

القوى العاملة



مشاركة وفد الجماهيرية العظمى
في الدورة 34 لمؤتمر العمل العربي



دراسة حول الباحثين عن عمل
الإحصائيات والواقع ..



الادارة الفعالة لتوقيت
وضغوط العمل ..



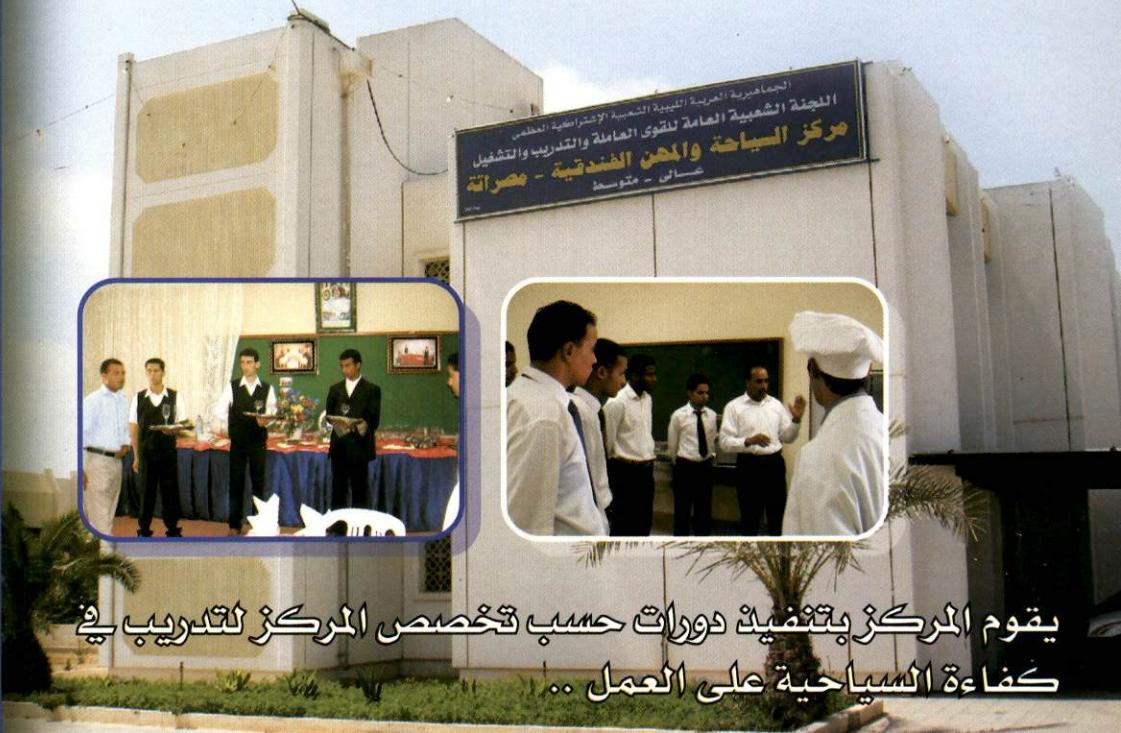
أضواء على الدورة الخامسة
للجنة العمل والشؤون الاجتماعية ..

انشئ المركز العالي للسياحة والمهن الفندقية بمصراتة

خلال العام 1995 مسيحي

أهداف المركز:

- إمداد الفنادق والمنشآت السياحية بالعناصر الوطنية المؤهلة تقنياً وعلمياً .
- المساهمة في التنمية السياحية من خلال تعليم وتدريب العناصر الوطنية لمواكبة التطور المستمر في صناعة السياحة .
- تشجيع الوعي الوطني تجاه صناعة الضيافة وأهميتها للمجتمع .
- إعداد المتدربين إعداداً سليماً وتزويدهم بالمعرفة الأساسية للسياحة .
- التدريب على تشغيل وصيانة الآلات والمعدات الفندقية المختلفة .
- التدريب على استخدام مستلزمات التشغيل بأقصى كفاءة ممكنة .
- توطين التقنية الفندقية والسياحية وتطويرها لتحسين وسائل الانتاج .
- نشر الثقافة المهنية الفندقية والمساهمة في نشر الوعي السياحي في المجتمع .
- إدراك أهمية العمل الفندقي في تنمية المجتمع وتطويره .
- رفع مستوى الخدمات السياحية والفندقية بما يمكن من المنافسة العالمية .
- تحسين المنتج السياحي .
- تطوير نظم أساليب الإدارة السياحية .
- تقديم المشورة العلمية والتقنية في المجالات الفندقية والسياحية .



يقوم المركز بتوفير دورات حسب تخصص المركز للتدريب في
كفاءة السياحية على العمل ..

القوى العاملة

رئيس التحرير

أ. معتوق محمد معنوق

أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

أمين التحرير

د. عبدالسلام بشير الديوب

مدير التحرير

أ. حسين عبيد أحمد

منسق التحرير

أ. علي محمد قجام

هيئة التحرير

د. رمضان السنوسي

د. عمر أحمد الكبير

د. صالح محمد الزليطني

د. عمر أحمد الناكوع

تدقيق لغوي

أ. محمد عمران أبومييس

تصميم فني

دار الفسيفساء للطباعة والنشر والتوزيع

المراسلات

توجه باسم رئيس تحرير المجلة

ص. ب 83197

هاتف 3620112 - 3620111 - 3601103 - 3601101

بريد مصور 3620198 - 3620199

الموقع على شبكة المعلومات الدولية

www.smpt.gov.ly

المادة المنشورة بالمجلة

تعبر عن رأي أصحابها

إن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تخلص الأفراد من سيطرة القطاع العام وما يرتبط به من ظواهر اقتصادية سلبية ، وانعدام الحوافز الإنتاجية ، وتدني الإنتاج وارتفاع التكاليف ، وغيرها وذلك بنشر المؤسسات الاشتراكية الخاصة ولها من ميزات في مقدمتها ربط المنتجين بإنتاجهم مباشرة وتحقيقهم بذلك إلى قمة الحوافز باستلامهم كامل قيمة إنتاجهم وزيادة كفاءة استخدام الموارد الاقتصادية من خلال توسيع قاعدة المنافسة وما يتربّب عنها من زيادة في الإنتاجية والجودة وتمتين للاقتصاد الوطني ، والعمل على جلب الاستثمارات بما يؤدي إلى زيادة الإنتاج والرفع من مستويات التشغيل ، وهذا يسد الطريق أمام انتشار المؤسسات الرأسمالية الاحتكارية المسيطرة على رأس المال وطغيان هذه المؤسسات على عناصر الإنتاج ويحقق هذا معالجة للعقبات والمصاعب التي ترتكز على سوء توزيع الثروة والدخل ، سواء من بين عناصر الإنتاج أو بين أفراد المجتمع .

مكتوبات // العدد

الافتتاحية

3

كلمة أسرة التحرير

4

الدورة 34 لمؤتمر العمل

العربي

5



دراسة حول الباحثين عن عمل
بالجماهيرية العظمى .

18



الدورة الخامسة للجنة العمل
والشؤون الاجتماعية .

22



ثقافة المبادرة في توجهات تنمية
الموارد البشرية.

31



دراسة لبعض جوانب مراكز التنمية
المهنية.

34



حوافز العمل .

40



الاقتصاد الليبي ومنظمة
التجارة العالمية .

44



التعليم وسوق العمل الليبي .

50



الادارة الإلكترونية ..الجهوية
والمنهاج .

54



التدريب المهني وآلية الحضارة .

60



لقاء العدد .

63

إدارة الموارد البشرية في
القطاعات المختلفة .

66



الادارة الفعالة للوقت وضغط
العمل .

69

أصوات على الاجتماع الإقليمي
الأفريقي الحادي عشر .

72

مشروع حاضنات الأعمال
والابتكار التقني .

76

ليست بطالة الشباب كارثة طبيعية ، إنها من صنع المجتمعات ، وتشترك في خلقها عوامل عدّة ، منها : أساليب إعداد القوى العاملة ، وتنظيمها ، وحركة التنمية العامة والخاصة ، وقوانين الهجرة ، وغيرها .

ويحتل الاهتمام بالشباب - ذكوراً وإناثاً - مركزاً هاماً عند البحث في عوامل الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي وتحقيق النمو ، وسوق العمل الليبي مع ما يعتريه من فوضى ، يجعل من تنفيذ الخطط المطروحة أمراً شائكاً مربكاً ، حيث تتقاطع مسألهان : الأولى الحاجة إلى القوى العاملة الوافدة ، والثانية عدم تنظيم سوق العمل ، وهما أمران غير مقبولين .

ومن هنا نشأت الحاجة إلى استكشاف الفرص المتاحة التي يشغلها الوافد ، ولا يجد المواطن إليها سبيلاً ، ودراسة وتحليل هذا الواقع لتحديد المعوقات وأسبابها وصولاً إلى تعزيز حصول المواطن على الفرصة حتى لو أدى الأمر إلى إجراءات مقتنة لإزالة المعوقات .

والبداية ينبغي أن تكون بتحديد عدد القوى الوطنية الباحثة عن عمل ، وإمكانياتها العلمية والعملية وأعداد القوى العاملة الوافدة ، ومستوياتها العملية ، ويشكل ذلك أساساً لقاعدة بيانات يمكن الانطلاق منها والبناء عليها ، وهي - حتى الآن - غير متوفرة بسبب عدم إقبال الخريجين على التسجيل في أقسام التشغيل باللجان الشعبية للقوى العاملة بالشعبيات ، ولعدم إمكانية حصر القوى العاملة الوافدة نظراً لحركتها العشوائية وعدم قيدها في أي نوع من التسجيل الضبطي .

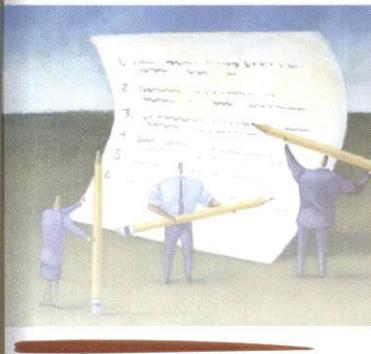
إن الحاجة ملحة للبدء في عمل وطني جماعي ، يرسخ سيادة الدولة على أرضها ، بأسلوب لا يخرج عما هو متبع فيسائر الدول ، بل يمكن القول أنه أسلوب يحمل الكثير من التيسير ويفتح عدة قنوات تؤدي كلها إلى تنظيم يفرضه احترام القانون ، وحق المواطن الباحث عن عمل في إيجاد الفرصة الملائمة ، وحق المجتمع في الحفاظ على مقوماته وسلامته ، وحق صاحب العمل والعامل الوطني والوافد في الاحترام بمظلة القانون والضمان ، وحق الموارد العامة في تحصيل الضرائب متوجبة السادس، وحق سوق العمل في توفير التنظيم والاستقرار بما يعود على جميع الأطراف المعنية - الخاصة وال العامة - بالخير المنشود .

(رئيس التحرير)

الافتتاحية



كتاب الله



بشهادة معظم المطلعين على هذه المطبوعة ، فقد حققت عبر مسيرة أعدادها القليلة حتى الآن كماً لا يأس به من أدبيات التشغيل والتدريب والجوانب الإدارية المختلفة ، بأقلام متخصصة واعية تسعى إلى دراسة الواقع وتحليلها بأساليب مختلفة ومن زوايا متعددة ، مجيبة عن عديد الأسئلة التي يطرحها المواطن وفقاً للحالة التي ينظر بمنظارها ، سواء كان باحثاً عن عمل أو صاحب عمل أو طاماً إلى فرصة تدريب تؤهله لرفع مستوى العمل الفني ، وهي خدمة انفردت بها مجلتنا هذه متوكية الأسلوب الصحفي الرصين ، والتجرد العلمي ، والموضوعية البحثية ، والنقد الهداف ، دون إغراق في المصطلحات التخصصية ، لتكون الفرصة متوفرة أمام كل مطلع مهما كان مستواه الثقافي .

ومع الشروع في إجراءات تنمية الأنشطة الاقتصادية الفردية والمشاريع الصغرى والمتوسطة ، عن طريق القروض التي ستُفعَّل في القريب العاجل ، فقد تضاعفت أهمية الرسالة التي تؤديها هذه المجلة ، سواء في الإرشاد والتوعية ، أو في كونها دليلاً عملياً يساعد في تسليط الضوء على مجالات العمل والإنتاج والخدمة ، أو في تقديم وشرح التشريعات والنظم التي تصدر تباعاً عن جهات الاختصاص وتدخل ضمن دائرة اهتمام المبادرين لتكون عاملاً مساعداً لهم فيما هم مقدمون عليه ، ليخوضوا غمار العمل والإنتاج متسلحين بإيمان كامل بما سيكون لهم دعماً وسندأ ، وحماية قانونية ، وعوناً في مواجهة أية عثرات أو صعاب ، ووقاية من الفشل والإفلاس ، في مجتمع قدم لأفراده فرصاً غير مسبوقة ليكونوا أولاً سادة لأنفسهم ، يختارون طريق الإنتاج أو الخدمة التي يشاؤون ، وليحققوا ثانياً طموحاتهم وأحلامهم بالكيفية التي يرغبون ، وليرسخوا ثالثاً قواعد مجتمع ينتج أكثر مما يستهلك ، ويستهلك مما ينتج .

مشاركة الجماهيرية العظمى في الدورة (34) لمؤتمر العمل العربي

محمد التويجري الأمين العام المساعد للشئون الاقتصادية، حيث تعرّض الواقع الاقتصادي للدول العربية والتحديات القائمة وما يجب اتخاذه من تعاون وتكامل بين الأقطار العربية في المجال الاقتصادي والعملة.

• كلمة مدير عام منظمة العمل العربية ، استعرض فيها مسيرة المنظمة ومؤسساتها طيلة السنوات الماضية وما واجهته من صعوبات وتحديات .

• كلمة راعي المؤتمر الرئيس حسني مبارك ألقاها وزيرة القوى العاملة والهجرة ورئيسة المؤتمر ، شملت الكلمة الترحيب واستعراضًا لبعض بنود جدول الأعمال وخاصة الأنماط الجديدة للتشغيل وما وفرته من مواطن شغل بأعداد كبيرة ساهمت في انخفاض نسبة البطالة .
تكريم رواد العمل .

• تم تكريم رواد العمل العرب وعددهم ثمانية عشر عضواً موزعين على أطراف الإنتاج الثلاثة : (6) ستة من الحكومات و (4) أربعة من أصحاب الأعمال و (8) ثمانية من العمال منمن أسهموا بجهودهم في مختلف مجالات وختصارات منظمة العمل العربية .
• مع العلم بأنه سبق وأن تم تكريم (20) عشرين من رواد العمل العرب في الدورة (31) لمؤتمر العمل العربي من أطراف الإنتاج الثلاثة والتي انعقدت في دمشق في الفترة من 4 إلى 19 من شهر النوار 2004 مسيحي .



تمت المشاركة في هذا المؤتمر بوفد ثلاثة التكوين من الإدارة الشعبية ، والمنتجين ، و الشركاء . وشارك في هذه الدورة (21) دولة عربية بوفد تمثل الأطراف الثلاثة ، وكانت هذه الدورة تحت رعاية الرئيس محمد حسني مبارك ، كما شاركت وفود من (24) منظمة واتحاداً .

- جامعة افتتاح المؤتمر الرسمية .**
عقدت هذه الجلسة الافتتاحية يوم السبت الموافق 2007/03/10 مسيحي وألقيت في هذه الجلسة التالية :-
- رئيس مجلس إدارة منظمة العمل العربية ، استعرض فيها ما قام به المجلس خلال فترة ما بين دورتي مؤتمر العمل العربي 33 و 34 وهو معرض كترير على المؤتمر .
 - كلمة الأمين العام لجامعة الدول العربية ألقاها السيد السفير



ميزانية المنظمة من حق التصويت داخل المؤتمر ولجانه ، كما تحرم من حق الترشح لتولي المناصب الدستورية في المنظمة وعضوية الأجهزة المنبثقة عنها إذا بلغ مجموع المتأخرات المترتبة عليها مجموع حصصها المستحقة عن السنوات الثلاث الأخيرة ، وللمؤتمر أن يسمح لهذه الدولة بممارسة حقوقها في المنظمة بموافقة ثلثي أصوات المندوبين المشتركين في المؤتمر إذا اقتضى ذلك تخلفها عن التسديد يرجع إلى ظروف طارئة .

وقد كانت هناك ثلاثة دول هي جيبوتي والصومال والعراق بلغت المتأخرات المترتبة عليها مجموع حصصها المستحقة عن السنوات الثلاث الأخيرة وبذلك فإنها فقدت حق التصويت . غير أن المؤتمر قد راعى الظروف المالية لهذه الدول وبالتالي أصدر قراراً يسمح لها بالتصويت وفقاً لما جاء في المادة (14) من الدستور المشار إليه سابقاً .

والملحوظ أنه لم يتم تكريم رواد العمل العرب من الجماهيرية العظمى رغم أنهم قدموا خدمات جليلة ليس في بلدتهم فقط وإنما على مستوى الوطن العربي وعلى المستوى الدولي .

اجتماعات الفرق الثلاثة ..

تم اجتماع الفرق الثلاثة (حكومات ، وأصحاب أعمال ، وعمال) بعد الجلسة الافتتاحية من أجل :

تشكيل هيئة مكتب كل فريق وتنمية مندوبיהם في نيابة رئاسة المؤتمر واللجان التنظيمية واعتماد العضوية والصياغة المالية . أعمال اللجان النظمية والفنية التي شكلها المؤتمر لمناقشة بنود جدول الأعمال وتقدم تقاريرها إلى المؤتمر للاعتماد .

أولاً : اللجان النظمية .

• اللجنة التنظيمية ..

تكون اللجنة التنظيمية من أربعة أعضاء 2 من الحكومات وواحد عن العمال وآخر عن أصحاب الأعمال ، واختارت اللجنة في بداية أعمالها الأخ / محمد شوقي من وفد مصر الحكومي رئيساً ، وعبد الحفيظ محمد دربي من وفد الإدارة الشعبية في الجماهيرية العظمى مقرراً .

وقد حددت المادة الثانية عشرة من نظام العمل بالمؤتمر مهام واختصاصات اللجنة التنظيمية وتمثل في إعداد برنامج عمل المؤتمر ، وتحديد سير العمل في الجلسات العامة ، وتوزيع جدول الأعمال على اللجان النظمية والفنية كل حسب موضوعه ، ووضع برنامج عمل المؤتمر واللجان وكيفية تكوينها ، وزمن العمل في كل يوم والتقدم باقتراحات أو توصيات للمؤتمر بشأن إنشاء لجان أخرى إذا لزم الأمر .

• لجنة الصياغة ..

تكون هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء تم اختيارهم بواقع عضو عن كل فريق ، وقد تولت هذه اللجنة صياغة القرارات والتوصيات التي أقرها المؤتمر أولاً بأول .

• البند الأول ..

تقرير مدير عام مكتب العمل العربي .

كما أوضحت الكلمة أن الجماهيرية منذ انطلاق ثورة الفاتح العظيم في الفاتح من سبتمبر 1969 أخذت على عاتقها استرشاداً بالبيان الأول للثورة رفعظلم عن المغبونين والمقهورين ، ولهذا كان ولايزال دين سياستها وتشريعاتها التي تصنفها جماهير المؤتمرات الشعبية الأساسية أداة الديمقراطية المباشرة هو الانحياز

• لجنة اعتماد العضوية ..

ت تكون لجنة اعتماد العضوية من (4) أعضاء اثنان منهم يمثلان الحكومات وواحد عن العمال والآخر عن أصحاب الأعمال ، ومهمتها فحص وتدقيق أوراق المندوبين ومستشاريهم والنظر في أي طعن يتعلق بذلك ، وقد قدمت اللجنة للمؤتمر تقريرين تم اعتمادهما .

وجاء في التقريرين المعتمدين عدد الدول المشاركة والأعضاء المشاركون ، والنصاب القانوني الخاص بالتصويت في المؤتمر وعدد الأعضاء الذين لهم حق التصويت وفقاً للمادة (14) من دستور المنظمة التي تحرم الدولة التي تختلف عن تسديد حصتها في





وإنجازات مكتب العمل العربي وكذلك المعاهد والمراكم التابعة له خلال عام 2006 مسيحي ، وقد أثنى المؤتمر على هذه النشاطات والبرامج التي تم تنظيمها خلال العام المنصرم .

• البند الثاني :

النظر في قرارات مجلس الإدارة .

عقد مجلس الإدارة دورتين خلال عام 2006 مسيحي وهما :-
- الدورة (65) التي عقدت في دمشق في شهر الماء 2006 مسيحي .
- الدورة (66) التي عقدت بالقاهرة خلال شهر الحزيران 2006 مسيحي .

ونظر مجلس الإدارة في هاتين الدورتين في عدة موضوعات واتخذ بشأنها قرارات وتوصيات للمؤتمر واعتمدها المؤتمر عند عرضها.

• البند الثالث :

متابعة تفاصيل قرارات مؤتمر العمل العربي السابق .

قدم مكتب العمل العربي وثيقة متضمنة تصورات المكتب والمؤسسات التابعة له لتنفيذ قرارات المؤتمر كل في مجال اختصاصه ، وعرضت على مجلس الإدارة في دورته (65) التي انعقدت بالقاهرة في شهر الماء 2006 مسيحي وأحالها إلى المؤتمر الذي أخذ علما بها وبالإجراءات التنفيذية لها .

• البند الرابع :

اللجنة المالية .

تتكون هذه اللجنة من مندوب حكومي واحد عن كل دولة عضو في المنظمة مشاركة في المؤتمر ومندوب واحد عن كل من فريقي أصحاب الأعمال والعمال .

وقد ناقشت اللجنة البند الرابع في جدول الأعمال على النحو الآتي :-

أولاً :-

• الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتاخرات على الدول الأعضاء كما في 01/01/2007 مسيحي .
بلغ إجمالي المساهمات المتأخرة على الدول الأعضاء حتى 01/01/2007 مسيحي مبلغاً قدره (26.963,858) ستة وعشرين مليوناً وتسعمائة وثلاثة وستين ألفاً وثمانمائة وثمانية وخمسين دولاراً أمريكياً مفصلاً حسب الآتي :-

- المرحلة الأولى ما قبل عام 1990 (10,715,911) مليون دولار .
- المرحلة الثانية للفترة من سنة 1996 إلى 2006 (947,247)



للمظلومين ورفع الظلم الاجتماعي الذي يقع عليهم من جراء العلاقات الاجتماعية الظالمه لجعل محلها علاقات عمل متوازنة وعادلة .

كما تعرضت الكلمة إلى الإجراءات العملية بشأن توزيع عائد ثروة النفط على المحرومین من ثروة المجتمع من خلال محافظ استثمارية تستهدف توسيع ملكية المؤسسات الاقتصادية وتحسين مستوى المعيشة للأسر .

كما تمت الإشارة إلى إشراك العمال في الإدارة من خلال المؤتمرات المهنية الإنتاجية والخدمية ، وما اتخذته أيضاً اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل من إجراءات من خلال محاور التشغيل والإدارة والتدريب والتأهيل ، حيث تم إنشاء صندوق التشغيل ليتولى تمويل المشروعات الخاصة بالباحثين عن العمل وصرف المنحة المقررة لهم إلى جانب مصادر التمويل الأخرى من المصادر المتخصصة ، كما تم إنشاء مجلس استثماري من أطراف الإنتاج الثلاثة لتحديد الحد الأدنى لمقابل العمل .

إلى جانب تدبير فرص العمل للباحثين عن العمل في الشركات والمؤسسات الاقتصادية الأهلية .

كما تعرضت الكلمة إلى ماتوليه الجماهيرية العظمى من أهمية للتنمية البشرية والحماية الاجتماعية .

كما تم التطرق إلى المبادئ والحقوق الأساسية للمواطنين الواردة في الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان وتضمنتها أحكام قانون تعزيز الحرية ، وتمت الإشارة إلى مبادرة مشروع القذافي للطفل والمرأة والشباب الأفريقي ، ودعوة الأشقاء العرب إلى المساهمة في هذه المبادرة الإنسانية التي ترفع الغبن والمعاناة عن الشعوب الفقيرة .

أما القسم الثاني من تقرير المدير العام فقد تضمن نشاطات

وعمال) وتكونت من (14) أعضاء أصيلاء ، و 6 أعضاء مناوين عن الحكومات ، و 6 أعضاء أصيلين وعضوين مناوين عن أصحاب الأعمال و12 عضواً أصيلاً و 7 أصحاب مناوين عن العمال.

وقد حضر اجتماعات اللجنة الأخ الدكتور عبدالفتاح الرويمض رئيس لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية تحقيقاً للتواصل بين لجنة الخبراء القانونيين ولجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالمؤتمر .

استعرضت اللجنة ما جاء في تقرير لجنة الخبراء القانونيين حول اتفاقيات العمل العربية التي هي محل متابعة وهي من الاتفاقية رقم (1) حتى الاتفاقية رقم (14) وردود الدول الأعضاء على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين على تقارير الدول حول الاتفاقيات محل المتابعة.

كما تعرّضت لجنة الخبراء في تقريرها إلى عرض اتفاقيات العمل العربية على السلطات المختصة في الدول الأعضاء من أجل المصادقة عليها.

وورد في تقرير لجنة الخبراء بعض الملاحظات على بعض الدول وهي كما يلي :-

- ما زالت جمهورية جيبوتي منذ سنوات طويلة لم تؤدِّ التزاماتها بشأن اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ولم تصدق على أية اتفاقية ، وطلبت اللجنة من مكتب العمل العربي دراسة هذا الموقف لمعرفة السبب الحقيقي وذلك ليتسنى للأجهزة المنظمة معالجة ذلك علماً بأنَّ عضو جمهورية جيبوتي المشارك في أعمال اللجنة أوضح أنَّ بلاده لا تتوفر بها العناصر التي تجيد اللغة العربية ولها خبرة في اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، وقد سبق لمكتب العمل العربي أن درب بعض الموظفين ولكنهم لم يستقروا في وزارة العمل ، وطلب مندوب جيبوتي إرسال خبير من المنظمة لتدريب الكوادر الفنية بالوزارة .

- لاحظت لجنة الخبراء أن بعض الدول تشير في تقاريرها إلى نصوص تشريعية وطنية فرعية ونظم ولوائح وقرارات وزارية ولا تتوفر هذه التشريعات للجنة مما يصعب عليها ممارستها لمهامها وبهذا من الضروري إرفاق أي تشريع وطني يشار إليه في التقرير.

- بعض الدول التي صادقت على الاتفاقية تصدِّقاً جزئياً تجيز على الأسئلة الخاصة بالمواد غير المصادق عليها من قبلها بنفس النهج الذي تجيز به على الأسئلة الخاصة بالمواد المصادق عليها .

- بعض الدول تأخرت في إرسال تقاريرها إلى ما بعد التاريخ المحدد من المكتب ، وبهذا من الضروري أن تلتزم الدول بإرسال تقاريرها في المواعيد المحددة لكي يسهل على المكتب إعداد التقرير الذي يعرض على لجنة الخبراء .

مليون دولار.

واتخذ المؤتمر قراراً بشأن مناشدة الدول الأعضاء التي لم تسدِّد مساهماتها في موازنة المنظمة لعام 2006 وكذلك المتأخرات التي عليها في السنوات القادمة بأن تسدِّد ما عليها.

كما تم تقديم الشكر للدول التي سددت كامل مساهماتها في موازنة المنظمة لعام 2007 ومن بينها الجماهيرية العظمى .

ثانياً ..

تقارير هيئة الرقابة المالية لمنظمة العمل العربية ورد مكتب العمل العربي على الملاحظات الواردة في تقرير هيئة الرقابة ، وكذلك الإجراءات التي اتخذتها المنظمة بشأن تقرير وتوصيات لجنة المنظمات للتسيير والمتابعة ، وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية لمكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة للمنظمة للسنة المالية المنتهية في 31/12/2005 مسيحي .

واستعرضت اللجنة جميع هذه التقارير وأوصت المؤتمر بالصادقة عليها ، وقد وافق المؤتمر على التوصيات الواردة بتقرير اللجنة المالية .

ثالثاً ..

النظر في قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي بشأن مساعدة لبنان في إعادة البناء والتعويض .

وقد أوصت اللجنة المالية المؤتمر بالموافقة على قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الاستثنائية التي عقدت في بيروت من 15 إلى 17 / 10 / 2006 مسيحي والقاضي (بتخصيص نسبة 5٪ من موازنة الأنشطة والبرامج (الباب السابع) في الميزانية المسددة للمنظمات العربية لعامي (2007 و 2008) لدعم لبنان كل في مجال اختصاصها).



• البند الخامس:

لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات .

إن هذه اللجنة ثلاثة الأطراف (حكومات ، أصحاب أعمال ،



وتضمنت هذه الاستراتيجية مجموعة من المنطلقات والأهداف التي تفرع كل هدف منها إلى مجالات ومناشط يمكن تحقيقها مع آليات التنفيذ الوطنية والعربية أو على مستوى المنظمة ، وتعتبر مرجعاً للبلدان العربية عند إعداد وتنفيذ خططها التنموية وأيضاً سنداً لخطط ومشاريع المنظمات العربية ذات العلاقة ، وما يميزها هو مراعاتها لسرعة التغيير في معطيات أسواق العمل العربية وعند تنمية القوى العاملة العربية وتشغيلها .

وناقشت اللجنة تقرير مكتب العمل العربي الذي تناول بالتحليل أهم المحاور المتعلقة بقضايا التنمية والتشغيل ومدى استجابة أطراف الإنتاج في البلدان العربية لتطبيق ما تضمنته الاستراتيجية من توجهات وأهداف تساعده في النهوض بالتشغيل ومعالجة مشاكل البطالة .

تم تشكيل هذه اللجنة ثلاثة أطراف من (70) عضواً منهم 31 عضواً حكومياً منهم 15 عضواً أصيلاً ، و 17 عضواً عن أصحاب الأعمال منهم 8 أعضاء أصليين ، و (22) عضواً عن العمال بينهم 12 عضواً أصيلاً .

وقد ناقشت اللجنة الوثيقة المقدمة من مكتب العمل العربي ، وتوصلت إلى التوصيات الآتية :

- دعوة مكتب العمل العربي لتشكيل لجنة عربية من أطراف الإنتاج الثلاثة لدراسة وتقديم تقارير المتابعة المعدة لتفعيل الاستراتيجية، ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لتذليل أية عقبات ، وتكون اجتماعات اللجنة سنوية على هامش أعمال مؤتمر العمل العربي .

- دعوة مكتب العمل العربي لعقد ندوة ثلاثة في أسرع وقت ممكن لبلورة أدوار منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال إلى جانب دور الحكومات في تطبيق الاستراتيجية ، على أن يتبع عقد هذه الندوة القومية سلسلة من الندوات القطرية الثلاثية في كل بلد

وإن الجماهيرية العظمى لم تكن من الدول التي تشملها هذه الملاحظات .

- وقد أكدت لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات دعمها للملاحظات والتوصيات الصادرة من قبل لجنة الخبراء القانونيين وتشمل جهود لجنة الخبراء في إعداد التقرير والنتائج العملية التي توصلت إليها .

- قدم مندوبي الحكومات توضيحات للجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن الموضوعات الخاصة بها الواردة في تقرير لجنة الخبراء القانونيين مساهمة منها في الالتزام بأحكام نظام اتفاقيات وتصنيفات العمل العربية .

وكانت الجماهيرية العظمى من الدول التي أوفت بجميع التزاماتها من حيث التقارير المطلوبة الخاصة بالاتفاقيات المصادق عليها وهي محل متابعة ووردت هذه التقارير في تقرير لجنة الخبراء القانونيين ، وقد أبدت لجنة الخبراء بعض الملاحظات من حيث عدم التفصية التشريعية جزئياً لبعض مواد الاتفاقيات وتمأخذ العلم بها وسوف يتم عرض ذلك على اللجنة الفنية لإعداد الردود لكي تعدد ما هو مطلوب وإحالته إلى مكتب العمل العربي مدعماً بالتصريحات التي تعطي هذه الملاحظات .

كما أنه مطلوب من الجماهيرية العظمى عرض الاتفاقيات الآتية على السلطات المختصة من أجل التصديق عليها من عدمه وهي :-

- الاتفاقية رقم (4) لعام 1975 مسيحي بشأن تقل الأيدي العاملة (معدلة).

- الاتفاقية رقم (12) لعام 1980 مسيحي بشأن العمال الزراعيين.

- الاتفاقية رقم (14) لعام 1981 مسيحي بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.

- الاتفاقية رقم (16) لعام 1983 مسيحي بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية .

- الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 مسيحي بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

- الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 مسيحي بشأن عمل الأحداث .

• البند العاشر : اللجان الفنية .

- لجنة الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل بين الواقع والطموح.

سبق لمؤتمر العمل العربي في دورته الثلاثين التي عقدت بتونس عام 2003 مسيحي أن اعتمد هذه الاستراتيجية بعد مناقشتها في ثلاث دورات متتالية .

الاقتصادية والاجتماعية خاصة بعد المستجدات الحالية والتي شكلت تحديات لها آثار سلبية على العمالة ومنها العولمة ، وتحرير التجارة ، وثورة الاتصالات والمعلومات ، وفضيل سياسة السوق وخصخصة القطاع العام وغير ذلك مما سبب في تسريع العمالة وقدان العمل وهذا يزيد في نسبة البطالة والفقر.

وقدمت الوثيقة المعدة من مكتب العمل العربي مختلف الجوانب المحيطة بالأنمط الجديدة للعمل ، واستعرضت الموضوعات الخاصة بمجتمع المعرفة والتجارة العالمية ، ومفهوم العمل عن بعد ومتطلباته ، والجوانب الإيجابية والسلبية لهذا العمل عن بعد وأثره الاقتصادية والاجتماعية ، وعلى التوظيف والإنتاجية وتكافؤ الفرص ، وأوضحت المجالات التي يمكن أن تقبل هذا المفهوم ، كما أوضحت الوثيقة خصائص القوى العاملة في القرن الحالي ورؤيتها المنظمة للنهوض بالتشغيل نحو اقتصاد المعرفة .

وقد توصلت اللجنة إلى توصيات نذكر منها :

- ترسیخ مفهوم التعلم مدى الحياة وتأهيل الموارد البشرية وفقا لاحتياجات سوق العمل المتغيرة ، ويجب أن تكون المؤسسة التعليمية هي السباقة في توقيع التوسيع أو التوجه نحو مهن جديدة واستباق سوق العمل بتهيئة الكادر المناسب لهذه المهن ، ومن المفيد في هذا التوجه مشاركة القطاع الخاص بالمساهمة في توظيف استثمارات جديدة في مجال إنشاء المعاهد المتوسطة والجامعات شرط وجود رقابة حكومية مناسبة على العملية التعليمية والتجهيزات المناسبة بایجاد نظم مرننة للمؤسسات العلمية البحثية في جميع أنحاء الوطن العربي تسمح بانتقال الباحثين من موقع إلى آخر وفق ضرورات البحث العلمي.

- إنشاء إطار قانوني يتماشى مع التحولات المعرفية ويحدد الحقوق والواجبات للمتعاملين في إطار التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصالات مع توفير الحماية الاجتماعية للعاملين بالقطاع بما يتاسب مع خصوصيات هذه الأنماط .

- الاهتمام بنشر ثقافة المعرفة مع التركيز على تهيئة المجتمع للتعامل مع النظم الحديثة وخاصة في مجال التجارة الإلكترونية واقتصاد المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي مجال خدمات المعلومات والاهتمام بتزويد الطلبة بالقدرة والمهارة على المحاكاة.

- التسبيق بين البرامج التعليمية الوطنية والعربية لتحقيق الانسجام التام بين مرحلة التعليم الأساسي ومرحلة التعليم العالي بما يتاسب مع التغيرات التي يشهدها التعليم في العالم وبما يخدم متطلبات التحول إلى الاقتصاد الرقمي وبما يدعم التعاون

وتشكيل لجنة وطنية لتنمية القوى العاملة والتشغيل كمراجعة قطرية في هذا المجال.

- حث الدول العربية على إعادة النظر في سياساتها التربوية وزيادة الاستثمار في مجالات الإرشاد والتوجيه والتعليم الفني والتدريب المهني بما يتوافق مع متطلبات أسواق العمل المحلية والعربية والدولية .

- دعوة الدول العربية لإنشاء مرصد يتولى تجميع وتحليل البيانات والمعلومات الخاصة بسوق العمل على المستويات المحلية والإقليمية والدولية لتسهيل تبادل المعلومات والخبرات العربية .

- دعوة حكومات الدول العربية ومؤسسات المجتمع المدني إلى تضمين الاستراتيجية ضمن سياساتها العامة وبرامج وخطط التنمية المستقبلية في إطار نظرية شمولية قومية في طريق تحقيق التكامل والتكامل العربي المنشود في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغير ذلك.

• البند الحادي عشر :.

报 告书 لجنة الأنمط الجديدة للتشغيل .

شارك في أعمال هذه اللجنة 96 عضوا من أطراف الإنتاج ، منهم 47 عضوا حكوميا بينهم 23 عضوا أصيلا ، و 24 عضوا عن أصحاب الأعمال بينهم 14 عضوا أصيلا ، و 25 عضوا عن العمال بينهم 15 عضوا أصيلا .

ناقشت اللجنة الوثيقة المقدمة من مكتب العمل العربي بناء على قرار مؤتمر العمل العربي في دورته الثانية والثلاثين (الرباط) (2006) مسيحي نظرا لأن موضوع التشغيل أصبح يحتل المرتبة الأولى في اهتمامات جميع دول العالم و عند إعداد خطط التنمية





- تعزيز ندوات منظمة العمل الدولية في دعم جهود أعضائها للوصول إلى تحقيق أهداف العولمة .
- التنمية المستدامة للمؤسسات.

وسيناقش البند الأول في الجلسة العامة للمؤتمر خلال كلمات الوزراء ورؤساء الوفود ومن مندوبي أصحاب العمال والعمال . أما البند الأخرى فسوف تشكل لها لجان تولى مناقشتها وتقديم تقاريرها إلى المؤتمر العام للموافقة عليها .

وتضمنت المذكورة مقتراحات بخصوص اجتماعات المجموعة العربية أشاء انعقاد المؤتمر ، وأول اجتماع تسييري سيعقد قبل انعقاد المؤتمر وذلك يوم الثلاثاء الموافق 29 من شهر الماء (مايو) 2007 مسيحي بمقر مكتب العمل الدولي قاعة مجلس الإدارة الساعة السادسة مساء ، وسيتم بحث ترشيحات الأقاليم لشغل المناصب في المؤتمر .

وكذلك مناقشة ملحق تقرير المدير العام عن نتائج زيارة بعثة المكتب بشأن متابعة أوضاع العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة وسيتم تحليل هذه النتائج وتناولها من قبل المندوبيين العرب أشاء إلقاء بياناتهم الرسمية في الجلسة العامة للمؤتمر ، وقد وافق المؤتمر على ما جاء في المذكرة .

• البند الثالث عشر:

تشكيل لجنة الخبراء القانونيين بمكتب العمل العربي لمدة 3 سنوات ابتداء من عام 2007 .

ت تكون هذه اللجنة من خمسة أعضاء يختارهم المؤتمر العام بناء على اقتراح الإدارة في ضوء الترشيحات المقدمة من مدير عام مكتب العمل العربي وفقاً للمادة الأولى من نظام عمل اللجنة .

وقد عرض مكتب العمل العربي على مجلس الإدارة في دورته العادية (66) التي عقدت بالقاهرة في شهر الحريث 2006 إعادة ترشيح السادة الخبراء أعضاء لجنة الخبراء القانونيين الحاليين لمدة ثلاثة سنوات قادمة تبدأ في شهر الربيع 2007 إلى شهر الربيع 2010 مسيحي ووافق مجلس الإدارة على ذلك وأحال المقترن إلى المؤتمر العام الذي اعتمد تجديد ولاية أعضاء اللجنة الحالية وهم :

- 1 - الدكتور / عبدالفتاح عمرو الرويمض - الجماهيرية العظمى .
- 2 - الدكتور / رزق مقبول الرئيس - السعودية .
- 3 - الدكتور / محمد عثمان خلف الله - السودان .
- 4 - الدكتور / يوسف الباس - العراق .
- 5 - الدكتور / أحمد حسن البرعي - مصر .

الاقتصادي العربي ، وذلك من خلال تسهيل نقل وتبادل المعلومات والخبرات فيما بين البلدان العربية بالطرق ووسائل الاتصالات الحديثة .

• دعوة الدول العربية لزيادة المخصصات من الدخل القومي لدعم البحث العلمي ، والعمل على إنشاء صندوق عربي مشترك يعمل على دعم البحث العلمي وتشجيع الإبداع .

وعند عرض تقرير هذه اللجنة على المؤتمر العام ، تعرض رئيس وفد الجماهيرية العظمى في مداخلته إلى التوصيات الواردة في التقرير وخاصة بتressing مفهوم التعلم مدى الحياة دون التدريب ، وقد أوضح الأخ / رئيس الوفد أهمية التدريب مدى الحياة ، وأن التدريب لا يعني المهني فقط وإنما التدريب بكافة أنواعه من أجل تأهيل وزيادة كفاءة العاملين على أي مستوى مهني أو وظيفي وبدون التدريب واكتساب الخبرة ستكون المنافسة على فرص العمل المتاحة في سوق العمل صعبة .

كما انتقد التوصيات التي توصلت إليها اللجنة لأنها لا تعبّر عن الموضوع المنشاش وهو الأنماط الجديدة للتشغيل وجاءت كتوصيات عامة وليس ذات خصوصية ، كما أن التوصية الخاصة بإنشاء صندوق عربي مشترك لدعم البحث العلمي وتشجيع الإبداع وتمويل هذا الصندوق من الدول العربية ليس بالأمر المتسير حاليا حيث إن الدول الأعضاء بالمنظمة لديها صعوبة حتى في دفع حصصها في موازنة المنظمة وهذا واضح في تقرير اللجنة المالية . واقتصر رئيس وفد الجماهيرية العظمى أن هذا الموضوع الهام يحتاج إلى أن يدرج في جدول أعمال مؤتمر العمل العربي القادم لكي يتم بحثه بعمق وبمعلومات وإحصاءات حديثة غير التي عرضت والتي عليها مأخذ كثيرة من قبل الدول الأعضاء .

وفي مداخلات مندوبي الدول في الجلسة أيدوا اقتراح وفد الجماهيرية العظمى وعلى ضوء ذلك سوف يعرض للمرة الثانية في الدورة (35) لمؤتمر العمل العربي (2008) مسيحي .

• البند الثاني عشر:

مذكرة مدير عام مكتب العمل العربي حول الدورة (96) لمؤتمر العمل الدولي التي عقدت في جنيف شهر الصيف 2007 مسيحي .

تضمنت المذكورة معلومات أساسية عن جدول أعمال هذه الدورة والذي يشمل على ما يلي :-

- تقارير مجلس الإدارة والمدير العام .
- مقتراحات البرنامج والميزانية والمسائل الأخرى .
- معلومات وتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات .
- العمل في قطاع صيد الأسماك .

- المسائل المالية والخطة والموازنة.
- تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
- تعيين مدير مساعد لمكتب العمل العربي عن فريق العمل لمدة (4) سنوات (2008-2012 مسيحي).
- تعيين مستشار مساعد لمكتب العمل العربي عن فريق أصحاب العمل لمدة 4 سنوات (2008-2012 مسيحي).
- مذكرة مدير عام مكتب العمل العربي حول الدورة 97 لمؤتمر العمل الدولي جنيف شهر الصيف (2008 مسيحي).
- تشكيل الهيئات الدستورية والتنظيمية لمدة 3 سنوات.
- مجلس إدارة منظمة العمل العربية (2008-2012 مسيحي).
- هيئة الرقابة المالية (2008-2012 مسيحي).
- لجنة الحريات النقابية (2008-2012 مسيحي).
- لجنة شؤون عمل المرأة العربية (2008-2012 مسيحي).
- الموضوعات الفنية.
- الأنماط الجديدة للتشغيل.
- المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- تحديد مكان وجدول أعمال الدورة 36 لمؤتمر العمل العربي شهر الربيع (2009 مسيحي).

وكان الفريق الإعلامي المصاحب للوفد قد أجرى مجموعة لقاءات مع المشاركين في فعاليات المؤتمر نوردها فيما يلي :-

في اللقاء الأول مع رئيس اتحاد عمال مصر

في الحقيقة بيننا وبين الشعب الليبي علاقة حميمة ويوجد تبادل للأيدي العاملة بشكل منظم وبشكل مكثف. وتم توقيع بروتوكول مشترك بين إتحاد المنتجين في الجماهيرية واتحاد عمال مصر ومن ثم حول رعاية اتحاد ليبيا للعمالة المصرية الموجودة في الجماهيرية ونحاول أن يكون وضع العمالة المصرية في ليبيا منظماً ولها عمل في ليبيا بشكل مرض وبحيث لا تكون عمالة ذاهبة إلى ليبيا ولا تجد عملاً ونزير الحفاظ على هذه العمالة وحقوق هذه العمالة ووقعنا هذا البروتوكول مع الاتحاد العام للمنتجين في ليبيا برعاية السفارة المصرية ، ومن هنا نؤكد على أن العمالة التي تدخل ليبيا يجب أن تكون بإجراءات قانونية وفق قانون العمل الليبي ونحن كاتحاد عمل مصرى نتوقع للعمالة المصرية رعاية أكثر أي أن تعامل معاملة طيبة تعودنا عليها من الليبيين بحيث لا يحس العامل أنه في بلاد غير بلدته وبعد ذلك نؤكد على المحبة الموجودة فيما بيننا كما نؤكد على الرعاية للعمالة الموجودة في ليبيا ونحن على استعداد تام لتوفير أي عدد تريدونه

- البند الرابع عشر : تحديد مكان وجدول أعمال الدورة الخامسة والثلاثين لمؤتمر العمل العربي (شهر الربيع 2008 مسيحي)
- تحديد انعقاد الدورة (35) لمؤتمر العمل العربي (شهر الربيع 2008 مسيحي) .
- تلقي مكتب العمل السوري مذكرة من المندوبيات الدائمة لسلطنة عمان لدى جامعة الدول العربية بالقاهرة بتاريخ 2006/05/11 مسيحي تتضمن رغبة سلطنة عمان في استضافة دورة مؤتمر العمل العربي المشار إليها وعرض هذا الأمر على مجلس إدارة المنظمة في دورته (66) (شهر الحرس 2006) ووافقت عليها وقدم الشكر للسلطنة على أن يعرض الأمر على مؤتمر العمل العربي في الدورة (34) ، غير أن سلطنة عمان غير رأيها وقدمت كتاباً لمكتب العمل العربي وفي وقت متاخر بتاريخ 2007/03/05 مسيحي تعذر فيه عن استضافة هذه الدورة بسبب عدم ملاءمة الفنادق خلال فترة انعقاد المؤتمر . وبهذا ستعقد الدورة (35) لمؤتمر العمل العربي (شهر الربيع 2008) في دولة المقر إذا لم تقدم أية دولة بطلب لاستضافة المؤتمر .
- حول أعمال الدورة (35) لمؤتمر العمل العربي (شهر الربيع 2008 مسيحي) .

إن جدول أعمال هذه الدورة سيكون دسماً من حيث الموضوعات النظامية التي ستاتفاق وكذلك اعتماد موازنة المنظمة والخطة إلى جانب الموضوعات الفنية وكذلك انتهاء مدة الهيكل الدستوري في



المنظمة مما يتطلب تشكيلها لمدة ثلاثة سنوات إلى جانب تعيين مدير مساعد لمكتب العمل العربي عن فريق العمل وتعيين مستشار لمكتب العمل العربي عن فريق أصحاب العمل .

- وعليه فإن جدول أعمال الدورة (35) لمؤتمر العمل العربي (شهر الربيع 2008) سيكون كالتالي :-
- تقرير مدير عام مكتب العمل العربي.
 - النظر في قرارات وتوصيات مجلس إدارة المنظمة.
 - متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي (الدورة السابقة).



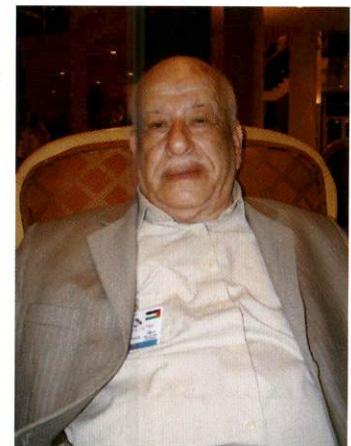
يستطيع أن يعمل لأن المادة الخام يأتي بها صاحب المصنع الفلسطيني من إسرائيل وقد أصبح هذا ممنوعا وهناك الحصار الدولي أيضاً ومع الأسف الحصار العربي ولا أبالغ إذا قلت أن هناك حوالي 70% من الفلسطينيين تحت خط الفقر أي أن دخل العائلة يساوي 2 دولاراً ولا أبالغ إذا ما قلت أن هناك عائلات كثيرة تعيش على الشاي والخبز. ونحن من خلالكم نناشد أمتنا العربية حكومات وأصحاب أعمال والذين لديهم إمكانيات أن يساعدوا هذا الشعب وهو جزء من الأمة العربية وتسمعون ما يحدث الآن في القدس وطبعاً على مدى سنوات طويلة تهويد القدس وأخذ الهويات وأرض الناس وهدم البيوت ومن سنوات طويلة يجري فتح الأنفاق تحت الأرض في محيط في مسجد الأقصى وقد تؤدي هذه الحفريات وإذا سكت هذه الأمة إلى سقوط مسجد الأمة. أما فيما ي يتعلق في النقطة الثانية فهناك علاقة قديمة بين عمال ليبيا وعمال فلسطين وحتى فصائل المقاومة كانت لها علاقة جيدة وكانت هناك إمكانيات وكان هناك دعم من قائد الثورة، وأنا زرت ليبيا أكثر من مرة والعمال في ليبيا يتعاطفون مع عمال فلسطين على الدوام.

من العمالة المصرية. ولدينا مراكز تدريب وتأهيل للعمالة على مستوى عال وخصوصاً في مهن البناء والأعمال، ومن ضمن الاتفاقية نحن ندرب العمالة الليبية ويمكن أن نعمل معاً وبالتعاون مع الاتحاد العمالي الليبي بروتوكول مشترك لتدريب العمالة في مصر حسب احتياجات سوق العمل في ليبيا، ونحن نستطيع أن نعمل هذا بشكل مشترك بين وزارة القوى العاملة في مصر وأمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة في ليبيا ..

* أما فيما يتعلق بالمؤتمر فهو تنظيم نمطي يقام في كل مرة، أما هذه المرة فتوجد سخونة قليلاً بشأن اختيار المدير العام الجديد، وتوجد بعض النقاط التي أكدنا عليها ومنها كيفية تقل الأيدي العاملة بين الدول العربية ونحن نقترح على المؤتمر أن نقيم المؤتمر بعد ستة أشهر ولنقدم فيه كيفية تنقل العمالة بين الدول وكيفية تحديد احتياجات الدول من العمالة، وهناك دول عندها بطالة وعندها كثافة سكانية عالية وهناك دول عندها نقص نريد سوق عمل عربي مشترك ونرفع شعار العامل العربي وهو أن يبحث على فرصة عمل بشكل منظم وبشكل طبيعي وشراعي وشكراً.

اللقاء الثاني

كان مع السيد محمود الصباح الذي استطرد قائلاً في البداية أشكركم على أنكم أتيتم لي هذا اللقاء لكي تتحدثون عن معاناة عمال الشعب الفلسطيني، وكلكم تعلمون من خلال الفضائيات ما يحدث في فلسطين من هدم للحجر وقتل للأشجار ويترب البشر على أيدي حفنة فاسدة أو جدتها الدول الاستعمارية في قلب الأمة العربية وهي فلسطين. أما ما يتعلّق بعمال فلسطين فكان هناك حوالي 140 ألف فلسطيني يعملون في أراضي 48 وهؤلاء العمال منعوا من العمل في إسرائيل رغم أن كل التقارير تشير إلى أنه لا يوجد أي خلل أمني قام به أي عامل فلسطيني يعمل في إسرائيل، وقد سبق أن جاء المدير العام السابق لمنظمة العمل الدولي وعندما شاهد كيف يدخل العمال كالاغنام ضرب بيده وقال هذا عصر الغاب، الآن جميع العمال عاطلون عن العمل، والعامل الوطني الذي يستغل في المصانع الفلسطينية لا



اللقاء الثالث
مع وزيرة القوى العاملة بمصر

الحمد لله أولاً على نجاح هذا المؤتمر بفضل كل المشاركين ثم إن النجاح هو الشكل الطبيعي للتعاون والتفهم والحوار الذي بني عليه المؤتمر. طبعاً من كان المسائل هو اختيار مدير عام للمنظمة لمدة أربع سنوات، وقد تم اختيار الأستاذ الدكتور أحمد لقمان وهو الوزير السابق أو السفير السابق له نشاط متميز في علاقات العمل ويتمتع بأغلبية الأصوات داخل المنظمة، وطبعاً هناك حوارات أنت شاهد تموها حول تفعيل آليات العمل داخل منظمة العمل العربية وهي مسألة هامة جداً لأنها تتعلق بإيجاد بداول للمسائل التقليدية وطرح أفكار متوازنة وتطوير أعمال المنظمة، يعني هناك أيضاً مسائل متعلقة بزيادة المعونة الفنية للأنشطة



وتشريعات قوية تضبط سوق العمل وتكون إقتصاداً قوياً يخلق فرضاً وظيفية وتكون الإنسان الذي هو المورد البشري وبالتالي أرتكتز عملية الإصلاح على هذه المحاور الثلاثة وقد صدرت ممارسات ملكية وتنظيمية لإصلاح سوق العمل ، وعين مجلس إدارة برئاسة سعادة وزير العمل لهيئة تنظيم سوق العمل وهي هيئة مستقلة غير حكومية يرأسها وزير لعملية المسائلة البرلمانية هيئة صندوق العمل وهي الهيئة التي تستلم المبالغ التي تحصلها هيئة تموين سوق العمل من خلال رسوم تأشيرات دخول للأيدي العاملة التي تعمل في البلد حيث على أي مؤسسة تريد عماله أجنبية أن تدفع رسوماً وهذه الرسوم تؤدي إلى صندوق العمل وصندوق العمل يضخ هذه الرسوم في عملية تدريب وتهيئة الموارد البشرية.

طبعاً مع هذه المرحلة هناك مجموعة من المشاريع والبرامج القوية أهمها المشروع الوطني للتوظيف ويهدف هذا المشروع خلال 18 شهراً اعتباراً من 1-2006 إلى منتصف العام الحالي 2007 إلى تخفيض مستوى البطالة إلى أدنى المستويات ، وقد كانت نسبة البطالة في العام الماضي حوالي 19% وانخفضت إلى حوالي 8,3%، يعني تم التوظيف بشكل سريع جداً من خلال مجموعة من الآليات، حيث وضعت ميزانية ضخمة بأمر من جلالة الملك تبلغ حوالي 80 مليون دولار ووضعت الموازنة لعملية تدريب وتأهيل وتهيئة سوق العمل ، ومن أهم ما في الموضوع أن أصحاب الأعمال ندفع معهم لصاحب العمل أو أصحاب الوظيفة نصف الراتب إلى صاحب العمل لمدة سنتين وبالتالي يأخذ الأيدي العاملة البحرينية لضخها في المؤسسة ليتم توظيفها وبالتالي استطعنا أن ندمج أعداداً كبيرة من طالبي العلم سواء من الجامعة أو حملة الثانوية.

والمشروع الثاني ضد التعطل هو مشروع على المدى البعيد، وصدرت فيه ممارسات وإنشاء الله يبدأ في تطبيقه من بداية عام 2007 فـ وهو التأمين ضد البطالة ، وبذلك عندما تخرج من الجامعة تحصل على مبالغ التأمين حتى توفر لك الحكومة الوظيفة وفيما يتعلق بالجزئية الثانية وهو التدريب المهني في مملكة البحرين طبعاً هذه الجزئية مهمة جداً لجميع الدول العربية وما تعلو عليه الدول العربية والأجنبية والشركات الكبرى هو تربية موادرها البشرية لأن الموارد البشرية هي المورد الوحيد الذي يتamas سنوياً بخلاف باقي الموارد إن كانت موارد نفطية أو زراعية أو صناعية فكل الموارد تتناقص تدريجياً ولكن الموارد البشرية تكبر سنوياً وبالتالي كان التركيز على التدريب والتعليم بشكل كبير جداً في البحرين حيث يوجد قطاع التدريب وهو يخضع لوزارة العمل بشكل رئيسي ، وهناك مدارس صناعية مهنية تخضع

المختلفة التي تقوم بها المنظمة . أي أن جدول أعمال المدير العام الجديد مملوء بالتحديات الكبرى وأنا على يقين أنه بمشيئة الله سيحقق كل ما كلفه به المؤتمر من مسؤوليات . طبعاً الوفد الليبي مشارك بشكل جيد جداً طبعاً وله حضور وله تميز، وأريد أن أقدم بالشكر لمدير عام منظمة العمل العربية والتي أنهت فترة ولايتها ، ولبيها تضييف إلى العمل العربي المواقف الثابتة وأيضاً كواذر وقيادات تقود العمل العربي وأنتمى لكل الأطراف التوفيق لتطوير أعمال المنظمة وشكراً.

اللقاء الرابع

مع وكيل وزارة العمل البحريني لشؤون

التدريب

نظراً لمختلف التحديات التي تمر بها الأمة العربية والوطن العربي وخصوصاً في منطقة الخليج العربي من تحديات اقتصادية وسياسية واجتماعية وعملت دولة البحرين خلال السنوات الثلاث الماضية على إصلاح مجموعة من الأمور وأهمها إصلاح سوق العمل . وعندما نتكلم عن إصلاح سوق العمل نقصد أن السوق هو عبارة عن عرض وطلب للقوى العاملة المطلوبة لإدارة دفة المنشآت ،



ويجب أن تكون هذه الأيدي العاملة ذات مهارة في إدارة المؤسسات.

نحن ندرك أن سوق العمل لدينا هو عبارة عن سوقين ، فهناك أيد عاملة أجنبية وهي من دول شرق آسيا وأيد عاملة وطنية وبالتالي ضرورة وجود الإصلاح.

والإصلاح يتركز في ثلاثة محاور رئيسية.

- المحور الأول: هو توحيد سوق العمل في سوق واحد بحيث تكون الأنظمة والقوانين تطبق على الجميع.

- المحور الثاني : إصلاح المنظومة الاقتصادية وهي خلق عملية الوظائف.

- المحور الثالث : إصلاح التعليم والتدريب ، ونحن ندرك أن ما يكفل إعداد الموارد البشرية ملء الوظائف التي يخلقها اقتصاد السوق هو عملية التعليم والتدريب وبالتالي نريد أن تكون أنظمة



عبد الله صالح إلى عدد من الدول العربية من 1983 إلى عام 1991 ومن ضمنها ليبيا الشقيقة وتشرف بمقابلة الأخ القائد ، ثم قام بتأسيس التأمينات الاجتماعية في كل من اللجنة الوطنية لشؤون الطفل واللجنة الوطنية لشؤون المعاقين وأصبح سفيراً لليمن ومندوب اليمن الجامعية العربية من 94 إلى 2001 .

يقول السيد لقمان في علاقتي بمنظمة العمل منذ عام 1977 وقد حضرت اجتماعات كثيرة في عدد من الدول العربية بالنسبة لمنظمة العمل وقمت بتأسيس مجلس الوزراء لشؤون الاجتماعيات العرب ومجلس الشباب العربي ومجلس البيئة والإسكان العرب. انطباعي عن الدورة أولاً طبعاً تقليدياً مؤتمراتاً على رأس العمل العربي ليست بعيدة عن ولكن في هذه الدورة أولاً حوار قصير مهم فاعل تحدث فيه عدد من الإخوان الوزراء وعدد من الإخوة رؤساء الغرف التجارية والاتحادات العمالية لأن موضوع مؤتمر العمل كان حول كيف يمكن أن يتطور العمل العربي حتى يتمكن من مواكبة التغيرات الهائلة في العالم بشكل عام من تكتلات اقتصادية كبيرة ، ويمكن أن نتحدث عن نقلة نوعية بمؤتمر العمل العربي حتى يتمكن أن يكون كتلة اقتصادية تسهم في دعم العمل العربي المشترك وتتسهم في دعم والإسراع في إقامة السوق العربية المشتركة وفي تحقيق عاملة عربية مشتركة لدى جميع الدول العربية . طبعاً قضايا البطالة والتدريب أعتقد أنها من القضايا التي ستشغل بال المدير العام للمنظمة الجديد باعتبارها قضايا ملحة وخطيرة وأصبحت تشكل بؤرة اهتمام الحكومات العربية بشكل عام واتحادات وأطراف الإنتاج الصناعي وبالتالي كيف يمكن أن تساعد منظمة العمل العربي على تسليط الضوء على هذه القضية أولاً بالدراسة والتحليل ثم بالوصول إلى النتائج الواقعية قبل التنفيذ، وهدفنا من هذه القضية يخرج عن إطار كونها قضية وطنية تخصل دولة عربية ما بحد ذاتها وإن كانت مسجلة للعاملة وأيضاً نوعية العمالة المطلوبة . ولماذا صاحب العمل في كثير من الأحيان يفضل العمالة الأجنبية هل بسبب كفاءة العامل أو مستوى التدريب أم بسبب

لإشراف وزارة التربية والتعليم ، وهناك تنسيق بين الوزارتين فيما يتعلق بالتدريب المهني والتكنولوجيا ، طبعاً هناك معاهد وهناك المجلس الأعلى للتدريب المهني الذي يتشكل من أعضاء عن الحكومة وأصحاب الأعمال، والعمال بتمثيل متساو استحدث في البحرين سنة 1975 ، دور المجلس الأعلى وضع استراتيجية قطاع التدريب وأستراتيجية التدريب في المؤسسات وللقطاع الخاص وليس في قطاع الحكومة لأن الجهة المسئولة عن تدريب موظفي الحكومة هو ديوان الخدمة المدنية أو وزارة الخدمة المدنية ويخضع لإشراف المجلس الأعلى للتدريب المهني ستة مجالس نوعية مثل النمط الموجود في بريطانيا وهذه المجالس النوعية ذات تشكيلاً ثلاثي وهي التي تتضمن إستراتيجية التدريب للقطاع وبالتالي يتطور القطاع تدريجياً ، والنظام الموجود في البحرين منذ 1979 يجعل الشركات تدفع رسوم تدريب إلى المجلس والمجلس من خلال آليات معينة يضع آليات تدريب مواطنين بحرينيين وبالتالي تسترجع الأموال التي دفعتها لأن في البحرين لا توجد ضرائب ولكن توجد رسوم والرسوم هدفها أن يجعل صاحب العمل يساهم في العملية التدريبية من خلال نظام تضمه الحكومة . في البحرين مجموع عدد السكان حوالي 750 ألفاً ومجموع القوى العاملة في البحرين يبلغ حوالي 320 ألفاً ونسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص حوالي 40% و60% هي قوى عاملة أجنبية من الشرق الأقصى وفي القطاع الحكومي تبلغ نسبة الوطنين حوالي 63% وعلى هذا الأساس رأينا ضرورة أن نعمل على رفع كفاءة الوطنين وتدريبهم، وأناشد معظم الدول العربية أن تركز على الوظائف ذات القيمة المضافة التي دخلها مرتفع وهي مرغوبة جداً للمواطنين وبالتالي برامجنا التدريبية تسير في هذا الاتجاه ، فنحن على سبيل المثال ندرب في مجالات الصيدلة والسياحة والسفر والتمريض وتقنية المعلومات وهذا ، بالإضافة إلى التركيز على التدريب المهني في مجال اللحام ومجال السمسكورة وفي مجال صيانة السيارات وفي مجال صناعة الألمنيوم وفي مجال التجارة وهكذا في كثير من المهن التي نرغب أن يندمج فيها المواطن لكي نرفع كفاءته ونحسن دخله . هنا بإيجاز ما تقوم به دولة البحرين ، وهي تدرك شأنها شأن أي دولة من الوطن العربي ضرورة الاستثمار في المواطن لأننا نؤمن أن التدريب هو عملية بعيدة المدى تحتاج إلى جهود مستمرة.

اللقاء الخامس

كان مع السيد / أحمد لقمان من اليمن وهو خريج دراسات تقنية من جامعة عين شمس في مصر 1974 ونائب وزير في سنة 1976 وعمل في جامعة صنعاء وبعد ذلك عين وزيرًا في الثمانينيات



بداية أرحب بالفريق الإعلامي للجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل على إتاحة هذه الفرصة شاكرا الجهد الطيبة في تغطية الدورة 34 لمؤتمر العمل العربي إعلامياً وأن ترأس الوفد الليبي بتكليف من الأخ

أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل لعدم تمكّنه من الحضور ، والوفد مكون من اتحاد المنتجين وأصحاب الأعمال وغرف التجارة والصناعة والزراعة وأيضاً عدد من المستشارين والمخاتير بالقطاع وقطاع الاتصال الخارجي والشئون الاجتماعية، والمؤتمرون له جدول أعمال واستمر على مدى أسبوع تناول خلاله تقريراً لمدير منظمة العمل العربي وأيضاً ما يتعلق ب استراتيجية التشغيل في الوطن العربي ، ويندرج يتعلق بانماط التشغيل أو الانماط الجديدة للتشغيل وأيضاً العديد من التقارير الإدارية والمالية عن سير العمل للمنظمة خلال الفترة عن السنة الماضية ، و المتابعة لعدد من القرارات التي صدرت عن إدارة المنظمة وأيضاً ما صدر عن لجنة الاستشاريين القانونيين أو لجنة الحريات النقابية وبعض التقارير من اللجان الفنية التي شكلت من قبل الأخ مدير المكتب للمنظمة وتناولها المؤتمر من خلال جلساته بشكل جاد ومسؤول واثبّق عن دراسته لهذه التقارير وهذه الدراسات وهذه القرارات عدد من القرارات والتوصيات كان أهمها ضرورة تعزيز آلية العمل وتحديد وتطوير آليات العمل بمنظمة العمل العربية في المستقبل مما يعكس إيجابياً على كل عضو من أعضائها ، وأيضاً إمكانية عقد جلسة خاصة لكافحة البطالة وأوضاع التشغيل في الوطن العربي ، و وضع إستراتيجية موحدة على مستوى الوطن العربي لمتابعة قضايا التشغيل وتمكن الباحثين عن العمل و محاولة إيجاد أنماط جديدة للتشغيل بحكم التطور وتسارع العالم و تشكيّل عدد من اللجان الفنية لصياغة القرارات والتوصيات المتبعة عن المؤتمر استعداداً لانعقاد مؤتمر

الالتزام ، فإذا درست بعناية بالتأكيد فيمكن أن نصل في هذه الحالة فكل التوصيات تدعو إلى تغيير وسائل نمط التدريب المهني حتى تلبي احتياجات السوق أن الشخص الذي يتلقى التدريب ينتهي به المطاف للوصول إلى وظيفة محددة لأنه مع الأسف الشعار الذي رفعه البعض في الوطن العربي للمواعدة بين سياسات التدريب وحاجة سوق العمل لم يعطي النتائج المرجوة منه ونرى بأن حجم البطالة يتضاعف وأيضاً خريجي الجامعات في كثير من الدول العربية لا يجدون وظيفة ولذلك يجب النظر بعين الاعتبار في التساؤل هل سياسات التعليم مازالت تصلح في بداية الألفية الثالثة؟ هل تجد الأعداد الهائلة من خريجي الجامعات مكاناً في أسواق العمل ؟ هل المشكلة تتعلق بكون قنوات الاستثمار مازالت محدودة ، وبالتالي هل تعطيل الاستثمار وتعقيدها لا يخلق فرص عمل كافية تستطيع أن تستوعب الأعداد الكبيرة المتسرية إلى سوق العمل؟ أظن أن المشكلة القادمة هي البطالة وستكون مشكلة ذات أهمية خاصة لأنه يترتب عليها انعكاسات يمكن أن تكون لها نتائج ليست في صالح المجتمعات العربية خصوصاً أسمع بين الحين والآخر بعض الانقسامات ، يعني هناك البطالة تعشعش وتكون خطيرة ويمكن أن تؤثر بالسلب على أي مجتمع من المجتمعات العربية يمكن هذه من أهم القضايا الهامة التي ستكون موضع اهتمام وتدارست مع بعض الإخوة الوزراء في جمع الأفكار وبعض الآراء وكيف يمكن أن نظرها على مراحل وأيضاً طبيعة المؤتمرات، النقطة الأخرى من الملاحظ أن مشاركة القطاع الخاص في مؤتمرات العمل العربي وإن كانت قد تطورت في بعض السنوات الأخيرة إلا أنها مازالت أقل من المطلوب ، لماذا لا يشارك رؤساء الاتحادات أو كبار رجال الأعمال لكي يكون منتدى مؤتمر العمل العربي ليس في الحقوق والالتزامات ولكن أيضاً في آفاق المستقبل وكيف نساعد في أن تعالج قضايا التعقيدات الاستثمارية ، وكيف يمكن أن تبحث قضايا الاستثمار بشكل عام ، لأنه بدون حركة التنمية وتصاعد و-tierتها ستكون فرص العمل المتوفرة محدودة وأصبحت عملية الانتقال إذا كان العالم متتطور قد سها من انتقال رؤس الأموال بهذه السرعة المذهلة ولكنه وضع عراقيل أمام تقليل أيدي العاملة وإنشاء الله بقدر من الصبر ومن العزم وقدر من التفاصيم يمكن أن نعمل شيئاً في المنظمة إن شاء الله أنا معلم لكثيراً على دعم الإخوان ممثلي قطاعات الإنتاج ، الثلاثة حكومات وأصحاب الأعمال والعمال.

انا اتعشم ان تلقى هذه الافكار الدعم والمساندة وشكراً.

اللقاء السادس

كما اجرى الفريق الإعلامي لقاءً خاصاً مع ا. فتح الله بن جريد

الجماهيرية وخاصة فيما يتعلق بتوجيهات الأخ القائد لمحاربة الفقر ورفع الغبن والظلم عن الشغيلة في العالم والتأكيد على ضرورة تحرير الشغيلة من العلاقات الظالمة التي تحكم أطراف الإنتاج المختلفة ، وأيضاً أكدنا على ضرورة تبني الدول العربية طرح الجماهيرية فيما يتعلق بمشروع القذافي للطفل والمرأة في أفريقيا وتم التأكيد عليه وتناولناها في كلمة الوفد وأيضاً تناولنا ماورد في تقرير المدير العام من إجراءات تخص ماقامت به المنظمة خلال السنة الماضية.



وفي ختام سلسلة هذه اللقاءات التي أجريناها من داخل فعاليات الدورة الرابعة والثلاثون لمؤتمر العمل العربي والتي أكدت في مجملها على أهمية توحيد الجهود لتنمية الموارد البشرية العربية والقضاء على الظواهر السلبية مثل البطالة وعدم توفر فرص العمل المناسبة .

وإن هذا المؤتمر أنتج جملة من التوصيات والقرارات التي تدعم مقترنات ومشاريع منظمة العمل العربية التي أكدت على حق العامل العربي وصاحب العمل على حد سواء.

العمل الدولي القادم . وكان أيضاً هناك بند لأختيار أمين أو مدير عام للمنظمة وثم اختير الدكتور أحمد لقمان من الجمهورية اليمنية في جو أخوي وودي . وكان لوفد الجماهيرية من خلال مشاركته في كل اللجان التي أنيقت عن المؤتمر مشاركة جادة ومشاركة فاعلة كان لها أثراً على قرارات وتوصيات العديد من اللجان ، وقد شاركتنا في لجنة أنماط التشغيل ، وشاركتنا في لجنة استراتيجية التشغيل ، وفي اللجنة المالية بمتابعة إجراءات المالية والإدارية .

وكان للجماهيرية أو لوفد الجماهيرية تواجد فعال وساهمنا مسامحة كبيرة في صياغة العديد من القرارات والتوصيات التي صدرت عن المؤتمر ، وكانت لنا لقاءات مع عدد من الإخوة الوزراء من بعض الأقطار العربية ورؤساء بعض النقابات والاتحادات، وأيضاً بعض الضيوف المدعويين لحضور المؤتمر. وكانت حركة وفد الجماهيرية حركة فاعلة طيلة مدة انعقاد المؤتمر وكان لها أثر إيجابي على سير انعقاد المؤتمر خلال الأيام التي مضت وأتمنى أن تكون قد قدمنا شيئاً مشرفاً للجماهيرية. وكان لكلمة الجماهيرية في بداية أول يوم لأفتتاح المؤتمر أثر طيب وتناولنا خلالها إجراءات التي قام بها اللجنة الشعبية العامة لقوى العاملة والتدريب والتشغيل منذ إنشائها ، وتناولنا أيضاً كل توجهات



دراسة حول الباحثين عن عمل بالجماهيرية

((الإحصائيات والواقع))

◀ إعداد / د. محمد عبدالله الفلاح

أولاً: الباحثون عن عمل ((الواقع - الإحصائيات)). ذكرت إحصائيات العاطلين عن العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية أن نسبة شريحة الباحثين عن العمل في الجماهيرية بلغت ١٧٪، أي تعتبر خامس دولة بين الدول العربية في ارتفاع نسبة البطالة حسب إحصائياتها للعام 2003 فـ.

إن قلة التعيينات وفرص التشغيل عموماً في الفترة ما بين ١٩٩٠ و٢٠٠٣ فـ والتي شهدت ارتفاعاً للداخلين لسوق العمل وتسجيل عدد كبير وضخم في إحصائيات الباحثين عن العمل بمختلف الشعيبات خاصة شعيبى بنغازي وطرابلس نظراً للكثافة السكانية بهما ، إضافة إلى عدم دقة وتضارب هذه الإحصائيات في كثير من الأحيان كل هذا أدى إلى ضرورة النظر والمراجعة في الواقع الباحثين عن العمل وما يتعلق به.

في استقراء الواقع نجد أن هذه النسبة غير صحيحة ، فقد تكون الإحصائيات المنشورة أو غير المنشورة عن الباحثين عن العمل تمثل المتقدمين والمسجلين كباحثين ، بمعنى أن الباحث عن العمل يختلف عن العاطل ، ويمكن من خلال الممارسة اليومية وما يدور في ذلك الواقع إجمال أهم الأسباب التي تؤكـد ذلك فيما يلي:

- دوران العمالة وعدم ثباتها ، حيث إن عدداً كبيراً منها تحصل على أعمال ووظائف في فترات سابقة ثم تركها لأسباب مختلفة.
- تعدد واذدواجية عمل عدد كبير من الباحثين عن العمل مثل قيادة السيارات والحافلات أو مزاولة أعمال تجارية في القطاع الأهلي والرغبة في الحصول على فرص عمل أفضل بالقطاع العام.
- تسجيل عدد من الباحثين للحصول على قروض إنتاجية من الجهات المانحة ثم تنازلهم عن هذه القروض لصالح غيرهم، كما تضاف شريحة المسجلين كباحثين عن العمل للحصول على هذه القروض ثم عزوفهم عنها لصعوبة الحصول على هذه القروض أو لصعوبة الضمانات المطلوبة مقابل الحصول على قروض.

• وجود أعداد متزايدة وكبيرة من القوى العاملة الوطنية بعقود عمل أو بدون عقود عمل تعمل بالقطاع الأهلي والتشاركي والشركات المساهمة بل وحتى بالجهات العامة ولم يتم شطبهم وإسقاطهم من إحصائيات الباحثين عن العمل.

أصبح الاهتمام بالقوى العاملة الهاجرس والشغل الشاغل لجميع دول العالم - النامية والمتقدمة - في عصرنا الحاضر ، ويأتي هذا الاهتمام من كون القوى العاملة أهم ركائز الدولة التي يجب المحافظة عليها وتنميـتها لتحقيق النمو الاقتصادي الذي نصبو إليه .

إن توفير ووضع الأسس السليمة والدراسات والبحوث المتعلقة بالعمل عموماً الذي يشمل التشغيل وقاعدة البيانات لسوق العمل ومعدلات ونسب البطالة وفرص العمل المتاحة والتي يتم شغلها هي من أهم ماتتبناه المنظمات الدولية وأجهزة الدول على اختلافها.

ولاريب أن إدخال التحسينات على الاقتصاد الوطني وايجاد فرص العمل لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل وتشجيع الأفراد على إقامة منشآت ومشروعات ومنح القروض لإقامة المشاريع الإنتاجية والخدمية الصغرى والمتوسطة ، لاريب أن كل ذلك سوف يؤدي إلى مواجهة مشكلة عدم العمل (البطالة) لدى الشباب مما يساعد على دعم الاقتصاد الوطني ، ولا تتأتى صور هذا الدعم إلا من خلال المرجعيات العلمـاتـية الواقعـية والدقـيقـة .

ويتمثل حق الشباب على المجتمع في أن يفهم ويعالج مشاكلـهم وطموحـاتهم بحيث تـحتـلـ مكانـاً خـاصـاً في برـامـجـ التنمية ، فـهمـ في مـواـجهـةـ تحـديـاتـ اـجـتمـاعـيةـ وـاـقـتصـادـيةـ مـتـزاـيدـةـ تـزـيدـ منـ معـانـاتـهـمـ أـمامـ مـحدودـيـةـ فـرـصـ التـوـظـيفـ وـالـبـطـالـةـ وـالـفـقـرـ وـالـأـمـمـةـ وـغـيرـهـ ،ـ وـبـالـتـالـيـ يـتـمـ وضعـ وـتـحـديـدـ السـيـاسـاتـ وـالـاسـتـراتـيـجيـاتـ لـمـكافـحةـ هـذـهـ التـحـديـاتـ ،ـ إـلاـ أنـ النـقصـ بـلـ الـاقـتـارـ فيـ أـغـلبـ الـأـحـيـانـ إـلـىـ الـقـدرـاتـ الـإـادـرـيـةـ وـالـتـنـظـيمـيـةـ وـالـبـشـرـيـةـ يـشـكـلـ الـعـاقـقـ الـأـسـاسـيـ وـالـرـئـيـسيـ فيـ عـدـمـ الـوصـولـ إـلـىـ تـنـفـيـذـ وـتـحـقـيقـ هـذـهـ السـيـاسـاتـ وـالـاسـتـراتـيـجيـاتـ عـلـىـ أـرـفـقـ الـوـاقـعـ .ـ

وسنتناول في هذا السياق إحصائيات الباحثين عن العمل لارتباطـهاـ وـعـلـاقـتهاـ بـمشـكـلـةـ الـبـاحـثـينـ عـنـ الـعـملـ أـوـ الـبـطـالـةـ عمـومـاـ باـعـتـبارـهـ ظـلـاهـةـ اـجـتمـاعـيـةـ .ـ



ثانياً : أسباب ارتفاع اعداد الباحثين عن العمل:
إن حجم السكان يؤثر تأثيراً مزدوجاً في سوق العمل ، إذ أنه يعتبر من العوامل الديموغرافية ذات الآثار الاقتصادية العميقه ، ويشكل التغير الأساسي في تحديد حجم المعرض من القوى العاملة في سوق العمل .

وتشير النتائج الأولية لEnumeration السكان في الجماهيرية للعام 2006 إلى أن إجمالي عدد الأسر بلغ حوالي ((963899)) أسرة في حين كان عدد الأسر في تعداد عام 1995 مجموعه((721358)) أسرة أي بزيادة في عدد الأسر بين التعدادين المشار إليهما بما مجموعه 242541 "أسرة".

إن ازدياد عدد السكان مع ثبات سوق العمل وعدم توسيعه لمواكبة هذا الازدياد يخلق ظاهرة البطالة بمختلف أنواعها وأشكالها ويسبب ارتفاع عدد الباحثين ، فهناك ما يسمى بالبطالة السافرة والبطالة النوعية والبطالة المقنعة والبطالة المؤقتة.

البطالة السافرة: وهي تصيب في الأساس الشباب المتعلمين الباحث عن العمل لأول مرة ، وتشكل ظاهرة اجتماعية باللغة الخطورة في الدول ولاسيما النامية منها ، وهذا النوع يحتاج إلى العلاج وإلى الإحصاءات والبيانات الدقيقة لمكافحته .

البطالة النوعية: يقصد بها وجود عاطلين عن العمل من جهة وجود مهن ووظائف شاغرة في بعض الأنشطة من جهة أخرى وذلك بسبب عدم التاسب النوعي بين العاطلين والمهن والوظائف الشاغرة .

البطالة المقنعة: وهي حالة من حالات وجود أعداد من القوى العاملة تزيد عن حاجة مستوى الإنتاج السائد مما يتربّط عليه أن تصبح الإنتاجية الحدية لهذه القوى العاملة هي الفائضة ، بمعنى أنه يبدو ظاهرياً أن هذا الجزء من القوى العاملة يساهم في الإنتاج ولكن في حقيقة الأمر فإن مسانته في الإنتاج متساوية للصرف.

البطالة المؤقتة: وهي الناشئة عن انتقال العامل من عمل آخر ومن مشروع لآخر نتيجة لعدم الاستقرار في أجهزة الدولة أو لعدم الاستقرار لدى العامل وهو سبب ما يسمى ظاهرة دوران العماله . ويمكن عزو أسباب ارتفاع الباحثين عن العمل بالجماهيرية إلى ما يلي:

- عدم المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل بصفة عامة ، بحيث توجد مخرجات تعليمية لا يتطلبها سوق العمل مما شكل نسبة كبيرة من الباحثين عن العمل رغم كونهم مؤهلين مما أدى إلى إعادة النظر في المستويات التعليمية المتوسطة بوضع خطة على مدى طويل خمسية لإعادة نسبة الموجهين بين قطاع التعليم وقطاع التدريب لتغطية سوق العمل في الجانب

- ازدياد الفئات العمرية الشابة "فئات الشباب" في المجتمع الليبي مما سبب زيادة في أعداد الداخلين الجدد لسوق العمل حيث تشكل فئة أفراد المجتمع الليبي ممن بلغت أعمارهم 15 سنة فما فوق نسبة قدرها "67,60%" من إجمالي عدد السكان الليبيين للعام 2006.

- العديد من الباحثين عن العمل دون أو فوق السن القانونية للعمل أو ممن هم محالون على التقاعد الاختياري أو القانوني أو هم من حملة تخصصات غير مطلوبة في سوق العمل وممن لاتلاءم مع سوق العمل .

- عدم متابعة القطاعات المختلفة والإدارات ذات العلاقة لإجراءات العمالة الوطنية والتتأكد من تطبيق الإجراءات القانونية بالإخطار عن فرص العمل الشاغرة أو الإخطار بقوائم إحصائيات ومن ثم تشغيلهم وتوظيفهم ، إضافة إلى تصفية وحل العديد من جهات العمل خلال السنوات الماضية ولجوء أعداد كبيرة من المسرحين للتسجيل بمنظومات الباحثين عن العمل .

- قلة الدراسات والبحوث التي تحلل وتبيّن أسباب ارتفاع إحصائيات وأعداد الباحثين عن العمل ومن ثم العمل على معالجتها .

- عدم دقة وصحة المعلومات الواردة من بعض الشعبيات وتعدد التسجيل كباحث عن عمل في أكثر من مؤتمر شعبي أو شعبي . ورغم محاولتنا التثويه إلى أن الإحصائيات المنشورة قد شابها الخلل للأسباب التي تم ذكرها وغيرها فإننا نؤكد على حقيقة ارتفاع أعداد الباحثين عن العمل بالجماهيرية إضطرارياً، حيث أكد المسح الاجتماعي الذي أجرته الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق سنة 2002-2003 على هذه الحقيقة .

السنة	عدد الباحثين عن العمل
1984	25070 مواطن
1995	119532 مواطن
2003	383546 مواطن

جدول رقم (1)

وهذا ما أكدته إحصائيات الباحثين عن العمل الصادرة عن الهيئة العامة لقوى العاملة قبل إلغائها .

وتشير أمانة اللجنة الشعبية العامة لقوى العاملة إلى هذا الواقع بكل شفافية وواقعية حسب الجدول التالي :

عدد الباحثين عن العمل منذ إنشاء الأمانة	276,000 باحث عن عمل
عدد الباحثين عن العمل سنة 2005	160,000 باحث عن عمل
عدد الباحثين عن العمل من المؤهلين	28,000 باحث عن عمل تقريباً

جدول رقم (2)

عدم الدقة في البيانات والمعلومات المدخلة لهذه المراكز أو المنظومات.

- الفراغ التشريعي في تنظيم العلاقة بين مؤسسات التدريب المهني وسوق العمل ، وغياب أو ضعف الجهات والأجهزة الرقابية في تطبيق مانصت عليه التشريعات النافذة عموماً في مجال الاستخدام والتوظيف ، وعدم إلتزام جهات العمل بالبرامج التدريبية واستجابتها في ذلك ، وعدم وجود مصداقية في إعطاء البيانات ، وعدم وجود حصر شامل لجهات العمل المختلفة والمتوزعة بالجماهيرية.

- عدم تشجيع قيام الصناعات والمشروعات الصغرى التي لا تتطلب الكوادر والخبرات والتي تساهم في تشغيل أعداد من العاملين الوطنيين واقتصار إنشاء مشروعات الإقراض على الأنشطة الفردية والشاركية أو مساعدتها على حمايتها من منافسة المنتج الأجنبي وتصدير منتجاتها للدول الأخرى.

- انعدام سوق العمل في بعض المناطق والشعبيات أو ضيق هذا السوق بحيث لا تتوافق مهن وأنشطة يمكن تسكين أو تنسيب عناصر وطنية لشغلها.

- الظروف السياسية أدت إلى ضعف الاستثمار الأجنبي وانعدامه في بعض الشعبيات خاصة في حقبة السبعينيات من القرن الماضي وهي "فتررة الحصار الظالم على الجماهيرية" مما سبب خللاً في نقل المعرفة الفنية والإدارية والتنظيمية وعدم توفير وتدريب العمالة المتخصصة وبالتالي أصبحت هناك هوة وفجوة بين الجماهيرية وغيرها من دول العالم.

- ارتفاع نسبة الإعاقة في الاقتصاد الليبي حيث تصل إلى الأربعة أي كل فرد عامل يعول في المتوسط أربعة أفراد معه ، ووجود الاعتقاد السائد بأن الوظيفة هي الضمان وهي التي تتحقق الاستقرار والدخل المضمون.

- غياب الجانب التثقيفي والوعي لدى شريحة كبيرة من المواطنين وعدم الفهم الصحيح لمصطلح الباحث عن العمل ، وغياب النصح والإرشاد والبني تجاه المشروعات الفردية والجماعية المنشأة من القروض الممنوحة من الجهات المختصة وبالتالي غياب الجدوى الاقتصادية وفشل هذه المشروعات أو عدم فاعليتها.

- ضعف وقلة المشاريع الأنماطية ومحدوديتها مما يتربّط عليه عدم استيعابها لعدد كبير من الباحثين عن العمل.

مقترنات لمواجهة ارتفاع عدد الباحثين عن العمل "البطالة":

- إجراء الدراسات وإعداد الخطط المتعلقة بإحصاءات العمل والقيام بالبحوث الميدانية من قبل الخبراء والمختصين للوقوف على أوجه القصور والاستفادة من نتائج هذه الدراسات والبحوث.

الحرفي والمهني والفنى، إضافة إلى غياب قاعدة المعلومات عن سوق العمل الفعلى ووضع استراتيجية تكفل إكمال الدراسات العليا "الماجستير والدكتوراه" للطلبة المتفوقين.

وتشير دراسات إقتصادية إلى أن نسبة البطالة في صنف "المؤهلين علمياً" بلغت 10٪ من مجموع البطالة.

- وجود عزوف من قبل العناصر الوطنية عن ممارسة بعض الحرفة والمهن مثل أعمال النظافة العامة وتقطيف الآبار ورعاية الأغنام والزراعة والمناولة وما إلى ذلك دون وجود خطط اقتصادية تتبئ تشجيع هذه العناصر للاتجاه نحو هذه المهن والحرف وكذلك عدم الاهتمام بتطوير بعض المهن والحرف.

- سهولة دخول وإقامة العناصر الوافدة وقبولها ممارسة أي نوع من العمل والأجر ، يقابلها ضعف مشاركة العنصر الوطني في القطاع الأهلي والشاركي واقتصره على صاحب العمل أو المالك رأس المال مما يسبب في تزايد العنصر الأجنبي للعمل لدى العنصر الوطني ، بل تعودى الأمر إلى وجود عماله وافدة تعرض وتفرض نفسها في موقع العمل المختلفة وتسيطر على جزء كبير من سوق العمل التجاري والخدمي ، وما زراه حالياً في مجال مهن البناء والتشييد واليد العاملة الموجودة على الأرصفة وتحت الكباري من مختلف الجنسيات خير مثال أضاف إلى ذلك عدم إمكانية حصر أعداد وجنسيات ومهن العناصر الوافدة ، وبالتالي معرفة المهن الشاغرة التي يمكن تلبيةها ، أو إحلال عناصر وطنية محلها.

- عدم تطوير قاعدة البيانات وضعفها في كافة القطاعات والمؤسسات والشعبيات بما لا يخدم أهداف القوى العاملة المؤسس عليها قطاع القوى العاملة بالجماهيرية . حيث لا توجد إحصائيات بهذه الجهات أو أرشيف عام للدولة أو حصر دقيق وشامل لعدد الباحثين عن العمل ، إضافة إلى انعدام الإحصائيات والمؤشرات الرقمية عن العمالة الوطنية والأجنبية بالقطاع العام والخاص مما سبب في عدم وضوح آلية التشغيل والتنسيب وفقاً لمتطلبات سوق العمل عموماً.

وحتى وإن وجدت هذه الإحصائيات فهي مقتصرة على المدن الكبرى فقط مثل مدينتي طرابلس وبنغازي، ورغم أن اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل قامت من خلال إدارة التطوير الإداري وميكنة الإدارة بإنشاء مراكز للمعلومات باللجان الشعبية للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بالشعبيات بهدف توفير المعلومات والبيانات وتحديثها فإن هذه المراكز لاتزال تفتقر إلى صحة المعلومات الواردة إليها وقلتها مقارنة مع الموجود في أرض الواقع إضافة إلى غياب الوعي لدى بعض جهات العمل والمواطن بخطورة إعطاء معلومات غير صحيحة أو حجبها وبالتالي



القوى العاملة غير الوطنية وبالنسبة للداخلين إلى أرض الجماهيرية لغرض العمل وضرورة حصولهم على عقود عمل رسمية مع إحدى الجهات العامة أو الخاصة وكذلك للراغبين بمزاولة أنشطة تجارية أو صناعية أو خدماتية ومن ثم حصولهم على ترخيص رسمي من الجهات المختصة يسمح لهم بمزاولة هذه الأنشطة ، مع ضرورة العمل على اتخاذ الإجراءات الالزامية بشأن تسفير القوى العاملة الهاشمية وغير المنتجة المتواجدة بالقطاع الأهلي في سوق العمل الليبي.

- إنشاء مواطن شغل والتركيز على تشيط القطاع الأهلي والحرفي والمهن الهاشمية وصولاً لتوسيع دائرة النشاط الاقتصادي المحلي ودراسة أسباب عزوف الشباب عن الانخراط والإبداع في

المشروعات الصغرى في المجالات الإنتاجية والخدمية.

- الرفع من وعي الشباب الباحث عن العمل بأهداف وبرامج التشغيل ونشر مؤشرات سوق العمل ، وإعداد منشورات وكتيبات تقدم وتبين وتحفز لمجالات العمل المتاحة ومزاياها ، وإقرار الحواجز المادية والعينية بالإضافة إلى المرتب لبعض المهن والحرف التشجيع الباحث عن العمل لشغلها.

- التعميل على وتفعيل ودعم استمرارية وتنظيم الحملات التفتيشية على جهات العمل وضبط المخالفات المرتكبة في خصوص تشغيل العمالة الوافدة وإحلال العنصر الوطني محلها.

وفي الختام نؤكد على أن حركة العمل والاستخدام وتشغيل العناصر واجب وطني يقع على عاتق كافة المؤسسات العامة والأهلية والتي يتبعن عليها المساهمة في خلق فرص عمل بصفة مستمرة وبمراعاة� واحترام وتطبيق التشريعات النافذة وصولاً إلى تحقيق آلية التشغيل الوطنية بصفة كاملة حيث إن الوقت قد حان للاهتمام بهذه الإحصاءات ومراجعةها بانتظام وبإدارة متطرفة.



- إدخال التقنيات الحديثة في المجال الإداري كالحاسوب لبناء نظام الأرشيف الإلكتروني ووضع قواعد الهيكل أو الملاك الوظيفي العام وتحقيق العمل بالإدارة الإلكترونية وهذا ماتسعى اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة للقيام به بكل جدية.

- إقامة نظام تدريب يحقق بناء قوى عاملة قادرة على التعامل مع مشكلات العمل الفكرية والعلقية بالتزامن مع تطور التقنيات المتعددة وهو قائم حالياً.

- إعداد وحصر البيانات والإحصائيات الخاصة بالقوى العاملة وتجميعها وتوثيقها والمتابعة المستمرة لها وتحديثها باستخدام الوسائل العلمية الحديثة من الجهة المختصة "أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة".

-ربط الجهاز الفني المختص "أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة" بالقطاعات والإدارات والأجهزة ، وتفعيل الروابط والقنوات ، وتوحيد أساليب العمل وفق أسس علمية موضوعية مع مراعاة الاختصاصات الإدارية بهدف تحقيق التوعية في هذه المجالات ، بمعنى أن يتم تحقيق التكامل مع توحيد الإجراءات والنماذج والمواصفات والمعايير.

- توفير مناخ عمل مناسب تسوده حرية الحركة والتطوير ويلو من أشكال الاستغلال والاحتكار والإكراه مع اختيار القيادات الإدارية ذات الكفاءة.

- وضع برنامج استرشادي واعتماد سياسة توظيف رشيدة توأك تشريعات الاستخدام وتؤدي إلى استيعاب ظاهرة البطالة.

- إيجاد وتحسين قاعدة بيانات توفر المعلومات وبالأشخاص مؤشرات العمل ونشر هذه المؤشرات وتع咪ها.

- رصد ومراقبة وضبط مداخل الموارد البشرية إلى جهات العمل "الجهاز الإداري- الأجهزة- الشركات...." وذلك بالتبؤ باحتياجات هذه الجهات من القوى العاملة من خلال معرفة معدل الدورات المتوقعة للعاملين وإلزام جميع جهات العمل بالإعلان عن الوظائف الشاغرة والتعيينات.

- تحقيق مبدأ المحاسبة والمساءلة وسيادة القانون على الجميع.

- إحياء وتشجيع دور النقابات وتوفير الغطاء التشريعي لها بما يضمن المحافظة على تنظيم وإحصاء البيانات والمعلومات في المتعلقة بالجهات والأشخاص المنتمين لهذه النقابات وعلى الأخص بالقطاع الأهلي.

- الاستعانة بتجارب الدول المتقدمة فيما يتعلق بالعمل وإشراك الاستشارات والخبرات بالدول الأخرى لتقديم المشاكل والصعوبات ومعرفة الخطأ والصواب.

- تطبيق وتفعيل القرارات التي صدرت بخصوص الاستفادة عن

مشاركة الجماهيرية العظمى في الدورة العادلة الخامسة

للجنة العمل والشؤون الاجتماعية

التابعة لاتحاد الأفريقي

أديس أبابا (21-16 شهر الطير 1375 و.ر - 2007 مسيحي)



الدول المعتمدة لدى مفوضية الاتحاد الأفريقي وهي :-(الصين - الدنמרק - إيران - روسيا - البرتغال - دولة فلسطين) ، وكذلك المجموعات الاقتصادية الإقليمية ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات الحكومية وغير الحكومية والدولية والشركاء المتعاونون وأصدقاء أفريقيا .

وفي الجلسة الافتتاحية ألقى الكلمات التالية :-

- كلمة ممثل رئيس الدورة العادلة السابقة (الرابعة للجنة العمل والشؤون الاجتماعية) - رئيس وفد مصر . شكر في مستهل كلمته حكومة جمهورية أثيوبيا الديمقراطية

شاركت الجماهيرية العظمى بوفد ثلاثي التكوين برئاسة الأخ/ المهندس معنوق محمد معنوق أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل وعضوية كل من أفراد من الإدارة الشعبية واتحاد عام المنتجين ومن الشركات ، يتطلب نظام العمل باللجنة أن يجتمع خبراء الوفود المشاركة من أطراف الإنتاج الثلاثة ويناقشون جدول الأعمال المعتمد من قبلهم ثم يقدمون تقريرهم للجنة الوزارية وللموافقة عليه .

اجتمع الخبراء يوم 16 من شهر الطير 1375 و.ر بقاعة الاجتماعات بمقر الاتحاد الأفريقي ، حضر ممثلو الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال من 37 دولة ، كما حضرت سفارات



والبطالة ، وعلاوةً على ذلك تعتبر مهمة خلق فرص العمل عنصراً رئيسياً في مكافحة الفقر وتعزيز التنمية ، وشدد على ضرورة تعزيز العمل اللائق وكذلك حماية كرامة العمال . وشدد الوزير أيضاً على مشكلة الهجرة السائدة حالياً وأثارها السلبية وما تتطلبه من تعاون وتكامل إقليمي وتنمية اجتماعية لإيجاد حلول للمشاكل المشتركة التي تعاني منها القارة .

المسائل الإجرائية :

على أثر المشاورات بين دول الأقاليم الخمسة بالقاراء تم تشكيل هيئة المكتب على النحو التالي :-

- رئيساً
- مندوب حكومة غانا (غرب أفريقيا)
- مندوب حكومة السودان (شرق أفريقيا) النائب الأول للرئيس
- مندوب عمال الجابون (وسط أفريقيا) النائب الثاني للرئيس
- مندوب أصحاب الأعمال بزمبابوي (الجنوب) النائب الثالث للرئيس
- مندوب الجماهيرية العظمى (شمال أفريقيا) المقرر

اعتمدت لجنة الخبراء جدول أعمالها وبدأت بدراسة ومناقشته بنداً بنداً واتخذت ما يجبر اتخاذها بالنسبة لكل بند على حدة وفقاً لما يلي :-

- **البند (3) :** تقرير رئيس مفوضية الاتحاد الأفريقي عن أنشطة لجنة العمل والشؤون الاجتماعية الرابعة .

لخصت ممثلة مفوضية الاتحاد الأفريقي مختلف الأنشطة التي قامت بها المفوضية والدول الأعضاء لتنفيذ توصيات الدورة الرابعة للجنة العمل والشؤون الاجتماعية ، وأشارت إلى التحديات التي واجهت المفوضية وتطرقت إلى مختلف الأنشطة التي أشرف عليها بالتعاون مع الشركاء في ميدان العمالة والهجرة .

الاتحادية على حسن الاستقبال وكرم الضيافة ، ثم تحدث عن العولمة والتحديات التي تواجه القارة الأفريقية وما ينبغي أن تعمله ، كما تطرق إلى هجرة القوى العاملة الأفريقية إلى الخارج وخاصةً غير الشرعية أو المستترة فيها والتي تحتاج إلى جهود الجميع للتوصل إلى أرضية تقاهم وإلى اتفاقيات تسمح للقاراء بالاستفادة من الموارد الطبيعية ودخول سوق البلدان المتقدمة .

❖ كلمة مفوض الشؤون الاجتماعية للاتحاد الأفريقي : رحبت بالمشاركين في دورة اللجنة وممثلي المجموعات الاقتصادية ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية ومنظمات الأمم المتحدة الأخرى .

وأثبتت على حضور السيدة ترلجينيا أفادي مدير مكتب الإقليمي الأفريقي لمنظمة العمل الدولية وعبرت عن تقديرها لمنظمة لاستمرارها في تقديم مساعدات لمفوضية الاتحاد الأفريقي في مجال العمل والاستخدام ، وتعرضت إلى تنفيذ مقررات قمة واجادوجو حيث عقدت خمس اجتماعات استشارية إقليمية بمساعدة حكومتي السويد والنرويج ، وبالتعاون مع المجموعات الاقتصادية الإقليمية من أجل صياغة إطار إقليمية لسياسة العمالة الشاملة لكل إقليم من أقاليم الاتحاد الأفريقي الخمسة ، كما شكرت المفوضية المشاركين الذين حضروا ورش العمل حيث كانت مساهمتهم قيمة .

❖ كلمة السيد/حسن عبدالله وزير العمل والشؤون الاجتماعية لجمهورية أثيوبيا : استهل حديثه بالترحيب بجميع الحاضرين الذين أبلغهم تحيات حكومة وشعب أثيوبيا .

تحدث عن الفقر الذي لا يزال يشكل تحدياً أكبر في معظم البلدان وأن الجهات التي بذلت لم تحقق النتائج المرجوة للقضاء على ظاهرة الفقر والبطالة والعمالة الناقصة في المناطق الحضرية والريفية على حد سواء ، كما أشار إلى تدهور الوضع بسبب النزاعات والحروب الإقليمية ووباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وشدد على أنه بالرغم من الاصلاحات الاقتصادية وإقرار الديمقراطية والحكم الرشيد في البلدان النامية لم تتمكن القارة من حماية نفسها من التهميش وعدم المساواة المتناميين .

ثم تحدث عن التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأكد على الحوار الاجتماعي ملاحظاً أن تخفيض حدة الفقر يجب لا يكون مسؤولية الحكومات فحسب وإنما يتتحمل المسؤولية كذلك كافة أصحاب المصالح في المجتمع وعلى المستويين الوطني والدولي ، وأضاف أن الحوار الاجتماعي والمشاورات شرط لاغنى عنها لتحقيق السلم الاجتماعي والتقليل من خطر انعدام الأمن الوظيفي



جدلية بينها بحيث تتدخل مطبيات التأثير والتأثير بينها مجتمعة. فلا يمكن أن تزدهر ثقافة المبادرة إذا كانت التشريعات الاستثمارية داعمة ومشجعة والإدارة والمصارف متخلفة ومعيبة، ولا يمكن أيضاً الوصول إلى الوعي المجتمعي بأهمية المبادرة إذا كانت آليات تعديل وإعداد الموارد البشرية تعيد إنتاج التخلف وترسخ مطبيات التواكل، ولا يمكن تحقيق هذه الثقافة إذا كانت ضمانات الدخل من العمل الوظيفي في أجهزة الدولة أقوى وأضمن من تلك التي تبيحها المشروعات الصغرى والمشروعات الخاصة.

لقد شهد العالم مع أواخر الألفية الثانية وببداية الألفية الثالثة نقلة نوعية في مجال المبادرة وخلق فرص العمل ضمن مطبيات اقتصاد المعلوماتية Cyber economy والعولمة، وزادت أهمية المقدرة التافسية ليس فقط على مستوى الدول، بل أيضاً على المستوى الفردي، واشتد التوجه نحو مطبيات الجدوى والجودة، وصارت فرص العمل سريعة التبدل ، وتغيرت علاقات العمل ودخل متغير العمل عن بعد والعمل المؤقت، وأصبحت الحاجة أكثر إلحاحاً لثقافة متغيرة تستجيب لكل هذه المطبيات وتلقي احتمال اتساع الهوة الثقافية بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون.

إن مواجهة عصر العولمة وتحرير التجارة العالمية بمعطيات ثقافية متخلفة سيكون أمراً له تكفلته الاجتماعية والاقتصادية وحتى الأمنية الباهظة، إذ مع انتشار مطبيات العولمة زادت حدة التنافس ليس فقط بين الدول بل أيضاً بين الشركات والأفراد دونما اعتبار للحدود الجغرافية، وأصبح اجتذاب الأموال الاستثمارية الشغل الشاغل لاقتصاديات الدول المعاصرة، وصار تمكين الناس وتشجيع المبادرات معطى ثقافياً يكتسح كل المطبيات الثقافية التقليدية، وصار التنافس أكثر اتساعاً وشدة، خاصة بعد مؤتمر الأورجواني في شهر ديسمبر 1993، وما عقبه من المصادقة على اتفاقية إنشاء

والتمكن والإرادة والتفكير العقلاني في تسوية المشكلات والانشغال بتطوير مطبيات الواقع من خلال الابتكار والعمل والاستعداد للمجازفة وغيرها.

إن تحقيق ثقافة المبادرة كرافد من روافد تنمية الموارد البشرية ليس وصفة جاهزة ولا هي حزمة تدريبية مقطوعة الصلة بالواقع المعاش، إنها تعبير عن منظومة متشابكة ومترابطة تتنظم من خلالها فعاليات الأسرة والتعليم والإعلام والدين وغيرها، لتكون إطاراً مرجعياً يواكب حياة الإنسان وليداً وكهلاً.

كما أن الاكتفاء بانتقاد المطبيات الثقافية المتخلفة والداعمة للتواكل والاعتماد والبالغة في الحمائية ليست إلا مرحلة تقود إلى مراحل إجرائية تتطرق في مسارات محددة يتم بمقتضاها غرس ثقافة المبادرة والعمل المنتج في سيرورة مسيرة المجتمع، وفي فعاليات التعليم والدين والتربية والإعلام.

ويتأكد التوجه نحو ثقافة المبادرة من خلال العديد من المرجعيات ذات العلاقة والتي ترسخ من خلالها حقيقة الدور الإيجابي المهم لهذه الثقافة في خلق فرص العمل والتصدي لظاهرة البطالة بمختلف أشكالها والتوجه نحو المبادرين لمشروعات صغيرة واحتضانهم من خلال برامج حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى، وحاضنات الابتكار التقني.

ويتوجه المجتمع الدولي عموماً إلى الأخذ بيد المبادرين بمشروعات وكسر حاجز الخوف والرهبة من المبادرة والإقدام الواقع نحو بدء وتأسيس المشروع واستدامته، إنها توسيع الخيارات أمام الناس وزيادة مقدرتهم التافسية.

ظروف الاستثمار وثقافة المبادرة:-

ينظر إلى ظروف الاستثمار باعتبارها تمثل مجلل المطبيات التشريعية والاقتصادية والمالية والسياسية والاجتماعية والدينية السائدة في أي مجتمع، فقد تكون هذه المطبيات داعمة ومشجعة على المبادرة بتأسيس مشروع أو خلق فرص عمل، أو تكون معرقلة محبطه ومكبلة.

ولعل من الأمور المهمة في مقاربة العلاقة بين ثقافة المبادرة وبين ظروف الاستثمار كونها لا تعزل الموارد البشرية النشطة ودورها في تعزيز المطبيات الاستثمارية، وأنه بقدر ما تكون الموارد البشرية على درجة من الكفاءة والرغبة بقدر ما تصير الثقافة إطاراً مرجعياً داعماً ومشجعاً على الاستثمار والمبادرة بمشروعات وفرص عمل.

ولا يمكن النظر إلى ظروف الاستثمار بشكل أحادي المقاربة والتقويم بقدر ما لابد من النظر إليها بشكل تشبيكي وفي علاقة



على إيجاد فرصة عمل للباحث عنها، بل إلى جعل الم قبلين الجدد على سوق العمل أكثر كفاءة في خلق فرص العمل وأكثر مقدرة على التعلم والاستفادة من مكتسبات التواصل المعرفي الرقمي.

ولقد برزت في سياق تحقيق المراقبة لتسارع المعرفة واستخدامها آليات التعليم والتدريب الافتراضي والتشبيكي، والتعليم والتدريب عن بعد، وصار التوجه نحو التعليم والتدريب مدى الحياة "مفتوح النهایات"، ووفقاً لكل هذه المعطيات صارت ثقافة العمل التقليدية أمام تحدٍ غير مسبوق، وأصبحت الضرورة أكثر إلحاحاً لثقافة المبادرة وخلق فرص العمل بدل ثقافة إيجاد فرص العمل.

الخلاصة:-

إن ثقافة المبادرة ركيزة من ركائز الاقتصاد المعاصر، فلا يمكن للقوانين وحدها ولا للتمويل وحده أن يشجع الناس على المبادرة بخلق فرص عمل ما لم تكن هناك ثقافة داعمة للمبادرة وراعية لها يتم تأسيسها في مكونات النظام التعليمي وأساليب التنشئة الاجتماعية ووسائل الإعلام، بالإضافة إلى خلق نماذج لمشاريع صفرى وابتكارات تقنية يتم احتضانها ورعايتها لتكون نماذج ناجحة يقتدى بها.

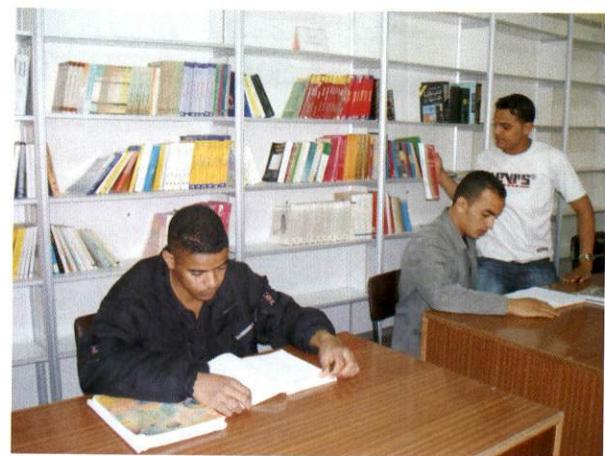
إن متطلبات هذا العصر تفرض مرجعية جوهرية للمعطى الثقافي وللخطاب الاجتماعي في مؤسسات الأسرة والتعليم والخطاب الديني والإعلامي يتم من خلالها إعادة هيكلة واصلاح هذه المعطيات لتكون داعمة للمبادرة الاقتصادية والمشاركة المجتمعية.

المراجع:-

- فرانسيس فوكوياما (1998)، الثقة: الفضائل الاجتماعية وتحقيق الازدهار، ترجمة مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.
- رونالد روبرتسون (1998)، العولمة: النظرية الاجتماعية والثقافية الكونية، ترجمة أحمد محمود، المجلس الأعلى للثقافة، جمهورية مصر العربية.
- أ. د. رمضان السنوسى، وأ. د. عبد السلام بشير الدوى، (2003)، حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية.
- مايكل مندرسون (2000)، ثقافة العولمة، ترجمة عبد الوهاب علوى، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة.

منظمة التجارة العالمية في شهر 4/1994، وقد خلقت هذه المعطيات أزمات اقتصادية غير مسبوقة أضعفـت كيان الدول النامية وجعلـت التوظيف الحكومي عبئـاً على الدولة والاقتصاد عوضـاً عن كونـه حلـاً لمشكلـة.

وفي سياق التوجه نحو تحرير التجارة وتوسيع خيارات النشاط الاقتصادي أمام الناس جميعـاً وفقـاً لتعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للتنمية البشرية المستدامة، صارت المبادرة مكونـاً أساسـياً لكل اقتصـاد، وصارـت معـطيات الشـفـافية والـانـضـباطـ المـالـي وـتـطـوـيرـ الإـدـارـة وـالتـوـجـهـ نحوـ الإـدـارـةـ الإـلـكـتـرـوـنـيـةـ التيـ تـبـسـطـ الإـجـرـاءـاتـ وتـقـللـ مـظـاهـرـ الفـسـادـ منـ المـبـادـيـ التيـ اعتـبـرـهاـ منـتـدـيـ دـافـوسـ لـلاقـتـصـادـ العـالـمـيـ الذـيـ عـقـدـ فيـ 1999ـ رـكـناًـ أـسـاسـياًـ منـ أـركـانـ النـظـامـ المـالـيـ العـالـمـيـ الجـدـيدـ الذـيـ يـتـجـهـ نحوـ العـولـةـ المـسـؤـلـةـ،ـ التيـ تـضـعـ فيـ اعتـبـارـهاـ تقـاسـمـ الأـعـبـاءـ النـاجـمـةـ عنـ الـأـزـمـاتـ التيـ



يشهدـهاـ العـالـمـ،ـ وإـذـ كـانـتـ المـنـافـسـةـ وـمـعـطـيـاتـ تـحرـيرـ التـجـارـةـ قدـ دـفـعـتـ بـاتـجـاهـ إـعادـةـ الـهيـكلـةـ وـالـإـصـلاحـ،ـ فإنـ ذـلـكـ يـعـنيـ تـسـرـيعـ أـعـدـادـ كـبـيرـةـ مـنـ الـعـامـلـينـ الـأـمـرـ الذـيـ يـفـرـضـ نـوعـاًـ مـنـ الـبرـمـجـةـ ذـاـ بـعـدـيـنـ رـئـيـسـيـنـ الـأـوـلـ إـيجـادـ شـبـكةـ أـمـانـ اـجـتمـاعـيـ قـاعـلـةـ،ـ وـالـثـانـيـ تـشـجـيعـ الـمـبـادـرـةـ لـخـلـقـ فـرـصـ الـعـلـمـ الذـاتـيـ.

توجهات تنمية الموارد البشرية:-

تـؤـكـدـ مـرـجـعـيـاتـ منـظـمةـ الـعـلـمـ الدـولـيـ وـالـعـرـبـيـةـ عـلـىـ اـعـتـبـارـ تـنـمـيـةـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ لـتـسـتـجـيبـ بـكـفـاءـةـ لـمـتـطلـبـاتـ عـصـرـ الـعـولـةـ وـالـمـعـلـومـاتـيـةـ منـطـلـقاًـ أـسـاسـياًـ لـخـلـقـ فـرـصـ الـعـلـمـ وـرـفـعـ الـقـدرـةـ التـافـسـيـةـ وـزـيـادـةـ الـإـنـتـاجـيـةـ وـالـتـصـدـيـ لـمـظـاهـرـ الـبـطـالـةـ كـمـاـ وـنـوـعـاـ.

وـفـيـ ظـلـ مـعـطـيـاتـ تـحرـيرـ التـجـارـةـ الـعـالـمـيـةـ وـإـشـاءـ منـظـمةـ التـجـارـةـ الـعـالـمـيـةـ وـالـتـحـولـ إـلـىـ مجـتمـعـ الـعـرـفـ وـالـاـقـتصـادـ الرـقـميـ اـتـجـهـتـ بـرـامـجـ تـمـيـةـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ نـحوـ التـمـكـنـ بـحـيثـ لـاـ يـقـتـصـرـ الـأـمـرـ

دراسة

بعض جوانب مراكز التنمية المهنية

م. عصام العول

• هذه الدراسة من كتاب "التدريب في أثناء العمل" للدكتور محمد هاشم فالوقي .

♦ ومن أهم العوامل التي تدعو إلى الاهتمام بالتدريب في أثناء العمل:

- تطوير الأطر المدرسية باستمرار.
- الإمام الدائم بالمعارف الجديدة في المهنة.
- إظهار القدرات الابتكارية والتجددية.
- التخلص من النقص في الإعداد الأولي.
- رفع الكفاءة والقدرة لدى المعلم وزيادة نموه المعرفي والمهني والذاتي.

وتعتبر مراكز التنمية المهنية من أشهر وأهم المفاهيم التربوية الحديثة وأبرز مؤسسات الإعداد البعدي . فما المقصود بمراكز التنمية المهنية ؟ وما هي أهم العوامل التي أدت إلى ظهورها وتطور نشأتها ؟ في هذا الفصل نعرض بالتحليل الموجز- بيد أنه غير مخل بالمعنى - لأسباب ظهور مراكز التنمية المهنية وأهم مفاهيمها وأنواعها وأبرز أهدافها ووظائفها ومصادر تمويلها وإشكالية دعمها.

♦ عوامل ظهور مراكز التنمية المهنية:

إن التدريب التربوي في أثناء العمل استمرار طبيعي للإعداد المهني للمعلمين قبل العمل ، فالإعداد الأولي والتأهيل القبلي للمعلمين لا يلبث أن يتقدم ويصبح الوهن والضعف إن لم يدعمه تدريب مستمر وتأهيل مستديم في أثناء العمل . وبسبب التقدم الكبير في كل مجالات المعرفة من ناحية، والثورة التقنية في مجال صناعة المعينات التربوية والوسائل التعليمية من ناحية ثانية ، والدعوة إلى تحسين المناهج التعليمية وتطويرها وملاءمتها لأوضاع المتعلمين من ناحية ثالثة ، وكذلك متطلبات التنمية المهنية والشخصية والمعرفية للمعلمين من ناحية رابعة ، أصبح التدريب والتأهيل التربوي في أثناء العمل لكل العاملين في الحقل التعليمي عموماً والمعلمين على وجه الخصوص ضرورة قصوى لمهنة التدريس. إذ يجب على المعلمين-

تعتبر برامج وأنشطة التنمية المهنية وفعاليات التدريب التربوي في أثناء العمل للمعلمين والأطر المدرسية الأخرى، عنصراً ضرورياً وهاماً في أية صيغة تدريبية لتحسين التعليم العام . إن نشاطات التنمية المهنية والتأهيل في أثناء العمل للمعلمين من الأمور بالغة الأهمية التي لا تستطيع العملية التعليمية السير بنجاح بدونها ، وبخاصة فيما يتعلق بالنمو المعرفي والمهني والشخصي للمعلمين وجودة التحصيل لدى المتعلمين . وإذا كانت الأهمية قصوى لتنظيم برامج التدريب في أثناء العمل لأي مهنة ، فالامر يكون أكثر إلحاحاً والتدريب يكون أشد مطلبًا للعاملين في المجال التربوي بعامة ومجال التعليم وخاصة ، وذلك لأن التربية تحتل مكاناً استراتيجياً في مهمة التطور الإنساني والتقدم البشري .



♦ نشأة وتطور مراكز التنمية المهنية :

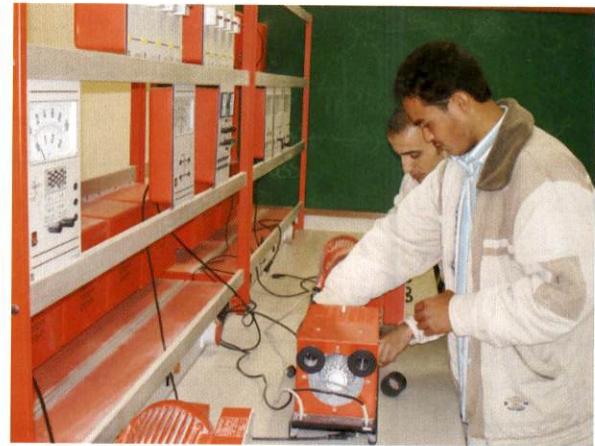
وتعتبر بريطانيا واليابان وفرنسا والاتحاد السوفييتي (سابقاً) والولايات المتحدة الأمريكية من أول الدول التي أنشأت مراكز التنمية المهنية لتلبية حاجات المعلمين قبل وأثناء الخدمة . فمنذ أوائل السبعينيات من القرن الماضي وحتى اليوم صارت مراكز المعلمين أحد أشهر المفاهيم التربوية . وبصورة عامة ، توجد مراكز التنمية المهنية في كل قارة من قارات العالم الخمس . وإن كانت تكثر في شمال أمريكا وأوروبا وأستراليا واليابان . وبالرغم من الاهتمام الكبير بهذا المفهوم حديثاً ، وخطط اليونسكو لتطوير وتنمية مراكز المعلمين ، وزيادة نسبة تبادل ومشاركة المعلومات بين مراكز التنمية المهنية وبرامج التأهيل في أثناء العمل ، فإنه لا يوجد أي مسح عالي لحركة مراكز المعلمين المهنية . فباستثناء إنجلترا واليابان والولايات المتحدة هناك القليل من الدراسات العميقية حول هذه الظاهرة التربوية الجديدة ، وحول برامجها وأنشطتها .

وتعود الجذور التاريخية لحركة مراكز التنمية المهنية إلى عدة عوامل تفاعل معًا لتشكل تطوراً لحدث تربوي عظيم له دوره الفاعل والمؤثر في التربية المستديمة . إن حركة مراكز التنمية لها جذور متعددة ، يمكن تلخيصها في التالي:

- يعود أحد هذه الجذور إلى الثورة المدرسية في تدريب المعلمين التي تجري في بريطانيا الآن، إذ إن الوعي والشعور بالحاجة الملحة لتدريب المعلمين وتأهيلهم في أثناء العمل كان قبيلاً . وخاصة من قبل مجلس المدارس ومن جراء حركة المدارس وتقرير كل من (بلاؤدن Plowden) وجيمس (James) حول تدريب المعلمين . وتدرج مراكز التأهيل المهني بجميع أنواعها من بीئات غير رسمية يتعلم فيها المعلمون المنهج والمواد الجديدة ويتحدون إلى من له خبرة بها، فبيئات رسمية في ورشات عمل حيث يتعلم المعلمون أنماطاً من منهج معين ليستخدمونه في فصولهم مع تلاميذهم . وبجهود المؤسسات التربوية والاجتماعية الأمريكية الخاصة ، أصبح لحركة إصلاح المدارس البريطانية دعاية ورواج كبيران في الولايات المتحدة.

- أثار مكتب التربية الأمريكي فكرة تأسيس مراكز التنمية المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة . ويشير تقرير معلمون للعالم الحقيقي (Teachers for the Real World) إلى أهمية تأسيس مثل هذه المراكز على شكل بीئات قرية الشبه بالجامعة الذي يعمل فيه المعلمون، فالجامعات والكليات يمكنها تعليم النظريات المعرفية المختلفة ولكنها لا توفر التدريب العلمي ، الأمر الذي يدعو إلى إقامة مؤسسات جديدة لهذا الغرض.

- الاتجاه نحو تربية الكفاءة المحددة للمعلم . وبالرغم من أن هذه



وكما يشير كل من ديفانسي (Devancy) وثورن (Thorn) أن يكونوا أكثر من تقنيين ويجب عليهم الاستمرار في أن يكونوا طالبي علم . فالتحسين الدائم في التربية سيحصل من خلال برامج وأنشطة التدريب في أثناء العمل، التي تساعد المعلمين في اتخاذ مسؤولية أكبر في اتخاذ القرارات المناسبة في المنهج وطرق التعلم في المدرسة والفصل وفي تصميم وتحفيظ البرامج التنموية المصاحبة .

وأوضحت ورقة عمل مجلس المدارس البريطانية السبب الذي يمكن من وراء ظهور مراكز المعلمين في إنجلترا حين ذكرت أن: ((أهم عمل للجان والمراكز المحلية هو بلاشك في تركيز الاهتمام المحلي، وإعطاء المعلمين مكاناً حيث تتم مناقشة أهداف جديدة وتحديدها، وبث أفكار جديدة حول المحتوى والطرق للمواضيع الدراسية المتوعدة)) ويرى بعض المربين أن هناك سببين رئيسين مباشرين وراء ظهور مراكز التنمية المهنية يمكن تلخيصهما في :

أ- تحسين المنهج .

ب- والتنمية المهنية للمعلمين .

حيث يعلق ديفولت (Devault) قائلاً: (تطوير المناهج والتدريب في أثناء العمل هما الحاجتان اللتان ساعدتا على إيجاد مراكز المعلمين في بلاد عديدة).

وبالرغم من وجود اختلاف في مدى وفي تركيز المحتوى التعليمي والبرامج الدراسية للمعلمين، فإن مراكز التنمية في معظم بلدان العالم كانت قد ظهرت أولاً لدعم المناهج الجديدة وتعزيز جهود الإصلاح التربوي . ويشير تايلور (Taylor) إلى أن مراكز التنمية المهنية - كخطوة للتدريب في أثناء العمل - تكون فعلاً في دعم بعض التغيرات التي تطرأ على المناهج : (إن التغيير في أسلوب التدريس يجب أن يتم عن اقتضاء ، لا بطريقة الأمر، وليس فقط مجرد زيادة في المعرفة . ويحتاج المعلم وقت ليس بالقصير لينمو في الفهم ، والأهم من ذلك ، فالتدريب المستمر والطوعي يناسب تغيراً كهذا).

التقديم التقني الذي كان سبباً وراء تطوير الوسائل التعليمية والمعينات التدريسية . وقد ازداد الاهتمام بمراكز التنمية المهنية نتيجة ازدياد الاهتمام القومي بنوعية التعليم في مجال العلوم . وفي منتصف السبعينيات توسيع مراكز المعلمين باليابان لتضم مجالات أخرى في اللغات والدراسات الاجتماعية . ويمتاز النظام التعليمي الياباني بالتركيز على مراكز التنمية في الموضوع الواحد ، وخاصة في العلوم . كما يشجع اليابانيون المعلمين على الاشتراك في نشاطات وبرامج التأهيل التربوي في أثناء العمل ، حيث يعتقدون بأنه كلما كانت هناك فرصة للتأهيل في أثناء الخدمة فيجب توفير الوقت للمعلمين للاخراط في مثل هذه الأنشطة والبرامج . وتعتبر مراكز التنمية المهنية اليابانية من أكبر الأنوية في المدن الموجودة بها ، وتحتوي على مختبرات وقصور وأجهزة وأدوات تعليمية ومكتبات ومكاتب للموظفين والمعلمين .

أما في الولايات المتحدة الأمريكية ، فيعود تاريخ إنشاء مراكز التنمية المهنية إلى نهاية السبعينيات ، وذلك عندما اهتم المربيون الأمريكيون بحركة مراكز المعلمين في إنجلترا . ((وربما كان تأثير مراكز المعلمين في بريطانيا مباشرًا على الولايات المتحدة ، فالملعون الأمريكيون الذين يزورون المدارس البريطانية في السنوات الأخيرة دهشوا بالجو التعليمي الحميم والهادف وغير الرسمي الذي كان يسود المراكز ، وعادوا إلى بلدتهم الأصلية وهم مصممون على إنشاء مراكز تلبى حاجات المعلمين قبل وأثناء الخدمة)). وبالرغم من أن مراكز التنمية المهنية في إنجلترا لم يمض عليها وقت طويل لاختبارها وتقييمها وإثبات نجاحها وفعاليتها ، فإن الفكرة انتشرت بحماس في الدوائر التربوية بالولايات المتحدة . ويعود السبب في انتشار مراكز التنمية المهنية السريع - كما يبدو لبعض المربين - إلى الجو المشجع على النقاش الحي المثر ، والعديد من الأدوات والتجهيزات والمصادر التعليمية . فهذا الجو يشجع المعلمين على المبادرة في طلب النصيحة والمساعدة وطلب الفرصة للاشتراك في صنع المناهج التي تناسب حاجات المعلمين . وظهر أول مركز للتنمية المهنية في الولايات المتحدة في بداية السبعينيات متبنياً الممارسات التي تجري في المراكز البريطانية مع الأخذ في الاعتبار الظروف الاجتماعية وتلبية الحاجات التربوية المحلية .

ومنذ ذلك الوقت ظهرت عدة مراكز تجريبية قام بها مكتب التربية الأمريكية عام 1972 ، ومؤسسة فورد (Ford) للتربية ، والرابطة الوطنية للتربية ، والاتحاد الأمريكي للمعلمين ، وكذلك اتحاد منظمات المعلمين .

ولقد أظهرت كلها اهتماماً بالغاً بالفكرة الجديدة ونشرت أبحاثاً

الحركة قوية على مستوى ما قبل الخدمة أو الإعداد القبلي ، فإن هذا الاتجاه سرعان ما أكد على استمرارية التأهيل التربوي حتى أثناء العمل أو الإعداد البعدى ، وذلك لكي يقف المعلمون على أخطائهم وجوائب ضعفهم لتلقيها قصد تحسين أدائهم العملي . لقد ظهرت فكرة مراكز المعلمين في إنجلترا نتيجة الإحباطات التي عاشها المعلمون البريطانيون في أوائل السبعينيات ، فكانت هذه المراكز أول الأمر تحمل هدافاً متعددًا . غير أن مؤسسة (نويفيلد) (Nuffield) ومجلس المدارس الذي تأسس عام 1964 نجحا في ضم وجمع المعلمين المحليين لتحقيق أهداف موحدة . فلقد أشركت ((نويفيلد)) المعلمين في تصميم وإنتاج مناهج جديدة لمواد الرياضيات المتعددة . فقسمتهم إلى مجموعات صغيرة بحيث تجرب كل مجموعة منهاج الجديد وتقدم الآراء والمقترنات حوله . وقد قام المعلمون أولاً بتعليم المحتويات وعناصر منهاج المتعددة ، ثم قاموا باكتشاف طرق مناسبة لاستخدامها في فصولهم أثناء التدريس . ومع مرور الزمن أصبحت هذه المجموعات من المعلمين أساساً دائمًا لـ مراكز المعلمين ، وانتشرت هذه المراكز عندما نجحت مثل هذه الإجراءات في حل مشاكل المعلمين التربوية اليومية . وقد كانت مراكز المعلمين في بريطانيا تعكس اتجاهًا بأن المعلمون هناك يمكنون استقلالاً محلياً ودوراً حيوياً في تطوير المناهج الجديدة . أما اليوم ، فيشير كالدول ((Caldwell)) إلى أن مراكز المعلمين البريطانيية تخدم ثلاثة أهداف رئيسية هي :

- تقديم التدريب في أثناء العمل لتنمية المعارف الأساسية المناسبة لحل المشكلات التربوية .
- توفير الفرصة للتفاعل واللقاء الاجتماعي .
- المساعدة في تطوير المناهج .

ويعتمد اشتراك المعلمين في مراكز التنمية المهنية بإنجلترا اعتماداً كبيراً على مدى التأثير والتوجيه بين قبل السلطات التعليمية المحلية ، ويترافق هذا التوجيه من إعطاء المعلمين المسؤولية في تنظيم المراكز إلى رعايتها تحت رقابة قاسية من السلطات التعليمية المحلية . كما يركز التأهيل التربوي في أثناء العمل على حل المشكلات المشتركة لدى المعلمين ، حيث يوجه قادة الورش التعليمية إلى خبرات تعليمية تزودهم بالمعرفة والمهارات الضرورية واللزمة لحل مشكلات الفصل اليومية بأنفسهم .

ابتدأت مراكز التنمية المهنية في اليابان من العدم ، فمنذ أربعين سنة تقريباً بدأت مجموعات من المعلمين تجتمع بشكل غير رسمي في المنازل والمدارس وغيرها من الأماكن . ثم أخذت هذه الدوائر الدراسية الصغيرة في السعي وراء مكان أفضل ليجتمع فيه المعلمون ، خاصة وأن حاجات المعلمين قد ازدادت ، كما ازداد



ي ملي عليك أحد ما يجب أن تأخذنه).

- وحاول التعديل التربوي في أمريكا عام 1976 تحديد أهداف عامة لكل مراكز التنمية المهنية المولدة باسم (برنامج مراكز المعلمين) وتتصنّف الفقرة 532 من القانون العام رقم 482-494 على أن المقصود (باصطلاح مركز المعلمين أي موقع يدار بواسطة وكالة تربية لخدمة المعلمين من المدارس العامة والخاصة في أية ولاية، حيث يقوم المعلمون بمساعدة مستشارين وخبراء بتطوير وإنتاج مناهج خصيصاً لتلبية الحاجات التربوية الفردية في المحلاة أو المنطقة أو الولاية بما في ذلك استخدام نتائج البحوث التربوية والطرق الجديدة والمتقدمة بالإضافة إلى الممارسات والأساليب اللازمة لتطوير مثل هذه المناهج. كذلك توفير التدريب لتحسين مهارات المعلمين تلبية لاحتياجات المتعلمين التربوية من ناحية ولاطلاعهم (المعلمين) على التطورات في مجال البحوث التربوية والمناهج من ناحية ثانية)) ، ونحن نرى أن مراكز التنمية المهنية هي منتديات علمية واجتماعية تقدم المشورة والتدريب لكل من له علاقة بالعملية التعليمية وخاصة المعلمين، فمراكز المعلمين تعتبر مؤسسات تربوية يتعلم فيها المنتسبون إليها من بعضهم البعض، ويعلم المعلمون المعلمين في جو ديمقراطي وغير رسمي في معظم الأحيان ، ويتعلم فيها كذلك المعلمون كيف يواجهون مشكلاتهم التدريسية اليومية وكيف يساعدون أنفسهم على تنمية ذاتهم معرفياً ومهنياً وشخصياً.

❖ أنواع مراكز التنمية المهنية :

قامت العديد من الدراسات حول مراكز التنمية المهنية، فهناك من اهتم بالنشأة والتطوير، وهناك من اهتم بقضية الإدارة والتنظيم والتمويل لمراكز التنمية المهنية. ومن الجوانب التي ثالت النصيب الأوفر من الاهتمام جانب أنواع وأنماط مراكز المعلمين وتصنيفاتها، فقد قام ((شنايدر)) و((ليونارد)) بدراسات مستفيضة حول مراكز التنمية المهنية وتوصوا إلى إمكانية

تصنيفها في سبعة أنواع رئيسية هي:

- مراكز المعلمين المستقلة : وتميز بانعدام وجود أي انتماء رسمي لمؤسسة أخرى. ويشترك المعلمون فيها بشكل تطوعي مما يزيد الثقة بهذه المراكز لحل مشكلات المعلمين الخاصة بدلاً من المسائل المدرسية المقيدة.

- مراكز المعلمين شبه المستقلة: تتصل بالمدارس المجاورة أو أنها مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي، إلا أنها تتمتع باستقلال كبير. أما الاشتراك في أنشطة هذه المراكز فهي أيضاً تطوعية، ويتركز حول احتياجات المعلمين أو قادة الأنشطة بدلاً من

ودراسات تشرح فيها النماذج الممكنة مثل هذه المراكز . وقد أصدرت ولايات ميشجان وتكساس ونيويورك وفلوريدا تشريعات بخصوص تطوير مراكز التنمية المهنية للمعلمين.

❖ مفهوم مراكز التنمية المهنية :

مازال الخلاف قائماً حول التعريف المناسب لمراكز التنمية بالرغم من وجود هذه المراكز على أرض الواقع لفترة ليست بالقصيرة . وترجع إشكالية تحديد المفهوم بالدقة المتأخرة إلى عدم وجود إطار يحدد كيفية تنظيم هذه المراكز ومهامها ، وقد يكون عدم الدقة في التعريف بعد ذاته أمراً مرغوباً وحالة مطلوبة كما يراه (يارجر) (Yarger) وذلك لأنه كلما زادت الدقة في التعريف بهذه الظاهرة التربوية الجديدة، كلما ازدادت المقاومة لقبول الفكرة نفسها ومن ثم تعريفها وبالرغم من أنه يبدو مستحيلاً تقديم تعريف بسيط ودقيق لمراكز التنمية المهنية ، فمن الممكن التوصل إلى بعض التعريفات العامة التي تجعل الفكرة مفهومة :

- فقد طور (شنايدر) (يارجر) تعريفاً عاماً ودقيقاً بنفس الوقت عندما وصف مراكز التنمية المهنية بأنها ((مكان ثابت أو مكانة متعددة لتطوير البرامج قصد تدريب وتحسين الكوادر التربوية (المعلمين أثناء الخدمة والمعلمين قبل الخدمة والإداريين والمهنيين، ومعلمي الجامعات وغيرهم) حيث يكون لديهم فرصة للمشاركة في نجاح الآخرين واستخدام المصادر التربوية المتعددة والحصول على تدريب يتعلق بمشاكلاتهم التدريسية الملحة)).

وقد طور(بيلى) تعريفاً لمراكز التنمية المهنية يقول فيه(أن مركز المعلمين هو ما يشير إليه المصطلح بكل بساطة فهو منشآت محلية وبرامج للتحسين الذاتي منظمة ومعدة من قبل المعلمين أنفسهم بهدف رفع أدائهم التربوي. ومهمة المراكز الأولى هي مراجعة المناهج الموجودة والممارسات التربوية الأخرى من قبل مجموعات من المعلمين، وكذلك تشجيع المدرسيين على إحداث التغيير المطلوب).

كما يرى (إيدلفلت) أنه ليس هناك تعريف سريع وسهل لمراكز التنمية المهنية، غير أنها في العادة (مكان - ويمكن أن تكون فكرة - يتجمع فيه المعلمون فرادى وجماعات للحصول على مساعدة في المشكلات اليومية المباشرة التي يواجهونها وتنصف مراكز التنمية المهنية بالإحساس الذي تشعر به بأنك في مكان يمكنك الحصول فيه على نصيحة ودعم من أناس تثق فيهم، إنك هناك لأنك تريد أن تكون مع أناس هم زملاؤك في المهنة وليس لديهم سلطة عليك ولا يملكون أن يقيموا قدراتك ولا يمكنهم معاقبتك بما تعرفه وما لا تعرفه. مكان تأخذ منه ما تريده من المصادر المتعددة بدون أن

أهداف المؤسسات التعليمية .

• مراكز المعلمين المنظمة مهنياً : وهي نوعان :

أ- مراكز رابطة المعلمين من أجل التفاوض بين الرابطة وبين المدارس.

ب- ومركز المواد الدراسية ويدور فيها النشاط حول تنظيم مادة دراسية معينة .

وهذان النوعان من المراكز من أقل المراكز انتشاراً.

• مراكز المعلمين المفردة : وهي أكثر أنواع المراكز انتشاراً، وتتميز بارتباط بعضها مع بعض وإدارتها بواسطة مؤسسة تربوية واحدة منفردة. ويتمتع هذا النوع من المراكز المهنية بتنظيم رفيع المستوى، بتطوير أهداف المؤسسة التابع لها.

• مراكز المعلمين مزدوجة المشاركة : وتعتمد على الجهود المشتركة لمؤسساتين هما في العادة مؤسسة للتعليم العالي وأخرى لإحدى المدارس العامة . ويقوم هذا النوع من المراكز بتطوير البرامج تلبية لاحتياجات الطرفين معاً.

• مراكز المعلمين مفتوحة المشاركة : وتعتمد على تعاون ثلاثة مؤسسات تربوية أو أكثر ، حيث يكون تطوير البرنامج وتنظيمها واتخاذ القرارات وطريقة الاتصال ولغته أكثر تعقيداً ورسمية . ويكون تطوير البرامج في هذا النوع من المراكز أعم وأشمل ، وذلك لأن كل أهداف الجهات المعنية وذات العلاقة بالمشاركة تؤخذ في الاعتبار.

• مراكز المعلمين السياسية والتشريعية المفتوحة : وهي التي وجدت أصلاً بتشريع حكومي نتيجة لتأثير سياسي خاص . وتحديد الجماعات السياسية والتشريعية طريقة تنظيم وإدارة هذه المراكز . وكذلك جمهور المنتسبين إليها.

كما قام (جويس) و(ويل) بتحديد ثلاثة أنواع مختلفة من مراكز التنمية المهنية . وهذه الأنواع هي :

أ- المراكز غير الرسمية: وتلبي حاجات المعلمين أنفسهم حسب قدراتهم الخاصة . ويستخدم هذا النوع من المراكز الأسلوب غير الرسمي لتوفير بيئة يكتشف فيها المعلمون موادمنهج ، فيساعد بعضهم البعض في التفكير بطرق التدريس. ويشار إلى هذا الأسلوب بأنه برنامج التنمية الذاتية إذ يعلق (بيلي) بأن ((مراكز المعلمين تعني ما ينطوي عليه هذا الاصطلاح : منشآت محلية وبرامج للتحسين الذاتي منظمة ومدارة بواسطة المعلمين من أجل رفع مستوى أدائهم التربوي)).

ب- المراكز التعاونية : وهي مصممة لخدمة احتياجات المدارس والمعلمين في اكتساب كفاءات مطلوبة في المناهج الجديدة أو لتحسين المناهج الحالية . وتخدم هذه المراكز المهنية مؤسسات

التعليم العالي والمدارس الأخرى، والوكالات المحلية من أجل إعداد المعلم إعداداً جيداً . فهذا المصطلح يشير إلى أي برنامج لتطوير الكوادر المدرسية، ويصف (فايمن) هذا النوع من المراكز فيقول: (يتركز الدور الرئيسي لهذا المركز في كونه عاملاً مساعداً في توفير التراسق بين نشاطات التدريب للمعلمين من أجل فعالية أكبر وتوفير مادي وتطوير أفضل ، الحصول على تأثير أكبر من خلال توزيع الجهود الحالية في التدريب بين الكوادر التعليمية في موقع العمل المختلفة داخل المدرسة الواحدة، وتطوير برامج تدريب جديدة لتلبية الحاجات الحالية).

ج- مراكز تطوير الكفاءة: وتقدم نشاطات مصممة لزيادة مهارات المعلمين استجابة لتشخيص قام به المعلمون الزملاء والرؤساء . ويدور هذا النوع من المراكز حول مجموعة من الأنظمة التعليمية المصممة لمساعدة المعلمين في اكتساب مهارات وخطط تدريسية معينة . ويقدم هذا النوع من المراكز الدعم التربوي العام من خلال التدريب لتحسين كفاءة المعلم في أدوات محددة، والمساعدة في تشخيص أداء المعلمين بفرض الحصول على تدريب لزيادة كفاءات معينة في مجال احتياجاتهم، وكذلك دعم كل الجهود الخلاقة في هذا المجال.

وبالتالي مركّز لما توصل إليه بعض الباحثين والمربين في مجال مراكز التنمية المهنية على وجه العموم وتحديد أنواعها على وجه الخصوص يمكن القول بأن مراكز المعلمين في عمومها تدرج تحت أربعة أنواع رئيسية هي:

• مراكز المساعدة : وتهدف إلى توفير جو تربوي يجعل المعلمين قادرين على اكتشاف أفكار وطرق جديدة خلال التفاعل المباشر مع المعلمين الآخرين من ناحية واختبار المواد التدريسية والمنهجية الجديدة من ناحية ثانية . فمهمة هذا النوع من المراكز هي تسهيل تنمية المعلمين شخصياً ومهنياً.





- تبادل المعلومات والمصادر والمواد التعليمية: فمن وظيفة مراكز التنمية المهنية تسهيل اتصال المعلمين ببعضهم البعض في المنطقة الواحدة للمشاركة في الأفكار الجديدة والممارسات المبتكرة، وتوفير المعلومات والابتكارات والمصادر للمعلمين من أجل التوجية المهني، ولتحفييف الشعور بعدم القدرة والوحدة والانطواء التي يعاني منها الكثير من المعلمين، ولتشجيع استخدام المواهب ومساعدتهم على الخلق والإبداع والابتكار.
 - جعل المعلمين يتعاونون من أجل حل المشكلات المشتركة: فمن وظيفة مراكز التنمية المهنية تسهيل اللقاء بين المعلمين بهدف النقاش وال الحوار وتطوير طرق التدريس. ويعتمد التطوير والتحسين في المناهج والممارسات التربوية على مدى معرفة المعلمين بأفكار بعضهم ومدى مساعدتهم لبعضهم في حل مشكلاتهم.
 - تبصير المعلمين عن ذواتهم خلال جهودهم المتمرزة حول مشاكلهم المهنية والشخصية: فمن وظيفة مراكز التنمية المهنية مساعدة المعلمين على النمو المهني والشخصي ومساهمتها في تقديم وتطوير المفهوم التنموي لديهم خاصة وأن مهنة التعليم تعتمد في المقام الأول على تطوير الاتجاهات والارتباطات واللغة والمفاهيم وفهم الذات، وعلاقة كل ذلك بالأطفال وعملية تعلمهم من ناحية المجتمع وعملية إنمائه من ناحية ثانية.
 - القيام بالتدريب والتأهيل قبل وأثناء الخدمة: فمن وظيفة مراكز التنمية المهنية المساهمة في تطوير المهارات المهنية والكتفاءات التدريسية وهذا التدريب المستمر لن يكون مجدياً دون الاهتمام بالمعلمين الذين هم قيد الإعداد القبلي وعند الوقوف على المعلومات والخبرات التي تقدمها مؤسسات الإعداد الأولى.
 - القيام بتجمیع المعلمين والتربويین للتعاون في تطوير البرامج التربوية: حيث إن مراكز التنمية المهنية تهتم بتحسين ممارسات التعليم والمناهج، فإنه من الأمور السهلة نسبياً على المعلمين طلب مساعدة استشارية من أفراد المجتمع المحلي.
 - تنسيق نشاطات تطوير المعلمين وبرامج أولياء الأمور، لتسهيل التعليم الجيد والنمو السوي بنواحیه العاطفية والاجتماعية والجسمیة والعقلیة والروحیة عند المتعلمین: فمن وظيفة مراكز التنمية تصمیم وتنفيذ برامج تضمن عمل المعلمين وأولياء الأمور معًا بشكل تعاوني متکامل.
- المصادر والمراجع:**
- هذه الدراسة جزء من كتاب "التدريب في أثناء العمل" للدكتور محمد هاشم فالوقي - الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان.
- مراكز التأييد والدفع : وهي تميّز بالاتجاه الواضح لفلسفة معينة أو حركة تربوية مثل التربية المفتوحة، التربية للجميع ، التربية المستدامة، أو التربية من أجل الحصول على الكفاءات والمهارات .
 - مراكز ليبرالية تحاول الاستجابة لاحتياجات فردية واحتياجات تربوية معينة ، أو تركز على حاجات محددة لمؤسسات تعليمية أو اجتماعية ، وهذه المراكز ليست محكومة بفلسفة معينة، بل تعتمد على تحديد المشكلات ومحاولتها حلها.
 - مراكز المهام المحددة : وبصفتها (يارجر) هكذا لأنها محددة الخدمة ومميزة عن غيرها من المراكز، إذ تقوم بتطوير المواد التعليمية والبحوث والتجارب الميدانية للمواد الموجودة ، غير أن (ليونارد) يرى أن هذا النوع من المراكز يخدم العديد من المهام المذكورة وغيرها.
- ◆ أهداف ووظائف مراكز التنمية المهنية:**
- بالرغم من أن بعض مراكز المعلمين تتم إدارتها بالتعاون مع المناطق التعليمية المحلية ومؤسسات التعليم العالي، بينما البعض الآخر يعتبر امتداداً لبرامج التعليم العالي في المؤسسات المجاورة، والبعض الآخر يدار بشكل مستقل من قبل السلطات التعليمية المحلية، فإنها نادراً ما تدار من قبل المعلمين أنفسهم ، ومهما تكن أهداف مركز التنمية المهنية، فإنها تهدف في الغالب إلى تلبية حاجات معروفة للجهات التي تقوم بتمويل هذه المراكز.
- ويحدد (بوريل) جملة من الأهداف التي تسعى مراكز التنمية المهنية إلى تحقيقها . وهذه الأهداف هي :
- إمداد المعلمين ، وبشكل مستمر، بالمعلومات والأفكار المتطرفة دون الانتظار إلى حين إقامة دورات تدريبية أو ورش عمل أو غيرها، ولتقديم الأساس لتطوير المناهج ونشاطات التأهيل التربوي في أثناء العمل.
 - إمداد المؤسسات التربوية والمعلمين في المجتمع المحلي بالمعلومات الضرورية ، وتوفير مكان مناسب للتعاون والتنسيق بين المدرسة والبيئة المحيطة.
 - توفير عدد من الخدمات والتسهيلات لدعم وإكمال المصادر المدرسية من ناحية، ولدعم الحافز للنمو المهني والشخصي والمعريفي.
 - توفير بيئة غير رسمية يكون المعلمون فيها أحراجاً في تجرب مختلف الطرق وتبادل الأفكار حول الخطط الدراسية، واقتراح حلول عملية للمشكلات التعليمية التي تواجههم في الفصل يومياً. وبحال (بارسونز) تلخيص الوظائف الأساسية التي تقوم بها مراكز التنمية المهنية، فهو يقترح بأن هناك اتفاقاً عاماً على عدد من المهام لمراكز المعلمين هي:

حواجز العمل

إعداد : سامي فرج ميلاد

إن الإنسان في تقدمه ضمن عمله ولواصلة العطاء وزيادة مستوىاه ورفع كفاءة إنتاجه كما ونوعا بجانب التدريب واكتساب الخبرة يحتاج إلى حواجز العمل والتي تتمثل في الكسب المادي أو في الكسب المعنوي والذي يتمثل في التقدير أو كليهما معاً بهدف حفز الموظف ودفعه لزيادة إنتاجه كما ونوعا لإشباع حاجاته.

لذلك تعتبر الحواجز إحدى مقومات العمل المؤسسي والتي بدونها لا يمكن لأي مؤسسة أن تقوم بتحقيق كامل أهدافها ، فالحواجز هي الطريقة التي من خلالها تعبر المؤسسة للموظف عن مدى تقديرها لأدائه المتميز وعمله المتقن ، وهي أحدى الطرق التي تساعده المؤسسة على تحقيق أهدافها وذلك بجانب توافر الإمكانيات المادية للمؤسسة وخبرة العاملين فيها.

ولا يمكن للحواجز أن تحقق أهدافها بالمؤسسة إلا من خلال وجود آلية عمل ونظام محدد لإدارتها بالشكل الأمثل مع توافر عنصر في غاية الأهمية ألا وهو المصداقية في تطبيق نظام الحواجز داخل المؤسسة ، وأن يتم تقنين مثل هذه الحواجز لمنحها لأصحاب التميز في العمل على أن يكون الحافز على قدر العمل.

وهناك عنصر يجب أن تعيه المؤسسة وهو تدريب العاملين بها لرفع كفاءتهم وتوفير فرص التدريب لجميع العاملين لأن ذلك يؤدي إلى تحقيق المؤسسة لدورها . وثمة عنصر آخر وهو تقييم مستوى الحواجز ومدى فاعليتها بالنسبة للموظف وذلك من خلال تقييم أداء الموظفين تقييما دوريا في المؤسسة.

يتقاضاه الفرد مقابل ما يقوم به من عمل ويوزع هذا الأجر على العامل أو الموظف بطرق شتى وهي تختلف من منظمة لأخرى طبقاً لطبيعة العمل ونظام الأجور المتبعة داخل كل منظمة ، وكل طريقة من هذه الطرق لها أثراًها البالغ في حفز ودفع العامل لزيادة الأداء والاستمرار في العمل ، ومن هذه الطرق التي لا حصر لها على سبيل المثال:

الأجر اليومي:

يوجد لهذه الطريقة عيب يتمثل في أنها لا تعطي الفرصة للموظفين أو العاملين لبذل جهد أعلى لشعورهم وإدراكهم بأنهم يتساوون من حيث النتيجة والأجر مع غيرهم من الموظفين غير الأكفاء ، إلا أنه على الرغم من ذلك فإن طريقة الأجر اليومي أو بالساعة أو بالأسبوع أو بالشهر تعطي الفرصة للعامل أو الموظف ليصل بإنتاجه إلى مستوى رفيع بغض النظر عن الوقت وليس هناك ما يستدعي إلى الإسراع في إنجاز عمله حتى يزداد أجره.

الأجر بالقطعة:

يرتبط أجر العامل أو الموظف في هذه الطريقة بكمية الإنتاج التي يتحققها لأنها تعطي فرصة لظهور الفروق الفردية ، وبطبيعة الحال يرتبط الإنتاج بالعمر وبالصحة والحيوية ، وهذه الطريقة تلقي ببعض الإنتاج على العمال أنفسهم فإذا زاد فهو في مصلحتهم وإذا



قل انخفض أجراهم.

الأجر حسب احتياجات الفرد:

أي يزداد أجر العامل كلما زادت حاجاته ومع زيادة عدد أفراد أسرته.

العمولات:

وهي تمثل في حصول العامل أو الموظف على نسبة من الربح عن مجمل مبيعاته ، ويجب أن تكون هذه النسبة متفقاً عليها في عقد العمل ، وغالباً ما تكون هناك نسبة مبيعات محددة يجب أن

رأي الإسلام في العلاقة بين الحافز والأداء:

اهتم الإسلام بقضية الحافز على الأفعال سواء في الدنيا أو الآخرة ، فالحافز المشجعة للأداء يتميز تحقق حاجات في الكيان البشري عميقاً الأثر وتشعره بأنه إنسان له مكانته وأنه مقدر في عمله فتجد أن الإسلام اهتم بالعمل وأوضح أهميته بالنسبة للإنسان ، وقدر العمل كالعبادة فهناك الكثير من الدلائل القرآنية التي تحث على العمل وأهميته وكذلك التحفيز على العمل وجائزه عند الله سبحانه وتعالى ومنها:

- قوله تبارك وتعالى في سورة النجم الآيات (39،40،41): (وأن ليس للإنسان إلا ما سعى، وأن سعيه سوف يرى، ثم يجزاه الجزاء الأوفي).

وقوله تعالى في سورة الرحمن (60): (هل جزاء الإحسان إلا الإحسان).

نجد أن كل تلك الآيات تحث على أهمية العمل والأجر والثواب أو الجزاء المنتظر من هذا العمل ويعتبر هذا تشجيعاً للقيام بالعمل ولكن بأداء متميز وكلا حسب أدائه وتميزه في العمل.

أنواع الحافز

الحافز المادية:

وهي تمثل في الأجر وساعات العمل والمكافآت وظروف وإمكانات العمل المادية.

الحافز المعنوية:

وهي الاعتراف بأهمية الفرد وسبل التشجيع على العمل والعلاقات الجديدة بين الموظفين والمسؤولين والشعور بالرضا الوظيفي. وفيما يلي تفصيل موجز لهذه الأنواع من الحافز:

أولاً: الحافز المادية:

تتمدد أشكال هذه الحافز وتختلف صورها من قطاع إلى آخر وتمثل هذه الحافز في المكافآت المادية ، ويعتبر الحافز النقيدي المادي من أهم الحافز في هذا الوقت وذلك لأن النقود تشبع كل حاجات الإنسان تقريباً وهي حقيقة واقعة ذات أثر ملموس بعكس الوسائل الأخرى.

وبالإضافة لذلك فإن النقود تناسب مع مفهوم الناس في الظروف الراهنة عن العمل ، حيث إنه عن طريق المال تشبع ضروريات الحياة من مأكل ومسكن كما أنه ضروري للصحة والتعليم بالإضافة إلى توفير كماليات الحياة والمركز الاجتماعي كل ذلك يعتمد على المال إلى حد كبير ، ويتمثل المال في الأجر الذي

مكافأة الاقتراحات:

وهي مبلغ نقدى يمنح لموظفي واحد أو مجموعة من الموظفين مكافأة على الاقتراح المقدم بحيث يهدف هذا الاقتراح الذي يقدم به الموظف إلى التطوير في مجال العمل مما يؤدي إلى توفير وخفض التكاليف وتحسين إجراءات وظروف العمل بالمؤسسة.

مكافأة الانضباط في العمل:

وهي مبلغ نقدى يمنح لمجموعة من الموظفين في السنة بمعدل حصة واحدة لكل قطاع ، ومن شروطها الحضور المبكر إلى العمل وعدم التأخير ، والتواجد في العمل ، وعدم الانصراف خلال الدوام وعدم التغيب عن العمل إلا في الإجازات السنوية.

مكافأة نهاية الخدمة:

وهي مكافأة تقديرية أو عينية تمنح للموظف الخاضع لقانون سن التقاعد عند انتهاء خدمته بسبب وصوله إلى سن التقاعد أو لأسباب صحية أو الوفاة وتختلف نسبة هذه المكافأة من مؤسسة أخرى.

ثانياً: الحوافز المعنوية:

تعتبر الحوافز المعنوية إحدى الركائز في منظومة الحوافز التي تتضمنها المؤسسة والتي يدونها لا يمكن أن تكتمل صورة الحوافز التي تشجع على العمل وتزيد من الأداء داخل المؤسسة وذلك لأن الإنسان اجتماعي بفطرته وبطبيعة ولا يمكن أن يعيش بعيداً عن احترام وتقدير الآخرين له . وللحوافز المعنوية صور عديدة وهذه جزء منها ولكن في الإطار المؤسسي:

مكافأة مدة الخدمة:

هي مكافأة تمنح للموظفين ذوي الخدمات الطويلة والذين يرجع لهم الفضل في تطوير عمل المؤسسة أو الذين يمثلون القدوة والنشاط والجدية للآخرين ، وتشكل هذه المكافأة شهادة لخدمة عشر سنوات ، وشهادة وميدالية لخدمة عشرين سنة ، وشهادة وميدالية أكبر لخدمة ثلاثين سنة ، وهي تمنح في حفل رسمي.

رسائل التقدير والإطراء:

وتعرف رسالة التقدير بأنها تقدير كتابي للاعتراف بعمل معين أو خدمة جديرة بالتقدير ، وكذلك رسالة الإطراء فهي تقدير كتابي عن عمل يتجاوز المتطلبات العادلة للواجبات الرسمية.

يتحققها الموظف أو العامل ليستحق أجره.

الأجر الشهري:

وهو الأجر الذي يتلقاه الموظف أو العامل نهاية كل شهر بما قام به من عمل خلال الشهر حسب ما هو متفق عليه في عقد العمل . وإذا كانت الأنواع السابقة تمثل أكثر أنواع الأجور المادية انتشاراً فإننا نجد أن هناك أنواعاً أخرى للحوافز والمكافآت والتي تمثل في صور مختلفة منها على سبيل المثال:

العلاوات المستحقة بداية كل عام:

وهي تمثل في الزيادة السنوية للعمال أو الموظفين ، وهي تحدد من خلال قانون العمل والذي يطبق على جميع العاملين بالدولة أو القطاع الخاص ويكون لها حد أقصى وأدنى .

مكافأة نوعية العمل:

وهي رتبة في الدرجة تمنح اعترافاً بالأداء ذي النوعية العالية والذي يجاوز الأداء المقرر للوظيفة من حيث نوعية وكمية العمل والمعرفة الفنية . وتمنح بالإضافة إلى الزيادة السنوية ، ويجب أن يقضى الموظف داخل المؤسسة 12 شهراً منذ بداية عمله وهي الفترة المطلوبة لاستحقاق هذه المكافأة بجانب التميز في العمل.

الاشتراك في الأرباح:

وهو نوع من حوافز العمل المتمثلة في القطاع الخاص من خلال توزيع جزء من أرباح العمل السنوية على العاملين بالمؤسسة على أن تكون هذه الأرباح موزعة بالعدل على جميع العاملين بالمؤسسة، وهي طريقة تؤدي بدورها إلى اهتمام العامل بدوره وعمله وتزيد من ارتباط العامل بالمؤسسة.

مكافأة العمل الخاص:

وهي مبلغ نقدى ، وتمنح لموظفي واحد أو لمجموعة من الموظفين تقديرأً للعمل الخاص أو الخدمة الخاصة غير الاعتيادية أو الإنجاز التخصصي سواء كان مرتبطة بالعمل أو غير مرتبطة به.

مكافأة الموظف العام:

وهي مبلغ نقدى أو جائزة عينية أو كلاهما تمنح لموظفي واحد من الموظفين في المنشأة في كل عام لتميزه وإبداعه في العمل وإسهاماته البارزة بالعمل على أن يكون مستوفياً لمعايير استحقاق مكافآت الانضباط الوظيفي.



المدح والتأنيب:

ويقصد بذلك أن يأتي الحافز بعد السلوك مباشرة لأنه كلام طالت الفترة بين الحافز والسلوك أصبحت العلاقة بينهما علاقة غامضة ومتناقضه.

حيث يقدم المدح والشاء للأفراد عند قيامهم بأداء الأعمال الصحيحة السلمية ، ويوجه اللوم والتأنيب للأشخاص عندما يقومون بأداء واجبات أو أعمال خاطئة وغير سليمة.

- حجم الحافز:

وهذا يتعلّق بصغر أو كبر الحافز والصفر والكثير مصطلحات نسبية ولكن المصود بها (أن يكون الجزء من جنس العمل) أي على قدر العمل ، ويمكن أن يصبح الحافز بدون فائدة إذا لم يعرف الموظف من خلال سياسة وقواعد الحافز بالمنظمة ما يجب عليه القيام به للحصول على الحافز من نوع معين وكيفية معينة.

التيسيير الاجتماعي:

يوجد التأافس عندما يعمل الأفراد على انفراد أو في مجموعات، ويجب أن يتوافر جو للمنافسة داخل المؤسسة ولكن بصورة شرعية وهي تسمى بالمنافسة الإيجابية.

د汪ع العمل النفسية:

إن شعور الموظف بالاطمئنان على صحته وعمله ومستقبله وأولاده بعيداً عن الخوف وبأنه محاط بضروب مختلفة من التأمينات الاجتماعية ضد حوادث العمل وأمراض المهنة والشيخوخة والبطالة والوفاة له دور كبير حيث ينعكس إيجابياً على أدائه لعمله لأن الشعور بالأمان شرط ضروري من شروط الصحة النفسية السليمة .

- الثبات:

وهو المساواة في تطبيق الحافز ، فإذا عمل موظف عملاً جيداً وحصل على مكافأة نظير ذلك العمل فإنه من الطبيعي أن يحصل أي موظف على نفس المكافأة إذا عمل نفس عمل الموظف السابق.

د汪ع العمل الاجتماعية:

أن يكون الفرد موضع تقدير واحترام الآخرين وان تكون له مكانته الاجتماعية وبنائه عن بذ المجتمع ، أي أن يتوفر لدى الفرد الشعور بأن له أهمية اجتماعية وأن وجوده وجهوده لها قيمة وتأثير على الآخرين ذلك لأن التقدير الاجتماعي يعزز الشعور بالأمان ويزيد من الرغبة في العمل الجماعي.

العمل وال الحاجة إلى التقدير:

يطلق عليها حاجات الإنجاز لأنها تتضمن تكوين علاقات مع الآخرين ومثل هذه العلاقات تشمل الحب والرضا والقبول والصحة والصحبة والمكانة الاجتماعية.

الأسس التي يتم على ضوئها منح الحافز:

- اعتماد الحافز على السلوك:

يعني ذلك أن يأتي الحافز على أثر سلوك محدد ، وهذا يتطلب أن يكون في المنظمات سياسات وقواعد للحافز توضح متى وكيف يمكن للموظف الحصول على الحافز وأن يكون على علم بهذه السياسات.

الاقتصاد الليبي

إعداد : م. محمد إبراهيم الزرقاني

ومنظمة التجارة

العالمية

(الفرص والتحديات)

كنتيجة لتداعيات نهاية الحرب الباردة ظهور تغيرات دولية سياسية واقتصادية أدت إلى ظهور كيان منظمة التجارة العالمية التي كانت امتداداً لاتفاقية التعريفات الجمركية والتجارة (الجات). وتعد منظمة التجارة العالمية أكثر شمولية حيث تتضمن الخدمات والاستشارات والملكية الفكرية، وكذلك صلاحيات فض المنازعات بين الدول الأعضاء. ويمكن لنا تلخيص ملامح منظمة التجارة العالمية في ثلاثة ملامح :

- زيادة الطابع الكوني وتحكم الشركات العملاقة في الاقتصاد العالمي، وابتزاز الدول النامية، واستغلال الموارد الطبيعية، والإضرار بالبيئة.
- اشتداد المنافسة وعدم قدرة رؤوس الأموال الصغيرة عليها فيما يتعلق بسوق العمل والسلع.
- تمركز معدلات الثروة وترافقها في يد الشركات العملاقة.

أما عن أهداف منظمة التجارة العالمية فهي:

- رفع مستوى المعيشة
 - رفع مستوى الدخل القومي
 - الاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية العالمية
 - تشجيع الإنتاج والاستثمار
 - سهولة الوصول إلى الأسواق
 - خفض الحواجز الجمركية والكمية
 - إقرار مبدأ التفاوض لحل المنازعات
- بينما تتلخص مهام منظمة التجارة العالمية في:
- تسهيل تنفيذ وإدارة إجراءات اتفاقية المنظمة التجارية متعددة الأطراف .
 - توفر المنظمة محفلاً للفتاوض بين أعضائها بشأن العلاقات التجارية متعددة الأطراف .
 - الإشراف على الوثيقة المتعلقة بالقواعد والإجراءات التي تنظم فض المنازعات .

شكلت المتغيرات العالمية السياسية والاقتصادية والتطور العلمي خلال العقدين الأخيرين واقعاً معاصرأً كان له تأثير متتسارع على كوكبنا الأرض بما شهدته العالم من تقلبات وتحولات كبيرة وعملية شاملة على كافة الأنشطة الإنسانية، وقد أخذ الجانب الاقتصادي في هذه التحولات دور الريادة خاصة مع تأثير الثورة التكنولوجية

العالم اليوم يعد وكأنه قرية كبيرة تسودها نفس القوانين والنظريات، وبات أمر الحواجز الفاصلة بين الدول والشعوب في حكم الانتهاء منه تدريجياً. وربما يحق لنا أن نقول أن هذا العصر هو عصر الانصهار والتأقلم، عصر يتم فيه دمج الكل في سوق عالمية.

في أعقاب الحرب العالمية الثانية شهد العالم العديد من التطورات من بينها ظهور جولات الجات عام 1949 لتنظيم التجارة الدولية، حيث عقدت ثمانى جولات من المفاوضات نتج عنها إدخال عدة تعديلات على الاتفاقيات فكان من أهمها الجولة الأخيرة إلا وهي جولة أورجواي التي استمرت من عام 1986 حتى عام 1994 . تلخص مبادئ اتفاقية الجات في تحرير التجارة الدولية من القيود الجمركية والضرائب ورسوم الاستيراد (التعريفة الجمركية)، وعدم التمييز بين البلدان في التعاملات التجارية (الدولة الأولى بالرعاية)، وتحديد قواعد السلوك الجائز لأغراض السوق. أما أهداف هذه الاتفاقية فهي الارتقاء بمستوى الدول من الناحية الاقتصادية، وتوسيع التبادل التجاري وانتقال رؤوس الأموال، وتسهيل النفاذ إلى الأسواق لضمان زيادة حجم التجارة الدولية، واتساع أسلوب التفاوض لحل المنازعات ذات الصلة بالتجارة الدولية.

مراقب بمنظمة التجارة العالمية بعد ما تم قبول طلبتها، وتم تشكيل عديد اللجان على مستوى القطاعات المختلفة لإعداد مذكرة الانضمام والتي هي في مراحلها النهائية للتقديم ، وبعد التقديم سوف ندخل في مرحلة التفاوض التي من المتوقع أن تستغرق عدد من السنوات وسوف تكون على درجة عالية من الأهمية، حيث ينبغي مساعدة المفاوض الليبي من أجل الاستعداد لهذه المفاوضات الطويلة، خاصة وأنه قد تم تشكيل فريق عمل مفاوض برئاسة إسبانيا لبحث طلب الانضمام ومناقشة سياسة التجارة الليبية، ودراسة الالتزامات في مجال التجارة في السلع والتجارة في الخدمات، وأخيراً إعداد مشروع بروتوكول الانضمام والحصول على العضوية الكاملة بعد موافقة ثلاثي أعضاء المجلس العام لمنظمة التجارة العالمية.



واستعداداً لهذا الانضمام، ولعرفة استحقاقات العضوية في هذه المنظمة، والتعرف على إيجابيات وسلبيات الانضمام، وبحث واقع الاقتصاد الليبي وتحديد نقاط القوة والضعف فيه وتأثيره وتأهيله للانضمام إلى منظمة التجارة العالمية، فقد انعقدت يومي 30 و 31 من شهر أي النار 2007 مسيحي بطرابلس ندوة بعنوان (الاقتصاد الليبي ومنظمة التجارة العالمية.. الفرص والتحديات) نظمها معهد التخطيط التابع للجنة الشعبية العامة للتخطيط. وقد اشتملت على خمسة محاور رئيسية هي:

- منظمة التجارة العالمية ودورها في النظام الاقتصادي العالمي كونها إحدى المؤسسات الاقتصادية العالمية .
- الواقع ومقومات الاقتصاد الليبي .
- تهيئة الاقتصاد الليبي لتلبية شروط الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية .
- تأهيل الاقتصاد الليبي لتعظيم المكاسب المرجوة وتجنب المخاطر

وتطبيقاتها في تحريك الاقتصاد العالمي وتوجيهه .

ثم إن انضمام ما يزيد عن 90% من دول العالم (150 دولة) إلى هذه المنظمة لا يترك مجالاً كبيراً لبقية الدول للتفكير في الانضمام من عدمه. لقد بات من المستحيل انزال ليبيا عن المجتمع الدولي الجديد، كما أصبحت المشاركة الفاعلة والإيجابية تحتتها ضرورات التنمية. وسواء انضممت Libya إلى الاتفاقية أم لم تضم فإن الآثار المرتقبة على تنفيذ بنود الاتفاقية سوف تمس اقتصادها من قريب أو بعيد. ومن المبررات الأخرى لأنضمام Libya توسيع المصادر الاقتصادية، ودعم القدرات التصديرية ، وتنمية الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية ، واحتذاب المزيد من الاستثمارات الأجنبية.

لقد تم اتخاذ العديد من الإجراءات الاقتصادية في Libya استهدفت معالجة بعض الاختلافات إلى جانب تشجيع القطاع الخاص للمساهمة في التنمية الاقتصادية وتشجيع الاستثمارات الأجنبية وتنمية الصادرات ، إلا أن الأمر لا يزال يتطلببذل المزيد من التدابير والجهد لإعادة هيكلة الاقتصاد ووضعه على أرضية صلبة تمكنه من الاستفادة القصوى من النشاط التجاري والاستثمار المتسارع الذي تقوده منظمة التجارة العالمية.

لا يخفى على الكثير أنه كما لأنضمام Libya إلى منظمة التجارة العالمية آثار إيجابية فهو أيضاً له آثار سلبية، ولعدم الانضمام آثار سلبية كذلك، ونستطيع أن نوجز الآثار الإيجابية في نفاد المنتجات الوطنية إلى الأسواق العالمية، وحماية التجارة من سياسات الإغراق، وبالاحتكاك تدخل المنتجات والخدمات المحلية في المنافسة مما يتيح لها التطوير والجودة واكتساب المعرفة، وحماية الاقتصاد الليبي من الإجراءات الانتقامية من خلال فعالية التحكيم التجاري وفض المنازعات ، والاستفادة من المعاملة التفضيلية الممنوحة للدول النامية. أما الآثار السلبية للانضمام فقد تكون في أنه يؤدي إلى انخفاض القدرة التنافسية لبعض المنتجات الليبية، وتواضع قدرة القطاع المصرفي على مواجهة الخدمات المصرفية العالمية، وانخفاض عوائد الرسوم الجمركية، وحدوث عجز في ميزان المدفوعات نتيجة لزيادة استيراد السلع والخدمات دون أن يقابل ذلك نفس المستوى من الصادرات، والتهديد بتدحرج الثقافة نتيجة الغزو الثقافي، وتأثير قطاع الخدمات بسبب صعوبة المنافسة. أما الآثار السلبية لعدم الانضمام فيمكن أن تشمل عزلة اقتصادية، وانخفاض معدلات الاستثمار، وعدم وصول الصادرات الليبية إلى الأسواق العالمية.

نزواً عندما سلف ذكره، فإنه ربما يكون الوقت قد حان لمزيد من الجهد والخطوات، وخاصة أن Libya قد أصبحت تتمتع بصفة

د. خديجة المجري : أشارت الورقة إلى الآثار السلبية والإيجابية لاتفاقيات منظمة التجارة العالمية بالنسبة للدول النامية. ويمكن تلخيص الإجراءات التي ينبغي على الدول النامية اتباعها من أجل مواجهة هذه الآثار في الآتي:

- المطالبة بسريان حرية التجارة على كل من العمالة والنفط.
- على الدول النامية الانضمام في تكتلات تجارية وتمتين سياساتها الاقتصادية.
- استقرار المتغيرات الاقتصادية.

• (الاقتصاد الليبي وتحديات منظمة التجارة العالمية)

أ. إسماعيل المحيشي: أكد الباحث على أنه بات من شبه المستحيل العمل خارج اتفاقية منظمة التجارة العالمية، وأن الآثار السلبية لهذه الاتفاقية ستتحقق بالدول غير الأعضاء بالقدر نفسه الذي يلحق بالدول الأعضاء، بينما الإيجابيات لن تتمتع بها سوى الدول الأعضاء.

• (آثار انضمام ليبيا إلى منظمة التجارة العالمية على القطاع

الإنتاجي الساري) أ. حليمة الوداني:

بعد مناقشة الآثار الإيجابية والسلبية للانضمام، خلصت الباحثة إلى أن النظام الجديد للتجارة العالمية أصبح حقيقة واقعة، وأن هناك شبه إجماع على أن تكاليف عدم الانضمام ستتفوق تكاليف الانضمام. وبمقدور ليبيا تلافي الآثار السلبية بل وتحقيق معدلات أفضل للتنمية والنمو الاقتصادي، وأن ذلك يعتمد بالدرجة الأولى على ما تتحققه من نتائج في مجال الإصلاح الاقتصادي وإحرازها لدرجة كبيرة من التعاون الاقتصادي العربي والأفريقي المشترك.

• (اثر الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية على تجارة ليبيا

العربية السارعة البنية)

د. محمد فيازن، أ. صالح عبيدة:

ركزت الورقة على استكشاف الأفاق المستقبلية لتجارة Libya العربية السارعة البنية في ظل الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية. إن القاعدة الأساسية التي تقوم عليها الصادرات الليبية عموماً تعتمد في الأساس على النفط ومشتقاته، أما الصادرات الأخرى غير النفطية فهي تتركز على منتجات الحديد والصلب. كما أشارت الورقة إلى بعض العوامل الاقتصادية التي أدت إلى انخفاض تجارة Libya السارعة البنية.

• (القدرة التنافسية للأقتصاد الليبي)

أ. محمد العبيدي:

وأشار الباحث إلى عدة تعرifications للتنافسية من مصادر مختلفة إلا أنه اختار التعريف الأشمل الصادر عن معهد التنافسية الدولية وهو: التنافسية هي قدرة البلد على أن ينتج أكثر وأكفاء، وارتفاع

المحتملة.

- الآثار المتترتبة على انضمام ليبيا إلى منظمة التجارة العالمية على المتغيرات الاقتصادية الكلية .

قدمت خلال يومي هذه الندوة العديد من الورقات البحثية العلمية غطت كافة المحاور المنوه عنها. ولا أريد تقويت هذه المناسبة دون أن أطرق لهذه الورقات البحثية ولو من خلال السطور التالية المختصرة:

• (الاقتصاد الليبي وتحديات منظمة التجارة العالمية) د. عبدالله

شامي : سلط الباحث الضوء الآثار المتوقعة على الاقتصاد الوطني من جهة، والتبيه إلى الإجراءات والسياسات التي يتبعها اتباعها لأغراض الاستعداد للدخول في مفاوضات الانضمام. وأكد على أن القرار لا يتعلق بالانضمام من عدمه، بل بالبدائل الجادة والصادقة والسليمة وفق رؤية وطنية شاملة للإصلاح الاقتصادي والتشريعى، لإحداث نقلة نوعية في تركيبة الاقتصاد الوطنى وإعادة هيكلة بنائه على مستوى الحدث.

• (آثار انضمام ليبيا إلى اتفاقية الجات على قطاع النفط والغاز)

د. عبد الفتاح أبو جبيل / هدفت الورقة إلى إلقاء الضوء على وضع ليبيا الحالى في منظمة التجارة العالمية، وتوضيح تأثير انضمامها إلى هذه المنظمة على قطاع النفط والغاز الوطنى، حيث ذكر أن أهم السلبيات لهذا الانضمام هي احتمال تقييد حرية الدول المصدرة للنفط في توجيه سياستها الإنتاجية والتسويقية بما يخدم مصالحها.

• (أهمية منظمة التجارة العالمية وأثر الانضمام إليها) أ. محمد المنصوري: تعرضت الورقة البحثية إلى التعريف بسلبيات وإيجابيات منظمة التجارة العالمية. كما طرحت مجموعة دراسات وتجارب لبعض الدول، وسبل الاستفادة من الفرص والإمكانيات لانضمام ليبيا إلى المنظمة. وقد خلص الباحث إلى أن انضمام ليبيا إلى المنظمة أمر حتمي.

• (منظمة التجارة العالمية وانعكاساتها على المحاسبة في ليبيا)

د. محمد أبو زيد: قدم الباحث دراسة استطلاعية لانعكاسات انضمام ليبيا إلى منظمة التجارة العالمية على المحاسبة كظام لتقييم الأداء، والمحاسبة كمهنة، وذلك للتعرف على الإصلاحات الضرورية بفرض تعظيم المنفعة وتقليل مخاطر الانضمام. حيث خلص الباحث إلى أن دخول ليبيا إلى المنظمة يعني دخول متغيرات جديدة على بنية المحاسبة المهنية التي يتوقع أن يكون لها انعكاسات إيجابية وأخرى سلبية. لذا فإنه من الضروري التأكد من بناء محاسبة متكاملة، مع مراعاة المنظمة لخصوصيات ليبيا .

• (الدول النامية ومنظمة التجارة العالمية: التحديات والسلبيات)



ومن أهم ماتناولته الورقة عمليات توسيع مجال حماية الملكية الفكرية جرافيا وقطاعيا، دراسة بعض الآثار المحتملة لتطبيق الاتفاقية. كما تعرّض الورقة إلى آثار تطبيق الاتفاقية على القطاعات الحيوية كالأمن الغذائي والصحي والبحث العلمي.



• نحو الانضمام

السياسة للاقتصادية الرشيدة د. محمود المقبوب:

شدد الباحث على أنه لتحقيق الاستفادة القصوى من الفرص التي يتيحها الانضمام- تعظيم المكاسب وتجنب المخاطر المحتملة- فإن الأمر يتطلب سياسة اقتصادية رشيدة. وبعد أن تحدث عن واقع الاقتصاد الليبي والإصلاحات الاقتصادية والسياسة الاقتصادية لمرحلة ما بعد الانضمام، خلص الباحث إلى أن ليبيا سوف تتمتع بعلاقات تجارية مزدهرة مع دول العالم، كما تتمتع الشركات الليبية بحرية الوصول إلى الأسواق الإقليمية والعالمية.

• منظمة التجارة العالمية ومتطلبات إعادة هيكلة قطاع الصناعة

أ. علي الاريد ، أ. على اسماعيل:

ألقى الباحثان الضوء على قطاع الصناعة في ليبيا الذي اتسم بضعف معدلات الإنتاج وتدني الكفاءة الإنتاجية وتفاقم المشاكل المالية والعملية الزائدة وضعف القدرة الإنتاجية. ثم أشارا إلى نقاط القوة ونقاط الضعف في قطاع الصناعة، كما أقترحوا العديد من النقاط التي رأيا أنها سوف تساعده على الإصلاح وزيادة الكفاءة وتقليل المخاطر والتحديات.

• واقع وسمات الاقتصاد الليبي في ظل التطلع لعضوية منظمة التجارة العالمية

د. علي الماقوري، أ. حسين الحويج:

قدمت الورقة نبذة تاريخية حول الأوضاع الاقتصادية في ليبيا قبل اكتشاف النفط وبعد اكتشافه. كما عرضت واقع وسمات الاقتصاد الليبي وخصائصه، وإمكانات التعايش مع الاقتصاد العالمي في ظل منظمة التجارة العالمية، وما يتطلب من بحث عن آليات تزيد من فرص الاستفادة من الانضمام.

الجودة، والملاعة مع الحاجات العالمية، والحصول على عوائد أكبر، وأن يستقطب الاستثمارات الأجنبية.

وقد تناول بشيء من التركيز القدرة التافسية للاقتصاد الليبي، فعرض أهم الفرص وأكبر التحديات.

• خطوات مقترنة لتفعيل انضمام ليبيا إلى منظمة التجارة العالمية

منجد الحشاني:

خلص الباحث إلى أن هذه المنظمة هي إحدى المنظمات التي تستند في النهج والتحليل إلى فلسفة النظام الليبرالي الحر، وهذه المنظمات هي أدوات فاعلة في تعميم هذا النموذج و أن ماورد في الأهداف والمزايا للمنظمة يعد سبباً كافياً لتبرير الانضمام من منطلقات اقتصادية بحتة، إلا أن واقع الحال يشير إلى أن الصورة ليست وردية إلى هذا الحد. وأشار إلى تجربة الصين الفاعلة التي يمكن أن تكون نموذجاً لجميع البلدان النامية، فهي تتطلب فهماً واستيعاباً لحركة النظام العالمي الجديد ومعرفة أسلوب التعامل معه لكي تتجنب التهميش.

• الآثار المتوقعة لانضمام ليبيا إلى الاتفاقية العامة للخدمات

د. عيسى الفاسي ، أ. محمد ادريس:

تناولت الورقة بالتحليل أهمية قطاع الخدمات في الاقتصاد الليبي تحت فرضية مفادها أن الانضمام خطوة تسجم مع التوجهات الجديدة في العلاقات الاقتصادية الدولية ، وتأكد الورقة على ضرورة الانضمام إلى اتفاقية الخدمات، ولكن على ليبيا أن تحسن نوعية الخدمات بشكل ينسجم وطبيعة المجتمع الليبي لضمان الحفاظ على المأثر الحضاري لهذا المجتمع. إن هذا الانضمام سوف يفيد في توفير خدمات ذات نوعية أفضل، وبتكلفة أقل، وتحسين القدرة التنافسية للمنتجين في الأسواق الخارجية.

• اتفاقية حماية حقوق الملكية الفكرية أي استراتيجية للتعامل معها للأبتكار والتنمية

علي همال:

ورد في الورقة سرد تاريخي للدور الذي لعبه انتشار التكنولوجيا في التقدم التقني والاقتصادي والاجتماعي في الدول المتقدمة حاليا.

خلال الفترة المسائية من آخر أيام الندوة، نظمت حلقة نقاشية شارك فيها عدد من المتحدثين، نلخص ذلك فيما يلي:

- د. الطاهر الجهمي (إعادة هيكلة الاقتصاد الليبي في إطار التوجه نحو الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية):

ذكر السيد الأمين بأن طلب انضمام ليبيا إلى منظمة التجارة العالمية قد تم تقديمها خلال سنة 2001 ، تلى ذلك عدة اجتماعات للجنة المكلفة للإعداد لهذا الانضمام، التي بدورها أعدت مذكرة الانضمام، وأصبحت ليبيا عضواً مراقباً بالمنظمة، ثم اختارت المنظمة فريقاً منها للتفاوض برئاسة إسبانيا.

ثم تابع قائلاً بأن منظمة التجارة العالمية هي الضلع الثالث في النظام الاقتصادي العالمي، وأن الصالحين الآخرين للمثلث هما صندوق النقد الدولي والمصرف الدولي، وأن هذه المنظمة هي منظمة طاغية تتدخل في السياسات الفنية والاقتصادية. كما أشار إلى بعض المزايا والتحديات، وأكد على أهمية الاستفادة من تجارب الآخرين.

وذكر بأننا نواصل مسيرة الإصلاح الاقتصادي وإعادة الهيكلة بمعزل عن منظمة التجارة العالمية منذ سنة 1992 حيث اتسمت هذه المسيرة بالنفس الطويل، فتمكننا من حل الكثير من الصعوبات حيث تم تثبيت سعر الصرف والتخلص من السوق الموازي ... الخ، إلا أن هناك بعض الصعوبات لم تتجاوز بعد كمسألة الدعم والخصخصة وسوق الأوراق المالية، كما أن هناك بعض المكونات تتطلب جهداً أكبر كالملكون القانوني والاجتماعي مثلاً. لقد حققنا الكثير حيث صار الاقتصاد الليبي أكثر مرنة، وأصبحنا أقرب من المنظمة، إلا أن الطريق مازال طويلاً، والعبرة بالمحصلة النهائية.

- د. عطية المهدى الفتيوري (السياسة الاقتصادية ودورها في تأهيل الاقتصاد الليبي للانضمام لمنظمة التجارة العالمية):

شعر الليبيون في بداية التسعينيات بالحاجة لاتخاذ تدابير تؤدي إلى تطوير الاقتصاد الليبي، مما دعاانا لتنفيذ بعض الدراسات وإجراء المشاورات والمناقشات، وكان القصد زيادة الموارد الاقتصادية وتنويعها، وتحرير الاقتصاد ومن أجل التمهيد لدخول منظمة التجارة العالمية وعدم الاعتماد على النفط. وقد كان من بين هذه التدابير تحرير أسعار الفائدة، وخفض الرقابة على الصرف الأجنبي، تقدم في مجال تنظيم التجارة الخارجية، وخفض الرسوم الجمركية، وخصخصة بعض المصانع والشركات العامة، وحماية المنتج الوطني ثم تسديد الديون المحلية. كل ذلك كان خطوات في الطريق الصحيح لتأهيل الاقتصاد الليبي إلى الدخول إلى منظمة التجارة العالمية. وعلى الرغم من ذلك فإننا لازلنا في حاجة لمزيد من الخطوات والإجراءات، وهناك ثلاثة نقاط يجب الاهتمام بها:

- توقعات الاقتصاد الليبي في المستقبل، حيث إنه لا توجد رؤية واضحة لهذا الاقتصاد وهو أمر ينبغي التأكيد عليه قبل الدخول في مرحلة المفاوضات وذلك من أجل مساعدة المفاوضين.

- الافتقار للكوادر القادرة على التفاوض، حيث ينبغي إعداد هذه الكوادر الفنية وتوفير المعلومات الكافية لها وإكسابها الثقة المطلوبة.

- العمل على استكمال السياسات الاقتصادية خاصة وأننا قمنا بخطوات جيدة في هذا الاتجاه.

- د. الحبيب جيودة (التشريعات الاقتصادية ودورها في تهيئة الاقتصاد الليبي للانضمام إلى منظمة التجارة العالمية ضرورة أم اضطرار)، فالفارق كبير. إذ أن الضرورة تفيد بأنه يوجد خيار، أما الاضطرار فلا خيار. إن الانضمام إلى هذه المنظمة يختلف عن الانضمام لـأية منظمة أخرى. فالانضمام لهذه المنظمة قد يؤدي إلى المساس بخصوصيات ثقافة ومعتقدات النظام العام. ثم أن هذا الانضمام ليس شرعاً قانونياً فقط، ولكنه فني أيضاً. لذا علينا إعداد إدارة قوية ومراكز بحث قادرة ومستعدة لثقافة التحديات، فالطريق طويل أمامنا لتحقيق اقتصاد قوي وعلينا أن ندخل هذه المنظمة ونحن أكثر استعداداً وقوه.

- د. الكوني عبودة (التحكيم التجاري والتشريعات الليبية القائمة): نظام تسوية المنازعات في منظمة التجارة العالمية له علاقة بالتجارة الدولية فقط. ومن مزايا هذا النظام وجود سبيلين لفض المنازعات، إما من خلال التفاوض بين الطرفين أو أن يحال الأمر إلى لجنة للفصل. وإذا لم تتوصل اللجنة إلى فض النزاع، يتم تقديم تقرير يشتمل على توصيات ترفع للاستئناف لمعالجة الجوانب القانونية ثم يرفع الأمر بعد ذلك إلى جهاز تسوية المنازعات حيث يتم فض النزاع عن طريق توافق الآراء. البديل لهذا السلسلة الطويلة هو التحكيم السريع بالتوافق وتراضي الأطراف، وقد أشار الباحث إلى بعض النقاط وهي :

- عدم انضمام ليبيا إلى أية اتفاقية للتحكيم، لذا ينبغي الانضمام الاتفاقيات قبل الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية.

- عدم توفر كوادر مهنية وطنية في مجال التحكيم لفض المنازعات مما يجعلنا تحت رحمة الغير والاعتماد عليهم في هذا الشأن، إن ذلك يعد خلاً كبيراً.

- الافتقار لمركز وطني للتحكيم، يخدم العدالة ويهيئ البلاد للاستثمارات الخارجية.

- وجوب تأهيل وإعداد هيئات المحاماة ومحرري العقود جيداً قبل الشروع في الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية .

- د. محمد تيبار (مدى الحاجة إلى إدخال تعديلات على القواعد

- إعادة هيكلة الجهاز المصري بما يضمن تغيراً في نمط الملكية وتطويراً في أدوات التعامل المصرفي والمالي بما يواكب التطورات الحديثة في النظم المصرفية والمالية الدولية .

- تشجيع المصارف على العمل وفقاً لاحتياجات المجتمع بإدخال أدوات استثمارية جديدة بهدف استقطاب مدخلات الأفراد وتشجيعهم على التعامل مع المصارف بالإضافة إلى فتح المجال أمام مصارف تعمل وفق الشريعة الإسلامية .

- دعم برامج وأنشطة البحث والتطوير من خلال الإنفاق على المؤسسات والماركز البحثية بما يحقق نقل وتوطين التقنية من جهة ودعم قاعدة الابتكار والتجديد التقني من جهة أخرى وبما يسهم في رفع معدلات الإنتاج ومعايير الجودة وفق المعايير الدولية .

- التأكيد على دعم القطاعات والأنشطة التي يمتلك فيها الاقتصاد الليبي ميزة نسبية - تافسية .

* العمل على إعداد وتطوير بنية محاسبية متكاملة لإيجاد نوع من التوافق بين النظام المحاسبي المعتمل به في ليبيا ومتطلبات الأنظمة المحاسبية الدولية .

* إن إرساء نظام لحقوق الملكية الفكرية في الاقتصاد الوطني سوف يكون له آثار إيجابية في دعم التجارة وتعزيز حركة تدفق الاستثمارات ونقل التقنية الازمة لتطوير الصناعات الوطنية بما يتضمن شروط التشغيل أو الاستقلال لبراءات الاختراع والعلاقات التجارية بحيث تكون هذه الفترة أقل من صلاحية براءة الاختراع أو العلاقة التجارية التي هي في الأساس (20 سنة) .

* تفعيل وتطوير آليات الحوار والتعاون والتسيق بين الدول العربية والدول النامية داخل المنظمة، حتى يمكن الاستفادة القصوى من المزايا التي تقدمها المنظمة، لأن غياب هذا التنسيق وعدم توحيد السياسات والمواقف تجاه بعض القضايا الحيوية، يؤدي إلى إضعاف القدرة التفاوضية القائمة أساساً على التفاوض الشائي.

* ضرورة إضفاء الشفافية والمصداقية على آليات عمل السياسات الاقتصادية وأدواتها بما يحقق الحد الأدنى من التنسيق والترابط بين القطاعات الاقتصادية السلعية والخدمية لأن الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية يحتاج لعمل جماعي ومؤسسسي يعمل على إعادة هيكلة النظام الاقتصادي بكل تفاصيله وهياكله.

القانونية التقليدية واستحداث تشريعات جديدة لمواكبة التعاملات بالوسائل الالكترونية)

- بهدف التجاوب مع العالم، فإنه يتحتم علينا التركيز على الوسائل الإلكترونية، وهذا يجرنا للاهتمام بالتجارة الإلكترونية والتي من مزاياها:

- توفير الوقت والجهد وخفض النفقات .
- سهولة الوصول إلى المستهلك .

- اتباع الشفافية .

- الوصول إلى أسواق كان من الصعب الوصول إليها في كافة بقاع العالم .

وأشار إلى عدة أنماط للتصديق والتوفيق كالتوقيع المسمى بصمة الصوت ، والتوفيق الرقمي (التشفير) ، والتوفيق السري (بيانات رقمية).

وخلص إلى أنه يجب إيجاد تشريعات كقواعد الإثبات وإبرام العقود. فالامر يتطلب وبالحاج إدخال تعديلات تشريعية عديدة كالقانون التجاري (الكمبيالة والمصرف الإلكتروني) والقانون المدني (الإثبات وإبرام العقود) والمراسلات (السجلات والمخبرين) وكذلك القانون الإداري والقانون المصري. وهناك فراغ تشريعي في هذا الشأن. وينبغي التأكيد من توفر هذه التشريعات قبل الشروع في الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية.

وفي ختام هذه الندوة، توصل المشاركون إلى التوصيات التالية:
* من خلال استعراض سمات وخصائص الاقتصاد الوطني الليبي اتضحت الحاجة لإعداد وتبني برنامج وطني للإصلاح الاقتصادي يهيء الاقتصاد الوطني للدخول في عضوية منظمة التجارة العالمية وبالتالي، إدماج الاقتصاد الوطني بقوة في الاقتصاد العالمي، ويتوقف نجاح هذا البرنامج بالدرجة الأولى على وضوح الرؤية والشفافية.

* إن الاصدارات الاقتصادية لا يمكن بلوغها إلا من خلال القيام بإصلاحات قانونية تشمل تكييف التشريعات والقوانين القائمة. وسن تشريعات وقوانين جديدة بما يتاسب مع متطلبات الانضمام للمنظمة مما يشمل تأهيل النظام والجهاز الجمركي والإسراء على قواعد علمية سليمة خاصة فيما يتعلق بتطبيق نظام التصنيف الدولي الموحد وغيرها من الأنظمة التجارية العالمية ليتمكن من متابعة حركة التجارة بعد عملية الانضمام.

* ضرورة تعزيز القدرة التافسية للاقتصاد الوطني من خلال:
- دعم القطاع الخاص من كافة النواحي التمويلية والتنظيمية .
- تهيئة البنية التحتية للاقتصاد بما يؤدي إلى جذب الاستثمارات المحلية والاجنبية .



و

سوق العمل

دراسة في المجتمع الليبي

ومتخصصين وقوى عاملة فنية ومؤهلة ، هو تعليم أشبه ما يكون بتعليم العصور الوسطى الذي لا يحمل سوى تأكيد الجدل و النقاش و يخرج فلاسفة ينظرون لواقع ولحياة ومثل بعيدة كل البعد عن الواقع والحياة ، فالتعليم في قناعة هذه المدرسة لابد أن يؤكّد البعد الاقتصادي والعمل أي لابد أن يكون هناك ربط مباشر بين التعليم و سوق العمل ، فهناك معطيات اقتصادية و اجتماعية تفرض أن يتخلص التعليم من أعバاته المتعددة ، و يتوجه بدلاً من ذلك إلى إعداد الطلاب لسوق العمل ومتطلبات نمو الاقتصاد و حركته في المجتمع ، و موقف مثل هذا يتطلب إعادة النظر في النظام التعليمي و تخلisce من كثير من الوظائف الثقافية و الفكرية والسياسية ، و بدلاً من ذلك من الأجدى أن يتوجه النظام التعليمي لتخریج قوى عاملة مدربة و مؤهلة للعمل في مختلف ميادين الاقتصاد ، و بحسب طبيعة الاقتصاد و حركته ، وهذا لا شك يتطلب فيما يتطلب غريلة المناهج الدراسية من كثير من المواد الدراسية و البرامج التربوية ذات الطبيعة الفكرية والحضارية والثقافية ، و يصبح التعليم برمته في مثل هذه الظروف عبارة عن مدرسة مهنية وتقنيّة تعد الطلاب للعمل والإنتاج دون رؤى فكرية و حضارية ، ما عدا تأهيل الطالب ليكون عاملاً منتجًا في مركب صناعي معقد ، و لعل من مضامين هذا الموقف التقليل من قيمة الإعداد الحضاري الاجتماعي والثقافي للطالب في المدرسة ، فهذه برامج حسب منطق هذه النظرية تعتبر إضافية ، وترهق ميزانية الدولة ولا جدوى منها ، ولعل من أهم الآثار المترتبة عن

• التعليم وسوق العمل : تحديد المفهوم

يُقصد بالعلاقة بين التعليم وسوق العمل أن يتوجه النظام التعليمي بمختلف مستوياته للإعداد لما يحتاجه النظام الاقتصادي من قوى عاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية ، و موقف مثل هذا يتربّط عليه تهيئه النظام التعليمي بطريقة مختلفة تمام الاختلاف فيما إذا كان الموقف هو توجيه النظام التعليمي لإعداد الإنسان حضارياً و اجتماعياً و ثقافياً لمجتمع ذي خصوصية و هوية معينة و خاصة إذا كان الموقف هو بناء مشروع حضاري ، و هذا لا يعني بطبيعة الحال نفي وظيفة إعداد القوى العاملة للاقتصاد و تطوره ، و تجاه ذلك ظهرت خلافات و اختلافات كبيرة و متشعبة بين الداعين لربط التعليم بسوق العمل و بين الداعين لوظيفة حضارية و اجتماعية و ثقافية للنظام التعليمي ، بما في ذلك الإعداد لسوق العمل ، و فيما يلي موقف النظريتين :

• الوظيفة الاقتصادية للتعليم

تتلخص هذه الوظيفة في رؤية مفادها أن الدولة خاصة إذا كانت تمول التعليم لا تسمح ميزانيتها و إمكاناتها بهدر الموارد المالية و البشرية لتعليم يخرج أنساً لا وظيفة لهم ، و لا يفيدون في دفع عجلة الاقتصاد إلى النمو و التقدم الاقتصادي ، وخاصة الجانب الإنتاجي منه ، إضافة إلى ذلك فإن أي تعليم لا يُخرج فنيين



انتماء التي تؤدي في حد ذاتها إلى مشكلات اجتماعية ونفسية ووجودانية، فالامر إذن يتطلب في نظر هذه المدرسة أن يحرر الإنسان من مستوى الآلة وأداة الإنتاج و يعد كإنسان أولاً وعامل ومنتج ثانياً ، فهو قبل هذا وذاك كائن حضاري وثقافي يسهم التعليم بدرجة كبيرة في إعداده وتكونه لهذا الدور و المكانة في المجتمع الإنساني مهما كلف ذلك من أموال وجهود ، ويرد الكثير من الباحثين ارتفاع معدلات الجريمة ، وكثرة الأمراض النفسية والعصبية والعقلية في المجتمعات الغربية إلى غياب الدور الحضاري والروحي للتعليم ، فالتعليم لم يعد يهتم كثيراً بالجوانب الأخلاقية في الإنسان ، بل انصب اهتمامه على تكوين آلة بشريّة تعمل فقط ، دون أن تحس أو تشعر أو تفكّر إلا في عالمها اليومي المحدود ، ومن هنا بدأت تنمو في أواخر القرن الماضي معطيات الصراع الحضاري و الاعتداءات العسكرية على المجتمعات الضعيفة ، بل ظهر مفكرون وعلماء يدعون للحرب والصراع الحضاري ، فهنا نحن أمام منعطف تاريخي كبير: هل نعد التلميذ ليكون عاملاً ، حتى لو كان عمله هو تدمير الآخرين ؟ أم نعد التلميذ ليكون عاملاً وإنساناً يشعر ويحس بما يشعر ويحس به الآخرون ؟ و بالتالي إذا ما أُعد كإنسان يتרדّد كثيراً في تدمير الآخرين و الاعتداء عليهم ، فالإعداد للعمل من واجبات النظام التعليمي ، ولكن لابد من أن يكون هذا العمل مرتبطاً بفلسفة وحضارة وثقافة ونظرية إنسانية تميز البشر عن الكائنات الأخرى في العالم .

• التعليم الليبي بين الإعداد لسوق العمل والبناء الحضاري
 وإزاء هذين الموقفين السابقين يحتج الخلاف والاختلاف ، وعلى مخطط التعليم في الجماهيرية أن يتخدوا موقفاً واضحاً حتى يمكن أن ينعكس ذلك على التعليم و يوجهه في طريق دون آخر ، إن من أهم مشاكل التعليم الآن في ليبيا أنه يفتقد إلى التوجيه والرؤى الواضحة ، فهل هو تعليم يعد لسوق العمل ؟ أم هو تعليم يعد لمشروع حضاري و ثقافي بما في ذلك الإعداد لسوق العمل ، ودون اتخاذ أي موقف شخصي ؟ فالتعليم لا يزال يحاول أن يجمع بين الوظيفتين الحضاريتين " تكوين المواطن لمجتمع المستقبل " و "الاقتصادية" "الإعداد لسوق العمل" ، ولم يهيئ فلسفته و مؤسساته لأي من الوظيفتين بطريقة فعالة و واضحة و هذا ما يرتكب المخططيون و المسؤولين عن تسيير التعليم بمختلف مستوياته ، ولذلك فمن الضروري تطوير و إصلاح التعليم بتحديد فلسفه و رؤى واضحة لدور و وظيفة التعليم في هذه المرحلة من حياة المجتمع الليبي و تطوره و مهما كانت المواقف و الفلسفات ،

هذا الموقف تأكيد جانب الإعداد والتأهيل المهني المرتبط بحركة الاقتصاد ، وبغض النظر عن طبيعة هذا الإنسان الذي يهد ، فقد يعد الطالب مهنياً و فنياً ليسهم في صناعة أو زراعة فالطالب إذن يعد مهنياً لمستويات وأشكال مختلفة من الاقتصاد ليس بالضرورة أن تكون هذه المستويات الاقتصادية موجودة في وطنه أو محظوظ بالباشر ، وهنا ربما تكمن وظيفة التعليم في إعداد لسوق العمل الإقليمية أو الدولية ، خاصة إذا لم تتوفر للخريج فرص العمل في بلده مباشرة ، وهذا ما يحدث الآن في كثير من البلدان العربية والإفريقية والآسيوية ، حيث يتدرّب الطلاب و يعودون لسوق عمل إقليمية وعالمية موجودة في الغرب بالدرجة الأولى أو يعودون لصناعات واستثمارات تملّكها الشركات المتعددة الجنسيّة في أوطانهم وبلدانهم .

• الوظيفة الحضارية للتعليم

تلخص هذه الوظيفة في رؤية مختلفة إلى حد كبير عن الأولى ولكنها لا تنفي الإعداد لسوق العمل ، و منطلق هذه النظرية أن للتعليم وظيفة ودوراً أعم وأشمل وأكبر من تأهيل الإنسان للعمل ، فالتعليم هنا لا ينفي سوق العمل ولكنه يؤكد ضرورة الاهتمام ببناء الجانب الحضاري و الاجتماعي و الثقافي في شخصية التلميذ ، ويعده للطموحات والأمال التي يسعى إليها المجتمع و العمل والاقتصاد من بينها ، ولكنه ليس المهمة الأولى للتعليم ، فوظيفة التعليم الأساسية هي بناء عقل الإنسان ، وتأكيد ما يُعرف بتكوين رأس المال العقلي والثقافي ، و يأتي العمل و سوق العمل تباعاً ، فالإنسان المؤهل عقلياً و فكرياً و حضارياً يصبح قادراً على العمل بل و خلق هذا العمل لنفسه ولغيره من أبناء وطنه ، فالمهمة الأولى للتعليم هي إعداد عقل الإنسان حضارياً و علمياً بحسب توجهات المجتمع ، وإذا ما أُعد الإنسان بهذه الطريقة يصبح قادراً على العمل ، والبحث عن عمل ، بل وخلق العمل لنفسه ولغيره من أبناء وطنه ، فقدراته العقلية والاجتماعية التي بناها النظام التعليمي تعدد و تؤهله للعمل بمختلف أنواعه و أشكاله ، وهذا الموقف يتطلب إعداد مهارات دراسية وبرامج مختلفة و متعددة تستجيب للوظائف والأدوار المتعددة للتعليم في البناء الحضاري والاجتماعي والثقافي في المجتمع ، كما أن هذا الموقف يحذر من تحويل التعليم إلى دور أشبه ما يكون بالدور الذي قام به التعليم في الدولة الشيوعية في المنظومة السوفيتية ، أي تحويل الإنسان إلى ترس في آلية ميكانيكية معقدة يدور في فلكها : دون أن يكون لديه مشاعر الانتفاء وعواطف الحضارة والثقافة ، وإذا ما حدث هذا فيحذر أصحاب هذا الموقف من اغتراب الإنسان عن ذاته و تكون مشاعر اللا

أيد عاملة جديدة ، و هذه الأيدي العاملة الجديدة يعدها التعليم، والتعليم التقني والتقني بصفة خاصة . فإذا كان الاقتصاد راكداً و جامداً ، فمعنى ذلك أن فرص العمل والشغل هي الأخرى راكدة و غير متعددة ، فكلما تحركت الدورة الاقتصادية و ازداد الاقتصاد إنتاجية و حرکية تكون طلباً على الأيدي العاملة ، و هذا بالضرورة يؤدي إلى تطوير و تنويع برامج التعليم لاستجابة للطلب على الأيدي العاملة . . فـأى حديث عن دور التعليم في الإعداد لسوق العمل أو تغيير برامج التعليم لتواكب سوق العمل لا معنى له إذا كان الاقتصاد راكداً و جامداً و غير منتج ، بل إن ذلك يخلق هوة واسعة بين مؤسسات تعليمية تخرج طلاباً و بين مؤسسات اقتصادية ليست في حاجة إلى قوى عاملة جديدة ، فالموقف يمكن وصفه بعد ذلك بوضع إنسان في الشارع يجد جميع الأبواب أمامه مغلقة لا يستقبله أو يساعدته أحد ، فيصبح الإنسان هنا في موقف اغتراب و لا مبالغة وهامشية ، وهنا تتقاذفه الرياح والعواصف و الصدف لتدفع به إلى عالم مجهول لا ندرى ماذا يحدث فيه ، خصائصه الأساسية البطالة والإحباط ، والتذمر ، هذه الخصائص التي تولد في ذاتها سلسلة من المشكلات الاجتماعية والاغتراب عن المجتمع ، هذا إضافة إلى الهدر الاقتصادي و الجهد و الوقت الذي صرُف لإعداد طالب في المدرسة لسنوات طويلة يحاول دون جدوى أن يجد عملاً .

* و مهما كانت وظائف التعليم حضارية أو اقتصادية فإن الوضع يتطلب تكاثف جهود المخطط الاقتصادي ، و المخطط التربوي ، فالمخطط الاقتصادي يجب أن تكون صورة سوق العمل أمامه واضحة من ناحيتي الكم و الكيف ولو بشكل تقريري ، و المخطط التربوي بعد ذلك يرسم و يحدد البرامج التعليمية والتدرية التي تعد الخريجين الذين يمكن أن يشغلوا الوظائف والأعمال التي حددها المخطط الاقتصادي ، إن من أصعب المشاكل و أكبر التحديات التي يمكن أن تواجه السياسات التعليمية أن لا تعرف لأى شيء تعدد الطالب ، هل تعدد لسوق عمل محددة المعالم و الطلبات أم تعدد أي الطالب بشكل عام وعلى الخريج أن يبحث عن عمل مناسب دون أن تتدخل الدولة أو تتلزم بإيجاد عمل لهذا الخريج ؟ ، تلك مشكلة عويصة لا تواجه التعليم الليبي فقط ، بل تواجه معظم الأنظمة التعليمية في البلاد العربية بل في كل البلدان النامية ، وتزداد هذه المشكلة تعقيداً و صعوبة بالنظر إلى أن معظم البلاد النامية بما في ذلك البلاد العربية منها ترفع شعار : ديمقراطية التعليم و تكافؤ الفرص التعليمية أمام الجميع ، و ستظل هذه العقبة من مشكلات التعليم الرئيسية في البلاد النامية خاصة بالنظر إلى الطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم والرغبة



فالتعليم في المجتمع الليبي يجب أن يجمع بين الوظيفتين والدورين: دور بناء الحضارة و دور بناء الاقتصاد (الإعداد لسوق العمل) في آن واحد ، وقد لا يسع الوقت للدخول في التفاصيل المترتبة عن أي موقف أو وظيفة للتعليم الليبي ، إلا أن الإعداد لسوق العمل باعتبار ذلك موضوع هذه الورقة يتطلب خطوات من أهمها :

- تحديد فلسفة الاقتصاد و أهدافه في المدين القريب و البعيد .
- تحديد طبيعة سوق العمل و حجمه و احتياجاته الكمية و النوعية في فترة زمنية معينة .
- تحريك هيكل الاقتصاد بحيث ينمو الاقتصاد ، و بحيث يؤدي هذا النمو إلى فتح فرص عمل جديدة تتطلب قوى عاملة جديدة و خبرات متنوعة ، و على أساسها تصمم البرامج التعليمية و تتوسيع و تعدد ، و تعدل المناهج الدراسية و يعد المعلمين و الكتب المدرسية لذلك .
- إضفاء الكثير من المرونة على القوانين الاقتصادية ، و خاصة القوانين المرتبطة بالمشروعات الاقتصادية الصغيرة و المتوسطة ، فإن ذلك من شأنه أن يحرك الدورة الاقتصادية و يخلق حاجة إلى



هل هي علاقة تكاملية ؟ .

هل هي علاقة تنافسية ؟ أو لا علاقات على الإطلاق ؟ .

• خلاصة

حاولت هذه المقالة استعراض وجهات نظر مدرستين حول وظيفة التعليم ، ترى الأولى : أن التعليم المعاصر خاصة في البلاد النامية يجب أن يتوجه لإعداد الطلاب لسوق العمل ، ويختصر الكثير من البرامج والمناهج الثقافية التي هي في نظرها ضياع للجهد و الوقت والمال ، بينما ترى النظرية الثانية : أن التعليم يجب أن يعد الإنسان مهنياً ، و يعده ثقافياً و اجتماعياً لمجتمع المستقبل مجتمع العلم و التقنية و الاتصالات و المعلومات و التواصل ، و تعايش الحضارات و المجتمعات و الشعوب .

أهم المراجع

أولاً : باللغة العربية

- اللجنة الشعبية العامة للتخطيط و الاقتصاد و التجارة (1996) ، تحليل السياسات القطاعية للموارد البشرية في الجماهيرية ، البداول الإصلاحية و التطوير المؤسسي للتخطيطها على المستوى الوطني ، طرابلس (دراسة غير منشورة) .
- اللجنة الشعبية العامة للتعليم و التكوين المهني (1999) ، ثلاثة منشورات عاماً من أجل بناء الإنسان 1969 - 1999 ، طرابلس ، منشورات اللجنة الشعبية للتعليم و التكوين المهني ، طرابلس - ليبيا .
- الهيئة الوطنية للتوثيق و المعلومات (1999) ، تقرير التنمية البشرية 1999 ، طرابلس ، منشورات الهيئة الوطنية للتوثيق و المعلومات .
- د . صادر يونس (1991) ، المجال العربي بين التجزئة و التوحيد بناء المجال العربي مؤسسات العلم و العمل ، بيروت ، معهد الإنماء العربي .

- د . علي الحوات (1999) ، التعليم العالي في الوطن العربي بداول و خيارات لحاجات التنمية في عالم متغير في : الفكر العربي ، مجلة الإنماء العربي للعلوم الإنسانية ، السنة العشرون (4) العدد الثامن و التسعون خريف 1999 ، بيروت - لبنان .
- د . علي الحوات (1997) ، واقع التعليم العالي في ليبيا و علاقته بالتنمية و سوق العمل : دراسة أعدت بتكليف من المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، تونس (دراسة غير منشورة) .

ثانياً : باللغة الإنجليزية

- 1-Hng Hung YONG (1998) CEO Malaysia Strategy in Nation Building, Malaysia, Pelanduk publication, Asian Strategy and Leadership Institute

الملحة في التنمية ، و اعتبار توفير التعليم من عناصر التنمية البشرية المستدامة في القرن الحادي والعشرين .

• متغيرات مهمة في العلاقة بين التعليم و سوق العمل

لكي يقوم التعليم بدوره المطلوب في إعداد التلاميذ لسوق العمل ، فلا بد أن تكون لدى المخططين التربويين صورة واضحة و دقيقة عن المسائل الاقتصادية التالية في المجتمع ، وهي :

- فلسفة الاقتصاد .
- أهداف القطاعات الاقتصادية .
- حجم سوق العمل و تطوره و خصائصه .
- مستوى التدريب و التقنية و الآلات المستخدمة في سوق العمل .
- توفر البيانات الكمية و الكيفية عن سوق العمل (و هذا يتطلب جهازاً مركزياً لجمع المعلومات عن سوق العمل) .
- ميادين سوق العمل و مجالاته التي تحتاج إلى أيدي عاملة .
- ميادين سوق العمل المشبعة و التي لا تزال في حاجة إلى أعداد كبيرة من الأيدي العاملة .
- نمو الاقتصاد والاستثمارات في المجالات و الميادين المختلفة .
- طبيعة الاقتصاد و الميادين المفتوحة للأيدي العاملة و الميادين المكتظة أو المشبعة بالأيدي العاملة .
- درجة ارتباط سوق العمل بالاقتصاد الإقليمي و العالمي .
- البطالة و التشغيل في سوق العمل .
- نوعية المشروعات الاقتصادية و نوعية الاستثمارات .
- بحوث التنمية و التطوير .
- دور القطاع العام و القطاع الخاص في التنمية .
- التدريب و التأهيل و إعادة التأهيل لسوق العمل .
- التطلعات الاجتماعية للقوى العاملة و الخصائص الديمغرافية لسوق العمل .
- القيم الاجتماعية المرتبطة بالعمل و سوق العمل .
- المجال الجغرافي لسوق العمل .
- فروق الجنس (الرجال و النساء) في سوق العمل .
- الفروق الريفية الحضرية و سوق العمل .
- الاستثمارات الأجنبية و سوق العمل .
- المتابعة و التقييم المستمر لحركة سوق العمل .
- الاتجاهات و الميل الفردي نحو العمل و سوق العمل .
- قدرة المؤسسات التعليمية على مواكبة التغيرات الاقتصادية و ما يتبعها من تغيرات في الطلب على الأيدي العاملة .
- علاقة الاقتصاد الوطني بالاقتصاد العالمي :

الجهوية

و

المنهاج

الادارة الالكترونية بإعادة صياغة عمل مؤسسات الدولة من خلال طرق مبتعدة وجديدة من تكامل المعلومات وزيادة مستوى إتاحتها باستخدام الويب (Web) ، وترغيب اقتنائها وتقديم الخدمات، وكذلك تحويل طبيعة الادارة من خلال التأثير على العلاقة بين مؤسسات الدولة والأفراد من مسؤوليات وواجبات. ومن ناحية أخرى فإنها لا توفر حلولاً سياسية تنموية فاشلة ولا مشاكل بيروقراطية المنتفخة. وأوردنا أهداف الادارة الالكترونية وتأثيراتها ، وشرحنا كيفية بناء مركباتها ومشاكلها وتحديث الادارة وإدارة المعرفة وكيفية تدبير خدمات الادارة الالكترونية. كذلك تحدثنا عن أهم أجزاء الادارة الالكترونية الا وهي المفاهيم والحلول، وأردفناها بالحديث عن الكثير من الجوانب المهمة مثل مركبات الادارة الالكترونية والرؤية ، والبنية الأساسية الأولى المتمثلة في تطوير بنية تكنولوجية آمنة ، والبنية الأساسية الثانية والمتمثلة في بناء العمود الفقري الرقمي والبنية الأساسية الثالثة والمتمثلة في التنظيم والإصلاح ، وكذلك الحديث عن المسؤوليات المؤسساتية وتكونن فرق تنفيذ وإدارة وتشغيل مشروع الادارة الالكترونية وإصلاح التعليم وتطوير المهارات وكذلك تطوير الإطار القانوني والتخطيemi لمعاملات الادارة الالكترونية.

بينما نستعرض في هذا الجزء مركبات مهمة للادارة الالكترونية تشمل: 1) منهجية تنفيذ الادارة الالكترونية و 2) أطوار تنفيذ الادارة الالكترونية و 3) الخلاصة

منهجية تنفيذ الادارة الالكترونية

يجب أن تسلط استراتيجية تنفيذ مشروع الادارة الالكترونية الشامل على السنتين الأوليين من الخطة افتراضاً الخمسية المستقبلية. من الصعب جداً التنبؤ بأي مستوى من التفصيل لفترة تتجاوز السنتين الأوليين، بسبب التغير المستمر في متطلبات الطلب والتوصيل لخدمات الادارة الالكترونية. يقوم فريق الادارة الالكترونية بالحفاظ على الخطة وبين الحين والآخر تحديثها حسب الحاجة ويقدم تقريراً بالخصوص إلى الأمين المسؤول عن البرنامج الكلي.

تكمّن فلسفة التخطيط في المازنة بين التطور السريع وتسلیمات

تعتبر الادارة الالكترونية إحدى محصلات التطور التكنولوجي الذي شهدته القرن المنصرم، وخاصة خلال العقود الأربع الماضية، التي أسهمت كثيراً ولاتزال في الإسراع بعجلة التنمية البشرية مدفوعة بالاستثمار والتحول في الاستثمار في البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بمختلف مشاريعه، جنباً إلى جنب مع الاستثمار في الموارد البشرية وإدخالها هذه الحقبة الهامة لتلعب دوراً فعالاً في إرساء البنية التحتية لمجتمع عصر المعلومات.

استعرضنا في الأعداد السابقة من مجلة القوى العاملة، كيف أن دول العالم تسعى إلى تبني الادارة الالكترونية من أجل تطوير الخدمات التي تقدمها مؤسسات المجتمع والأفراد ورجال الأعمال على مختلف توجهاتهم وتشجيع وتحفيز التنمية والتطوير الاقتصادي والاجتماعي، إلى جانب تحسين كفاءة وأداء العمليات الإدارية الداخلية. وأوضحاً كيف أن الادارة الالكترونية بإفريقيا والوطن العربي تمثل فرصاً ذهبية للمساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال مساعدة الأنشطة الاقتصادية على خفض كلفة التشغيل عن طريق توفير إتاحة فورية للمعلومات وسهولة اقتتهاها. وبصورة مشابهة، يمثل تقديم الخدمات الالكترونية للأفراد فرصة ذهبية للتخلص (أو التقليل) من التعقيدات الإدارية وبالتالي تحقيق إتاحة وشفافية عالية بينهما.

وأوضحتنا أيضاً أن تبني الادارة الالكترونية يؤدي إلى تحويل مزدوج للعلاقة الأساسية بين مؤسسات الدولة من جهة وبين مؤسسات الدولة والأفراد والقطاع الأهلي من جهة أخرى. فمن ناحية تقوم



برغم عدم وضوح أهميتها (على الأقل من النظرة الأولى) فإنها تشكل أحد أهم مركبات خدمات تكنولوجيا المعلومات. وتشكل هذه الخدمات حجر الأساس لبناء الإدارة الإلكترونية. وتشمل هذه الخدمات ما يلي:

- وضع المعايير والسياسات والإجراءات: وللبدء في الإنترنت و/أو الإنترنت، يجب على الدولة ترسیخ بعض القضايا الأساسية بالمجتمع مثل كسب ثقة المواطن وترتيب كياناتها المتعددة. يجب أن تهتم الدولة بقضايا السلامة والخصوصية من خلال تبني سياسات واجراءات متناسبة. وخلال هذا الظرف، يجب أن تبدأ الدولة في تحديد بنية مشتركة وتعریف إطار التشغيل البيني. سوف تساعد هذه المجهودات على تأسيس بناء هيكل يبني للمؤسسات العامة، يوفر مسار هجرة واضح من المنظومة القديمة إلى كل الخدمات الحالية الحديثة.

- البنية التحتية للشبكة: حلماً يتم وضع الإطار المعماري الأساسي، يجب أن تقوم الدولة ببناء إنترنت حكومي آمن وتنفيذ الطور الأول من مركز المعلومات.

- المنصة: تتكون المنصة عادة من مركبات أساسية هي: منظومة التشغيل، والتحكم في الإتاحة والسلامة، وسطح المكتب، ونماذج عالمية موحدة للوثائق، ومعايير للعمليات البينية والاتصالات البينية.

- الخدمات الأساسية: تشمل الخدمات الأساسية: تأسيس دليل الخدمات، والبنية التحتية لمفتاح التشفير العام، والبريد الإلكتروني الداخلي، والتقويم اليومي، والنقاط الداخلية لمشاركة المعلومات.

- خدمات الويب الأساسية: إن أهم محتويات خدمات الويب الأساسية هي: إتاحة الإنترت، وإتاحة خدمات الويب، وإطار النشر على الويب، والبريد الإلكتروني، والتقويم اليومي، واستضافة موقع الويب، ووسائل التوزيع.

- خدمات الصلاحية: تشمل الصلاحية خدمات أهمها تحديد وتأصيل الهوية، والتسجيل وكلمة العبور، والصكوك الذكية والشهادات، والبطاقات الذكية، والشبكات الداخلية والخارجية الآمنة.

- قنوات التوصيل: أهم قنوات التوصيل هي: إتاحة الإنترت ومنظومات الاستجابة الصوتية الحية، وتطبيقات بروتوكول الاتصال اللاسلكي (WAP) أي إتاحة الهواتف النقالة، تلفزيون الويب، الحواسيب المحمولة وغيرها من المنتجات الذكية الأخرى.

خرائط لتركيبة البنية للحكومة الإلكترونية بكل طور من الأطوار التنفيذية

خدمات المشروعات الرئيسية مع التأكيد على توفير الإدارة السليمة والبنية التحتية التقنية اللازمة لتقديم الخدمات في الأطوار المتقدمة. يجب أن تحتوي خطة التنفيذ على مركبات بنوية سهلة الإدارة وقابلة للتحقيق وملائمة للمنهجية العصرية والحديثة لإدارة المشاريع، التي من أهم سماتها الجدولة الزمنية والأهداف الواضحة. كما يجب ألا تنسينا الرغبة في سرعة الإنجاز، احتياجات تنسيق العمل بدقة لتجنب أي خلل مالي و زمني.

يعتمد نجاح تنفيذ استراتيجية إنجاز أي مشروع على وجود مسار تطور إنجاز واضح. يشمل السمات التكنولوجية والأداء اللذين يسمحان بالاستغلال الأمثل للمجهودات والاستثمار العالي للتواافق بين الأطوار المختلفة. تشمل السمات الهامة الناجمة عن التطور مع الحفاظ على الحد الأدنى من التكلفة ما يلي:

- ❖ برامج التوعية الوطنية الشاملة حول تكنولوجيا المعلومات للقيام بما يلي:

- توضيح المعاني والمفاهيم الحقيقة للإدارة الإلكترونية.
- توضيح منافع المشاريع وضرورتها المستقبلية.
- توضيح أن أتمتة الإدارة لا تشكل تهديداً لفرص العمل من خلال إحلال الآلة محل البشر.
- توضيح مسار الهجرة إلى منصة مشتركة من إقامة ورش العمل الفنية.

- ❖ مخططات لإعادة توضيح أساليب وطرق أداء العمل، المزعج تنفيذه في أطوار ليس تجربة إلى إطار التشغيل الجماعي.

- ❖ مخططات لعمارة واضح للتطبيقات المشتركة، التي تسهل التكامل والتشغيل الجماعيين.

- ❖ تحديد وتعریف عمار و واضح لعملية التكامل (إطار تشغيل جماعي يعتمد على XML) يتصف بالعموم والشمول بحيث يستجيب لمطلبات التركيبات المتعددة والمتنوعة.

- ❖ تبني نموذج لقاعدة البيانات.

أطوار تنفيذ الإدارة الإلكترونية

ينقسم برنامج تنفيذ الإدارة الإلكترونية إلى أربعة أطوار متميزة. يستعرض الجدول أسفله خرائط ل التركيبة البنوية للحكومة الإلكترونية بكل طور من الأطوار التنفيذية، متبعاً بشرح لكل طور.

- ❖ **الطور الأول: تأسيس البنية التحتية للخدمات الرئيسية**

التحول من بدايات خدمات الإنترت إلى شبكة الإدارة الإلكترونية لن يحدث بين يوم وليلة، بل يستغرق ويستند الكثير من المجهودات التي تمتد طوال عدة سنوات. ولاعطاء زخم للتحرك نحو هذا الهدف، يجب أن تتبني الدولة بناء بنية تحتية متينة للخدمات، التي

الادارة الإلكترونية. يجب على بوابات التحميل أن تقوم بربط الأفراد بالمعلومات الصحيحة من خلال عنوان المعلومة وليس من خلال إدارات الدولة. على سبيل المثال، يمكن للمستخدم أن يختار "تسجيل أعمال" بدلاً من البحث عن الادارة أو الوكالة المسؤولة عن الوظيفة ذات الاهتمام.

باستخدام بوابات التحميل، بإمكان الأفراد دفع المخالفات، وتسجيل سياراتهم، وتسجيل وتجديد تراخيص أعمالهم، وقراءة الرسائل الهامة الصادرة عن الدولة وغيرها. كما يمكن أن توفر بوابات التحميل الأخبار والطقس ومحتويات الشؤون المحلية.

سوف تنشأ آليات الإتاحة لخدمات المكاتب الخلفية من طرق تتراوح بين البساطة والتعقيد. وسوف يحتضن التطور شبكة حكومية موحدة وبالتالي إدارة علاقات الزبائن أو المترددين.

كما توفر بوابات التحميل المتكاملة عدداً من الخدمات مثل محركات البحث والبريد الإلكتروني والصفحات الصفراء (yellow pages) وتكون وظيفة محركات البحث غالباً في إعطاء المستخدم خيارات البحث في الواقع الحكومية أو جميع مواقع الإنترنت. كذلك توفر خدمات أخرى على بوابات التحميل الحكومية تشمل يوميات المؤسسات والوكالات المختلفة والصفحات البيضاء لإيجاد الموارد الحكومية، وخدمات الدردشة ومنظمات القاشات والرسائل الفورية ومحجرات التعاون.

الطور الثالث: تطوير البوابة الحكومية

يجب أن توفر البوابة الحكومية أساساً للتوصيل والتسليم بناءً الرؤية المرسومة للحكومة الإلكترونية لتصبح نقطة ارتكاز لتسيير المعاملات الإلكترونية بين رجال الأعمال والأفراد والدولة. ويجب أن توفر بوابة الادارة الإلكترونية خدمات موحدة لتأصيل الهوية وبالتالي التخوين الخدمي لإدارات الدولة ومنه السماح للمستخدمين بممارسة أعمالهم والتفاعل مع الإدارات المناسبة عبر الانترنت بطريقة آمنة باستعمال مجموعة فريدة من الشهادات وباستعمال أي جهاز وفي أي وقت ومن أي مكان. كما يجب أن توفر البوابة الحكومية خدمات التطبيقات مثل بوابة المدفوعات وخدمات

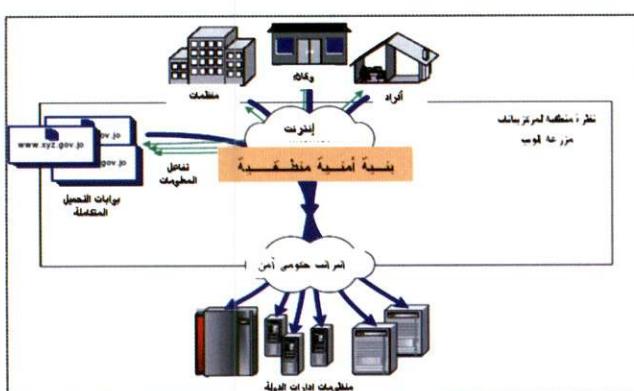
المركيات البنوية	بيانه بنية تحفيظ آمنة	المتكاملة والممارسات السريعة	تنمية شروعت بوابات التحميل	الطور الثالث:
المركيات البنوية	بيانه بنية تحفيظ آمنة	المتكاملة والممارسات السريعة	تنمية شروعت بوابات التحميل	الطور الرابع:
بناء شبكة عامة متوفّر بها	<ul style="list-style-type: none"> * المحافظات الرئيسية * شبكة المعاشر آمنة * تنفيذ رمز التأثير العلم * إعادة تقويم بنية المشروع * وضع خط تأثير كاملة * بناء مركز بيانات طور ١ 	<ul style="list-style-type: none"> * تشغيل منظومة المعلومات الجغرافية * تشغيل كامل المنظومة * المعلومات الجغرافية 	<ul style="list-style-type: none"> * تشغيل كامل المنظومة المعلوماتية * تشغيل كامل المنظومة * المعلومات الجغرافية * التعدلات التقنية ووصف كامل لوثيق المشروع 	تشغيل كامل المنظومة الداخلية الآمنة
خصوصية وأن طيفي	<ul style="list-style-type: none"> * بادرة مهنيات الآمن * الخصوصية والمعلم * تحسين منظومة الهوية الرقمية 	<ul style="list-style-type: none"> * إبراء اختبار جدوى * وتجويد سبلات الآمان * والخصوصية 	<ul style="list-style-type: none"> * تجربة اختبار جدوى * وتجويد سبلات الآمان * والخصوصية 	<ul style="list-style-type: none"> * تجربة اختبار جدوى * وتجويد سبلات الآمان * والخصوصية
خدمات القليل	بناء قاعدة بيانات نشطة بالستخدام بدون	الرفع من مستوى الخدمات	الرفع من مستوى الخدمات	بناء قاعدة بيانات نشطة
البنية التحتية للرسائل	بناء البنية التحتية للرسائل	الرفع من مستوى الخدمات	الرفع من مستوى الخدمات	الرفع من مستوى الخدمات
نشر الويب	<ul style="list-style-type: none"> * بناء إطار عمل نشر الويب * تجربة موقع الموقرة * وتحسين حضور بالشبكة العالمية www 	<ul style="list-style-type: none"> * بناء بوت التحميل الادارة * تجميع الخدمات بناء نفس النظرية و الشفورة * تحسين نظرة غرفة تبادل الوثائق 	<ul style="list-style-type: none"> * بناء بوت التحميل الادارة * تجميع الخدمات بناء نفس النظرية و الشفورة * تحسين نظرة غرفة تبادل الوثائق 	الرفع من مستوى الخدمات
تطبيقات الخدمات الإلكترونية	<ul style="list-style-type: none"> * تحديد مشروع المسارات البريدية * تطوير مشروع المسارات البريدية 	<ul style="list-style-type: none"> * تجربة خدمات الوسطاء * تجربة خدمات الكترونية جديدة 	<ul style="list-style-type: none"> * تجربة خدمات الوسطاء * تجربة خدمات الكترونية جديدة 	<ul style="list-style-type: none"> * تجربة خدمات الوسطاء * تجربة خدمات الكترونية جديدة
بيانه بنية تحفيظ آمنة	<ul style="list-style-type: none"> * بادرة تحديد بالي الخدمات الإلكترونية * تطوير خدمات الإلكترونية بما في ذلك خدمات الوسطاء 	الموارد	<ul style="list-style-type: none"> * توسيع المخططات لتشمل المستوى الوطني * بادرة إبراء عالقات الزيانة * الزيانة الكترونية * الداعية بادرة عالقات الزيانة * الداعية بادرة عالقات الزيانة 	<ul style="list-style-type: none"> * توسيع المخططات لتشمل المستوى الوطني * بادرة إبراء عالقات الزيانة * الزيانة الكترونية * الداعية بادرة عالقات الزيانة
بناء التشغيل البنية	<ul style="list-style-type: none"> * بادرة إطار عمل التشغيل البنية * لاختبار تفويج لسيناريو عمل * الداعية إطار العمل 			

الطور الثاني: تنفيذ مشروعات بوابات التحميل المتكاملة والممارسات السريعة

حال تشغيل منظومة الانترنت الحكومية الآمنة، يمكن البدء بالطور الثاني (مع احتمالية تقاطع الأطوار المختلفة) من حيث تطوير وتنفيذ بوابات تحميل الادارة الإلكترونية المتكاملة. يجب أن تتشكل بوابات التحميل المتكاملة من موقع واحد على الويب بحيث يضع الادارة في متناول الأفراد ورجال الأعمال وكذلك الكيانات الحكومية الأخرى. تعتبر بوابات التحميل هذه الباب الأمامي للحكومة.

على سبيل المثال، يمكن أن توفر بوابات التحميل الحكومية موقع ويب موحد للوصول إلى العديد من الواقع المتواجدة كقطعة بداية. بالطبع، كلما تطورت بوابات التحميل، سوف توفر صورة وشعوراً متاسقين عبر كل الواقع في نطاق الادارة.

كما يجب أن توفر بوابات التحميل المتكاملة الخدمات الأساسية التي قد يكون لها صدى عند الأفراد. ويجب أن تنسن هذه الخدمات (مشاريع الممارسات السريعة) بالبساطة والسهولة وفي ذات الوقت باستراتيجية تمكن من تحقيق مكاسب سريعة لبرنامج





❖ تحطيط موارد المؤسسات

تعتبر الميزانية السنوية المفتاح الرئيسي لاتخاذ أغلب القرارات الاستراتيجية بالدولة. يجب أن تدعم دورة الميزانية (بداية من تحطيط الميزانية مروراً باعتمادها وتنفيذها والمحاسبة النقدية وإفقال الميزانية) بمنظومة مؤسسة واحدة متكاملة. وبما أن الشفافية يشكلون القسم الأكبر من ميزانية الدولة، فعلى التكنولوجيا تصيير فجوة الإدارة التقليدية بين التمويل والموارد البشرية من خلال تقديم نظرة زمنية لتكليف الشفافية.

❖ معلومات الأعمال وتخزين البيانات

تمكّن التكنولوجيات مثل تكنولوجيا تخزين البيانات الدولة من استهداف المواطن المتسوق وتحاليل مستوى الخدمات الذكية، التي يمكن توفيرها على الشبكة الداخلية الآمنة للعديد من الموظفين بناء على الاحتياجات والتصرّفات الأمنية.

إدارة علاقات المواطنين

إدراكاً لحجم المشكلة التي يعاني منها المواطنون والتي تتعلق بالبحث من مكان إلى آخر عن من ينجز معاملته ، وحقيقة أن الناس ليسوا راغبين في معرفة تفاصيل الوظائف والمسؤولين عنها، فإن من السياسات المتبعة حالياً في الكثير من الحكومات تبني موقع موحد لتوصيل الخدمات العامة المختلفة. ولتسهيل وتبسيط التعاملات مع الدولة، يجب أن تعمل الإدارات المختلفة وحواسيبها معاً كلحمة واحدة. يعتبر تكامل الحاسوب والهاتف من المتطلبات التي تسمح بتقديم خدمات على مدار الساعة.

ملخص خدمات الإدارة الإلكترونية عبر أطوار التنفيذ

يمكن تصنيف خدمات الإدارة الإلكترونية في ثلاثة أبعاد: خدمات من الدولة إلى المواطنين، وخدمات الدولة إلى رجال الأعمال، وخدمات الدولة إلى الدولة. تم توزيع هذه الأبعاد الثلاثة على أطوار التنفيذ الأربع المذكورة أعلاه والمستهدف منها تلخيص الإنجازات/الأنشطة تحت كل طور/بعد.

العرقيل التي تواجه الإدارة الإلكترونية:

سوف لن تتحقق معظم مبادرات الإدارة الإلكترونية باستخدام التواصل المباشر (الإنترنت وأو الإنترانت) طموحاتها في أن تصبح الإدارة الأكثر ارتباطاً في المنطقة. ولصنع قطاع عام متكامل، يجب على الحكومات أن تطور مخططات لشبكة الإدارة الإلكترونية آخذة في الاعتبار التحديات التالية:

- الافتقار إلى المقاييس الصحيحة: بينما تتظر الحكومات إلى شبكة الإدارة الإلكترونية على أنها قنوات مهمة لتوصيل الخدمات الإلكترونية وتتوقع الكثير من مبادراتها بالخصوص، فهي أي الحكومات ليست متاكدة من كيفية قياس نجاح هذه المجهودات.

المعاملات والصفقات.

ما المقصود بالبوابة الحكومية؟

البوابة الحكومية هي نقطة ارتكاز الدولة لتنسيق كل المعاملات بين رجال الأعمال والأفراد والدولة. سوف تتوالى البوابة الحكومية كل المعاملات داخل وخارج الدولة والداخلة إليها والخارجة منها. سوف توفر على المدى البعيد آلية تعامل بيني لإدارات الدولة المختلفة.

أطوار تنفيذ الإدارة الإلكترونية

لماذا الاقتناء الإلكتروني؟ يعتبر الاقتناء الإلكتروني أول وأهم تطبيق للإنترنت. ولكنه تطبيق معقد التركيب، ويجب تنفيذه كأحد مشاريع المسارات السريعة. هو إنموذج لحل متكامل للتجارة الإلكترونية الذي يربط الدولة وال شبكات الداخلية والخارجية للشركات. ويعمل الاقتناء الإلكتروني على تحرير التجارة الإلكترونية بين رجال الأعمال من خلال استخدامات إنموذج جديد لمكاتب الاقتناء ومما يسهل ويساعد تحقيقه يجعله ممكناً وفراً للخدمات المتنوعة مثل: الأدلة الإلكترونية التي ينشرها بفترة مزدوجة للسلع المختلفة، وخدمات محركات البحث الانسيابية، ووفرة الطلبات الإلكترونية التلقائية سهلة التصميم، وخدمات الإرسال، وخدمات الإيصالات والدفع.

يعتبر إنموذج مكاتب الاقتناء حجر الأساس لأي حل اقتناء إلكتروني ، وهو كذلك يبقى الحل الأوحد. لاتتحقق المنفعة الكاملة لخدمات الاقتناء الإلكتروني في عالم اليوم، الذي يرتكز على تمكن الاقتصاد عبر الإنترنت، إلا من خلال تكامل أدوات الاقتناء بالمنظومة المقنية (الدولة) مع السوق الإلكتروني مائة بالمائة.

الطور الرابع: تنفيذ مخطط موارد المؤسسات

تستحوذ كل الحكومات على كميات كبيرة من المعلومات وتقوم ب تخزينها. يجب أن تكون هذه الحكومات قادرة على تصنيفها وتحليلها ونشرها وجعلها متاحة لجميع الموظفين. لكن لا تستقبل المنظومات دائماً بشكل تكافلي وتضامني وبالتالي لا تقدم للموظفين دائماً صورة كاملة عن وجود البيانات والمعرفة والموارد. ولا يمكن تحويل البيانات إلى معارف مفيدة إلا من خلال جمعها معاً وبالتالي تكاملها ثم تحليلها. عند هذه المرحلة أي عند الطور الرابع، تمتلك الدولة شبكة داخلية آمنة، كأساس لمنظومة إدارة المعرفة وكذلك بوابة حكومية واللتين تمكنها من استهداف المواطن المتسوق وتحليل مستوى الخدمات الذكية. ويسهل التكنولوجيا إدارة المعلومات وإتاحيتها، وفي نفس الوقت تسهل من التغيرات الثقافية والحضارية داخل الدولة. عند هذا الطور، المفترض أن تكون الدولة في وضعية رائعة تسمح لها بغلق الدائرة من خلال تنفيذ ما يلي:



كلحمة واحدة لتحكم في انساب المعلومات عبر المؤسسات الحكومية.

• الافتقار إلى التمويل: قد لا يعني الكثير أن تمتلك الرؤية والمخططات للحكومة الإلكترونية شيئاً وتضعها في قمة الأولويات إن لم تكن قادراً على تمويلها.

الخلاصة

يشهد العالم حديثاً جلاً يهزم هزاً عنيفاً كما فعلت الثورة الصناعية من قبل. إن لم تستطع الإنترنت زيادة كفاءة الحكومات مثلاً فلماً فعلت الثورة الصناعية، فأي شيء آخر يستطيع؟ وإن لم تستطع الإنترنت

وعليه يجب أن تحتوي مخططات المبادرات على معايير حتى تتمكن من قياس التطور، مثل قياس التقلص في وقت أداء أي إجراء، أو زيادة إنتاجية القوى العاملة، أو زيادة جودة الخدمات أو المعلومات وتقلص التكلفة وزيادة الوفرة وغيرها...

• الافتقار إلى المعايير: من أجل تحقيق حكومة متراقبة، يجب على الحكومات تفاصيل تكنولوجيا متقدمة ومعايير بياناتية. والقصد بالเทคโนโลยجيا المتقدمة هي تلك التي تتصف بالانسيابية وتمتلك معايير بياناتية وإطاراً يكفل انسجامية المركبات المختلفة والعمل

حكومة-رجل أعمال	حكومة-موظرون	حكومة-حكومة	الأطراف الأبعد
• تأسيس برنامج تطوير ورعاية شراكة قوية مع القطاع الأهلي.	• منظومة اتصال باتجاه واحد - مواقع ويب تعرض معلومات عامة ونمذاج على الانترنت يمكن سحبها.	• تنفيذ شبكة حكومية داخلية آمنة كأساس لمنظومة مؤوثقة.	• تحسين بنية الفريق ببناء على الاحتياجات ومتطلبات موافق الاداء
• تأسيس برنامج لتشجيع التجارة الإلكترونية.	• إصلاح برامج التعليم والتعميم لتحسين المعرف العامة الهمة لمجتمع المغاربة.	• تنفيذ البنية التقنية للرسائل تشمل بنية التدرج السطحي للملفات للتحكم في الاتصالات.	• تحسين بنية الفريق ببناء على الاحتياجات ومتطلبات موافق الاداء
• توفير الشفافية للإحصاءات الاقتصادية والتجارية التي تنشرها مؤسسات الدولة.	• يجب أن تضع الدولة برامج تطوير وسائل اتصال تتيح تبادل البيانات ذات العلاقة غير الدولة لتحسين الانترنت وتأسيس مراكز تدريب للموظفين.	• تنفيذ إطار خدمات نشر الويب بالاتصالات لتغيير الممارسات التي تتطرق للبيانات.	• مثل الطور الأول
• الداعية لإطار التشغيل البيني مع الدولة.	• توفر الترنت بكلفة زهيدة للفراد.	• ترکيب أدوات الاتصال مثل الأوفيس (MS Office).	• إصلاحات تشرعيه لتلبی التوقع الإلكتروني والدفع الإلكتروني وقانون خصوصية المعلومات وتحديث الهوية والتغول والسياسات والإجراءات التي تتوافق مع المعايير الجديدة

حكومة-رجل أعمال	حكومة-موظرون	حكومة-حكومة	الأطراف الأبعد
• تأسيس برنامج تطوير ورعاية شراكة قوية مع القطاع الأهلي.	• منظومة اتصال باتجاه واحد - مواقع ويب تعرض معلومات عامة ونمذاج على الانترنت يمكن سحبها.	• تنفيذ شبكة حكومية داخلية آمنة كأساس لمنظومة مؤوثقة.	• تحسين خدمات تقييمية
• تأسيس برنامج لتشجيع التجارة الإلكترونية.	• إصلاح برامج التعليم والتعميم لتحسين المعرف العامة الهمة لمجتمع المغاربة.	• تنفيذ البنية التقنية للرسائل تشمل بنية التدرج السطحي للملفات للتحكم في الاتصالات.	• تحسين بنية الفريق ببناء على الاحتياجات ومتطلبات موافق الاداء
• توفير الشفافية للإحصاءات الاقتصادية والتجارية التي تنشرها مؤسسات الدولة.	• يجب أن تضع الدولة برامج تطوير وسائل اتصال تتيح تبادل البيانات ذات العلاقة غير الدولة لتحسين الانترنت وتأسيس مراكز تدريب للموظفين.	• تنفيذ إطار خدمات نشر الويب بالاتصالات لتغيير الممارسات التي تتطرق للبيانات.	• مثل الطور الأول
• الداعية لإطار التشغيل البيني مع الدولة.	• توفر الترنت بكلفة زهيدة للفراد.	• ترکيب أدوات الاتصال مثل الأوفيس (MS Office).	• إصلاحات تشرعيه لتلبی التوقع الإلكتروني والدفع الإلكتروني وقانون خصوصية المعلومات وتحديث الهوية والتغول والسياسات والإجراءات التي تتوافق مع المعايير الجديدة

المركيبات البنوية	الطور الأول: تأسيس الهيئة التشغيلية للخدمات السريعة	الطور الثاني: تقييم مشروعات بويات التحمل المتكاملة والمسارات السريعة	الطور الثالث: تقييم بوابة الحكومة	الطور الرابع: تقييم مشروعات بويات التحمل المتكاملة والمسارات السريعة
بنية فرق العمل	• تعين مسؤول رفع المستوى.	• تحسين بنية الفريق ببناء على الاحتياجات ومتطلبات موافق الاداء	• تحسين بنية الفريق ببناء على الاحتياجات ومتطلبات موافق الاداء	• تعين بنية الفريق ببناء على الاحتياجات ومتطلبات موافق الاداء
التعليم	• تشغيل الفريق وتحديد توجهات الفريق.	• مثل الطور الأول	• مثل الطور الأول	• تشغيل الفريق وتحديد توجهات الفريق.
التشريعية	• بناء مصفوفة آداء وموافق الاداء	• تحسين بنية الفريق ببناء على الاحتياجات ومتطلبات موافق الاداء	• تحسين بنية الفريق ببناء على الاحتياجات ومتطلبات موافق الاداء	• تشجيع واؤ دعم تكاليف الحواسيب الشخصية بالتعاون مع القطاع الخاص.
الوطني	• إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	• إصلاحات تشرعيه لتلبی التوقع الإلكتروني والدفع الإلكتروني وقانون خصوصية المعلومات وتحديث الهوية والتغول والسياسات والإجراءات التي تتوافق مع المعايير الجديدة	• تحسين التشرعيات والسياسات والإجراءات التي تتوافق مع المعايير الجديدة	• تأكيد على توجيه الخدمات الإلكترونية نحو المواطن.
التنمية	• توفر خطة تسوية لخدمات الإترنوت.	• مثل الطور الأول	• مثل الطور الأول	• توفر خطة تسوية لخدمات الإترنوت.
نهر الويب	• بناء بويات نشر الويب	• مثل الطور الأول	• مثل الطور الأول	• توفر خطة تسوية لخدمات الإترنوت.

المركيبات البنوية	الطور الأول: تأسيس الهيئة التشغيلية للخدمات السريعة	الطور الثاني: تقييم مشروعات بويات التحمل المتكاملة والمسارات السريعة	الطور الثالث: تقييم بوابة الحكومة	الطور الرابع: تقييم مشروعات بويات التحمل المتكاملة والمسارات السريعة
تطبيقات الخدمات	• تجميع الموقع المتوفرة وتنسق حضور بالنشطة العالمية www	• تحسين خدمات تقييمية	• تحسين خدمات تقييمية	• تحسين خدمات تقييمية
الإلكترونية	• تأكيد على توجيه الخدمات الإلكترونية نحو المواطن.	• مثل الطور الأول	• مثل الطور الأول	• تحديد مشاريع المسارات السريعة.
الإلكترونية	• توفر خطة تسوية لخدمات الإترنوت.	• توفر خطة تسوية لخدمات الإترنوت.	• توفر خطة تسوية لخدمات الإترنوت.	• توفر مشاريع المسارات السريعة.
اطار التشغيل البيني	• بادرة إطار عمل التشغيل البيني.	• مثل الطور الأول	• مثل الطور الأول	• بادرة تحديد باقى الخدمات الإلكترونية.

بـ. كما يجب أن ينظر إلى رؤية الحكومة الإلكترونية على أنها جزء من إطار وطني أكبر للمجتمع وبنيته الاقتصادية. ويجب أن يحدد إطار الوطني البنية التحتية للقطاع الأهلي لتطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات وتشجيع افتاء التكنولوجيات المزمع استخدامها من أجل زيادة الانتاجية والكافعية.

- ٣- صنع التظام: لتحقيق الرؤية يجب على الدولة ما يلي:

 - ١- تحديد مسؤول على الإدارة الإلكترونية: يدل تحديد الدولة مسؤولاً بصلاحيات كبرى (مستوى أمين كحد أدنى) على جدية البلد في تبني برنامج الإدارة الإلكترونية. ولا يقتصر تعين المسؤول المذكور على تعزيز الدعم السياسي وراء المشروع فحسب، بل يمتد إلى توفير شخصية مركزية مرئية تتزعم التحولات الحكومية.
 - ٢- اختيار وتمكين فريق تنفيذ الإدارة الإلكترونية. يجب أن يتمتع الفريق بسلطة سياسية والتمويل الضروري للقيام بالمشروع.
 - ٣- إعداد فريق اللجنة الاستشارية: تمثل الجسم الاستشاري للجنة التنفيذية. يجب أن تكون اللجنة الاستشارية من أفراد من القطاع العام والأهلي الذين لهم القدرة على تقليل المقاومة للإصلاح من خلال تشجيع برامج الإدارة الإلكترونية بفاعلية على جميع المستويات.
 - ٤- رؤية كبيرة ولكن بدأية صغيرة: لتجنب الفشل وإدارة التغيير بكفاءة، يجب أن تبدأ الدولة بمشروعات بسيطة بمقدورها لتحقيق الأهداف المرصودة لها، قبل التحول إلى مشروعات أكثر تقييداً واكتتمالاً مثل الاقتاء الإلكتروني والفوترة الإلكترونية. ويجب ملاحظة أن مصير أكثر من 80% من مشروعات القطاع العام الفشل. وبصيغة أخرى، تستغرق أغلب مشروعات القطاع العام مدة أطول من المتوقع، وتتكلف أكثر مما رصد لها وتطي نتائج أدنى من المخطط له. ويعود ذلك إلى ضعف الإدارة وضعف الانسيابية التكنولوجية والبالغة في وعده المصنوع عند تقديم العرض.
 - ٥- تتصفح الحكومات باستهداف بنية تحتية تكنولوجية تتسق بالسرعة والتلاحم التي تتلاءم مع مستويات مختلفة من الانسيابية، والتوافق التوصيلي الذي يتحسن المستخدمين من خلال البحث والملاحة المباشرين وأوسع نطاق ممكن من الإتاحية باستخدام قنوات توصيل متعددة.

من خلال المبادرة والتنفيذ والمحافظة على استراتيجيات الادارة الإلكترونية، يمكن لحكومات الدول النامية أن تقلص الفجوة بينها وبين العالم المتقدم بالتركيز على ما توفره تكنولوجيا المعلومات من تحسين للحكومات. وعلى الرغم من القفزات الكمية والتوعية المتميزة في تكنولوجيا المعلومات، فإنه من المهم التأكيد على أن الإدارة الإلكترونية ليست ولن تكون علاجاً شافياً ولا سريعاً لمشاكل البيروقراطية.

تحسين الإنتاجية مثلاً فعمل الثورة الصناعية، فأي شيء آخر يستطيع ؟ وإن لم تستطع الإنترنت فتح آفاق جديدة للطلبة والباحثين لمتابعة اهتماماتهم الدراسية والبحثية مثلاً فعمل الثورة الصناعية، فأي شيء آخر يستطيع ؟ يكفي هذا لتبصير الاستثمار في الانترنت.

تعتقد الكثير من الشركات وعلى رأسها شركة ميكروسوفت في ضرورة مثل هذا التغيير الذي ينعكس في تطويرها للتكنولوجيات الإنسانية واستراتيجيات الخدمات التي ساعدت الكثير من الدول والمجتمعات حول العالم. تسعى هذه الشركات من باب الربح بجانب الميول الإنسانية مع بدأها الأولويات إلى لعب دورهم في تزويد منظومات للمدارس والمكتبات. يتراوح دور هذه الشركات بين تحديد الرؤية من استخدام التكنولوجيا في التعليم المعروفة بالمجتمعات التعليمية المتصلة (Connected Learning Com-munity) إلى الإتاحة الواسعة للتقنية.

إن الأمم التي تنجح في صنع مبادرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل الإدارة الإلكترونية التي تمكّن المواطنين ورجال الأعمال وتلهم الطلبة سوف تحصل على نصيب وافر من الاقتصاد العالمي. إن المتطلبات العملية لتصميم وبناء الإدارة الإلكترونية عظيمة؛ فهي عملية تطور إنساني يستند إلى تخطيط جيد. وتحتاج الأمم لأن تكون مبدعة في استخدام الخبرات المناسبة في التكنولوجيا الانسيابية للتحرك بسرعة وفاعلية. وسوف يكون المردود اقتصادياً رقمياً تفاعلياً يجذب الناس على آلية موحدة ويفتح آفاقاً جديدة للتعليم والتجارة وتحسين ظروف المعيشة للأفراد.

خطوات تنفيذ الادارة الالكترونية: تحتاج الدول إلى الدخول إلى العالم الرقمي من أجل تحسين ظروف العيش لمواطنيها من خلال صنع قيمة مضافة للاقتصاد الوطني تكسبه تنافسية عالية تبقىه في السوق العالمية بالمحافظة على حصتها وتنميها. يحتاج كل هذا إلى مجهودات مركزة بأهداف واضحة وجلية لتأسيس مجتمع المعرفة. تمثل خطوات تنفيذ الادارة الالكترونية فيما يلي:

٥. الرؤية: تساعد الرؤية الوطنية لتقنيات المعلومات على وضع الإدارة الإلكترونية في السياق الصحيح. ويجب أن تتصف الرؤية بالشمولية التي لا تنطلي الوضع القائم واحتياجاته فقط، بل يجب أن تستجيب إلى المتطلبات التنموية البشرية وتأسيس منظومة الحكم الرشيد لتدخل عالم المعلومات. ويجب أن تشتمل الرؤية على ما يلي:

 - أ. استراتيجية واضحة للتغلب على عوائق التغيير. يمكن جزء من الاستراتيجية في التقييم والتقويم المتواصل للحالة الراهنة. وبصيغة أخرى تقييم المشاريع على أرض الواقع وبالمقابل القيام بجدد مدخلاتها ومخرجاتها.

التدريب المهني والحياة الحضارة

إعداد: أبو بكر سالم السنوسي

يرتكبه من أخطاء في البداية دون أن يترتب على ذلك ضرر جسيم . بل إنه من أخطائه يتعرف على الصواب من خلال الإشراف عليه وإحاطته بالتوجيه وأساليبه في الممارسة العملية .

ولقد شهدت الجماهيرية خلال هذه الفترة طفرة إنمائية غير مسبوقة شملت مختلف مسارات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية والتنظيمية والسياسية . وفي ظل المعطيات والتطورات والمتغيرات التي صاحبت هذه التنمية الشاملة، انتقلت الجماهيرية إلى مرحلة جديدة اتسعت فيها مجالات النشاطات الصناعية والزراعية والتجارية والاجتماعية والخدمية المتطرفة، التي تعتمد على تقنيات وأساليب ووسائل وتنظيمات حديثة تمكن من استغلال الموارد المتاحة وتهيئة لاستمرارية مسيرة التنمية والرخاء والرفاهية للمجتمع .

إن التنمية في الجماهيرية تستهدف في محصلتها النهائية الارتقاء بالمواطن الليبي وتحقيق الحياة الكريمة المتطورة له وللأجيال القادمة من المواطنين، فهذا المواطن ظل محور اهتمام الدولة منذ قيام ثورة الفاتح العظيم، حيث سعت منذ ذلك الحين إلى تعزيز مكانته في مجتمعه، ورفع مستوى حياته، من خلال بناء وتنمية شخصيته من جوانبها المختلفة، بصورة تتفق مع المبادئ الإسلامية والقيم الإنسانية، وتستجيب لروح ومتطلبات العصر، وكذلك من خلال تنمية المجتمع اقتصادياً واجتماعياً وعلمياً، وتهيئة الفرصة للمواطن للعمل والمشاركة الفاعلة في النهوض بمجتمعه والمحافظة على مكتسبات هذا المجتمع .

في سياق هذا الاهتمام وضفت اللجنة الشعبية العامة لقوى العاملة والتدريب والتشغيل ركائز وأساسيات تنمية الموارد البشرية الوطنية ، وجاءت البداءيات التخطيطية في هذا المجال من منظور جزئي أو قطاعي مواكب لظروف واحتياجات تلك المرحلة، إلا أن تنمية الموارد البشرية اتجهت منذ الأخذ بأسلوب التخطيط الشامل للتنمية إلى المنحى التكاملي، واتخذت سمات خاصة ومتميزة في أهدافها وبرامجها خلال العقود الأخيرين اللذين أعقبا اكتمال



حين يتأمل الواحد منا هذا العصر يجد كل ما فيه من حركة ثورية في الإنجاز والإبداع والإبتكار وبكل ما فيه من عمل وفكرة لا يكاد ينفصم في جزء من حركته على أرض الواقع عن دفع الإنسان في كافة الواقع للانغماس في نتائج كل ذلك ووسيلته التي لا مناص منها هي التدريب . فكل حقل وكل نشاط يظل فاقداً لفعالياته ما لم تتكاثر فيه تلك القدرات التي تديره أو تساهمن في إدارته، أو تلك القدرات التي تنتج أو تسهم في الإنتاج .

من هذا الحشد البشري المتدربي تتعاظم مقدرات الأمم ويسببها يزهو أوج حضارتها . ذلك إن كل القواعد والنظريات ، وكل الكتب والبحوث وكل الدروس والمناهج تظل صياغات سكونية لا تحرك عناصر الحياة ما لم تترجم كلها إلى ميادين تطبيقية . وهي المهارات المكتسبة في حلقة الدرس وتطبيق الدرس باعتباره مقدمة للعمل . وقد يهدف هذا الكلام على أهمية التدريب في إعداد القوى البشرية الوطنية لمواجهة احتياجات سوق العمل . لكنه على أي حال يُعد نظرة إلى التدريب باعتبار فعاليته مُتممة لفاعلية التعليم والدراسة النظرية .

إن التدريب في ظل هذه النظرة هو فترة الأمان التي يمارس فيها الدرس تجربة التطبيق العملي لدراساته النظرية بكل ما يمكن أن



وزيادة دور ومساهمة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، أدت إلى تغييرات في احتياجات التنمية من العمالة لا تتفق مع كثير من مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب، مما أوجد اختلالات جعلت أمانة القوى العاملة تواجه تحديات تتعلق باختيار الأسواق التعليمية التي تتفق مع متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل، وزيادة فرص توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص، والحد من العمالة الوافدة.

ولمواجهة هذه التحديات وضعت حلولاً وسياسات عديدة، حيث جعلت معالجة قضايا تنمية وتطوير القوى البشرية الوطنية وتوظيفها أهم المركبات الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبيدو ذلك من تفاعل خطط التنمية المتعاقبة مع تطورات ومشكلات سوق العمل، فبدأ التركيز منذ البداية على قضايا توظيف العمالة الوطنية والإحلال وتوطين الوظائف، وقضايا التطوير النوعي للتعليم العام والمعالي، وعلى أهمية المواعدة بين مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريب واحتياجات سوق العمل، وزيادة الطاقات الاستيعابية لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني والكليات التقنية كما ونوعاً لمواجهة متطلبات الاقتصاد الوطني، وكذلك وضع السياسات الكفيلة بتشجيع القطاع الخاص على توظيف العمالة الوطنية والحد من اعتماده على العمالة الوافدة، وذلك إلى جانب الأهداف والسياسات المتعلقة بتتوسيع القاعدة الاقتصادية ومصادر الدخل وتشجيع الاستثمار في مختلف القطاعات وخصوصاً الصناعية والإنتاجية بغرض تشفيط النمو الاقتصادي وإيجاد المزيد من فرص العمل.

وللأداء هذه المسؤولية أنيطت باللجنة الشعبية العامة لقوى العاملة والتدريب والتشغيل مهام عديدة منها: دراسة الاحتياجات من

بناء التجهيزات الأساسية والبنية التحتية للاقتصاد الوطني، وتواكبت بدايات تنمية القوى البشرية مع تطور البناء المؤسسي، وحدوث توسيع كمي ونوعي في الأجهزة وأنشطتها، وبالتالي زيادة حاجة تلك الأجهزة إلى كوادر وطنية قادرة ومؤهلة لإدارتها وقيادة مسيرة التنمية، لذا سارت الجهد في تلك المرحلة في اتجاهين متوازيين، وهما بناء جهاز إداري يتمتع بالفعالية والكفاءة، وبناء قاعدة عريضة للتعليم والتدريب لتوفير القوى البشرية القادرة على إدارة هذا الجهاز.

ونتيجة لذلك تطور التعليم بجميع مراحله، وبدأت أولى خطوات هذا التطور بإنشاء مراكز للتدريب متوزعة على مستوى مدن الجمهورية تشرف على جميع مراحل التدريب في البلاد مما أدى إلى تسارع في عملية النمو التدريسي في الجمهورية، ونتج عن ذلك زيادات كبيرة في أعداد المراكز والمعاهد وأعداد الملتحقين بها من المتدربين والمتدربات.

إن الاهتمام بالتدريب توجه في بداية التخطيط الشامل للتنمية في الجمهورية إلى التوسيع الكمي بغرض نشر الوعي والمعرفة وإزالة الأمية من جهة، ومواجهة الاحتياجات الكبيرة من العمالة بمختلف



مستوياتها وفئاتها المهنية، وخصوصاً احتياجات القطاع الخاص من الجهة الأخرى. إلا أن هذا الاهتمام واجه تحديات أثرت في عملية توظيف العمالة الوطنية وتوطين الوظائف، فالتتوسيع في التدريب لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الليبيين في سن التعليم، قلل من إمكانية المواعدة بين مخرجاته واحتياجات سوق العمل، وأدى إلى صعوبات في توظيف بعض الخريجين.

كما أن التغيرات الهيكيلية في الاقتصاد ، واستخدام التقنيات الحديثة المتطورة، وتقلص الفرص الوظيفية في القطاع العام،



هذا القطاع وتشجيعه على القيام بدور أكبر في استقطاب وتدريب وتوظيف الباحث عن العمل وتحمل جزء من التكاليف المرتبطة على ذلك.

وفي إطار هذا الاهتمام بالقطاع الخاص درجت اللجنة الشعبية للقوى العاملة والتدريب والتشغيل على عقد سلسلة من الندوات واللقاءات الدورية المنتظمة لمناقشة قضايا توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص. بالإضافة إلى تشكيل لجان دائمة أسفر عملها عن مردودات إيجابية نحو زيادة إسهام المواطنين في المشروعات الصغرى ، كما تمت مراجعة مشروع نظام العمل والعمال وما يتصل به من إجراءات ليكون أكثر مواكبة للمستجدات والمتغيرات المستمرة في سوق العمل . ورغم هذه الجهد، فإن هناك الكثير من التحديات والمشكلات الماثلة التي تواجه سوق العمل في الجماهيرية، وفي مقدمتها قضية توطين الوظائف في القطاع الخاص، واستمرار تواجد العمالة الوافدة(غير الوطنية) وتدهورها بأعداد كبيرة في وقت تواجه فيه أعداد من المواطنين مشكلات في الحصول على عمل، وكذلك استمرار مشكلة الموعضة بين مخرجات النظم التعليمية والتدريبية والاحتياجات من القوى البشرية. وهذه القضايا وغيرها من المسائل المهمة الأخرى ذات العلاقة، هي حالياً محل اهتمام كبير وتركيز من اللجنة الشعبية للقوى العاملة والجهات المعنية الأخرى، والتي يجب معالجتها وفق رؤى متكاملة وأساليب مبتكرة. وهذا الاهتمام بقضايا القوى البشرية لا يأتي فقط للتعامل مع المشكلات الآنية القائمة وإنما ينطوي من روؤية استراتيجية لأهمية العنصر البشري باعتباره القوة الرئيسية للإنتاج، والعنصر الأساسي والجوهرى في ترجمة خطط وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية إلى مشاريع هادفة وإنجازات ملموسة. كما أن التطورات الكبيرة في الساحة الاقتصادية الدولية، والعولمة، والتقدم التقني المتسارع كلها عوامل تضييف أبعاداً كثيرة لأهمية تنمية الموارد البشرية الوطنية بما يتواءم مع المستجدات والمتغيرات على المستوى المحلي والدولي وحسن استخدامها لتحقيق الآمال والطموحات .



القوى البشرية ، ولتحقيق هذه المسؤوليات قامت اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة منذ إنشائها بدراسات وأبحاث في المجالات المختلفة، تم في ضوئها وضع وتنفيذ العديد من الخطط والسياسات في مجالات اختصاصها، سواء على مستويات عامة تغطي قطاعات عريضة من التدريب المهني أو على مستويات متخصصة تشمل قطاعات وأنشطة اقتصادية وفئات مهنية محددة. ويشمل أهم ما تم اتخاذة في هذا المجال، على سبيل المثال، استراتيجية تربية القوى العاملة والتي تكون من مركبات وثوابت وأهداف عامة وفرعية ووجهات عمل لتحقيق تلك الأهداف. كما عملت على تطوير وتوسيع قاعدة التعليم الفني والتدريب المهني وتحسين نوعيته من خلال القيام برفع مستوى التدريب في العديد من معاهد التدريب إلى كليات تقنية، وإيجاد كليات تقنية جديدة، وتشجيع القطاع الخاص على المشاركة الفعالة في الجهود التدريبية وافتتاح معاهد ومراكز تدريب أهلية. كما وضعت خططاً وسياسات لإدارة وتشغيل العديد من المرافق العامة والقطاعات الاقتصادية الحيوية بالعملة الوطنية، وعملت على قصر العمل في بعض الأنشطة على الليبيين، وذلك إلى جانب وضع قواعد لزيادة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

وتركت اهتمام أمانة القوى العاملة على وجه الخصوص على التوظيف ومشكلاته في القطاع الخاص، الذي يعتبر المجال الطبيعي لاستيعاب وتوظيف العمالة الوطنية المتزايدة، لكونه يمثل القطاع الأرحب والأوسع نشاطاً والأقدر على الاستمرار في تربية فرص العمل ب مجالاته المتعددة، ولذلك أوصت بإنشاء دورات تدريبية للباحثين عن العمل لغرض دعم التدريب والتوظيف في

لقاء العدد



- انطلاقاً من الجهد المتواصل
لأمانة اللجنة الشعبية العامة
لقوى العاملة والتدريب
والتشغيل فيما يتعلق بارساع
دعائم إدارة حديثة منضبطة
ومتطورة تأكيداً لما جاء في ملف
القطاع الذي أجازته اللجنة
الشعبية العامة.

و حول مهام ومسؤوليات إدارة
التفتيش الوظيفي يتحدث إلينا في
هذا الخصوص مدير الإدارة **الأخ رمضان الشاوش** بقوله : إن
هذه الإدارة استحدثت مؤخرا
بالقطاع وبموجب قرار اللجنة
الشعبية العامة رقم 208 لسنة

في التشريعات واقتراح المعالجة الالزمة لهذه المشاكل التي تعترض
الموظف لإنطاقه واعطائه حقه.

وأضاف الأخ مدير إدارة التفتيش الوظيفي أن من مهام الإدارة
أيضا تنفيذ أحكام القانون رقم 6 بشأن البطاقات المهنية
التخصصية لسنة 1983 والعمل به ما يزال ساري المفعول والعمل
على تجميع الإحصائيات والبيانات عن أوضاع العاملين بالجهاز
الإداري . وفي إطار هذه المهام فإن اللجنة الشعبية العامة
استعرضت ملف القوى العاملة للتدريب والتشغيل والذي يتضمن
عديداً من المحاور التي كان من بينها محور الوظيفة والتنظيم
الإداري الذي تناول سياسات القطاع في هذا الموضوع والتي من
بينها حصر العاملين بالجهاز الإداري ، وقد تم بالفعل تأسيس
منظومة متكاملة لجميع العاملين بالجهاز الإداري ، حيث تم
التفتيش على جميع الملفات الشخصية لجميع العاملين وشكلت

1374 وبر وقد حدد هذا القرار مهام إنشاء الإدارة وأهدافها والتي
منها اقتراح النظم والتعليمات التي تكفل سلامة تطبيق القوانين
واللوائح والقرارات المتعلقة بشؤون الوظيفة العامة بشكل عام،
والمشاركة في اقتراح سياسات وخطط ونظم الإصلاح والتطوير
الإداري بما يحقق رفع مستوى الأداء والتفتيش على نظام تقييم
أداء العاملين بالجهاز الإداري والعمل على تطويرها لتحقيق
الأهداف المرجوة منها . وكذلك متابعة تنفيذ الإجراءات المتخذة في
 شأن تبسيط الإجراءات وتحسين الأداء الإداري ومدى التقيد
 باللوائح الصادرة في هذا الشأن ، وأيضا اقتراح تنفيذ النظم
 والقواعد المتعلقة بالتفتيش الوظيفي بما يكفل حسن قيام الموظفين
 بالجهاز الإداري للدولة بأداء واجباتهم ووظائفهم وكشف كل
 المخالفات الإدارية سواء في الوظيفة العامة وما يتعلق بها من تعيين
 أو ترقية أو تدريب أو ندب أو إعارة وتوسيبة أوضاع وظيفية وقصور

وأضاف أن القرار الجديد يشمل كل المستشفيات التي حددها القرار كمستشفيات تعليمية وعددها 21 مستشفى بما فيها مستشفى طرابلس المركزي والجلاء والسكر والحرق. وقد حدد القرار هذه المستشفيات ومكانتها سواء في طرابلس أو بنغازي والبيضاء وسرت وبسبها والخمس والزاوية ومصراته. وإضافة إلى هذه المخالفات هناك أيضاً مخالفات أخرى وهي أن أغلب العيادات الصحية الأهلية التشاركية تعمل بدون رخص، وحتى وإن وجدت هذه الشخص فهي غير مكتملة الإجراءات وهو ما دعا إلى تجديد كافة الرخص وإقامة ما يعرف بالشباك الموحد لاصدار الرخص بكل شعبية وأن جميع التراخيص لابد أن تكون صادرة عن أمانة الاقتصاد ومن الشباك الموحد وأي رخصة لا تصدر عن هذا الشباك فهي غير معتمدة.

تسكين الموظفين:

وحول واقع وأفاق الجهاز الإداري للدولة يقول الأخ مدير إدارة التفتيش الوظيفي أن مختلف الملاكات الوظيفية في مختلف القطاعات والإدارات قد تم اعتمادها وقد وصلنا إلى تسكين الموظفين في الملاكات الوظيفية ولكن بكل تأكيد هناك من الموظفين من لم يشملهم التسken في الملاكات الوظيفية ، وليس معنى هذا أنه تم الاستغناء عنهم فالدولة حريصة كل الحرص على ضمان حق كل موظف مهما كان وأينما كان ومرتبه مكفول وتعليمات الأخ أمين القوى العاملة واضحة بالخصوص ، وأن كل ما يكتب ويقال خلاف هذا التوجيه فهو باطل ولا أساس له من الصحة وإنما القصد منه تحضير الناس عن الحقيقة ، ولكن المؤتمرات الشعبية الأساسية تعبّر دورها وهي دائرة الضوء للجميع وأن أمانة اللجن الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل أبوابها مفتوحة لكل متسائل وكل من له نقد هادف بناء ، ونؤكد أن كل موظف حقه في العمل مكفول وفقاً للقوانين واللوائح الصادرة بالخصوص والتي تضمن حق كل موظف ، ونحن نسعى ونعمل أن يجعل الموظف المحلي محل الأجنبي أينما وجده.

هيكلة المرتبات:

ولذلك رأينا تدريب العاملين الذين لم يشملهم الملاكات الوظيفية ليكونوا في موقع مناسبة بعد تدريبهم وتأهيلهم حسب متطلبات سوق العمل لأنه في السابق لم يكن هناك توافق بين مخرجات

لجان فرعية على مستوى الشعيبات ، وقد اتضحت لنا جملة من المعلومات من خلال هذا العمل وهي مؤشرات واضحة من بينها تحديد المستتررين فعلياً في العمل وفقاً لما هو موجود في المنظومة المالية باللجنة الشعبية العامة للمالية بغية تحديد من الذين يتلقاضون مرتبات ولا يعملون في الجهاز الإداري وعلى مستوى الدولة طبعاً. وتم أيضاً معرفة المعينين وهم صغار السن. وأضاف أنه رغم حداثة هذه ورغم قلة إمكانياتها فقد قامت بالعديد من المنشط من بينها كما سبق القول حصر الموظفين العاملين بالدولة ، وما زال المفتشون التابعون لهذه الإدارة يتبعون وضع العاملين بالجهاز الإداري من حضور وانصراف وتم وضع آلية للعمل بتحديد الفياب اليومي بكل قطاع.

متابعة الوضع الصحي:

وأوضح أن الإدارة مكلفة بموجب كتاب الكاتب العام باللجنة الشعبية العامة رقم 19-6-2006 القاضي بتشكيل لجنة برئاسة مدير إدارة التفتيش الوظيفي وعضوية الإخوة د. محمد كريسته و محمد الكيلاني من أمانة الصحة والبيئة والعقيد نوري الطيف نائب مدير الحرس البلدي وذلك متابعة وضع الخدمات الصحية ومتابعة قرار اللجنة الشعبية العامة رقم 5 بشأن مركز طرابلس الطبي ، ولكن بتصدور قرار اللجنة الشعبية العامة الجديد القاضي بزيادة مرتبات العاملين بقطاع الصحة والتي شملت المستشفيات التعليمية بالجماهيرية العظمى. يجري العمل على حصر جميع الأنشطة الأهلية في مجال الصحة في جميع أنحاء الجماهيرية العظمى بغية الوصول إلى جعل كل العاملين في هذا القطاع يختارون بين العمل في النشاط الأهلي أو النشاط العام سواء كان العمل في عيادة أو مستشفى أو صيدلية ، وعلى الأطباء وكل من يعمل في المهن الطبية والطبية المساعدة أن يختار أحد الواقع التي يرغب العمل فيها ليكون لكل شخص عمل واحد فقط لإتاحة الفرصة في العمل أمام الشباب والخريجين وكل المسجلين في منظومة الباحثين عن العمل خاصة في مجال المهن الطبية والطبية المساعدة.

وأوضح الأخ مدير إدارة التفتيش الوظيفي أن هناك الآن العديد من المخالفات وهو ما يؤسف له ، وأن الأطباء بمركز طرابلس الطبي والذين وقعوا عقوداً مع المركز يخلون ببنود العقد حيث إنهم لا يزالون يعملون في مصحاتهم الخاصة.



للمادة ((21)) من القانون رقم (15) حيث تعطي هذه المادة الصلاحية القانونية لتعديل هيكل المرتبات بشكل غير مباشر وذلك بقرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ، وقد تمت الدراسة على مایرام دون الحاجة إلى الدعوة لتعديل قانون رقم (15) لأنه قانون يصعب تعديله. حيث إنه صادر عن المؤتمرات الشعبية الأساسية. وعلى ضوء هذه الدراسة صدر قرار اللجنة الشعبية العامة رقم ((101)) لسنة 1974 مسيحي ينص على إعادة هيكلة المرتبات والذي يطبق



في المستشفسات التعليمية والإحصائية والباحث في المراكز البحثية ، وبعد إتمام الملاكات الوظيفية في المؤسسات والقطاعات المختلفة سيتم رفع مرتبات العاملين في الجهاز الإداري بشكل عام وتصدر قرارات بهذا الخصوص من أمين اللجنة الشعبية العامة. أما بالنسبة للذين لم تشملهم الملاكات الوظيفية فستمرون في تقاضي مرتباتهم لمدة ثلاثة سنوات كحد أقصى ويتم خلال هذه المدة إعادة تأهيلهم على مهن وأنشطة وفقاً لمتطلبات سوق العمل، ولذلك أنشئ مايعرف بالمركز الوطني لإعادة تأهيل المهن.

وبذلك نطمئن الجميع بأن الإجراءات واللوائح والقوانين ستتضمن حق كل موظف وأن كل الجهود موجهة لهذا الهدف ، فالثورة جاءت من أجل المواطن ومن أجل حريته وسعادته.

والعمل الإداري الناجح هو الذي يساهم في إقامة إدارة قوية ثابتة ومستقرة ذات سياسات واضحة وضوابط وقواعد تضمن حق الجميع .

التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل الأمر الذي أدى إلى تكدس وظيفي في مواقع دون غيرها حيث نجد الزيادة كبيرة في قطاعي التعليم والصحة .

وهذه الزيادة أغلبها العنصر النسائي وتتركز هذه الزيادة في المدن الكبيرة مثل طرابلس وبنغازي والزاوية.... في الوقت الذي يوجد فيه عجز نوعي في مواقع مجالات أخرى إضافة إلى أنه نظراً لطبيعة المرأة يصعب تكليفها بالعمل خارج منقطتها .

إضافة إلى أن هناك عجزاً في بعض الأعمال مثل مجال البناء والتشييد بالرغم من إنفاق الأموال والدورات المكثفة في هذا المجال، كما أن هناك متخصصين يعملون في غير مجالهم في الوقت الذي نجد فيه قبولاً على تخصصات أخرى الأمر الذي جعل أصحابها يدخلون مجالات السوق الموازية بحثاً عن المرتب الأكبر ومثل هذه الأمور وغيرها والتي هي نتيجة قصور بعض التشريعات والسياسات العامة في الإدارة جعل أمانة القوى العاملة تقترح في الملف الذي تقدمت به إلى اللجنة الشعبية العامة وبالذات في محور التحديث والتنظيم الإداري إعادة هيكلة المرتبات ، وقد تحقق ذلك بفضل جهود الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل الذي أصدر قراراً بتشكيل لجنة مختصة بإعداد دراسة متكاملة بالخصوص وإعادة هيكلة المرتبات وفقاً

إدارة الموارد البشرية في القطاعات المختلفة

إعداد: د. أيمن علي عمر

- في خط الإنتاج والتنفيذ الخاص بالمشروع.
- يساعد تخطيط الموارد البشرية في التخلص من الفائض وسد العجز.
- يتم تخطيط الموارد البشرية قبل الكثير من وظائف إدارة الأفراد.
- يساعد تخطيط الموارد البشرية على تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين حيث يتضمن ذلك تحديد أنشطة التدريب والنقل والتوفير.
- يساعد تحليل قوة العمل المتاحة على معرفة أسباب ترك أفرادها للخدمة أو بقائهم فيها ومدى رضاهما عن العمل.

من يخطط للموارد البشرية؟

يقع عبء التخطيط للموارد البشرية داخل المشروع إما على إدارة الأفراد وشئون العاملين (الشئون الإدارية)، أو على وحدات الإنتاج والتنفيذ الأساسية في المشروع.

• تحليل المطلوب من العمالة:

تتضمن هذه الخطوة تحديد العاملين المطلوبين وذلك بالتنبؤ بالموارد البشرية المطلوبة من حيث العدد والنوعية والكفاءة.

أولاً: العوامل المؤثرة في التنبؤ بالعمالة:

• تحديد الوظائف المطلوبة:

على المديرين التنفيذيين أن يسألوا أنفسهم ما إذا كانت الوظائف المقررة مثلاً في الخطة الحالية مطلوب القيام بها؟ وهل يمكن الاستغناء عن بعض الوظائف؟ وهل يمكن دمج بعض الوظائف معاً؟ وهل يمكن توزيع اختصاصات وظيفة معينة على أكثر من وظيفة أخرى؟ وهل يمكن اختصار العمل؟ وهل يمكن الاستغناء عن بعض الإجراءات والمناذج؟

وعلى المديرين أن يضعوا نصب أعينهم مدى الوفر في الجهد والتكاليف التي يمكن تحقيقها جراء ذلك.

• التأكد من أن تحديد المقررات الوظيفية تم بطريقة سليمة:

وذلك من خلال بعض الدراسات والأساليب في هذا المجال، ومن أمثلتها ما يلي:

تحتاج أي منظمة إلى موارد بشرية تؤدي من خلالها النشاط الذي تقوم به، وعليه يجب أن تقوم المنظمة بتحديد احتياجاتها من أعداد ونوعيات مختلفة من الموارد البشرية.

• وحسن تحديد النوعيات والأعداد المناسبة من العمالة يكفل القيام بالأنشطة على خير وجه، وبأقل تكلفة. أما سوء هذا التحديد فيعني وجود عمالة غير مناسبة في الأعمال والوظائف، ووجود أعداد غير مناسبة منها أيضاً، مما يؤدي في النهاية إلى اضطراب العمل، وزيادة تكلفة العمالة مما يجب أن تكون.

• ويعتمد تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية على مقارنة بسيطة بين ما هو مطلوب من العمالة وبين ما هو معروض منها داخل المنظمة.

فإذا كانت نتيجة المقارنة هو وجود فائض في عمالة المنظمة وجب التصرف فيهم (التخلص منهم)، أما إذا كانت النتيجة هي وجود عجز، فإنه يجب سده.

أهمية تخطيط الموارد البشرية:

تخطيط الموارد البشرية هو محاولة لتحديد احتياجات المنظمة من العاملين خلال فترة زمنية معينة، وهي الفترة التي يغطيها التخطيط، وهي سنة في العادة.

وباختصار فإن تخطيط الموارد البشرية يعني أساساً تحديد أعداد ونوعيات العمالة المطلوبة خلال فترة الخطة.

أهمية تخطيط الموارد البشرية:

• يساعد تخطيط الموارد البشرية على منع حدوث ارتباكات فجائية



ثانياً: طرق التنبؤ بالعملية المطلوبة:

هناك طرق عديدة للتنبؤ بالعملية المطلوبة:

- تقدير الخبراء والمديرين:

وتعتبر هذه الطريقة أبسط الطرق، حيث يطلب من المديرين أن ينظروا إلى الماضي، ويدرسوا تطور حجم العمالة عبر السنوات، ثم ينظروا إلى المستقبل في محاولة للتعرف على شكل المشروع. وبناءً على ذلك يستخدمون حدهم الشخصي في تحديد حجم العمالة في المنظمة ككل، وفي كل قسم على حدة.

- نسب العمالة إلى الإنتاج والمبيعات:

هنا تقوم الإدارة العليا بربط حجم العمالة بأحد العناصر ذات العلاقة القديمة بها، ومن أمثلة العناصر المرتبطة بحجم العمالة حجم المبيعات وحجم الإنتاج.

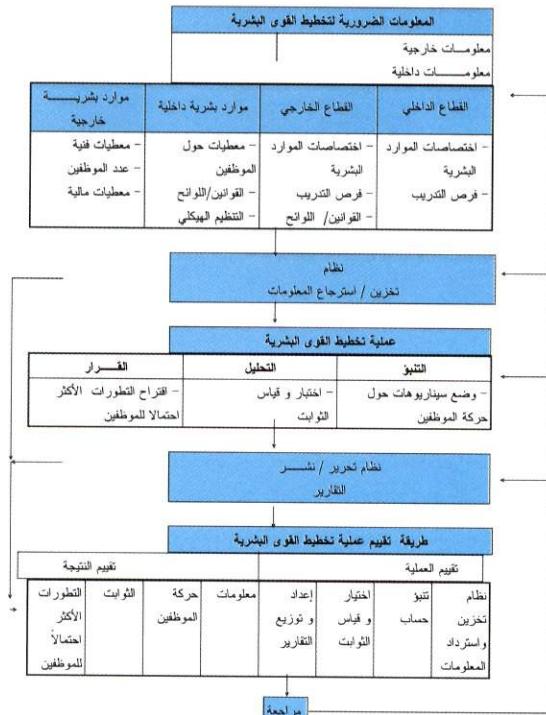
- التقدير بواسطة وحدات العمل والإنتاج:

يقوم مدير الأقسام ووحدات العمل، بداية من أدنى المستويات التنظيمية بتقدير احتياجاتهم من العمالة خلال الخطة المقبلة.

- تحليل عبء العمل في المستقبل:

يقوم المديرون بإجراء هذا التحليل لكل وظيفة على حدة. ويتحدد ذلك بمعرفة كل من عبء العمل الإجمالي في كل وظيفة، وعبء العمل الذي يستطيع أن يقوم به الفرد العادي داخل الوظيفة، وفق المعادلة التالية:

عدد العاملين بالوظيفة = عبء العمل الإجمالي في الوظيفة ÷ عبء العمل الذي يقوم به الفرد .



- دراسات العمل والأساليب.

- المقارنة مع أقسام أو مصانع أو إدارات أخرى مشابهة.

- دراسة مدى التطور في إنتاجية العاملين وأثرها في عددهم المطلوب.

- دراسة مدى كفاءة الآلات والأساليب الفنية بالنسبة لعدد العاملين المطلوب.

- التأكد من أن من يشغل الوظائف قادر على أدائها:

يؤدي عدم امتلاك العاملين للمهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم إلى انخفاض الإنتاجية، الأمر الذي يلزم تعويضه من خلال تعين مزيد من العاملين في نفس الوظيفة، ويعود الأمر إلى تكدس أعداد من العاملين لا لزوم لهم لأداء عمل معين.

وتؤدي عمليات الترقية إلى الوظيفة أو النقل لها إلى نفس الأثر أحياناً إذا لم يكن الموظف الذي تم ترقيته أو نقله غير مكتسب للمهارات والقدرات المطلوبة.

- تحديد تأثير الموقع في حجم الإنتاج:

يجب أن تدرس خطة العمل أو خطة الإنتاج أو مشروعات التنفيذ المدرجة في خطة العام الجديد، أو الميزانية لمعرفة مدى التطور الواجب في هيكل العمالة من حيث نوعيتها وأعدادها.

- تحديد تأثير التغيير المتوقع في تكنولوجيا الإنتاج:

هناك مستوى تكنولوجي عالٍ يمكنه أن يجعل محل العاملين، وعلى الشركة أن تأخذ قرارها بناء على العائد والتكلفة وسياسة الدولة.

- تحديد تأثير التغيير المتوقع في الهيكل الوظيفي:

يأتي على المنظمات فترات لتغيير الترتيب فيها، كأن يتم دمج أقسام، أو تصفية أقسام بكمالها، أو إذاية عمل قسم في قسم آخر، أو صنع قسم جديد من قسم قديم وصنع وظائف جديدة، والاستغناء عن وظائف أخرى.

- تحديد تأثير الاستثمارات الجديدة:

تسعى المنظمات الناجحة إلى تصميم خطط استراتيجية وخطط طويلة الأجل لمستقبلها تشرح الاتجاهات المتوقعة للمشروع، وترسم صورته في المستقبل، ونوع المنتجات وجودتها، وطبيعة علاقتها بالسوق والمنافسين، والمستهلكين، وتشرح أيضاً أهم الاستثمارات الرأسمالية، والتحولات التكنولوجية.

- الاهتمام بإدارة سلاسل التوريد والعلاقات مع المنافسين وخدمة العملاء وتطبيق مبدأ أصحاب المصالح المشتركة وشركاء التنمية (الحكومة - النقابات - المديرون - المستثمرون - العمال - المجتمع) .
- تنمية الموارد البشرية المتميزة على أساس المزايا التنافسية بين الشركات والحكومات .
- سوف تتأثر منظومة إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال العربية بالتقنيات التالية :

- الثورة الجزئية (تخليق المواد على المستوى الجزئي لتصنيع مواد جديدة) .

- إنتاج أنماط ميكانيكية إلكترونية (عالم الإلكترونيات الصناعية) .

- الثورة البيولوجية - حاسوب الغد أفضل في القدرات من حاسوب اليوم .

- تعاظم الاتصالات وأشباه الموصلات - المعلوماتية - والتحول إلى الاقتصاد الرقمي .

- ثورة التكنولوجيا الرقمية (مزج الصوت والصورة والاسترجاع) .

- الثورة المتوقعة في عالم الطاقة الاندماجية والموصلات الدقيقة .

- الأقمار الصناعية وأنظمة الرصد الكوكبي .

- تكنولوجيا البيئة .

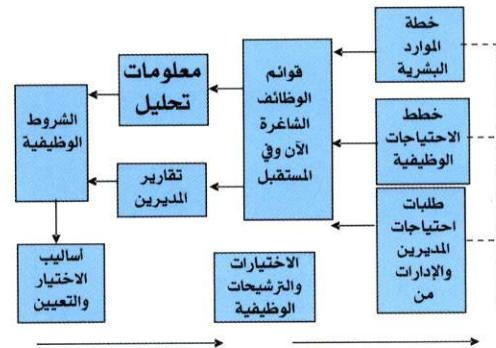
- الثورة التنظيمية (الموارد التنظيمية - المنظمات المرن - المنظمة الإلكترونية - درجات المركزية واللامركزية - دورة حياة المنظمة) .
- معدل استيعاب التكنولوجيا وحقوق الملكية الفكرية وتأثير ذلك على هيكل الموارد البشرية .

مع سيطرة الفضائيات على ثقافات العالم ظهر ما يسمى بصراع الحضارات ورغبة الدول الكبرى في استعمار الدول النامية مرة أخرى عن طريق :

- غزو أسواق الدول النامية بسلع العالمية .
 - نشر التعليم الأجنبي في الدول النامية .
 - طمس الهوية الوطنية للدول والدعوة للتذويل والعزلة .
 - انتشار الشركات متعددة الجنسية وفروعها في الدول النامية .
 - سيطرة العمالة الأجنبية على أسواق العمل الوطنية .
- ومن ثم ظهرت البطالة المباشرة وغير المباشرة في الدول النامية بسبب القوى القادمة من الخارج من جهة، وبسبب تخلف التعليم عن احتياجات سوق العمل، واتساع فجوة السلوك والمعرفة بين العمالة المحلية والعمالة الوافدة من جهة أخرى .

- ويجب نظام تحطيط وتنمية الموارد البشرية بالمنظمات على الأسئلة التالية :
- كيف يعتمد التوظيف الاستراتيجي على تحليل الوظائف وخطط الموارد البشرية؟
- كيف يحقق التوظيف الناجح ضمان الوصول للأهداف الاستراتيجية للمنظمة؟
- ما هي المحددات والضغوط التي تؤثر على مصداقية وموضوعية الاختيار والتوظيف؟
- ما هي أفضل أساليب التوظيف لكل مجموعة وظيفية نوعية - مثال: أساليب توظيف طبقة الإدارة العليا مثلًا (رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام)؟
- كيف تشارك شركات إلحاقيات العملة والتوظيف ومكاتب حصر البطالة في عمليات التوظيف المستمر؟
- كيف تتحقق طلبات التوظيف أهداف الربط بين الفرد المناسب والوظيفة المناسبة؟
- هل بيان السيرة الذاتية صادق فيما يقدم من معلومات تساعد في الاختيار والتعيين؟
- هل خطابات التزكية ذات مصداقية عالية أم أنها بمثابة خطابات الواسطة؟

وتأخذ عملية التوظيف الخطوات التالية :



ومع تأثير العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الدول والمؤسسات بدأت تظهر الاتجاهات التالية على الموارد البشرية داخل منظمات الأعمال العربية :

- التفكير متعدد الأبعاد للموارد البشرية ذات الهياكل المرنة .
- شفافية الأداء العالمي المرتبط بالجودة والالتزام البيئي والإنساني وأخلاقيات العمل للموارد البشرية بالمؤسسات .
- التوسيع في صناعة الخدمات بجانب التكنولوجيات في إطار التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- الاحتراف الإداري والإدارة المهنية والقيمة المضافة للعملة .

الإدارة الفعالة للاوقت وضفوط العمل

إعداد: د. محمد العزاوي أبو إدريس



أهمية الوقت كمورد :

عزيزي القارئ الكريم .. هل تتعامل مع الوقت باعتباره قيداً أم تتعامل معه باعتباره مورداً ؟ ، وما هي مصادر وقتك ؟ ، وكيف يمكنك التغلب عليها من خلال المتطلبات الالزامية لإدارة الوقت على نحو فعال ؟

إذا كنت تعرف تماماً الإجابة على هذه التساؤلات ، فهل تتجاوب سلوكياً مع مضمونها ؟ – لأن العبرة ليست بما تمتلكه من معرفة ، ولكن العبرة بالقدرة على حسن توظيف واستثمار ما يتاح لك من معرفة في المواقف المختلفة التي تواجهك في شتى مناحي الحياة (هندسة المعرفة) ، فإذا كانت إجابتك "نعم" فلا تضيع وقتك في استكمال قراءة هذه المقالة . أما إذا كانت إجابتك "لا" أو "إلى حد ما" ، فأنت مدعاً علينا إلى قراءتها .

لقد كان ينظر إلى الوقت في الماضي القريب على أنه قيد . ولكن أصبح الآن ينظر إليه على أنه مورد – كمال والآلات والخامات والأسوق والمعلومات – بل إنه أغلى وأثمن الموارد جميعاً نظراً لما يتسم به من خصائص متميزة أهمها :

- أن ما يقضى منه لا يمكن استرجاعه .
- أن الفائض منه لا يمكن تخزينه .
- أن امتلاكه وتملكه يتم دون جهد وبدون مقابل .
- أنه لا يمكن إعارته ، ولا يمكن استعارته .

أنه المورد الوحيد الموزع على جميع البشر بعدلة (بالتساوي) . حيث يمتلك أي فرد – على وجه الأرض – من مورد الوقت أربعين وعشرين ساعة يومياً . وعلى ذلك فإنه يمكن القول أن الفارق الأساسي بين شخص متميز

وآخر أقل تميزاً وثالث غير متميز يكمن في مدى قدرة كل منهم على حسن إدارة وقته وبشكل رشيد ، وهذا بدوره يتوقف على مدى توافر عدة عوامل أساسية وهي :

أولاً: الدافع إلى التميز :

والذي يعبر عن مجموعة القوى الداخلية التي تحرك سلوك الفرد تجاه الأداء الجيد ، وذلك من خلال التأبه الذهني والنفسي المتواصل للتفوق على الواجبات الوظيفية المنوطبة به ، والحرص بحماس وجدية على فهم واستيعاب كل ما هو جديد في مجال تخصصه الأصلي – بل وال المجالات وثيقة الصلة بمجال تخصصه الأصلي – والاستعداد المستمر للمبادرة والمبادرة بوضعه موضع التطبيق العملي وبما يسهم في تحسين مستوى الجودة أو تخفيض التكلفة أو الجهد أو الوقت .

والواقع أن توافر مثل هذا الدافع يشكل المفتاح العملى ونقطة البداية الحقيقية للمشروع في ممارسة إدارية فعالة لوقت الفرد المتميز – أو الذي ينوي السير في طريق التميز – الذي أدرك بوعي

كيف يكون عملاً في عصر الزحام.

ثانياً: التحديد الدقيق لمضيقات الوقت:

- تختلف نسبياً مضيقات الوقت من فرد لآخر وبالتالي فإنه على كل فرد متميز - أو حريص على التميز - أن يقوم بإجراء حصر وتحديد دقيق للمتغيرات والأشخاص والمواقف والظروف التي تؤدي إلى إهانة وقتها كأغلى وأثمن مورد يمتلكه في الحياة.
- وبصفة عامة فإن أهم مضيقات الوقت يمكن أن تمثل في الآتي:
 - عدم كفاية المعلومات أو عدم دقتها.
 - التردد في اتخاذ القرارات ، والخوف من ارتكاب الأخطاء.
 - عدم الدقة في تحديد الأولويات ، وعدم الالتزام بالترتيب الدقيق الموضوع لها .
 - عدم وجود مواعيد محددة لإنها المهام.
 - القيام بأعمال ومهام متعددة في وقت واحد.
 - الفوضى وعدم الانضباط الذاتي من جانب بعض العاملين.
 - ضعف القدرة على إحداث التنسيق بين العاملين أو بين المهام والأعمال اللازمة.
 - تطبيق سياسة المركبة في معظم أو كل أمور العمل.
 - عدم وجود أهداف ، أو عدم وضوح الأهداف ذاتها.
 - نقص مهارات وخبرات المسؤولين.
 - وجود أكثر من رئيس للفرد الواحد داخل العمل.
 - القيام بالعمل الواحد أكثر من مرة (تكرار الجهد).
 - أحلام اليقظة.
 - تطبيق فلسفة إطفاء الحريق أو الإدارة بالأزمات (وليس إدارة الأزمات).
 - الاهتمام بالمسائل الروتينية قليلة الأهمية.
 - كثرة الأعمال الورقية والخوض فيها (مستنقع الرمال الناعمة).
 - البدء في تنفيذ المهام قبل التفكير فيها.
 - المكالمات الهاتفية الزائدة عن الحد، وعدم القدرة على إدارتها بمهارة.
 - المجاملات المبالغ فيها، والتفاعل الاجتماعي الزائد أثناء العمل.
 - التقويض غير الصحيح.
 - الاجتماعات غير الناجحة وكثرة الزيارات المفاجئة.
 - تضخم عدد العاملين بشكل يزيد عن الاحتياجات الفعلية للعمل.
 - الافتقار إلى مهارة الإسناد الجيد.
 - عدم القدرة على قول " لا " والحرص على إرضاء الجميع.
 - التسويف والتأجيل والمماطلة في اتخاذ القرارات .
 - عدم القدرة على معالجة الأداء الضعيف.
 - التسلط والرقابة المفرطة.

- كثرة الزوار أثناء العمل.

- الحرص الزائد على جمع كل المعلومات حين اتخاذ قرارات تحتاج إلى السرعة في إصدارها (شلل الكمال).

- الرغبة في تكوين علاقات اجتماعية بهدف التسلية .

- غيبة تقارير المتابعة ومعايير الرقابة.

(حدد بدقة أيها من هذه مضيقات - أو غيرها - تتعرض له ، ثم ابدأ على الفور في اتخاذ إجراءات عملية جادة من جانبك للتغلب عليها).

ثالثاً: الإجراءات العملية الجادة للتغلب على مضيقات الوقت :
من الأهمية بمكان التأكيد على عدة حقائق قبل استعراض الإجراءات العملية للتغلب على مضيقات الوقت. وهذه الحقائق هي :-

• أن السبب الرئيسي في جميع مضيقات وقتك هو أنت ، أو الآخرون . أو أنت والآخرون ، فالوقت لا يضيع وحده بل يحتاج إلى من يضيعه.

• إن كل وقت مضيع هو توظيف غير ملائم لوقتك . فالإنسان يضيع وقته عندما ينفق على العمل الأقل أهمية وقتاً كان بإمكانه أن ينفقه على عمل أكثر أهمية.

• إن عدم إدراك الحقائق من جانبك لا يعني أنها غير موجودة . فقد يكون عملك ما يضيع وقتك. ولا تدرك أنت أنه كذلك . فمثلاً قد يكون الاجتماع الذي تعقده مع مرؤوسيك مرتبين كل أسبوع مضيناً للوقت وأنت لا تدرك ذلك.

• إن جميع مضيقات الوقت يمكن تبريرها كأن تقول " أن هذا الأمر ليس من مسؤوليتي " أو " إن الواقع هو الذي يفرض ذلك " أو " إن فلاناً هو السبب . ومع ذلك فإن جميع مضيقات الوقت يمكن ترشيدها ، وإحلالها بأنشطة منتجة وبالتالي فإنك المسؤول عنها . ويظل الحل في يدك ، والإدارة الفعالة للوقت عمادها إدارة الذات التي تدرك بواقعية أن أحدث شكل من أشكال المنافسة اليوم في شتى مناحي الحياة هو المنافسة على الوقت.

وعلى ذلك فإنه يمكن استعراض أهم الإجراءات العملية للتغلب على مضيقات الوقت. من خلال المتطلبات الازمة لإدارة الوقت على نحو فعال وذلك على النحو التالي :

• التخطيط الجيد للوقت :

من خلال حصر المهام والأعمال المراد إنجازها، ووضع ترتيب دقيق لها، وفقاً لأولوياتها مع تحديد توقيت زمني مناسب لكل منها .

(احجز لنفسك موعداً مع نفسك)

• الالتزام الدقيق بالتوقيت :

من خلال الجسم في معالجة المقاطعات بأسلوب حضاري لائق.



- ومفروض علينا في شتى مناحي الحياة .
- تصنيف الضغوط التي ن تعرض لها إلى مجموعتين أساسيتين :
 - ضغوط تحت السيطرة .
 - ضغوط خارج نطاق السيطرة .
- تغيير ما يمكنك تغييره فيما يتعلق بالضغط الذي هي تحت السيطرة ، ومحاولة الاجتهد في سبيل التكيف مع الضغوط التي هي خارج نطاق السيطرة ، وهذا يقول إليني لانج رئيس شركة التأفيستا " إن أهم ما يعنيني في مواجهتي للضغط ، هو معرفتي بأن بعض الأشياء تقع تحت سيطرتي ، وأن بعضها الآخر يخرج عن سيطرتي ، ثم أركز طاقتني على النوع الأول ."
- السيطرة على التفكير السلبي والخوار الذاتي التشاومي حيال المواقف والأشخاص والأشياء وعلاقتها ببعضها البعض .
- استوعب العلاقة بين العقل السليم والجسم السليم .
- نظم حياتك بحيث تسمح لك بوقت كاف للانتعاش بتوازن مع حجم الضغوط التي تواجهها .
- قدر الماضي والمستقبل واستمتع بالحاضر إلى أقصى مدى ولا تفل عن طاعة الله سبحانه وتعالى .
- واجه الحقيقة ولا تخدع نفسك ، وتعرف على أهم نقاط ضعفك ، والتزم بعمل شيء محدد ملموس تجاهها .
- احترم الوقت ، وأعلم أنه لا ينتظر أحداً مهما كان .
- استمتع بالثبات والنضال ، فرحلة الصلاوة في الحياة مستمرة ولن تنتهي أبداً " لا يوجد نجاح بدون كفاح " .

سلوك شخصي رشيد (تعلم أن تقول لا ، وكيف تقول لا ، ومتى تقول لا) .

(إذا حرصت على إرضاء الجميع ، هتق وتأكد أنك لم ولن ترضى أحداً) .

• التركيز على الأهداف :

من خلال النظر باستمرار إلى أهداف العمل وفقاً لترتيب أهميتها وليس وفقاً لفضيلكم - مع عدم الدخول في التفصيات أو الصراعات التي تعوق الوصول إلى الأهداف (احذر الدخول في منطقة الرمال الناعمة) .

• العادات السلوكية المواتية لإدارة الوقت :

من خلال الشروع من الآن في تغيير وتعديل وتطوير العادات السلوكية التي تتيح لك إدارة فعالة للوقت مثل الحيوية ، واليقظة ، وتنمية الذاكرة الفوتografية ، ومهارات الاتصال (ازرع فكرة تبت عملأً ، وازرع عملاً ينبع عادة ، وازرع عادة تبت طبعاً ، وازرع طبعاً ينبع منها حياة) .

• البرمجة الذاتية :

وذلك من خلال الحرص يومياً على إعادة التأكيد على عقلك الباطن بأنك إنسان متميز في مجال إدارة الوقت مما يساعدك على تحقيق ذلك بدرجة عالية وعلى جعل برمجة الذات جزءاً من حياتك اليومية وهذه هي بعض الأمثلة :

- إنني أدير الوقت بشكل رائع .
 - إنني أحافظ تماماً على النظام .
 - يمكنني بمهارة استثمار وقتي جيداً .
 - أنا إنسان منظم في حياتي الخاصة والعملية وال العامة .
- (احذر فإن الوقت يتعدد بشكل يفوق الوقت المخصص للمهمة التي أنت مكلف بها ، أو توسيع تنفيذها) .

• القاعدة الذهبية للإدارة الفعالة للوقت :

عليك أن تدرك أهمية الوقت كأعلى وأثمن مورد متاح لك ، ثم تحدد بدقة مضمون وقتك ، ثم تشرع على الفور في التغلب عليها . وبعد ذلك تابع التحسن المستمر والمتصاعد في أدائك المتميز من ناحية ، وفي تخفيف حدة ضغوط عملك من ناحية أخرى .

إدارة ضغط العمل (كيف يمكنك تحويل ضغوط العمل إلى إنتاج وأمل) .

• المنهجية العلمية والعملية :

- الإدراك الواعي بأن الضغوط أمر واقع



أضواء على الاجتماع الإقليمي الأفريقي

الحادي عشر المنعقد بأديس أبابا خلال الفترة

(مسیحی 24-27/4/2007)

الفقر والبطالة وغير ذلك من المشاكل وتقوم مهمة هذا الاجتماع الأفريقي الإقليمي الحادي عشر على توفير مبادئ توجيهية واضحة للمدير العام لمكتب العمل الدولي بشأن أفضل الطرق الكفيلة بمساعدة البلدان الأفريقية على توليد فرص العمل الملائقة .

ثم ألقى السيد/ حسن سمنوتو بياناً مشتركاً بالنيابة عن أصحاب العمل والعمال أعرب فيه عن تقديره لشئ الإسهامات في الأنشطة الرئيسية التي أفضت إلى انعقاد هذا الاجتماع مثل إنشاء منظمة الوحدة الأفريقية عام 1963 ، ومن ثم مؤتمر القمة الاستثنائي التاريخي لرؤساء الدول والحكومات بشأن العمال وتحفيض حدة الفقر " واغادوغو 2004 ."

ثم تحدث بعد ذلك السيد/خوان سومافيا المدير العام لمكتب العمل الدولي معرباً عن شكره للشخصيات رفيعة المستوى على ما قدمته من دعم وما تحقق من إنجازات للنساء الأفريقيات مما عزز قناعته بأن منح الإمكانيات للنساء الأفريقيات هو بمثابة منح الإمكانيات لأفريقيا بالذات وتعهد بتقديم الدعم للمنتدى الثاني للشركاء الاجتماعيين ، كما أعرب عن تقديره لما تقدمه أفريقيا من دعم دائم للعدالة والحرية للشعب الفلسطيني .

ثم ركز السيد / سوما فيا على المفاهيم أو الركائز الثلاثة التي تحدو التقرير الموضوعي الذي قدمه للاجتماع ، وأول هذه الركائز هو الملكية الحقيقة التي يقوم بموجبها كل بلد بتحديد أولوياته وخياراته وأطر عمله نظراً إلى أنه من غير الممكن اعتماد برنامج موحد للجميع .

أما الركيزة الثانية فهي المشاركات الفعالة المطلوبة لبناء هيئات مكونة عريضة القاعدة للعمل على جميع المستويات ، ولقد استحدثت المنظمة مجموعة إدارات بالتعاون مع وكالات أخرى بموافقة مجلس الرؤساء التنفيذيين لمساعدتهم على إجراء تقييم

عقد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر لمنظمة العمل الدولية في أديس أبابا بجمهورية أثيوبيا الديمقراطية الاتحادية خلال الفترة (24 - 2007/4/27 مسيحي)، وقد شكل المجتمعون فريق عمل لدراسة الاستنتاجات لتقديمها إلى الجلسة العامة وعيّنوا لجنة لأوراق الاعتماد تتكون من ثلاثة أشخاص وفقاً لقواعد الاجتماعات الإقليمية وهم:

- مندوب عن الحكومات من مصر رئيساً
 - مندوب عن أصحاب الأعمال من النiger عضواً
 - مندوب عن العمال من تونس عضواً

وفيما يتعلّق برئاسة المجتمع فقد انتخب المجتمعون بالإجماع السيد / حسن عبدالله وزير العمل والشؤون الاجتماعية في أثيوبيا رئيساً للجامعة ، ونواب الرئيس السيدة / كاندا وهي مندوبة حكومية وزيرة الخدمة المدنية والعمل بالنيجر، والسيد / فاي مندوب أصحاب العمل من السنغال ، والستيد / كارفاله هو فرانسيسيسكو مندوبة العمال من أنغولا ، وقبل افتتاح المناقشات في الجلسة العامة استمع المجتمعون إلى رسالة مشتركة وجهها الشركاء الاجتماعيون ، وإلى كلمات كل من السيد / خوان سومافيلا المدير العام لمكتب العمل الدولي ، والسيد / عبدولي جنة الأمين التنفيذي للجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة ، والستيد / جرترداد منغيلا رئيسة برلمان البلدان الأفريقية. والسيد / جاكايا بريشو كيكويتي رئيس جمهورية تنزانيا المتحدة ، والسيد / بليز كومباوري رئيس بوركينا فاسو ، والستيد / ملس زيناوي رئيس وزراء جمهورية أثيوبيا .

في بداية الاجتماع ألقى السيد / حسن عبدالله رئيس الاجتماع خطاباً رحب فيه بالضيف ثم استهل كلمته مشدداً على العلاقات المثمرة وطويلة العهد التي تجمع بين إفريقيا ومنظمة العمل الدولية وقال ((إن إفريقيا تواجه مشاكل



وكذلك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للتعريف وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق المتوجه نحو الطلب داخل إطار الأمم المتحدة لمساعدة الإنمائية.

بعد ذلك تحدث الناطق باسم العمال حيث أكد على الحاجة إلى بناء قدرة الهيئات المكونة من أجل وضع وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق وأثنى على تناغم وانسجام التقريرين مع أهداف قمة واغادوغو ، لكنه أكد رغم ذلك أن التقرير ينطوي على عيب أساسي إذ كان من المفروض أن يؤكّد على النتائج السلبية لبرامج الليبرالية الجديدة المفروضة حالياً على البلدان الأفريقية وبالتالي فقد دعا إلى أنه ينبغي إقناع مؤسسات بريتون وودز بأن تقبل أهداف ووصيات برنامج العمل اللائق والعلمة العادلة . بعد ذلك تحدث كل من :

- وزير الخدمات العامة والعمال والرفاه الاجتماعي في زيمبابوي.
- المندوب الحكومي عن المغرب.
- وزير العمل والعمال في ليسوتو.
- وزير العمل والرفاه الاجتماعي في ناميبيا .
- وزير العمل السوداني.
- مندوب عن العمال من المغرب .
- وزير العمل وتنمية الموارد البشرية في كينيا .
- مندوب عن حكومة السنغال.
- نائب وزير العمل في موزambique.
- مندوب حكومي من نيجيريا.
- مندوب حكومي من بينين.
- وزيرة العمل التشادية.
- وزير العمل والعمال وتنمية الشباب في جمهورية ترانزيانا.
- مندوب عن العمال من زيمبابوي.
- وزير القوى العاملة والشباب في غانا.

حيث أثني كل هؤلاء المتحدثين على الأعمال التي تقوم بها المنظمة في أفريقيا ودعهما الكامل لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء على الفقر والبطالة والبحث على تطبيق برنامج العمل اللائق على أساس قمة واغادوغو وتماشياً مع خطة العمل الصادرة عن التنمية والأهداف الإنمائية التي حثت الحكومات على الحد من الفقر عن طريق تعزيز الزراعة والتنمية العمالية ومشاريع الشباب وبناء قدرات النساء لكي يدخلن أسواق العمل ، أي أن البرنامج الإنمائي لا يأتي هكذا وإنما يتطلب الأمر تفعيل آليات للاستفادة على نحو كامل من الموارد ولتعزيز التعاون التقني وتعزيز التعاون الكامل بين الشركاء الاجتماعيين.

ذاتي لسياستهم من حيث مسائل العمالة والعمل اللائق .

والركيزة الثالثة : هو نظام فعال ومتفاعل للهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي : إن عدم وجود مثل هذا النظام يضعف الدول ويكرس الشقاق بينها وذكر مثالاً إيجابياً في هذا السياق وهو غينيا حيث ساعد الشركاء الاجتماعيون في دفع البلاد نحو إحلال السلام، وبعد ذلك تحدث كل من :-

- السيد/عبدولي جنة الأمين التنفيذي للجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة .
- السيدة/جرترداد منغيلا رئيسة برلمان البلدان الأفريقية .
- السيد/جاي باريسو كيكويتي رئيس جمهورية تنزانيا المتحدة الأفريقية .
- الرئيس/بليز كومباوري رئيس جمهورية بوركينا فاسو .
- الرئيس/ملس زيناوي رئيس جمهورية أثيوبيا الديمقراطية الاتحادية .

بعد أن ألقى هؤلاء المذكورون كلماتهم التي تصب في مجلتها على الحوار الاجتماعي وإيجاد العمل اللائق للشباب للحد من الفقر وظاهرة البطالة بدأ المجتمعون في مناقشة تقريري المدير العام لمنظمة العمل الدولية حيث قدمت السيدة /امادي نجوكي المديرة الإقليمية لمكتب منظمة العمل الدولية في أفريقيا تقريري المدير العام ، وقد أشارت إلى الطبيعة الاستشارية للتقريرين معاً اللذين أعدا بالتعاون مع برنامج الاتحاد الأفريقي للشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا واللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة والجماعات الاقتصادية الإقليمية والمنظمات الشقيقة لمنظمة الأمم المتحدة ، ويبرز تقرير الأنشطة للفترة (2004-2006) تقدماً محزاً بشأن تفزيذ نتائج الاجتماع الأفريقي الإقليمي العاشر ونتائج مؤتمر قمة واغادوغو ، وقد أنشئ فريق عمل مشترك بين المنظمة والاتحاد الأفريقي وتحققت انطلاقة لإنشاء منتدى إقليمي للعمال بالتعاون مع الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ، ودعي مصرف التنمية الأفريقي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي للانضمام إلى المنتدى. وضمن إطار البرامج القطرية للعمل اللائق ، تساعد المنظمة الدول الأعضاء على تنفيذ خطة عمل واغادوغو ، ويعود التقرير على التقدم المحزز في إطار الأهداف الإستراتيجية الأربع لمنظمة العمل الدولية . ثم تحدث الناطق باسم أصحاب العمل حيث رأى أن التقرير يبين بوضوح التزام المنظمة بمتابعة الاجتماع الإقليمي الأفريقي العاشر وقمة واغادوغو من خلال القيام بأنشطة ملموسة مؤكداً على الحاجة إلى تعزيز قدرة وقرارات العمل

ثم عقدت في اليوم الختامي خلال الفترة الصباحية جلستان عامتان تناولت الجلسة الأولى : الاستثمار في أفريقيا من أجل إقامة المنشآت وتحقيق العمل اللائق في سياق العولمة.

حيث طرح في هذه الجلسة المدير التنفيذي لقطاع العمالة السيد مالزار كسيرينسكis أربع مسائل رئيسية:

أ. كيفية تشجيع الاستثمار في أفريقيا من أجل الإسهام في التنمية والعمل اللائق.

ب. كيفية تعزيز النمو الذي من شأنه الإفادة إلى العمل اللائق. ما الذي يمكن أن يقوم به الشركاء الاجتماعيون لتعزيز المنشآت والعمل على إسهام القطاع الخاص في العمل اللائق والحد من الفقر والتنمية في أفريقيا على الوجه الأكمل.

د. كيفية إدراج الاستثمار والنمو والمنشآت في إطار معولم.

الجلسة الثانية:

الحصول على نتائج من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق: أوضحت المديرية التنفيذية لمكتب المدير العام السيدة دوتش أن الهدف من هذه الجلسة هو إعطاء الهيئات المكونة للمنظمة فرصة لتبادل مجال البرامج القطرية للعمل اللائق حيث إن هذه البرامج تهدف إلى جعل العمالة في قسم الاستراتيجيات التنموية الوطنية للوصول إلى الأهداف القطرية من خلال التركيز على السياسة العامة وأثارها المفيدة على اقتصاد السوق.

ثم أكدت المتحدثة على أنه يتعين على الهيئات والمؤسسات الثلاثية المكونة لنظمة العمل الدولية أن تمتلك البرامج القطرية للعمل اللائق وأن تستخدمها كإسهام منها في إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ، وأن تبني قدراتها المؤسسية وتعزز الإطار القانوني واستحداث بيئة مواتية لتمكين هذه الأهداف من التحقق وأنه من الضروري بناء قاعدة معرفية وتعزيز الشراكات مع الأمم المتحدة والمؤسسات الشائنة ومتحدة الأطراف وغيرها من المؤسسات ، تم قدمت المديرية التنفيذية فريقها من مديرى منظمة العمل الدولية في أفريقيا لمساعدة الدول بشأن وضع البرامج القطرية للعمل اللائق .

بعد ذلك عقدت أربع جلسات موازية أثناء الاجتماع لمعالجة قضايا ذات أهمية خاصة بالنسبة لـأفريقيا وهي:

الجلسة الأولى:

مكافحة عمل الأطفال وتعزيز عمالة الشباب .

الجلسة الثانية:

التصدي لمرض الايدز في عالم العمل .

ثم بعد ذلك عقدت جلسة خاصة ألقى فيها السيد كمال درويش مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي خطاباً بين فيه أن التعاون الإنمائي ينبغي أن يركز على العمالة المنتجة، فالتنمية ليست منة ولكنها تتناول خلق القدرات على المدى الطويل وهو ما يفسر سبب وجود برنامج العمل اللائق في صميم التنمية .

وأشار إلى أن السمة الفريدة التي تتمتع بها المنظمة كمنظمة ثلاثة هي تعزيز الحوار بين الشركاء الاجتماعيين والتشديد على أهمية الهيكل الثلاثي وذكر تجربته الشخصية الماضية كوزير للشؤون الاقتصادية في تركيا.

ثم ذكر بعض الأسباب المثيرة للأضطراب في التنمية الأفريقية وهي :

• ارتفاع معدل البطالة بين النساء والشباب .

• انخفاض في إنتاجية العمل على مدى السنوات العشر الماضية.

• هجرة الأدمغة مترافقاً مع ارتفاع معدل الإصابة بالايدز أضعف رئيس المال البشري القيم الذي يحتاجه النمو الاقتصادي والتنمية البشرية .

كما أكد على أنه ينبغي لـأفريقيا أن تستخدم الأداء الاقتصادي الوعاد في الوقت الحاضر للمضي قدماً في الإطار الذي تقدمه الأهداف الإنمائية للألفية باعتبار أن التحدي الأساسي هو إدماج العمالة في سياسات التنمية.

بعد انتهاء السيد / كمال درويش من خطابه فتح باب النقاش ، حيث انتقد الناطق باسم أصحاب العمل بقوة سجل التنمية الأفريقي على مر العقود المنصرمين مبيناً أن مستويات الفقر بقيت على حالها دون تغيير في حين انخفضت الاستثمارات الأجنبية المباشرة ، وركز على الحاجة إلى جعل الاستثمار في أفريقيا أكثر جاذبية من خلال اتخاذ جملة من التدابير المقترنة وتخفيض الحواجز التي تعيق الاستثمار في أفريقيا وكذلك إصدار التشريعات التي تحمي المستثمرين .

عقب ذلك تحدث مندوب العمل مشدداً على دور استثمار القطاع العام في الهيكل الأساسي كوسيلة لتعزيز استثمار القطاع الخاص والذي مرده إلى أنه ناشئ من برامج التكيف الهيكل للبنك الدولي وصندوق النقد الدولي.

ثم تحدث مندوب عن الحكومات مبدياً ملاحظة على الظروف والسياسات القائمة في البلدان الأفريقية حيث أكد على ضرورة إدماج برنامج العمل اللائق في عدد من الوثائق الإطارية للسياسات الوطنية .



- الإدماج الاجتماعي من خلال خلق الوظائف من أجل منع النزاعات وإعادة الإعمار .
- الاستثمار في حزمة أساسية للحماية الاجتماعية من أجل الحد من الفقر .
- التصدي لأزمة فيروس ((الإيدز)) من خلال اتخاذ جملة من الإجراءات والتدابير في مكان العمل .
- تفتيذ معايير العمل في مكان العمل .
- الهيكل الثلاثي كآلية إدارية أساسية للنمو الشامل المؤدي إلى الحد من الفقر .
- الحرية النقابية قوام حياة منظمة العمل الدولية وأساس الديمقراطية .
- التنفيذ الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل .
- جعل أطفال أفريقيا يتربدون على المدرسة لا إلى العمل .
- اجتثاث بقايا الرق .
- القضاء على التمييز في الاستخدام : تحرير طاقات أفريقيا .
- الخلاص من شرك الاقتصاد غير المنظم .
- نجح عادل للعمال الأفارقة المهاجرين .
- تحسين المعلومات من أجل سياسات أفضل .
- تنفيذ برنامج العمل اللائق في أفريقيا (2007-2015).

وقد اعتمد المجتمعون هذه الأهداف والبرامج التي توضح سياسة العمل اللائق لأفريقيا التي ذكرت آنفاً ، حيث تقدم هذه البنود مجموعة شاملة لوسائل وأدوات السياسة لمناقشتها مع الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية في كل بلد .

كما رحب المجتمعون بالنداء الذي وجهه الشركاء الاجتماعيون في أفريقيا لإقامة منتدى ثان للشركاء الاجتماعيين في عام (2008) لكونه يوفر فرصة سانحة للمنظمات الأفريقية لأصحاب العمل والعمال للمساهمة في تعزيز الإدارة السديدة كوسيلة للإدارة الفعالة والمنصفة للدول والمنشآت وسيعزز احترام الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل ، كما يساعد الدول على تذليل جميع العقبات والصعاب التي تحول دون التقدم نحو تحقيق برنامج العمل اللائق وأن يقدم تقرير عن تنفيذ وتحقيق الأهداف والبرامج سالف الذكر خلال الاجتماع الإقليمي القادم .

الجلسة الثالثة :
السياسات المتكاملة للعمالة والحماية الاجتماعية للارتقاء بالاقتصاد غير المنظم .

الجلسة الرابعة :
الإدارة السديدة والحوار الاجتماعي .
ثم عقب هذه الجلسات عقدت جلسات المعلومات حول المواضيع التالية .

معايير العمل ونمو التنمية في أفريقيا ، الحماية الاجتماعية في أفريقيا ، الإطار متعدد الأهداف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة ، أعمال متابعة اتفاقية العمل البحري 2006 .

واخيراً عقد الاجتماع في الفترة المسائية من اليوم الختامي لاعتماد الاستنتاجات المعرونة ببرنامج العمل اللائق في أفريقيا (2007-2015) والذي يلزم الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية لمنظمة العمل الدولية والمكتب بسلسلة من الأهداف الطموحة من أجل وضع برامج قطرية متكاملة للعمل اللائق وزيادة التعاون مع الوكالات الشريكة لتعجيل وتيرة التقدم في اتجاه أهداف إنمائية دولية متفق عليها .

وكذلك تدعيمًا للإجراءات التي اتخذتها المنظمة وهيئاتها المكونة لتابعة استنتاجات مؤتمر قمة واغادوغو لعام (2004) الذي اعتمد إعلاناً وخطة عمل وأليّة متابعة بشأن العمالة والتخفيف من حدة الفقر في أفريقيا ، حيث كان المؤتمر خطوة هامة نحو المضي قدماً في وضع إجراءات على مستوى القارة بشأن الأولوية المتفق عليها والمتمثلة في جعل هدف خلق العمالة من أجل التخفيف من حدة الفقر هدفاً صريحاً وأساسياً للسياسات الاقتصادية والاجتماعية على المستويات الوطنية والإقليمية وعلى مستوى القارة .

بعد ذلك عقدت الجلسة الختامية خلال الفترة المسائية التي تم فيها التصويت على اعتماد استنتاجات الاجتماع الإقليمي الحادي عشر بعنوان برنامج العمل اللائق في أفريقيا (2007-2015)، والتي تمحور في الأهداف والبرامج التالية :-

- إدماج العمل اللائق في استراتيجيات التنمية الوطنية والإقليمية .
- الاستثمار في المنشآت وفرص العمل في أفريقيا .
- العمل اللائق لشباب أفريقيا .
- سد ثغرة المهارات .

مشروع حاضنات الأعمال والابتكار التقني

إعداد: د. عمر أحمد الناكوع

- التشغيل الذاتي لمحدودي الدخل وخريجي الجامعات والمعاهد وخاصة ذوي التخصصات التقنية والفنية.
- تشكيل نواة مغذية للصناعات الكبيرة - سواء محلية أو خارجية من خلال التعاقد من الباطن أو تكوين شبكة صناعية.
- استثمار المهارات والقدرات البشرية في الصناعات التقنية والبرمجيات التي تعتمد أساساً على المعرفة والمهارة وتساهم في تكثيف القيمة المضافة المتحققة.
- وسيلة لدمج وتفعيل دور المرأة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة، بما يعزز دورها الريادي والاجتماعي.

ما هي الحاضنة:

ورد في مختار الصحاح للرازي كلمة حضن بمعنى الضم إلى الحُضن ، وحضرت المرأة ولدها (حاضنة) ، وحاضنة الصبي التي تقوم عليه في تربيته ، وتستخدم كلمة الحاضنة في المجال الاقتصادي للدلالة على حماية ودعم المشروعات الصغرى والابتكارات وتمكنها من الانطلاق والاستدامة وذلك لحاجة مثل هذه المشروعات لهذا الاحتضان شأنها في ذلك شأن حاجة المولود الناقص النمو للحاضنة في المستشفى .

الحاضنة هي الجهة التي تبني أفكار المبدعين والمبادرين لاستحداث منتجات جديدة أو تطوير صناعات قائمة من خلال توفير بيئة عمل مناسبة لهذه المشروعات الوليدة وذلك بتقديم الخدمات الإدارية والاستشارات الفنية والاقتصادية إلى جانب توفير بعض المعدات والمستلزمات ، كما تتولى ربط الجهات المساعدة في إنجاح المشروعات المحظوظة مثل مصادر التمويل والمخبرات وغيرها لفترة زمنية محددة تصبح فيها هذه المشروعات الوليدة قادرة على الخروج من الحاضنة ومواجهة الصعوبات والتحديات الصناعية والاقتصادية في السوق.

الريادي / المبادر Entrepreneur

يعرف الريادي أو المبادر بأنه الشخص الذي يربط بين الأعمال الإبداعية والقدرة على حسن استثمار الفرص ودخول الأسواق في الوقت المناسب وتقديم منتجات مناسبة ومطلوبة. كما يساهم الريادي مساهمة كبيرة في تنمية بلاده وتطويرها حيث يحقق غرضاً مزدوجاً بتحقيق أهدافه الشخصية وتحقيق أهداف مجتمعه بخبراته وقدراته. وهو مستقل بذاته توفر فرص العمل الخاص بالنسبة له فرصة للتعبير عن الذات واكتشاف القدرات وتوفير دخل جيد له كما يخلق فرصة عمل له ولغيره مما يسهم في التخفيف من مشكلة البطالة وفي توفير منتجات مطلوبة في

يهدف هذا المقال إلى التعريف بحاضنات الأعمال والابتكار التقني ودورها في المساهمة في خلق صناعات صغرى ومتوسطة قادرة على دخول السوق والمنافسة في عالم أصبح فيه البقاء لمن يمتلك رأس المال المعزز ولمن يستثمر طاقات الشباب المبدع والمبادر. فقد أدى ارتفاع معدلات نمو إقتصاد وصناعة المعرفة إلى إحداث تغيير كبير في طبيعة العمليات الاقتصادية وأدوات ووسائل وطرق عمليات الانتاج والخدمات والتمويل وتنمية الإطارات البشرية، وهذا يتطلب إعادة النظر في آليات وأولويات وهياكل بناء الاقتصاد الحديث والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة بطريقة نقل وتوطين المعرفة وليس بطريقة النسخ والتقليد. كما يهدف هذا المقال إلى التعريف بالتجربة الليبية الناشئة في تبني حاضنات الأعمال والابتكار التقني كوسيلة هامة في تنمية اقتصاد المعرفة وخلق صناعات صغيرة ومتوسطة تعتمد على المعرفة والتكنولوجيا بالدرجة الأولى، كما يتعرض المقال إلى الواقع والأعمال والطموحات والتحديات مستهدفاً تسليط الضوء على دور الدولة والشباب والمؤسسات التمويلية والتعليمية والبحثية في هذا المجال.

أهمية الصناعات الصغرى والمتوسطة: ازدادت أهمية المشروعات الصغيرة في التنمية الاقتصادية بسبب التحولات الاقتصادية العالمية المشجعة للمبادرات الفردية ودعم المشاريع الخاصة من أجل المشاركة الواسعة للأفراد وتشجيع برامج الشخصية وتقليل دور القطاع العام.

ولعل أهمية المشروعات الصغيرة تكمن في تلبية رغبات الأفراد والرياديين في الاستقلالية وتحقيق الطموحات الفردية ورفع مستوى المعيشة، بما يساهم في معالجة أهم المشكلات الاجتماعية -البطالة- ب توفير فرص العمل، إضافة للخدمات الإنتاجية والإدارية والاجتماعية وبالتالي تحقيق الاكتفاء الذاتي في كثير من المنتجات والخدمات.

ويمكن تعديل بعض من مستهدفات الصناعات الصغيرة والمتوسطة في :

- المساهمة في استيعاب قوة العمل المتداقة إلى سوق العمل باستمرار، وبالتالي الحد من مشكلة البطالة المترافقه في القطاع العام ومؤسساته وهيئاته.
- استقلال وتطوير الموارد الطبيعية والبشرية المحلية في المشروعات الوطنية، مما يعزز الناتج المحلي الإجمالي.
- توفير العديد من السلع والخدمات التي تلبي احتياجات المجتمع وتزيد من درجة الاكتفاء الذاتي.



عربية عديدة مثل البحرين، والأردن، وتونس وغيرها.

أنواع الحاضنات: هناك العديد من التصنيفات المختلفة لأنواع الحاضنات وذلك حسب الهدف الذي أنشئت من أجله الحاضنة ويمكن أن تشمل الأنواع الآتية :-

الحاضنة الإقليمية: الحاضنة منطقة جغرافية معينة بهدف تمييتها و تعمل على استخدام الموارد المحلية من الخامات والخدمات واستثمار العلاقات الشبابية العاطلة في هذه المنطقة أو

خدمة أقليات معينة أو شريحة من المجتمع مثل المرأة.

الحاضنة الدولية: تروج الحاضنة لاستقطاب رأس المال الأجنبي مع عملية نقل التقنية مؤكدة على الجودة العالمية والتصدير للخارج.

الحاضنة الصناعية: وهي التي تقام داخل منطقة صناعية بعد تحديد احتياجات هذه المنطقة من الصناعات المغذية والخدمات المساعدة ، حيث يتم تبادل المنافع لكل من المصانع الكبيرة والمشروعات الصغيرة المنسبة للحاضنة مع التركيز على المعرفة والدعم التقني من المصانع الكبيرة.

حاضنة القطاع المحدد: تهدف هذه الحاضنة إلى خدمة قطاع أو نشاط محدد مثل البرمجيات أو الصناعات الهندسية على سبيل المثال ، وتدار بواسطة خبراء متخصصين بالنشاط المراد التركيز عليه.

حاضنة تقنية: تميز المشروعات الصغيرة داخل هذه الحاضنة بمستوى التقنية المتقدم مع استثمار تصميمات متقدمة لمنتجات جديدة غير تقليدية مع امتلاكها لمعدات وأجهزة متقدمة.

الحاضنة البحثية: عادة ما تكون هذه الحاضنة داخل حرم جامعي أو مركز أبحاث لتطوير أفكار وأبحاث وتصميمات أعضاء هيئة التدريس أو طلبة الدراسات العليا بالإضافة للاستفادة من الورش والمعامل المتوفرة بالجامعة.

الحاضنة الافتراضية: هي حاضنة بدون جدران ، حيث يتم تقديم خدمات الحاضنة المعتمدة باشتئاء احتضانها بالعقار الذي يتوفّر بالأنواع السابقة ، وتعد مراكز تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة بالغرف التجارية مثلاً لذلك.

خصائص الحاضنات :- تقسم حاضنات الأعمال بعدة خصائص من أهمها :

- قد تكون مؤسسات عامة أو خاصة أو مختلطة .

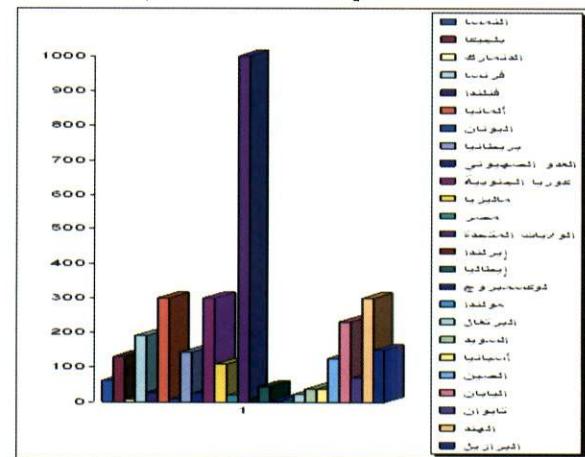
- تدعم المشروعات الصغيرة من خلال تقديم حزمة متكاملة من آليات الدعم .

- توفر الدعم للمشروعات الصغيرة خلال مدة محددة إلى أن يتم إخراج المشروع من الحاضنة بعد وصوله إلى مرحلة النضج .

- توفر مكاناً لاحتضان المشروع الصغير وقد تدعم المشروع في موقعه .

مجتمعه. ويمكن أن يدخل الريادي المتعلم تقنيات جديدة أو يطور بدائل لما هو مستورد.

خلفية تاريخية ترجع فكرة الحاضنات إلى بداية الخمسينيات من القرن الماضي وذلك كنتيجة للمشاكل والكساد الاقتصادي والبطالة التي نتجت عن الحرب العالمية الثانية. حيث ظهرت أول حاضنة في الولايات المتحدة سنة 1956 Triaushe Park ثم ظهرت الحاضنة الثانية سنة 1959 Center Batavia Industrial. وارتفع عدد الحاضنات بشكل كبير وأصبحت تعمل بشكل منظم حين قامت الولايات المتحدة بتكوين هيئة المشروعات الصغيرة الأمريكية - SBA Small Business Admonition - والتي وضعت العديد من البرامج والخطط لتتميم وإقامة حاضنات الأعمال، ثم تلى ذلك تأسيس الهيئة الأمريكية لحاضنات الأعمال NBIA National Business Incubators Association عام 1985 من قبل بعض رجال الصناعة الأمريكيين وهي مؤسسة أهلية تهدف إلى تنظيم وتنمية وإقامة الحاضنات ووصل عدد الحاضنات في الولايات المتحدة عام 1997 حوالي 550 حاضنة. ثم تطور العدد ليصل إلى حوالي 1000 حاضنة في عام 2005



وأقامت بريطانيا بمساعدة أمريكية أول حاضنة عام 1973، وفي اليابان ظهرت أول حاضنة عام 1982 ، وأقامت ألمانيا أول حاضنة سنة 1983 ، ثم في عام 1988 تم إشهار الجمعية الألمانية للإبداع والتقنية ومراكز احتضان الأعمال وأدى ذلك إلى زيادة إعداد حاضنات الأعمال بشكل كبير حتى وصل عام 2004 إلى 450 حاضنة . وفي الدول العربية ظهرت فكرة الحاضنات في منتصف التسعينيات بمساعدة من الإتحاد الأوروبي والبنك الدولي . فقد أقامت مصر أول حاضنة تقنية عام 1988 حاضنة التبิน للمشروعات التكنولوجية الصغيرة ، ويعمل بمصر الآن حوالي عشر حاضنات أعمال ، وفي نفس السنة أقامت المغرب أول حاضنة تحت مسمى فضاء المقاولة ، والآن تنتشر العديد من الحاضنات في دول



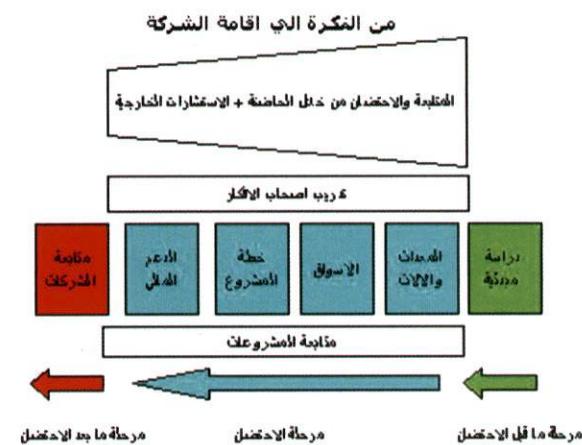
- تami نسبة الفشل في المشروعات الصغيرة المقامة عشوائياً .
- ازيد من نسبة البطالة إلى حوالي 18% .
- الحاجة إلى استثمار نتائج البحث العلمي التطبيقي وتحويلها إلى منتجات وخدمات.
- فشل أغلب المشروعات الصناعية الكبيرة التي أقامها القطاع العام لعقود من الزمن .
- نجاح نسبة الشركات الخارجة من الحاضنات في العالم حتى وصلت إلى 90% تقريباً من عدد الشركات المحسنة .
- التحول التدريجي في التوجه الاقتصادي الوطني نحو القطاع الخاص .
- التوجه العام الذي تتبعه الدولة الليبية في تخفيض نسبة الموظفين العاملين في القطاع العام والتحول للإنتاج .
- الحاجة إلى استيعاب الأعداد الهائلة من الخريجين والكم الضائع في مراحل التعليم .
- تبني كثير من الدول لفكرة الحاضنات ومن بينها بعض دول العالم الثالث وبعض الدول العربية وتباث نجاح الصناعات القائمة على المشروعات المحسنة .
- الحاجة إلى الحد من هجرة العقول واستقطاب الأدمغة المهاجرة. ويأتي التوجه نحو تأسيس حاضنات الأعمال والابتكار التقني في سياق توسيع قاعدة المشاركة الاقتصادية وخلق فرص العمل ودعم المبادرات والابتكارات ورفع المقدرة التناصافية للموارد البشرية الوطنية وتحقيق الاستقرار المكاني للسكان، من خلال احتضان المشروعات الصغيرة وتقديم الدعم لها ورعايتها إلى أن يشتغل عودها وتصبح قادرة على مواجهة التحديات وشدة المنافسات في السوق، خاصة في عالم إنمازحت فيه الحدود وتكسرت فيه القيود الجمركية والحمايةيات الوطنية ليصبح البقاء فيه لمن يمتلك المعرفة ويلتزم بمعايير الجودة ويستثمر الموارد البشرية بطريقة علمية ومنهجية تؤدي بتعزيزها وتمكينها من المشاركة الحقيقة في التنمية المستدامة.

مشروع حاضنات الأعمال والابتكار التقني

تم تأسيس هذا المشروع في بداية النصف الثاني من هذه السنة 2006 مسيحي بقرار من أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ومشرف عام المكتب الوطني للبحث والتطوير ليكون نواة لعمل وطني يستهدف المساهمة في زيادة الدخل القومي وتوفير فرص عمل تنمية حقيقية تساهُم في تخفيض نسبة البطالة والبطالة المقنعة.

يهدف مشروع حاضنات الأعمال والابتكار التقني إلى دعم المبتدئين والمبدعين وأصحاب الأفكار التطبيقية التي يمكن أن تنتج عنها مشروعات صغرى ومتوسطة، واستيعاب واستحداث وظائف

- قد يكون لها مقر مادي وقد تكون افتراضية تقدم الدعم والخدمات من خلال شبكة الانترنت .
- قد تكون مستقلة ويمكن أن تكون تابعة لمؤسسة أو جهة تتلقى منها الدعم .



أسس نجاح الحاضنات:

- المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية الوطنية).
- المسؤولية الأخلاقية (باعتبار أن الحاضنات هي مؤسسات غير ربحية).

- وجود هدف محدد واضح المعالم.
- الكفاءة والخبرة التي تمكن من وضع خطط عمل.
- التزام المؤسسات المالية للدولة بدعم المبدعين والمبادرين ومخرجات الحاضنات.

- الدعاية والإعلام وتشجيع ودعم كل الجهات.
- ترويج ثقافة الريادة والإبداع والابتكار والمبادرة.

ماذا حاضنات الأعمال والابتكار التقني في ليبيا:

لم يعد تأسيس وإدارة واستدامة المشروعات الصغرى وتفعيل الابتكارات العلمية أمراً سهلاً، بل جعلت معطيات العصر في تقديمها التقني والمعنوي والمعلوماتي وسرعة تقادم المعرفة وتزايد شدة المنافسة على أساس الجودة والكفاءة في تأسيس المشروعات وتنمية المبادرات أمراً بالغ الصعوبة فنياً وإجرائياً واقتصادياً واجتماعياً.

إن عصر الاقتصاد القائم على المعلوماتية وتحرير التجارة العالمية وعولة الموارد والأسواق والعمل عن بعد وغيرها قد دفع بقوة في اتجاه احتضان مشروعات الأعمال والابتكارات انطلاقاً من نظريات (التمكين) وتلافيًا لمخاطر (التسكن)، وفي هذا السياق يمكن الإشارة إلى أن أهمية المشروع في تأسيس حاضنات الأعمال والابتكار في ليبيا تأتي لأسباب عديدة أهمها:-



لقد خلت التشريعات والقوانين الليبية حتى الأن من أية تشريعات تتعلق بحاضنات الأعمال أو حاضنات الابتكار التقني ، كما لا توجد أية تشريعات تتضم حق بيع الأفكار والإبداعات والتصرف فيها ودعم أصحابها.

- غياب فكرة المبادرة والإبداع عن النظام التعليمي والتربيري السائد: البرامج والمناهج التعليمية والتربيرية السائدة تعتبر بعيدة كل البعد عن تميمية روح المبادرة والإبداع فهي تتحوّل منحى التلقين والحفظ وتبتعد عن تأصيل مناهج التفكير والإبداع وخلق روح التألف وتشجيع المبادرة والابتكار، كما أن هناك تدنياً ملحوظاً في جودة مخرجات التعليم والتدريب فضلاً عن أنه لا يوجد أي نظام تعليمي يهتم بالمشروعات الصغرى والمتوسطة ولا توفر مدرسة أعمال واحدة تهتم بتعليم خطط الأعمال وطرق تأسيس وتكوين المشروعات الصغرى والإجراءات والآليات المتعلقة بها.

- غياب الإلتزام بمواصفات الجودة : في عالم يتجه وبكل قوة لعولة الاقتصاد، فإن الذي لا يلتزم بتطبيق معايير الجودة العالمية لن يجد سوقاً عالمياً وحتى محلياً لمنتجاته وخدماته، فبمعاهدة التجارة العالمية الجديدة سيصبح من الصعب حماية المنتوجات والخدمات وحتى الأفراد دون تطبيق كل معايير الجودة الشاملة، وقد أصبحت اتفاقية التجارة الحرة لمنطقة اليورو ومتروسيطية سنة 2010 على الأبواب، وللأسف فإن ليبيا لازالت متاخرة إلى حد بعيد في الإلتزام بمعايير الجودة العالمية في المنتوجات والخدمات والأفراد، فلا يتم مراعاة الجودة في التعليم والتدريب ولا حتى المنتوجات والخدمات. وحيث إن المشروع يستهدف المبادرين الشباب لتحويل المبادرات والأفكار إلى منتجات وخدمات قادرة على المنافسة الكفؤة لذلك فسيادة معايير الجودة وتطبيقاتها يعد شرطاً لنجاح مخرجات المشروع.

- غياب التنسيق والتكميل بين القطاعات الاقتصادية:

عدم وجود رؤية واضحة وآلية كفؤة للتكميل والتنسيق والربط بين القطاعات الاقتصادية لتوفير فرص العمل والسعى لتأهيل القوى العاملة الليبية للمساهمة في القضاء على البطالة والبطالة المقنعة وزيادة مساهمة القوى العاملة الوطنية في ناتج الدخل الوطني خاصة وأن الفئة العمرية الشابة تصل إلى حوالي 45% من عدد السكان في ليبيا وأن نسبة البطالة تصل إلى 18% ناهيك عن البطالة المقنعة القابعة في أجهزة القطاع العام.

تمويل المبادرين والمبدعين: رغم وجود بعض المصارف المتخصصة في مجالات التنمية كصرف التنمية والمصرف الزراعي، لكن لا توجد سياسة مقتنة واضحة تهتم بدعم المبادرين والآليات تتضم الإقرارات التمويلى الحقيقى تستهدف فئة المبادرين والمبدعين من الشباب الذين عادة ما تكون إمكانياتهم المالية محدودة للغاية

وموقع عمل تساهم في تخفيض نسبة البطالة والبطالة المقنعة، كما تساهم على المدى البعيد في تحقيق التنمية المستدامة وزيادة الدخل الوطني ونقل وتوطين التقنية. وقد قام المشروع بعدد من ورش العمل في مدن طرابلس وبنغازي وسبها والبيضاء للتعریف بالمشروع ونشر ثقافة المبادرة ، وكذلك القيام بمجموعة من الدورات التي استهدفت عدداً كبيراً من المبادرين ودورات لتدريب أطر إدارة الحاضنات.

سيتولى مشروع حاضنات الأعمال والابتكار التقني تأسيس نوعين من الحاضنات:

- حاضنات أعمال مهنية :** تهدف إلى محاربة البطالة عن طريق احتضان الشباب وتأهيلهم وتمكينهم من تكوين شركات و/partnerships وورش ومشاغل تلبى حاجة السوق المتكاملة والمتنوعة، واستيعاب الباحثين عن عمل، والزائدين عن القطاع العام، وخريجي المراكز التدريبية المختلفة، وفقد مرحلة التعليم العالي والتدريب المقدم ، حيث يمكن الاستفادة من بعض مراكز التدريب المهني وبعض الشركات الإنتاجية المتوقفة وتحويلها إلى حاضنات بمختلف المناطق بالجماهيرية، وذلك بالتعاون مع اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل والشعبيات وجهات التمويل والقطاعات الإنتاجية والخدمة المختلفة بحيث تشكل قاعدة أساسية لتكوين البرنامج الوطني للمشروعات الصغرى والمتوسطة المبني على دعم المبادرة والإبداع والابتكار .

- حاضنات أعمال وابتكار تقني:** وتتولى التركيز على التقنية والأبحاث والدراسات التطبيقية لتقنيات محددة على المستوى الوطني ، وتستهدف هذه الحاضنات تطوير الأفكار والأبحاث والدراسات التطبيقية بالجامعات والمراكز البحثية والجمعيات العلمية وأفكار ومشروعات المخترعين والمبدعين، وذلك بالتعاون مع اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل والجامعات والمراكز البحثية والمؤسسات التمويلية.

وقد تم في هذا الصدد تكوين لجان تأسيسية لعدد من الحاضنات التقنية والمهنية.

ما هي التحديات التي تواجه المشروع؟

تلخص أهم التحديات والصعوبات التي تواجه المشروع فيما يلي:

- غياب ثقافة المبادرة:

نتيجة لسيطرة القطاع العام على النشاط الصناعي والخدمي في ليبيا لعقود من الزمن فقد سادت ثقافة التواكل على الدولة وتضاءلت روح المبادرة والابتكار لدى الشباب ، الأمر الذي أدى في أغلب الأحيان إلى فقدان الثقة بالنفس وتقليل الفشل والإحباط على الأمل والطموح.

- عدم وجود التشريعات المؤطرة والداعمة للمبادرة والإبداع:

- ولايستطيعون تقديم أية ضمانات مالية تسهل على المصارف المتخصصة أو التجارية تقديم القروض المطلوبة لهم.
- وبالنظر للتجارب السابقة التي تمثلت في إنشاء أجسام وهيئات وطنية كثيرة استهدفت حل مشكلة البطالة وإيجاد بدائل اقتصادية أخرى غير النفط والتي تعثرت أو باءت بالفشل ، ومن خلال الاستفادة من تجارب الدول التي سبقتنا في هذا المجال، وفي ظل الوضع القائم للأقتصاد الوطني وسيادة عقلية القطاع العام ، وفي ظل تزايد الفئة العمرية لصغار السن وتكدس الموظفين بالجهات العامة، حيث يتطلب الأمر توفير 2,5 مليون موطن شغل خلال العشرين سنة القادمة، الأمر الذي يستوجب التخطيط من الآن ل توفير مواطن الشغل هذه، لذلك فإن مشروعنا كهذا يستهدف المجتمع بإعادة هيكلة ثقافته وتحويله من ثقافة التواكل السائدة إلى ثقافة البناء والإنتاج، ويستهدف الشباب من حيث هم أداة التنمية وغايتها في مجتمع يتميز بالنمو السريع للفئة العمرية الصغيرة، ويستهدف تكوين مجتمع يعتمد على رأس المال المعرفي وبناء المهارات والقدرات بحيث يصبح قادراً على المنافسة الكفؤة في عصر العولمة الذي تكسرت فيه الحدود والإحتكارات، ولن يكون فيه البقاء إلا لمن يملك المعرفة ويجيد استخدامها وفق أعلى المواصفات والمعايير العالمية أفراداً ومنظومات ومنتجات وخدمات، مشروع كهذا لا يمكن أن يكون جهد قطاع نوعي واحد فحسب -
- على أهميته - بل لابد أن تضافر فيه الجهود وتكامل وتناسق فيه الخطط على كل المستويات التشريعية والتنفيذية والاقتصادية والاجتماعية، إذا ما أريد له النجاح، وإن كان فعلاً جادين في إعادة هيكلة ثقافة المجتمع ومناهج تعليمه وتدريبه ومصممين على تنمية القطاع الأهلي بطريقة تدريجية وبأسلوب منهجي علمي صحيح ليساهم مساهمة فعالة وحقيقة في العملية التنموية للمجتمع.
- وفي تقديرني أن نجاح هذا المشروع وبهذا الحجم من الآمال والمستهدفات والتحديات يتطلب توافر مجموعة من الإشتراطات يمكن الإشارة الموجزة لها فيما يلي:
- ضرورة أن يكون هذا المشروع برنامجاً وطنياً يتبناه بداية مجلس التخطيط الوطني ويكون متسقاً مع الخطط المؤدية لتحقيق الرؤية الشاملة للدولة.
 - يجب أن تكون هناك لجنة إشراف وطنية عليا تضم شركاء المشروع من أمانات عامة كالقوى العاملة والتعليم العالي والعلم والصناعة والاقتصاد والمالية والمجلس الوطني الاقتصادي وصندوق الإنماء الاقتصادي والإجتماعي والمصارف المتخصصة وبعض الخبراء، تتولى وضع الخطط وتوفير التمويلات المطلوبة.
 - إصدار التشريعات المنظمة للحاضنات وطرق تمويل المبادرين وحقوق الملكية الفكرية وطرق التصرف فيها.

- يجب أن تتوافق في إدارة المشروع ولجان إدارة الحاضنات المسؤولية الوطنية والقدرات الإبداعية وروح الفريق.
 - يجب أن تتحمل الدولة مسؤوليتها في دعم المشروع مالياً ومعنوياً بما يمكنه من تحقيق الأهداف المرجوة منه.
 - يجب أن تقوم المؤسسات التمويلية بدعم المبادرين لتكوين مشروعاتهم الصغيرة من خلال الحاضنات وبطريقة منظمة وميسرة ومقبولة من كل النواحي تراعى فيها الأولويات الفنية والاقتصادية ولا تخضع للضغوطات الاجتماعية والمحاباة.
 - يعتبر موضوع تمويل المبادرين أحد المفاتيح الرئيسية لنجاح المشروع ويمكن أن يكون خيار التأجير التمويلي حلاً لموضوع الضمانات وهي طريقة مستعملة حتى في مصارف دولية غير إسلامية يتم من خلالها شراء المعدات والتجهيزات للمبادر ويدفع أقساطاً تأجيرية وتتوال له الأصول بعد استيفاء الدين.
 - إعادة هيكلة التعليم العام والعلمي بحيث يصبح بناء القدرة على التعلم والتفكير والإبداع هو الأساس في عالم تتسارع فيه العلوم والتقنيات الجديدة بشكل يصعب مواكبتها مالم يمتلك شبابنا المهارات لذلك، وكذلك تعديل المناهج وإدخال مواد داعمة لثقافة العمل الذاتي والمبادرة في المراحل المختلفة.
 - الاستفادة من وسائل الإعلام المختلفة في نشر ثقافة المبادرة والإبداع.
 - الاستفادة من تجارب الدول ذات الخبرة في هذا المجال والتعاون معها وأقلمة تجاربها لتلاءم مع الحالة الليبية.
 - ضرورة الشروع في التخطيط لبناء مناطق صناعية قادرة على استيعاب مخرجات الحاضنات من شركات صغيرة ومتعددة وتمكنها من المساهمة في التنمية الحقيقية لاقتصادنا.
 - ينبغي أن يكون تركيز المشروع خاصة في مراحله الأولى على إيجاد نماذج لمشاريع تقنية ناجحة يمكن أن يحتذى بها وتساهم في إقناع المترددرين من المسؤولين وغيرهم بأهمية خوض التجربة في ليبيا.
- والسؤال الذي يحتاج إلى إجابة عملية هو : هل الدولة جادة في التوجه الاقتصادي نحو تشجيع العمل الذاتي ونشر ثقافة المبادرة وهجر ثقافة التواكل على القطاع العام؟**

المراجع

- تقارير وآدبيات المشروع
- د. عبد السلام الدسوبي و د. رمضان السنوسى (2005) حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى . المركز العربي لتنمية الموارد البشرية
- نبيل شلبي نموذج مقترن لحاضنة تقنية ، ورقة بندوة واقع ومشكلات المنشآت الصغرى والتوصية وسبل دعمها .
- - عاطف الشبراوي ابراهيم / م. استشاري محمد مجدي زكي . حاضنات الأعمال مفاهيم مبنية وتجارب عالمية

مركز بحوث الطاقات المتجددة وتحلية المياه

في إطار الاستخدامات السلمية للطاقة الذرية وبجهود الخبراء الليبيين بالمركز وبتعاون من الوكالة الدولية للطاقة الذرية تم في الأسابيع الماضية إنتاج نظير عنصر البروم المشع واستخدامه في إجراء تجارب الكشف على التسربات بأحد أنابيب النفط الناقلة للمشتقات النفطية من الزاوية إلى طريق المطار بطرابلس كجزء من الدورة التدريبية الحقلية ضمن فعاليات المشروع البحثي الإقليمي للدول الأفريقية (RAF/8/040) بالمركز وخارجها وبمشاركة شركة البريقة لتسويق النفط وشركة الزاوية لتكريير النفط والمؤسسة الوطنية للنفط خلال الفترة من 1 - 5 / 4 / 2007 مسيحي حضرها مشاركون من ثلاثة عشر بلداً أفريقياً أكدت القدرة على توطين التقنية النووية المتقدمة لخدمة المجتمع الليبي والقاربة الأفريقية .



ترقبوا في العدد القادم

مواضيعات حول الموارد البشرية ودورها

في تنمية الاقتصادات .

ملف حول إستراتيجية جسر الهوة بين

مخرجات التدريب والتكوين واحتياجات

سوق العمل .

