المستشار الإعلامى السابق لوزارات التعليم والبيئة

والتجارة الداخلية وجامعة القاهرة

خبير الحملات الإعلامية وقياسات الرأى العام

قائمة المحتويات

1. تأثير تكنولوجيا الاتصال والمعلومات على سوق العمل.
2. واقع اهتمام الإعلام بآثار التكنولوجيا الحديثة على المجتمع العربي.
3. الإعلام و التسويق الاجتماعي لآثار التكنولوجيا الحديثة على المجتمع العربي.
4. الإعلام وأجندة التسويق الاجتماعي لآثار التكنولوجيا الحديثة على المجتمع العربي.
5. الإعلام وحملات التسويق الاجتماعي .
6. حملات التسويق الاجتماعي لترويج الأفكار والمستحدثات الجديدة.
7. عناصر حملات التسويق الاجتماعي.
8. خطوات إعداد حملات التسويق الاجتماعي.
أولاً: تحديد موضوع الحملة وتحليل بيئته التسويقية.
ثانياً: تحديد أهداف الحملة.
ثالثاً: تحديد وتحليل الجمهور المستهدف.
رابعاً: تحديد وسائل الاتصال الجماهيرية والشخصية الملائمة للحملة.

- خامساً: تحديد القوالب الفنية في الاتصال الجماهيري
والشخصي.
- سادساً: صياغة الرسائل الإعلامية في الحملة واختيار مداخل الإقناع
الملائمة.
- سابعاً: اختيار شعار للحملة.
- ثامناً: الإنتاج الإعلامي للحملة وتحديد الميزانية .
- تاسعاً: الجدولة الزمنية للحملة وتحديد أوقات العرض في وسائل
الاتصال.
- عاشراً : تقييم حملة التسويق الاجتماعي .

مقدمة:

تأثير تكنولوجيا الاتصال والمعلومات على سوق العمل:

يتفق الباحثون في مجال دراسات تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، وغيرها من حقول المعرفة الإنسانية : الاجتماعية والتطبيقية، على أن التطورات الهائلة التي أفرزتها ثورتي تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات تمثل أحد أهم المتغيرات الحاكمة والمؤثرة في التحول النوعي الذي شهدته المجتمعات المعاصرة، في كافة مناحي الحياة بها، بدءاً من الاستخدامات الشخصية للتطبيقات التكنولوجية المختلفة في عمليات الاتصال والتفاعل الإنساني، وليس انتهاء بحوسبة كافة عمليات ومراحل الانتاج، في شتى القطاعات الصناعية والانتاجية والخدمية، للدرجة التي جعلت العالم الآن، بات يتحدث عن تغيرات هيكلية حقيقية في أسواق الاقتصاد، وفي مصادر الثروة، وبنية مؤسسات الانتاج المختلفة، حيث أصبحت اقتصاديات المعرفة، واقتصاديات المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات واحدة من أهم الاقتصاديات الواعدة في كثير من المجتمعات المتقدمة، للدرجة التي جعلت إحدى الدراسات الأمريكية الحديثة تقدرها بكونها الآن أصبحت تحتل المرتبة الثالثة، من بين أكبر الاقتصاديات المعروفة في العالم بعد صناعة السلاح والبتروكيماويات، الأمر الذي يؤكد أن هذه التطورات التكنولوجية وما أسهمت به من تطبيقات وتكنولوجيا انتاج، قد وسمت هذا العصر الحديث أو الراهن الذي نعيشه بسمات وخصائص لم تكن معروفة من قبل في مختلف مراحل التطور الحضاري الإنساني.

إن اقتصاد المعرفة هو الاقتصاد الذي يقوم أساساً على المعرفة والاتصالات كمنابع للثروة بدلاً من الموارد الطبيعية وقوة العمل التقليدية، ويعتمد في مختلف قطاعاته على المعلومات في إنتاج السلع والخدمات، كما تزيد فيه قوة العمل المعلوماتية عن قوة العمل في بقية القطاعات الاقتصادية، ويتطلب التحول إلى مجتمع المعرفة بناء مجتمع يشجع الابتكار والإبداع والبحث العلمي، والاستجابة لتكنولوجيا المعلومات، وإطلاق حرية الممارسات الديمقراطية.

ويمثل اقتصاد المعرفة اتجاهاً حديثاً في الرؤية الاقتصادية العالمية، وينظر إلى المعرفة بوصفها محرك العملية الإنتاجية، والسلعة الرئيسية فيها، إذ يرى أنها تلعب دوراً رئيسياً في خلق الثروة غير المعتمدة على رأس المال التقليدي، ولا على المواد الخام، أو العمال، إنما تعتمد كلياً على رأس المال الفكري، ومقدار المعلومات المتوفرة لدى جهة ما (شركة، أو دولة، .. إلخ)، وكيفية تحويل هذه المعلومات إلى معرفة، ثم كيفية توظيف المعرفة للإفادة منها بما يخدم البعد الإنتاجي.

وتؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التوظيف باعتبارها صناعة تولد المزيد من الوظائف وكأداة تمكن العمال من الحصول على أنواع جديدة من العمل بطرق جديدة وأكثر مرونة. وتمثل الفرص الوليدة والقائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أهمية من منطلق أن مختلف بلدان العالم تبحث عن خلق المزيد من الوظائف الجيدة ذات الأثر الاجتماعي والاقتصادي الإيجابي للعمالة والمجتمع.

ويمتد تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى التشغيل وتوزيع المهن في الدول النامية، وسوف يتأثر مستوى التشغيل بالنمو في الناتج المحلي الإجمالي، وارتفاع مستوى الإنتاجية، خاصة في القطاعات الجديدة لخدمات المعلومات. وسوف تزيد الآثار المباشرة وغير المباشرة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع تغير الهيكل الإنتاجي للدول النامية الناهضة في التحول إلى مجتمع المعلومات، وتساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في توضيح المزايا النسبية وحركة رؤوس الأموال الدولية.

وتتعدد العوامل التي تؤثر في قدرة الدول النامية على استيعاب التجديد والتحديث التكنولوجي منها مدى توفر البنية الصناعية والتكنولوجية من مصانع ومدارس وجامعات ومراكز بحوث وتدريب تكنولوجي، وتوفر المعرفة الفنية والموارد البشرية أي القوى العاملة والخبرة المهنية والعملية والقدرات البحثية، ومن الضروري توفر القبول الاجتماعي للتكنولوجيا والقدرة على التعامل معها

ووفقاً لسياسات البنك الدولي، فإن هناك ثلاثة توجهات تدفع نحو زيادة الوظائف المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة أنحاء العالم وهي:

- زيادة الربط الشبكي.
- تحويل المزيد من أوجه العمل إلى بيانات.
- زيادة عولمة المهارات.

وأسهمت تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تنمية المهارات وبناء القدرات وتنمية الموارد البشرية بشكل ملحوظ على مستوى التخطيط التدريبي وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييمها، كما أحدثت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات طفرة واضحة في إتاحة برامج التدريب عن بعد، والتدريب الذاتي بالمنزل، إضافة إلى تنامي فرص التدريب المستمر مدى الحياة، والتدريب أثناء العمل.

كما أسهمت تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تيسير العمل بالمؤسسات من خلال قواعد المعلومات والإدارة الإلكترونية، وتنامي استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في التعليم والإعلام والتسويق وعقد الصفقات التجارية وسهولة التواصل بين الشركات والمؤسسات على المستوى المحلى والإقليمي والدولي.

واقع اهتمام الإعلام بآثار التكنولوجيا الحديثة على المجتمع العربي:

يلاحظ المتابع للمشهد الإعلامي العربي على مستوى الصحف والإذاعة والتلفزيون والإعلام الجديد فيما يتصل بآثار التكنولوجيا الحديثة على المجتمع العربي وجود اهتمام ملحوظ بالتغطية الإعلامية لهذه القضية وطرح التحديات المختلفة التي تواجه الدول العربية في هذا الشأن.

إلا أن هذا الاهتمام لا يزال منقوصاً في ضوء عدة اعتبارات أهمها غياب الحملات الإعلامية المنتظمة التي تستهدف تنمية وعي شرائح المجتمع المختلفة بالفرص المختلفة التي تخلقها التكنولوجيا الحديثة وسبل مواجهة التحديات التي تعوق استخدامها بشكل فاعل على مستوى تأهيل الموارد

البشرية وتوظيفها في تطوير الأداء الإداري والمقارنة بالدول الأخرى. كما يلاحظ ضعف استخدام وسائل الإعلام الجديد – باعتباره أحد نتائج ثورة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات- في التوعية بهذه القضية.

ولا يوجد توظيف جيد للمضامين الإعلامية والدرامية الجاذبة لجمهور المشاهدين للتعامل مع هذه القضية بكافة عناصرها.

ولا يوجد استراتيجية إعلامية متكاملة في التعامل مع توظيف وسائل الإعلام في التوعية بكافة عناصر آثار التكنولوجيا الحديثة على المجتمع العربي.

الإعلام والتسويق الاجتماعي لآثار التكنولوجيا الحديثة على المجتمع العربي:

نظراً للأهمية المتزايدة للقضايا المرتبطة بالتكنولوجيا الحديثة وآثارها على المجتمع من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، والدور الفاعل للتسويق الاجتماعي من خلال وسائل الإعلام التقليدية والحديثة في الترويج والتأثير في الرأي العام على اختلاف فئاته العمرية والمهنية وخصائصه الاقتصادية والاجتماعية، فإن التعامل مع هذه القضية يحتاج إلى حملات التسويق الاجتماعي المخططة على أساس علمي كأساس لتوعية الرأي العام بكافة أبعادها، وذلك لتبني اتجاهات إيجابية نحوها ودفعه للقيام بمبادرات أكثر إيجابية في هذا الشأن، ويتطلب هذا الأمر توضيح الأسلوب العلمي في إعداد حملات التسويق الاجتماعي للتوعية بهذه القضية. حيث أصبح التسويق الاجتماعي ضرورة ملحة لترشيد الأداء

الإعلامي لمواجهة المشكلات والقضايا الاجتماعية التي تواجهها الدول المختلفة، خاصة وأن حملات التسويق الاجتماعي يمكن أن تسهم بإيجابية في تنمية الوعي الجماهيري بكيفية التصرف حيال هذه المشكلات والقضايا.

الإعلام وأجندة التسويق الاجتماعي لآثار التكنولوجيا الحديثة على المجتمع العربي:

- تعدد أنواع التكنولوجيا الحديثة.
- التكنولوجيا الحديثة واقتصاد المعرفة.
- التكنولوجيا الحديثة وخلق فرص عمل جديدة.
- التكنولوجيا الحديثة وتنمية المهارات البشرية.
- التكنولوجيا الحديثة والإدارة الإلكترونية.
- التكنولوجيا الحديثة وارتفاع مستوى الإنتاجية.
- التكنولوجيا الحديثة والتعليم والإعلام والتسويق.
- التكنولوجيا الحديثة وعقد الصفقات التجارية.
- التكنولوجيا الحديثة والتواصل بين المؤسسات محلياً وإقليمياً ودولياً.
- التكنولوجيا الحديثة وبرامج التدريب عن بعد.
- التكنولوجيا الحديثة والتدريب الذاتي بالمنزل.
- التكنولوجيا الحديثة والتدريب المستمر مدى الحياة.

الإعلام وحملات التسويق الاجتماعي:

يقصد بالتسويق الاجتماعي عملية الترويج للأفكار والقيم والمعتقدات الاجتماعية الإيجابية، بهدف غرس السلوكيات الإيجابية لدى الجماهير، وكذلك محاربة الأفكار والقيم والمعتقدات السلبية، بهدف تعديل السلوكيات السلبية أو الخاطئة من خلال حملات اتصالية منظمة تشترك فيها وسائل الاتصال الجماهيرية ووسائل الاتصال الشخصي.

وتختلف أهداف التسويق الاجتماعي بشكل واضح عن أهداف التسويق التجاري، حيث يسعى التسويق التجاري إلى بيع السلع والخدمات المتواجدة بالأسواق، سعياً وراء تحقيق الأرباح لمجموعة من الأفراد وتوسيع حصتهم في السوق المتاحة، وذلك من خلال عدة وسائل يأتي الإعلان التجاري أو الحملات الإعلانية التجارية في مقدمتها.

ويهتم التسويق الاجتماعي ببيع الأفكار والقيم والمعتقدات التي تؤثر بشكل جيد في سلوك الأفراد، وذلك من خلال ثلاث مستويات للتأثير تتمثل في:

- تنمية معارف ومعلومات الأفراد الإيجابية وتغيير المعارف السلبية.
- تدعيم الاتجاهات الإيجابية لدى الأفراد، وتغيير الاتجاهات السلبية.
- تدعيم السلوكيات الإيجابية لدى الأفراد، وتغيير السلوكيات السلبية.

وتم استخدام نموذج التسويق الاجتماعي في العالم لتحقيق أهداف اجتماعية كثيرة منها على سبيل المثال لا الحصر تنمية الوعي البيئي، وتنمية الوعي المروري، ونشر الأفكار المستحدثة في المجتمع، وترشيد السلوكيات البشرية للحفاظ على الخدمات والمرافق العامة، وتنمية الوعي الصحي، وترشيد الاستهلاك، والترويج للقيم الإنسانية والأخلاقية النبيلة.

وحقق استخدام نموذج التسويق الاجتماعي نجاحاً ملحوظاً في العديد من دول العالم على مستوى القضايا الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، إلا أن هذا النجاح ارتبط بوجود حملات إعلامية تم تخطيطها بشكل جيد على أسس علمية انتهت بتحقيق الأهداف المنشودة.

ويتدرج التسويق الاجتماعي في تحقيق أهدافه وفق الأسس العلمية للتعلم الاجتماعي Social learning، حيث يبدو منطقياً البدء بالتأثير في معارف الجمهور كمرحلة أولى من خلال إمداده بالمعلومات، يلي ذلك التأثير في اتجاهاته، ثم التأثير في سلوكياته للمساهمة الإيجابية والمشاركة المجتمعية في التصدي لقضايا المجتمع.

ويعتمد تطبيق نموذج التسويق الاجتماعي في التخطيط للحملات الإعلامية في دول العالم المتقدم على المنهج العلمي الذي يبدأ بتحديد موضوع الحملة الإعلامية، والتحليل الجيد للقضية، للتعرف على حجمها، وحدود تأثيرها السلبي في المجتمع على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، إضافة إلى احتمالات المخاطر المستقبلية نتيجة استمرار هذه القضية أو زيادة حدتها.

ويتم تحديد أهداف الحملة الإعلامية في ضوء تحليل أبعاد القضية ومخاطرها على المجتمع، وربما تحدد أهداف مرحلية يليها أهداف أخرى أكثر عمقاً وفقاً لطبيعة القضية المطروحة أمام المجتمع.

ويعتمد نجاح التسويق الاجتماعي والحملة الإعلامية على تحديد وتحليل فئات الجمهور المستهدف من الحملة على مستوى النوع، العمر، التعليم، المستوى الاقتصادي، المهن، مستوى الثقافة، درجة المعرفة بالقضية المطروحة، وطبيعة اتجاهات وسلوكيات الجمهور نحوها، وحجم إدراكه الحقيقي بخطورة هذه القضية.

وبناء على التحليل الناجح لفئات الجمهور المستهدف، يكون النجاح في اختيار وسائل الإعلام الملائمة والتوقيت المناسب، والرسائل الملائمة ومداخل الإقناع المؤثرة والأشكال الفنية الأكثر جذباً للجمهور، وكذلك وسائل المتابعة والتقييم لمستوى النجاح في تحقيق أهداف الحملة.

ويرتبط أيضاً نجاح الحملات الإعلامية للتسويق الاجتماعي بالتكامل بين استخدام وسائل الاتصال الجماهيري (وسائل الإعلام) ووسائل الاتصال المباشر الفاعلة في المجتمع مثل الجمعيات الأهلية، والمدارس والجامعات والمؤسسات الحكومية المعنية، ووسائل الإعلام الجديد New Media حيث الاستغلال الجيد لقدرات وسائل الإعلام في النشر السريع للمعلومات، والتوظيف الجيد لمؤسسات الاتصال المباشر للإقناع والتأثير في الفئات المستهدفة.

ولا يعتمد التسويق الاجتماعي فقط على معيار كم رسائل الإعلام والتوعية المستخدمة في حملات التوعية، بل الأكثر أهمية من ذلك هو اعتماده على جوانب الكيف، حيث الاهتمام بعنصر جذب الجمهور لرسائل الإعلام والتفاعل معها وخلق التحفيز للمشاركة في تحقيق أهدافها، وذلك من خلال استخدام أشكال إعلامية جاذبة وملاءمة لفئات الجمهور المستهدفة، حيث يجذب الأطفال بأشكال محببة لديهم من خلال الكرتون وقصص الأطفال، ويخاطب الكبار من خلال الدراما وحملات التنويهات السريعة، ويتفاعل مع الشباب باستخدام المسابقات والمنوعات وحملات المشاركة المجتمعية.

وتتسم حملات التسويق الاجتماعي بالعمق على مستوى استخدام مداخل إقناعية مؤثرة في الفئات المستهدفة، حيث يخاطب الأمهات اعتماداً على المدخل الصحي لحماية أطفالهن. ويخاطب أرباب الأسر من مدخل اقتصادي يساعدهم على التوفير. ويخاطب الجميع من خلال مداخل دينية تحثهم على الفضيلة، ويثير الخوف لدى الجميع من الوقوع تحت طائلة العقاب نتيجة مخالفة القانون.

وتحدد حملات التسويق الاجتماعي أيضاً واجبات الجمهور ومسئوليته التي ينبغي أن يقوم بها لمساعدة المجتمع في حل القضية المطروحة، من خلال رسائل إعلامية بسيطة تراعي إمكانيات المواطن التي يستطيع أن يحققها بالفعل على أرض الواقع.

وتقدم حملات التسويق الاجتماعي أنماط السلوك الإيجابي التي يجب أن يتبعها الجمهور وأن يقوم بمثلها، من خلال تحفيزه لتقليد الشخصيات المحبوبة التي تقدمها هذه الحملات مثل الشخصيات العامة الناجحة، العلماء، رجال الدين، نجوم الكرة، والفن.

كما تعتمد حملات التسويق الاجتماعي على الأساليب العلمية الدقيقة في متابعة وتقييم المراحل المختلفة لهذه الحملات، لمعرفة حدود تأثيرها في الرأي العام، ودورها في تنمية الوعي لدى الجمهور، وكذلك ترشيد سلوكياته في التعامل مع القضايا التي تطرحها هذه الحملات، وتحديد نقاط الضعف لتقويم الحملة وتجويد مستوى الأداء بها في مراحلها القادمة.

حملات التسويق الاجتماعي لترويج الأفكار والمستحدثات الجديدة:

تهدف حملات التسويق الاجتماعي التي تروج للأفكار والمستحدثات الجديدة تحقيق عدة أهداف تشمل:

- التعريف بالأفكار والمستحدثات الجديدة ووضعها ضمن اهتمامات الجماهير.
- دفع الجماهير إلى تبني اتجاهات إيجابية نحو هذه الأفكار والمستحدثات.
- دفع الجماهير إلى تبني سلوكيات إيجابية نحو هذه الأفكار والمستحدثات.

عناصر حملات التسويق الاجتماعي:

تشمل حملات التسويق الاجتماعي أربعة عناصر أساسية هي:

أولاً- الموضوع:

- قد يكون قضية اجتماعية نرغب في التصدي لها.
- قد يكون فكرة أو مستحدث جديد نروج لإنتشاره.
- قد تكون خدمة أو مرفق نرغب الحفاظ عليه.
- قد تكون قيمة إنسانية أو أخلاقية نعمل على ترويجها.

ثانياً - الجمهور المستهدف :

- قد يكون جمهور عام (كل فئات الجمهور بغض النظر عن العمر أو النوع أو المستوى التعليمي أو الاقتصادي).
- قد يكون جمهور نوعي وفق معيار معين مثل:
 - معيار السن: الأطفال أو الشباب أو الكبار.
 - معيار النوع: الذكور أو الإناث.
 - معيار التعليم: أمي أو تعليم متوسط أو تعليم عالي.
 - معيار المستوى الاقتصادي: أفراد ذوي دخل منخفض أو متوسط أو مرتفع.
 - معيار محل الإقامة أو التقسيم الجغرافي: أفراد يقيمون بالحضر أو الريف أو البدو.
 - معيار المهنة: لا يعمل أو يعمل في وظيفة حكومية أو يعمل في القطاع الخاص.

ثالثاً- وسائل الاتصال الجماهيرية والشخصية في الحملة:

أ- وسائل الاتصال الجماهيري:

تتعدد وسائل الاتصال الجماهيري التي يمكن استخدامها في حملات التسويق الاجتماعي وتشمل:

- الإذاعة (الراديو) المحطات العامة / المتخصصة.
- التلفزيون (القنوات العامة / المتخصصة).
- الصحف العامة / الخاصة.
- المجلات العامة / الخاصة.
- الإنترنت.

ب- وسائل الاتصال الشخصي والجمعي:

تشمل وسائل الاتصال الشخصي والجمعي في حملات التسويق الاجتماعي الوسائل الآتية:

- الندوات والمؤتمرات.
- المقابلات الشخصية.
- المدارس والجامعات.
- دور العبادة.
- قادة الرأي.

ج- المطبوعات و Out Doors:

- كافة أشكال المطبوعات.
- اللوحات المصورة أو المرسومة.
- الملصقات.

رابعاً- الجهة التي تقف وراء الحملة:

تتعدد الجهات التي يمكن أن تقف وراء حملات التسويق الاجتماعي من حيث التخطيط والتصميم والتنفيذ والتمويل المادي، وتشمل:

- الدولة ممثلة في أحد أجهزتها.
- إحدى الجمعيات الأهلية.
- القطاع الخاص (في إطار المسؤولية الاجتماعية للشركات ومؤسسات الإنتاج الخاصة).
- وسائل الإعلام.
- المتطوعون.

خامساً- استراتيجيات التغيير الاجتماعي:

تتعدد استراتيجيات تغيير السلوك الاجتماعي، وتشمل:

1- الاستراتيجية التعليمية أو الإعلامية:

ويقصد بها الاعتماد على المعلومات التي تقدم من خلال وسائل الإعلام والتعليم المختلفة في تعديل وتغيير السلوكيات الاجتماعية غير المرغوبة.

2- الاستراتيجية التقنية:

ويقصد بها الترويج لبدائل تكنولوجية جديدة لكي تحل محل البدائل القديمة، بغرض التخلص من الآثار السلبية للبدائل القديمة.

3- الاستراتيجية الاقتصادية:

ويقصد بها تدخل الدولة من خلال السياسة السعرية المتبعة لتغيير السلوكيات الاجتماعية غير المرغوبة، مثل التدخل المباشر لتخفيض أسعار بعض السلع لتحفيز الجماهير على استخدامها، مثل تخفيض أسعار التطعيمات الخاصة بالأطفال والكبار. أو التدخل لرفع أسعار بعض السلع مثل السجائر، وذلك بهدف تقليل استخدامها بين فئات الجمهور.

هذه الاستراتيجية أكثر فعالية وتأثيراً في الدول النامية التي يعاني أفرادها من انخفاض مستوى الدخل، وربما تكون أقل فعالية في الدول التي يتمتع مواطنوها بالدخول المرتفعة.

4- الاستراتيجية السياسية:

ويقصد بها تدخل الدولة بالقوانين واللوائح والتعليمات التي تستهدف ردع الأفراد المخالفين والمرتكبين للسلوكيات الخاطئة، وتتعدد أشكال الردع التي تحددها القوانين، بين الحبس، والغرامة، أو العقاب المعنوي.

وعادة تلجأ الدول إلى هذه الاستراتيجية بعد التأكد من فشل جميع الاستراتيجيات السابقة.

5- الجمع بين أكثر من استراتيجية:

بمعنى إمكانية الجمع بين أكثر من استراتيجية من الاستراتيجيات السابقة في وقت واحد، في إطار حملة تسويق اجتماعي، بغرض سرعة تحقيق أهداف الحملة.

خطوات إعداد حملات التسويق الاجتماعي:

تتعدد الخطوات التي تمر بها حملات التسويق الاجتماعي بدءاً من كونها فكرة وحتى ظهورها إلى حيز التنفيذ، وعرضها في وسائل الإعلام المختلفة، إلى أن تنتهي.

ويمكن عرض أهم الخطوات التنفيذية لحمات التسويق الاجتماعي بنوع من التفصيل في الخطوات الآتية:

أولاً- تحديد موضوع الحملة وتحليل بيئته التسويقية:

يبدأ التخطيط لحمات التسويق الاجتماعي بتحديد موضوع الحملة الذي قد يكون (فكرة أو مستحدث / قضية اجتماعية / قيمة أخلاقية / خدمة أو مرفق عام)، ويتصل بهذه الخطوة تحليل البيئة التسويقية.

ويقصد بتحليل البيئة التسويقية التعرف على طبيعة المشكلة التي نحن بصددتها، وحجم هذه المشكلة، وعدد أفراد المجتمع المضارين منها، والتعرف على مظاهر الخطر التي تكمن وراء هذه المشكلة، إضافة إلى التعرف على الفئات الجماهيرية الأكثر تضرراً من هذه المشكلة، والعناصر التي يمكن أن تستفيد من استمرار هذه المشكلة، وأسباب المشكلة في الماضي والحاضر، إضافة إلى معرفة احتمالات هذه المشكلة مستقبلاً، وحجم خطورتها في المستقبل.

ثانياً- تحديد أهداف الحملة:

في ضوء تحليل البيئة التسويقية، يسهل تحديد وصياغة أهداف الحملة. ويقصد بأهداف الحملة في أبسط تعريفاتها بأنها النتائج المرغوب تحقيقها من الحملة.

ويشترط في أهداف الحملة الآتي:

- التحديد الدقيق: بمعنى أن تنتفي عن الأهداف صفة العمومية.
- الوضوح: بمعنى أن تنتفي عن الأهداف صفة الغموض.
- الموضوعية: بمعنى قابلية الأهداف للتحقق في الواقع الاجتماعي.
- القابلية للقياس: بمعنى أن تنتفي عن الأهداف صفة النظرية.

ثالثاً- تحديد وتحليل الجمهور المستهدف:

يقصد بتحديد الجمهور المستهدف تحديد الفئات الجماهيرية التي تستهدف حملة التسويق الاجتماعي الوصول إليها.

ويقصد بتحليل الجمهور المستهدف تحليل خصائص
الجمهور المستهدف من حيث:

- الفئات العمرية (أطفال – شباب – كبار السن).
- النوع (ذكور – إناث).
- الإقامة (حضر – ريف – بدو).
- التعليم (أمي – تعليم متوسط – تعليم عالي).
- المستوى الاقتصادي (منخفض – متوسط – عالي).
- المهنة (لا يعمل – عمل حكومي – عمل خاص).
- خلفية الجمهور المعرفية حول القضية.
- اتجاهات الجمهور المسبقة حول القضية.
- كيف يتعامل الجمهور المستهدف مع القضية.
- فئات الجمهور الأكثر تضرراً من القضية المطروحة في الحملة.

وتفيد عملية تحديد وتحليل الجمهور المستهدف في الجوانب
الآتية:

- اختيار وسائل الإعلام الملائمة للحملة.
- اختيار وسائل الاتصال الشخصي الملائمة للحملة.
- صياغة الرسائل الإعلامية في الحملة.
- اختيار القوالب والأشكال الفنية المناسبة في الحملة.
- صياغة الشعار الملائم للحملة.

- اختيار مداخل الإقناع المناسبة.
- اختيار الجدولة الزمنية المناسبة للحملة.
- اختيار توقيتات عرض مناسبة في وسائل الإعلام.
- اختيار وسائل التقييم الملائمة للحملة.

رابعاً- تحديد وسائل الاتصال الجماهيرية والشخصية الملائمة للحملة:

أ- اختيار وسائل الاتصال الجماهيري:

يتم اختيار وسائل الاتصال الجماهيرية (الراديو –
التليفزيون – الصحف – المجلات – الإنترنت) الملائمة
لحملة التسويق الاجتماعي وفقاً لعدة اعتبارات تشمل:

- نوع وطبيعة القضية.
- نوع الجمهور المستهدف.
- خصائص وسائل الإعلام.
- التكلفة المادية للإنتاج الإعلامي.

ويوضح الجدول التالي تفاصيل ذلك في وسائل الإعلام المختلفة:

العوامل المؤثرة في اختيار وسائل الإعلام	الإذاعة	التليفزيون	الصحف والمجلات
مزايا وسائل الإعلام (نقاط قوة)	- تنمية القدرة على التخيل - الانتشار الواسع. - لا تشترط مستوى تعليمي - يمكن الاستماع إليها في أى وقت - سهولة الاستخدام	- يجمع بين الصوت والصورة والحركة واللون. - الانتشار الواسع. - لا يشترط مستوى تعليمي - قوة التأثير والإقناع - سهولة الاستخدام	- إمكانية الإطلاع عليها فى أى وقت - العمق والتفاعل. - اضافة الأهمية والشرعية.
عيوب وسائل الإعلام (نقاط ضعف)	- افتقارها للصورة. - يصعب تعويض الرسائل المفقودة. - يغلب عليها الإســــتخدام الترفيهى من الجمهور.	- تجميد القدرة على التخيل. - يصعب تعويض الرسائل المفقودة. - يغلب عليه الاستخدام الترفيهى.	- تشترط مستويات تعليمية وثقافية. - يصعب وصولها لبعض المناطق الجغرافية. - سوء الإخراج الفنى فى بعض الجرائد.
نوع وطبيعة القضية	- تعالج القضايا العامة والخاصة	- يعالج القضايا العامة والخاصة	- تعالج القضايا العامة والخاصة
نوع الجمهور المستهدف	- تصل إلى الجمهور العام والخاص	- يصل إلى الجمهور العام والخاص.	- تصل إلى الجمهور الخاص فقط (نوى المستوى التعليمى والثقافى).
التكلفة المادية للإنتاج الاعلامى للحملة	- تكلفة بسيطة	- تكلفة عالية	- تكلفة مرتفعة

ب- اختيار وسائل الاتصال الشخصي:

تتعدد وسائل الاتصال الشخصي التي يمكن استخدامها في حملات التسويق الاجتماعي بهدف دعم وسائل الاتصال الجماهيري، حيث يفضل الاستعانة بكليهما في نفس الوقت، للاستفادة من مزايا الاتصال الجماهيري والشخصي في ذات الوقت لتحقيق أهداف الحملة.

مزايا الاتصال الشخصي والجمعي:

- القدرة على التأثير والإقناع.
- يناقش قضايا وموضوعات يصعب مناقشتها في وسائل الاتصال الجماهيرية.
- يمكن من الحصول على ردود فعل سريعة من الجماهير حول موضوعات الاتصال.
- يمكن من تعديل الرسائل الاتصالية وفق اتجاهات النقاش.

سلبيات الاتصال الشخصي:

- يفتقد إلى الانتشار الواسع.
- يحتاج إلى قائمين بالاتصال ذوي كفاءة.
- مكلف إلى حد كبير.

وسائل الاتصال الشخصي والجمعي:

- الندوات والمؤتمرات.
- دور العبادة.
- قادة الرأي.
- المدارس والجامعات.
- المقابلات الشخصية.

خامساً- تحديد القوالب الفنية في الاتصال الجماهيري والشخصي:

يعقب تحديد وسائل الاتصال الجماهيري والشخصي التي تلائم حملات التسويق الاجتماعي تحديد القوالب (الأشكال الفنية) التي تناسب تقديم الحملة في وسائل الاتصال الجماهيري والشخصي.

يمكن توضيح القوالب الفنية للاتصال الجماهيري في
الجدول الآتي:

القوالب الفنية الصحفية	القوالب الفنية التلفزيونية	القوالب الفنية الإذاعية
الافتتاحية	الحديث التلفزيوني المباشر	1- الحديث الإذاعي المباشر
الحديث الصحفي	الحوار التلفزيوني	2- الحوار الإذاعي
التحقيق الصحفي	التحقيق التلفزيوني	3- التحقيق الإذاعي
المقال / العمود	المجلة التلفزيونية	4- المجلة الإذاعية
التغطية الصحفية للمناسبات	برامج المناسبات	5- برامج المناسبات
القصص الصحفية	المواد الدرامية	6- المواد الدرامية
التنويهات الإعلانية	التنويهات الإعلانية	7- التنويهات الإعلانية

سادساً- صياغة الرسائل الإعلامية في الحملة واختيار
مداخل الإقناع الملائمة:

يقصد بالرسائل الإعلامية المضامين الإعلامية التي
نرغب في توصيلها للجمهور المستهدف.

وتتعدد الشروط التي ينبغي توافرها في الرسائل الإعلامية مثل:

- الوضوح: بمعنى انتفاء الغموض في الرسائل.
- البساطة: بمعنى انتفاء التعقيد في اللغة المستخدمة.
- الترتيب المنطقي: بمعنى التسلسل المنطقي لأجزاء الرسالة.
- الجاذبية: بمعنى ابتعاد الرسائل المقدمة عن الملل.
- التنوع: بمعنى تنوع الرسائل المقدمة وتنوع قواها الفنية.
- التعدد في مداخل الإقناع المستخدمة.
- استخدام الأدلة والبراهين الواقعية.

أنواع الرسائل الإعلامية في الحملة:

تتعدد أنواع الرسائل الإعلامية التي تقدم في حملات التسويق الاجتماعي.

ويمكن تصنيف هذه الرسائل كالآتي:

- رسائل ذات طابع ديني: تعتمد على القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة.
- رسائل ذات طابع اقتصادي.
- رسائل ذات طابع سياسي.

- رسائل ذات طابع ثقافي (فنى – علمي – أدبي).
- رسائل ذات طابع رياضي.
- رسائل ذات طابع اجتماعي.

مداخل الإقناع الملائمة للحملة:

- تعتمد حملات التسويق الاجتماعي على مداخل إقناع منطقية أو عاطفية، أو تجمع بين المدخلين في ذات الوقت.
- يقصد بالمدخل المنطقي مخاطبة عقل الجمهور حول موضوع الحملة اعتماداً على مداخل سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو دينية أو ثقافية أو اجتماعية، بهدف تفعيل عقل الجمهور وإمداده بالمعلومات والمعارف المهمة التي تجعله يقتنع بالرسائل المقدمة إليه، وتدفعه إلى تبني السلوك المرغوب وتحقيق أهداف الحملة.
- يقصد بالمدخل العاطفي مخاطبة وجدان الجماهير اعتماداً على الترغيب أو الترهيب، فمن خلال ترغيب الأفراد في القيام بسلوك معين لأنه يترتب عليه نتائج إيجابية، أو تخويف الأفراد من القيام بالسلوكيات السلبية غير المرغوبة لما يترتب عليها من نتائج سلبية تشكل خطراً على الفرد والمجتمع يمكن إقناع بعض الأفراد بأهداف الحملة.

- يقصد بالمزج بين المدخل العاطفي والعقلي في ذات الوقت أن تخاطب الحملة عقول وقلوب الجماهير في ذات الوقت، وربما يكون ذلك أفضل في تحقيق أهداف الحملة.

سابعاً- اختيار شعار للحملة:

يقصد بشعار الحملة عدد محدود من الكلمات يعبر عن مضمون وأهداف الحملة.

وينبغي توافر الشروط الآتية في الشعار:

- عدد محدود من الكلمات.
- يستخدم ألفاظ واضحة ومفهومة.
- التعبير عن مضمون الحملة وأهدافها.
- سهل التكرار.
- يتسم بالاجاذبية.
- يتسم بالإخراج الفني المتميز.

ثامناً- الإنتاج الإعلامي للحملة وتحديد الميزانية :

يقصد بالإنتاج الإعلامي للحملة تحويل النصوص والرسائل المكتوبة (الإسكريب) إلى مادة إعلامية مسجلة أو صورة أو مكتوبة صالحة للعرض في وسائل الإعلام المسموعة أو المرئية أو المقروءة.

العوامل التي تحدد تكلفة الإنتاج الإعلامي:

- نوع الوسيلة (الإذاعة – التلفزيون – الصحف).
- المدة الزمنية للرسائل الإعلامية.
- قالب الفني للمادة الإعلامية (إعلانات – مواد درامية – حوارات...).
- الشخصيات المستخدمة في المادة الإعلامية (ممثلين – مطربين – شخصيات عامة...).

وتحسب ميزانية الحملة على أساس أربعة متغيرات أساسية:

- تكلفة التخطيط للحملة.
- تكلفة التصميمات الفنية.
- تكلفة الإنتاج الإعلامي.
- تكلفة المتابعة والتقييم.

ويلاحظ أن وسائل الإعلام لا تتقاضى مقابل لعرض حملات التسويق الاجتماعي التي تستهدف تحقيق الخدمة العامة وصالح المجتمع.

تاسعاً- الجدولة الزمنية للحملة وتحديد أوقات العرض في وسائل الاتصال:

- يقصد بالجدولة الزمنية للحملة تحديد الإطار الزمني (الفترة الزمنية) للحملة محددة البداية والنهاية (هل تستغرق الحملة شهراً واحداً أو ثلاثة أشهر أو أكثر أو أقل من ذلك).
- يتصل بالجدولة الزمنية للحملة أيضاً اختيار التوقيت الملائم لبدء عرض الحملة في وسائل الاتصال.
- يتصل بتحديد الجدولة الزمنية لعرض الحملة أيضاً تحديد أوقات العرض المناسبة للحملة في وسائل الإعلام المختلفة (الإذاعة - التلفزيون - الصحف والمجلات) على أن يكون ذلك مصحوباً بتحديد اليوم والساعة وأسماء محطات وقنوات العرض والصحف والمجلات المختارة.

وتتأثر الجدولة الزمنية للحملة وتحديد أوقات العرض بالعوامل الآتية:

- نوعية وحجم الجمهور المستهدف.
- نوع وطبيعة القضية.
- أهداف الحملة.
- المناسبات الوطنية والدولية التي تواكب موضوع الحملة.

عاشراً- تقييم حملة التسويق الاجتماعي :

ينقسم التقييم في حملات التسويق الاجتماعي إلى ثلاثة أنواع:

- تقييم سابق للحملة.
- تقييم مرحلي أثناء عرض الحملة.
- تقييم نهائي بعد عرض الحملة.

أ- التقييم السابق لعرض الحملة:

يستهدف هذا النوع من التقييم الاختبار المبدئي **Pre-test** للمنتجات الإعلامية التي تم إنتاجها من قبل فريق الحملة قبل العرض في وسائل الإعلام، وذلك من خلال عرض هذه المنتجات على عينة من الجمهور المستهدف لإبداء الرأي فيها حول مدى الفهم للمعلومات المقدمة في الحملة وأهدافها، ويمكن هذا التقييم من تعديل بعض المضامين في المنتجات الإعلامية للحملة قبل عرضها لتلافي الأخطاء والملاحظات التي يراها الجمهور للحملة.

ب- التقييم المرحلي:

هو تقييم يتم أثناء عرض الحملة في وسائل الإعلام المختلفة، ويستهدف هذا التقييم التأكد من عرض جميع مواد ومضامين الحملة في المواعيد والوسائل المخصصة لها. كما يهتم برصد ملاحظات الجماهير والكتاب حول الحملة. ويمكن هذا التقييم من تلافى الملاحظات والعيوب التي تصاحب عرض الحملة. ويستخدم هذا التقييم:

1. الملاحظة.
2. المقابلات مع عينة من الجمهور المستهدف.
3. رصد ما يقدم في وسائل الإعلام حول الحملة.

ج- التقييم النهائي:

يستهدف هذا النوع من التقييم الوقوف على درجة تحقق الأهداف المرجوة.

يعتمد التقييم النهائي على عدة وسائل بحثية تشمل :

أ- الاستبيان بأنواعه المختلفة:

- الاستبيان بالمقابلة.
- الاستبيان البريدي.
- الاستبيان التليفوني.
- الاستبيان بالبريد الإلكتروني.

ب- مجموعات النقاش المركزة:

من خلال مقابلة مجموعات من الأفراد تتراوح أعدادهم بين 6 – 8 أفراد من الذكور والإناث (كل على حدة) من الجماهير المستهدفة للحملة. حيث تتم مناقشة هذه المجموعات في موضوع الحملة وآثارها المختلفة على الجماهير، وتستخرج من هذه المناقشات تقارير كيفية توضيح درجة نجاح الحملة في تحقيق أهدافها، ونقاط الضعف المختلفة التي اكتنفت الحملة أثناء تقديمها، والاقتراحات المطلوب تنفيذها مستقبلاً.

ج- المقابلات:

حيث تتم المقابلات مع عينة من الجمهور المستهدف للحملة، وتستخرج منها تقارير كيفية ترصد نقاط القوة والضعف في الحملة.

* * *

سلسلة التكنولوجيا الحديثة وآثارها على أسواق العمل العربية – الانماط الجديدة للعمل / شذى

صدر من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

- العدد (1) : أوضاع مؤسسات الرعاية الاجتماعية ودورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي، ديسمبر 1983. "نافد"
- العدد (2) : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية "دراسة مقارنة"، يناير 1984. "نافد"
- العدد (3) : رعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية، يوليو 1984. "نافد"
- العدد (4) : نحو استخدام أمثل للقوي العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، يناير 1985. "نافد"
- العدد (5) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة في المسابقة الأولى للبحث الاجتماعي"، يوليو 1985. "نافد"
- العدد (6) : حول واقع إحصاءات القوي العاملة الوطنية - المفاهيم - الأجهزة - التطوير، يناير 1986. "نافد"
- العدد (7) : الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة "دراسات مختارة" يونيو 1986. "نافد"
- العدد (8) : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها، يناير 1987. "نافد"
- العدد (9) : قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج "تأخر سن الزواج والمهور - الفراغ - المخدرات" "الأبحاث الفائزة في المسابقة الثانية للبحث الاجتماعي"، مارس 1987. "نافد"
- العدد (10): ظاهرة المربيات الأجنبيات "الأسباب والآثار"، أغسطس 1987. "نافد"

- العدد (11): العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية - مقوماته- دوره - أبعاده، يناير 1988. "نافد"
- العدد (12): الحركة التعاونية في الخليج العربي "الواقع والآفاق"، يونيو 1988. "نافد"
- العدد (13): إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية، مايو 1989.
- العدد (14): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الثالثة للبحث الاجتماعي" الجزء الثالث، أكتوبر 1989.
- العدد (15): مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، يناير 1990.
- العدد (16): القيم والتحويلات الاجتماعية المعاصرة "دراسة في الإرشاد الاجتماعي في أقطار الخليج العربية" أغسطس 1990.
- العدد (17): الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار الخليج العربية، أبريل 1991.
- العدد (18): رعاية المسنين في المجتمعات المعاصرة "قضايا واتجاهات"، يناير 1992.
- العدد (19): السلامة والصحة المهنية ودورها في حماية الموارد البشرية، أبريل 1992.
- العدد (20): أزمة الخليج.. البعد الآخر - الآثار والتداعيات الاجتماعية، أغسطس 1992.
- العدد (21): التصنيف والتوصيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية الموارد البشرية، فبراير 1993.

- العدد (22): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الرابعة للبحث الاجتماعي" الجزء الرابع، يوليو 1993.
- العدد (23): واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، أكتوبر 1993.
- العدد (24): رعاية الطفولة.. تعزيز مسؤوليات الأسرة وتنظيم دور المؤسسات، يناير 1994.
- العدد (25): التنشئة الاجتماعية بين تأثير وسائل الإعلام الحديثة ودور الأسرة، مارس 1994.
- العدد (26): واقع ومتطلبات التثقيف والتدريب والتعليم والإعلام التعاوني، يونيو 1994.
- العدد (27): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات الأسرة بين الأسس العلمية والتطبيقات العملية، سبتمبر 1994.
- العدد (28): دعم دور الأسرة في مجتمع متغير - عدد خاص بمناسبة اختتام فعاليات السنة الدولية للأسرة، ديسمبر 1994.
- العدد (29): تطوير إنتاجية العمل وزيادة معدلاتها - المفاهيم والقياس والمؤشرات، يونيو 1995.
- العدد (30): اختبار قياس المهارات المعيارية للمهن ودورها في تنظيم وتنمية القوي العاملة الوطنية، ديسمبر 1995.
- العدد (31): الرعاية الأسرية للطفل المعاق، يونيو 1996.
- العدد (32): نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك، ديسمبر 1996.
- العدد (33): وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات والمستجدات الحديثة، مارس 1997.

- العدد (34): رعاية الطفولة من أجل القرن الحادي والعشرين، سبتمبر 1997.
- العدد (35): نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد البشرية، يونيو 1998.
- العدد (36): الأسرة والمدينة والتحويلات الاجتماعية بين التنمية والتحديث، نوفمبر 1998.
- العدد (37): كبار السن.. عطاء بلا حدود - دور للرعاية.. ودور للتواصل والمشاركة، مايو 1999.
- العدد (38): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات كبار السن... مبادئ وموجهات، سبتمبر 1999.
- العدد (39): قضايا المسنين بين متطلبات العصر ومسؤوليات المجتمع، نوفمبر 1999.
- العدد (40): نظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية "دراسة مقارنة" نوفمبر 2002.
- العدد (41): تقييم فاعلية مشروعات الأسرة في دول مجلس التعاون، أغسطس 2004.
- العدد (42): الأطفال مجهولو الهوية في دول مجلس التعاون الإشكاليات وطرق التعامل والعلاج، يناير 2005م.
- العدد (43): المجتمع المدني في دول مجلس التعاون - مفاهيمه ومؤسساته وأدواره المنتظرة، يوليو 2006م.
- العدد (44): دليل رعاية الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، يونيو 2005م.

- العدد (45): تطوير السياسات الاجتماعية القطاعية في ظل العولمة (مقاربة اجتماعية لوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس التعاون)، نوفمبر 2006م.
- العدد (46): الشراكة الاجتماعية ومسؤولية الجمعيات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون - دراسة تحليلية ميدانية، يناير 2008م.
- العدد (47): الفقر وآثاره الاجتماعية وبرامج وآليات مكافحته في دول مجلس التعاون، أبريل 2008م.
- العدد (48): تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون، يونيو 2008م.
- العدد (49): دليل استرشادي في فن الإدارة والإشراف على الجمعيات الأهلية التطوعية بدول مجلس التعاون الخليجي، أغسطس 2008م.
- العدد (50): الدراسة التحليلية لأحكام الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، سبتمبر 2008م.
- العدد (51): الفقر ومقاييسه المختلفة - محاولة في توطين الأهداف التنموية للألفية بدول مجلس التعاون الخليجي، يناير 2009م.
- العدد (52): تقييم قوانين الإعاقة في دول مجلس التعاون في ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - دراسة قانونية تحليلية، مايو 2009م.
- العدد (53): دراسة حماية الطفولة: قضاياها ومشكلاتها في دول مجلس التعاون، يوليو 2009م.
- العدد (54): تقييم واقع المراكز الاجتماعية وبرامجها في دول مجلس التعاون، أكتوبر 2009م.

- العدد (55): دراسة مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم في دول مجلس التعاون، يناير 2010م.
- العدد (56): دراسة المسؤولية الاجتماعية ودورها في التنمية بدول مجلس التعاون الخليجي، أبريل 2010م.
- العدد (57): دراسة الأحداث الجانحون ومشكلاتهم ومتطلبات التحديث والتطوير في دول مجلس التعاون، أغسطس 2010م.
- العدد (58): التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أغسطس 2010م.
- العدد (59): التنظيم القانوني لدخول القوي العاملة الوافدة إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبتمبر 2010م.
- العدد (60): قراءة تحليلية في أنظمة المساعدات والضمان الاجتماعي بدول مجلس التعاون، مايو 2011م.
- العدد (61): مشروعات الأسر المنتجة وكيفية تطويرها في دول مجلس التعاون، يونيو 2011م.
- العدد (62): قوانين التعاونيات في دول مجلس التعاون (دراسة تحليلية قانونية مقارنة)، يوليو 2011م.
- العدد (63): الإعلام الاجتماعي وتأثيراته على الناشئة في دول مجلس التعاون، اغسطس 2011م.
- العدد (64): مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية، سبتمبر 2011م.
- العدد (65): التنظيم القانوني للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر 2011م.

- العدد (66): القانون الاسترشادي الموحد للضمان الاجتماعي مع دراسة تعريفية لأنظمة الضمان الاجتماعي النافذة في دول مجلس التعاون، سبتمبر 2011م.
- العدد (67): واقع وأهمية الإرشاد الأسري ومتطلباته في دول مجلس التعاون، أكتوبر 2011م.
- العدد (68): اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بين متطلبات التنفيذ والرصد الفعال، نوفمبر 2011م.
- العدد (69): الحماية القانونية لكبار السن في دول مجلس التعاون، دراسة قانونية تحليلية مقارنة، مارس 2012م.
- العدد (70): نحو سياسة اجتماعية خليجية للأسرة من الرعاية إلى التمكين، يوليو 2012م.
- العدد (71): تحديات السياسة الاجتماعية واحتياجاتها في مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية الخليجي مقارنة تطبيقية، أغسطس 2012م.
- العدد (72): Concept and Rights of Expatriate Temporary-Contract Employment in GCC State in Light of Legislative and Executive Developments, January 2012
- العدد (73): التعاونيات الخليجية "تاريخ ومستقبل"، سبتمبر 2012م.
- العدد (74): التنظيم القانوني في الجمعيات الأهلية في دول مجلس التعاون، أكتوبر 2012م.
- العدد (75): إدارة المخاطر الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي، أكتوبر 2012م.

- العدد (76): دراسة التعاونيات في دول مجلس التعاون: مجالاتها ومشكلاتها وأدوارها المستقبلية، مارس 2013م.
- العدد (77): قضايا السياسات الاجتماعية الخليجية المفاهيم والمجالات والاشكاليات، أبريل 2013م.
- العدد (78): دليل الستين اسئلة واجوبة في آليات الالتزام والرصد لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مايو 2013م.
- العدد (79): حماية كبار السن في عالم متغير، مايو 2013م.
- العدد (80): إشكاليات السياسات الاجتماعية في إدارة المخاطر بدول مجلس التعاون الخليجي، يوليو 2013م.
- العدد (81): الإرشاد الأسري وتدريباته وبرامجه في دول مجلس التعاون الخليجي، أكتوبر 2013م.
- العدد (82): تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، يناير 2014م.
- العدد (83): آفاق الحماية الاجتماعية في دول مجلس التعاون في ضوء التوصية الدولية رقم (202)، فبراير 2014م.
- العدد (84): قياس الإسهام الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات الأهلية في دول مجلس التعاون، مارس 2014م.
- العدد (85): الدليل الاسترشادي لمشروعات قوانين الجمعيات الأهلية التطوعية في دول مجلس التعاون، أبريل 2014م.
- العدد (86): قوانين الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، مايو 2014م.
- العدد (87): التشبيك الالكتروني بين المنظمات الأهلية، يونيو 2014م.
- العدد (88): التعامل مع الأيتام ومشكلاتهم ومتطلباتهم، يوليو 2014م.

- العدد (89): مراجعة أدوار ومهام قطاع الرعاية الاجتماعية ومجالاتها وسياساتها، أغسطس 2014م.
- العدد (90): قضايا ومشكلات جودة الحياة لكبار السن، سبتمبر 2014م
- العدد (91): مواجهة الظواهر والمشكلات الاجتماعية في دول مجلس التعاون، سبتمبر 2014م.
- العدد (92): التخطيط الاستراتيجي ومتطلباته الحديثة لإدارة المستقبل في دول مجلس التعاون، أكتوبر 2014م.
- العدد (93): دليل التقييم الشامل للحدث الجانح في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر 2014م.
- العدد (94): دراسة حقوق الطفل في قوانين دول مجلس التعاون دراسة مقارنة مع الصكوك الدولية الخاصة بحقوق الطفل، نوفمبر 2014م.
- العدد (95): التماسك الأسري (حماية الأسرة في التجارب الدولية)، يناير 2015.
- العدد (96): الإطار القانوني للسياسات الاجتماعية في دول مجلس التعاون، فبراير 2015م.
- العدد (97): التعاونيات الخليجية في ضوء التجارب الدولية، مارس 2015م.
- العدد (98): تقييم أداء المنظمات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون، مارس 2015م.
- العدد (99): الرعاية اللاحقة للأحداث الجانحين بدول مجلس التعاون (المفهوم والتجارب والتحديات)، إبريل 2015م.
- العدد (100): ممارسة الإرشاد الأسري في دول مجلس التعاون: الأسس، العمليات، والقواعد المهنية الخلقية، مايو 2015م.

- العدد (101): التخطيط الاجتماعي تطبيقات حول عملية التخطيط الاجتماعي
لوزارات الشؤون الاجتماعية، أغسطس 2015م.
- العدد (102): المبادرات والمشروعات التي نفذتها دول مجلس التعاون
الخليجيّ في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص، (دراسة
تقيّميه)، يوليو 2015م.
- العدد (103): وضع اتفاقية حقوق الطفل في دول مجلس التعاون بعد 25
عاماً (استعراض السياسات والأطر الدستورية والتشريعية
وبعض القضايا الدالة) سبتمبر 2015م.
- العدد (104): الخدمات التي تقدمها الأمم المتحدة ووكالاتها في المجالات
الاجتماعية وطرائق الاستفادة منها، أغسطس 2015م.
- العدد (105): التخطيط والتدريب الفني والمهني بدول مجلس التعاون لدول
الخليج العربية، يناير 2016م.
- العدد (106): الحماية القانونية للمرأة العاملة في ضوء تشريعات العمل بدول
مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، يناير 2016م.
- العدد (107): دليل عام لقياس الاسهام الاقتصادي والاجتماعي في دول
مجلس التعاون الخليجي، فبراير 2016م.
- العدد (108): (التماسك الأسري) حماية الأسرة من الإساءة، فبراير 2016م.
- العدد (109): التعاونيات الخليجية في ظل اقتصاد السوق وإلياته، مارس
2016م.
- العدد (110): الشباب والتحديات المعاصرة في دول مجلس التعاون، مارس
2016م.
- العدد (111): مفهوم وتصنيف الإعاقة في دول مجلس التعاون الخليجي،
سبتمبر 2016م.
- العدد (112): مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، أكتوبر 2016م.

- العدد (113) تطوير الكوادر المعنية بمعايير العمل الدولية والعربية، نوفمبر
2016م
- العدد (114) الأحداث الجانحين بين مسؤولية الدولة والأسرة والمجتمع
المدني، أكتوبر 2016م

لضمان حصولكم على مطبوعات المكتب التنفيذي فور صدورها
يرجى الاتصال أو المراسلة على العنوان التالي:

البريد الإلكتروني:
info@gcclsa.org