

أزمة التشغيل في العراق....

محاضرة

كاظم شمخي

2016- 12- 8

ان هدف بناء مجتمع متوازن يرتبط عضويا بحالة انسجام عناصر سوق العمل ومؤسساته هو من الأهداف الجوهرية لحضارتنا المعاصرة التي تتطلع فيها الامم والشعوب إلى مستوى مستقر ومتكامل لسوق العمل خال من البطالة واشكالاتها ويعني ذلك ان الرفاهية والازدهار والعدالة الاجتماعية هي من معالم سوق العمل المتوازن ان لم تكن من نتاجه او افرازاته ..

كما ان الكثير ممن اهتم بدراسة سوق العمل نظر إليه من الزاوية الميكانيكية المجردة : عرض وطلب على قوة العمل بغض النظر إلى متغيرات اجتماعية وسياسية واقتصادية . لكن فاعلية سياسات العمل والتشغيل في تحريك قطاعات الاقتصاد لتوسيع القدرات الاستثمارية في المجتمعات ومن ثم توليد فرص عمل للعاطلين الراغبين في العمل هي الشغل الشاغل لكسر حلقة الفقر في العالم النامي بالدرجة الاولى لان التشغيل هو المصدر الطبيعي لتأمين الدخل .وان العمالة الكاملة والمنتجة هدف دولي ينقل المجتمعات من النمط الاستهلاكي إلى النمط الانتاجي ويساهم بزيادة الثروات .

و من المعروف ان تعريف سوق العمل الشائع انه مكان افتراضي يتقابل فيه عرض قوة العمل والطلب عليها في ظروف معينة الا ان ذلك لا يعكس اهمية سوق العمل ودوره في ترتيب الاوضاع الحياتية والحضارية ، لان مشكلة كفاءة سوق العمل تتمثل بالقدرة على توسيع فرص الاستثمارات في جميع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية لخلق الوظائف وتعزيز برنامج العمل اللائق.

ولدى الدول المتقدمة اهتمامات كبيرة بهذا الجانب وكان للعامل المعياري دور جوهري في تنظيم العلاقة بين سوق العمل كمولد لفرص العمل وإدارة قطاعات العمل المختلفة بالاستناد إلى المجموعة الاتفاقيات والتوصيات التي تمثل أطارا نموذجيا لإدارة نشاطات العمل والتشغيل . وإن عملية رصد متغيرات سوق العمل واتجاهات الطلب يفتح أفقا واسعة لتصحيح جملة السياسات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية بما يتطابق مع الدعوة إلى العدالة الاجتماعية وركائزها ومقوماتها كالمساواة والحرية والعيش الكريم كما أكدته شرعة حقوق الإنسان ..

ولاهمية سوق العمل حضارياً تساءلت دول عديدة في قمة العمل 2016 بجنيف عما تعانيه من قلق على مستقبل سوق العمل لديها وكما يأتي :-

..بريطانيا ..

هل يختلف سوق العمل قبل 10 سنوات قبل الازمة المالية والاقتصادية العالمية - عما عليه الان ؟

..الكامرون ..

ما هي سبل تحسين سياسات تشغيل الشباب الخريجين في القطاع غير المنظم

..كوريا ..

كيف نغير سوق العمل ليعتمد على المهارة والتحصيل العالي ؟

..إيطاليا ..

كيف نواجه تدهور سوق العمل بسبب الازمة العالمية ، ؟

..البرتغال ..

العمال لا يتجاوبون مع اجراءات هيكلية صناديق الضمان الاجتماعي ما العمل عند تلكؤ الحوار الاجتماعي ؟

اتحاد النقابات العالمي ..

كيفية تحفيز القطاع الخاص المنظم لجذب واستيعاب القطاع غير المنظم بعد توصية العمل 202 ؟

وظهرت معاناة مشتركة بين دول العالم مقاربة تخص مشكلة التشغيل في المجتمعات التي يعاني سوق عملها ضعف القدرة على توليد فرص العمل و هي :-

- وظائف هشة واجور محدودة هي دون الحد الأدنى للاجر
- تشيخ السكان ، اي انخفاض الولادات ، وهذا يهدد حيوية قطاعات العمل
- الضمان الاجتماعي في القطاع غير المنظم يواجه تحديات اعتماد الاليات المناسبة للشمول والتغطية القانونية
- الاستثمار في اقتصاد راكد يعني ضياع لفرص النهوض بسوق العمل وقطاعاته الحيوية
- مشكلة عدم تقبل النساء المتزوجات في العمل بسبب تكاليف الحمل والوضع وما بعده
- مشكلة عمل الاطفال .. مؤشر على وحشية الحضارة الراهنة ، وهي ضياع لمستقبل الاطفال وهم يمثلون ثروة مستقبلية ، وان دخولهم المبكر إلى سوق العمل يعنضياح فرصة عمل للاشخاص في سوق العمل

العولمة بين الانصاف والتوحش..

في مؤتمر القمة العالمية للامم المتحدة عام 2005 تمت مناقشة الاحوال المعيشية لثلث ابناء الطبقة العاملة في العالم الذين يعيشون حياة الكفاف ، حيث اجورهم متدنية ، وساعات عملهم طويلة وظروفهم بائسة .. وانهم يتنافسون على كسب فرصة العمل في خدمة الشركات متعددة الجنسيات المنتشرة بشكل رهيب في البلدان رخيصة العمالة لتزرع الفقر والبؤس والحرمان لذلك عقد العالم العزم على تصحيح اتجاهات العولمة العابثة بمصائر العالم لضمان ان تكون اكثر عدلا وانصافا واعتبار العمل اللائق وبرنامج العمالة الكاملة والمنتجة ادوات فاعلة في تعزيز فرص العمل للنساء والشباب لان سياق العولمة هو اشبه بغزو اقتصادي وتكنولوجي واجتماعي وثقافي ساهم في خلق اجواء مناسبة لتدويل الاعمال والحوار وتنقل الاشخاص و رؤوس الاموال في العالم لاسيما العمال والعاملات المهاجرات مما اصبح عالم العمل متغيرا بصورة جذرية و اكثر تعقيداً وتؤكد ادبيات منظمة العمل الدولية ان الدول التي استفادت من التعاون والتكامل بين قطاعاتها الاقتصادية تسارعت فيها

معدلات النمو وخلق العمالة خصوصا في الارياف التي تعتمد على الاقتصاد الاخضر بشكل كبير مما ساهم ذلك في تقليل الفقر وتوفير بيئة اعمال تتقبل التكنولوجيا الصديقة للبيئة .

اما الدول الاخرى التي ارتبطت قطاعاتها الاقتصادية بمصالح دولية غير متكافئة وذات محتوى استغلالي فقد اصبحت أمام تحديات كبيرة تتمثل في التأثير بما يعانيه الاقتصاد المعولم كـ: البطالة، النمو، عدم المساواة، توزيع الدخل واستمرار مستويات عالية من البطالة والفقر وهشاشة الاقتصادات التي تكون باستمرار عرضة للصدمات الخارجية ونمو العمل غير المحمي والاقتصاد غير المنظم، مما يؤثر سلباً على علاقة العمل في هذه الدول او تنشر اشكالا غير معهودة من التشغيل الهش وأشكال الحماية الاجتماعية المتدنية التي تقدمها تحت عنوان التقليل من افرازات اصلاح الاقتصادي وفي كلا النموذجين الدوليين ، ولو بنسب متفاوتة عبثت العولمة بحاضر المجتمعات وصناعة مستقبل يتصف بالقلق والضبابية والمصير المجهول ، ولا بد ان يتخذ العالم موقفاً يحد من وحشية العولمة ومصائبها المهولة ، خصوصا بعد انتشار التطرف الديني والارهاب العالمي .. وسلاسل التوريد التجارية العالمية ، بقيادة منظمة التجارة العالمية .

العدالة الاجتماعية.. مطلب عالمي

ان العدالة الاجتماعية من اهم الركائز الاساسية للعمل منظمة العمل الدولية التي ما زالت مطلبا عالميا حيويا وملحا واختيرت هذا العام 2016 بندا مهما في جدول اعمال الدورة 105 واعتبرها المؤتمر اطارا مهما من اجل الحوكمة الافضل في العمل والتشغيل وارضية صالحة لصناعة السياسات التي تنشر المساواة والحرية والرضا بالعمل والحياة .

واثار المؤتمر جدلا حول تحديث الاعلان العالمي لعدالة اجتماعية من اجل عولمة عادلة ومنصفة الذي صدر عام 2008 ونال مصادقة جميع دول العالم لاهمية تشكيل مواجهة موحدة لتحديات العولمة ..

ولاهمية الوعي بتطبيق العدالة الاجتماعية بالارتباط بمستقبل العمل في اطار المستجدات الدولية وتكريس دور العمل المجدي في حياتنا ومجتمعنا وكيف يتغير نمط كل من العمل والحياة في ظروف طارئة ؟ وما هي عوامل استدامة تنظيم العمل والانتاج لتوسيع التشغيل ؟ وما هي اهمية العمل اللائق في التغلب على تحديات الظروف غير الامنة ؟ وهل يلعب

الحوار الاجتماعي دورا في ذلك ؟ وما هي اهمية الشراكات الدولية في تجاوز شحة الوظائف ؟

والواقع ظهرت في عالم العمل اليوم تغيرات هيكلية واسعة على مستوى السكان والتكنولوجيات الجديدة وقواعد تنظيم العمل وطرائق الانتاج واشكال جديدة من العمل غير المعتاد .. وإلى جانب ذلك ظهرت مهن ووظائف جديدة ارتبطت بقطاعات عمل غير تقليدية مثل اقتصاد المعرفة .. والاقتصاد الاخضر والاقتصاد الاجتماعي - الرعاية والتعاونيات . وكثيرا ما تباينت فرص النمو والتطوير بين البلدان الا ان ما انطوى عليه القطاع غير المنظم من انتهاكات وحالات العمل من الباطن وانحدار درجات الامتثال للمعايير والقوانين كان مجالا للمناقشات الثلاثية المحتمة .

ومن الطبيعي ان تعاني مجتمعاتنا ومنها دول الربيع العربي من مشكلات خطيرة بعدما تعرضت إلى هزات وكوارث انسانية بسبب تصاعد دوامة التطرف والنزاعات الطائفية والارهاب وانعكس ذلك على مستوى تطبيقات المبادئ والحقوق الاساسية في العمل والتدهور البيئي والمعياري والانساني وقد اثارت قلقا شديدا على العمل المستقبلي المجدي وليس امامنا غير الحوار الاجتماعي وسيلة لمعالجة الازمات والتحديات والخروج من النفق المظلم بأقل الخسائر . وكان الرأي الغالب ان حيوية مؤسسات سوق العمل تعد عاملا حاسما في ايقاف التداعيات وخصوصاً المعيشية ، وعندما تسيطر المجتمعات على التحديات التي تعيق خلق فرص العمل اللائق فان اعادة الحياة إلى القطاعات الاخرى يكون اسهل قياسا بالدول التي لاتعير اهتماماً بمكونات سوق العمل ومؤسساته والامتثال لمعايير العمل المنظمة له ولقطاعات العمل وسياسات التشغيل ،

ان الحصول على الدخل وعدالة توزيعه يمثل جوهر العدالة الاجتماعية التي يسعى من اجلها الحكومات والشركاء الاجتماعيون .

التطوير المؤسسي والبناء المعياري

عولت تجارب استحداث الوظائف كثيرا على برامج رفع كفاءة الاجهزة الادارية في اطار ممارسات مؤسسية محددة تخص اصلاح الهياكل التنظيمية وتوصيف الوظائف ومطابقتها مع الادوار الجديدة لسياسات العمل والتشغيل والتدريب المهني التي تتطلب ملاكات ادارية وفنية قادرة على مواكبة التطوير لتجاوز تخلف عناصر سوق العمل بمعناه الواسع وتطبيق المعايير ذات العلاقة ،

و لا يمكن تطوير قطاع العمل العراقي الذي مر بمراحل قاسية استنزفت طاقاته وشوّهت هيكلته وعزلته عن مهامه الوطنية الا بالارتقاء بهياكله ومؤسساته القانونية والتنظيمية والفنية من خلال الاسترشاد بالمعايير الدولية المنظمة للعمل بدلاً من الارتجال والعفوية وهذا التغيير خيار لا بد منه لتطوير هذا القطاع الحيوي وقواعده ومناخه وتشريعاته وهياكل الاجور ونظم الحوافز وصولاً إلى تطابق موضوعي مع المعايير القياسية والتي تمثل الحدود الدنيا من المكاسب في العالم المتقدم .

ان النظام الوطني لادارة العمل مازال على حاله بدون تحديث فلا تطوير للاجهزة التخطيطية والتنفيذية والرقابية والتفتيشية والتفاوضية والاحصائية ومن مسؤولية ممثلي اطراف الانتاج الاضطلاع بتلك المسؤولية واجراء التغيير السريع ووضع سياسات مؤاتية تؤكد المساواة بين الجنسين وتحسين الاداء وتطوير البناء المؤسسي وتجاوز كل ما يتعارض مع الحقوق والمبادئ الاساسية في العمل ، وان اهم المعايير التي ترقى بهذا الواقع هي : -

1 - في مجال نظم ادارة شؤون العمل ..

اتفاقية العمل الدولية رقم 150 لسنة 1978

اتفاقية احصاءات العمل رقم 160 لسنة 1985

اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لسنة 1947 و رقم 129 لسنة 1969

2 - في مجال سياسة العمالة لتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة

اتفاقية رقم 122 لسنة 1964

اتفاقية ادارات التوظيف رقم 88 لسنة 1948

اتفاقية التاهيل المهني والعمالة ذات الاعاقة رقم 159 لسنة 1983

اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم 181 لسنة 1997

توصية العمال المسنين رقم 162 لسنة 1980

توصية خلق الوظائف في المشاريع الصغيرة رقم 189 لسنة 1998

توصية تعزيز التعاونيات رقم 193 لسنة 2002

تؤكد هذه المعايير على الحق بالعمل ، واختياره بحرية وان يكون منتجاً ومستمراً ، وهو يمثل النهوض بالعمالة كهدف مركزي ويعزز كفاءة نظم الضمان الاجتماعي لتغطية فئات عمالية جديدة ويسهل تنفيذ الاحكام المتعلقة بالباحثين الجدد عن العمل والاجراءات الادارية والتعويضات المالية والضمانات القانونية، وتتلائم جميعاً من اجل تشغيل جاد للعاطلين في قطاعات حيوية ومنتجة حتما . وبالإضافة إلى ذلك ان برنامج سياسة العمالة الكاملة والمنتجة يراعي العلاقة بين التنمية الاقتصادية والأهداف المعيارية لتنظيم العمل وما يتصل بالاجراءات التشاركية لاطراف الانتاج لتوفير اجور تكفل معيشة كريمة ومراعاة اهداف اعلان فيلاديلفيا عام 1944 الذي يدعو إلى مكافحة البطالة لتحقيق كل من الازدهار الاقتصادي وتكافؤ الفرص بالعمل والحياة والتنمية :

" ان لجميع البشر أيا كان عرقهم او معتقدهم او جنسهم .. الحق بالعمل من اجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والامن الاقتصادي وتكافؤ الفرص "

ازمة سوق العمل العالمي

إن ازمة حضارتنا الراهنة هي ازمة مالية واقتصادية وتشغيلية ترتبط اجرائيا بسوق العمل العالمي الذي يعاني من تحديات خطيرة احدثتها العولمة الداعمة لسياسات تقليل كلفة الايدي العاملة إلى جانب توسيع انفتاح الاقتصاد العالمي بشكل غير مسبوق وتدفق الاستثمار الاجنبي في سلاسل توريد عالمية غير معيارية وتكنولوجيا الاستغناء عن البشر في ميادين عمل غلبت عليها الاتمة حتى اصبح النشاط الاقتصادي العالمي قادرا على ان يستمر ب 20 % من عدد العاملين الحاليين وعلينا ان نتصور مدى تاثيرات العولمة على الانسانية والوقع الاجتماعي اذا استمرت التكنولوجيا الحديثة طاردة للجهد البشري او تقلل من اهميته والاعتماد على مهارات عالية فحسب .. وهي بالطبع مهن تستحوذ على الاجور الاعلى على خلاف المهن التقليدية وهذا يعني ان النمو الذي يشهده الاقتصاد العالمي هو خال من البعد الاجتماعي ، وله تاثيرات انسانية كبيرة تظهر الامها عاجلاً ام اجلاً وبذلك لا يكون هذا النمط من النمو صديقاً للانسان ما لم تكن التنمية مستدامة والعمل مستدام والمستقبل مستدام ايضا

..

إن احصاءات منظمة العمل الدولية تشير إلى ان البطالة في العالم عام 2007 لا تتجاوز 170 مليون عاطل عن العمل وارتفعت إلى 202 مليون شخص عام 2012 بعد الازمة المالية العالمية .

وان 3 مليارات عامل يعيشون في ظروف عمل مجحفة ويتقاضون دولارين باليوم ومنهم مليار و300 مليون عامل يعانون من شظف العيش بدخل يومي اقل من دولار وبسبب الازمة المالية على سوق العمل العالمي توفير اكثر من 600 مليون فرصة عمل خلال الفترة بين 2015-2030 و ازاء هذا الواقع المريع توالى التحذيرات الدولية كي تأخذ دول العالم دورها وتتخذ اجراءات جادة لتفعيل دور سياسات التشغيل في القطاعات كافة من اجل فرص لائقة.

1 - حذرت منظمة العمل الدولية من استمرار ارتفاع معدلات البطالة في السنوات المقبلة مع دخول الاقتصاد العالمي مرحلة جديدة تجمع بين تباطؤ النمو واتساع التفاوت والاضطراب الاجتماعي والسياسي

2 - حذرت منظمة العمل الدولية من انعدام امن واسع النطاق في سوق العمل العالمي حيث ان 25 % من عمال العالم يتمتعون بعلاقات عمل مستقرة والآخرين يعانون من وتيرة عمل قاسية مما يستوجب حث الحكومات على التصديق على اتفاقيات العمل واحكام السيطرة على قطاعات العمل بالرصد والرقابة والمساءلة .

3 - حذرت منظمة العمل الدولية من تراجع التقدم في جهود مكافحة الفقر بسبب قلة الوظائف اللائقة حيث يغلب على الوظائف الجديدة صفة الهشاشة وعدم الاستمرار

ومن خلال ما تقدم ان "سوقالعمل" الوطني والعالمي يعاني من ثلاثة تحديات قد تؤدي إلى توترات اقتصادية واجتماعية محتملة.

أ- تحدي تدهور نوعية العمل الذي يبقى هاجسا بالنسبة لكل الاقتصاديات المتطورة وغيرالمتطورة وهذا ما دفع منظمة العمل الدولية سنة 2000 إلى إطلاق مبادرة لمكافحة العمل غيراللائق، والتاكيد على تبني معايير العمل لضمان علاقات عمل افضل .

ب. تحديالانتشار السريع والمؤثر للقطاع غيرالمنظم في البلدان السائرة في طريقا لنمو ومحاولات تطويقه او نقله إلى القطاع المنظم والتيلمستطع تحقيق ذلك بسبب عدم كفاءة سوق العمل المنظم على خلق فرص عمل كافية او بديلة .

ج:تحدي قابلية التشغيل الذاتي لدى الشباب التي أصبحت معضلة عالمية سواء بالنسبة للاقتصاديات المتطورة اوالنامية لان صعوبة الحصول على القروض الصغيرة وسياسات التجارة الداخلية غير المؤاتية مما جعل هذه التجربة في البلدان شديدة الفقر اشبه بالمغامرة حيث ان فشلها يعمق الفقر في صفوف الشباب ذوي المشاريع الصغيرة .

انحسار النقابات العمالية الديمقراطية

ان التحديات التي واجهت العمال حول العالم لم تتوقفوا وجود منظمات نقابية حول العالم لها دات القدرة على تحفيز سوق العمل بالحوار الاجتماعي لخلق فرص عمل لائقة اصبحت مهمة صعبة بل ان دور النقابات تركز حول المحافظة على وجودها قدر الامكان لان قابلية جذب العمال إلى هياكلها اصبحت بعيدة المنال ولا ننسى ان الايام الاولى من الازمة المالية العالمية عام 2008 شهدت تسريح 60 مليون عامل في اوربا ولم تتمكن النقابات العمالية من إيقاف هذا النزيف علاوة على تحديات اخرى تخص ضعف كفاءة صناديق التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

وبذلك خسر التنظيم النقابي اهميته بسبب ظهور تكوينات نقابية عديدة منقسمة ومختلفة في القطاع المنظم ولا ذكر للانتساب إلى النقابات العمالية بالنسبة لعمال القطاع غير المنظم بشكل ملحوظ ، سيما ان اشكال عمل جديدة ساهمت في اضعاف التنظيم النقابي ، مثل العمل الجزئي والموسمي، والعمل من بعد وتشغيل المزيد من الشباب والنساء بعقود عمل مؤقتة. ووجود العمالة المهاجرة التي تتعرض لانتهاكات الحقوق الاساسية في العمل بشكل مثير.. الا ان وظائف التنظيم النقابي ستستمر مهما كانت التحديات، لانها شريك فعال في دعم الاقتصاد الوطني وعليها ان تفعل دورها في تمكين سوق العمل لزيادة توليد فرص العمل ، فهي تقوى اذا زادت الطبقة العاملة عدداً ونوعاً .

ان دور النقابات مركزي في استقرار العمل وحل المنازعات بالطرق الودية وهذا ينعكس ايجابياً على تعايش المجتمع وتوافقه ، ودعم الجهود العملية لزيادة الانتاج وتحسين نوعيته لرفع الكفاءة الاقتصادية وتوفير امكانات وطنية لتوسيع الاستثمارات وخلق فرص عمل ، كما ان النقابات عنصر فعال في تشجيع التقدم العلمي والتكنولوجي ، وزيادة المهارات العمالية وكذلك الحال بالنسبة إلى معايير العمل الدولية التي تعتبر مصدر قوة لقطاعات العمل ولمستقبل العمال واسرهم ونقاباتهم .

واقع التشغيل في العراق

لم يشهد العراق قبل 2003 تطبيق اية سياسة اجتماعية او تشغيلية مستقلة وانما برزت نشاطات واجراءات يغلب عليها الطابع العفوي والارتجال وكانت من متطلبات تنفيذ خطط التنمية الوطنية وكل ما تمخض عنها من وظائف وفرص عمل هي في سياق الظروف الاقتصادية والاجتماعية .

شهدت الفترات السابقة ممارسات تقليدية في مجال التشغيل الذي خصص له مكاتب منتشرة في عموم البلاد .. وقد ساد في الريف العراقي العمل الزراعي النمطي والحرف والحرف التي ارتبطت به وكانت اغلب هذه الاعمال ذات طابع موسمي والعمل فيها اسري لا يلتزم بالقيم المعيارية والممارسات العصرية مما اثر ذلك على انتاجية القطاع الزراعي انذاك .

اما النشاطات التشغيلية في المدن فانها هامشية واستهدفت خلق فرص عمل في القطاع غير المنظم وانتشر في الحضر بشكل واضح العمل الاجير والعمل للحساب الخاص والاعمال اليدوية واعمال الخدمات الشخصية وهو على العكس من التشغيل الرسمي الذي تركز في القطاع العام والحكومي وفي الصناعات التحويلية والاستخراجية التي تخضع للأنظمة والقوانين المدعومة بالمعايير الدولية ..

لقد انطلقت خطط تنموية اطلق عليها صفات الوطنية والشاملة والانفجارية منذ العام (70) حتى الحرب العراقية الايرانية عام 1980 تراوحت فاعلية سياسات التشغيل بين العجز والفائض الشديد بسبب الازمات والحروب التي مازالت حتى الان مؤثرة على كفاءة سوق العمل العراقي .

وطبقت تجربة تعيين الخريجين مركزيا لأول مرة في العراق عام 1979 خلال خطة التنمية 76 - 1980 وعانت المرحلة من عجز بقوة العمل قدرت بـ 300000 عامل وعاملة .

واستقطبت خطة التنمية 80 - 1985 قوة عمل عربية اكثر من 3 ملايين عامل عربي لتعويض الايدي العاملة الوطنية التي جندت للحرب . وبعدها تم هيكلة الجهاز الاداري والحكومي والتشجيع على التقاعد المبكر عام 1987 لمواجهة الازمة المالية التي ارتفعت مخاطرها في الفترة 1991 - 2003 عقوبات اقتصادية وانهيار هيكل العمالة والاجور وهجرة الكفاءات العلمية والاكاديمية بشكل غير مسبوق .

مؤتمر عالمي للوظائف من اجل العراق

انطلق في عام 2004 اوسع مؤتمر للوظائف من اجل العراق ، حيث عقد في عمان المؤتمر العالمي " وظائف من اجل العراق " استراتيجية للعمالة والعمل اللائق الذي شاركت فيه مجموعة كبيرة من منظمات الامم المتحدة ، و برئاسة الحكومة العراقية وبالتنسيق مع منظمة العمل الدولية وقدم خبراء وطنيون (10) اوراق عمل علمية اختصت بتحليل سوق العمل والتصدي لمشكلة البطالة كخطوة مهمة لاحتلال السلام في العراق وكانت التوصيات قد ركزت على ضرورة انشاء سوق عمل يسير على نحو جيد وتكون فرص العمل منصفة وفعالة وقائمة على اساس الحقوق فضلا عن استحداث سياسة اصلاح بطريقة تؤدي إلى ايجاد فرص عمل واسعة في القطاع الخاص وانتهى المؤتمر بتوصيات اهمها تصميم سياسة تشغيل وطنية .

والواقع ان الدراسات المتخصصة تؤكد ان سوق العمل العراقي يواجه تحديات خطيرة ، ويتصف بخصائص سلبية ينفرد بها في المنطقة اهمها :-

1- ارتفاع معدلات نمو السكان بنسبة عالية تضيف اعداد الداخلين جدد بما لا يقل عن (300) الف شخص سنويا

2 - ندرة الفرص المتاحة بسبب تعطل قطاعات الاقتصاد تحت شعار اعادة الهيكلة واجراءات الخصخصة

3 - انتشار وظائف غير مستقرة في قطاعات عمل موسمية

4 - تضخم القطاع غير الرسمي بسبب ضعف قابلية القطاعات الرسمية على استيعاب عمالة اضافية

5 - العاطلون عن العمل من اصحاب الشهادات العليا

6 - البرامج التعليمية غير متجاوبة مع سوق العمل

7- عقود العمل فيها اذعان لان الوظيفة لا تتناسب مع الاختصاص

- 8 - ارتفاع معدلات النزوح والهجرة بسبب الحروب الطائفية
 - 9 - قطاع العمل المنظم بحاجة إلى اعادة بناء تنظيمي ومؤسسي ومهني
 - 10 - انخفاض مشاركة المرأة وتنامي طموحها في التعليم العالي
 - 11 - الاسرة لها اكثر من معيل ..وتشجع على عمل الاطفال لمواجهة ارتفاع تكاليف الحياة المعيشية
 - 12 - النساء لا تتوفر لهن وظائف لائقة تتناسب مع انوثتهن
 - 13 - يسعى العاطلون إلى التوظيف في القطاع العام
 - 14 - الضمان الاجتماعي محدود المزايا والشمول والتغطية
 - 15 - التدريب وبناء القدرات شبه ضائع لانه بعيد عن حاجة جهة الطلب في سوق العمل
 - 16 - البيانات والاحصاءات غير دقيقة
 - 17 - سياسة القروض لاقامة مشاريع مدرة للدخل محدودة قياسا بعدد الشباب العاطلين
 - 18 - ريادة الاعمال محدودة وبسيطة
 - 19 - تعرف على عالم الاعمال ... قليل الاثر والاستيعاب
 - 20 - المتسربون من المدارس و المعاقون بحاجة إلى برامج تاهيل وتشغيل خاصة
- ومن خلال ماتقدم تتأكد الحاجة إلى ادارة فعالة لسوق العمل ، ولتخطيط القوى العاملة استراتيجيا ، و ان دمج برامج التدريب باحتياجات سوق العمل ضروري لرفع انتاجية العمل كشرط لتحقيق النمو الاقتصادي وهذا يتطلب :-
- ضبط الاحتياجات المهنية والمهارية
 - دعم الشركاء لاستقرار العمل وتحسين الاجور
 - خطط فعالة لتوليد فرص العمل الكريمة

- سياسة اقراض سهلة ومشجعة ذات جدوى

- رعاية عمل المرأة وحمايتها

- جهاز تفتيش افضل من حيث المهنية والنزاهة والانتشار

هيكله سوق العمل حسب الظروف المستقبلية

عام 2010 وثيقة تشغيل بدون خطة

تعتبر السياسة الاجتماعية شرطا ضروريا لبناء مجتمعات تسودها العدالة والاستقرار .. وهي قاعدة قوية لاسناد النمو الاجتماعي وربطه بالابعاد الاقتصادية للتنمية والسياسة الاجتماعية اوسع من اية سياسة قطاعية بل هي مصدر اشتقاق اية سياسة اخرى مثل سياسة النهوض بالعمالة او سياسة التشغيل الوطنية او سياسة النهوض بالمرأة او الشباب .. الا ان ذلك لم يؤخذ بنظر الاعتبار عند الانطلاق بتصميم سياسة التشغيل في العراق كمطلب ضروري لتنظيم سوق العمل ..

هذا ما حصل فعلا لتجربتنا الوطنية التي اعتمدت سياسة تشغيل وطنية على اسس معيارية ومؤسسية بدون الاسترشاد الموضوعي بواقع المجتمع العراقي واسباب تخلف سوق العمل فيه والتحديات التي تواجهه . وهذا الامر قد اغفلته الحكومة تماماً رغم ان وثيقة سياسة التشغيل الوطنية قد احتوت على محاور حيوية واسعة تطمح لدمج مبادئ المساواة الاجتماعية وحقوق الانسان و برامج التقليل من الفقر ومعالجة الاقصاء الاجتماعي وتحسين الرفاه العام و ايجاد الوظائف وتحسين التعليم والتدريب المهني في 12 بيانا تضمن 68 تدخلا عمليا وهو عمل ضخم يصعب قياس اثره لعدم وجود معيار وطني لقياسه بالطبع وهذا التوسع المعرفي قد اثقل الوثيقة بمهام فوق طاقة الاجهزة التنظيمية والتخطيطية والتنفيذية - الرقابية والتفتيشية - التي اصلا تفتقر إلى المهارة والخبرة المعيارية .

. وبهذه الطموحات الكبيرة التي تضمنتها وثيقة التشغيل تشتت الجهد التخطيطي في وزارة العمل واعتبرت الوصول إلى الأهداف الموسومة ضربا من الخيال سيما انها ارتبطت جدليا بكل من استراتيجية التقليل من الفقر وخطط التنمية التي احتوت على غايات صعبة التحقق لانها لم تبنى على اساس التحليل الموضوعي والعلمي . وكان هدف فريق العمل الاساسي استثمار اهتمام الحكومات المتعاقبة بتنفيذ برامج ارساء القانون والحفاظ على النظام وفي مثل هذا الواقع وظروفه الاستثنائية يكون التفكير

بالتنمية بمفهومها العلمي معقدا ان لم يكن محالا . لقد استهدفت خطة التنمية الوطنية توفير 3 ملايين ونصف مليون فرصة عمل وكذلك الأهداف البعيدة للاستراتيجية الوطنية للتقليل من الفقر و لم يتحقق منها شيء فلا انخفضت البطالة ولا زادت الاجور ولا ارتفعت الانتاجية ولا توفر سكن افضل للفقراء تبنت سياسة التشغيل الوطنية رؤية " قوة عمل منتجة ومحمية " وغايات كبيرة تمثلت ب :-

- 1 - خفض معدل البطالة إلى 6 % عام 2017
- 2 - رفع معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي إلى 50 % عام 2017
- 3 - تطوير فعالية سوق العمل
- 4 - رفع انتاجية العمل
- 5- توفير بيئة عمل لائقة

بالطبع ان اية دراسة نقدية او تقييمية لسياسة التشغيل الوطنية في العراق لابد ان تنطلق من البحث في

ما هي نتائج سياسة التشغيل الوطنية ؟

ما هي انعكاسات سياسة التشغيل الوطنية علينا كملنا اقتصادا وسوقا للعملو علنا المجتمع ايضا ؟

ما هي التحديات التي واجهت سياسة التشغيل الوطنية حتى حصلت على تقييم 4%؟

ما اثر سياسة التشغيل الوطنية على السياسات العامة ؟

هل حققت سياسة التشغيل الوطنية ابعادها الاجتماعية والاقتصادية والمؤسسية ؟

بيانات رسمية مثيرة

ان البيانات والاحصاءات التي نشرتها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تؤكد المستوى التطبيقي للسياسة المذكورة ومدى جدواها والأهداف التي انشئت من اجلها وهي ليست بمستوى الطموح طبعاً

رؤية معيارية معاصرة

تعرف سياسات التشغيل بانها مجموعة القرارات والمواقف والاجراءات التي تتبناها الدولة من اجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة كهدف استراتيجي و هي تتاثر بالسياسة الاجتماعية في مجالات محددة :-

* سياسة سكانية تلائم حيوية سوق العمل العراقي من حيث حجم وطبيعة المعروض من قوة العمل لتقدير الطلب عليها وفي ضوء الواقع انه مطالب بتوفير 0000 25 فرصة عمل سنويا على الاقل حسب عدد الداخلين للسوق سنوياً

* سياسة تعليم وتدريب مؤاتية للتطور التكنولوجي ومتصالحة مع سوق العمل العراقي،

وتتوفر بيانات تراكمية لعدد المتدربين التي تجاوزت (180) الف عاطل لكن نجهل عدد المشتغلين منهم حتى يمكن قياس الجدوى من التدريب

* سياسة تاهيل ورعاية الشباب والنساء والمعاقين للانتقال من برنامج الاعانة إلى الانتاج وقد انجزت الوزارة مشروع القروض الصغيرة من خلال الاتي

- برنامج القروض الصغيرة 2007 – 2009 خطط ان يغطي 120 الف مستفيد له
- برنامج القروض الميسرة ضمن ستراتيكية التخفيف من الفقر (2012- 2014)
- برنامج صندوق دعم المشاريع الصغيرة (2013 – حتى الان)
- برنامج التأهيل المجتمعي 1996

ان معايير العمل الدولية قد حددت هدف تحقيق العمالة الكاملة .. بفرص كافية للعاطلين عن العمل بربط اليات النمو والاستثمار بفرص توليد العمل على ان يراعى اختيار العمل بحرية و تحقيق عدالة توزيع الدخل في العمل المنتج

و لا بد ان تكون السياسة واضحة ودقيقة ومحددة النطاق توثق العلاقة بين تحديات الاقتصاد الوطني وازمة سوق العمل وامكانية ادارة الازمتين واتخاذ القرارات المناسبة حيث المطلوب انشاء جهاز متخصص بعملية التخطيط ورسم سياسة العمالة لكاملة وتحديث مؤسسات سوق العمل من اجل العمل على :-

- 1- تعزيز القابلية على التشغيل في ظروف استثنائية
- 2- الترويج لتشغيل الشباب والنساء الفقيرات في قطاعات عمل جديدة
- 3- تطوير الشراكات لتأمين نجاح ريادة الاعمال وتسهيل الوصول إلى القروض
- 4- تحسين نظم الضمان الاجتماعي للاستجابة إلى تغطيات جديدة للعمال في القطاع غير المنظم
- 5- الاهتمام بهيكل القوى العاملة لضبط الاحتياجات المهنية والمهارية

العقد العربي للتشغيل 2010 – 2020 إلى أين ؟

بحكم عضوية العراق في منظمة العمل العربية التي انشئت عام 1965 في بغداد انضم إلى الالتزام ببرنامج العقد العربي للتشغيل في محاولة للسيطرة على معدلات البطالة المرتفعة في الوطن العربي بعد التغيرات الحاصلة على المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وهو واحد من مقررات القمة العربية في الكويت 2009 لمواجهة تداعيات الازمة المالية العالمية عام 2008 وتنفيذ اعلان الدوحة في ت 2 - 2008 بشأن البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية ضمن الأهداف الاتية

0 تخفيض البطالة إلى النصف = 7%

0 تخفيض نسبة المشتغلين ممن يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف

0 رفع معدل النمو في الانتاجية بنسبة 10 %

0تحسين برامج جودة التعليم والتعليم الفني والمهني ورفع نسبة الملتحقين بها إلى 50 % كحد ادنى دورات متابعة وتأهيل

ولانجاح العقد العربي للتشغيل بادرت منظمة العمل العربية إلى عقد ندوات علمية لتوفير متطلبات التقدم وتم التركيز على

اولا - تطوير النظام المعياري للمنظمة باتجاه بناء سوق عمل عربي منظم ومتوازن

- تفعيل استراتيجية تنمية القوى العاملة والتشغيل لضمان العمالة الكاملة والمنتجة

- تدعيم الادوات القانونية العربية لدعم القابلية على التشغيل واقرار تشريعات مناسبة تدعم برامج خلق فرص العمل

- تطوير ادوات معيارية خاصة بمعالجة مشاكل التشغيل الحادة مثل تشغيل الشباب وتشغيل المرأة وتشغيل الخريجين وتشغيل المعاقين، ومعالجة اي شكل من اشكال التشغيل الهش وهو دون المعايير المعروفة

ثانيا - التشغيل في القطاع غير المنظم وتحديد العوامل المحفزة لنموه ومراقبة انعكاساته على التنمية حيث لهذا القطاع أنشطة أساسية إنتاجية وخدمات منزلية وأنشطة تجارية يمارسها الشباب دون عمر 35 سنة ونسبة عالية من عمالة الاطفال و عمالة نسوية تفتقر إلى الحماية والتأهيل المهني ويمثل هذا القطاع أزمة حقيقية في الوقت الحاضر

ان تحسين هذا القطاع والانتقال به يتطلب سياسات تحسين العاملين لحسابهم الخاص من خلال

- 1- تعامل ادارة العمل ايجابيا مع العاطلين عن العمل وتقديم المشورة لهم
- 2- تقديم خدمات تمويلية وحماية اجتماعية خاصة
- 3- اعادة توزيع القوى العاملة وتطوير كفاءتها ومهارتها مثل

00 خدمات التوجيه والارشاد المهني

00 معلومات سوق العمل

00 خدمات التوظيف الالكتروني

00 خدمات التمويل والتدريب

00 خدمات دعم المشاريع الصغيرة

00 خدمات دعم الوظائف المؤقتة

4 - تصميم سياسة اجتماعية داعمة للتشغيل في القطاع غير المنظم

يشمل على توسيع التعاونيات

و تطوير ادارات العمل التي تشرف وتنظم القوى العاملة في القطاعات الاقتصادية

وتعزيز الشراكة مع النقابات العمالية والمهنية والعمل على تأهيلها واداء مسؤوليتها بكفاءة عالية

والتعاون مع الجمعيات الاهلية ومنظمات المجتمع المدني لتشجيع ودعم سياسة خلق الوظائف

و توسيع ارضية الحماية الاجتماعية حسب التوصية 202 لسنة 2012

5 - من اجل الارتقاء بمستوى التشغيل تقوم الدول العربية بالاستثمار بالراسمال البشري واجراء الاصلاح المؤسسي والتكامل بين الاستثمار الخاص والاستثمار العام

6 - تحسين الخدمات التي تقدمها مكاتب التشغيل للحصول على معلومات الوظائف الشاغرة

0 معلومات الباحثين عن العمل

0 تقديم المشورة المهنية واصول المقابلات

0 اقامة معرض الوظائف

0 اقامة مرصد وطني للعمل على الانترنت

وفي عام 2012 اقامت المنظمة المذكورة الندوة القومية لمخططي التشغيل في ضوء
الايضاح العربية ومستجداتها وقد ربطت بين القدرات التخطيطية وتشوهات سوق العمل
الناجمة عن

1 - تعدد الانظمة التي تنظم قطاعات العمل المختلفة

2 - تعدد نظم الاجور في قطاعات العمل

3 - التفاوت في المستويات الاجرية رغم اختلاف نوعية النشاط الاقتصادي

4 - عدم تفعيل برنامج العمل اللائق

5 - عدم وجود اطار قانوني و مؤسسي مناسب للعلاقة بين اطراف الانتاج
والادارة والحقوق العمالية

وقد اوصت الندوة القومية بما ياتي

1 - موائمة التصنيف المهني الوطني مع التصنيف العربي المعياري للمهن عام 2008

ب - دعم برنامج العقد العربي للتشغيل وفقا لاهدافه الاساسية

ج - دعم وتطوير مكاتب التشغيل لتتماشى مع اتجاهات تنظيم التشغيل

د - تطوير الوظائف وتحديث وسائل العمل بمكاتب التشغيل والارتقاء بآدائها وتحقيق انتشار واسع لها

هـ - اتباع منهج التخطيط القطاعي للتشغيل كي تتواءم مع التغيرات السياسية والمجتمعية

و - دعم العلاقة التفاعلية بين المؤسسات الانتاجية والمراكز التدريبية وبناء جسور من الثقة

ح - تطوير أنظمة التوجيه والإرشاد المهني ومكاتب التشغيل بما يراعي قدرات الأفراد واستعداداتهم وميولهم ومتطلبات سوق العمل

ز - ربط تطور سوق العمل بالنمو الاقتصادي والاستثمار

ط - دعم المشاريع الصغيرة وتسهيل حصولها على قروض مرنة وحوافز مناسبة

برنامج العمل اللائق في صميم التنمية المستدامة

حين أطلقت الأمم المتحدة أهدافها الاستراتيجية للتنمية المستدامة من عام 2015 حتى 2030 ، كان ممثلو المجتمع الدولي قد تيقنوا أن العمالة الكاملة والعمل اللائق برنامج اجتماعي - اقتصادي مهم في المرحلة الحاضرة لما حقق منذ العام 2000 حتى الآن من نتائج إيجابية في برامج الرفاه و الانتعاش الاقتصادي بوصفه :

- أداة للحد من الفقر

- أداة تحريك سوق العمل لتوليد فرص عمل لائقة

- أداة لحماية الفئات العمالية الضعيفة ، خصوصاً العاملين في القطاع غير المنظم

- أداة للاستقرار الاجتماعي والنمو الاقتصادي

والاستدامة هي ممارسة نوعية للانتقال من التنمية البشرية التي تعني :

تنمية الناس .. من أجل الناس .. وبواسطة الناس ... إلى تنمية شاملة الأبعاد : الاقتصادية .. والاجتماعية .. والبيئية

ولان التنمية اطروحة حقوقية .. فان الاستدامة تعنى ضمان حق الاجيال من الاستفادة من الثروات بمختلف انواعها .. و ان ارتباط العمل اللانق بالاستدامة يعود إلى كونه برنامجاً معيارياً ذي ابعاد متعددة ، واثار موضوعية ملموسة .

العمل اللانق هو قاعدة للعدالة الاجتماعية ..

- هو الية تقوية الحكم الرشيد في العمل

- ترسيخ الحقوق الاساسية ومعايير العمل واخلاقياته

- تساعد على التكيف مع بيئة العمل وتنمية الانتاج

وتأريخياً

ارتسمت ملامح العمل اللانق عندما برزت مسؤولية الامم المتحدة عام 1995 في مؤتمرها " القمة العالمية للتنمية الاجتماعية " لتحقيق مستوى اعلى للمعيشة وتوفير اسباب التشغيل المتصل بكل فرد ، والنهوض بعوامل التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي

يعود البرنامج العام من اجل العمل اللانق إلى عام 2001 عندما عقد المنتدى العالمي حول العمالة في جنيف وكان مخصصا للترويج للعمل اللانق لتحقيق بعدين مهمين الاول كمي والثاني نوعي حيث يتعلق :

البعد الكمي : بزيادة معدلات الوظائف المنتجة والمختارة بحرية .

والبعد النوعي : تحسين نوعية العمل وفقا لتطبيقات معايير العمل الدولية .

اما هدف العمل اللانق :

دمج سياسة التشغيل في جوهر السياسات الاقتصادية والاجتماعية

وفي عام 2002 دعا المؤتمر الدولي لمنظمة العمل الدولية إلى اعادة النظر بالتشغيل بالتوافق مع تغيرات السياسة الدولية .. ووجوب ربطها بالتحالفات والشراكات العالمية للاطمئنان على تطبيق الديمقراطية والمساءلة وكانت هذه الدعوة بمثابة اعطاء البرنامج العام بعدا دوليا في اطار بلورة مفهوم العمل اللانق بمقتضى اهداف الاقتصاد المعولم .

لذلك فان العمل اللائق ينمو ويحقق اهدافه في اقتصاد متنوع ودائم النمو ، اما في ظل اقتصاد ريعي وقطاعات اقتصادية خاملة فان من الطبيعي ان سوق العمل فيها يتصف بارتفاع (البطالة + العمالة الجزئية + الانتاجية الواطئة + قواعد عمل متدنية) .

ماهو البرنامج العام من اجل العمل اللائق؟

هو برنامج عالمي يعزز اندماج العمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وارتباطه بمعايير العمل الدولية و الاقتصاد العالمي ..

ويهدف إلى :

- الارتقاء بالعمل المنتج والمختار بحرية
 - احترام الحقوق والمبادئ الاساسية في العمل
 - توسيع ارضية الحماية والضمان الاجتماعي
 - ايجاد وظائف محترمة ودخل مقبول
- ولتحقيق مزايا ايجابية للعمل اللائق والاستفادة منها كيف يمكن تطبيقه في العراق ؟
- وهنا يلعب التخطيط الاستراتيجي دورا مهما في رسم خارطة تطبيق امثل للبرنامج من خلال الفعاليات الاتية : -

قيّم ... ماهو الوضع الحالي ؟

فكّر ... ماهو سبب هذا الوضع ؟

حدد .. من له علاقة بهذا الوضع ؟

ضع ... تصوراً ما الذي ستحققه ؟

.. ماذا ستفعل ؟

مع من ؟ ... وبأي الموارد ؟

نفذ .. انجز العمل

راقب .. كيف تسير الامور ؟

قيّم العمل ..ماذا تحتاج للاستمرار بنجاح ؟

راجع ... ما الذي سار بشكل جيد ؟

ما الذي كان سيئاً ؟

ما الذي نتعلمه مستقبلاً لتجربة افضل ؟

للخطة الاستراتيجية لتنفيذ برنامج العمل اللائق اهداف جوهرية :-

- خلق ظروف عمل عادلة ومرضية

- دفع اجور عادلة وكافية

- بيئة عمل امنة ومحمية

- تكافؤ الفرص والمساواة

- خدمات صحية وثقافية واجتماعية لائقة

- ضمان تقاعدي مستدام يحقق حياة كريمة لما بعد العمل .

- أعلى مستوى من الرعاية والحماية للمرأة العاملة

امام مزايا ايجابية للعمل اللائق ، كيف يطبق في العراق ؟

مشكلة العمل والاستثمار والنمو في البلد ليست بوجود تحدي البطالة فحسب وانما هناك :

الظروف الاقتصادية – الاجتماعية معقدة ومتخلفة ، ونمو اقتصادي غير متكافي ولايتناسب مع الزيادة العالية بالسكان وهو لا يؤدي إلى استحداث فرص عمل كريمة . بسبب

1. هناك فجوة كبيرة بين سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات الاستثمار والبيئة التنظيمية

.. مع سياسة التشغيل او تخطيط القوى العاملة .

2. سجلت سياسات اعادة الهيكلية .. او تحرير الاقتصاد او الخصخصة معدلات نمو

سلبية عطلت فاعلية سياسات التشغيل والقوى العاملة والتدريب المهني

3. اظهر القطاع الخاص قدرة غير كافية لمعالجة البطالة وكانت امامه خيارات وظيفية

محدودة جداً

4. تأثر الاقتصاد والمجتمع سلبياً بظروف الاحتلال والصراعات السياسية والطائفية وحروب داعش

هذا الواقع ، ينتج عنه قطاع عمل مشوه ، راكد وسلبى حيث ان مبررات التغيير قائمة وملحة وان تغيير هذا الواقع في جوهره تغيير بالقرارات

نمط تفكير مؤاتي .. فهم صحيح للواقع .. ادوات متاحة ... ادارة تغيير فعالة

وان تشكل واقع جديد .. افضل ، هو صناعة فكر مرن وعلاقات تشاركية ومشاريع حديثة تستوعب جيل الشباب وهو اكثر تعلماً يمثل مورداً عظيماً للتنمية .

تعاني قوة العمل من انتاجية واطئة وان غالبيتها ذات كلفة تكوينية عالية وان اهمال الشباب يعني استنزافاً للطاقة المستقبلية

مبادرة مستقبل العمل ..

لدورتين متتاليتين في عامي 2015 و2016 طرح مدير عام منظمة (ILO) ورقة عمل عن مستقبل عمل المنظمة بعد مرور (100) عام على تأسيسها في 1919 . وهي تعنى بالمبادرة المئوية كاحتفالية عالمية ، تستعرض ملامح عالم العمل اليوم ، وتأثيرات حديث ساخنة عن اهمية المئوية ، وادامة هدف العدالة الاجتماعية

اولاً : على مستوى مستقبل العمل

تدرك منظمة (ILO) ان التغيير سنة كونية قائمة بوتيرة سريعة ، وقد استجابت مؤسسات المنظمة وهيكلها إلى الاصلاح باتجاه ترسيخ العدالة والانسانية والسلام العالمي والرفاه ولاقى ذلك استحسان الهيئات المكونة ودعمها الشامل على غرار المبادرات السابقة . وان طبيعة نشاطات المنظمة ذات إتجاه تغيير تحويلي رغم قصر الاجل ومحدوديته وهي تطمح إلى الكشف عن محركات التغيير واتجاهاته الانسانية وهو ماتصبو اليه المكونات الثلاثية للمنظمة . ويمكن للجهات الاكاديمية اغناءه ، ومن ثم ان النجاح يعتمد على آليات المشاركة

السليمة . ولامحالة هناك مخاوف من اتجاه التغيير بتأثير العولمة وانعدام المساواة ، وضعف امكانات الاقتصاد العالمي من القضاء على الفقر في البلدان النامية .

ان هدف تأسيس (ILO) عام 1919 من اجل العدالة والانسانية وتحقيق سلام عالمي دائم ، والحرب ضد العوز ، وعلى المنظمة المحافظة على هذا الزخم في عام 2019 .

ثانياً:- عالم العمل اليوم

للكشف عن مستقبل العمل الوقوف ملياً على ظروف (3) مليارات عامل ، وبيان مواطن الخلل في برنامج العمل اللانق الذي انطلق منذ عام 2000 حتى الان ، من خلال المحاور الاتية :-

1. الوظائف ... والفقر ... والحماية الاجتماعية

2. اضعاف الطابع العالمي على الانتاج

3. نوعية العمل

كان العمل قبل ازمة 2008 افضل ، والعاطلون لايتجاوزون (170) مليون عاطل وبعد الازمة بلغ عجز الوظائف (62) مليون فرصة سنوياً ، وارتفعت بطالة الشباب ضعفين وانخفضت مشاركة المرأة (26%) والفرق بالاجور بين الجنسين (20%) لصالح الرجال وتعمل النساء في القطاع غير المنظم ، ويغلب عليها العمل الاسري غير مدفوع الاجر . ويدخل سوق العمل (40) مليون شخص سنوياً ، ويواجه العالم مشكلة استحداث (600) مليون فرصة عمل حتى عام 2030 وهو عام الانتهاء من تطبيق التنمية المستدامة ويؤكد مرصد الوظائف ان قطاع الخدمات يستوعب الان (49%) من العمالة والزراعة (29%) وفي الصناعة (22%) .

وتزداد نسبة الشيخوخة (بعد عمر 65 سنة) (8%) وستصبح قرابة (14%) في العام 2040 وتتحمل صناديق الضمان الاجتماعي اعباء طول عمر المستفيدين . وعلى مستوى الفقر المدقع يعيش (317) مليون عامل وعاملة باقل من (1.25) دولار / يوم في البلدان المتقدمة من (75% إلى 65%) الان ، ومازالت التغطية بالحماية الاجتماعية في العالم (27%) وتواجه نظمها تحدي الاستدامة المالية لتطبيق التوصية (202 لسنة 2012) الخاصة بتوسيع ارضية الحماية للجميع .

ومن جهة تأثيرات العولمة فان نظام الانتاج العالمي طرأ عليه تغيير كما في سلاسل التوريد العالمية ، واصبح الانتاج يحمل علامة " صنع في العالم " .

إلى جانب انخفاض نوعية العمل لتضخيم القطاع غير المنظم وانتشار الأمراض المهنية وحالات الإعاقة سنوياً (2.3) مليون عامل ، ولهذا علاقة بتطبيقات الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل ، وإن مستقبل العمل هو من صنع أيدينا .

ثالثاً: احاديث المئوية هي قضايا ساخنة ذات اهتمام عالمي

من المؤكد أن الذكرى المئوية هي مناسبة لتوسيع نطاق نتائج مستقبل العمل حتماً وستركز التصورات المستقبلية حول قضايا العمل والمجتمع وتوفير وظائف لائقة للجميع وتنظيم العمل والإنتاج وإدارة العمل السديدة .

1. العمل والمجتمع.. لاختلاف أن العمل حاسم في تحقيق العدالة والرفاهية ولأنه من لوازم الحياة ومصدر الثروات تزداد أهميته في ضوء التخصص وثورات التكنولوجيا ، التي وسعت الإنتاج ولم تقلل الفقر ،

أن النمو الاقتصادي ، ورفع نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ضروريان للعمل على تلبية احتياجات الناس ، وحفظ كرامتهم .

القضية رقم (1) :

يعتمد تطور الشخص وادماجه الاجتماعي على نوع العمل وظروفه

أ- هل يمكن الاستعاضة عن العمل الدائم بعمل مرن كما في اقتصاد المعرفة ؟
ب- انعدام المساواة في العمل يؤثر سلباً على العلاقة بين العمل والمجتمع ، ما العمل للقضاء على التمييز والعنف في العمل ؟ وماهي آلية حماية الأجور ؟

2. توفير وظائف لائقة للجميع... يعاني الاقتصاد العالمي من بطيء النمو وارتفاع معدلات البطالة ، مع الإصرار على تطبيق هدف العمالة الكاملة

القضية رقم (2) :

ترى المنظمة أن برنامج العمل اللائق للجميع فعلاً ، وإن سياسات استحداث الوظائف تحتاج إلى تحديث ونهج ابتكارية جديدة ، لايتغير بالازمة العالمية ، هناك الاقتصاد الأخضر ، واقتصاد الرعاية تستوعب قوة عمل جديدة

القضية رقم (3) :

تتطلب الثورة التكنولوجية المعاصرة نوعية عالية من المهارة والثقافة ، وان التدريب المهني قادر على الاستجابة اذا توفرت له " ادارة تغيير " بالمناهج وبالوسائل ومتطلبات سوق العمل ، والا تكون الهجرة العالمية قضية جوهرية في توفير المهن العالية كبديل عن السوق الوطني ؟

3. تنظيم العمل والانتاج

يشهد الاقتصاد المعولم تغيرات جوهرية بسبب التحولات التكنولوجية ، والتغيرات الجيوسياسية ، مما ينعكس على أنظمة العمل والانتاج ، وقد شهد القطاع الحكومي اصلاحات مناسبة الا ان اصحاب العمل يهتمون بديناميات عمل المنشآت بالدرجة الاولى .

القضية رقم (4) :

كيف تساهم القطاعات برسم معالم مستقبل العمل ، وهل تتمكن المشاريع الصغيرة من التخلص من الصفة غير المنظمة ؟ وكيف ؟

القضية رقم (5) :

وكيف تحافظ (ILO) على ولايتها ازاء تغير الطبيعة التعاقدية بين العامل والمنشأةالعقد من الباطن / العمل عن بعد

4- ادارة العمل السديدة..

تؤدي دورها من خلال القوانين واللوائح ومؤسسات سوق العمل وتفاعل مكونات المنظمة الثلاثية ، في اطار العدالة الاجتماعية من خلال :

- ضمان الاحترام الكامل للحقوق والمباديء الاساسية في العمل عام 1998
- اعتماد الادلة الارشادية للقوانين بين النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي

➤ القضية رقم (6) :

➤ العولمة تؤزم علاقات العمل فكيف تعالج المنظمة (ILO) عدم نجاعة تسوية الخلاف قبل اعلان الاضراب ؟

➤ القضية رقم (7) :

➤ كيف تساهم المسؤولية الاجتماعية للشركات في تقليل اثار العولمة ودعم مستقبل العمل ؟

➤ القضية رقم (8) :

➤ يعتبر وجود منظمات قوية وديمقراطية مستقلة شرطاً اساسياً لارساء حوار اجتماعي موثوق يرسم معالم مستقبل العمل ،
➤ كيف نبني هذه المنظمات ؟ ونعمل على تطويرها ؟

رابعاً : مستقبل العدالة الاجتماعية

صدر الاعلان العالمي من اجل عولمة عادلة ومنصفة 2008 م ، لمواجهة حالات انعدام الانصاف والتصدي للاضطرابات التي تهدد السلام ، وما المبادرة المنشأة الا مناسبة للتوافق مع البرامج والمبادرات المطروحة :
مبادرة القضاء على الفقر ، مبادرة المرأة العاملة في العمل ، المبادرة الخضراء ، مبادرة استدامة المنشآت ، مبادرة الترويج للمعايير ، واخيراً مبادرة مستقبل العمل ،
كيف ندعم الاعلان العالمي للعدالة الاجتماعية ؟ لمواجهة توحش العولمة
طبعاً من خلال :

1. العمل اللانق كوسيلة وغاية للتنمية المستدامة
2. تقوية التكافل الاجتماعي من اجل مجتمع امن ومستقر
3. القضاء على الفقر وانعدام المساواة
4. تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة (التشغيل الكامل)
5. تعزيز المباديء والحقوق الاساسية في العمل (تشريعات العمل وفاعلية التفتيش)