

سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي

استراتيجية 2025



منظمة التعاون الإسلامي

مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية
والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية





استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل 2025

المشاركة

الإنتاجية

الحماية

الشراكة

تم اعتمادها خلال المؤتمر الإسلامي الرابع لوزراء العمل
21-22 فبراير 2018، جدة، المملكة العربية السعودية



منظمة التعاون الإسلامي

مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية
والتدريب للدول الإسلامية (سيسرك)



© أبريل 2018 | مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية
(سيسرك)

Kudüs Cad. No: 9, Diplomatik Site, 06450 Oran, Ankara –Turkey

الهاتف: +90-312-468 6172

الموقع الإلكتروني: www.sesric.org

البريد الإلكتروني: pubs@sesric.org

جميع الحقوق محفوظة

تخضع المادة المقدمة في هذه الطبعة لقانون حقوق الطبع والنشر. يعطي المؤلفون الإذن بعرض ونسخ وتحميل وطباعة المواد المعروضة، مع نسب حق سيسرك من الفضل، على أن لا يتم إعادة استخدامها، في أي ظرف كان، لأغراض تجارية. وللحصول على الإذن لإعادة إنتاج أو طبع أي جزء من هذا المنشور، يرجى إرسال طلب يشمل جميع المعلومات لدائرة النشر بسيسرك.

كما ينبغي توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى دائرة النشر بسيسرك على العنوان المذكور أعلاه.

تمت ترجمة هذا التقرير من الإنجليزية من قبل فريق وحدة الترجمة العربية والمكون من أسماء أريجان ومحمد أمين عزاوي وإحسان الخليل، دائرة النشر، سيسرك.

تصميم الغلاف: دائرة النشر، سيسرك.

لمزيد من المعلومات، يرجى التواصل مع دائرة الأبحاث عبر البريد الإلكتروني: research@sesric.org



المحتويات

تمهيد	iii
I. رؤية منظمة التعاون الإسلامي وسياستها واستراتيجيتها في مجال سوق العمل	1
أ. الأنشطة والمبادرات الرئيسية المتخذة على مستوى منظمة التعاون الإسلامي	2
ب. نظرة عامة على وثيقة الاستراتيجية	5
II. استعراض التطورات والتحديات في سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي	7
أ. التطورات الأخيرة في سوق العمل	8
ب. قضايا سوق العمل وتحدياته القائمة على مسح سيسرك	20
III. مجالات التعاون	32
أ. تشجيع المشاركة في القوى العاملة	32
ب. تعزيز قابلية العمل	40
ج. حماية سلامة العمال ورفاههم	47
د. تعزيز إنتاجية العمل	55
هـ. التقليل من حدة البطالة	60
IV. خطة التنفيذ	66
المراجع	69
الملحق 1: قائمة مؤشرات الأداء الرئيسية ومقاصدها	70
الملحق 2: قائمة الأهداف والإجراءات الاستراتيجية	71



تشجيع المشاركة في سوق العمل

و

تعزيز قابلية العمل

و

حماية سلامة العمال ورفاههم

و

تعزيز إنتاجية العمل

و

الحد من البطالة

21 هدفا استراتيجيا

162 إجراء



تمهيد

أصبح دور رأس المال البشري في عصر الاقتصاد القائم على المعرفة يكتسي أهمية بالغة أكثر من أي وقت مضى، إذ أنه يرتبط ارتباطا مباشرا بإنتاجية القوى العاملة ويسهم إيجابا في النمو الاقتصادي. لذلك فإن تنمية رأس المال البشري وخلق فرص عمل أكثر إنتاجية وأفضل جودة يصب في جوهر سياسات الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي الرامية إلى تحقيق نمو اقتصادي قوي ومستدام والتقليص من حدة الفقر والرقى بالرفاه الاجتماعي.

وحسب تقديرات سيسرك، بلغ عدد الأشخاص الذين هم في سن العمل في دول المنظمة اعتبارا من 2016 حوالي 1.16 مليار شخص، إلا أن فقط 681 مليون منهم كانوا منخرطين في القوى العاملة. وهذا الوضع هوننتاج لعدة عوامل أبرزها عدم تطابق النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل، وانخفاض مستويات الإنتاجية مرفوقة بضعف الأجور، وهجرة اليد العاملة الماهرة، وعدم كفاية المعلومات المتعلقة بسوق الشغل.

وتبعاً لذلك بات جليا بالنسبة للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي أن مواجهة مثل هذه التحديات يستلزم بالضرورة سياسات استباقية خاصة بسوق الشغل، والتي سيكون لها أثر ملموس على سوق الشغل وستسخر رأس المال البشري والقوى العاملة فضلا عن كونها ستفسح المجال للتعاون البيئي في دول المنظمة في هذا المجال المهم.

وفي هذا السياق تأتي استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل، والتي تمت صياغتها بموجب القرار الصادر عن المؤتمر الإسلامي الثالث لوزراء العمل المنعقد في جاكارتا بجمهورية إندونيسيا في أكتوبر 2015، لتأسس لمجموعة من الأهداف والغايات المشتركة لتحسين سوق الشغل والقدرة على التوظيف في الدول الأعضاء في المنظمة. وهدفها الرئيسي هو خلق فرص عمل أفضل وأكثر عددا على امتداد منطقة المنظمة.

وترسي استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل أساسا ذا أهمية كبيرة، فمن خلالها يصير هناك فهم أفضل للتحديات التي تتخبط فيها أسواق العمل في دول المنظمة فضلا عن كونها توفر سبلا ممكنة لتجاوز هذه التحديات. والحجر الأساس لهذه الاستراتيجية هو وجود تعاون بيئي أكثر قوة ومتانة فضلا عن تبني البلدان لها في سياق المنظمة. ووفقا لذلك، علينا أن نتخذ إجراءات جماعية وعلى المستوى الوطني للتنفيذ الفعال للاستراتيجية. وبالإضافة إلى ذلك، ستعزز الاستراتيجية من عملية تنفيذ برنامج عمل منظمة التعاون الإسلامي لعام 2025، الذي اعتمده القمة الإسلامية الثالثة عشرة المنعقدة في إسطنبول التركية في أبريل 2016، والذي ينص على تعزيز القدرة التنافسية للقوى العاملة في الدول الأعضاء في المنظمة وخلق فرص للعمل اللائق للجميع كواحد من المجالات ذات الأولوية بالنسبة للتعاون البيئي في المنظمة خلال العقد القادم.

لقد أزمنا أنفسنا بتنفيذ الاستراتيجية وأنا كلي ثقة بأن الدول الأعضاء في المنظمة لن تدخر جهدا في المساهمة بفعالية نحو تحقيق هذا المسعى.

د. يوسف العثيمين،

الأمين العام

للمنظمة التعاون الإسلامي



1. رؤية منظمة التعاون الإسلامي وسياستها واستراتيجيتها في مجال سوق العمل

تواجه بلدان منظمة التعاون الإسلامي تحديات متعددة فيما يتعلق بتطورات سوق العمل. وإن ارتفاع معدلات البطالة، وانخفاض مستويات المهارات، ونقص الاستثمار في المهارات الجديدة، وارتفاع البطالة غير الرسمية وارتفاع معدلات عدم تطابق المهارات، هي بعض خصائص سوق العمل والتحديات التي لوحظت في العديد من بلدان المنظمة وعلاوة على ذلك، تظهر التحليلات المتعلقة بأسواق العمل في منظمة التعاون الإسلامي أن معدل المشاركة في القوى العاملة ونسبة العمالة إلى السكان ونصيب العمالة في قطاع الخدمات، ونصيب القوى العاملة من التعليم العالي هي أقل، ولكن معدل بطالة الإناث، ونصيب العمالة الضعيفة في الزراعة، ومعدل الخمول، ونصيب التعليم الابتدائي من القوى العاملة هي أعلى في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مقارنة بالبلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة والبلدان المتقدمة.

واعتباراً من عام 2016، 1.16 مليار شخص في بلدان منظمة التعاون الإسلامي هم في سن العمل (من 1.77 مليار نسمة)، ولكن فقط 681 مليون منهم يشكلون جزءاً من القوى العاملة. ويبقى 480 مليون شخص المتبقين غير نشطين اقتصادياً. وعلاوة على ذلك، فإن أكثر من 50 مليون شخص في القوة العاملة عاطلون عن العمل. وبعبارة أخرى، فإن حوالي 54.3% من مجموع السكان في سن العمل يعملون، و 4.3% عاطلون عن العمل، و 41.3% غير نشطين، أو لم يشاركوا بنشاط في سوق العمل، إما بالعمل أو البحث عن عمل. وبغية تسهيل انتقال الأشخاص غير النشطين نحو سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، يبدو أنه من المهم بشكل خاص إدراك وفهم الطبيعة المتنوعة والمعقدة والجذور العميقة للركود الاقتصادي، ومن ثم تصميم التدخلات اللازمة المناسبة.

يعكس هيكل سوق العمل لاقتصاد معين القدرات القائمة في تحقيق التحول نحو قطاعات أكثر إنتاجية. وتعني زيادة الإنتاجية زيادة الرفاه وتحسين ظروف المعيشة. وبالتالي، من خلال تحسين أوضاع وآفاق سوق العمل، يمكن لدول منظمة التعاون الإسلامي تعزيز الأداء الاقتصادي وزيادة مستويات المعيشة. وبالنظر إلى الطائفة العريضة من تحديات سوق العمل في بلدان المنظمة، كانت هناك عدة محاولات لمواجهة هذه التحديات على مستوى المنظمة على مدى العقد الماضي. وتعتبر الاجتماعات المنتظمة التي عقدت على المستوى الوزاري لمنظمة التعاون الإسلامي والقرارات ذات الصلة التي اتخذت خلال هذه الاجتماعات للتعاون في التصدي لبعض التحديات الحاسمة ربما أكثر المبادرات الجديدة بالملاحظة.



وفي هذا السياق، نجحت منظمة التعاون الإسلامي في وضع إطار عمل للتعاون في مجال العمل والعمالة والحماية الاجتماعية. كما تم إطلاق برنامج تنفيذي لتنفيذ الإطار في عام 2014، مع تسعة مجالات للتعاون بين الدول الأعضاء في المنظمة وعلاوة على ذلك، فإن قضايا العمل في منظمة التعاون الإسلامي تؤكد أيضا في برنامج عملها العشري: 2016 - 2025، ولا سيما الهدف 9.2 من الأهداف المحددة للعمالة والهياكل الأساسية والتصنيع في المنظمة.

وبالإضافة إلى ذلك، تلعب مؤسسات منظمة التعاون الإسلامي ذات الصلة دورا نشطا في معالجة بعض القضايا الهامة ذات الصلة بأسواق العمل في دول المنظمة. فعلى سبيل المثال، يقوم سيسرك بتنفيذ العديد من الأنشطة في إطار ولايته، وهي الإحصاءات والبحوث والتدريب والتعاون الفني الموجهة نحو احتياجات البلدان الأعضاء فضلا عن الأهداف العامة لمنظمة التعاون الإسلامي. وتقود الأمانة العامة لمنظمة التعاون الإسلامي مع مؤسساتها ذات الصلة بعض مبادرات التوعية على مستوى المنظمة من خلال تنظيم سلسلة من الفعاليات الإقليمية وورش العمل والحلقات الدراسية حول عمالة الأشخاص، فضلا عن تشجيع تبادل أفضل الممارسات والسياسات بين البلدان الأعضاء في هذا المجال. وترد أدناه معلومات أكثر تفصيلا عن الأنشطة والمبادرات الرئيسية المتخذة على مستوى منظمة التعاون الإسلامي. ويقدم القسم الفرعي التالي معلومات عامة عن وثيقة الاستراتيجية.

أ. الأنشطة والمبادرات الرئيسية المتخذة على مستوى منظمة التعاون الإسلامي

برنامج العمل العشري لمنظمة التعاون الإسلامي 2016-2025

يهدف برنامج العمل العشري لمنظمة التعاون الإسلامي 2016-2025 (OIC-2025)، الذي تم اعتماده في مؤتمر القمة الإسلامي الثالث عشر الذي عقد في إسطنبول خلال الفترة 10 و 15 أبريل 2016، إلى تعزيز التعاون من أجل تبادل الخبرات والقوى العاملة وتعزيز نقل المعرفة، والخبرات وأفضل الممارسات. وفي مجال العمل، يهدف البرنامج إلى تنفيذ برامج مشتركة وبرامج تدريبية بهدف تحقيق تحسينات كبيرة في ظروف سوق العمل في بلدان المنظمة، مما يقلل من البطالة، ويزيد إنتاجية العمل، ويحسن حالة الصحة والسلامة المهنية. وبشكل أكثر تحديدا، يهدف الهدف 9.2/ v من برنامج العمل العشري لمنظمة التعاون الإسلامي 2016-2025 (OIC TYPOA-2025)، بعنوان "العمل والعمالة والحماية الاجتماعية" إلى

■ تعزيز تبادل المعلومات وأفضل الممارسات، فضلا عن الاستراتيجيات والسياسات والخبرات في مجال السلامة والصحة المهنية والعمالة والحماية الاجتماعية والهجرة، بغية تعزيز ثقافة الوقاية من الأخطار المهنية ومكافحتها (الهدف 9.2-14)؛

■ تعزيز حماية العمال، التي تشمل ظروف العمل اللائقة، بما في ذلك الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنية، والمكونات الأساسية للعمل اللائق (الهدف 9.2-15)؛

■ تحسين شفافية المعلومات بشأن إحصاءات العمالة وتعزيز برامج التدريب المهني (الهدف 9.2-16).



المؤتمرات الإسلامية لوزراء العمل واللجان التوجيهية

هناك في العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي ضرورة لمعالجة القضايا المتعلقة بسوق العمل مثل عمالة الشباب والنساء، وروح المبادرة، والإدماج الاجتماعي. ومن أجل تعزيز التعاون في مجال العمل لمعالجة بعض المشاكل المشتركة التي تواجهها البلدان الأعضاء في المنظمة، بدأ عقد اجتماعات وزارية منتظمة منذ عام 2011. وعقد الاجتماع الأول في إسطنبول، تركيا في سبتمبر 2011. كما عقد الاجتماع الثاني في باكو، أذربيجان في أبريل 2013. ثم عقد الاجتماع الثالث في جاكارتا بإندونيسيا في مايو 2015، وسيُعقد الاجتماع الرابع في الرياض بالمملكة العربية السعودية في فبراير 2018.

وخلال هذه الاجتماعات، اتخذت قرارات هامة، بما في ذلك الموافقة على إطار منظمة التعاون الإسلامي للتعاون بشأن العمل والعمالة والحماية الاجتماعية، فضلا عن البرنامج التنفيذي لتنفيذ إطار منظمة التعاون الإسلامي للتعاون بشأن العمل والعمالة والحماية الاجتماعية، وإنشاء شبكة السلامة والصحة المهنية لمنظمة التعاون الإسلامي (OIC-OSHNET) وشبكة خدمات التوظيف العامة لمنظمة التعاون الإسلامي (OIC-PESNET)، وإنشاء مركز عمل منظمة التعاون الإسلامي في باكو، وتوسيع برنامج دعم توظيف الشباب (YES) للبنك الإسلامي للتنمية. وبالإضافة إلى ذلك، قررت الاجتماعات إنشاء لجنة توجيهية لمتابعة القرارات فضلا عن تنفيذ إطار منظمة التعاون الإسلامي للتعاون بشأن العمل والعمالة والحماية الاجتماعية.

إطار منظمة التعاون الإسلامي للتعاون في مجال العمل والعمالة والحماية الاجتماعية

يهدف إطار منظمة التعاون الإسلامي للتعاون بشأن العمل والعمالة والحماية الاجتماعية، الذي تم اعتماده خلال المؤتمر الإسلامي الثاني لوزراء العمل في باكو، إلى تيسير التعاون بين الدول الأعضاء في المنظمة من خلال طرق ووسائل معينة. وهي تشمل ستة مجالات تعاون رئيسية هي: "السلامة والصحة المهنية"؛ و"خفض البطالة"؛ و"مشاريع تنمية قدرات القوى العاملة"؛ و"العمال المهاجرين الأجانب"؛ و"استراتيجية معلومات سوق العمل". و"الحماية الاجتماعية".

وقد تم تحديد السلامة والصحة المهنية باعتباره مجالاً بالغ الأهمية بالنسبة للبلدان النامية عموماً وخاصة للدول الأعضاء في المنظمة. وينصب التركيز الرئيسي في مجال السلامة والصحة المهنية على أربعة أهداف مختلفة: (1) تعزيز صحة العمال وقدراتهم والحفاظ عليها؛ (2) تحسين بيئة العمل والعمل على أن تكون مواتية للسلامة والصحة؛ (3) الحماية من المخاطر المهنية؛ و (4) تطوير منظمات العمل وثقافات العمل.

كما أن الحد من البطالة يشكل تحدياً حاسماً بالنسبة للعديد من بلدان المنظمة. وتحمل مشكلة بطالة الشباب بشكل سريع أبعاداً خطيرة في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك أعضاء المنظمة وهناك أيضاً خطر كبير كون أزمات العمل ستترتب عنها آثار اجتماعية واقتصادية سلبية طويلة الأمد.



وتعتبر مشاريع تنمية قدرات القوى العاملة مجالاً ثالثاً للتعاون في الوثيقة الإطارية. وتهدف إلى تعزيز وتشجيع التعاون بين الدول الأعضاء في مجال التعليم والتدريب المهني، فضلاً عن ضمان تبادل المعلومات بين مؤسسات التوظيف العامة وغيرها.

كما يركز أيضاً على عقود العمل للمهاجرين والأجانب في الوثيقة الإطارية. وعادة ما يكون العمال المتعاقدون المهاجرون والأجانب في وضع غير نظامي معرضين لخطر الاستغلال. وفي هذا السياق، يهدف الإطار إلى زيادة الآثار البناءة للهجرة من أجل التنمية والإسراع في كسب الأدمغة، من بين أمور أخرى.

وقد سلط الضوء على استراتيجية معلومات سوق العمل باعتبارها مجال التعاون الخامس في الوثيقة الإطارية؛ حيث أنه من الضروري لأصحاب العمل والشركات والحكومات وكذلك أصحاب المصلحة الآخرين أن يكون لديهم القدرة على الوصول إلى معلومات دقيقة عن سوق العمل. والهدف الرئيسي هو تقديم معلومات ذات الصلة ودقيقة وفي الوقت المناسب عن سوق العمل للجهات الفاعلة الاقتصادية لتمكينها من اتخاذ قرارات مستنيرة.

والحماية الاجتماعية مجال آخر للتعاون يرد في الوثيقة الإطارية. فالحماية الاجتماعية مفيدة في تعزيز الرفاه الإنساني والتوافق الاجتماعي على نطاق واسع، وتؤدي إلى النمو العادل والاستقرار الاجتماعي والأداء الاقتصادي. وتشدد على الحاجة إلى تنفيذ سياسات شاملة للحماية الاجتماعية والعمالة تكون متسقة ومنسقة لضمان الخدمات والتحويلات الاجتماعية، مع إيلاء اهتمام خاص للفئات الضعيفة.

وبغية تنفيذ هذا الإطار، أعد برنامج تنفيذي في عام 2014. واقترح البرنامج تنفيذ تسع نقاط، بما في ذلك مشاريع التعاون الفني المتصلة بتطوير الصحة والسلامة المهنية، ووضع سياسة إنفاذ بشأن المفاهيم المتكاملة للسلامة والصحة المهنية لخدمات تفتيش العمل، وتنسيق تنظيم جمع إحصاءات بيانات سوق العمل، من بين أمور أخرى.

أنشطة مؤسسات منظمة التعاون الإسلامي ذات الصلة في مجال العمل

تقوم مؤسسات منظمة التعاون الإسلامي ذات الصلة، ولا سيما سيسرك والبنك الإسلامي للتنمية، بدور نشط في معالجة القضايا المتصلة بالعمل والعمالة. وفي حين أن البنك الإسلامي للتنمية بدأ مشاريع هامة لتعزيز قابلية الشباب للتوظيف، فقد كان سيسرك نشطاً جداً في تنظيم برامج التدريب وبناء القدرات، فضلاً عن جمع الإحصاءات وإجراء البحوث المنتظمة.

بدأ سيسرك بإعداد تقرير شامل عن أسواق العمل في منظمة التعاون الإسلامي وتحليل الوضع الحالي لسوق العمل في دولها ومناقشة بعض الجوانب الهامة لسياسة وتطورات سوق العمل. وباعتباره أول تقرير شامل في مجال عمله، فقد تم تقديم تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي لعام 2015 إلى المؤتمر الإسلامي الثالث لوزراء العمل. ومؤخراً، تم إعداد تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي لعام 2017 ليتم تقديمه إلى المؤتمر الإسلامي الرابع لوزراء العمل مع التركيز بشكل خاص على تشجيع



النشاط الاقتصادي. وفي مجال الإحصاءات، توفر قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة التعاون الإسلامي- سيرسك معلومات حول أكثر من 20 مؤشرا لسوق العمل في إطار الفئات ذات الصلة.

كما يقوم سيرسك بالعديد من أنشطة بناء القدرات والتدريب، وخاصة في إطار مبادرات OIC-OSHNET و OIC-PESNET. ففي إطار OIC-OSHNET، تم تنفيذ أكثر من 25 نشاطا منذ عام 2011. وفي إطار OIC-PESNET، تم تنظيم اجتماعين رئيسيين للجمع بين كبار المسؤولين من مكاتب التوظيف العامة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وبالإضافة إلى هذه المجالات المحددة جدا، هناك عشرات البرامج والمشاريع والأحداث التدريبية الأخرى التي ينظمها سيرسك لتعزيز إمكانية توظيف الناس، ولا سيما الشباب، في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وعلاوة على ذلك، أنشئت قاعدة بيانات المدربين في مجال السلامة والصحة المهنية في إطار بوابة OIC-OSHNET، حيث يمكن للمؤسسات الوصول إلى أي خبرة للاستفادة منها في البلدان الأعضاء.

ب. نظرة عامة على وثيقة الاستراتيجية

نظرا للتحديات المشتركة التي تواجهها البلدان الأعضاء في سوق العمل والحاجة إلى تعزيز التعاون لمعالجة بعض هذه التحديات، طلبت اللجنة الثالثة من سيرسك إعداد اقتراح استراتيجية سوق العمل للدورة المقبلة للمؤتمر الذي سيعقد في المملكة العربية السعودية في عام 2017. وفي وقت لاحق، أعد سيرسك وعمم مشروع مخطط وثيقة الاستراتيجية لجمع التعليقات وردود الفعل من الدول الأعضاء. واستنادا إلى التعليقات الواردة من الدول الأعضاء، وضع سيرسك الصيغة النهائية للوثيقة وقدمها خلال الاجتماع الثاني للجنة التوجيهية في أندونيسيا في أبريل 2017.

ولإعداد وثيقة الاستراتيجية، أجرى سيرسك دراسة تحليلية عن التحديات والعقبات الرئيسية في أسواق العمل في منظمة التعاون الإسلامي استنادا إلى البيانات والإحصاءات المتاحة. ومن أجل التمكن من تقديم توصيات أكثر صلابة، اتصل المركز أيضا بالدول الأعضاء لتقديم معلومات أكثر تفصيلا عن سياسات سوق العمل القائمة والمخطط لها في بلدانها من خلال إعداد دراسة استقصائية لسوق العمل بثلاث لغات. وردت 13 دولة على الاستبيان. وأسهمت نتائج الدراسة التحليلية ومسح سوق العمل إسهاما كبيرا في إعداد هذه الوثيقة. ويرد في القسم التالي موجز لنتائج الدراسة التحليلية والاستقصاء.

وكما حددت الصيغة النهائية للاجتماع الأخير للجنة التوجيهية، حددت وثيقة الاستراتيجية خمسة مجالات للتعاون المواضيعي للعمل الاستراتيجي. وهي كالاتي: (1) تشجيع المشاركة في سوق العمل؛ (2) تعزيز القابلية للاستخدام؛ (3) حماية سلامة العمال ورفاههم؛ (4) تعزيز إنتاجية العمل؛ (5) التقليل من معدلات البطالة. وقد أدرجت في الفرع الثالث إجراءات محددة في إطار كل مجال مواضيعي، إلى جانب بعض التفاصيل الإضافية بشأن هذه المجالات.

ومن الجوانب الهامة في تحقيق هذه الوثائق الاستراتيجية الشاملة آلية فعالة للتنفيذ والرصد. وقد اقترحت طريقة التنفيذ في القسم الرابع من هذه الوثيقة لتيسير تنفيذ ورصد الإجراءات المحددة في كل



مجال مواضيعي. وتولي هذه الطريقة اهتماما خاصا لنقل المعارف والخبرات في سياسات وإجراءات سوق العمل المحددة.

وبوجه عام، تهدف هذه الاستراتيجية إلى تحفيز التعاون بين الدول الأعضاء في معالجة بعض المشاكل والتحديات الشائعة في أسواق العمل. وهناك بالتأكيد حاجة إلى استراتيجية شاملة للتصدي للتحديات المتعددة والمعقدة التي تواجهها بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ويتطلب ذلك اتخاذ إجراءات على العديد من الجبهات بما في ذلك لوائح العمالة، وخلق فرص العمل، وتنمية المهارات، واستحقاقات الرعاية الاجتماعية والعديد من غيرها. وفي هذا الصدد، تهدف هذه الاستراتيجية إلى ترجمة التعاون في هذا المجال إلى إجراءات ملموسة لتعزيز التحسينات في مستوى العمالة والإنتاجية والرفاهية مع الاستجابة الفعالة للمتطلبات الجديدة ومطالب سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

كما تتماشى الاستراتيجية مع هدف التنمية المستدامة الثامن (SDG8) الذي يهدف إلى تعزيز النمو الاقتصادي والعمالة والعمل اللائق للجميع بشكل شامل ومستدام. وإن زيادة إنتاجية العمل، وخفض معدل البطالة، خاصة في صفوف الشباب، وتعزيز السياسات التي تشجع على ريادة الأعمال وخلق فرص العمل، هي مكونات أساسية للنمو الاقتصادي المستدام والشامل للجميع. كما ينبغي اتخاذ تدابير فعالة لحماية حقوق العمال والقضاء على العمل الإجباري/ السخرة والعبودية والاتجار بالبشر لتحقيق هدف العمالة الشاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع.

وأخيرا، تستند الاستراتيجية إلى أربعة مبادئ رئيسية هي: المشاركة، والحماية، والإنتاجية، والشراكة. وهي تشجع بقوة مشاركة جميع السكان في سن العمل في سوق العمل، فضلا عن الخدمات التي تقدمها المؤسسات الوطنية أو المحلية في تعزيز قابليتهم للاستخدام. كما تدعو إلى حماية العمال من ظروف وعلاقات العمل غير الصحية، والتمييز من أي نوع، وأي شروط أخرى قد تدفع العمال إلى ظروف هشة ومتسمة بالحرمان. وعلاوة على ذلك، تدعم الاستراتيجية بقوة الجهود الرامية إلى زيادة إنتاجية العمال من خلال تشجيع الاستثمارات في تنمية المهارات والإجراءات الرامية إلى تجنب عدم تطابقها. كما أن التعامل مع مشكلة عدم تطابق المهارات سيعالج أيضا أحد الأسباب الشائعة للبطالة. وأخيرا، فإن الاستراتيجية هي تماما معنية بالشراكة. فإن الدول الأعضاء في المنظمة غير متجانسة إلى حد كبير من حيث مستويات التنمية والموارد والقدرات والتحديات. وقد يكون بعض الأعضاء قد حققوا بالفعل بعض الأهداف المحددة في هذه الوثيقة، ولكن البعض الآخر قد يكون يعاني من قلة الموارد والقدرات اللازمة لتحقيق نفس الأهداف. وتتمثل روح هذه الوثيقة في تحديد البلدان التي تحقق أداء جيدا في سياسات سوق العمل المحددة، والبلدان الأخرى التي ستستفيد من خبرة الشركاء الخارجيين، ومن ثم تعزيز الشراكة وتقاسم المعارف فيما بين البلدان في مجالات السياسات المحددة هذه.



II. استعراض التطورات والتحديات في سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي

يرتبط الأداء الاقتصادي للبلدان ارتباطاً قوياً بقدرتها على رفع مستويات الإنتاجية في القطاعات الاقتصادية. غير أن القطاعات المختلفة تستلزم خصائص مختلفة من حيث المساهمة في نمو الإنتاجية عموماً. ويسود اعتقاد عام مفاده أنه لتحقيق نمو مستدام وتحسين الأداء الاقتصادي، هناك حاجة إلى تحول هيكلية نحو قطاعات ذات إنتاجية أعلى. ولذلك، من أجل تحقيق التحول الهيكلي، ينبغي أن تنتقل المصادر الإنتاجية للاقتصاد إلى قطاعات ذات إمكانات إنتاجية أعلى.

يعكس هيكل سوق العمل لاقتصاد معين القدرات القائمة في تحقيق التحول نحو قطاعات أكثر إنتاجية. وكما هو مبين في تقرير سيسرك (2017)، يعد انخفاض مستويات التمكن من المهارات، وارتفاع معدلات البطالة، ونقص الاستثمار في المهارات الجديدة، وارتفاع البطالة غير الرسمية، وارتفاع معدلات عدم تطابق المهارات من خصائص سوق العمل الواضحة في بلدان المنظمة. وتواجه هذه البلدان تحديات إضافية بسبب السياسات الاقتصادية التي توفر حوافز خاصة لبعض القطاعات من أجل التنمية دون غيرها، وسياسات التعليم التي توفر فرصاً لنسبة محدودة فقط من السكان، والنهج السياسية التي لا تساعد على تحسين المساواة في الحصول على الخدمات، أو الصدمات الخارجية التي تحد من قدرة البلدان على مواجهة تحديات سوق العمل.

تتمتع بلدان المنظمة بنمو سكاني مرتفع نسبياً ونسبة عالية من الشباب من مجموع السكان مقارنة بأجزاء أخرى من العالم، مما يتطلب وضع سياسات خاصة لخلق فرص العمل وتحسين مهارات القوى العاملة من أجل تعزيز فرص العمل. ومع ذلك، هناك العديد من التحديات الداخلية والخارجية التي تجعل مهمة صانعي السياسات أكثر صعوبة. ففي حين أن السياسات المتعلقة بالتعليم وتنمية القطاع الخاص تعتبر بعضاً من القضايا الداخلية الحاسمة، فإن الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية الأخيرة هي مثال على التحديات الخارجية التي تركت أضراراً طويلة الأمد على الاقتصادات الحقيقية من حيث انكماش الناتج والعجز الكبير وارتفاع معدلات البطالة. وعلى الرغم من اختلاف الآثار السلبية للأزمة على الاقتصاد الحقيقي بين البلدان والمناطق، فإن الزيادة الحادة في معدلات البطالة في جميع أنحاء العالم هي الأكثر شيوعاً والأشد حدةً. وقد عانى الكثير من العمال من ذوي المهارات المنخفضة والشباب والعمال الذين يعملون بعمود مؤقتة وبحماية محدودة في مجال العمالة معاناة كبيرة.



كل هذه القضايا على المستوى الإقليمي والعالمي تجعل المناقشات حول أسواق العمل مثيرة للاهتمام. يقدم هذا القسم وصفا موجزا لأوضاع سوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي من أجل تحديد التحديات الرئيسية وبالتالي تيسير تصميم الأهداف والإجراءات الاستراتيجية في القسم التالي.

أ. التطورات الأخيرة في سوق العمل

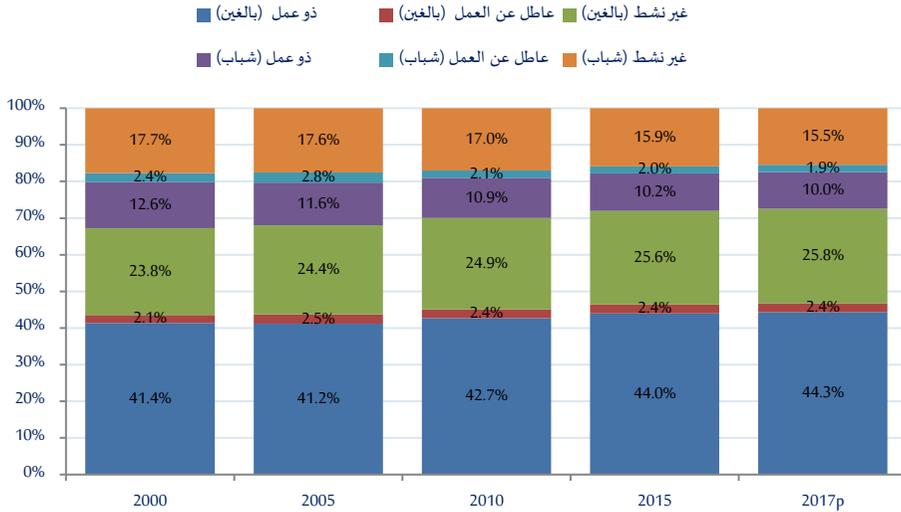
يبين الشكل 1.1 نسب العاملين والعاطلين عن العمل وغير النشطين اقتصادياً من مجموع السكان، مصنفة حسب العمر (الشباب والكبار).¹ ومن بين السكان الذين هم في سن العمل، كان حوالي 54% من الأشخاص يعملون في عام 2016، منهم 44.3% من الكبار و 10% من الشباب، فيما تمثل نسبة العاطلين عن العمل 4.3% فقط منهم (2.4% من الكبار و 1.9% من الشباب). من ناحية أخرى، يعتبر 41.3% من الناس الذين هم في سن العمل غير نشطين اقتصادياً، أو غير منخرطين بنشاط في سوق العمل، سواءً عن طريق العمل أو البحث عن عمل. وبدل هذا بوضوح على أنه في الوقت الذي تشكل فيه البطالة مصدر قلق بالغ، فإن عدم النشاط الاقتصادي يعد أكثر خطورة. وتبلغ نسبة السكان غير النشطين اقتصادياً في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي 35.1% وفي البلدان المتقدمة 40.2%. لذلك، يتعين على بلدان المنظمة القيام بتدابير خاصة لتشجيع الناس على الدخول بنشاط في سوق العمل.

وفيما يتعلق بحصة بلدان المنظمة في إجمالي القوى العاملة العالمية، يبين تقرير سيسرك 2017 أن دول المنظمة قد زادت حصتها بصورة مستمرة من 16.7% في عام 2000 إلى 19.7% في عام 2016، ومن المتوقع أيضاً أن ترتفع إلى 20.6% بحلول عام 2020. ومن جهة أخرى، فإن الزيادة في نصيب القوى العاملة الشبابية تبدو أكثر وضوحاً، إذ ارتفعت من نسبة 20.7% المسجلة في عام 2000 إلى 25.8% في عام 2016، ومن المتوقع أن ترتفع إلى 27.4% بحلول عام 2020. ويتسق هذا التوجه مع زيادة نسبة دول منظمة التعاون الإسلامي من إجمالي عدد الشباب في العالم (لمزيد من النقاش حول التركيبة السكانية لدول منظمة التعاون الإسلامي، راجع تقرير سيسرك، 2016). لذلك، فإنه من الأهمية بمكان أن تستفيد بلدان المنظمة بشكل فعال من الحجم المتزايد نسبياً للقوى العاملة الشبابية في التنمية الاقتصادية.

¹ البيانات المستخدمة في هذا القسم مستمدة من قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل لمنظمة العمل الدولية. وهي تغطي 56 بلداً من دول المنظمة و 92 بلداً نامياً من خارج المنظمة و 38 بلداً متقدماً.



الشكل 1.2: هيكل سوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي (2000-2017)

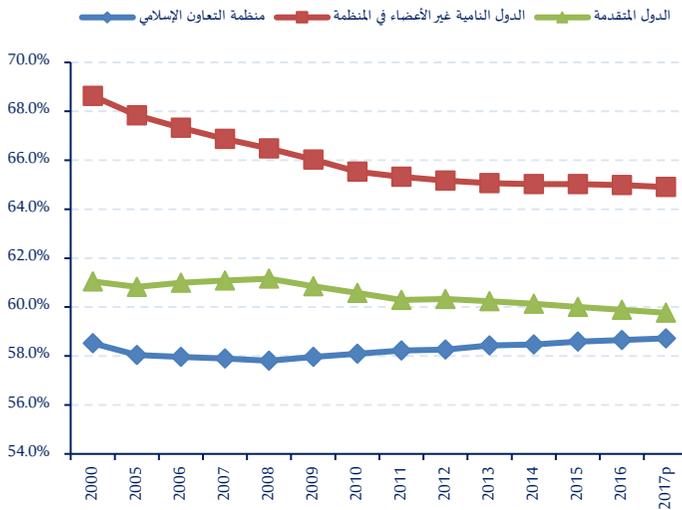


المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (متوقعة: P).

معدل منخفض للمشاركة في القوى العاملة

في حين أن نسبة بلدان المنظمة من إجمالي القوى العاملة في العالم أخذت في الازدياد، فإن معدلها الخاص بالمشاركة في القوة العاملة لا يبدو واعدًا. وكما هو مبين في الشكل 2.2، فإن متوسط معدل

الشكل 2.2: معدل المشاركة في القوى العاملة، (2000-)



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (متوقعة: P).

المشاركة في القوى العاملة في بلدان المنظمة أقل دائماً من مجموعات البلدان الأخرى. لكن على عكس مجموعات البلدان الأخرى، اتجه هذا المتوسط في معنى تصاعدي نسبياً بحيث بلغ 58.7% عام 2016 مقابل 62.8% على المستوى العالمي و65% في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة و59.9% في الدول المتقدمة.

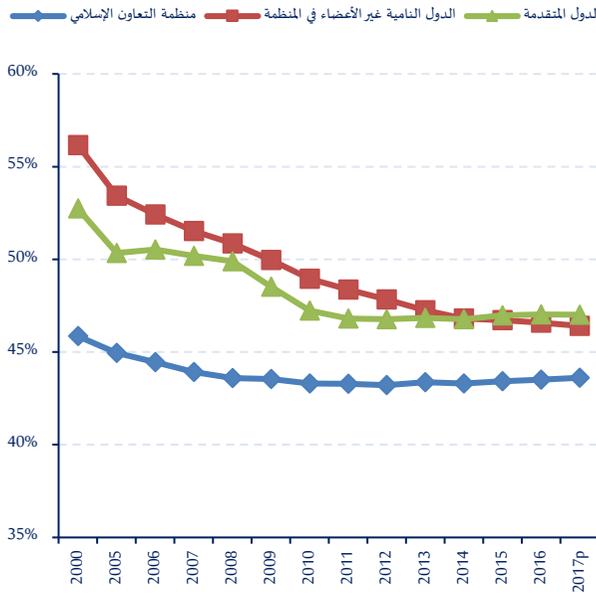
وعلى الرغم من أن دول المنظمة قد سجلت أداءً يضاهاى المستوى العالمي من حيث نسب المشاركة



في القوى العاملة إجمالاً وعلى مستوى الذكور، إلا أن أداءها في حالة نسبة المشاركة في القوى العاملة بالنسبة للإناث أقل من ذلك بكثير (تصفح تقرير سيسرك 2017). فقد بلغت نسبة المشاركة النسائية في دول المنظمة 39.6% عام 2016، وهو رقم أقل بكثير من متوسط الدول النامية غير الأعضاء (51.8%) ومتوسط الدول المتقدمة (53%).

فيما يتعلق بالشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة، يلاحظ تسجيل اتجاه متناقص في نسبة المشاركة في القوى العاملة في جميع مجموعات البلدان (الشكل 3.2). فقد بقي معدل مشاركتهم في قوة العمل العالمية عام 2016 أقل بما يزيد عن 3% عن مستوى ما قبل الأزمة بمعدل 45.8%، حيث

الشكل 3.2: معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة (2000-2017)



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (متوقعة P).

يتسرب عدد كبير من الشباب من سوق العمل نظراً لشعورهم بالإحباط بسبب آفاق عملهم. وانخفضت مشاركة الشباب في القوى العاملة من 45.9% إلى 43.5% في دول المنظمة بين عامي 2000 و 2016، ولكنها انخفضت بشكل ملحوظ في مجموعات المقارنة الأخرى، من 52.7% إلى 47% في الدول المتقدمة، ومن 56.2% إلى 46.6% في البلدان النامية غير الأعضاء. وهكذا انخفض المتوسط العالمي إلى 48.5% في عام 2016 مقارنة بمستواه البالغ 53.3% في عام 2000. ويمكن تفسير هذا الاتجاه إلى حد كبير بزيادة مشاركة الشباب في برامج التعليم والتدريب المهني، وطول مدة البقاء في المدارس، وتطبيق سياسات صارمة خاصة بسوق العمل تمنع عمل المراهقين.

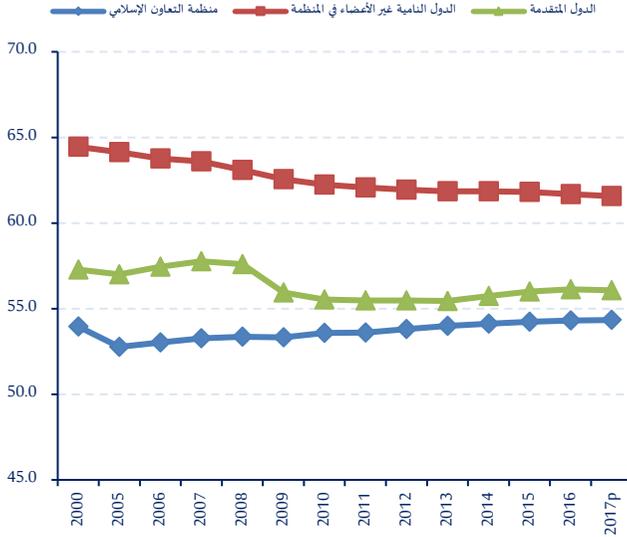
نسبة منخفضة للعمالة إلى عدد السكان

بلغت نسبة العمالة إلى عدد السكان على الصعيد العالمي 59.2% في عام 2016، وهو معدل لا يزال دون مستوى ما قبل الأزمة البالغ حينها 60.6%. وبلغت نسبة عمالة الذكور إلى عدد السكان على الصعيد العالمي 72% ونسبة الإناث 46.5%. في حين أن نسبة العمالة إلى عدد السكان في بلدان



المنظمة سجلت ارتفاعاً من 52.8% المسجلة عام 2005 إلى 54.3% في عام 2016 (الشكل 2.4)، لوحظ تسجيل اتجاه عكسي في مجموعات البلدان الأخرى. ففي البلدان النامية غير الأعضاء، انخفضت النسبة من 64.1% المسجلة عام 2000 إلى 61.7% في عام 2016، في حين انخفضت إلى 56.1% في البلدان المتقدمة من مستواها البالغ 57% في عام 2005. واعتباراً من عام 2016، نجحت بلدان المنظمة في تضيق الهوة بينها وبين البلدان المتقدمة إلى 1.8%، وهو تطور واعد بالنسبة لها.

الشكل 4.2: نسبة العمالة إلى عدد السكان (2000-2017)



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (متوقعة P).

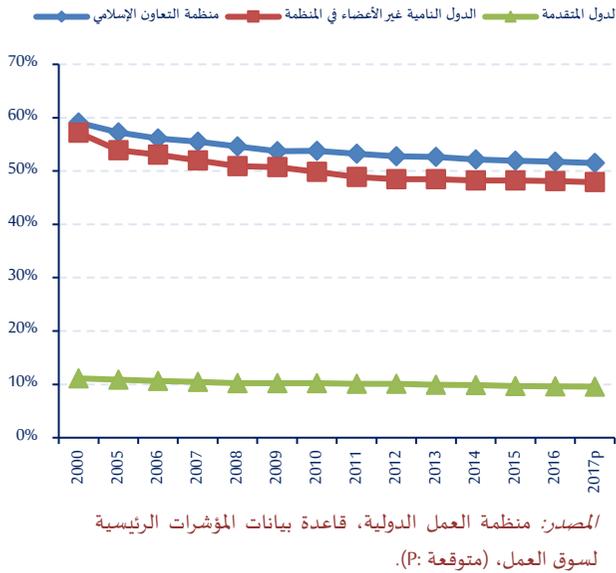
تبلغ نسبة العمالة إلى عدد السكان بالنسبة للإناث فقط نصف نسبتها عند الذكور في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (سيسرك 2017). وعلى الرغم من الزيادة الطفيفة في هذه النسبة في صفوف الإناث، إلا أنه من المتوقع أن تصل إلى 35.9% فقط في عام 2017، في حين من المتوقع أن تصل النسبة في صفوف الذكور إلى 72.4% في نفس العام. وفي مجموعات البلدان الأخرى لم تسجل مثل هذه الفوارق الشاسعة، بحيث بلغت الفجوة بين الجنسين 25% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، و 13.1% فقط في البلدان المتقدمة النمو.

معدل مرتفع للعمالة الهشة

تعكس العمالة الهشة العمل في ظل ظروف غير ملائمة، والأشخاص الذين يعيشون بعمالة هشة يرجح أن يكون لديهم إمكانية محدودة أو معدومة للحصول على الضمان الاجتماعي أو تأمين الدخل. ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، فإن أكثر من 1.4 مليار شخص كسبوا قوتهم في إطار العمالة الهشة في عام 2017، وهو ما يمثل نحو 43% من إجمالي العمالة. ومع تزايد نسبة العاملين بأجور وراتب وأرباب العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي، انخفضت نسبة العمالة الهشة باستمرار لتصل إلى 51.7% في عام 2016 مقارنة بمعدل 59.1% في عام 2000 (الشكل 5.2). كما أظهرت البلدان النامية غير الأعضاء نجاحاً مماثلاً وخفضت نسبة هذه العمالة خلال نفس الفترة بنحو 9%. وعموماً، لا تزال نسبة العمالة الهشة مرتفعة بشكل مفرط في البلدان النامية.



الشكل 5.2: العمالة الهشة



من ناحية أخرى، وكما هو مبين في تقرير سيسرك (2017) حقق العمال الذكور في بلدان منظمة التعاون الإسلامي تقدماً كبيراً منذ عام 2000، كما أظهرت مستوى أقل من العمالة الهشة (46.5%) في عام 2016 مقارنة بالدول النامية غير الأعضاء في المنظمة (48.1%). ومع ذلك، وعلى الرغم من بعض التحسن، فإن مستوى هذه العمالة في صفوف النساء العاملات لم يبرح عتبة 62.5% في عام 2016، وهو معدل أعلى من المعدل المسجل في البلدان النامية غير الأعضاء (48%).

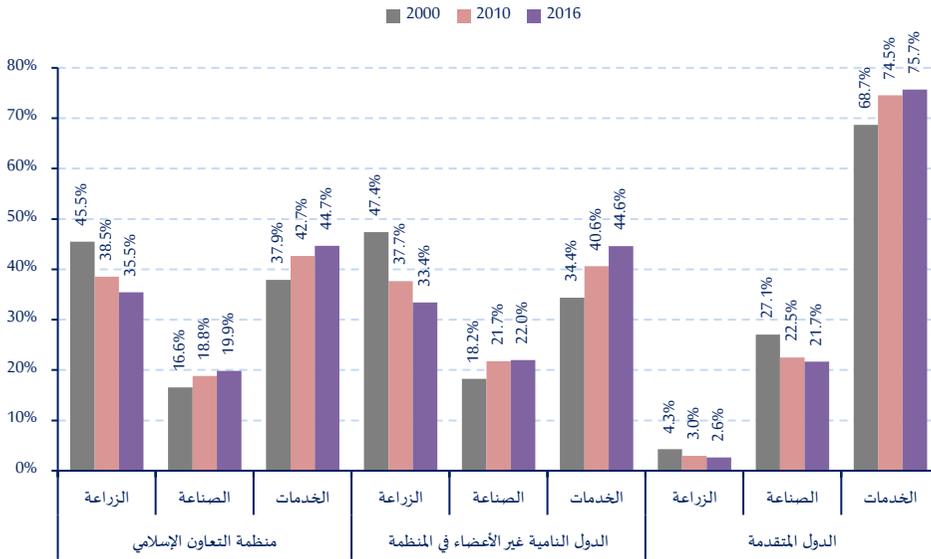
حصة أقل من العمالة في التصنيع والخدمات

بالتزامن مع التنمية الاقتصادية، يلاحظ عادة حدوث تحول في العمالة من الزراعة إلى قطاعي الصناعة والخدمات، مع زيادة مماثلة في عدد العاملين بأجر ورواتب وانخفاض في عدد العاملين لحسابهم الخاص والعاملين المساهمين في الأسر. وعند تصنيف إجمالي العمالة إلى ثلاثة قطاعات عريضة - الزراعة والصناعة والخدمات² - فإن نسبة العمالة في الزراعة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (35.5%) أعلى قليلاً من نسبتها في البلدان النامية غير الأعضاء فيها (33.4%)، في حين أن 2.6% فقط من إجمالي العاملين في الدول المتقدمة يزاولون أعمالاً في الأنشطة الزراعية وذلك اعتباراً من عام 2016 (الشكل 6.2). وكان لقطاع الصناعة نسباً متقاربة من العمالة في جميع مجموعات البلدان، حيث بلغت 19.9% في بلدان المنظمة، و 22% في البلدان النامية غير الأعضاء، و 21.7% في البلدان المتقدمة. وتتركز نسبة 75.7% من إجمالي العمالة في الدول المتقدمة في قطاع الخدمات، في حين تبلغ هذه النسبة حوالي 44.7% في دول المنظمة و 44.6% في الدول النامية غير الأعضاء. وبشكل عام، في الوقت الذي تعد فيه حصة الزراعة في إجمالي العمالة آخذة في الانخفاض، فإن حصتي الصناعة والخدمات آخذة في الارتفاع في دول المنظمة وكذلك في البلدان النامية الأخرى.

² تشير الزراعة هنا إلى زراعة المحاصيل، وإنتاج الثروة الحيوانية، والغابات، وصيد الأسماك، والصيد. ويشمل قطاع الصناعة التصنيع والتعدين والبناء والكهرباء والمياه والغاز. ويغطي قطاع الخدمات جميع الأنشطة الاقتصادية الأخرى، بما في ذلك التجارة والنقل والاتصالات؛ والخدمات الحكومية والمالية وخدمات الأعمال التجارية؛ والخدمات الشخصية والاجتماعية والخدمات المجتمعية.



الشكل 6.2: العمالة حسب القطاعات



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (متوقعة: P).

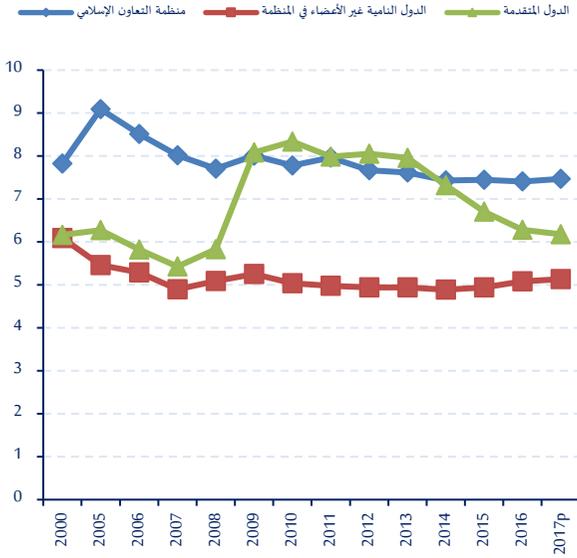
معدلات مرتفعة للبطالة

وفقاً لمنظمة العمل الدولية، من المتوقع أن يرتفع معدل البطالة في العالم بشكل معتدل من 5.7 إلى 5.8 في المائة في عام 2017، مما يمثل زيادة قدرها 3.4 مليون في عدد العاطلين عن العمل. وبسبب استمرار حالة عدم اليقين بشأن التطورات الاقتصادية العالمية، فإنه من المتوقع حدوث تحسن طفيف في سوق العمل العالمي في عام 2018. ومن ثم فإن عدم اليقين على الصعيد العالمي وندرة فرص الحصول على وظائف لائقة يسهمان في تأجيج الاضطرابات الاجتماعية وتحفيز الهجرة في أجزاء كثيرة من العالم.

وحسب أحدث البيانات المتاحة، سجلت بلدان منظمة التعاون الإسلامي معدلات بطالة أعلى بكثير مقارنة بالبلدان المتقدمة والبلدان النامية غير الأعضاء خلال الفترة الممتدة بين عامي 2000 و 2017 (الشكل 7.2). ومنذ عام 2000، تذبذب المعدل الإجمالي للبطالة في دول المنظمة بين 7.4% و 9.1%. وشكلت معدلات البطالة المرتفعة في البلدان المتقدمة بعد الأزمة المالية في عام 2008 الاستثناء الوحيد الذي تجاوز المعدل في بلدان المنظمة خلال الفترة المتراوحة بين عامي 2009 و 2013. ففي أعقاب الأزمة المالية العالمية، ارتفعت معدلات البطالة في البلدان المتقدمة من مستوى يقل عن 6% إلى ما يزيد عن 8%. ومنذ عام 2014، واصل متوسط معدل البطالة في البلدان المتقدمة تسجيل معدلات منخفضة عن المعدلات المسجلة في دول منظمة التعاون الإسلامي، حيث بلغ 6.3% عام 2016 مقارنة بمعدل 7.4% في دول المنظمة. وسجل هذا المتوسط في البلدان النامية غير الأعضاء معدلاً أقل بكثير



الشكل 7.2: معدلات البطالة (2000-2017)



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (متوقعة: P).

الذكور في دول المنظمة من 7.8% المسجلة عام 2005 إلى 6.6% عام 2017، ومن 5.2% إلى 5% في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة خلال الفترة ذاتها. ومن ناحية أخرى، بلغت نسبة البطالة في صفوف الذكور في البلدان المتقدمة إلى 6.1% في 2017 وهي النسبة ذاتها المسجلة في 2005، بعد أن كانت قد ارتفعت إلى 8.7% في 2010 بسبب الأزمة المالية العالمية.

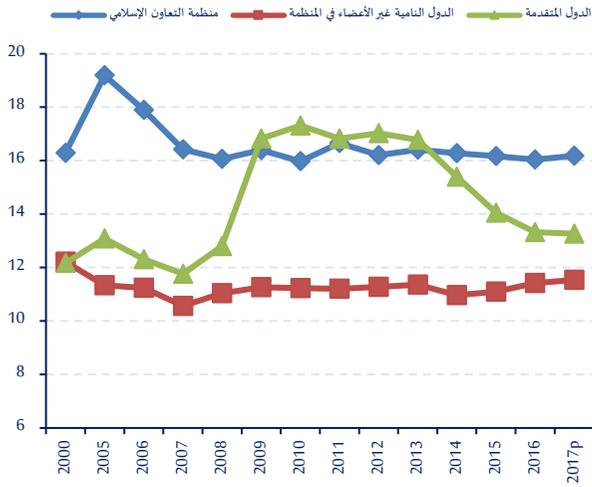
معدلات مرتفعة لبطالة الشباب

لا يزال الشباب (المتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة) يعانون من نقص في توفر فرص العمل اللائق في جميع أنحاء العالم. فوفقاً لآخر تقديرات منظمة العمل الدولية، سيصل عدد الشباب العاطلين عن العمل على الصعيد العالمي إلى 71 مليوناً في عام. وبالتالي، فإن معدل بطالة الشباب في العالم أخذ في الارتفاع بعد عدة سنوات من التحسن، ومن المتوقع أن يصل إلى 13.1% في عام 2017 (من 12.9% في عام 2015). وهذا قريب جداً من ذروته التاريخية المسجلة في 2013 (13.2%). ويرتفع المعدل بشكل خاص في شمال أفريقيا (29.3%) والدول العربية (30.6%).

تعتبر الأرقام المتوفرة حول معدلات بطالة الشباب في أوساط الفئات الشابة في دول منظمة التعاون الإسلامي غير مبشرة بالمرّة، بحيث ظلت فوق نسبة 16% وأعلى بكثير من متوسط الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة والدول المتقدمة منذ سنة 2000. وبعد الأزمة المالية التي أصابت الاقتصادات



الشكل 8.2: بطالة الشباب (2000-2017)



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (متوقعة P).

المتقدمة، صارت مشكلة بطالة الشباب في هذه البلدان أكثر خطورة من تلك التي واجهتها بلدان المنظمة خلال الفترة الممتدة بين عامي 2009 و 2013 (الشكل 8.2). واعتباراً من عام 2017، من المتوقع أن يستقر معدل البطالة في هذه البلدان على نسبة 16.2% وستنخفض إلى 13.3% في الدول المتقدمة و ستبقى 11.5% في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة.

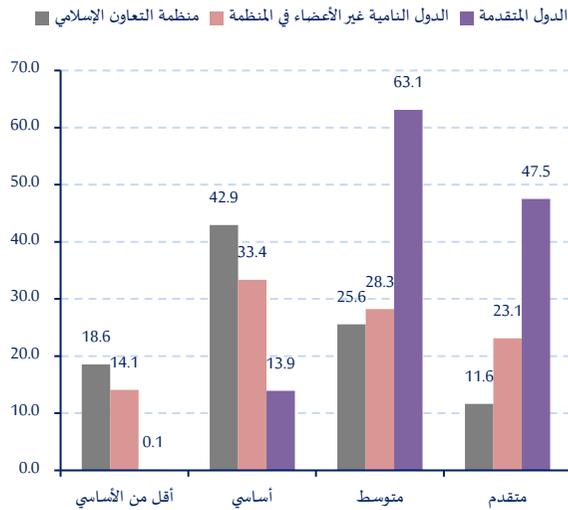
التحصيل العلمي المنخفض

يعتبر التعليم النظامي حجر الزاوية لتحسين القدرة الإنتاجية للمجتمع. فالتعليم الجيد يحسن من عملية

الإنتاج بعدة طرق، والعمال المتعلمون أو المهرة قادرون على أداء المهام المعقدة وبالتالي المساهمة في إنتاج منتجات أكثر تطوراً من الناحية التكنولوجية. وفي البلدان النامية على وجه الخصوص، يعمل العمال

من ذوي المهارة على زيادة القدرة الاستيعابية للبلد عن طريق اكتساب أوجه التقدم التكنولوجي السريع والاستفادة منها على نحو فعال، وهو أمر ذو أهمية حاسمة في نجاح التنوع والتنمية الاقتصادية فضلاً عن التنافس بنجاح في الأسواق العالمية. ويصنف مستوى مهارات القوى العاملة عموماً وفقاً لمستوى معين من التعليم الذي حققوه. ومع ازدياد نسبة القوى العاملة ذات المستوى المتوسط والمتقدم من التعليم، تزداد القدرة على تبني مهارات جديدة واستيعاب المعارف الجديدة.

الشكل 9.2: التحصيل العلمي للقوى العاملة (الحصص من الإجمالي)



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، آخر سنة متوفرة.



ووفقاً لأحدث البيانات المتاحة، فإن المستوى التعليمي للقوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي منخفض نسبياً. في حين أن 18.6% من القوى العاملة لم يحصلوا حتى على التعليم الأساسي، فإن 42.9% منهم لم يتلقوا التعليم الأساسي (الشكل 9.2). أما حصة القوى العاملة ذات التعليم المتوسط والمتقدم فهي 25.6% و 11.6% على التوالي. أما الصورة في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي فهي أفضل قليلاً، حيث بلغت نسبة القوى العاملة ذات التعليم المتوسط والمتقدم 28.3% و 23.1% على التوالي. وعلى نفس الوتيرة، لم يكمل حوالي 14% من القوى العاملة في البلدان النامية غير الأعضاء حتى التعليم الابتدائي. وتفوق حصة القوى العاملة ذات التعليم المتقدم في البلدان النامية غير الأعضاء مثلها في دول المنظمة بحوالي 12%، الأمر الذي يخلق فرقاً كبيراً من حيث جودة القوى العاملة. ومن ناحية أخرى، فإن البلدان المتقدمة النمو تتمتع بقوة عاملة ماهرة، حيث أن 63.1% من إجمالي القوى العاملة فيها قد أنهت المرحلة المتوسطة من التعليم، و 47.5% منهم أكملوا المستوى المتقدم من التعليم.

إنتاجية العمل المنخفضة

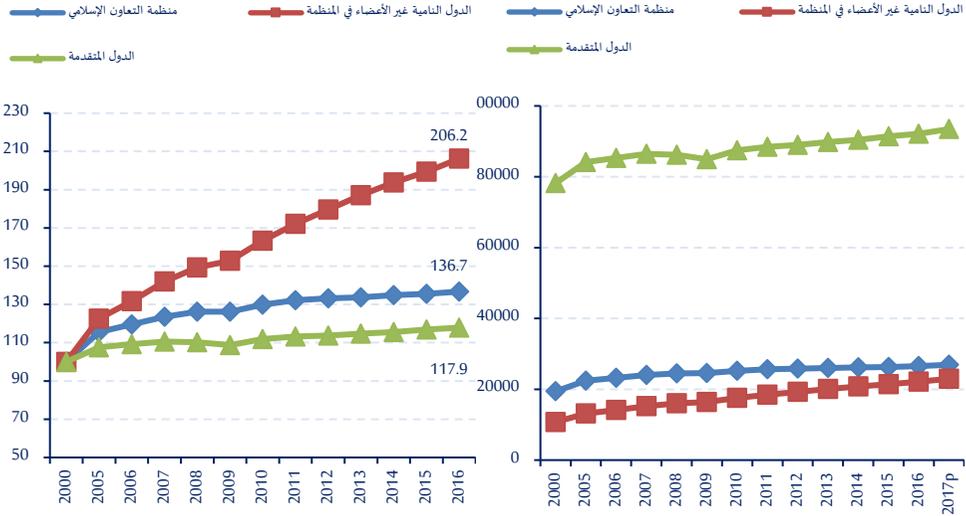
تؤدي الإنتاجية دوراً محورياً في التنمية الاقتصادية، فهي تساعد على زيادة الدخل الحقيقي وتحسين مستويات المعيشة من خلال تحفيز النمو الاقتصادي. وعادة ما تعرف إنتاجية العمل بالنتائج لكل وحدة من مدخلات أو مخرجات العمل لكل ساعة عمل. وهي من العوامل المساعدة على تحديد مساهمة العمالة في الناتج المحلي الإجمالي للبلد كما أنها توفر قاعدة للمقارنة بين البلدان وتفسير الفوارق في الدخل.

وعلى الصعيد العالمي، شهدت إنتاجية العمل اتجاهاً متزايداً خلال الفترة 2000-2017. وكما هو مبين في الشكل 2.10، ارتفعت إنتاجية العامل الواحد في بلدان منظمة التعاون الإسلامي من 19400 دولار أمريكي في عام 2000 إلى 26500 دولار في عام 2016، مقدراً بأسعار دولية ثابتة على أساس تعادل القوة الشرائية. ولم يتأثر هذا الاتجاه التصاعدي إلا بالأزمة المالية لعام 2008 خلال الفترة قيد الدراسة كلها. كما ظلت فجوة إنتاجية العمل بين البلدان المتقدمة والنامية كبيرة خلال هذه الفترة حيث قدرت إنتاجية العامل الواحد في البلدان المتقدمة بنحو 93400 دولار أمريكي في عام 2017 مقارنة بمبلغ 22900 دولار فقط في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي و 26400 دولار في بلدان المنظمة. وهذا يعني أن العامل العادي في مجموعة الدول النامية غير الأعضاء لا ينتج سوى 24.5% من الناتج الذي ينتجه عامل عادي في البلدان المتقدمة، ولا ينتج عامل عادي في دول منظمة التعاون الإسلامي سوى 28.8% من الناتج الذي ينتجه عامل عادي في البلدان المتقدمة النمو.



الشكل 10.2 ب: مؤشر إنتاجية العمل

الشكل 10.2 أ: إنتاجية العمل (الناتج المحلي الإجمالي حسب العامل، \$ ثابت حسب PPP)



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (متوقعة P).

غير أنه عند تقييم أداء مختلف مجموعات البلدان منذ عام 2000، يلاحظ أن البلدان النامية غير الأعضاء قد حققت أكبر تحسن في مستويات إنتاجية العمل. وبالنظر إلى سنة 2000 كسنة أساس، يبين الشكل 10.2 ب التحسينات في مستويات الإنتاجية في كل مجموعة من البلدان. وحققت البلدان النامية غير الأعضاء زيادة بنسبة 106.2% وهذه الزيادة وصلت لإنتاجية العمل إلى ضعف المستويات التي بلغتها خلال الفترة 2000-2016. من ناحية أخرى، لم يتمكن العمال في دول منظمة التعاون الإسلامي من زيادة إنتاجيتهم إلا بنسبة 36.7% فقط. وتبلغ هذه النسبة 17.9% في البلدان المتقدمة.

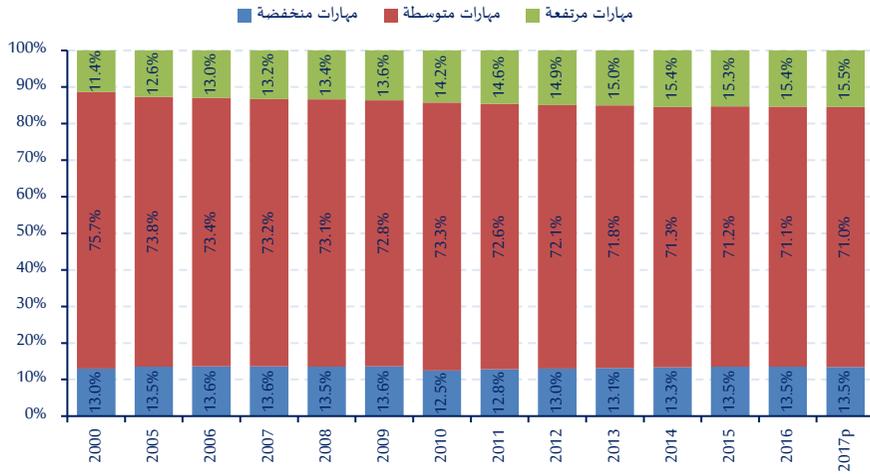
مستويات منخفضة للمهارات

يشكل مستوى مهارات ومؤهلات الشخص عاملاً حاسماً في تعزيز قابلية العمالة في سوق العمل، لكن مزايا تنمية المهارات تتجاوز هذا بكثير. وبالنسبة لاقتصاد معين، فإن تنمية المهارات لدى العمال ذوي المؤهلات المنخفضة بشكل عام تزيد من الإنتاجية وتعزز القدرة التنافسية على المدى الطويل. وبالنسبة للشركات، سيكون العمال ذوي المؤهلات الأفضل أكثر إنتاجية ويزيدون من أرباح الشركات. وبالمثل، فإن العمال ذوي المهارات والتدريب الأفضل سيحصلون على أرباح أعلى. ولذلك، فإن الحفاظ على مهارات وكفاءات القوة العاملة ورفع مستواها من أجل تلبية وتكييف بيئات العمل المتغيرة باستمرار أمران أساسيان بالنسبة للموظفين وأصحاب العمل وكذلك الاقتصاد بأكمله.



ويوضح الشكل 11.2 المستويات المهارية للعاملين في ثلاث فئات: المهارات المتدنية والمهارات المتوسطة والمهارات العالية. ويلاحظ أنه في الوقت الذي يشكل فيه العاملون من ذوي المهارات المتوسطة أكثر من ثلثي مجموع العاملين، فإن نسبتهم تتناقص مع مرور الوقت، حيث انخفضت إلى 71.1% في عام 2016 من 75.7% المسجلة عام 2000. ومن ناحية أخرى، فإن حصة الأشخاص ذوي المهارات العالية أخذت في الازدياد. وارتفعت نسبة الأشخاص ذوي المهارات المتدنية من إجمالي العمالة من 13% المسجلة عام 2000 إلى 13.5% في عام 2016 وارتفعت نسبة الأشخاص ذوي المهارات العالية من 11.4% إلى 15.5% خلال الفترة نفسها. وعند مقارنتها بمجموعات البلدان الأخرى، تتوفر بلدان منظمة التعاون الإسلامي على نسبة أصغر من العاملين ذوي المهارات العالية من مجموعة البلدان المتقدمة، ولكنها متقاربة من نسب البلدان النامية غير الأعضاء (سيسرك 2017).

الشكل 11.2: مستويات المهارات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (2000-2017)



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (متوقعة P).

معدلات مرتفعة للعمالة الفقيرة

ثمة جانب آخر مثير للاهتمام في تحليل سوق العمل وهو تصنيف الأشخاص العاملين فيما يتعلق بمستوى دخلهم أو طبقتهم الاقتصادية. وتقدم منظمة العمل الدولية تقديرات بشأن خمس مجموعات دخل مختلفة³. تتناقص حصة العاملين الذين يقل متوسط دخلهم عن 1.9 دولار أمريكي بشكل سريع

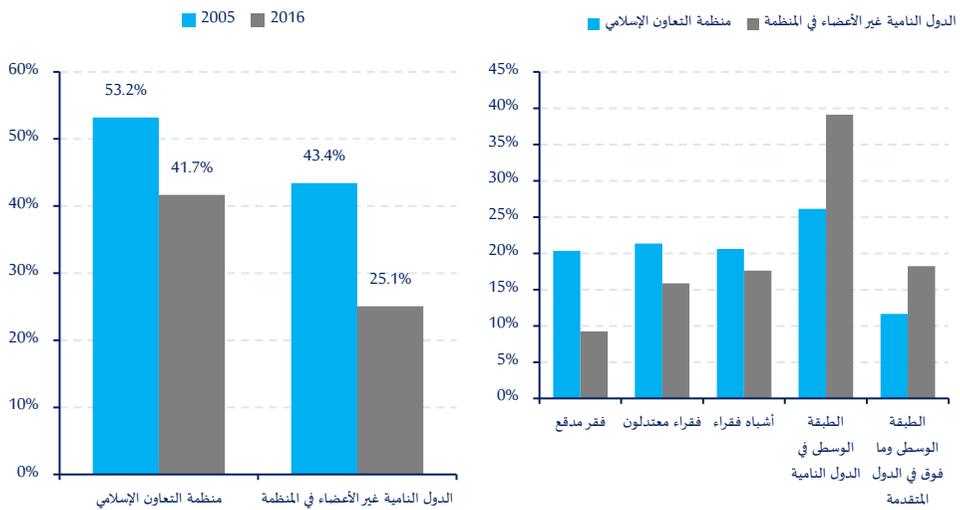
³ وهذه المجموعات هي: الفقراء للغاية (أقل من 1.90 دولار أمريكي، تعادل القوى الشرائية): الفقراء باعتدال (ما بين 1.90 دولار أمريكي و 3.10 دولار أمريكي، تعادل القوى الشرائية): الفقراء تقريبا (ما بين 3.1 دولار أمريكي و 5 دولارات أمريكية، تعادل القوة الشرائية): الطبقة الوسطى للدول النامية (ما بين 5 دولارات أمريكية و 13 دولارات أمريكية، تعادل القوة الشرائية): والطبقة الوسطى للدول المتقدمة وما فوقها (فوق 13 دولارات أمريكية، تعادل القوة الشرائية).



(سيسرك، 2017). بحيث تراجعت حصتهم من 39.3% المسجلة عام 2000 إلى 19.6% في عام 2017. كما أظهرت نسبة العاملين من "الفقراء المعتدلين" اتجاهًا تنازلياً، ومن المتوقع أن تصل إلى 21.4% في عام 2017 مقابل 22.6% في عام 2000.

لكن بالمقارنة مع البلدان النامية غير الأعضاء، يلاحظ أن العاملين في بلدان المنظمة أفقر من العاملين في البلدان النامية غير الأعضاء (الشكل 12.2أ). وبصورة عامة، فإن حصص العمال ذوي متوسط الدخل الذي يقل عن 5 دولارات أمريكية أعلى في دول المنظمة، كما أن حصص الذين يبلغ متوسط مستويات

الشكل 12.2أ: العمالة حسب الطبقة الاقتصادية (2016)
الشكل 12.2ب: معدل العمالة الفقيرة



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

دخلهم أكثر من 5 دولارات أمريكية أعلى في البلدان النامية غير الأعضاء. وانخفض معدل فقر العمال (الذين يعيشون على أقل من 3.10 دولاراً أمريكياً في اليوم، تعادل القوى الشرائية) في دول منظمة التعاون الإسلامي من 53.2% لعام 2005 إلى 41.7% في عام 2016، بينما انخفضت بشكل كبير في البلدان النامية غير الأعضاء من 43.4% إلى 25.1% خلال نفس الفترة (الشكل 12.2ب). ولذلك، يجب على بلدان المنظمة أن تولي اهتماماً أكبر لتحسين الظروف المعيشية للقوى العاملة.

من الواضح أن أرقام البطالة أقل من المستوى الحقيقي لتحديات سوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي نظراً لأن أعداداً كبيرة من الناس يعملون، ولكنهم لا يكسبون ما يكفي لإنقاذ أنفسهم من برائن الفقر. وفي الواقع، يعيش ما يقرب من 262 مليون عامل في بلدان المنظمة في فقر مدقع (أي أقل من 1.90 دولار أمريكي للفرد في اليوم) أو في فقر معتدل (أي ما بين 1.90 دولار أمريكي و 3.10 دولار أمريكي)



على الرغم من انخراطهم في سوق العمل. وعلاوة على ذلك، يمثل الشباب نسبة أعلى من فقر العمال بالمقارنة مع الكبار. وعلى الصعيد العالمي، عاش 37.7% من الشباب العامل في فقر مدقع أو معتدل في عام 2016، مقارنة بنسبة 26% من العاملين الكبار (منظمة العمل الدولية، 2017).

ب. قضايا سوق العمل وتحدياته القائمة على مسح سيسرك

يكشف ملخص مؤشرات سوق العمل الرئيسية في القسم الفرعي السابق أن معدل مشاركة القوى العاملة يتحسن ببطء في بلدان منظمة التعاون الإسلامي؛ ولكن مع نسبة مشاركة الإناث بمعدل 39.6%، تتخلف بلدان المنظمة كثيرا عن المعدل العالمي البالغ 49.5%. أم بالنسبة لحصة العمالة الهشة فهي لا تزال مرتفعة بشكل مفرط في بلدان المنظمة، رغم كونها انخفضت بشكل متواصل لتسجل 51.7% في عام 2016 مقارنة مع 57.3% في عام 2005 مع زيادة حصة العاملين بأجر والمرتبات وأرباب العمل.

واعتبارا من عام 2016، يقدر معدل البطالة الإجمالي في دول المنظمة بنسبة 7.4%، وهو أعلى من المتوسط العالمي ومتوسطات البلدان المتقدمة والنامية غير الأعضاء في المنظمة. وعلاوة على ذلك، فإن متوسط معدل بطالة الشباب في دول المنظمة يبدو أقل إشراقا، بحيث ظلت أعلى من 16%، وهي نسبة أعلى بكثير من المعدلات المسجلة في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة وفي البلدان المتقدمة.

وبصورة شاملة، يتبين أن معدل مشاركة القوى العاملة، ونسبة العمالة إلى السكان، ونصيب العمالة في قطاع الخدمات، ونصيب القوى العاملة ذات التعليم العالي ومتوسط مستويات المهارات كلها منخفضة، ولكن بالمقابل يسجل كل من معدل بطالة الإناث، وحصة العمالة الهشة، وحصة العمالة في الزراعة، ومعدل عدم النشاط، ونصيب التعليم الابتدائي من القوى العاملة معدلات أعلى في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مقارنة بالبلدان النامية الأخرى والبلدان المتقدمة.

ولتحديد التحديات التي تواجهها البلدان الأعضاء بشكل أفضل، أجرى سيسرك مسحا لإعداد اقتراح استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي (أنظر إلى الإطار 1.2). وهو ينطوي على أسئلة تتعلق أساسا بتحديات وسياسات سوق العمل. ويقدم هذا القسم الفرعي مزيدا من الرؤى بشأن تحديات سوق العمل استنادا إلى نتائج هذا المسح.

الإطار: 1.2: مسح لإعداد مقترح استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي

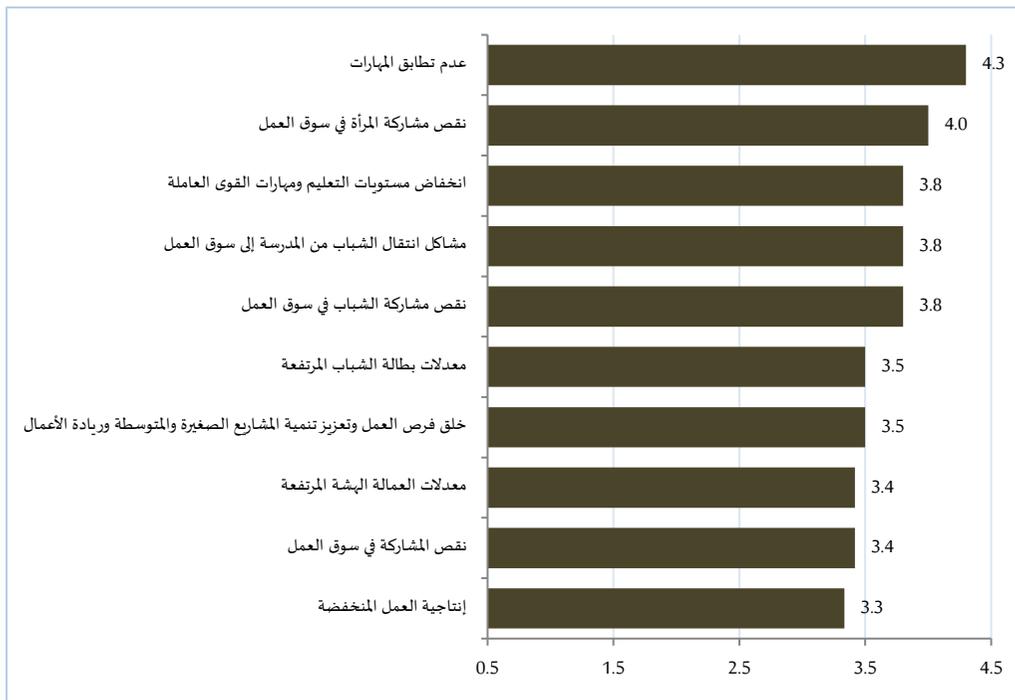
بغية جمع البيانات والمعلومات الأولية عن تجارب وممارسات بلدان منظمة التعاون الإسلامي بشأن مختلف جوانب تحديات سوق العمل، أجرى سيسرك دراسة على الإنترنت بثلاث لغات رسمية خلال أغسطس 2017. واستجابت 13 دولة للاستبيان، وهياذربيجان وبنغلاديش واندونيسيا والأردن وكازاخستان وماليزيا وفلسطين وقطر والمملكة العربية السعودية والسنغال وتوغو وتركيا وأوغندا. إلا أن ردود أوغندا كانت ناقصة إلى حد كبير؛ وبالتالي فهي مستبعدة من التحليل. وعلى الرغم من أن عدد البلدان المشاركة منخفض، فإن هذه البلدان تشكل مجتمعة أكثر من 43% من إجمالي القوى العاملة في بلدان المنظمة. وفي هذا الصدد، يعتقد أن التحليلات التي أجريت في هذا القسم باستخدام نتائج الدراسة الاستقصائية تعكس بشكل معقول حالة سوق العمل في بلدان المنظمة.



التحديات الرئيسية

في حين أن من السهل تحديد بعض التحديات من التحليلات القائمة على قواعد البيانات المتاحة دولياً، يصعب تحديد بعضها الآخر. وفي هذا الصدد، طلب من المجيبين تحديد مدى حدة بعض التحديات المحتملة في بلدانهم. يوضح الشكل 13.2 أهم 10 تحديات تم تحديدها من بين 31 من التحديات المحتملة المدرجة في المسح. وأن عدم تطابق المهارات هو إلى حد الآن التحدي الأكثر أهمية الذي حدده المجيبين. وبالمثل، فإن المستويات المنخفضة من مستويات التعليم والمهارات للقوى العاملة هي التحدي الرئيسي الثالث.

الشكل 13.2: أهم تحديات سوق العمل



المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك 5: صعبة للغاية؛ 1: غير صعبة

وهناك ثلاثة تحديات من بين التحديات العشرة الأولى التي حددتها البلدان الأعضاء ذات الصلة بالمشاركة في سوق العمل. وفي حين أن البلدان المشاركة حددت عدم مشاركة المرأة في سوق العمل على أنه التحدي الثاني الأهم، فإن عدم مشاركة الشباب حدد بأنه التحدي الخامس والمشاركة العامة في سوق العمل هي التحدي التاسع الأهم.

وقد تم تحديد ثلاث مشاكل ترتبط مباشرة بعمالة الشباب باعتبارها التحديات الرئيسية الرابعة والخامسة والسادسة. وهذه هي مشاكل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل، ونقص مشاركة

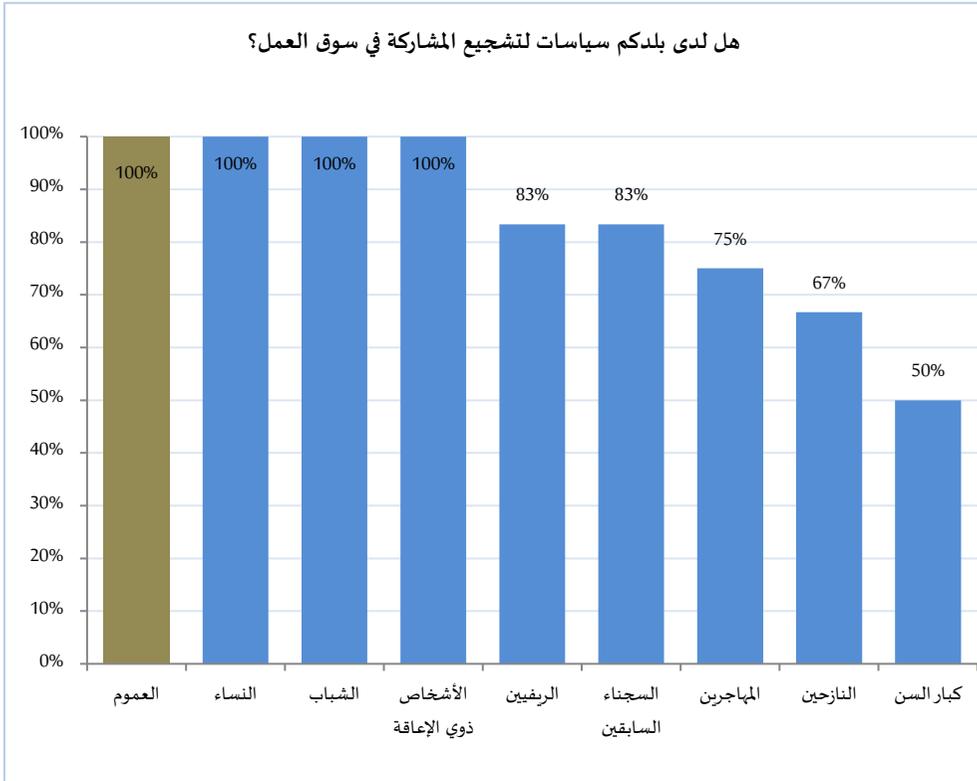


الشباب في سوق العمل وارتفاع معدلات بطالة الشباب. ومن بين التحديات الرئيسية أيضا خلق فرص العمل وتشجيع تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة وزيادة الأعمال، وارتفاع معدلات العمالة الضعيفة، وانخفاض إنتاجية اليد العاملة.

المشاركة في القوى العاملة

على الرغم من أنه لدى جميع البلدان المشاركة في المسح سياسات لتعزيز المشاركة في القوى العاملة (الشكل 14.2)، إلا أنها لا تزال من بين التحديات الكبرى في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وكما هو مبين في الشكل 15.2، فإن معظم البلدان تنظر في زيادة تحسين البرامج القائمة من أجل التصدي بشكل أفضل للتحديات المتعلقة بمشاركة القوى العاملة. وعلاوة على ذلك، ذكرت غالبية المجيبين أنها ستستفيد من التعاون فيما بين بلدان المنظمة، وكذلك التعاون الدولي في تصميم وتنفيذ هذه السياسات.

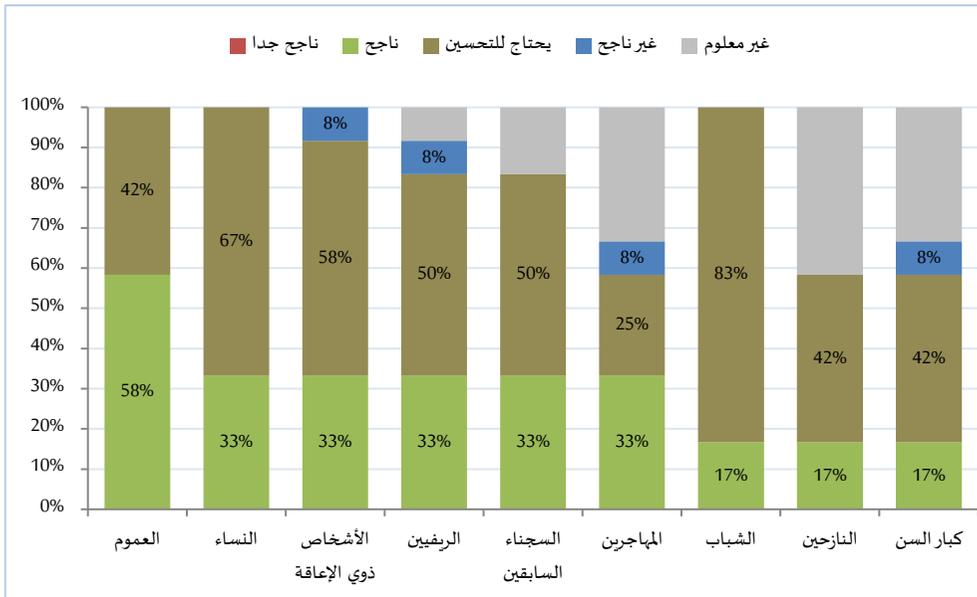
الشكل 14.2: سياسات من أجل تعزيز المشاركة في سوق العمل



المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك



الشكل 15.2: أهم تحديات سوق العمل



المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك

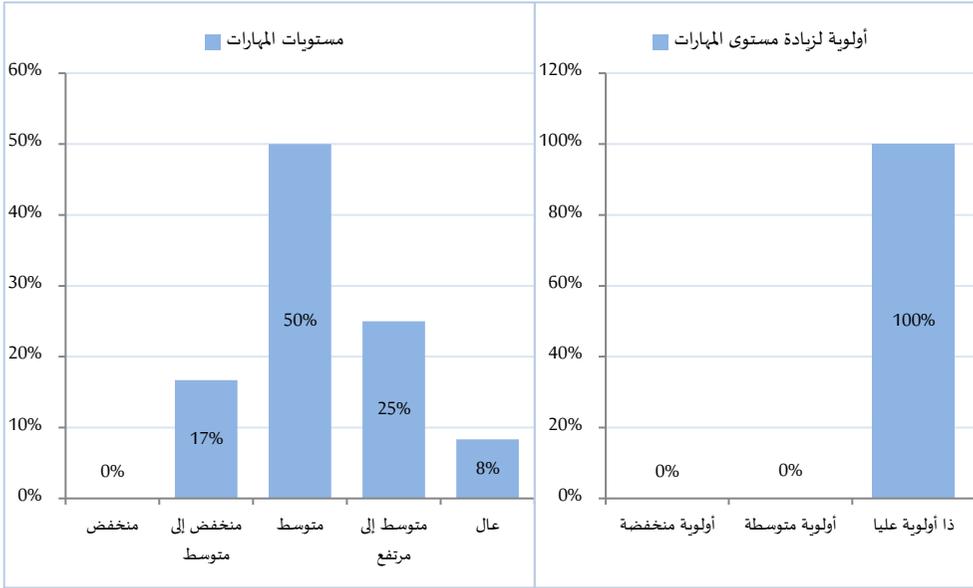
مستويات المهارات

لقد تم تحديد مستوى منخفض من المهارات باعتباره واحدا من أكبر التحديات التي تواجهها البلدان المستجيبة. وتتمثل إحدى الخطوات الهامة في التصدي لهذا التحدي في إنشاء قاعدة بيانات عن قاعدة المهارات الموجودة في البلد. وذكرت غالبية المجيبين أنه لدى قواهم العاملة إما متوسطة أو من منخفضة إلى متوسطة المستوى. ومع ذلك، أشارت جميع البلدان إلى أنه من الأولوية القصوى لها أن تزيد من مستويات المهارات الحالية (الشكل 16.2). وفي هذا الصدد، فإنه لدى جميع البلدان تقريبا سياسات لتنمية المهارات للسكان الريفيين والمعوقين (الشكل 17.2). ومرة أخرى، توجد لدى معظم البلدان سياسات لتنمية المهارات للنساء والشباب. وينخفض عدد البلدان التي لديها سياسات لتنمية المهارات في حالة المجرمين السابقين والمشردين.

وعلاوة على ذلك، أشارت 58% من المستجيبين إلى أن لديهم نظاما وطنيا للتعرف على المهارات. من ناحية أخرى، أشارت 34% فقط إلى أن لديهم أو هم يتفاوضون على آلية ثنائية أو متعددة الأطراف للتعرف على المهارات مع الدول الأعضاء الأخرى في المنظمة. وعلاوة على ذلك، أشارت ثلث المجيبين إلى عدم وجود آلية لقياس الاحتياجات المستقبلية من المهارات في بلدهم.

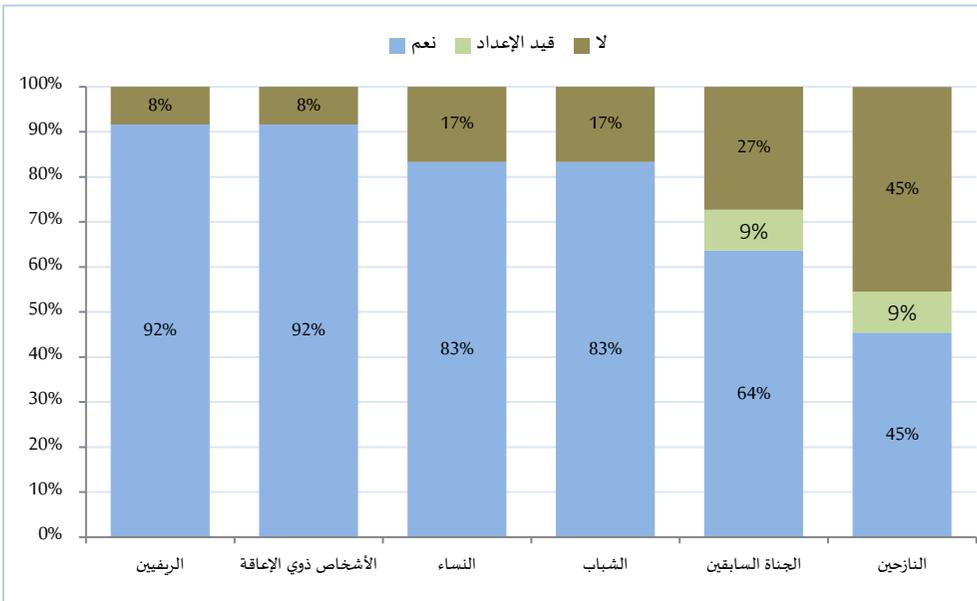


الشكل 16.2: تركيب مستوى مهارات القوى العاملة



المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك

الشكل 17.2: سياسات تنمية المهارات

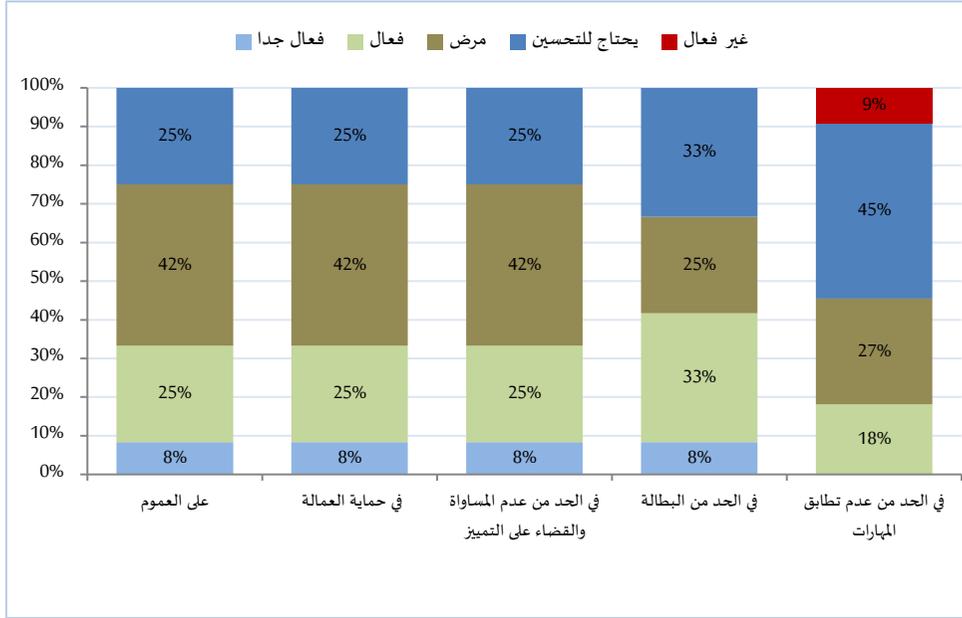


المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك



وفي تقييم فعالية مؤسسات سوق العمل، تشير غالبية البلدان إلى أن مؤسسات سوق العمل ليست فعالة بما فيه الكفاية في الحد من عدم تطابق المهارات (الشكل 18.2). ويشير ذلك إلى ضرورة إصلاح مؤسسات سوق العمل لمواجهة التحدي الأكبر في بلدان المنظمة.

الشكل 18.2: فعالية مؤسسات سوق العمل



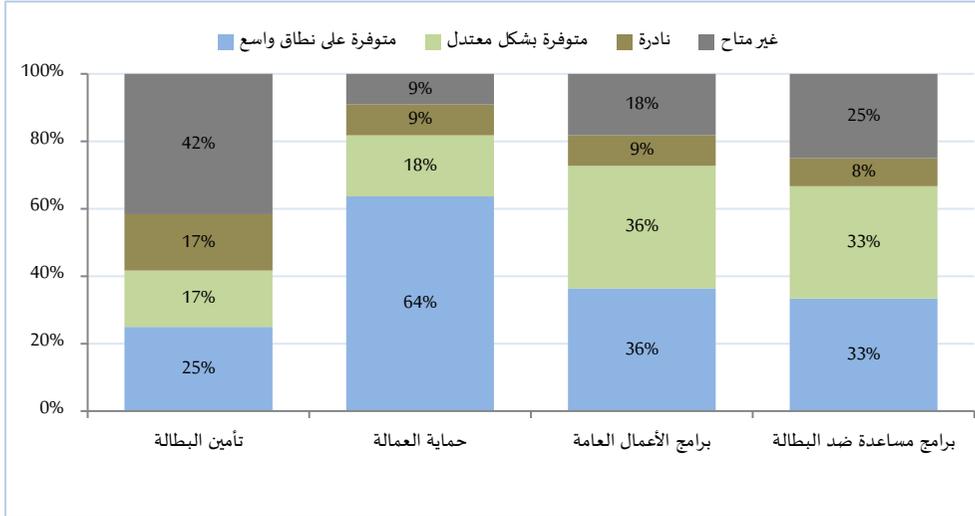
المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك

الحماية الاجتماعية

إن حماية سلامة العمال ورفاههم أمر بالغ الأهمية. ولذلك، ينبغي للحكومات أن توسع تدابير الحماية الاجتماعية، وأن ترفع معايير السلامة والصحة المهنية، وتمنع التمييز في مكان العمل، والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري. ووفقا لنتائج المسح، فإنها تبرز عدة قضايا وتحديات تتعلق بتعزيز تدابير الحماية الاجتماعية.

وبين الشكل 19.2 توافر أنواع مختلفة من أدوات الحماية الاجتماعية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وفي حين أن مخططات حماية العمالة متاحة على نطاق أوسع، فإن التأمين ضد البطالة غير متوفر إلى حد كبير في معظم بلدان المنظمة. ويبدو أن برامج الأشغال العامة وبرامج مساعدة البطالة متوافرة بدرجة معتدلة.

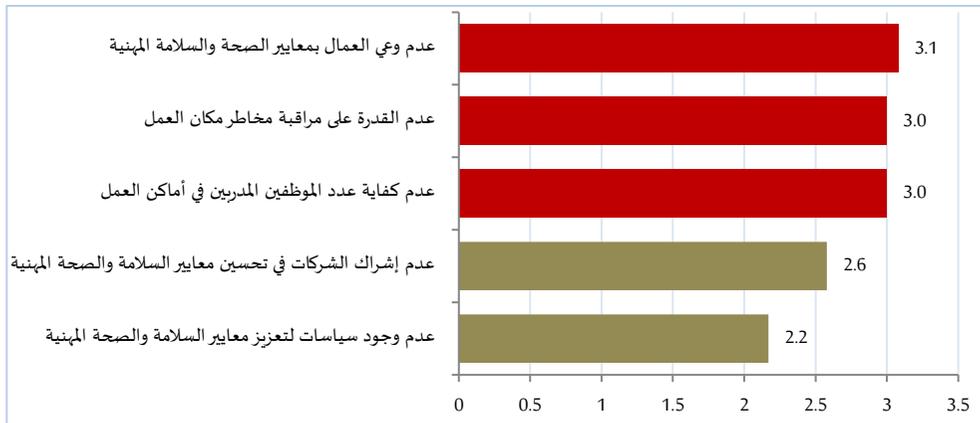
الشكل 19.2: أنواع رئيسية لأدوات الحماية الاجتماعية



المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك

وتعد السلامة والصحة المهنية من أكثر المسائل تحدياً في تعزيز الحماية الاجتماعية في البلدان النامية. ونظراً لنقص النظم الملائمة من أجل جمع البيانات، لا يمكن قياس المستوى الحالي للحوادث المهنية ومخاطر أماكن العمل. ومع ذلك، أشار المشاركون في المسح إلى اهتماماتهم الرئيسية في تعزيز الصحة والسلامة المهنية في بلدانهم (الشكل 20.2). وبناء على ذلك، فإن عدم وعي العمال بمعايير السلامة والصحة المهنية وعدم القدرة على رصد المخاطر في أماكن العمل وعدم مشاركة الشركات في تحسين معايير السلامة والصحة المهنية من بين أهم الشواغل.

الشكل 20.2: الشواغل الرئيسية في تعزيز الصحة والسلامة المهنية

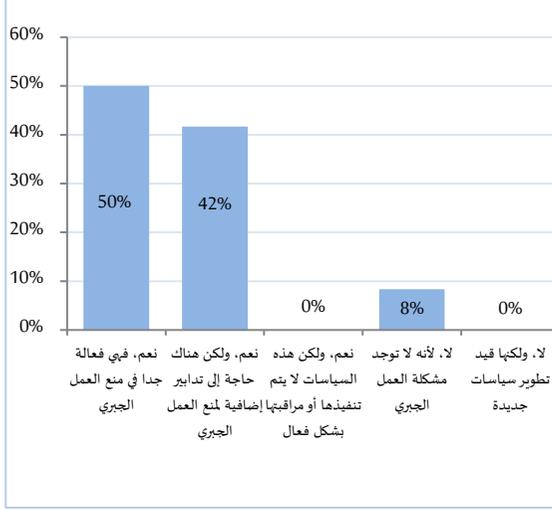


المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك 5: شاغل بالغ الأهمية؛ 1: ليس بشاغل



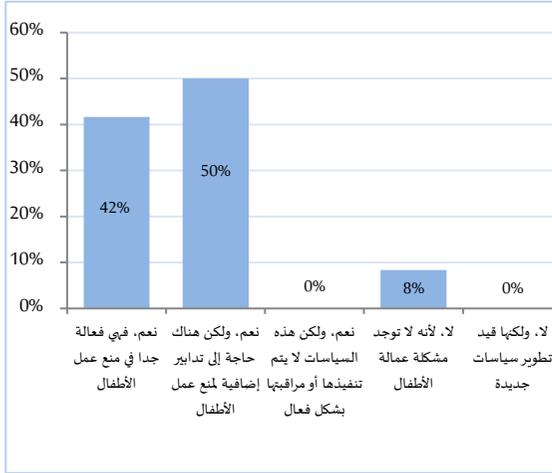
ويتمثل أحد المكونات الهامة للحماية الاجتماعية في منع عمل الأطفال والعمل الجبري. ويشير عدد كبير من البلدان إلى أنه على الرغم من وجود سياسات خاصة لمنع عمل الأطفال والعمل الجبري، فإنها تحتاج إلى تدابير إضافية لمنعهما (الشكلان 21.2 و 22.2).

الشكل 22.2: سياسات لمنع العمالة الجبرية



المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك

الشكل 21.2: سياسات لمنع عمالة الأطفال



المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك

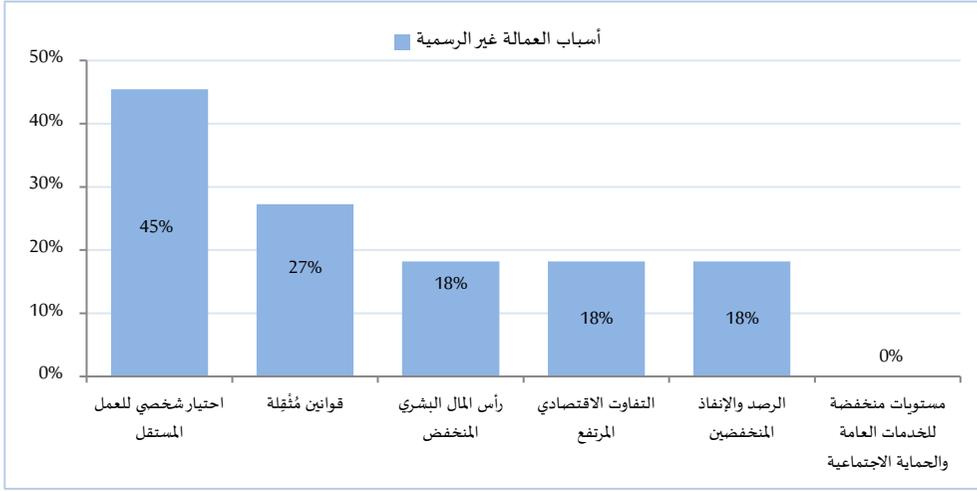
العمالة غير الرسمية ظاهرة منتشرة في أنحاء العالم النامي وهي تعرقل تدابير الحماية الاجتماعية. ومن الصعب مرة أخرى جمع إحصاءات عن حجم السمة غير النظامية في أسواق العمل. وعند سؤالهم عن الأسباب الرئيسية للعمالة غير الرسمية، يشير عدد كبير من المجيبين إلى تفضيل الفرد للعمل المستقل باعتباره السبب الرئيسي. ويشار أيضا إلى القوانين المثقلة باعتبارها السبب الثاني الأكثر أهمية (الشكل 23.2).

وفي سياق التصدي لمشكلة العمالة غير الرسمية، تنفذ البلدان سياسات متنوعة.

ويبين الشكل 24.2 تواتر بعض السياسات المنفذة في بلدان المنظمة. ويعد وضع إطار للانتقال من الطابع غير النظامي إلى النظامي هو السياسة الأكثر تنفيذ على نطاق واسع. كما أن الحد من أوجه عدم الاتساق بين التنظيمات والوكالات الحكومية أو القضاء عليها، وزيادة تدفقات المعلومات عبر الوكالات، وزيادة الإنفاذ، هي أيضا من بين السياسات الأخرى التي تنفذ عادة لمعالجة مشكلة عدم النظامية.

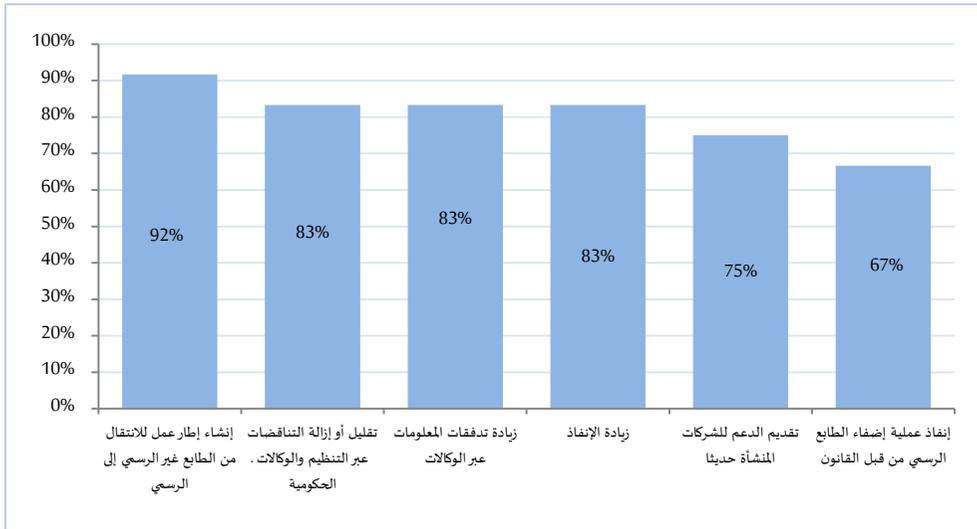


الشكل 23.2: أسباب العمالة غير الرسمية



المصدر: مسح سوق العمل لسيسرك

الشكل 24.2: السياسات الخاصة للحد من العمالة غير الرسمية



المصدر: مسح سوق العمل لسيسرك

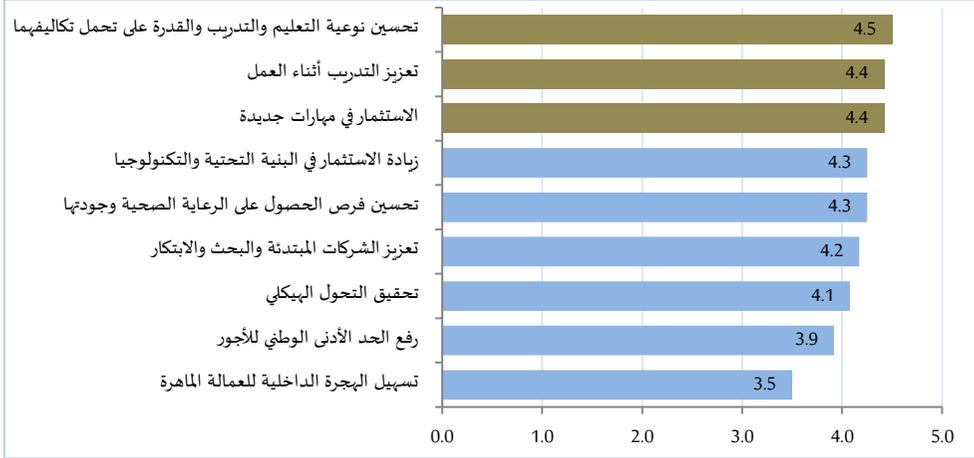
إنتاجية العمل

كما هو محدد في القسم الفرعي السابق، فإن انخفاض الإنتاجية هو أحد أهم التحديات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وعندما ستلوا عن مستوى إنتاجية العمال، أشارت غالبية المستجيبين إلى أن المستوى الحالي لإنتاجية العمل في المستوى المتوسط. وأشار بلد واحد فقط إلى أنه مرتفع ولا يشير أي بلد إلى أنه مرتفع جدا. وهناك تدابير بديلة لزيادة إنتاجية العمل. ووفقا لنتائج المسح، فإن تحسين



نوعية التعليم والتدريب والقدرة على تحمل تكاليفه هما العاملان الأهم في رفع إنتاجية العمل في بلدان المنظمة ويعتبر الترويج للتدريب على العمل والاستثمار في المهارات الجديدة من أدوات السياسات الرئيسية لزيادة إنتاجية العمل (الشكل 25.2).

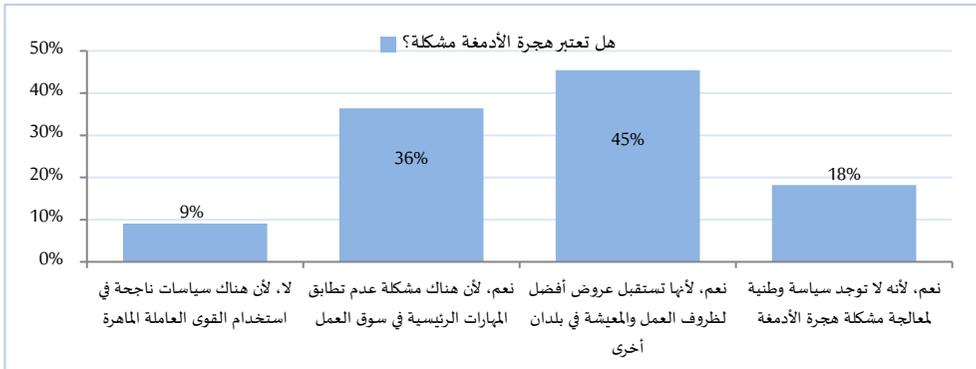
الشكل 25.2: أهمية العوامل في زيادة إنتاجية العمل



المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك 5: عالي جدا؛ 1: منخفض جدا

ومن التحديات الهامة الأخرى التي تؤدي أيضا إلى انخفاض الإنتاجية في سوق العمل هجرة القوى العاملة ذات المهارات العالية، أو ما يطلق عليه عادة "هجرة الأدمغة". وتشير جميع البلدان تقريبا إلى وجود مشكلة هجرة الأدمغة في بلدها (الشكل 26.2). وبينما يفسر البعض منهم عدم اتساق المهارات على نطاق واسع في سوق العمل، يؤكد البعض الآخر على العروض الأفضل التي يتلقونها من بلدان أخرى.

الشكل 26.2: مشكلة هجرة الأدمغة



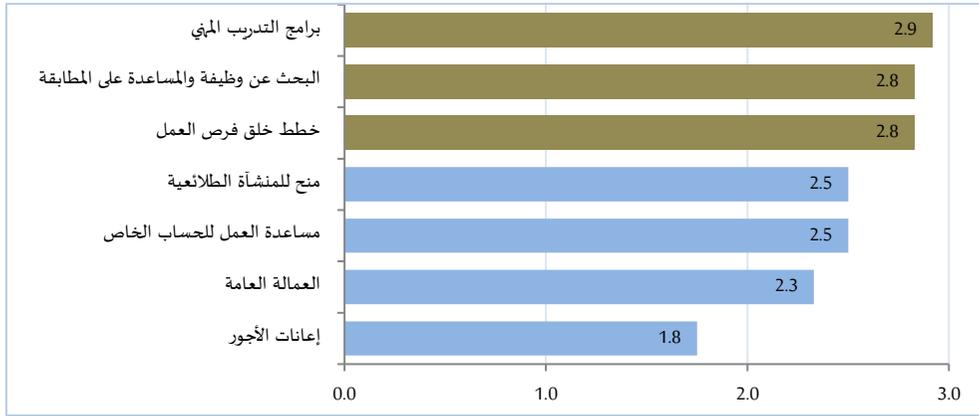
المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك



البطالة

يبقى متوسط معدلات البطالة في مجموعة بلدان منظمة التعاون الإسلامي فوق المتوسطات العالمية باستمرار. ولتخفيض عدد العاطلين عن العمل، تطبق بلدان المنظمة برامج وسياسات مختلفة. وبرامج التدريب المهني هي أهم السياسات المنفذة في دول المنظمة المستجيبة. كما يتم إدراج برامج البحث عن الوظائف والمساعدة المتبادلة وخطط توزيع الوظائف ضمن السياسات ذات الأولوية العالية في الحد من البطالة (الشكل 27.2).

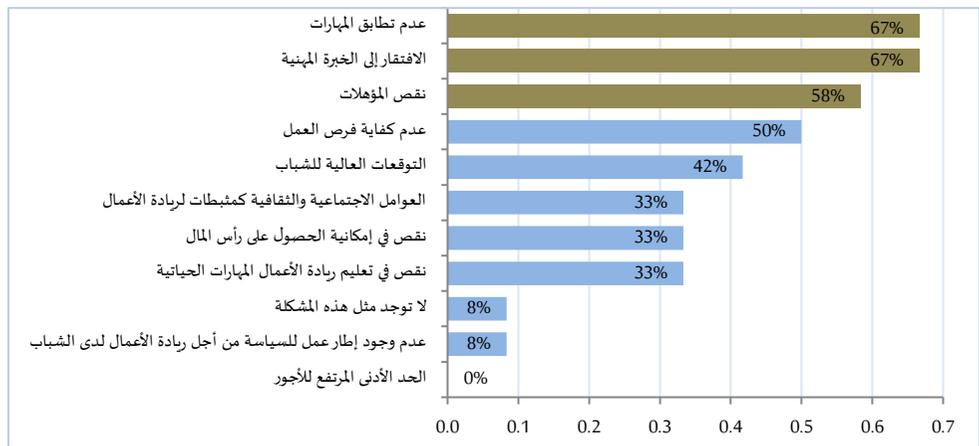
الشكل 27.2: السياسات الرئيسية للحد من البطالة



المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك 3: ذا أهمية عليا؛ 2: أولوية متوسطة؛ 1: أولوية منخفضة.

ويشكل معدل بطالة الشباب مصدر قلق خاص في العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وغالبية المجيبين يحددون عدم تطابق المهارات وانعدام الخبرة المهنية كأسباب رئيسية لبطالة الشباب. كما أن

الشكل 28.2: أسباب بطالة الشباب



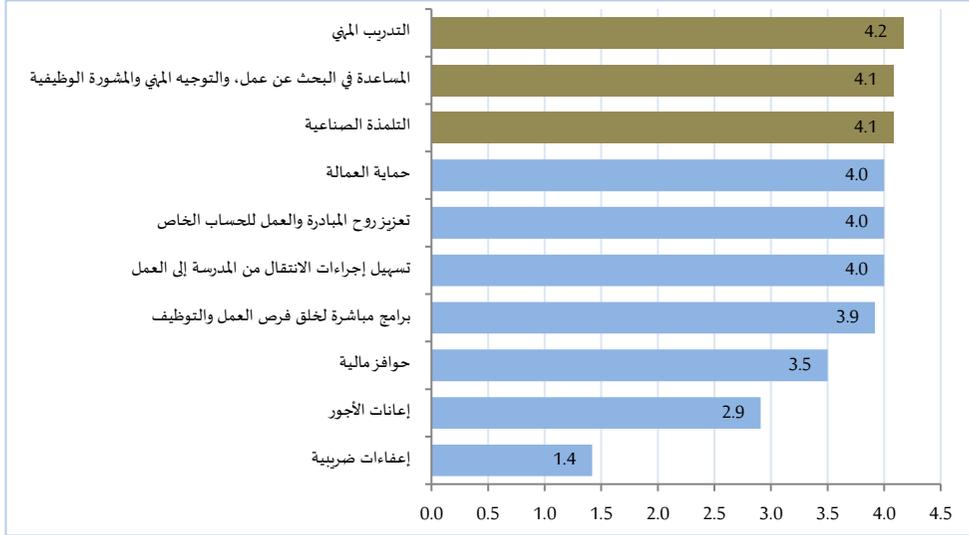
المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك



الافتقار إلى المؤهلات المناسبة لسوق العمل هو من بين الأسباب الرئيسية لارتفاع معدلات بطالة الشباب. ومع ذلك، فإن عدم وجود إطار سياسي لريادة الأعمال لدى الشباب لا يعتبر قضية رئيسية في التسبب في البطالة (الشكل 28.2).

وعلى غرار السياسات الرامية إلى خفض معدلات البطالة الإجمالية، فإن التدريب المهني والمساعدة في البحث عن عمل والإرشاد المهني والمشورة الوظيفية والتلمذة الصناعية هي السياسات الأكثر تفضيلاً لمكافحة بطالة الشباب. ومن ناحية أخرى، فإن السياسات التي تتطلب تدخلاً مالياً مثل الإعفاءات الضريبية، وإعانات الأجور والحوافز المالية الأخرى هي السياسات الأقل تفضيلاً في البلدان المستجيبة من المنظمة (الشكل 29.2).

الشكل 29.2: أهمية سياسات تعزيز عمالة الشباب



المصدر: مسح سوق العمل لسيبرك 5: عالي جداً؛ 1: منخفض جداً



III. مجالات التعاون

استنادا إلى التحديات والمشاكل الرئيسية التي لوحظت في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، يحدد هذا القسم خمسة مجالات رئيسية للتعاون من أجل العمل الاستراتيجي. وفي إطار هذه المجالات المواضيعية، تم تحديد 21 هدفا استراتيجيا و162 إجراء.

أ. تشجيع المشاركة في القوى العاملة

هناك العديد من الأسباب التي تجعل بعض الأفراد لا يشاركون في القوة العاملة. وتعتبر رعاية أفراد الأسرة، والتقاعد، والمرض، والإعاقة، والتعليم، وعدم توفر الوظائف المناسبة، وعدم الرغبة في العمل من بين الأسباب الرئيسية. وعلى وجه الخصوص، فإن التصورات السلبية القائمة على بعض فئات الأشخاص مثل المسنين والمعوقين والمجرمين السابقين تثنيهم عن العمل بنشاط في سوق العمل.

وبالنظر إلى انخفاض معدلات مشاركة القوى العاملة نسبيا في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، هناك حاجة إلى إيلاء المزيد من الاهتمام للتحديات المتعلقة بانعدام نشاط سوق العمل. ومن شأن معالجة هذه المشكلة أن تسهم في تحقيق اقتصاد أكثر شمولية وإنتاجية في جميع أنحاء منطقة المنظمة. والحد من الخمول الاقتصادي لا يحفز التنمية الاقتصادية فحسب، وإنما يسهم أيضا في حل المشاكل الاجتماعية المتنوعة. وقد تكون التكلفة الاجتماعية للاقصاء من سوق العمل باهضة للغاية في ظروف معينة؛ فقد يفقد الأفراد غير النشطين ثقتهم بأنفسهم ودافعهم واحترامهم لأنفسهم في مجتمعاتهم، وهذا ما قد يؤدي إلى المزيد من الحرمان الاجتماعي كونهم أكثر عرضة للانخراط في أنشطة ضارة وغير مشروعة. وما يزيد الأمر سوءاً، هو أن عدم النشاط الاقتصادي قد يسبب اضطرابات اجتماعية وقد يتحول إلى مصدر للصراعات في المجتمع.

وبالرغم من ذلك، فإن متوسط معدل مشاركة القوى العاملة في بلدان المنظمة يرتفع ببطء. ولكن بالنسبة لبعض الفئات المحددة مثل النساء والمسنين والمعوقين في المجتمع لا تزال التحديات كبيرة وهناك تقدم محدود. وعلى وجه الخصوص، لا تزال هناك فجوة واسعة بين معدلات عدم نشاط الذكور والإناث، مما يخفض مساهمة المرأة الاقتصادية في نمو بلدان المنظمة. ومن ناحية أخرى، فإن عدم التجانس القائم بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي من حيث المشاركة في سوق العمل هو أيضا مؤشرا



على تأثير العوامل الإقليمية مثل الثقافة والتصورات وجوانب سوق العمل والاستقرار الاقتصادي والسياسي.

وعموماً، تحتاج بلدان المنظمة إلى وضع وتنفيذ سياسات للحد من الخمول الاقتصادي وتشجيع المشاركة بين الفئات المستهدفة التي من المرجح أن تسهم في زيادة الإنتاجية الاقتصادية والقدرة التنافسية على المدى الطويل.

وفي هذا السياق، تم تحديد خمسة أهداف استراتيجية لتشجيع المشاركة في سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي:

- الهدف الاستراتيجي 1.1: تحسين آفاق سوق العمل ونتائجه
 - الهدف الاستراتيجي 2.1: تعزيز تنمية المهارات وفقاً لاحتياجات سوق العمل
 - الهدف الاستراتيجي 3.1: تنفيذ سياسات شاملة لتعزيز مشاركة النساء والشباب والمسنين
 - الهدف الاستراتيجي 4.1: وضع سياسات لتضييق الفجوة بين المشاركة في سوق العمل في المناطق الحضرية والريفية
 - الهدف الاستراتيجي 5.1: تصميم برامج وسياسات لتفعيل إمكانيات الفئات الضعيفة بما في ذلك المعوقين والمجرمين السابقين والنازحين في سوق العمل
- ومن أجل مراقبة أداء مستوى منظمة التعاون الإسلامي في تشجيع المشاركة في سوق العمل، يتم تحديد مؤشري أداء رئيسيين (KPIs):

- مؤشر الأداء الرئيسي 1.1: نسبة المشاركة في القوى العاملة (جميع السكان)
- مؤشر الأداء الرئيسي 2.1: الفجوة بين الجنسين في معدل المشاركة في القوى العاملة

وترد في الجدول 1.3 أدناه المستويات الحالية والأهداف المحتملة لعام 2025:

الجدول 1.3: مؤشرات الأداء الرئيسية وأهداف تشجيع المشاركة في سوق العمل

رمز مؤشر الأداء الرئيسي	وصف مؤشر الأداء الرئيسي	إنجاز 2016	هدف 2015
مؤشر أداء رئيسي 1.1	نسبة المشاركة في القوى العاملة (جميع السكان)	%58.7	%63
مؤشر أداء رئيسي 2.1	الفجوة بين الجنسين في معدل المشاركة في القوى العاملة	%38	%30



الهدف الاستراتيجي 1.1: تحسين آفاق سوق العمل ونتائجه

إن آفاق سوق العمل ونتائجه هي عوامل مهمة تؤثر على قرار الناس فيما إذا كانوا يرغبون في ربطهم بسوق العمل. وعلى وجه الخصوص، إمكانية وجود وظيفة في سوق العمل هو عامل محفز لكثير من الناس. وعلى العكس من ذلك، فإن وجود فرص عمل محدودة، يمكن قياسها بمعدلات البطالة الطويلة الأجل، له آثار عديدة على رفاه الناس وآفاقهم من خلال خفض هذه الأخيرة. وإن ارتفاع معدل البطالة لا يقلل من الرفاه الاقتصادي فحسب، بل يمكن أن يضر أيضا بأفراد الأسرة الآخرين.

ومن المرجح أيضا أن يبلغ العاطلون عن العمل عن فقدان الثقة بالنفس والثقة مع امتداد فترة البطالة. وعادة ما يرتبط ذلك بمعدل عدم نشاط مرتفع حيث لم يعد الناس يبحثون عن عمل على أساس عدم وجود فرص عمل ويفضلون البقاء خارج سوق العمل. ولذلك، ينبغي وضع سياسات محددة تستهدف الأشخاص الذين هم في سوق العمل ولكنهم لا يجدون وظائف مناسبة لفترة طويلة من الوقت. وعلاوة على ذلك، ونظرا لغياب الاستقرار الاقتصادي الكلي في بعض بلدان المنظمة، يشكل الأمن الوظيفي مصدر قلق كبير لنسبة كبيرة من القوى العاملة. ولذلك، من الأهمية بمكان تحسين آفاق سوق العمل، وبالتالي تعزيز المشاركة في سوق العمل.

الإجراءات

الإجراء 1.1.1: إيلاء اهتمام خاص لحل مشكلة البطالة الهيكلية من خلال تصميم إصلاحات منظمة جيدا لسوق العمل

الإجراء 2.1.1: القيام بالاستثمارات اللازمة لتحسين فعالية سوق العمل، من خلال إدخال أدوات البحث عن الوظائف القائمة على تكنولوجيا المعلومات على الصعيد الوطني

الإجراء 3.1.1: مراجعة كفاءة وظائف القطاع العام من خلال وضع معايير ووصف وظيفي بهدف تحسين الآفاق والنتائج في سوق العمل

الإجراء 4.1.1: الاستثمار في التعليم والتدريب لرفع مستوى مهارات الناس وتحسين آفاق سوق العمل لديهم

الإجراء 5.1.1: تحسين نظم الضمان الاجتماعي لتشجيع مشاركة القوى العاملة غير الماهرة في سوق العمل

الإجراء 6.1.1: تبادل ونقل الخبرات من دول منظمة التعاون الإسلامي فيما يتعلق بمبادرات الحد من الخمول في سوق العمل



الهدف الاستراتيجي 2.1: تعزيز تنمية المهارات وفقا لاحتياجات سوق العمل

يعاني العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي من شكل من أشكال مشكلة عدم تطابق المهارات التي تترجم إلى بطالة هيكلية، وانخفاض النمو الاقتصادي والإنتاجية من خلال نقص استخدام القوى العاملة والقوى العاملة المثبطة. وإن مشكلة عدم تطابق المهارات السائدة في دول المنظمة تثير التساؤل عما إذا كان هناك ملاءمة جيدة بين النظم التعليمية القائمة واحتياجات سوق العمل. وعادة ما ينشأ عدم تطابق المهارات عن سياسات قصيرة النظر لا يمكنها التنبؤ بتطورات سوق العمل والاتجاهات المقبلة في الطلب على المهارات في الأجلين المتوسط والطويل. وعلى الرغم من أن سياسات التعليم هي من بين الأسباب الجذرية الرئيسية لعدم تطابق المهارات، فإن سياسات سوق العمل تؤدي أيضا دورا من قبيل تعقيد عملية البحث عن عمل.

ومن أجل القضاء على أوجه القصور في السوق وتحسين المهارات، تحتاج بلدان المنظمة إلى وضع وتنفيذ مجموعة واسعة من السياسات في العديد من المجالات. ومن شأن التخطيط الجيد في نظام التعليم أن يساعد على التنبؤ بعدد الأشخاص الذين تحتاجهم قطاعات اقتصادية ومهن مختلفة. ومن شأن تحديد قطاعات أكثر تنافسية في الاقتصاد من خلال الدراسات التشخيصية أن يوفر بعض الأدلة على حجم الاستثمار المطلوب في مختلف أنواع التعليم بما في ذلك التعليم الأساسي والتعليم العالي والمهني. ومن شأن الاستثمار في نظم سوق العمل مثل أدوات البحث عن الوظائف المركزية والمتكاملة التي تديرها مؤسسة عامة أن يساعد على كبح التكاليف والقضاء على عدم تطابق المهارات.

الإجراءات

الإجراء 1.2.1: إجراء دراسات تشخيصية لتقييم ملامح القوى العاملة غير النشطة وفهم الاحتياجات لتنمية المهارات وفقا لاحتياجات سوق العمل

الإجراء 2.2.1: مراجعة برامج التعليم بهدف تحسين جودتها وتزويد الطلاب بالمهارات التي سيكون الطلب عليها بشدة في أسواق العمل

الإجراء 3.2.1: استثمارات خارج المقياس في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني للسكان غير النشطين

الإجراء 4.2.1: إجراء إصلاحات في سوق العمل بغية تيسير نقل المهارات الأساسية عبر المهن المختلفة

الإجراء 5.2.1: تشجيع أرباب العمل على أن يكونوا أكثر شمولية من خلال توظيف الأشخاص ذوي الخلفيات التعليمية المتنوعة طالما لديهم المهارات الأساسية للاضطلاع بواجباتهم

الإجراء 6.2.1: تحسين الحوار مع ممثلي القطاع الخاص لتوفير التدريب أثناء العمل بغية تسهيل نقل المعرفة، ولا سيما بالنسبة للعاطلين عن العمل لفترة طويلة



الإجراء 7.2.1: ضمان التنسيق الجيد بين مختلف المؤسسات مثل وزارات التعليم والتنمية والعمل والتخطيط من أجل التقليل من أوجه القصور إلى الحد الأدنى والحد من ازدواجية الجهود والقضاء على الاختلافات بين التوقعات بشأن اتجاهات سوق العمل

الهدف الاستراتيجي 3.1: تنفيذ سياسات شاملة لتعزيز مشاركة النساء والشباب والمسنين

هناك مجموعات معينة من الناس في المجتمعات التي يكون فيها ميلهم إلى المشاركة في أسواق العمل محدودا نسبيا من الداخل (مثل حالة الصحة الشخصية والالتزامات الشخصية والمسؤوليات المتصلة بالأسرة) والعوامل الخارجية (مثل تشريعات ومؤسسات سوق العمل). وبوجه خاص، فإن التحديات المتصلة بالسن والتحديات القائمة على نوع الجنس لا تشجع الكثير من الناس على العمل بنشاط في أسواق العمل. وعلاوة على ذلك، فإن بعض الناس يحبطون عن العمل بنشاط في سوق العمل نتيجة للتوقعات العالية من الموظفين واحتمال تسجيل أداء غير مرض في العمل.

ومن المهم وجود سياسات كافية لتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل للقوى العاملة الشابة. وفي الحالات التي لا توفر فيها نظم التعليم والتدريب للشباب المهارات الأساسية اللازمة للعمل، حتى عندما يجدون وظيفة، فإنهم قد يفتقرون إلى الأداء ويخسرون وظائفهم. ولذلك ينبغي وضع استراتيجيات لتنمية المهارات لتلبية احتياجات الفئات المستهدفة الخاصة مثل الشباب.

كما أن مشاركة المرأة في القوى العاملة والأنشطة الاقتصادية مهمة أيضا للنمو الاقتصادي والتنمية. ولا تؤدي حصة أكبر من النساء غير الناشطات اقتصاديا إلى منع البلدان من الوصول إلى الناتج المحلي الإجمالي المحتمل فحسب، بل تؤدي أيضا إلى تفاوت بين الجنسين داخل المجتمع. وعلى الرغم من أن هناك تراجعا في معدلات عدم نشاط النساء في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، إلا أنه لا يزال مرتفعا جدا.

ومن ناحية أخرى، بدأت بعض دول المنظمة تواجه تحدي الشيخوخة السكانية، وبالتالي في عملية وضع سياسات الاستفادة بشكل أفضل من القوى العاملة المسنة وإبقائها نشطة في سوق العمل. ففي الوقت الذي يمثل فيه عامل السن أبرز العقبات التي تحول دون نجاحهم في البحث عن أعمال، تحول عقبات أخرى كذلك مثل قلة المهارات وضعف الثقة والمؤهلات الحديثة غير الكافية والأوضاع الصحية طويلة الأجل دون بقائهم في أعمال طويلة الأجل. كما أنه من المهم تمكين هؤلاء الأفراد من العمل بمرونة تتماشى مع الاعتبارات الصحية وتقلص ما يتطلبه العمل من جهد بدني.

الإجراءات

الإجراء 1.3.1: تحديد التحديات التي تواجهها النساء والشباب وكبار السن والتي تثنيهم عن العمل في سوق العمل

الإجراء 2.3.1: رسم خارطة طريق لمعالجة التحديات التي تواجهها النساء والشباب وكبار السن



الإجراء 3.3.1: تحديد المؤشرات الإحصائية القائمة ووضع مؤشرات جديدة لقياس واستعراض التقدم المحرز في التصدي للعوامل التي تثنى النساء والشباب والمسنين عن العمل في سوق العمل

الإجراء 4.3.1: تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل للشباب من خلال تعزيز التدريب الداخلي وبرامج التدريب على العمل

الإجراء 5.3.1: النظر في توفير حوافز مالية وغير مالية للسكان من الإناث والشباب والمسنين لدعمهم في سوق العمل

الإجراء 6.3.1: إجراء التغييرات التشريعية اللازمة لتشجيع كبار السن أو المتقاعدين على العمل بنشاط في سوق العمل، من خلال ترتيبات عمل مرنة تشمل وظائف استشارية أو مؤقتة أو بدوام جزئي

الإجراء 7.3.1: تمكين مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية من خلال تعزيز تعليمها بغية تزويدها بالمهارات اللازمة

الإجراء 8.3.1: التصدي لترتيبات سوق العمل المتحيزة جنسانيا لخلق سوق عمل أكثر مواتاة وخاصة بالنسبة للنساء

الإجراء 9.3.1: تحسين إمكانية توظيف كبار السن عن طريق تعديل بيئات أماكن العمل بما يتماشى مع قدراتهم البدنية والعقلية وتوفير التدريب والتعليم المستهدفين وتكييف نظم الضمان الاجتماعي لتوفير حوافز للعمل في أعمار كبيرة

الهدف الاستراتيجي 4.1: وضع سياسات لتضييق الفجوة بين المشاركة في سوق العمل في المناطق الحضرية والريفية

بوجه عام، إن سكان الريف معرضون بدرجة عالية من الضعف ويواجهون مخاطر كبيرة في أسواق العمل بسبب محدودية أصولهم وقاعدة معارفهم. وينسحب الأطفال والشباب في المناطق الريفية عموما من المدارس، ولا تتوفر لديهم فرص كافية لتحسين مهاراتهم، حتى في البيئات التعليمية والتدريبية غير الرسمية. وكثيرا ما يميلون إلى العمل في وظائف غير رسمية في وظائف قليلة المهارات وغير آمنة.

وبسبب محدودية فرص العمل اللائق في القطاعات الريفية غير الزراعية، يخرج كثير من الناس من سوق العمل أو يهاجرون إلى المناطق الحضرية. ومع ذلك، ونظرا لمهاراتهم وقدراتهم المحدودة، فإنهم غير قادرين على التنافس بشكل جيد مع سكان المناطق الحضرية المتعلمين نسبيا. وبدون تأمين وظيفية لاثقة أو تجاوز الوظائف غير الرسمية ذات المهارات المتدنية وبالتالي بناء قاعدة أصولهم ومعرفتهم، يميل سكان الريف، ولا سيما الشباب، إلى البقاء غير نشطين في أسواق العمل.

وتحتاج مشاركة سكان الريف عن طريق تحسين قدراتهم الفردية إلى مزيد من الاهتمام، ولا سيما في برامج التنمية الريفية. وسعياً إلى التقليل من أوجه التفاوت بين المناطق والتخفيف من وطأة الفقر في



السياق الريفي، ينبغي أن يتاح للسكان إمكانية الحصول على التعليم وتعزيز فرصهم في تنمية مهاراتهم من أجل إيجاد دينامية وبيئة إنتاجية في المناطق الريفية. فمن خلال السماح لسكان الأرياف بتطوير مهاراتهم ومعارفهم، ستكون الفرصة مواتية أمامهم لاستغلال الفرص الاقتصادية الجديدة في مجال الإنتاج الزراعي وغير الزراعي وحتى تلك التي في سوق العمل.

الإجراءات

الإجراء 1.4.1: تصميم وتنفيذ برامج تعليمية موجهة لتحسين مهارات الشباب والنساء والكبار الذين يعيشون في المناطق الريفية

الإجراء 2.4.1: تنفيذ سياسات لدعم الشباب الذين يعيشون في المناطق الريفية، وهم ليسوا في التعليم ولا في التدريب، لكي ينشطوا في سوق العمل من خلال حوافز خاصة مثل برامج المنح الدراسية والجوائز المالية

الإجراء 3.4.1: تنظيم برامج للتوعية والترويج للوالدين الذين يعيشون في المناطق الريفية بشأن أهمية تعليم الفتيات والفتيان

الإجراء 4.4.1: ضمان تحسين أداء خدمات التوظيف العامة في المناطق الريفية وتيسير إمكانية الوصول إليها من خلال المكاتب المتنقلة التي يمكن أن تصل إلى المناطق النائية

الإجراء 5.4.1: وضع مؤشرات أداء رئيسية لتحسين رصد معدلات عدم النشاط في المناطق الريفية من خلال الأخذ في عين الاعتبار الظروف المحلية مثل ارتفاع معدل العمالة غير الرسمية في قطاع الزراعة

الهدف الاستراتيجي 5.1: تصميم برامج وسياسات لتفعيل إمكانيات الفئات الضعيفة بما في ذلك المعوقين والمجرمين السابقين والنازحين في سوق العمل

ينبغي تحسين آفاق فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة والمجرمين السابقين والمشردين من خلال سياسات هادفة لأن هؤلاء الأشخاص أكثر عرضة لتجربة نتائج اجتماعية واقتصادية سلبية من حيث انخفاض الإنجازات التعليمية وانخفاض النشاط الاقتصادي والعمالة وضعف النتائج الصحية وارتفاع معدلات الفقر. وهذه النظرة السلبية عادة ما تدفعهم إلى البقاء خارج سوق العمل على أساس أنهم لن يستخدموا بسبب إعاقتهم أو خلفيتهم. وبالنظر إلى إمكانات هؤلاء الناس، فإن السماح لهم بأن يكونوا غير نشطين في أسواق العمل سيؤدي إلى تكاليف اجتماعية واقتصادية عالية. وفي هذا السياق، فإن السياسات الرامية إلى تشجيعهم وإعادة إدماجهم في سوق العمل ستعود بفوائد اجتماعية واقتصادية هامة على مجتمعاتهم. وإن تفعيل هؤلاء الناس في أسواق العمل لا يساعدهم فقط على كسب الدخل ودعم أسرهم بل يعزز أيضا الشمولية في المجتمع من خلال المشاركة.



كما تكتسي مؤسسات سوق العمل أهمية بالغة لهيئة بيئة مواتية لتفعيل الفئات الضعيفة في أسواق العمل. فعلى سبيل المثال، عدم وجود تشريعات وآليات وطنية لحماية الحقوق الأساسية للمعوقين في العمل من شأنه أن يثبط هؤلاء الأشخاص في سوق العمل. ومن ناحية أخرى، من المرجح أن ترتبط التشريعات الضعيفة ضد التمييز في العمل بفرصة أكبر للتمييز أثناء عملية البحث عن وظيفة وكذلك بعد بدء العمل. وفي هذا الصدد، سيواجه المشردون أو المجرمون السابقون مستوى عال من التمييز في أسواق العمل حتى لو كان لديهم المهارات الكافية لجعلهم قادرين على المنافسة بما فيه الكفاية. ولذلك، فإن تصميم وتنفيذ أدوات السياسة العامة في سوق العمل لحماية حقوق الفئات الضعيفة من شأنه أن يشجعها على المشاركة في سوق العمل.

الإجراءات

الإجراء 1.5.1: تصميم برامج تدريبية خاصة وتشجيع الناس في الفئات الضعيفة على تحسين مهاراتهم ومؤهلاتهم

الإجراء 2.5.1: تنظيم برامج تعليمية وتدريبية خاصة للمعوقين والمجرمين السابقين والمشردين لتزويدهم بمهارات جديدة في مجالات مناسبة

الإجراء 3.5.1: تنقيح وتحديث التشريعات من أجل مكافحة أفضل للتمييز في العمل استناداً إلى خلفيات الناس

الإجراء 4.5.1: تعزيز التنسيق بين أصحاب المصلحة الرئيسيين (مثل وزارة التعليم، ووزارة العمل، ووزارة الصحة) لتحسين آفاق العمالة المتاحة للفئات الضعيفة

الإجراء 5.5.1: رفع مستوى الوعي لدى أصحاب العمل حول إمكانات المعوقين والمجرمين السابقين والمشردين في العمل

الإجراء 6.5.1: استعراض أفضل الممارسات والسياسات المطبقة في دول منظمة التعاون الإسلامي لتشجيع المعوقين والمجرمين السابقين والمشردين على العمل في سوق العمل

الإجراء 7.5.1: النظر في تنفيذ برامج التأهيل المجتمعي من أجل فهم أفضل لندوي الاحتياجات الخاصة ومساعدتهم على إدخالهم وإدماجهم في سوق العمل

الإجراء 8.5.1: إدخال حصص خاصة للباحثين عن عمل مع بعض العيوب لزيادة قابليتهم للعمل وبالتالي تشجيعهم على أن يكونوا نشطين



ب. تعزيز قابلية العمل

تشير القابلية للعمل إلى "الكفاءات والمؤهلات المحمولة التي تعزز قدرة الفرد على الاستفادة من فرص التعليم والتدريب المتاحة من أجل تأمين العمل اللائق والاحتفاظ به، والتقدم داخل المؤسسة وبين الوظائف، ومواكبة التغيير في التكنولوجيا وشروط سوق العمل" (منظمة العمل الدولية، 2004). يشكل مستوى مهارات ومؤهلات الشخص عاملاً حاسماً في تعزيز قابلية العمالة في سوق العمل، وهناك عدة جوانب لتطوير إطار استراتيجي لتنمية المهارات. وهناك حاجة إلى تنمية المهارات من أجل تحسين القابلية للتوظيف وتعزيز الإنتاجية والتمكين من التوفيق بين عرض المهارات واحتياجات أسواق العمل وتسهيل التكيف مع التغيرات في التكنولوجيا والأسواق. وبالنظر إلى التكنولوجيا المتغيرة باستمرار وإدخال عمليات وأنظمة إنتاج مبتكرة، بما في ذلك الثورة الصناعية الرابعة 4.0، من المهم أيضاً تطوير القدرات اللازمة للتنبؤ والاستعداد لاحتياجات المهارات المستقبلية. ولا تنطوي أي من هذه المسائل على أولوية قاطعة مقابل المسائل الأخرى، وينبغي أن تكون جزءاً من نهج شامل في تنمية المهارات. بيد أنه وفقاً لاحتياجات وأولويات كل اقتصاد، يمكن إيلاء أهمية خاصة لمسائل معينة عند وضع برامج وسياسات لتنمية المهارات.

وتبين الإحصاءات الدولية ومسح سيسرك حول سوق العمل أن عدم تطابق المهارات هو من بين التحديات الكبرى التي تواجهها بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وقد تكون هناك تفسيرات مختلفة عن سبب عدم تطابق مستوى مهارات الأفراد مع مستوى المهارات المطلوبة في سوق العمل. وعدم تطابق المهارات هو ظاهرة غير صحية في سوق العمل والتي لها عواقب سلبية كبيرة. وعلى صعيد الاقتصاد الكلي، يسهم هذا البرنامج في البطالة الهيكلية ويقلل من النمو الاقتصادي من خلال نقص استخدام القوى العاملة وانخفاض الإنتاجية. وعلى مستوى الشركة، عدم تطابق المهارات يقلل الإنتاجية ويساهم في ارتفاع معدلات دوران الموظفين.

ومن ناحية أخرى، يؤثر الأداء الفعال لأسواق العمل والمؤسسات تأثيراً كبيراً على نتائج سوق العمل. وينبغي أن تكون أسواق العمل مرنة بما يكفي لتمكين العمال من التنقل بسهولة من أجل الحصول على الوظيفة التي تناسب مهاراتهم ومؤهلاتهم. وعلاوة على ذلك، تتحمل الحكومات المسؤولية الأولى عن التعليم والتدريب قبل التوظيف والمهارات الأساسية وتدريب العاطلين عن العمل والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من أجل تعزيز قاعدة المهارات والقدرة على العمل. ويمكن للشركاء الاجتماعيين المساهمة في هذه العملية من خلال توفير المزيد من التدريب والخبرة العملية. ومن ناحية أخرى، يحتاج الأفراد إلى الاستفادة من فرص التعليم والتدريب والتعلم مدى الحياة التي تقدمها المؤسسات العامة وغيرها من أصحاب المصلحة لكي يظلوا قادرين على العمل.

وفي هذا السياق، تم تحديد أربعة أهداف استراتيجية (SGs) لتعزيز القابلية للعمل:



- الهدف الاستراتيجي 1.2: تحسين قاعدة مهارات القوى العاملة بشكل كبير لتعزيز القابلية للعمل
 - الهدف الاستراتيجي 2.2: الحد من عدم تطابق المهارات
 - الهدف الاستراتيجي 3.2: تنفيذ سياسات خاصة لتعزيز قابلية الفئات الضعيفة للتوظيف
 - الهدف الاستراتيجي 4.2: تحسين أداء أسواق العمل والمؤسسات
- ومن أجل مراقبة أداء مستوى منظمة التعاون الإسلامي في تعزيز القابلية للتوظيف، يتم تحديد مؤشرين رئيسيين للأداء (KPIs) هما:

- مؤشر الأداء الرئيسي 1.2: نسبة العمالة إلى عدد السكان
 - مؤشر الأداء الرئيسي 2.2: حصة الإنفاق العام على سياسات سوق العمل النشطة
- وترد في الجدول 2.3 أدناه المستويات الحالية لهذه المؤشرات والأهداف المحتملة لعام 2025:

الجدول 2.3: مؤشرات الأداء الرئيسية وأهداف تعزيز القدرة على العمل

رمز مؤشر الأداء الرئيسي	وصف مؤشر الأداء الرئيسي	إنجاز 2016	هدف 2015
مؤشر أداء رئيسي 1.2:	نسبة العمالة إلى عدد السكان	%54.3	%57
مؤشر أداء رئيسي 2.2*:	حصة الإنفاق العام على سياسات سوق العمل النشطة	%??	%??

*ينبغي توفير البيانات من قبل الدول الأعضاء

الهدف الاستراتيجي 1.2: تحسين قاعدة مهارات القوى العاملة بشكل كبير لتعزيز القابلية للعمل

التعليم الأساسي والتدريب المهني الأولي والتعلم مدى الحياة هي ثلاثة عناصر رئيسية لتنمية المهارات. بحيث يضع التعليم الأساسي للتوظيف من خلال إعطاء الناس أساساً لتنمية المهارات الفردية. ويتم توفير التدريب المهني الأولي لتمكين تنمية مهارات العمل الأساسية والمعارف العامة والكفاءات المهنية وتسهيل الانتقال من التعليم إلى العمل. أما التعلم مدى الحياة فإنه يسمح للأفراد بتبني مهاراتهم وكفاءاتهم في تغيير متطلبات العمل والمهارة.

ولا يمكن تحقيق المزيد من تنمية المهارات إلا بتعليم أساسي جيد النوعية. ومن أجل ضمان حصول العمال على المهارات التي تتطلبها أسواق العمل وأماكن العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية، ينبغي أن تكون أنشطة التعليم والتدريب المهني مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بعالم العمل من أجل تنمية المهارات بصورة فعالة. وهذا يتطلب شراكة فعالة بين السلطات العامة ورابطات الأعمال ومؤسسات التدريب. ومن الأهمية بمكان أيضاً توفير المعلومات المتعلقة باحتياجات سوق العمل من أجل مساعدة الناس على اتخاذ خيارات مستنيرة بشأن التعليم والتدريب.



غير أن البلدان التي تواجه مستويات مختلفة من التنمية الاقتصادية تواجه تحديات وقيودا مختلفة في جهودها الرامية إلى تحسين نوعية وأهمية المهارات من أجل تعزيز الإنتاجية والقدرة على العمل. واعتمادا على هيكل السكان ومؤهلاتهم المهنية وقوة العمل، يمكن لكل بلد أن يركز على مختلف مراحل تنمية المهارات المتصلة باحتياجات القوى العاملة. ولتوفير فرص العمل مدى الحياة، ينبغي توفير فرص جديدة باستمرار للأشخاص العاملين لتمكينهم من تحديث مهاراتهم بصورة دورية وتعلم مهارات جديدة، ولكن هذا أمر صعب للغاية بالنسبة للعديد من البلدان النامية لتلبية احتياجات السكان في مختلف الأعمار بمهارات ومؤهلات مختلفة.

وفي حين أنه من المهم ضمان أن يكون التعليم والتعلم فعالين ومستدامين ووثيقي الصلة بعالم العمل، ينبغي ملاحظة أن الموارد المتاحة للتدريب والتعليم العام لا حدود لها. ولذلك، من الأهمية بمكان إدارة هذه الموارد بفعالية. أما إذا كان نظام التعليم عاجزا عن رفع القدرات المعرفية للسكان، فإن هناك احتمال كبير بأن تتحمل الدول المعنية تكاليف اقتصادية واجتماعية أكبر في سعيها لتقليص الفجوة بين الحاجة للمهارات الملائمة وتوفيرها.

الإجراءات

الإجراء 1.1.2: زيادة التحصيل العلمي، وتشجيع أنظمة التعلم القائمة على العمل، ورفع مستوى التدريب المهني

الإجراء 2.1.2: تحسين فعالية وكفاءة جميع نظم التعليم والتدريب في رفع مهارات وكفاءات القوى العاملة

الإجراء 3.1.2: معالجة نقاط الضعف في نظم التعليم والتدريب لتحسين مخرجات التعلم وتقليل عدد الشباب الذين يتركون المدرسة في وقت مبكر

الإجراء 4.1.2: تمكين القوى العاملة من توقع وتلبية الاحتياجات المتغيرة بسرعة لأسواق العمل الديناميكية في سياق التغير التكنولوجي والديموغرافي

الإجراء 5.1.2: توفير إمكانيات الفرص الثانية لأولئك الذين انسحبوا من المدرسة أو لم يلتحقوا أبدا بها من خلال تقديم برنامج مرنة وديناميكية للتعليم العام المتكامل والتدريب المهني والخبرة في العمل.

الإجراء 6.1.2: وضع طرائق للاعتراف بالمهارات والكفاءات المكتسبة خارج التعليم الرسمي والتصديق عليها

الإجراء 7.1.2: ضمان حصول الأفراد والجماعات من مختلف الخلفيات والمركز الاجتماعي على فرص متساوية للتدريب وفرص تنمية المهارات



الإجراء 8.1.2: تبادل الخبرات المتعلقة بتحسين قاعدة المهارات للقوى العاملة بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي ونقلها

الهدف الاستراتيجي 2.2: تصميم وتنفيذ السياسات للحد من عدم تطابق المهارات

يعاني العديد من دول منظمة التعاون الإسلامي من مشكلة خطيرة في عدم تطابق المهارات مما يؤدي إلى البطالة الهيكلية، وانخفاض النمو الاقتصادي والإنتاجية من خلال الاستخدام الناقص للقوى العاملة والقوى العاملة المحبطة. وتثير مشكلة عدم التوافق الخطيرة في المهارات في بلدان المنظمة السؤال حول مواءمة النظم التعليمية مع احتياجات سوق العمل. وقد يحدث عدم تطابق المهارات بسبب إما الإفراط في التعليم أو نقص في التعليم. وليس هناك حاجة إلى نوعي عدم التطابق من منظور السياسة الاقتصادية. فالعمال غير المتعلمين أقل إنتاجية لأنهم لا يتمتعون بالمستوى المطلوب من المهارات، وبالتالي فإنهم يضيفون قيمة أقل لصاحب العمل وللإقتصاد. ومن ناحية أخرى، لا يستطيع الأشخاص الذين يتلقون تعليماً عالياً الاستفادة القصوى من إمكاناتهم وكسب المرتبات التي يستحقونها. ويشكل الأشخاص المتعلمين تعليماً أقل عائد على الاستثمار في البلاد التي أنفقت موارد مهمة على التعليم والتدريب.

ومن أجل التغلب على التحديات التي يطرحها نقص العمال المهرة، يلزم وضع سياسات وبرامج فعالة وتنفيذها من أجل تحسين التعليم والتدريب باعتبارهما عاملين حاسمين للاستعداد التكنولوجي لزيادة الإنتاجية والتنوع في منتجات أكثر تطوراً. وإن تعزيز إنتاجية الشركات، وتطوير التقنيات، وتطوير خدمات ذات قيمة مضافة عالية، وتحقيق وضع أكثر قدرة على المنافسة في الإقتصاد العالمي، يتطلب ضمان توفير موارد بشرية أفضل تعليماً ومدربة تتناسب مع احتياجات سوق العمل.

وعلاوة على ذلك، فإن المهارات اللازمة في السوق يجب أن يتم رسمها بدقة من خلال رسم المؤهلات والمهارات التي يتم تقديمها في السوق وفحص تشكيل المهارات الحالية والمحتملة اللازمة في القطاعين العام والخاص في ظل السياسات الاقتصادية الحالية. وقد يتطلب العديد من البلدان تحسين قدرتها على توقع التغيرات في سوق العمل مع مرور الوقت. وينبغي الاعتراف بأهمية المعلومات الجيدة عن سوق العمل في معالجة الاختلالات الحالية والمستقبلية بين الطلب على المهارات والعرض، وتحديد أوجه القصور في المهارات التي يمكن أن تحد من نمو العمالة والإنتاجية، وفي تحديد أولويات المجالات التي تشجع الناس على اكتساب المهارات القيمة اقتصادياً اللازمة للتنمية الاقتصادية.

الإجراءات

الإجراء 1.2.2: تقييم وتوقع الاحتياجات المتغيرة من المهارات لمختلف المهن والقطاعات بسرعة وتحديث برامج تطوير المهارات بانتظام



الإجراء 2.2.2: توفير المعلومات في الوقت المناسب لجميع أصحاب المصلحة حول الصناعات المتدنية والناشئة ومنحهم فرصة لاتخاذ قرار ميكربشأن أولوياتهم

الإجراء 3.2.2: محاذاة النظم التعليمية مع احتياجات سوق العمل من خلال جعل النظام التعليمي أكثر توجها نحو الطلب

الإجراء 4.2.2: تحسين نظام التعليم والتدريب في المجالين الفني والمهني وضمان تلبية احتياجات الشباب وأرباب العمل

الإجراء 5.2.2: وضع مؤشرات لقياس مستويات المهارات الأساسية للتوظيف والاستثمار في تطوير هذه المهارات

الإجراء 6.2.2: ضمان بيانات ذات نوعية جيدة عن إمكانات التوظيف والمكاسب ذات الصلة المرتبطة بمستويات التأهيل المختلفة

الإجراء 7.2.2: تطوير نظام الاعتراف بالمهارات (SRS) لتحديد والتحقق من المهارات والخبرات السابقة المكتسبة في العمل، والتي يمكن أن تسهل التحول إلى وظائف جديدة سهلة ومريحة وتمكن من الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي

الإجراء 8.2.2: الاستثمار في برامج التعليم من الدرجة الثانية للشباب الذين انسحبوا من النظام التعليمي في مرحلة مبكرة لضمان أن لديهم المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب

الإجراء 9.2.2: إشراك أصحاب العمل في تحديد المهارات والمعارف المطلوبة لسد الفجوة بين نظام التعليم وسوق العمل

الإجراء 10.2.2: رصد نجاح المتدربين في سوق العمل وتقاسم المعلومات مع مؤسسات التعليم والتدريب

الهدف الاستراتيجي 3.2: تصميم وتنفيذ سياسات خاصة لتعزيز قابلية الفئات الضعيفة للتوظيف

ينبغي أيضا وضع استراتيجيات لتنمية المهارات لتلبية احتياجات الفئات المستهدفة الخاصة، بما في ذلك الشباب والمسنين والسكان الذين يعيشون في المناطق الريفية. وفي حين أن التعليم الأساسي الجيد النوعية أمر أساسي لسهولة التكيف مع البيئات الجديدة من خلال التدريب الإضافي، فإن الشباب الذين يتمتعون بفرص التعليم والتدريب المهني المناسبة سيكونون أفضل استعدادا للانتقال السلس من المدرسة إلى العمل. ويلزم تعديل أماكن العمل وبيئات العمل على القدرات البدنية والعقلية للعمال المسنين والتدريب الموجه لإبقاء كبار السن قابلين للتوظيف. ومرة أخرى، فإن الافتقار إلى فرص الحصول على التعليم والتدريب الجيدين هو العقبة الأولى التي تحول دون توظيف السكان الريفيين.

وبالإضافة إلى هذه الفئات، ينبغي تحسين آفاق العمالة للأشخاص ذوي الإعاقة والمجرمين السابقين والمشردين من خلال سياسات هادفة. ومن المرجح أن يتعرض هؤلاء الأشخاص لنتائج اجتماعية



واققتصادية سلبية من حيث إنجازات التعليم الأقل، ونقص النشاط الاقتصادي والعمالة، والنتائج الصحية السيئة، وارتفاع معدلات الفقر. وبالتالي فإن اندماجهم الاقتصادي يمكن أن يحقق منافع اجتماعية واقتصادية هامة لمجتمعاتهم. فالعمل لا يوفر فقط الدخل لهذه الفئات الضعيفة، بل يوفر أيضا فرص المشاركة الاجتماعية.

الإجراءات

الإجراء 1.3.2: وضع آليات لرصد وتقييم التحديات التي تواجهها الفئات الضعيفة في الحصول على المهارات والمؤهلات اللازمة لتشغيلها

الإجراء 2.3.2: تحسين البيانات ورصد القدرات من أجل رصد حالة التعليم والفئات الضعيفة بانتظام

الإجراء 3.3.2: تحسين آفاق التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال مراجعة سياسات التعليم والعمل الوطنية

الإجراء 4.3.2: ضمان التعاون الناجح بين مراكز التوظيف الوطنية والمؤسسات الصحية الوطنية لتحسين إمكانية عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة.

الإجراء 5.3.2: زيادة الوعي في المجتمع وبين أرباب العمل للتغلب على بعض التحديات مثل المعايير الاجتماعية والمعتقدات الخ ... التي تعرقل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والنازحين والمجرمين السابقين وغيرهم من الفئات الضعيفة

الإجراء 6.3.2: تعزيز برامج التأهيل المجتمعي من أجل فهم أفضل لدوي الاحتياجات الخاصة ومساعدتهم على إدخالهم وإدماجهم في الحياة العملية

الإجراء 7.3.2: تقييم احتياجات الجناة للتدريب المهني وتوفير التدريب والتوجيه اللازمين لإعادة إدماجهم اقتصاديا قبل الإفراج عنهم

الإجراء 8.3.2: إنشاء قاعدة بيانات عن مهارات المرشدين من أجل تسهيل عملية مطابقة الموظفين مع أصحاب العمل والمؤسسات التي توفر التدريب

الإجراء 9.3.2: تقديم التدريب والمشورة للنازحين لتسهيل تكيفهم وإعادة إدماجهم اقتصاديا في بيئة جديدة

الإجراء 10.3.2: توفير فرص عمل خاصة للاجئين من أجل تجنب تشويه مهاراتهم والتخفيف من حرمانهم الاقتصادي.



الهدف الاستراتيجي 4.2: تحسين أداء أسواق العمل ومؤسساته

تتجلى أهمية سوق العمل الذي يتسم بالكفاءة في تخصيص الموارد البشرية لغرضه الأكثر إنتاجية. ويعد إعادة توزيع القوى العاملة بين القطاعات (أو من قطاعات قديمة إلى قطاعات جديدة أكثر إنتاجية) من الأمور الحاسمة للأسواق من أجل عملية النمو، لا سيما في البلدان النامية. ومنذ أمد بعيد، يُعتقد أن الانتقال في الوقت المناسب من قطاع الزراعة إلى قطاع الصناعات التحويلية ومن ثم إلى قطاع الخدمات يكون له أثر واضح على معدلات النمو. ومن ناحية أخرى، يسهل سوق العمل المرن التكيف مع الظروف الاقتصادية الجديدة بعد أي صدمات قد تنشأ. وترتبط كفاءة ومرونة سوق العمل ارتباطاً وثيقاً ببعضها البعض. وتؤدي الكفاءة إلى تخصيص رأس المال البشري لاستخداماته الأكثر إنتاجية خلال الأوقات العادية والمرونة تؤدي إلى تطهير السوق بسرعة خلال الأوقات غير النظامية من خلال قنوات مختلفة. ومن ناحية أخرى، قد تؤدي احتكاكات سوق العمل إلى إعاقة النمو الكلي.

ويمكن تحقيق الكفاءة والمرونة في أسواق العمل مع مؤسسات سوق العمل التي تعمل بشكل جيد. وهي أساسية في تصميم أدوات السياسات الهامة وتنفيذها في سوق العمل. وتكتسب خدمات التوظيف العامة أهمية خاصة في ربط الباحثين عن عمل بأرباب العمل وضمان توافق جيد بين الوظيفة الشاغرة لصاحب العمل ومهارات الباحث عن عمل. وعلاوة على ذلك، فإن قوانين ولوائح العمل الفعالة، التي تعالج العلاقة بين العمال وأرباب العمل والنقابات والحكومة، تعزز كفاءة سوق العمل.

الإجراءات

الإجراء 1.4.2: ضمان تحسين أداء أسواق العمل في تحسين نتائج سياسات سوق العمل النشطة

الإجراء 2.4.2: تحسين فعالية أسواق العمل في الحد من تجزئة سوق العمل⁴ وتعزيز قابلية تنقل العمال

الإجراء 3.4.2: ضمان أن مؤسسات سوق العمل قادرة على إنشاء وتكييف وتطوير أساليب وأدوات تقييم جديدة تعكس مهارات العمل الأساسية وكفاءات الباحثين عن عمل

الإجراء 4.4.2: تحسين فعالية خدمات التوظيف العامة في توفير خدمات مصممة خصيصاً لدعم الباحثين عن عمل ودعم الطلب في سوق العمل وتنفيذ نظم قياس الأداء وتيسير الاعتراف بالمهارات المكتسبة خارج نظام التعليم والتدريب الرسميين

الإجراء 5.4.2: تعزيز الإصلاح المؤسسي في منظمات التدريب العام

الإجراء 6.4.2: تشجيع آليات التنسيق بين أصحاب المصلحة الرئيسيين في تعزيز حلول المهارات المحلية

⁴ يعكس تقسيم السوق تقسيم سوق العمل إلى مجموعات فرعية أو قطاعات منفصلة، تتميز بخصائص وقواعد سلوك مختلفة.



الإجراء 7.4.2: ضمان قيام مؤسسات سوق العمل بتطوير قاعدة بيانات والحفاظ عليها ونشر المعلومات في الوقت المناسب عن فرص العمل والمهارات وفرص التعلم والتدريب

الإجراء 8.4.2: رفع مستوى الوعي حول خدمات التوظيف العامة وتحسين إمكانية الوصول إلى هذه الخدمات للجميع

ج. حماية سلامة العمال ورفاههم

يمثل الضمان الاجتماعي أداة هامة لمنع الفقر والحد منه وعدم المساواة والاستبعاد الاجتماعي وانعدام الأمن الاجتماعي، وتعزيز تكافؤ الفرص، ودعم الانتقال من العمالة غير الرسمية إلى العمالة الرسمية. والحق في الضمان الاجتماعي هو، إلى جانب تعزيز العمالة، ضرورة اقتصادية واجتماعية للتنمية والتقدم. واليوم، يوجد لدى جميع البلدان في العالم برنامج للحماية الاجتماعية. ومع ذلك، لا يزال 73% من سكان العالم يعيشون دون تغطية كافية للحماية الاجتماعية (منظمة العمل الدولية، 2014). وهذا يعني أنه بالنسبة للغالبية العظمى من الناس، حق الإنسان الأساسي في الضمان الاجتماعي لا يتحقق إلا جزئياً أو لا يتحقق إطلاقاً.

ومن ناحية أخرى، تمثل السلامة والصحة المهنية عنصراً أساسياً في تحقيق ظروف العمل اللائق واستدامة رفاه العمال. وهي تهتم بحماية سلامة وصحة ورفاه العاملين. وتشكل التشريعات والأنظمة المناسبة، إلى جانب وسائل الإنفاذ الملائمة، عنصراً أساسياً لحماية سلامة العمال وصحتهم. ولذلك، يمكن تأمين السلامة والصحة المهنية من خلال نظام ملائم ومناسب.

والضمان الاجتماعي استثمار في الأشخاص الذين يمكنهم من التكيف مع التغيرات في الاقتصاد وفي سوق العمل. وتعمل نظم الضمان الاجتماعي كمتبئات اجتماعية واقتصادية تلقائية، وتساعد على حفز الطلب الكلي في أوقات الأزمات وما بعدها، وتساعد على دعم الانتقال إلى اقتصاد أكثر استدامة. ويدعم الانتقال إلى العمالة الرسمية بشكل متبادل إنشاء نظم الضمان الاجتماعي المستدامة.

ومع ذلك، فإن أعداداً كبيرة من الناس يعملون، ولكنهم لا يكسبون ما يكفي لرفع أنفسهم من دائرة الفقر وفي الواقع، يعيش ما يقرب من 262 مليون عامل في بلدان المنظمة في فقر مدقع (أي أقل من 1.90 دولار أمريكي للفرد في اليوم) أو في فقر معتدل (أي ما بين 1.90 دولار أمريكي و 3.10 دولار أمريكي) على الرغم من انخراطهم في سوق العمل. وعلاوة على ذلك، يمثل الشباب نسبة أعلى من فقر العمال بالمقارنة مع الكبار. وعلى الصعيد العالمي، عاش 37.7% من الشباب العامل في فقر مدقع أو معتدل في عام 2016، مقارنة بنسبة 26% من العاملين الكبار (سيسرك، 2017). وبعبارة أخرى، فإن نتائج سوق العمل ليست واعدة بما فيه الكفاية لكثير من الناس الذين لا يساعدهم على الهروب من الفقر ولا دعمهم في الصعود في السلم التنموية الاجتماعية.



وفي هذا السياق، تم تحديد خمسة أهداف استراتيجية لحماية سلامة العمال ورفاههم في بلدان منظمة التعاون الإسلامي:

- الهدف الاستراتيجي 1.3: تعزيز تدابير السلامة والصحة المهنية
- الهدف الاستراتيجي 2.3: توسيع تدابير الحماية الاجتماعية للجميع
- الهدف الاستراتيجي 3.3: منع التمييز في سوق العمل ومكان العمل
- الهدف الاستراتيجي 4.3: القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري
- الهدف الاستراتيجي 5.3: الحد من العمالة غير الرسمية وتعزيز العمل اللائق

ومن أجل مراقبة أداء منظمة التعاون الإسلامي على مستوى حماية سلامة العمال ورفاههم، يتم تحديد مؤشرين رئيسيين للأداء هما:

- مؤشر الأداء الرئيسي 1.3: النفقات العامة للحماية الاجتماعية كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي
- مؤشر الأداء الرئيسي 3.2: معدل العمالة الفقيرة

وترد في الجدول 3.3 أدناه المستويات الحالية لهذه المؤشرات والأهداف المحتملة لعام 2025:

الجدول 3.3: مؤشرات الأداء الرئيسية وأهداف حماية سلامة العمال ورفاههم

رمز مؤشر الأداء الرئيسي	وصف مؤشر الأداء الرئيسي	إنجاز 2016	هدف 2015
مؤشر أداء رئيسي 1.3*	النفقات العامة للحماية الاجتماعية كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي	%??	%??
مؤشر أداء رئيسي 3.2:	معدل العمالة الفقيرة	%41.7	%15

* ينبغي توفير البيانات من قبل الدول الأعضاء

الهدف الاستراتيجي 1.3: ضمان مكان عمل آمن وصحي

تتعلق السلامة والصحة المهنية بالاعتراف بالمخاطر الناجمة عن أو من مكان العمل وتقييمها ومراقبتها والتي يمكن أن تؤثر سلباً على صحة العمال ورفاههم. وقد تطور نطاق السلامة والصحة المهنية استجابة للتغيرات الاجتماعية والسياسية والتكنولوجية والاقتصادية في العالم. وفي هذا السياق، فإن حجم الأثر العالمي للحوادث والأمراض المهنية، فضلاً عن الكوارث الصناعية الكبرى، من حيث المعاناة البشرية وما يتصل بها من تكاليف اقتصادية، يشكل مصدر قلق منذ أمد بعيد في مكان العمل وعلى الصعيدين الوطني والدولي. ووفقاً لأحدث التقديرات العالمية، فإن 2.78 مليون حالة وفاة تحدث سنوياً في جميع أنحاء البلدان تعزى إلى العمل. وشكلت الوفيات المتصلة بالعمل نسبة 5 في المائة من مجموع



الوفيات في العالم. ويقدر في المجموع أن أكثر من 7500 شخص يموتون كل يوم؛ و 1.000 من الحوادث المهنية و 6.500 من الأمراض المرتبطة بالعمل (Hämäläinen et al., 2017).

وتخلق الأمراض المهنية أيضا تكاليف هائلة عندما لا يتمتع العمال بحماية جيدة من المرض والإصابة الناجمة عن عملهم. فهو يقلل من إنتاجية العمال ويزيد من نفقات الرعاية الصحية. وفي هذا الصدد، تؤدي الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل إلى خسارة سنوية بنسبة 4% في الناتج المحلي الإجمالي العالمي (منظمة العمل الدولية، 2013). ومع ذلك، يمكن تجنب 98% من حوادث العمل و 100% من الأمراض المهنية من خلال تنفيذ ممارسات الوقاية والإبلاغ والتفتيش السليمة. ويواجه أصحاب العمل أيضا حالات التقاعد المبكر المكلفة، وفقدان الموظفين المهرة، والتغيب عن العمل، وارتفاع أقساط التأمين بسبب الحوادث والأمراض المتصلة بالعمل. لذلك، من الناحية الإنسانية والاقتصادية على حد سواء، من المهم تعزيز تدابير الصحة والسلامة المهنية من أجل تعزيز الحماية الاجتماعية ورفاه العمال في دول منظمة التعاون الإسلامي.

الإجراءات

الإجراء 1.1.3: إجراء تقييمات شاملة للاحتياجات والقدرات والفرص القائمة في مجال السلامة والصحة المهنية

الإجراء 2.1.3: وضع بنية تحتية تشريعية وآليات تفتيش أفضل في أماكن العمل للحد من حالات الوفيات والإصابات والأمراض المتصلة بالعمل وتعزيز ثقافة الوقاية في مجال السلامة والصحة المهنية

الإجراء 3.1.3: وضع مؤشرات السلامة والصحة المهنية والأدوات المبتكرة لتحسين جمع بيانات عنها تكون موثوق بها، فضلا عن تحديد الحوادث المهنية والحد منها

الإجراء 4.1.3: تعميم السلامة والصحة المهنية في برامج التعليم والتدريب المهني

الإجراء 5.1.3: وضع إجراءات واضحة لإدارة الصحة والسلامة المهنية في العمل على أساس المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الإسلامي والمعايير الوطنية والدولية القائمة بشأن الصحة والسلامة المهنية

الإجراء 6.1.3: تحسين القدرات على القضاء على مخاطر السلامة والصحة أو الحد منها عند مصدرها وحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة

الإجراء 7.1.3: دعم الشركات لتوفير بيئة عمل مريحة التي تفضي إلى الصحة البدنية والعقلية

الإجراء 8.1.3: دعم أنشطة شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية (OIC-OSHNET) في تعزيز قدرات الموارد المؤسسية والبشرية للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وكذلك في إقامة تعاون أوثق لتبادل المعارف والخبرات والتكنولوجيات الجديدة وإجراء البحوث والتدريب المشتركة، وتبادل الممارسات الجيدة، وتنظيم مبادرات ومشاريع وبرامج جديدة في ميدان السلامة والصحة المهنية



الإجراء 9.1.3: تعزيز المبادئ التوجيهية لمعايير السلامة والصحة المهنية لمنظمة التعاون الإسلامي بقصد إنفاذ اللوائح والمعايير الدولية للسلامة والصحة المهنية

الإجراء 10.1.3: النظر في إنشاء مركز منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية، يكون هيكلًا ينتسب إلى المنظمة بميزانية مخصصة، لتشجيع المزيد من التعاون النشط والسلس بشأن الصحة والسلامة المهنية

الهدف الاستراتيجي 2.3: توسيع تدابير الحماية الاجتماعية للجميع

تشمل الحماية الاجتماعية مجموعة من السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من الفقر والضعف عن طريق تعزيز أسواق العمل الفعالة، وتقليل تعرض الناس للمخاطر، وتعزيز قدرتها على حماية أنفسهم من الأخطار وفقدان الدخل. وتنقسم برامج الحماية الاجتماعية عادة إلى ثلاث فئات عريضة: التأمين الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية وبرامج سوق العمل.

ويتألف التأمين الاجتماعي من برامج يمولها العمال وأرباب عملهم تشمل حالات الطوارئ المتعلقة بالأمومة أو العمل مثل البطالة وإصابات العمل. وتشير المساعدة الاجتماعية إلى الموارد التي تنقل إلى الأفراد الضعفاء دون أي وسيلة أخرى للدعم الكافي. وتتألف برامج سوق العمل من برامج سوق العمل السلبية مثل تأمين البطالة ومدفوعات نهاية الخدمة وبرامج سوق العمل النشطة التي تشجع العمالة وكفاءة أسواق العمل وحماية العمال. وتشمل العناصر الرئيسية والمكونات الفرعية للحماية الاجتماعية التأمين الاجتماعي؛ والمخاطر المرتبطة بالمرض، والأمومة، والشيخوخة، وإصابات العمل، والعجز، والناجين، والعلاوات الأسرية، والبطالة؛ والمساعدة الاجتماعية؛ والتحويلات النقدية المشروطة؛ والمعاشات الاجتماعية؛ والتغذية المدرسية؛ وفوائد أخرى (البرامج الغذائية الأخرى، فوائد التعليم)؛ وبرامج سوق العمل؛ وتنمية المهارات والتدريب؛ والأشغال العامة والغذاء مقابل العمل.

وكما ورد في سيسرك (2015)، فإن 10 بلدان فقط في منظمة التعاون الإسلامي لديها نطاق شامل من التغطية القانونية يشير إلى 8 برامج تأمين اجتماعي تركز على التشريعات الوطنية مثل المرض والأمومة والشيخوخة وإصابات العمل والعجز والناجين والبدلات العائلية والبطالة. ولدى 20 بلداً في منظمة التعاون الإسلامي نص قانوني محدد مع 5 إلى 6 برامج تركز على التشريعات الوطنية. وفي عام 2013، لم يكن لدى 41 دولة من دول المنظمة أي مخطط استحقاقات البطالة يرتكز على التشريعات الوطنية. ومع ذلك، فإن 13 من هذه البلدان تقدم مدفوعات نهاية الخدمة للعاملين المشمولين بقانون العمل الذي يوفر مستوى محدود من الحماية لبعض العمال (سيسرك، 2015). ومن بين البلدان الـ 15 في منظمة التعاون الإسلامي التي تتوفر على إعانات الضمان الاجتماعي في حالة البطالة، يعتبر التأمين الاجتماعي العام الآلية الأكثر شيوعاً المستخدمة لتوفير الحماية من البطالة. ولذلك، تحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي إلى تنفيذ سياسات لتوسيع نطاق تدابير الحماية الاجتماعية للجميع.



الإجراءات

الإجراء 1.2.3: توسيع نطاق انتشار وكفاءة سياسات العمل النشطة والسلبية للحيلولة دون حرمان الأشخاص في أوقات البطالة، بما في ذلك خطط استحقاقات البطالة

الإجراء 2.2.3: وضع أو تعزيز خطط شاملة للضمان الاجتماعي وغيرها من آليات الحماية الاجتماعية

الإجراء 3.2.3: إيلاء اهتمام خاص للحماية الاجتماعية للفئات الضعيفة، بما في ذلك الأطفال والشباب والأشخاص المنتمون إلى الأقليات والأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة والمشدون داخليا والمهاجرون وغيرهم من الأشخاص المشردين قسرا عبر الحدود

الإجراء 4.2.3: تعزيز الأمن الوظيفي وحماية العمال من الفصل التعسفي

الإجراء 5.2.3: ضمان التوازن بين العمل والحياة من خلال تحسين ترتيبات وقت العمل للسماح للعمال بالوفاء بمسؤولياتهم الأسرية

الإجراء 6.2.3: احترام المفاوضات الجماعية وحرية تكوين الجمعيات لجميع العمال

الإجراء 7.2.3: ضمان حماية الأمومة وفقا للمعايير الدولية للحفاظ على صحة الأم والطفل وتوفير الأمن الوظيفي

الهدف الاستراتيجي 3.3: منع التمييز في سوق العمل ومكان العمل

في الحياة العملية، يشير عدم المساواة في معاملة الموظفين أو الباحثين عن عمل دون سبب مقبول، على أساس أنهم ينتمون إلى مجموعة معينة، إلى التمييز. غير أنه ينبغي لجميع الأشخاص التمتع بتكافؤ الفرص والمعاملة في سوق العمل وفي مكان العمل. ويشمل ذلك الحصول على خدمات التوجيه والتوظيف المهني؛ والحصول على التدريب والعمل من اختيارهم؛ والترقية وفقا لطابعهم الفردي وخبرتهم ومؤهلاتهم؛ وأمن العمل؛ والأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية؛ وظروف العمل، بما في ذلك ساعات العمل، وفترات الراحة، والإجازات السنوية المدفوعة الأجر، والسلامة المهنية وتدابير الصحة المهنية، فضلا عن تدابير الضمان الاجتماعي ومرافق الرفاه والاستحقاقات المقدمة فيما يتعلق بالعمالة، على النحو المبين في توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

التنوع جزء من الحياة اليومية. وإن جوهر إدارة التنوع والاستفادة منه في الحياة العملية يكمن في تسخيره كمورد ينطوي على معارف ووجهات نظر وخبرات جديدة. وتشير الدلائل إلى وجود بعض الحواجز التي تحول دون دخول فئات معينة إلى سوق العمل والاستفادة على قدم المساواة من مختلف الخدمات والفرص المتاحة في سوق العمل. ولا يمكن تحقيق عدم التمييز إلا إذا تم الاعتراف بالأحكام المسبقة والقوالب النمطية والقضاء عليها في أماكن العمل.



الإجراءات

- الإجراء 1.3.3:** احترام وتعزيز وتحقيق تكافؤ الفرص والمعاملة للنساء والرجال دون أي تمييز
- الإجراء 2.3.3:** مكافحة التمييز والتعامل والكرهية على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو السن أو أي أسباب أخرى
- الإجراء 3.3.3:** تعزيز القدرات الوطنية لتنظيم تفتيش العمل وآليات تسوية المنازعات من أجل رصد وتنفيذ التشريعات المتعلقة بعدم التمييز في العمل
- الإجراء 4.3.3:** تيسير وصول المرأة على قدم المساواة مع غيرها من الجماعات التي يحتمل أن تكون عرضة للتمييز إلى وظائف مدفوعة الأجر لتعزيز التمكين الاقتصادي والمساواة في سوق العمل
- الإجراء 5.3.3:** ضمان المعاملة غير التمييزية وبيئة عمل آمنة للعمال المهاجرين في جميع القطاعات
- الإجراء 6.3.3:** اتخاذ جميع التدابير العملية لتعزيز فهم الجمهور وقبول مبادئ عدم التمييز

الهدف الاستراتيجي 4.3: القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري

لجميع العمال الحق في الدخول في العمل والخروج منه طوعا وبحرية، دون التهديد بعقوبة، مع مراعاة الحقوق والمسؤوليات القانونية. وينبغي عدم استخدام ضعف العامل لتوفير ظروف عمل أدنى من الحد الأدنى القانوني، وينبغي على أرباب العمل الامتناع عن استخدام أي ممارسات تقيد قدرة العامل على إنهاء العمل، على سبيل المثال حجب وثائق هوية الموظفين وجوازات السفر؛ وفرض عقوبات مالية على العمال؛ وتأخير أو وقف مدفوعات الأجور؛ أو تهديد العمال بالعنف، كما أكد عليه في توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

وعلاوة على ذلك، لا يمكن إجبار العمال على العمل من أجل تسديد ديون متكبدة بالفعل أو موروثية. وينبغي ألا تشمل التدابير التأديبية في مكان العمل الجزاءات التي تؤدي إلى الالتزام بالعمل. وينبغي ألا يقصر العمال أو يسجنون أو يحتجزون بأي شكل من الأشكال في أماكن العمل أو في المساكن التي يديرها صاحب العمل، سواء أثناء ساعات العمل أو خارجها. وينبغي معاملة العمال المهاجرين معاملة عادلة، بصرف النظر عن وضعهم القانوني، والاستفادة من ظروف عمل لا تقل مواتاة عن ظروف العمل المتاحة للعمال المحليين.

ومن غير المقبول أيضا أن تقوم الشركات بتوظيف الأطفال في ظروف عمل الأطفال. ويتعين على الشركات من جميع الأحجام التأكد من أنها لا تستخدم عمالة الأطفال في أي مكان في عملياتها. ومع ذلك، تسمح التشريعات الوطنية في العديد من البلدان للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 13 و 15 سنة (أو 12 و 14 سنة) بالقيام بأعمال خفيفة تصل إلى حوالي 14 ساعة في الأسبوع. ويمكن للأطفال في كثير من الأحيان القيام ببعض الأعمال أثناء وجودهم في المدرسة بانتظام. غير أنه من الصعب وصف



المقصود بـ "العمل الخفيف" ونادرا ما يعطى له تعريفا قانونيا. ومن المهم التأكيد من أن الأطفال لا يعملون أكثر من الحد الأقصى القانوني لعدد الساعات في الأسبوع.

الإجراءات

الإجراء 1.4.3: اتخاذ جميع التدابير اللازمة لمنع عمل الأطفال وتحديدده والقضاء عليه

الإجراء 2.4.3: اتخاذ تدابير فورية وفعالة لمنع أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها كما حدتها منظمة العمل الدولية

الإجراء 3.4.3: تعزيز الفرص التعليمية للأطفال وخفض تكاليف التعليم عن طريق تخفيض الرسوم المدرسية وغيرها من النفقات ذات الصلة أو إزالتها كضمانة ضد الأطفال الذين يصبحون ضحايا للعمل الجبري

الإجراء 4.4.3: توفير خدمات الحماية الاجتماعية لحماية الأطفال والفئات الضعيفة

الإجراء 5.4.3: القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي، بما في ذلك الاتجار بالأشخاص، عن طريق جهود هادفة لتحديد ضحايا العمل الجبري وإطلاق سراحهم

الإجراء 6.4.3: معالجة الأسباب الجذرية لتعرض العمال للعمل القسري أو الإلزامي، وتنظيم حملات توعية

الإجراء 7.4.3: اتخاذ تدابير وقائية فعالة لتلبية احتياجات جميع الضحايا من أجل المساعدة الفورية والإنعاش وإعادة التأهيل على المدى الطويل

الإجراء 8.4.3: تنفيذ برامج التدريب على المهارات للفئات السكانية المعرضة للخطر لزيادة فرص توظيفهم وفرصهم وقدرتهم على كسب الدخل

الإجراء 9.4.3: تعزيز حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية لتمكين العمال المعرضين للخطر من الانضمام إلى نقابات العمال

الإجراء 10.4.3: تحسين الامتثال لقوانين العمل الوطنية واللوائح مع معايير العمل الدولية المصادق عليها

الهدف الاستراتيجي 5.3: الحد من العمالة غير الرسمية وتعزيز العمل اللائق

كما هو مبين في توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير النظامي إلى الاقتصاد النظامي، فإن ارتفاع معدل حدوث الاقتصاد غير الرسمي يمثل تحديا رئيسيا لحقوق العمال، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والحماية الاجتماعية، وظروف العمل اللائق، والتنمية الشاملة وسيادة القانون. كما أن له أثر سلبي على تنمية المنشآت المستدامة والإيرادات العامة ونطاق



عمل الحكومات، ولا سيما فيما يتعلق بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وسلامة المؤسسات والمنافسة العادلة في الأسواق الوطنية والدولية.

فمعظم الناس يدخلون الاقتصاد غير الرسمي ليس عن طريق الاختيار وإنما نتيجة لنقص الفرص في الاقتصاد الرسمي وفي غياب سبل كسب العيش الأخرى. وعلاوة على ذلك، فإن أوجه القصور في العمل اللائق، بما في ذلك الحرمان من الحقوق في العمل، وعدم وجود فرص كافية للعمل الجيد، وعدم كفاية الحماية الاجتماعية، وعدم وجود حوار اجتماعي، أكثر حضوراً في الاقتصاد غير الرسمي. والانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي أمر ضروري لتحقيق التنمية الشاملة وتحقيق العمل اللائق للجميع.

فإن اللارسمية لها أسباب متعددة، بما في ذلك الحوكمة والقضايا الهيكلية، وأن السياسات العامة يمكن أن تسرع عملية الانتقال إلى الاقتصاد الرسمي، في سياق الحوار الاجتماعي. ولذلك، هناك حاجة إلى اتخاذ تدابير عاجلة ومناسبة لتمكين انتقال العمال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي، مع ضمان الحفاظ على سبل العيش القائمة وتحسينها خلال فترة الانتقال.

الإجراءات

الإجراء 1.5.3: إجراء تقييم وطني وتشخيص لعوامل السمة غير النظامية وخصائصها وأسبابها وظروفها

الإجراء 2.5.3: تصميم وتنفيذ القوانين واللوائح والسياسات والتدابير الأخرى التي تهدف إلى تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد الرسمي استناداً إلى دراسات التقييم الوطنية

الإجراء 3.5.3: توفير حوافز للانتقال الفعال إلى الاقتصاد الرسمي، بما في ذلك تحسين فرص الحصول على التمويل والأسواق والتكنولوجيا والبنية التحتية والتعليم وبرامج التدريب

الإجراء 4.5.3: اتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة ظروف العمل غير المأمونة وغير الصحية التي غالباً ما ترتبط بالعمل في الاقتصاد غير الرسمي

الإجراء 5.5.3: إجراء إصلاحات لإدخال الأعمال التجارية لتسهيل إضفاء الطابع الرسمي على الوحدات الاقتصادية الصغيرة والصغيرة عن طريق خفض تكاليف التسجيل والامتثال وتحسين فرص الحصول على الخدمات وتغطية الضمان الاجتماعي

الإجراء 6.5.3: اتخاذ تدابير لمعالجة التهرب الضريبي وتجنب المساهمات الاجتماعية وقوانين العمل واللوائح التي تؤدي إلى زيادة الطابع غير الرسمي

الإجراء 7.5.3: إدراج إطار سياساتي متكامل في الاستراتيجيات أو الخطط الإنمائية الوطنية لتيسير الانتقال إلى الاقتصاد الرسمي



د. تعزيز إنتاجية العمل

ينتج العاملون في بلدان منظمة التعاون الإسلامي في المتوسط كمية أقل من السلع والخدمات مقارنة بنظرائهم في بقية أنحاء العالم. وهذا يعني أن دول المنظمة تواجه مشكلة في الإنتاجية. وفي سياق أوسع، يمكن تعزيز إنتاجية العمل من خلال سياسات الاقتصاد الكلي المختلفة، بما في ذلك السياسات الرامية إلى تشجيع الابتكار والعلم والتكنولوجيا والاستثمار ورأس المال البشري. وفي سياق سوق العمل، فإن تعزيز إنتاجية العمل أكثر ارتباطاً بالاستخدام الفعال للقدرات البشرية القائمة. ويؤدي رأس المال البشري دوراً هاماً في تحديد القدرة على استيعاب المعارف والتكنولوجيات الجديدة، وبالتالي زيادة إنتاجية العمل. ويمثل نمو الإنتاجية بدوره عاملاً رئيسياً في تعزيز النمو الاقتصادي على المدى الطويل.

ويعتبر التعليم الرسمي حجر الزاوية لتحسين القدرة الإنتاجية للمجتمع. فالتعليم الجيد يحسن من عمليات الإنتاج بعدة طرق، والعمال المتعلمون أو المهرة قادرون على أداء المهام المعقدة وبالتالي المساهمة في إنتاج منتجات أكثر تطوراً من الناحية التكنولوجية. وفي البلدان النامية على وجه الخصوص، يعمل العمال المهرة على زيادة القدرة الاستيعابية للبلد من خلال اكتساب المعارف والتكنولوجيا الأجنبية وتنفيذها، وهو أمر ذو أهمية حاسمة في تنوع الاقتصاد وتنميته بنجاح. وتوثق الأدبيات التجريبية دور التعليم في زيادة إنتاجية وكفاءة القوى العاملة من خلال زيادة المخزونات المعرفية للقدرة البشرية المنتجة اقتصادياً (انظر إلى سيسرك، 2016).

ومن المهم أن يخصص سوق العمل بكفاءة رأس المال البشري لاستخداماته الأكثر إنتاجية من أجل تعزيز الإنتاجية وتسهيل التحول الهيكلي. ويعتمد مستوى كفاءة سوق العمل على سرعة إعادة توزيعه للعمال من القطاعات الأقل إنتاجية إلى تلك الأكثر إنتاجية. كما يقال أنه من خلال تقليص الوقت الذي يقضيه العمال كعاطلين عن العمل أو في القيام بأعمال دون المستوى الأمثل، فإن زيادة كفاءة سوق العمل ترفع من قيمة الاستثمارات في الموارد البشرية للعاملين مما يؤدي بهم إلى الاستثمار بشكل أكبر في التعليم. وفي اقتصاد متنامٍ، ستستثمر الشركات المزيد في التكنولوجيات الجديدة واحتياجات القوى العاملة للحصول بسرعة على مهارات جديدة مطلوبة للاستفادة من هذه التكنولوجيات.

ويسهم التعليم والتدريب والتعلم مدى الحياة إسهاماً كبيراً في تعزيز الإنتاجية فضلاً عن مصالح الأفراد والمؤسسات والاقتصاد والمجتمع ككل. ولذلك ينبغي أن تشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسات والبرامج المالية والاقتصادية والاجتماعية وسوق العمل الشاملة في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام وخلق فرص العمل والتنمية الاجتماعية. ولذلك ينبغي للحكومات أن تستثمر وتبني الظروف اللازمة لتعزيز التعليم والتدريب على جميع المستويات. غير أن العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي تحتاج إلى دعم في تصميم وتنفيذ سياسات تعليمية وتدريبية مناسبة لتحقيق التنمية البشرية والإنتاجية والنمو الاقتصادي.



وفي هذا السياق، تم تحديد أربعة أهداف استراتيجية (SGs) لتعزيز الإنتاجية:

- الهدف الاستراتيجي 1.4: الاستخدام الفعال للقدرات الموجودة
- الهدف الاستراتيجي 2.4: تعزيز برامج التدريب أثناء العمل والتعلم مدى الحياة
- الهدف الاستراتيجي 3.4: الاستثمار في مهارات جديدة
- الهدف الاستراتيجي 4.4: الاستثمار في البنية التحتية المادية والرقمية المستدامة

ومن أجل مراقبة أداء مستوى منظمة التعاون الإسلامي في تعزيز إنتاجية العمل، تم تحديد مؤشرين رئيسيين للأداء هما:

- مؤشر الأداء الرئيس 1.4: إنتاجية العمل (الناتج المحلي الإجمالي حسب العامل، بالسعر الثابت للدولار الأمريكي لعام 2011، حسب تعادل القوة الشرائية)
- مؤشر الأداء الرئيس 2.4: حصة القوى العاملة ذات المهارات العالية

وترد في الجدول 4.3 أدناه المستويات الحالية لهذه المؤشرات والأهداف المحتملة لعام 2025:

الجدول 4.3: مؤشرات الأداء الرئيسية وأهداف تعزيز إنتاجية العمل

هدف 2015	إنجاز 2016	وصف مؤشر الأداء الرئيسي	رمز مؤشر الأداء الرئيسي
35,000	26,500	إنتاجية العمل (الدولار الأمريكي)	مؤشر أداء رئيسي 1.4
%20	%15.4	حصة القوى العاملة ذات المهارات العالية	مؤشر أداء رئيسي 2.4

الهدف الاستراتيجي 1.4: الاستخدام الفعال للقدرات الموجودة

سيستغرق أي استثمار لتحسين القدرات القائمة وقتاً حتى يحقق النتائج المرجوة. ويتطلب الاستثمار في رأس المال البشري على وجه الخصوص منظوراً طويلاً لتحقيق القدرات المرغوبة في سوق العمل. ومن ثم، فإنه من الضروري، مع إيلاء الأولوية للاستثمار في رأس المال البشري، الاستفادة بفعالية من المهارات والقدرات القائمة من أجل التقدم نحو النمو الاقتصادي والازدهار. وعلاوة على ذلك، فإن الوظائف في القطاع العام عادة ما يقال إنها ذات جودة أقل ومنخفضة في الإنتاجية. وينبغي تعزيز إنتاجية الموظفين في القطاع العام من خلال زيادة دوافعهم ووضع آليات فعالة لتقييم الأداء.



الإجراءات

- الإجراء 1.1.4:** تسهيل حركة القوى العاملة من الأنشطة المنخفضة إلى العالية الإنتاجية
- الإجراء 2.1.4:** توفير معلومات أفضل عن فرص العمل في المناطق الحيوية للأشخاص في المناطق ذات فرص العمل المنخفضة
- الإجراء 3.1.4:** تنفيذ سياسات خاصة لتعزيز الإنتاجية في القطاع العام
- الإجراء 4.1.4:** تشجيع المنافسة الأقوى من خلال تحرير الأسواق من أجل تحقيق المزيد من الكفاءة والإنتاجية
- الإجراء 5.1.4:** وضع آليات للاحتفاظ باليد العاملة الماهرة من خلال توفير فرص العمل اللائق والتخفيف من الأثر السلبي لفقدان الأشخاص الماهرة من خلال الهجرة
- الإجراء 6.1.4:** وضع طرائق للاستفادة الفعالة من العمال المهاجرين في سوق العمل
- الإجراء 7.1.4:** ضمان فعالية أداء مؤسسات سوق العمل في مواءمة المهارات

الهدف الاستراتيجي 2.4: تطوير مهارات الدعم من خلال مكان العمل والتعلم مدى الحياة

تزداد الحاجة إلى تطوير مهارات الفرد وإدارة التحولات بين الوظائف بما يتفق مع التحول الاقتصادي. وينبغي دعم الاستثمار في المهارات من خلال أنشطة الإرشاد والتوجيه بشأن الاحتياجات من المهارات في المستقبل. التعلم في مكان العمل مهم بشكل خاص للوظائف المعرفية التي تنطوي على صنع القرار، وحل المشكلات، وتعلم الأقران وتطبيق المعرفة الجديدة. ومن ناحية أخرى، فإن أنماط العمل الروتينية لا تمنع التعلم فحسب، بل لها، على المدى الطويل، تأثير التجرد من المهارات.

ولكي يبقى الموظف قادرا على العمل ومنتجا فإنه يحتاج إلى تحديث مهاراته بانتظام ليصبح أكثر كفاءة في مجال معين. فكلما زاد عدد الأشخاص المؤهلين تأهيلا عاليا، زاد احتمال مشاركتهم في أنشطة التعلم. ومع ذلك، يميل الناس أيضا إلى التعلم مدى الحياة بشكل أقل مع تقدمهم في السن، بغض النظر عن مستويات مؤهلاتهم. وعندما تصبح مهاراتهم مهملة، يقلص العمال المسنون فرصهم في البقاء قابليين للتوظيف. ولذلك فمن الضروري تشجيع التعلم مدى الحياة لمساعدة العمال على البقاء مع قابلية التوظيف والإنتاجية في جميع الأعمار وللصناعات للاستجابة لاتجاهات السوق الجديدة.

وبالمثل، لكي تنمو المؤسسة وتصبح قادرة على المنافسة، ينبغي أن توفر بيئة عمل تنطوي على فرص للتعلم أثناء العمل وتطبيق معارف ومهارات وكفاءات جديدة. وقد تفتقر المؤسسات إلى الخبرة اللازمة لتحويل تنظيم عملها إلى منظمة تحفز التعلم، وقد تحتاج إلى دعم خارجي. وفي مثل هذه الحالات، يمكن للحكومات دعم المشاريع من خلال استراتيجيات تنمية المهارات الوطنية والقطاعية لتحفيز التعلم في مكان العمل.



الإجراءات

- الإجراء 1.2.4:** دعم الشركات في وضع وتنفيذ برامج التدريب أثناء العمل وتطوير المهارات
- الإجراء 2.2.4:** ضمان بيانات ذات نوعية جيدة عن إمكانيات التوظيف والمكاسب ذات الصلة المرتبطة بمستويات التأهيل المختلفة
- الإجراء 3.2.4:** تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على المساهمة في سياسات التعلم مدى الحياة الدينامية
- الإجراء 4.2.4:** ضبط أساسيات التعليم الأولي لاحتياجات المهارات الحالية والمستقبلية
- الإجراء 5.2.4:** رفع مستوى الوعي لدى أصحاب العمل والموظفين حول الحاجة إلى التدريب وتنمية المهارات
- الإجراء 6.2.4:** توجيه الأفراد في اختيارهم للتدريب والمهنة وتعزيز الاعتراف وقابلية المهارات والكفاءات والمؤهلات وطنيا ودوليا
- الإجراء 7.2.4:** تحسين نوعية التعليم والتدريب المهنيين في القطاعات الناشئة والقدرة على تحمل تكاليفها
- الإجراء 8.2.4:** تسهيل التعلم مدى الحياة من خلال وضع إطار المؤهلات الوطنية، التي تستجيب لتغير التكنولوجيا والاتجاهات في سوق العمل

الهدف الاستراتيجي 3.4: الاستثمار في مهارات جديدة

ستتطلب الوظائف المستقبلية مستويات أعلى من التعليم، ومزيج مختلف من المهارات والمؤهلات. وهناك حاجة إلى مهارات جديدة ليس فقط لتعزيز قابلية عمل القوى العاملة، وإنما أيضا لزيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية للمؤسسات وتحقيق معدلات نمو أعلى. وفي هذا السياق، ينبغي إيلاء أولوية جيدة للاحتياجات التدريبية لقوة العمل المختصة بالابتكار لتعزيز التنمية القائمة على الابتكار. وعلاوة على ذلك، ينبغي زيادة الاستثمار في برامج التعليم والتدريب الفني والمهني في القطاعات الناشئة الجديدة وتشجيع المشاريع على استخدام التكنولوجيات الجديدة والاستثمار فيها. ونظرا لأن معظم الوظائف تنشأ في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، فمن المهم تيسير تطوير استراتيجيات المهارات وعملية تطوير المهارات داخل هذه المشاريع.

ومن المهم أيضا رصد الاتجاهات الديمغرافية والتغيرات الاقتصادية العالمية. وقد تؤدي التحسينات التكنولوجية إلى زيادة الإنتاجية وتؤدي إلى ظهور صناعات جديدة. وقد يتطلب ذلك مهارات جديدة للوظائف الجديدة، ولكن أيضا يسبب فقدان الوظائف في القطاعات المتدهورة. فالاندماج في الاقتصاد العالمي من خلال التجارة الدولية يتيح إمكانية الانضمام إلى سلسلة القيمة العالمية، ولكنه قد يؤدي



أيضا إلى تحديات كبيرة للصناعات المحلية. وفي كلتا الحالتين، يلزم تعزيز القدرات لكي تظل قادرة على المنافسة.

الإجراءات

الإجراء 1.3.4: ضمان أن تقوم أسواق العمل بإعادة توزيع العمالة بشكل فعال من القطاعات ذات الإنتاجية المنخفضة إلى قطاعات أكثر إنتاجية جديدة

الإجراء 2.3.4: توليد حوافز للاستثمار في مهارات جديدة من خلال آليات مكافأة مختلفة

الإجراء 3.3.4: تشجيع الشركات الناشئة والبحوث والابتكار لزيادة الطلب على المهارات الجديدة التي من شأنها دعم الإنتاجية والنمو على المدى الطويل

الإجراء 4.3.4: تطوير برامج تلمذة وتدريب مهني مبتكرة لتسهيل انتشار المهارات الجديدة التي ثبت أنها منتجة في السياق الوطني

الإجراء 5.3.4: تيسير الهجرة الداخلية للعمالة الماهرة لتحسين نوعية القوى العاملة ونقل مهارات جديدة

الإجراء 6.3.4: توفير المعلومات في الوقت المناسب لجميع العمال والمدرسين حول الصناعات المتدهورة والناشئة لضمان الاكتساب المبكر للمهارات الجديدة

الهدف الاستراتيجي 4.4: الاستثمار في البنية التحتية المادية والرقمية المستدامة

لا توجد قيمة تذكر للمؤسسة في وجود قوى عاملة أفضل مهارة أو للموظفين في تطوير مهاراتهم، إذا لم يتم استخدام هذه المهارات. ومن أجل الاستفادة من المهارات القائمة والجديدة، هناك حاجة إلى بيئة عمل تمكينية تتمتع بالأدوات الضرورية والبنية التحتية الأساسية. وإذا لم تكن القدرات المادية مناسبة للاستخدام الفعال لرأس المال البشري، فلن يكون من الممكن تحقيق اقتصاد تنافسي ونمو مستدام. وتوفر هذه البنية التحتية للشركات إمكانية الوصول إلى الأسواق المحلية والوطنية والعالمية، وتمكن من النمو والابتكار، وتخلق فرص عمل جيدة النوعية.

الإجراءات

الإجراء 1.4.4: تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة في التعلم والتدريب

الإجراء 2.4.4: تحديد احتياجات البنية التحتية المادية والرقمية في تعزيز قدرات القوى العاملة وتطوير آليات لتلبية هذه الاحتياجات

الإجراء 3.4.4: ضمان دعم برامج التعليم وبرامج التدريب قبل التوظيف لتنمية المهارات في استخدام التكنولوجيا والأدوات الجديدة



الإجراء 4.4.4: زيادة الاستثمار في البنية التحتية لتسريع حركة الناس والبضائع تزيد الإنتاجية والقدرة التنافسية

الإجراء 5.4.4: تحسين نوعية خدمات البنية التحتية للمؤسسات وإمكانية الوصول إليها واستدامتها

هـ. التقليل من حدة من البطالة

ظلت البطالة من أكثر القضايا تحدياً في العالم، ولا تزال دول منظمة التعاون الإسلامي تتمتع بمعدلات بطالة أعلى مقارنة بالعالم. وعلى وجه الخصوص، فإن معدلات البطالة بالنسبة للقوى العاملة النسائية أعلى من معدلات الذكور. وأرقام معدلات البطالة بين الشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي هي أيضاً ليست واحدة جداً، بحيث يزال الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عاماً) يعانون على نطاق واسع من عدم وجود فرص عمل لائقة. وبسبب ارتفاع أعداد الشباب نسبياً وارتفاع معدلات بطالة الشباب في دول المنظمة، لا يزال الشباب عاطلون عن العمل يشكلون تحدياً هاماً في دولها ويتطلب تدخلات عاجلة في مجال السياسات.

وفي هذا الإطار، يجب تفعيل القدرة الإنتاجية لبلدان المنظمة من خلال مراعاة العقبات الهيكلية الطويلة الأمد التي تبقي الكثير من الشباب والنساء والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والعمال ذوي المهارات المتدنية عاطلين عن العمل. والأهم من ذلك، أن هناك حاجة إلى سياسات للاستفادة من الإمكانيات الإنتاجية لأصولها الهامة - من أجل تحقيق نمو أعلى وخفض معدلات الفقر.

وتبين الإحصاءات الدولية ومسح سوق العمل في سيرسك إلى أن البطالة هي من بين أكبر التحديات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي وعامل مهم يحد من النمو الاقتصادي للبقاء تحت إمكانياته. ولذلك، هناك حاجة إلى تحديد التحديات الخاصة بكل بلد والتي تعزز البطالة الهيكلية في بلدانها، والاستفادة من طائفة واسعة من سياسات سوق العمل بما يشمل السلبي والنشط. ويلزم أيضاً أن تكون سياسات التعليم والصحة والضمان الاجتماعي متسقة مع سياسات العمالة من أجل إيجاد المزيد من فرص العمل والحد من البطالة، ولا سيما بين الضعفاء والمحرومين.

وفي هذا السياق، تم تحديد أربعة أهداف استراتيجية (SGs) للحد من البطالة:

- الهدف الاستراتيجي 1.5: توسيع سياسات سوق العمل النشطة للحد من البطالة
- الهدف الاستراتيجي 2.5: تنفيذ سياسات لتعزيز خلق فرص العمل
- الهدف الاستراتيجي 3.5: تصميم برامج خاصة للحد من البطالة بين الشباب والنساء

ومن أجل مراقبة أداء مستوى منظمة التعاون الإسلامي في الحد من البطالة، يتم تحديد مؤشرين رئيسيين للأداء (KPIs) هما:

- مؤشر أداء رئيسي 1.5: معدل البطالة (المجموع)
- مؤشر أداء رئيسي 2.5: معدل بطالة الشباب



وترد في الجدول 5.3 أدناه المستويات الحالية والأهداف المحتملة لعام 2025:

الجدول 5.3: مؤشرات الأداء الرئيسية وأهداف الحد من البطالة

رمز مؤشر الأداء الرئيسي	وصف مؤشر الأداء الرئيسي	إنجاز 2016	هدف 2015
مؤشر أداء رئيسي 1.5:	معدل البطالة (المجموع)	%7.4	%6.0
مؤشر أداء رئيسي 2.5:	معدل بطالة الشباب	%16.0	%12.0

الهدف الاستراتيجي 1.5: سياسات سوق العمل للحد من البطالة

تؤدي سياسات سوق العمل النشطة دورا هاما في زيادة فرص العمل وتحسين المساواة وتعزيز تنقل العمالة وجودة الوظائف والحد من الفقر. ويمكن استخدامها لاستهداف مجموعات محددة لمعالجة المشاكل الخاصة بهذه الأخيرة، بما في ذلك الشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والعاطلين عن العمل لفترة طويلة والمهاجرين. فهي تساعد على خلق فرص عمل جديدة على المدى المتوسط والطويل فقط بالاقتران مع سياسات عامة أخرى، مثل سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الصناعية والتعليمية.

والأنواع المختلفة لسياسات سوق العمل النشطة تظهر هيكل مختلف للتكاليف والتأثير على أسواق العمل بما في ذلك البطالة. وباعتبارها أكثر الأدوات التقليدية لسياسات سوق العمل النشطة، فإن التدريب هو نوع البرنامج الذي يتم تنفيذه في معظم الأحيان في جميع أنحاء العالم، والذي يهدف إلى تحسين فرص أولئك الأشخاص الذين يعانون من مشاكل في سوق العمل بسبب الإفتقار إلى المهارات الكافية. وتهدف برامج الحوافز في القطاع الخاص إلى تشجيع أرباب العمل على توظيف عمال جدد أو الحفاظ على الوظائف الهشة مثل إعانات للأجور. وتشكل مساعدة العمل الحر شكلا آخر من أشكال العمالة المدعومة من القطاع الخاص، التي تقدم المنح أو القروض، وفي بعض الأحيان أيضا الدعم الاستشاري للأفراد العاطلين عن العمل الذين يبدأون أعمالهم الخاصة. تهدف برامج مساعدة البحث عن عمل إلى تشجيع الباحثين عن عمل في جهودهم للعثور على وظيفة، ورفع كفاءة عملية البحث الشاملة، ونوعية مطابقة الوظائف الناتجة. تركز برامج العمالة المباشرة في القطاع العام على الإيجاد المباشر وتوفير الأشغال العامة أو غيرها من الأنشطة التي تنتج سلع أو خدمات عامة.

وتستهدف هذه البرامج عادة الفئات الأكثر حرمانا بهدف إبقائها مرتبطة بسوق العمل ومنع فقدان رأس المال البشري خلال فترة البطالة. وبما أن سياسات سوق العمل النشطة توفر نطاقا واسعا من الحلول للبطالة، فإن بلدان منظمة التعاون الإسلامي بحاجة إلى إجراء تحليل دقيق للتكاليف والمنافع لكل خيار



من خيارات السياسات من خلال أخذ ظروف سوق العمل المحلية في عين الاعتبار. وتهدف هذه البرامج عادة الفئات الأكثر حرماناً من أجل إبقائهم مرتبطين بسوق العمل ومنع فقدان الموارد البشرية خلال فترة البطالة.

الإجراءات

الإجراء 1.1.5: إجراء برامج تدريبية وبناء قدرات منتظمة وفقاً لاحتياجات سوق العمل لرفع مستوى قاعدة مهارات القوى العاملة

الإجراء 2.1.5: تنفيذ أنواع مختلفة من برامج الحوافز للقطاع الخاص، خاصة إذا كان هناك قطاع خاص قوي لديه آفاق عمل عالية

الإجراء 3.1.5: وضع وتنفيذ برامج المساعدة على البحث عن عمل على شبكة الإنترنت وخارجها بهدف تحسين التوافق بين رب العمل والموظف، والتقليل من وقت وتكلفة البحث عن وظيفة

الإجراء 4.1.5: تصميم برامج توظيف مباشرة فعالة في القطاع العام في ضوء الدراسات التحليلية التي تقيم التأثير المحتمل لهذه البرامج على معدلات بطالة فئات معينة مثل الأشخاص ذوي الإعاقة أو الشباب

الإجراء 5.1.5: إجراء تقييم منتظم لفعالية مختلف برامج سوق العمل النشطة وتقييم التكاليف النسبية لإدخال سياسات سوق العمل النشطة البديلة من خلال النظر في المنافع المحتملة

الإجراء 6.1.5: مراجعة سياسات سوق العمل النشطة المنفذة في البلدان المتقدمة لتحديد العوامل المؤدية إلى نجاح أو فشل هذه السياسات في الحد من البطالة

الهدف الاستراتيجي 2.5: تنفيذ السياسات لتعزيز خلق فرص العمل

يعد بناء سوق عمل يعزز خلق فرص العمل في القطاعين الخاص والعام أمراً أساسياً للحفاظ على معدلات عمالة عالية على المدى الطويل. ومن شأن السياسات الجيدة التصميم أن تخلق فرص عمل جديدة في القطاعات القائمة والجديدة من خلال حفز بيئة الأعمال. وفي هذا الصدد، ستؤدي السياسات الرامية إلى تحسين المناخ العام للأعمال والاستثمار في دول منظمة التعاون الإسلامي دوراً رئيسياً في معالجة مشكلة البطالة الهيكلية من خلال خلق فرص عمل جديدة وتعزيز استثمارات جديدة. ولا يمكن تحقيق تحسين مناخ الأعمال والاستثمار في بلدان المنظمة إلا من خلال تدخلات سوق العمل. وهناك حاجة أيضاً إلى تدابير أخرى في مجال السياسة العامة مثل تيسير التجارة وتنمية الهياكل الأساسية وتنمية رأس المال البشري لتحسين بيئة الأعمال والاستثمار التي يمكن أن تعزز إيجاد فرص عمل جديدة وخاصة في القطاع الخاص.



وفي العديد من البلدان النامية، بما في ذلك العديد من دول منظمة التعاون الإسلامي، يبقى القطاع العام هو صاحب العمل الأول بسبب ضعف القطاع الخاص وضعف تنظيم المشاريع. بيد أن السياسات الرامية إلى إيجاد فرص عمل في القطاع العام ترتبط عادة بمخاطر عدم الكفاءة. لذلك، يجب على دول المنظمة عدم خلق مناصب جديدة في القطاع العام فقط من أجل خفض معدل البطالة الكلي، مما قد يؤدي إلى عبء مالي ضخم كبير، وعدم كفاءة في الخدمات العامة والعمالة الناقصة. وينبغي أن ينصب التركيز على تخصيص رأس المال البشري القائم بأكثر الطرق فعالية في القطاع العام وزيادة العمالة على أساس الضرورات.

الإجراءات

الإجراء 1.2.5: إجراء دراسات لرصد وتقييم الاتجاهات والفرص في خلق فرص العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية

الإجراء 2.2.5: إنشاء قاعدة بيانات لجمع البيانات المتعلقة بخلق الوظائف وجمعها وتقديم إسقاطات قائمة على الأدلة بشأن عدد الوظائف التي يتعين إنشاؤها لتحقيق الاستقرار في معدلات البطالة والحد منها في المستقبل

الإجراء 3.2.5: تقييم المناخ العام للأعمال والاستثمار بهدف تحديد التحديات والاختناقات الحالية لخلق فرص العمل

الإجراء 4.2.5: إجراء الإصلاحات اللازمة للقضاء على الخطوات غير الضرورية والمستوى العالي من البيروقراطية في ممارسة الأعمال التجارية التي يمكن أن تحد من وتيرة خلق فرص العمل

الإجراء 5.2.5: الاستثمار في البنية التحتية المادية لتحسين القدرة التنافسية وتعزيز الاستثمارات الجديدة بهدف تعزيز خلق فرص العمل

الإجراء 6.2.5: النظر في تعيين موظفين عموميين إضافيين لتحسين تقديم الخدمات العامة وخاصة في القطاعات الحيوية مثل الصحة والتعليم، إذا لزم الأمر

الإجراء 7.2.5: النظر في استحداث مخططات لحصص العمالة في القطاعين الخاص والعام بهدف تحسين آفاق العمالة للفئات المستهدفة

الهدف الاستراتيجي 3.5: تصميم برامج خاصة للحد من البطالة بين الشباب والنساء

تميل معدلات بطالة الشباب، في جميع أنحاء العالم، إلى أن تظل أعلى بالمقارنة مع معدلات بطالة البالغين. وتعاني بلدان المنظمة أيضا من ارتفاع معدلات بطالة الشباب. ونظرا للنسبة المرتفعة نسبيا من الشباب في مجموع السكان في معظم بلدان منظمة التعاون الإسلامي، فإنه يبرز كعامل خطر مهم للتنمية السوسيوقتصادية والسلام الاجتماعي. وقد يكون الشباب العاطلون عن العمل أكثر انفتاحا



نسبياً للتأثير على وجهات النظر والمنظمات الراديكالية، وقد يصبحون مدمنين على المخدرات والتبغ والكحول والتكنولوجيا إذا استمروا في البقاء عاطلين عن العمل لفترة طويلة.

وتتطلب التحديات الحالية والمحتملة لبطالة الشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي إجراءات شاملة من خلال إشراك جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك الحكومات والقطاع الخاص ومؤسسات التعليم ومنظمات المجتمع المدني. وتباين أسباب البطالة بين البلدان تبعاً للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة في كل بلد، ولكن الأهم من ذلك هو عدم كفاية فرص العمل وعدم تطابق المهارات. ولا تزايد الوظائف المتاحة بشكل متناسق مع زيادة عدد السكان والمشاركة في القوى العاملة. والتحدي الذي يواجه العديد من العمال العاطلين عن العمل هو الافتقار إلى المهارات اللازمة للوظائف التي من المرجح أن تنشأ مع نمو الاقتصاد. ويؤدي عدم التوافق بين توفير المهارات والكفاءات من جانب القوى العاملة الشابة ومطالب أصحاب العمل إلى بطالة هيكلية.

وبالمثل، تشير الأرقام إلى أن معدل بطالة الإناث في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، في المتوسط، أعلى بكثير من المعدل المسجل بين الذكور. ويواجه السكان الإناث حواجز أعلى نسبياً في الوصول إلى المؤسسات التعليمية بسبب الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافة والتقاليد والقواعد. وعلاوة على ذلك، فإن الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي محدودة نسبياً بالمقارنة مع البلدان المتقدمة النمو. ومع ذلك، هناك تقدم كبير على مر الزمن فيما يتعلق بحقوق مثل إجازة الحمل، وإجازة الولادة مدفوعة الأجر، ودعم رعاية الطفل. كما أن التمييز الواسع النطاق في العمل لا يشجع التعاملات. وفي هذا الصدد، من المهم وضع سياسات شاملة من التعليم إلى التمييز من أجل الحد من معدلات بطالة الإناث.

الإجراءات

الإجراء 1.3.5: تنفيذ السياسات وتوفير الحوافز لتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل وخاصة للشباب

الإجراء 2.3.5: تصميم برامج التلمذة الصناعية، وتوسيع نطاق البحث عن وظيفة وخدمات المشورة المهنية للشباب

الإجراء 3.3.5: تعزيز روح المبادرة بين الشباب والنساء، واستخدام القروض التقليدية (مثل القروض والائتمانات) وآليات التمويل غير التقليدية (مثل التمويل البالغ الصغر والتمويل الإسلامي) لدعم تنظيم المشاريع

الإجراء 4.3.5: تحسين مهارات الشباب والنساء من خلال التعليم والتعليم المهني والتدريب

الإجراء 5.3.5: وضع سياسات لإعادة إدماج الشباب والنساء في مؤسسات التعليم، خاصة إذا لم يكملوا التعليم الأساسي



الإجراء 6.3.5: تشجيع آليات التنسيق بين أصحاب المصلحة الرئيسيين في الحد من البطالة بين الشباب والنساء

الإجراء 7.3.5: تشجيع أصحاب العمل على توظيف المزيد من الشباب والنساء من خلال تنظيم برامج للتوعية فضلاً عن تقديم بعض أشكال الحوافز

الإجراء 8.3.5: رصد الاتجاهات في المؤشرات المتعلقة ببطالة الشباب والنساء بعناية من أجل إعداد استجابة أفضل للسياسة العامة عندما تكون هناك علامات مبكرة على صدمات سوق العمل السلبية

الإجراء 9.3.5: التعاون مع منظمات المجتمع المدني المتخصصة في رفع مستوى مهارات الشباب والمرأة وقضايا العمالة

الإجراء 10.3.5: مراجعة تدابير الضمان الاجتماعي بغية توفير حقوق المرأة في المعايير الدولية مثل إجازة الحمل ودعم رعاية الطفل

الإجراء 11.3.5: مراجعة القواعد والأنظمة القائمة في أسواق العمل من منظور المساواة بين الجنسين ووضع سياسات فعالة لمكافحة التمييز القائم على نوع الجنس في العمل

الإجراء 12.3.5: توفير التدريب لأرباب العمل للحد من التمييز القائم على نوع الجنس في العمل



IV. خطة التنفيذ

تقترح وثيقة الاستراتيجية هذه 21 هدفا استراتيجيا مع 162 إجراء في إطار خمسة مجالات مواضيعية مختلفة. هناك مؤشران رئيسيان للأداء (KPIs) في كل مجال مواضيعي، مع ما مجموعه 10 مؤشرات أداء رئيسية. ومن شأن التنفيذ الفعال للإجراءات أن يسهل تحقيق الأهداف في 10 مؤشرات أداء رئيسية بحلول عام 2025. ولا تحدد الاستراتيجية أي هدف وطني؛ حيث أن جميع الأهداف على مستوى منظمة التعاون الإسلامي. وتهدف الاستراتيجية في جوهرها إلى تحقيق الأهداف على مستوى المنظمة من خلال تشجيع تنفيذ إجراءات معينة على المستوى الوطني وتعزيز الشراكة لتسهيل تنفيذ جميع البلدان لهذه الإجراءات بسهولة. ولذلك، تتطلب الاستراتيجية تعزيز التعاون والشراكة لتحسين القدرات الجماعية في معالجة القضايا والتحديات المشتركة.

ولعل جميع بلدان المنظمة تتوفر على برامج أو استراتيجيات خاصة بسوق العمل الخاصة بها للتصدي للتحديات التي تواجهها. وعادة ما تكون لدى الحكومات الوطنية معرفة أفضل بمصادر التحديات وقيودها والإجراءات المطلوبة للتصدي للتحديات التي تواجه مواردها الحالية. وفي هذا السياق، لا تهدف هذه الاستراتيجية إلى فرض إجراءات جديدة لتحسين ظروف سوق العمل الخاصة بها، ولكن لتسهيل الشراكة بين الدول الأعضاء في المنظمة لتحقيق الأهداف الوطنية. ومن ثم فإنها تشجع على اتخاذ إجراء جماعي لحل مشاكلها المشتركة وتعزيز التعاون في مجالات سياساتية محددة.

طريقة التنفيذ

كما هو مبين في القسم 1، تتمحور هذه الاستراتيجية تماما حول الشراكة. وتتمثل روح هذه الوثيقة في تحديد البلدان التي تحقق أداء جيدا في سياسات سوق العمل المحددة، والبلدان الأخرى التي تحتاج إلى دعم من الشركاء الخارجيين، ومن ثم تعزيز الشراكة وتقاسم المعارف فيما بين البلدان في مجالات السياسات المحددة هذه.

واستنادا إلى الفهم أعلاه، يقترح الأسلوب التالي لتنفيذ الاستراتيجية. وسيكون تنفيذ الإجراءات على المستوى الوطني. وقد تكون بعض البلدان تنفذ بالفعل بعض الإجراءات بشكل فعال، ولكن بعضها الأخرى يواجه تحديات في تنفيذها. وفي هذا الصدد، سيجري سيرسك استقصاء على الإنترنت كل عام لجمع المعلومات عن الإجراءات التي تم إنجازها أو الانتهاء منها جزئيا أو بلك التي لم يتم البدء بها بعد.



بالإضافة إلى ذلك، سيسأل سيسرك الدول الأعضاء عما إذا كانت على استعداد لنقل معارفهم وخبراتهم في الإجراءات التي أكملوها. كما سيطلب أيضا من الدول الأعضاء التي لم تبدأ أو أنجزت جزئيا إجراء محدد ما إذا كانت مستعدة للاستفادة من معارف وخبرات الدول الأعضاء الأخرى في منظمة التعاون الإسلامي في بدء أو استكمال هذا الإجراء.

وبشكل أكثر تحديدا، سيحاول المركز، بالنسبة لكل إجراء، معرفة ما يلي من الدول الأعضاء بشأن وضع كل إجراء: سواء

- إن تم الإنجاز، وعلى استعداد لتبادل المعرفة والخبرة
- إن تم الإنجاز، ولكن بحاجة إلى تجميع المزيد من المعرفة قبل تقاسم التجربة
- إن تم الشروع دون انتهاء، ولا يتطلبون تقاسم المعرفة للإنتهاء
- إن تم الشروع دون انتهاء، وتبادل المعرفة سيكون مفيدا للإنتهاء
- إن لم يتم الشروع بعد، ولكن لا يتطلبون تقاسم المعرفة للبدء والإنتهاء
- إن لم يتم الشروع بعد، ولكن تقاسم المعرفة سيكون مفيدا للشروع والإنتهاء

وستساعد هذه العملية على تحقيق نتيجتين. أولا، سيكون من الممكن رؤية التقدم المحرز على مر الزمن وتحديد عدد البلدان التي تحقق تنفيذ الإجراءات وإلى أي مدى تسهم في تحقيق الأهداف في العشر مؤشرات رئيسية. وثانيا، سيكون من الممكن تحديد البلدان التي هي جيدة في تنفيذ إجراءات معينة وعلى استعداد لنقل معارفها وخبراتها وكذلك البلدان التي تفكر في المعارف والخبرات الخارجية من بلدان منظمة التعاون الإسلامي الأخرى التي من شأنها تسهيل بدء وإنجاز الإجراءات.

وبعد تحديد البلدان التي تفكر في تقاسم المعارف والخبرات ستكون ذات قيمة بالنسبة لعملية تنفيذ السياسات الوطنية، فإن مؤسسات منظمة التعاون الإسلامي ذات الصلة، بما في ذلك سيسرك، ستيسر تنظيم أنشطة التدريب وتبادل المعارف والبرامج وحلقات العمل للبلدان المعنية. وتستخدم هذه العملية غرض الاستراتيجية في تعزيز التعاون بين الدول الأعضاء في المنظمة للتصدي للتحديات المشتركة في سوق العمل. وسيساعد ذلك أيضا على الاستفادة من التنوع الكبير الذي لوحظ في منطقة منظمة التعاون الإسلامي من حيث المعرفة والتجارب في سوق العمل.

الإبلاغ

استنادا إلى نتائج الدراسات الاستقصائية السنوية، سيصدر سيسرك تقريرا مرحليا عن عملية تنفيذ وثيقة الاستراتيجية. كما سيقوم بتعميم النسخة الإلكترونية من التقرير فوراً على جميع مراكز التنسيق كلما تم وضع اللمسات الأخيرة عليها. وستقدم هذه التقارير أيضا إلى الاجتماعات الوزارية أو اجتماعات اللجنة التوجيهية التي تعقد في ذلك العام.



وسيعرض التقرير المرحلي معدل إنجاز الإجراءات في إطار كل مجال مواضيعي على مستوى منظمة التعاون الإسلامي، والبلدان الأعلى أداء فيها من حيث استكمال الإجراءات وتقاسم المعارف، وقائمة بأنشطة تقاسم المعارف المحتملة في تلك السنة، من بين أمور أخرى. وسيتضمن التقرير أيضا فرعا عن أفضل الممارسات في إجراءات معينة؛ إذا رغبت أي دولة عضو في تبادل معرفتها وخبرتها، فإنها تستطيع توفير قصة نجاحها بشراكة مع سيسرك في شكل مكتوب ليتم نشرها في التقرير المرحلي السنوي.

المسؤوليات

يمكن أن يكون سيسرك الهيئة الفنية الرئيسية لمراقبة وتقييم التقدم المحرز والإبلاغ عنه. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يلعب دورا تسهليا في نقل المعرفة والخبرة بين البلدان الأعضاء من خلال أنشطة مختلفة

ويمكن للبنك الإسلامي للتنمية أن يلعب دورا رائدا في تنفيذ البرامج المتعلقة بتقاسم المعرفة والخبرات، كجزء من برنامج الربط العكسي. كما يمكن أن يوفر الدعم المالي لبرامج تبادل المعارف التي تسهلها مؤسسات منظمة التعاون الإسلامي الأخرى.

وبمجرد أن يصبح عمليا، يمكن لمركز العمل في منظمة التعاون الإسلامي تحمل بعض المسؤوليات التي يقوم بها سيسرك لتيسير تنفيذ الاستراتيجية.

ويمكن للأمانة العامة للمنظمة أن تشرف على العملية برمتها وأن تقوم بالتدخلات اللازمة كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

ويتوقع من الدول الأعضاء أن تيسر آلية الرصد والتنفيذ عن طريق تعيين جهات اتصال وطنية لتمكين الاتصال وتقديم ردود الفعل والاستجابات في الوقت المناسب للمسوح والطلبات الأخرى. وقد ينظرون أيضا في تنظيم برامج تدريبية طوعية من خلال المساهمة بشكل كبير في ميزانية هذه البرامج.

وماذا بعد

بغية التمكن من إجراء استقصاء عبر الإنترنت بانتظام، هناك حاجة إلى جهات تنسيق من كل بلد. وستجري الاتصالات المتعلقة ببرامج التدريب وغيرها من برامج تقاسم المعارف من خلال نفس مراكز التنسيق.

وستكون الخطوة الأولى عبارة عن مسح أولي للحالة الراهنة للدول الأعضاء في تنفيذ الإجراءات. وينبغي أن يتم ذلك في غضون ثلاثة أشهر بعد الموافقة على وثيقة الاستراتيجية. ولذلك، سيطلب من الدول الأعضاء تقاسم نقاط الاتصال في غضون شهرين بعد الموافقة على وثيقة الاستراتيجية.



المراجع

Hämäläinen, P., J. Takala and T. B. Kiat (2017), "Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017," Workplace Safety and Health Institute, Singapore.

ILO (2004). (Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195) Geneva . International Labour Office .

ILO (2013) ,*Prevention of Occupational Diseases* ,Geneva :International Labour Organization.

ILO (2014) ,*World Social Protection Report 2014/2015* ,Geneva :International Labour Organization

ILO (2017) ,*World Employment and Social Outlook – Trends 2017* ,Geneva :International Labour Organization

SESRIC (2015) ,*OIC Labour Market Report 2015* ,Ankara.

SESRIC (2016) ,*Education and Scientific Development in OIC Countries 2016* ,Ankara.

SESRIC (2017) ,*OIC Labour Market Report 2017 – Encouraging Economic Activity* ,Ankara



الملحق 1: قائمة مؤشرات الأداء الرئيسية ومقاصدها

ترد أدناه المستويات الحالية والأهداف المحتملة لعام 2025 لكل مجال مواضيعي:

هدف 2015	إنجاز 2016	وصف مؤشر الأداء الرئيسي	رمز مؤشر الأداء الرئيسي
أ. تشجيع المشاركة في القوى العاملة			
%63	%58.7	نسبة المشاركة في القوى العاملة (جميع السكان)	مؤشر أداء رئيسي 1.1
%30	%38	الفجوة بين الجنسين في معدل المشاركة في القوى العاملة	مؤشر أداء رئيسي 2.1
ب. تعزيز قابلية العمل			
%57	%54.3	نسبة العمالة إلى عدد السكان	مؤشر أداء رئيسي 1.2
%??	%??	حصة الإنفاق العام على سياسات سوق العمل النشطة	مؤشر أداء رئيسي *2.2
ج. حماية سلامة العمال ورفاههم			
%??	%??	النفقات العامة للحماية الاجتماعية كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي	مؤشر أداء رئيسي *1.3
%15	%41.7	معدل العمالة الفقيرة	مؤشر أداء رئيسي 2.3
د. تعزيز إنتاجية العمل			
35,000	26,500	إنتاجية العمل (الدولار الأمريكي)	مؤشر أداء رئيسي 1.4
%20	%15.4	حصة القوى العاملة ذات المهارات العالية	مؤشر أداء رئيسي 2.4
هـ. الحد من البطالة			
%6.0	%7.4	معدل البطالة (المجموع)	مؤشر أداء رئيسي 1.5
%12.0	%16.0	معدل بطالة الشباب	مؤشر أداء رئيسي 2.5

* ينبغي توفير البيانات من قبل الدول الأعضاء



الملحق 2: قائمة الأهداف والإجراءات الاستراتيجية

أ. تشجيع المشاركة في القوى العاملة	
الأهداف الاستراتيجية	الإجراءات
الهدف الاستراتيجي 1.1: تحسين آفاق سوق العمل ونتائجه	الإجراء 1.1.1: إيلاء اهتمام خاص لحل مشكلة البطالة الهيكلية من خلال تصميم إصلاحات منظمة جيدا لسوق العمل
	الإجراء 2.1.1: القيام بالاستثمارات اللازمة لتحسين فعالية سوق العمل، من خلال إدخال أدوات البحث عن الوظائف القائمة على تكنولوجيا المعلومات على الصعيد الوطني
	الإجراء 3.1.1: مراجعة كفاءة وظائف القطاع العام من خلال وضع معايير ووصف وظيفي بهدف تحسين الآفاق والنتائج في سوق العمل
	الإجراء 4.1.1: الاستثمار في التعليم والتدريب لرفع مستوى مهارات الناس وتحسين آفاق سوق العمل لديهم
	الإجراء 5.1.1: تحسين نظم الضمان الاجتماعي لتشجيع مشاركة القوى العاملة غير الماهرة في سوق العمل
	الإجراء 6.1.1: تبادل ونقل الخبرات من دول منظمة التعاون الإسلامي فيما يتعلق بمبادرات الحد من الخمول في سوق العمل
الهدف الاستراتيجي 2.1: تعزيز تنمية المهارات وفقا لاحتياجات سوق العمل	الإجراء 1.2.1: إجراء دراسات تشخيصية لتقييم ملامح القوى العاملة غير النشطة وفهم الاحتياجات لتنمية المهارات وفقا لاحتياجات سوق العمل
	الإجراء 2.2.1: مراجعة برامج التعليم بهدف تحسين جودتها وتزويد الطلاب بالمهارات التي سيكون الطلب عليها بشدة في أسواق العمل
	الإجراء 3.2.1: استثمارات خارج المقياس في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني للسكان غير النشطين
	الإجراء 4.2.1: إجراء إصلاحات في سوق العمل بغية تيسير نقل المهارات الأساسية عبر المهن المختلفة
	الإجراء 5.2.1: تشجيع أرباب العمل على أن يكونوا أكثر شمولية من خلال توظيف الأشخاص ذوي الخلفيات التعليمية المتنوعة طالما لديهم المهارات الأساسية للاضطلاع بواجباتهم



<p>الإجراء 6.2.1: تحسين الحوار مع ممثلي القطاع الخاص لتوفير التدريب أثناء العمل بغية تسهيل نقل المعرفة، ولا سيما بالنسبة للعاطلين عن العمل لفترة طويلة</p>	
<p>الإجراء 7.2.1: ضمان التنسيق الجيد بين مختلف المؤسسات مثل وزارات التعليم والتنمية والعمل والتخطيط من أجل التقليل من أوجه القصور إلى الحد الأدنى والحد من ازدواجية الجهود والقضاء على الاختلافات بين التوقعات بشأن اتجاهات سوق العمل</p>	
<p>الإجراء 1.3.1: تحديد التحديات التي تواجهها النساء والشباب وكبار السن والتي تثنيهم عن العمل في سوق العمل</p>	
<p>الإجراء 2.3.1: رسم خارطة طريق لمعالجة التحديات التي تواجهها النساء والشباب وكبار السن</p>	
<p>الإجراء 3.3.1: تحديد المؤشرات الإحصائية القائمة ووضع مؤشرات جديدة لقياس واستعراض التقدم المحرز في التصدي للعوامل التي تثني النساء والشباب والمسنين عن العمل في سوق العمل</p>	
<p>الإجراء 4.3.1: تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل للشباب من خلال تعزيز التدريب الداخلي وبرامج التدريب على العمل</p>	
<p>الإجراء 5.3.1: النظر في توفير حوافز مالية وغير مالية للسكان من الإناث والشباب والمسنين لدعمهم في سوق العمل</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 3.1: تنفيذ سياسات شاملة لتعزيز مشاركة النساء والشباب والمسنين</p>
<p>الإجراء 6.3.1: إجراء التغييرات التشريعية اللازمة لتشجيع كبار السن أو المتقاعدين على العمل بنشاط في سوق العمل، من خلال ترتيبات عمل مرنة تشمل وظائف استشارية أو مؤقتة أو بدوام جزئي</p>	
<p>الإجراء 7.3.1: تمكين مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية من خلال تعزيز تعليمها بغية تزويدها بالمهارات اللازمة</p>	
<p>الإجراء 8.3.1: التصدي لترتيبات سوق العمل المتحيزة جنسانيا لخلق سوق عمل أكثر مواتاة وخاصة بالنسبة للنساء</p>	
<p>الإجراء 9.3.1: تحسين إمكانية توظيف كبار السن عن طريق تعديل بيئات أماكن العمل بما يتماشى مع قدراتهم البدنية والعقلية وتوفير التدريب والتعليم المستهدفين وتكييف نظم الضمان الاجتماعي لتوفير حوافز للعمل في أعمار كبيرة</p>	



<p>الإجراء 1.4.1: تصميم وتنفيذ برامج تعليمية موجهة لتحسين مهارات الشباب والنساء والكبار الذين يعيشون في المناطق الريفية</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 4.1: وضع سياسات لتضييق الفجوة بين المشاركة في سوق العمل في المناطق الحضرية والريفية</p>
<p>الإجراء 2.4.1: تنفيذ سياسات لدعم الشباب الذين يعيشون في المناطق الريفية، وهم ليسوا في التعليم ولا في التدريب، لكي ينشطوا في سوق العمل من خلال حوافز خاصة مثل برامج المنح الدراسية والجوائز المالية</p>	
<p>الإجراء 3.4.1: تنظيم برامج للتوعية والترويج للوالدين الذين يعيشون في المناطق الريفية بشأن أهمية تعليم الفتيات والفتيان</p>	
<p>الإجراء 4.4.1: ضمان تحسين أداء خدمات التوظيف العامة في المناطق الريفية وتيسير إمكانية الوصول إليها من خلال المكاتب المتنقلة التي يمكن أن تصل إلى المناطق النائية</p>	
<p>الإجراء 5.4.1: وضع مؤشرات أداء رئيسية لتحسين رصد معدلات عدم النشاط في المناطق الريفية من خلال الأخذ في عين الاعتبار الظروف المحلية مثل ارتفاع معدل العمالة غير الرسمية في قطاع الزراعة</p>	
<p>الإجراء 1.5.1: تصميم برامج تدريبية خاصة وتشجيع الناس في الفئات الضعيفة على تحسين مهاراتهم ومؤهلاتهم</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 5.1: تصميم برامج وسياسات لتفعيل إمكانات الفئات الضعيفة بما في ذلك المعوقين والمجرمين السابقين والنازحين في سوق العمل</p>
<p>الإجراء 2.5.1: تنظيم برامج تعليمية وتدريبية خاصة للمعوقين والمجرمين السابقين والمشردين لتزويدهم بمهارات جديدة في مجالات مناسبة</p>	
<p>الإجراء 3.5.1: تنقيح وتحديث التشريعات من أجل مكافحة أفضل للتمييز في العمل استناداً إلى خلفيات الناس</p>	
<p>الإجراء 4.5.1: تعزيز التنسيق بين أصحاب المصلحة الرئيسيين (مثل وزارة التعليم، ووزارة العمل، ووزارة الصحة) لتحسين آفاق العمالة المتاحة للفئات الضعيفة</p>	
<p>الإجراء 5.5.1: رفع مستوى الوعي لدى أصحاب العمل حول إمكانات المعوقين والمجرمين السابقين والمشردين في العمل</p>	
<p>الإجراء 6.5.1: استعراض أفضل الممارسات والسياسات المطبقة في دول المنظمة لتشجيع المعوقين والمجرمين السابقين والمشردين على العمل في سوق العمل</p>	
<p>الإجراء 7.5.1: النظر في تنفيذ برامج التأهيل المجتمعي من أجل فهم أفضل لذوي الاحتياجات الخاصة والمساعدة على إدماجهم في سوق العمل</p>	



<p>الإجراء 8.5.1: إدخال حصص خاصة للباحثين عن عمل مع بعض العيوب لزيادة قابليتهم للعمل وبالتالي تشجيعهم على أن يكونوا نشطين</p>	
ب. تعزيز قابلية العمل	
الإجراءات	الأهداف الاستراتيجية
<p>الإجراء 1.1.2: زيادة التحصيل العلمي، وتشجيع أنظمة التعلم القائمة على العمل، ورفع مستوى التدريب المهني</p>	
<p>الإجراء 2.1.2: تحسين فعالية وكفاءة جميع نظم التعليم والتدريب في رفع مهارات وكفاءات القوى العاملة</p>	
<p>الإجراء 3.1.2: معالجة نقاط الضعف في نظم التعليم والتدريب لتحسين مخرجات التعلم وتقليل عدد الشباب الذين يتركون المدرسة في وقت مبكر</p>	
<p>الإجراء 4.1.2: تمكين القوى العاملة من توقع وتلبية الاحتياجات المتغيرة بسرعة لأسواق العمل الديناميكية في سياق التغير التكنولوجي والديموغرافي</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 1.2: تحسين قاعدة مهارات القوى العاملة بشكل كبير لتعزيز القابلية للعمل</p>
<p>الإجراء 5.1.2: توفير إمكانيات الفرص الثانية لأولئك الذين انسحبوا من المدرسة أو لم يلتحقوا أبدا بها من خلال تقديم برنامج مرنة وديناميكية للتعليم العام المتكامل والتدريب المهني والخبرة في العمل.</p>	
<p>الإجراء 6.1.2: وضع طرائق للاعتراف بالمهارات والكفاءات المكتسبة خارج التعليم الرسمي والتصديق عليها</p>	
<p>الإجراء 7.1.2: ضمان حصول الأفراد والجماعات من مختلف الخلفيات والمركز الاجتماعي على فرص متساوية للتدريب وفرص تنمية المهارات</p>	
<p>الإجراء 8.1.2: تبادل الخبرات المتعلقة بتحسين قاعدة المهارات للقوى العاملة بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي ونقلها</p>	
<p>الإجراء 1.2.2: تقييم وتوقع الاحتياجات المتغيرة من المهارات لمختلف المهن والقطاعات بسرعة وتحديث برامج تطوير المهارات بانتظام</p>	
<p>الإجراء 2.2.2: توفير المعلومات في الوقت المناسب لجميع أصحاب المصلحة حول الصناعات المتدنية والناشئة ومنحهم فرصة لاتخاذ قرار مبكر بشأن أولوياتهم</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 2.2: الحد من عدم تطابق المهارات</p>
<p>الإجراء 3.2.2: محاذاة النظم التعليمية مع احتياجات سوق العمل من خلال جعل النظام التعليمي أكثر توجها نحو الطلب</p>	



<p>الإجراء 4.2.2: تحسين نظام التعليم والتدريب في المجالين الفني والمهني وضمان تلبية احتياجات الشباب وأرباب العمل</p> <p>الإجراء 5.2.2: وضع مؤشرات لقياس مستويات المهارات الأساسية للتوظيف والاستثمار في تطوير هذه المهارات</p> <p>الإجراء 6.2.2: ضمان بيانات ذات نوعية جيدة عن إمكانيات التوظيف والمكاسب ذات الصلة المرتبطة بمستويات التأهيل المختلفة</p> <p>الإجراء 7.2.2: تطوير نظام الاعتراف بالمهارات (SRS) لتحديد والتحقق من المهارات والخبرات السابقة المكتسبة في العمل، والتي يمكن أن تسهل الانتقال إلى وظائف جديدة سهلة ومريحة وتمكن من الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي</p> <p>الإجراء 8.2.2: الاستثمار في برامج التعليم من الدرجة الثانية للشباب الذين انسحبوا من النظام التعليمي في مرحلة مبكرة لضمان أن لديهم المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب</p> <p>الإجراء 9.2.2: إشراك أصحاب العمل في تحديد المهارات والمعارف المطلوبة لسد الفجوة بين نظام التعليم وسوق العمل</p> <p>الإجراء 10.2.2: رصد نجاح المتدربين في سوق العمل وتقاسم المعلومات مع مؤسسات التعليم والتدريب</p>	
<p>الإجراء 1.3.2: وضع آليات لرصد وتقييم التحديات التي تواجهها الفئات الضعيفة في الحصول على المهارات والمؤهلات اللازمة لتشغيلها</p> <p>الإجراء 2.3.2: تحسين البيانات ورصد القدرات من أجل رصد حالة التعليم والفئات الضعيفة بانتظام</p> <p>الإجراء 3.3.2: تحسين آفاق التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال مراجعة سياسات التعليم والعمل الوطنية</p> <p>الإجراء 4.3.2: ضمان التعاون الناجح بين مراكز التوظيف الوطنية والمؤسسات الصحية الوطنية لتحسين إمكانية عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة.</p> <p>الإجراء 5.3.2: زيادة الوعي في المجتمع وبين أرباب العمل للتغلب على بعض التحديات مثل المعايير الاجتماعية والمعتقدات الخ ... التي تعرقل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والنازحين والمجرمين السابقين وغيرهم من الفئات الضعيفة</p> <p>الإجراء 6.3.2: تعزيز برامج التأهيل المجتمعي من أجل فهم أفضل لذوي الاحتياجات الخاصة ومساعدتهم على إدخالهم وإدماجهم في الحياة العملية</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 3.2: تنفيذ سياسات خاصة لتعزيز قابلية الفئات الضعيفة للتوظيف</p>



<p>الإجراء 7.3.2: تقييم احتياجات الجناة للتدريب المهني وتوفير التدريب والتوجيه اللازمين لإعادة إدماجهم اقتصاديا قبل الإفراج عنهم</p>	
<p>الإجراء 8.3.2: إنشاء قاعدة بيانات عن مهارات المرشحين من أجل تسهيل عملية مطابقة الموظفين مع أصحاب العمل والمؤسسات التي توفر التدريب</p>	
<p>الإجراء 9.3.2: تقديم التدريب والمشورة للنازحين لتسهيل تكيفهم وإعادة إدماجهم اقتصاديا في بيئة جديدة</p>	
<p>الإجراء 10.3.2: توفير فرص عمل خاصة للاجئين من أجل تجنب تشويهِ مهاراتهم والتخفيف من حرمانهم الاقتصادي.</p>	
<p>الإجراء 1.4.2: ضمان تحسين أداء أسواق العمل في تحسين نتائج سياسات سوق العمل النشطة</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 2.4: تحسين أداء أسواق العمل والمؤسسات</p>
<p>الإجراء 2.4.2: تحسين فعالية أسواق العمل في الحد من تجزئة سوق العمل وتعزيز قابلية تنقل العمال</p>	
<p>الإجراء 3.4.2: ضمان أن مؤسسات سوق العمل قادرة على إنشاء وتكييف وتطوير أساليب وأدوات تقييم جديدة تعكس مهارات العمل الأساسية وكفاءات الباحثين عن عمل</p>	
<p>الإجراء 4.4.2: تحسين فعالية خدمات التوظيف العامة في توفير خدمات مصممة خصيصا لدعم الباحثين عن عمل ودعم الطلب في سوق العمل وتنفيذ نظم قياس الأداء وتيسير الاعتراف بالمهارات المكتسبة خارج نظام التعليم والتدريب الرسميين</p>	
<p>الإجراء 5.4.2: تعزيز الإصلاح المؤسسي في منظمات التدريب العام</p>	
<p>الإجراء 6.4.2: تشجيع أليات التنسيق بين أصحاب المصلحة الرئيسيين في تعزيز حلول المهارات المحلية</p>	
<p>الإجراء 7.4.2: ضمان قيام مؤسسات سوق العمل بتطوير قاعدة بيانات والحفاظ عليها ونشر المعلومات في الوقت المناسب عن فرص العمل والمهارات وفرص التعلم والتدريب</p>	
<p>الإجراء 8.4.2: رفع مستوى الوعي حول خدمات التوظيف العامة وتحسين إمكانية الوصول إلى هذه الخدمات للجميع</p>	



ج. حماية سلامة العمال ورفاههم	
الأهداف الاستراتيجية	الإجراءات
الهدف الاستراتيجي 1.3: ضمان مكان عمل آمن وصحي	الإجراء 1.1.3: إجراء تقييمات شاملة للاحتياجات والقدرات والفرص القائمة في مجال السلامة والصحة المهنية
	الإجراء 2.1.3: وضع بنية تحتية تشريعية وآليات تفتيش أفضل في أماكن العمل للحد من حالات الوفيات والإصابات والأمراض المتصلة بالعمل وتعزيز ثقافة الوقاية في مجال السلامة والصحة المهنية
	الإجراء 3.1.3: وضع مؤشرات السلامة والصحة المهنية والأدوات المبتكرة لتحسين جمع بيانات عنها تكون موثوق بها، فضلاً عن تحديد الحوادث المهنية والحد منها
	الإجراء 4.1.3: تعميم السلامة والصحة المهنية في برامج التعليم والتدريب المهني
	الإجراء 5.1.3: وضع إجراءات واضحة لإدارة الصحة والسلامة المهنية في العمل على أساس المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الإسلامي والمعايير الوطنية والدولية القائمة بشأن الصحة والسلامة المهنية
	الإجراء 6.1.3: تحسين القدرات على القضاء على مخاطر السلامة والصحة أو الحد منها عند مصدرها وحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة
	الإجراء 7.1.3: دعم الشركات لتوفير بيئة عمل مريحة التي تفضي إلى الصحة البدنية والعقلية
	الإجراء 8.1.3: دعم أنشطة شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية (OIC-OSHNET) في تعزيز قدرات الموارد المؤسسية والبشرية للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وكذلك في إقامة تعاون أوثق لتبادل المعارف والخبرات والتكنولوجيات الجديدة وإجراء البحوث والتدريب المشتركة، وتبادل الممارسات الجيدة، وتنظيم مبادرات ومشاريع وبرامج جديدة في ميدان السلامة والصحة المهنية
	الإجراء 9.1.3: تعزيز المبادئ التوجيهية لمعايير السلامة والصحة المهنية لمنظمة التعاون الإسلامي بقصد إنفاذ اللوائح والمعايير الدولية للسلامة والصحة المهنية



<p>الإجراء 10.1.3: النظر في إنشاء مركز منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية، يكون هيكلًا ينتسب إلى المنظمة بميزانية مخصصة، لتشجيع المزيد من التعاون النشط والسلس بشأن الصحة والسلامة المهنية</p>	
<p>الإجراء 1.2.3: توسيع نطاق انتشار وكفاءة سياسات العمل النشطة والسلبية للحيلولة دون حرمان الأشخاص في أوقات البطالة، بما في ذلك خطط استحقاقات البطالة</p>	
<p>الإجراء 2.2.3: وضع أو تعزيز خطط شاملة للضمان الاجتماعي وغيرها من آليات الحماية الاجتماعية</p>	
<p>الإجراء 3.2.3: إيلاء اهتمام خاص للحماية الاجتماعية للفئات الضعيفة، بما في ذلك الأطفال والشباب والأشخاص المنتمون إلى الأقليات والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والمشردون داخليا والمهاجرون وغيرهم من الأشخاص المشردين قسرا عبر الحدود</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 2.3: توسيع تدابير الحماية الاجتماعية للجميع</p>
<p>الإجراء 4.2.3: تعزيز الأمن الوظيفي وحماية العمال من الفصل التعسفي</p>	
<p>الإجراء 5.2.3: ضمان التوازن بين العمل والحياة من خلال تحسين ترتيبات وقت العمل للسماح للعمال بالوفاء بمسؤولياتهم الأسرية</p>	
<p>الإجراء 6.2.3: احترام المفاوضة الجماعية وحرية تكوين الجمعيات لجميع العمال</p>	
<p>الإجراء 7.2.3: ضمان حماية الأمومة وفقا للمعايير الدولية للحفاظ على صحة الأم والطفل وتوفير الأمن الوظيفي</p>	
<p>الإجراء 1.3.3: احترام وتعزيز وتحقيق تكافؤ الفرص والمعاملة للنساء والرجال دون أي تمييز</p>	
<p>الإجراء 2.3.3: مكافحة التمييز والتعامل والكرهية على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو السن أو أي أسباب أخرى</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 3.3: منع التمييز في سوق العمل ومكان العمل</p>
<p>الإجراء 3.3.3: تعزيز القدرات الوطنية لنظم تفتيش العمل وآليات تسوية المنازعات من أجل رصد وتنفيذ التشريعات المتعلقة بعدم التمييز في العمل</p>	
<p>الإجراء 4.3.3: تيسير وصول المرأة على قدم المساواة مع غيرها من الجماعات التي يحتمل أن تكون عرضة للتمييز إلى وظائف مدفوعة الأجر لتعزيز التمكين الاقتصادي والمساواة في سوق العمل</p>	
<p>الإجراء 5.3.3: ضمان المعاملة غير التمييزية وبيئة عمل آمنة للعمال المهاجرين في جميع القطاعات</p>	



<p>الإجراء 6.3.3: اتخاذ جميع التدابير العملية لتعزيز فهم الجمهور وقبول مبادئ عدم التمييز</p>	
<p>الإجراء 1.4.3: اتخاذ جميع التدابير اللازمة لمنع عمل الأطفال وتحديدته والقضاء عليه</p>	
<p>الإجراء 2.4.3: اتخاذ تدابير فورية وفعالة لمنع أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها كما حددتها منظمة العمل الدولية</p>	
<p>الإجراء 3.4.3: تعزيز الفرص التعليمية للأطفال وخفض تكاليف التعليم عن طريق تخفيض الرسوم المدرسية وغيرها من النفقات ذات الصلة أو إزالتها كضمانة ضد الأطفال الذين يصبحون ضحايا للعمل الجبري</p>	
<p>الإجراء 4.4.3: توفير خدمات الحماية الاجتماعية لحماية الأطفال والفئات الضعيفة</p>	
<p>الإجراء 5.4.3: القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي، بما في ذلك الاتجار بالأشخاص، عن طريق جهود هادفة لتحديد ضحايا العمل الجبري وإطلاق سراحهم</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 4.3: القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري</p>
<p>الإجراء 6.4.3: معالجة الأسباب الجذرية لتعرض العمال للعمل القسري أو الإلزامي، وتنظيم حملات توعوية</p>	
<p>الإجراء 7.4.3: اتخاذ تدابير وقائية فعالة لتلبية احتياجات جميع الضحايا من أجل المساعدة الفورية والإنعاش وإعادة التأهيل على المدى الطويل</p>	
<p>الإجراء 8.4.3: تنفيذ برامج التدريب على المهارات للفئات السكانية المعرضة للخطر لزيادة فرص توظيفهم وفرصهم وقدرتهم على كسب الدخل</p>	
<p>الإجراء 9.4.3: تعزيز حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية لتمكين العمال المعرضين للخطر من الانضمام إلى نقابات العمال</p>	
<p>الإجراء 10.4.3: تحسين الامتثال لقوانين العمل الوطنية واللوائح مع معايير العمل الدولية المصادق عليها</p>	
<p>الإجراء 1.5.3: إجراء تقييم وطني وتشخيص لعوامل السمة غير النظامية وخصائصها وأسبابها وظروفها</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 5.3: الحد من العمالة غير الرسمية وتعزيز العمل اللائق</p>
<p>الإجراء 2.5.3: تصميم وتنفيذ القوانين واللوائح والسياسات والتدابير الأخرى التي تهدف إلى تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد الرسمي استناداً إلى دراسات التقييم الوطنية</p>	



<p>الإجراء 3.5.3: توفير حوافز للانتقال الفعال إلى الاقتصاد الرسمي، بما في ذلك تحسين فرص الحصول على التمويل والأسواق والتكنولوجيا والبنية التحتية والتعليم وبرامج التدريب</p>
<p>الإجراء 4.5.3: اتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة ظروف العمل غير المأمونة وغير الصحية التي غالباً ما ترتبط بالعمل في الاقتصاد غير الرسمي</p>
<p>الإجراء 5.5.3: إجراء إصلاحات لإدخال الأعمال التجارية لتسهيل إضفاء الطابع الرسمي على الوحدات الاقتصادية الصغيرة والصغيرة عن طريق خفض تكاليف التسجيل والامتثال وتحسين فرص الحصول على الخدمات وتغطية الضمان الاجتماعي</p>
<p>الإجراء 6.5.3: اتخاذ تدابير لمعالجة التهرب الضريبي وتجنب المساهمات الاجتماعية وقوانين العمل واللوائح التي تؤدي إلى زيادة الطابع غير الرسمي</p>
<p>الإجراء 7.5.3: إدراج إطار سياساتي متكامل في الاستراتيجيات أو الخطط الإنمائية الوطنية لتيسير الانتقال إلى الاقتصاد الرسمي</p>

د. تعزيز إنتاجية العمل

الأهداف الاستراتيجية	الإجراءات
الهدف الاستراتيجي 1.4: الاستخدام الفعال للقدرات الموجودة	<p>الإجراء 1.1.4: تسهيل حركة القوى العاملة من الأنشطة المنخفضة إلى العالية الإنتاجية</p>
	<p>الإجراء 2.1.4: توفير معلومات أفضل عن فرص العمل في المناطق الحيوية للأشخاص في المناطق ذات فرص العمل المنخفضة</p>
	<p>الإجراء 3.1.4: تنفيذ سياسات خاصة لتعزيز الإنتاجية في القطاع العام</p>
	<p>الإجراء 4.1.4: تشجيع المنافسة الأقوى من خلال تحرير الأسواق من أجل تحقيق المزيد من الكفاءة والإنتاجية</p>
	<p>الإجراء 5.1.4: وضع آليات للاحتفاظ باليد العاملة الماهرة من خلال توفير فرص العمل اللائق والتخفيف من الأثر السلبي لفقدان الأشخاص المهرة من خلال الهجرة</p>
	<p>الإجراء 6.1.4: وضع طرائق للاستفادة الفعالة من العمال المهاجرين في سوق العمل</p>



<p>الإجراء 7.1.4: ضمان فعالية أداء مؤسسات سوق العمل في مواءمة المهارات</p>	
<p>الإجراء 1.2.4: دعم الشركات في وضع وتنفيذ برامج التدريب أثناء العمل وتطوير المهارات</p>	
<p>الإجراء 2.2.4: ضمان بيانات ذات نوعية جيدة عن إمكانيات التوظيف والمكاسب ذات الصلة المرتبطة بمستويات التأهيل المختلفة</p>	
<p>الإجراء 3.2.4: تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على المساهمة في سياسات التعلم مدى الحياة الدينامية</p>	
<p>الإجراء 4.2.4: ضبط أساسيات التعليم الأولي لاحتياجات المهارات الحالية والمستقبلية</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 2.4:</p>
<p>الإجراء 5.2.4: رفع مستوى الوعي لدى أصحاب العمل والموظفين حول الحاجة إلى التدريب وتنمية المهارات</p>	<p>تعزيز برامج التدريب أثناء العمل والتعلم مدى الحياة</p>
<p>الإجراء 6.2.4: توجيه الأفراد في اختيارهم للتدريب والمهنة وتعزيز الاعتراف وقابلية المهارات والكفاءات والمؤهلات وطنيا ودوليا</p>	
<p>الإجراء 7.2.4: تحسين نوعية التعليم والتدريب المهنيين في القطاعات الناشئة والقدرة على تحمل تكاليفها</p>	
<p>الإجراء 8.2.4: تسهيل التعلم مدى الحياة من خلال وضع إطار المؤهلات الوطنية، التي تستجيب لتغير التكنولوجيا والاتجاهات في سوق العمل</p>	
<p>الإجراء 1.3.4: ضمان أن تقوم أسواق العمل بإعادة توزيع العمالة بشكل فعال من القطاعات ذات الإنتاجية المنخفضة إلى قطاعات أكثر إنتاجية جديدة</p>	
<p>الإجراء 2.3.4: توليد حوافز للاستثمار في مهارات جديدة من خلال آليات مكافأة مختلفة</p>	
<p>الإجراء 3.3.4: تشجيع الشركات الناشئة والبحوث والابتكار لزيادة الطلب على المهارات الجديدة التي من شأنها دعم الإنتاجية والنمو على المدى الطويل</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 3.4:</p> <p>الاستثمار في مهارات جديدة</p>
<p>الإجراء 4.3.4: تطوير برامج تلمذة وتدريب مهني مبتكرة لتسهيل انتشار المهارات الجديدة التي ثبت أنها منتجة في السياق الوطني</p>	
<p>الإجراء 5.3.4: تيسير الهجرة الداخلية للعمالة الماهرة لتحسين نوعية القوى العاملة ونقل مهارات جديدة</p>	



<p>الإجراء 6.3.4: توفير المعلومات في الوقت المناسب لجميع العمال والمدرّبين حول الصناعات المتدهورة والناشئة لضمان الاكتساب المبكر للمهارات الجديدة</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 4.4: الاستثمار في البنية التحتية المادية والرقمية المستدامة</p>
<p>الإجراء 1.4.4: تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة في التعلم والتدريب</p>	
<p>الإجراء 2.4.4: تحديد احتياجات البنية التحتية المادية والرقمية في تعزيز قدرات القوى العاملة وتطوير آليات لتلبية هذه الاحتياجات</p>	
<p>الإجراء 3.4.4: ضمان دعم برامج التعليم وبرامج التدريب قبل التوظيف لتنمية المهارات في استخدام التكنولوجيا والأدوات الجديدة</p>	
<p>الإجراء 4.4.4: زيادة الاستثمار في البنية التحتية لتسريع حركة الناس والبضائع تزيد الإنتاجية والقدرة التنافسية</p>	
<p>الإجراء 5.4.4: تحسين نوعية خدمات البنية التحتية للمؤسسات وإمكانية الوصول إليها واستخدامها</p>	

هـ. التقليل من حدة البطالة

الأهداف الاستراتيجية	الإجراءات
<p>الهدف الاستراتيجي 1.5: توسيع سياسات سوق العمل النشطة للحد من البطالة</p>	<p>الإجراء 1.1.5: إجراء برامج تدريبية وبناء قدرات منتظمة وفقا لاحتياجات سوق العمل لرفع مستوى قاعدة مهارات القوى العاملة</p>
	<p>الإجراء 2.1.5: تنفيذ أنواع مختلفة من برامج الحوافز للقطاع الخاص، خاصة إذا كان هناك قطاع خاص قوي لديه آفاق عمل عالية</p>
	<p>الإجراء 3.1.5: وضع وتنفيذ برامج المساعدة على البحث عن عمل على شبكة الإنترنت وخارجها بهدف تحسين التوافق بين رب العمل والموظف، والتقليل من وقت وتكلفة البحث عن وظيفة</p>
	<p>الإجراء 4.1.5: تصميم برامج توظيف مباشرة فعالة في القطاع العام في ضوء الدراسات التحليلية التي تقيم التأثير المحتمل لهذه البرامج على معدلات بطالة فئات معينة مثل الأشخاص ذوي الإعاقة أو الشباب</p>
	<p>الإجراء 5.1.5: إجراء تقييم منتظم لفعالية مختلف برامج سوق العمل النشطة وتقييم التكاليف النسبية لإدخال سياسات سوق العمل النشطة البديلة من خلال النظر في المنافع المحتملة</p>



<p>الإجراء 6.1.5: مراجعة سياسات سوق العمل النشطة المنفذة في البلدان المتقدمة لتحديد العوامل المؤدية إلى نجاح أو فشل هذه السياسات في الحد من البطالة</p>	
<p>الإجراء 1.2.5: إجراء دراسات لرصد وتقييم الاتجاهات والفرص في خلق فرص العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية</p>	
<p>الإجراء 2.3.5: إنشاء قاعدة بيانات لجمع البيانات المتعلقة بخلق الوظائف وجمعها وتقديم إسقاطات قائمة على الأدلة بشأن عدد الوظائف التي يتعين إنشاؤها لتحقيق الاستقرار في معدلات البطالة والحد منها في المستقبل</p>	
<p>الإجراء 3.3.5: تقييم المناخ العام للأعمال والاستثمار بهدف تحديد التحديات والاختناقات الحالية لخلق فرص العمل</p>	
<p>الإجراء 4.3.5: إجراء الإصلاحات اللازمة للقضاء على الخطوات غير الضرورية والمستوى العالي من البيروقراطية في ممارسة الأعمال التجارية التي يمكن أن تحد من وتيرة خلق فرص العمل</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 2.5: تنفيذ سياسات لتعزيز خلق فرص العمل</p>
<p>الإجراء 5.3.5: الاستثمار في البنية التحتية المادية لتحسين القدرة التنافسية وتعزيز الاستثمارات الجديدة بهدف تعزيز خلق فرص العمل</p>	
<p>الإجراء 6.3.5: النظر في تعيين موظفين عموميين إضافيين لتحسين تقديم الخدمات العامة وخاصة في القطاعات الحيوية مثل الصحة والتعليم، إذا لزم الأمر</p>	
<p>الإجراء 7.3.5: النظر في استحداث مخططات لحصص العمالة في القطاعين الخاص والعام بهدف تحسين آفاق العمالة للفئات المستهدفة</p>	
<p>الإجراء 1.4.5: تنفيذ السياسات وتوفير الحوافز لتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل وخاصة للشباب</p>	
<p>الإجراء 2.4.5: تصميم برامج التلمذة الصناعية، وتوسيع نطاق البحث عن وظيفة وخدمات المشورة المهنية للشباب</p>	<p>الهدف الاستراتيجي 4.5: تصميم برامج خاصة للحد من البطالة بين الشباب والنساء</p>
<p>الإجراء 3.4.5: تعزيز روح المبادرة بين الشباب والنساء، واستخدام القروض التقليدية (مثل القروض والائتمانات) وآليات التمويل غير التقليدية (مثل التمويل البالغ الصغر والتمويل الإسلامي) لدعم تنظيم المشاريع</p>	
<p>الإجراء 4.4.5: تحسين مهارات الشباب والنساء من خلال التعليم والتعليم المهني والتدريب</p>	



<p>الإجراء 5.4.5: وضع سياسات لإعادة إدماج الشباب والنساء في مؤسسات التعليم، خاصة إذا لم يكملوا التعليم الأساسي</p>	
<p>الإجراء 6.4.5: تشجيع آليات التنسيق بين أصحاب المصلحة الرئيسيين في الحد من البطالة بين الشباب والنساء</p>	
<p>الإجراء 7.4.5: تشجيع أصحاب العمل على توظيف المزيد من الشباب والنساء من خلال تنظيم برامج للتوعية فضلاً عن تقديم بعض أشكال الحوافز</p>	
<p>الإجراء 8.4.5: رصد الاتجاهات في المؤشرات المتعلقة ببطالة الشباب والنساء بعناية من أجل إعداد استجابة أفضل للسياسة العامة عندما تكون هناك علامات مبكرة على صدمات سوق العمل السلبية</p>	
<p>الإجراء 9.4.5: التعاون مع منظمات المجتمع المدني المتخصصة في رفع مستوى مهارات الشباب والمرأة وقضايا العمالة</p>	
<p>الإجراء 10.4.5: مراجعة تدابير الضمان الاجتماعي بغية توفير حقوق المرأة في المعايير الدولية مثل إجازة الحمل ودعم رعاية الطفل</p>	
<p>الإجراء 11.4.5: مراجعة القواعد والأنظمة القائمة في أسواق العمل من منظور المساواة بين الجنسين ووضع سياسات فعالة لمكافحة التمييز القائم على نوع الجنس في العمل</p>	
<p>الإجراء 12.4.5: توفير التدريب لأرباب العمل للحد من التمييز القائم على نوع الجنس في العمل</p>	