

تقرير منظمة التعاون الإسلامي حول سوق العمل 2020

”التقدم المحرز نحو
تنفيذ استراتيجية سوق العمل
لمنظمة التعاون الإسلامي
لعام 2020“



منظمة التعاون الإسلامي
مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية
والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية





تقرير منظمة التعاون الإسلامي

حول سوق العمل

2020

"التقدم المحرز نحو تنفيذ استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون
الإسلامي لعام 2025"



منظمة التعاون الإسلامي
مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب
للدول الإسلامية (سيسرك)



© أكتوبر 2020 | مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية
(سيسرك)

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

+90-312-468 6172

الهاتف

www.sesric.org

الموقع الإلكتروني

pubs@sesric.org

البريد الإلكتروني

تخضع المادة المقدمة في هذه الطبعة لقانون حقوق الطبع والنشر. يعطي المؤلفون الإذن بعرض ونسخ وتحميل وطباعة المواد المعروضة 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 الضرورية لدائرة النشر بسيسرك.

وتوجه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى دائرة النشر بسيسرك على العنوان المذكور أعلاه.

وتقع مسؤولية المحتوى والآراء والتأويلات والشروط الواردة في هذا العمل حصراً على عاتق المؤلفين ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار سيسرك أو دوله الأعضاء أو شركائه أو منظمة التعاون الإسلامي جهات مسؤولة عنها.

الرقم الدولي المعياري للكتاب: 9-02-7162-625-978

تم تصميم الغلاف من قبل سفاش بهليفان، دائرة النشر، سيسرك.

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

المحتويات

II	المختصرات
III	توطئة
1	ملخص
6	1 المشاركة في سوق العمل والبطالة
8	1.1 المشاركة في القوى العاملة
14	1.2 نسبة العمالة إلى عدد السكان
18	1.3 العمالة الهشة
22	1.4 البطالة
32	1.5 تداعيات كوفيد-19
35	2 المهارات والإنتاجية والدخل
36	2.1 مستويات المهارات والمهين
43	2.2 إنتاجية العمل
45	2.3 الدخل
49	3 التقدم المحرز نحو تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي 49 لسوق العمل لعام 2025
51	3.1 تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية
53	3.2 المسح الذي تم إجراؤه بشأن عملية التنفيذ
61	3.3 توصيات للتنفيذ الفعال للاستراتيجية أثناء تفشي جائحة كوفيد-19
66	4 دراسات الحالة حول الممارسات
115	الملحقات
117	المراجع

المختصرات

سياسات سوق العمل النشطة	ALMP
آسيا والمحيط الهادئ	AP
العمالة إلى السكان	E2P
أوروبا وآسيا الوسطى	ECA
الناتج المحلي الإجمالي	GDP
المؤتمر الإسلامي لوزراء العمل	ICLM
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
منظمة العمل الدولية	ILO
التصنيف الدولي الموحد للمهن	ISCO
مؤشرات الأداء الرئيسية	KPI
معدل مشاركة القوى العاملة	LFPR
سياسة سوق العمل	LMP
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	MENA
خارج نطاق التعليم والعمالة والتدريب	NEET
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	OECD
منظمة التعاون الإسلامي	OIC
السلامة والصحة المهنية	OSH
خدمات التوظيف العامة	PES
سياسة سوق العمل غير النشطة	PLMP
تعادل القوة الشرائية	PPP
المشاريع الصغيرة والمتوسطة	SME
أفريقيا جنوب الصحراء	SSA
مجال مواضيعي	TA
التعليم والتدريب الفني والمهني	TVET
البنك الدولي	WB
التقرير العالمي حول الاستخدام والتوقعات الاجتماعية	WESO

توطئة

لا شك أن سوق العمل القائم على الشمول والإدارة الرشيدة من العوامل الجوهرية المساهمة في تنمية الموارد البشرية وتوظيفها بفعالية لتحقيق مستويات جيدة من التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وفي هذا السياق، تتمتع البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، كمجموعة، بتركيبة سكانية فتيّة ونشطة، وهذا يمثل ميزة مهمة بالنسبة لها من حيث تكوين قوى عاملة ذات مهارة وفعالية لتحفيز التنمية والنمو الاقتصادي. فأحدث الإحصاءات تشير إلى أن مجموعة بلدان المنظمة استأثرت بحصة 20.3% من إجمالي القوى العاملة في العالم و 26.5% من إجمالي القوى العاملة الشابة في العالم عام 2019. وبالترافق مع ذلك، سجلت بلدان المنظمة أيضا تحسنا كبيرا على مستوى أداء أسواق العمل، ويتمثل ذلك في تراجع حصتي العمالة الهشة والقوى العاملة الفقيرة خلال الفترة الممتدة بين عامي 2010 و 2019 من 55.1% إلى 50.7% و 41.8% إلى 30.6%. على التوالي. كما ارتفعت نسبة الأشخاص ذوي المهارات العالية من 14.4% المسجلة عام 2010 إلى 16.0% عام 2019.

لكن بالرغم من الإمكانيات الهائلة التي تتمتع بها مجموعة بلدان منظمة التعاون الإسلامي من حيث مواردها البشرية، لا تزال تسجل معدلات متدنية نسبيا على مؤشرات سوق العمل من حيث المشاركة والعمالة والإنتاجية. فعلى سبيل المثال، لحدود 2019 لم تكن نسبة ما يقارب 44% من القوى العاملة في بلدان المنظمة نشطة في سوق العمل، وبلغ المعدل الإجمالي للبطالة 6.7%، بمعدل يفوق 47 مليون عاطل عن العمل، فيما لم يتعد مستوى إنتاجية العمل في بلدان المنظمة نسبة 29.7% من المستوى المسجل في البلدان المتقدمة. كما أن أكثر من 50% من الأشخاص المزاولين لعمل معين مصنّفون ضمن فئة العمالة الهشة. وبالإضافة إلى ذلك، لا تزال الفجوة القائمة بين الجنسين على مستوى المشاركة في سوق العمل كبيرة نسبيا في بلدان المنظمة.

ومن المتوقع أن يلحق التفشي المستمر لجائحة كوفيد-19 أضرارا أكبر بالمكتسبات المحققة بصعوبة بالغة على مستوى تحسين وضع سوق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، كما من شأنه أيضا أن يجعل صانعي السياسات في موقف تشوبه تحديات أكبر. ويرتقب أيضا أن يخسر 8 مليون شخص وظائفهم في بلدان المنظمة بحلول نهاية عام 2020. وفي الوقت الذي قد يخسر ملايين الأشخاص وظائفهم، تشكل العوامل المتمثلة في ضعف تغطية برامج الضمان الاجتماعي وارتفاع مستويات العمالة الهشة تحديات اجتماعية واقتصادية إضافية. وتبقى الفئات المحرومة، بما في ذلك النساء والشباب وذوي الإعاقة، أكثر الفئات عرضة لتراجع الطلب على العمالة. فإمكانية تلقيمهم لإعانات البطالة والدخل المرتبط بها ضعيفة في حالة طول فترة البطالة بسبب القدرات المالية المحدودة في العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي. لكن البنية السكانية الراهنة والمستقبلية لهذه البلدان تشكل فرصة أمامها لتحقيق نمو سريع إذا ما عرفت كيف

تستفيد بعالية من للقوى العاملة الشابة والديناميكية التي تتمتع بها. وفي إطار التصدي للوباء العالمي وفي ظل تباطؤ الأنشطة الاقتصادية، بات التنفيذ المشترك لاستراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل أمرا غاية في الأهمية، لا سيما للتصدي للتحديات المشتركة القائمة في سوق العمل.

وفي هذا السياق، يستعرض إصدار 2020 من تقرير منظمة التعاون الإسلامي حول سوق العمل تقييما شاملا لأبرز اتجاهات سوق العمل في البلدان الأعضاء في المنظمة بهدف تسليط الضوء على الوضع الراهن والتوصل لفهم أفضل لكل ما يتعلق بهذا المجال والتحديات التي تتخلله. كما يقدم التقرير تحليلا مفصلا لعملية تنفيذ استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي لعام 2025 بناء على نتائج مسح أجراه سيسرك، حيث وثقت من خلاله العديد من قصص النجاح وأفضل الممارسات القائمة في الدول الأعضاء لتعزيز التعاون البيئي وتيسير عملية تبادل المعارف والخبرات بين الدول الأعضاء في المنظمة. إن إصدار 2020 من تقرير منظمة التعاون الإسلامي حول سوق العمل نتاج للاستثمار الكبير في الوقت والجهد والتفاني من قبل فريق الأبحاث في سيسرك. وهنا أود أن أعرب عن شكري وتقديري لأعضاء فريق الأبحاث على عملهم الدؤوب وإسهاماتهم القيمة، على أمل أن يساهم هذا التقرير في إثراء النقاش المتعلق بالسياسات بخصوص أنجع السبل الممكنة لتجاوز التحديات المرتبطة بالعمالة والنهوض بأداء سوق العمل في البلدان الاعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

نبيل دبور
المدير العام
سيسرك

ملخص

يستعرض هذا التقرير تحديثا للوضع الراهن لسوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي بالإضافة على تقييم موجز للتقدم المحرز نحو تنفيذ استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي لعام 2025 بناء على مؤشرات الأداء الرئيسية والردود على الدراسة الاستقصائية التي أجراها سيسرك الواردة من البلدان الأعضاء. ويعرض التقرير كذلك نماذج من أفضل الممارسات بشأن تنفيذ الاستراتيجية.

وفيما يلي أبرز ما خلص إليه التقرير:

المشاركة في القوى العاملة والعمالة

- سجلت البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي زيادة على نحو مطرد في حصتها من إجمالي القوى العاملة في العالم من نسبة 18.3% المسجلة عام 2010 إلى 20.3% عام 2019. ومن جهة أخرى، فإن الزيادة في نصيب القوى العاملة الشبابية تبدو أكثر جلاء، إذ ارتفعت من نسبة 21.8% المسجلة عام 2010 إلى 26.5% عام 2019.
- وظل معدل المشاركة في القوى العاملة في بلدان المنظمة مستقرا نوعا ما على معدل يقارب 56% على امتداد العقد الماضي، وبلغ نسبة 56.7% لحدود عام 2019. إلا أن نسبة مشاركة الإناث البالغة 38.1% تقل كثيرا عن المعدل العالمي البالغ 47.2% في 2019.
- وتراجعت نسبة مشاركة الشباب في القوى العاملة في بلدان المنظمة من 40.1% إلى 39.0% خلال الفترة الممتدة بين عامي 2010 و 2019. وفي الوقت ذاته، تراجعت هذه النسبة بحدة أكبر في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة من 48.4% إلى 41.2%. وبلغ المتوسط العالمي معدل 41.2% في 2019.
- وفي العقد الماضي من الزمن، سجلت نسبة العمالة إلى عدد السكان على الصعيد العالمي تراجعا متواصلا. فقد تراجعت لنسبة 58.8% عام 2010 بعد أن بلغت 57.4% عام 2019. وقدرت هذه النسبة في مجموعة بلدان المنظمة بمعدل 53.5% عام 2010، وهو الرقم الذي تراجع بشكل طفيف إلى 52.9% عام 2019. وبلغت نسبة العمالة إلى عدد السكان بالنسبة للإناث فقط نصف نسبتها في صفوف الذكور في بلدان المنظمة.

- ولحدود عام 2019، بلغت نسبة الأفراد العاملين من العاملين بأجر ورواتب 45.8%، ومن العاملين لحسابهم الخاص 37.5%، ومن العمال المساهمين من الأسرة 13.1%، ومن أرباب العمل 3.5%. ومع تزايد نسبة العاملين مقابل أجور ورواتب وأرباب العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، تسجل نسبة العمالة الهشة تراجعاً تدريجياً وبلغت معدل 50.7% في عام 2019 مقارنة بمعدل 55.1% في 2010. لكن مستوى هشاشة النساء العاملات ظل مرتفعاً بشكل مفرط بمعدل 62.8%.
- وقد سجلت بلدان منظمة التعاون الإسلامي خلال الفترة الممتدة بين عامي 2016 و 2019 معدلات بطالة مرتفعة مقارنة بالمعدل العالمي ومعدل البلدان المتقدمة والبلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة. فقد بلغ متوسط معدل إجمالي البطالة 6.7% في بلدان المنظمة، و 5.1% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، و 4.8% في البلدان المتقدمة. ويبقى معدل البطالة في صفوف الإناث في بلدان المنظمة هو الأعلى بالمقارنة مع باقي مجموعات البلدان بمعدل 8.1% عام 2019.
- لا يزال الشباب (المتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة) يعانون من نقص في توفر فرص العمل اللائق في جميع أنحاء العالم. ولحدود عام 2019، كان متوقعاً أن يبلغ معدل البطالة في صفوف الشباب في بلدان المنظمة نسبة 14.5%، بينما سيتراجع المعدل إلى 10.5% في البلدان المتقدمة وسيستقر على 13.8% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة.
- وعلى الصعيد العالمي، يعد خمس الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب في الوقت الراهن. ومن المتوقع أن يبلغ عدد الشباب الذين هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب في بلدان المنظمة نسبة 25.8%. وتبلغ هذه النسبة 22.4% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، و 11.2% في البلدان المتقدمة.
- وأثر تفشي جائحة كوفيد-19 بشكل كبير على الأنشطة الاقتصادية، وتداعياتها لم تستثن سوق العمل. ومن المتوقع أن يرتفع معدل البطالة على الصعيد العالمي بنسبة تقارب 1% عام 2020. وإذا زادت البطالة بنفس المعدل في مجموعة بلدان المنظمة، فإن العدد الإجمالي للعاطلين سيرتفع من مستواه التقديري السابق البالغ 47.7 مليون إلى 53.3 مليون عاطل عن العمل في 2020. وفي أسوأ السيناريوهات، سيتجاوز عدد العاطلين عن العمل في بلدان المنظمة عتبة 55 مليون شخص عام 2020.

المهارات والإنتاجية والدخل

- المستوى التعليمي للقوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي منخفض نسبياً. فالتقديرات تشير إلى أن المستوى التعليمي لما يقارب 28% من القوى العاملة دون مستوى التعليم الأساسي، وهذا الرقم لا يتعدى 14.1% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة و 0.4% في البلدان المتقدمة. وبالإضافة إلى ذلك، فقط نسبة 30.6% من مجموع القوى العاملة هي التي تتمتع بمستوى التعليم

الأساسي. أما حصة القوى العاملة ذات مستوى التعليم المتوسط والمتقدم في بلدان المنظمة فهي لا تتعدى 23.5% و 12.3% على التوالي.

■ ويمثل مستوى مهارات ومؤهلات الشخص عاملا من العوامل المهمة التي تساهم في زيادة قابلية العمالة في سوق العمل وتعزيز الإنتاجية. ومن الملاحظ أنه مع ارتفاع حصة الأشخاص العاملين ذوي المهارات المتوسطة والعالية، تسجل حصة الأشخاص العاملين ذوي المستويات المتدنية من المهارات تراجعاً سنة بعد سنة. وبلغت حصة الأشخاص المتمتعين بمستويات عالية من المهارات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي 16% في 2019 مقابل 14.4% في 2010.

■ وعند توزيع إجمالي معدل العمالة في بلدان المنظمة على ثلاثة قطاعات، أي الزراعة والصناعة والخدمات، فإن الحصة التي يستأثر بها قطاع الزراعة تقدر بنسبة 32.3%، وتقدر حصة قطاع الصناعة بما يقارب 21.2%، بينما يستأثر قطاع الخدمات بحصة تناهز 46.5%.

■ وعلى الصعيد العالمي، اتجهت إنتاجية العمل في مسار تصاعدي خلال الفترة الممتدة بين عامي 2010 و 2019. وحتى في بلدان منظمة التعاون الإسلامي ارتفعت إنتاجية العامل الواحد من 24500 دولار أمريكي المسجلة عام 2010 إلى 28400 دولار في 2019، مقيسة بالأسعار الدولية الثابتة استناداً إلى تعادل القوة الشرائية (PPP). لكن العامل العادي في مجموعة بلدان المنظمة لم ينتج أكثر من 29.7% فقط من الناتج الذي أنتجه نظيره في البلدان المتقدمة عام 2019.

■ وبخصوص مستويات الدخل، تراجعت نسبة فئة الأشخاص الذين يعيشون في "فقر مدقع" في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من 18.3% المسجلة عام 2010 إلى 12.6% عام 2019. واتجهت أيضاً نسبة العاملين الذين يعيشون في "فقر معتدل" في مسار تراجعي وأشارت التقديرات إلى أنها ستبلغ 19% في 2019 مقابل 23.5% في 2010. في المقابل، ظلت نسبة دخل العاملين المصنفين ضمن فئة الذين يعيشون على "حافة الفقر" مستقرة على معدل يقارب 24%. ففي عام 2017، كسب العامل من فئة العشر الأخير من سلم توزيع الدخل 271 دولاراً أمريكياً سنوياً (أو ما يعادل 23 دولاراً فقط في الشهر)، بينما كسب العامل المصنف ضمن فئة الـ 10% الأكثر دخلاً 91200 دولاراً، أو ما يعادل 7600 دولاراً أمريكياً في الشهر.

تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل

■ يكشف تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية أنه في الوقت الذي يتم فيه تسجيل بعض التقدم في تقليص من معدل الفقر في صفوف العمال وتحسين مستويات الإنتاجية والمهارات، لم يكن ممكناً تحسين المؤشرات المتعلقة بمشاركة في سوق العمل والبطالة والبطالة في صفوف الشباب والفوارق بين الجنسين من حيث المشاركة في سوق العمل.

■ ووفقا للردود الواردة من 20 بلدا عضوا في المنظمة على الدراسة الاستقصائية التي أجراها سيسرك، فقد تم الانتهاء من تنفيذ 32% من جميع الإجراءات الموصى بها في وثيقة الاستراتيجية، وتم الشروع في تنفيذ 38% منها، فيما لم يتم بعد البدء في تنفيذ 30% منها. كما أن عددا من البلدان أبدت استعدادها للمشاركة في الأنشطة المتعلقة بتبادل المعرفة في 68% من الحالات. وهذا يعكس توفر الشروط الميدانية اللازمة للمضي قدما وتحقيق الأهداف الاستراتيجية المقترحة في وثيقة استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي لعام 2025.

■ وأعلى معدلات التقدم في التنفيذ أو بدأ التنفيذ تسجل على مستوى المجالين المواضيعيين 3 و 5. وبالمقابل، تبقى أعلى حصة من الإجراءات التي لم يتم بعد الشروع في تنفيذها مندرجة تحت المجالين المواضيعيين 1 و 2.

■ ويخصص التقرير كذلك قسما لاستعراض بعض أفضل الممارسات في مختلف المجالات المواضيعية وفقا لما شاركته البلدان الأعضاء في المنظمة. ويتضمن هذا القسم 17 دراسة حالة بشأن أفضل الممارسات والدروس المستخلصة من 9 بلدان أعضاء. ويتمثل الهدف من دراسات الحالة في تيسير عملية تبادل المعارف فيما بين بلدان المنظمة في إطار المساعي المبذولة لمعالجة عدد من التحديات المشتركة المتعلقة بسوق العمل.

■ وقد قدمت كل من أذربيجان والكاميرون وجيبوتي وماليزيا ونيجيريا وفلسطين وقطر والمملكة العربية السعودية وتركيا ممارساتها الفضلى في هذا المجال.

وعموما، يشير التقرير إلى أن معدل المشاركة في القوى العاملة ونسبة العمالة إلى السكان ونصيب القوى العاملة ذات مستوى التعليم العالي كلها منخفضة، ولكن بالمقابل يسجل معدل البطالة في صفوف الإناث ونسبة العمالة الهشة ونسبة العمالة في قطاع الزراعة ومعدل عدم النشاط الاقتصادي ونسبة القوى العاملة ذات التعليم الابتدائي مستويات مرتفعة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مقارنة بباقي البلدان النامية والبلدان المتقدمة.

ولكون عدم النشاط الاقتصادي إشكالية عادة ما تمون طويلة الأمد، فهي تجسد معضلة اقتصادية كبرى تتمثل في إعاقة النمو الاقتصادي والمساعي الرامية إلى التخفيف من حدة الفقر، بالإضافة إلى زيادة التبعية الاقتصادية والمساهمة في زيادة الضغوط الاقتصادية على الموارد العامة. ومن شأن معالجة هذه المشكلة الإسهام في تحقيق اقتصاد أكثر شمولية وإنتاجية في جميع أنحاء بلدان المنظمة. ومن شأن التخفيف من حدة عدم النشاط الاقتصادي أن يساهم في معالجة العديد من المشاكل الاجتماعية إلى جانب الآثار الكبيرة المحتملة على التنمية الاقتصادية.

وتنفيذ إطار عام سيتأثر بمجموعة كبيرة من العوامل، بما في ذلك ظروف الاقتصاد الكلي، وقدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل جديدة، والسيولة النقدية الكفيلة بتغطية تكاليف تنمية المهارات وبعض الحوافز،

وقدرة سوق العمل على الاستفادة من القوى العاملة العاطلة عن العمل لمدة طويلة أو غير المتمرس... إلخ. لذلك ينبغي صياغة استراتيجيات وفق الخصوصيات الوطنية لكل بلد على نحو يراعى جميع هذه العوامل المتنوعة. لكن في كثير من الأحيان ليس من السهل تخصيص موارد محدودة للمجالات التي تحظى بالأولوية في مختلف القطاعات، بيد أن الاستخدام الفعال للموارد يمثل السبيل الوحيد لتحقيق الأهداف الإنمائية.

تسبب تفشي جائحة كوفيد-19 في تفاقم مستويات عدم اليقين. كما أن مختلف البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي تعاني بمستويات متفاوتة من تداعيات وأثار الجائحة وليس من السهل حصرها لأن الفيروس لا يزال ينتشر وبدرجات متباينة من الحدة. لكن الصدمات التي خلفها تفشي المرض على مستوى العرض والطلب تستلزم تدخلات حازمة على صعيد السياسات لتفادي حدوث موجة ثانية والتعرض لصدمة أقوى من الأولى، وللتخفيف من حدة الآثار السلبية على مختلف الفئات الاجتماعية، ولإعاش دورة الأنشطة الاقتصادية.

عادة ما تتسبب إجراءات الإغلاق الشامل في انتشار العمالة الناقصة (البطالة المقنعة) أو البطالة في البلدان المتضررة. وللتخفيف من التداعيات على سوق العمل، يستدعي الأمر تعزيز خدمات دعم التوظيف والبحث عن فرص الشغل، وإتاحة فرص تدريب للعمال للنهوض بمستوى مهاراتهم. ويمثل بقاء الأشخاص في منازلهم بحكم قوانين تجبرهم على ذلك فرصة ذهبية للتعلم عن بعد وصقل المهارات، وقد تكون حتى الحكومات متدخلة وداعمة لمبادرات التعلم عن بعد. ويمكن تطوير برامج خاصة بإعادة التدريب والتأهيل والنهوض بمستوى المهارات بالنسبة للأشخاص الذين باتوا في عداد العاطلين عن العمل ولم تسعفهم الظروف لاكتساب مهارات جديدة، وبالتالي ستصبح مسألة إعادة إدماجهم ممكنة بفضل خدمات البحث عن فرص العمل المخصصة للعمال وحوافز خاصة لأرباب العمل. ولكون القسم الأكبر من القوى العاملة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم متمركز في القطاع غير الرسمي، يمكن للعمال المتضررين الاستفادة على المدى القصير من مزايا إضافية تتمثل في التأمين ضد البطالة والحصول على مساعدات نقدية.

المشاركة في سوق العمل والبطالة

للبنية الديمغرافية للمجتمعات تجليات مباشرة على الأنشطة الاقتصادية. فنسبة السكان من كل فئة عمرية لها آثار على السلوك الادخاري والمشاركة في سوق العمل والاستثمار والقرارات المتعلقة بالإنفاق، ولهذه العناصر بدورها أثر على الاقتصاد من خلال تأثيرها على معدلات نمو الناتج الحقيقي والإنتاجية والتضخم وأسعار الفائدة. والشباب هم الفئة المجتمعية التي أمامها فرصة أكبر للانخراط في استثمار مهاراتهم الخاصة وباقي العناصر المنتجة لضمان مستقبل أكثر رفاهية. فالشباب الذين يتلقون تعليما جيدا ويتمتعون بأفاق مشرقة في سوق العمل بإمكانهم الإسهام بشكل كبير في تحقيق التنمية الاقتصادية.

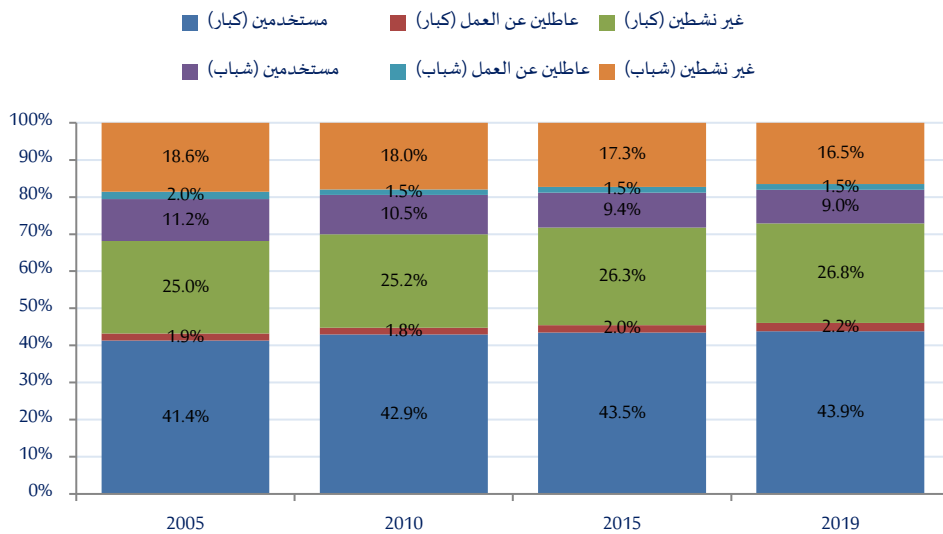
وبنية سوق العمل في اقتصاد معين تعكس مدى قدرة الإمكانيات القائمة على تحقيق التحول نحو قطاعات أكثر إنتاجية. وتتمثل بعض أبرز الخصائص التي يتميز بها سوق العمل في بلدان المنظمة في انخفاض مستويات التمكن من المهارات، وارتفاع معدلات البطالة، ونقص الاستثمار في المهارات الجديدة، وارتفاع معدلات البطالة غير الرسمية وعدم تطابق المهارات مع متطلبات السوق. وتواجه هذه البلدان تحديات إضافية بسبب السياسات الاقتصادية التي توفر حوافز خاصة لبعض القطاعات من أجل التنمية دون غيرها، وسياسات التعليم التي توفر فرصا 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.

تتميز بلدان المنظمة بالارتفاع النسبي لمعدلات النمو السكاني ونسبة عالية من فئة الشباب من مجموع السكان مقارنة بأجزاء أخرى من العالم، وهذا ما يتطلب وضع سياسات خاصة لخلق فرص عمل والنهوض بمهارات القوى العاملة من أجل تعزيز قابلية العمل. لكن ثمة العديد من التحديات الداخلية والخارجية التي تجعل مهمة صانعي السياسات أكثر صعوبة. ففي الوقت الذي تجسد فيه السياسات المتعلقة بالتعليم وتنمية القطاع الخاص بعضا من القضايا الداخلية ذات الأهمية البالغة، فإن أزمة تفشي جائحة كوفيد-19 الأخيرة مثال على التحديات الخارجية التي من شأنها أن تخلف أضرارا طويلة الأمد على الاقتصادات الحقيقية من حيث انكماش الناتج والعجز المالي وارتفاع معدلات البطالة. وعلى الرغم من اختلاف مستويات الآثار السلبية للأزمة على الاقتصاد الحقيقي من بلد لآخر ومن منطقة لأخرى، فستكون الزيادة الكبيرة في معدلات البطالة في جميع أنحاء العالم أكثر الآثار حدة. وكنتييجة لذلك، من المتوقع أن تكون التداعيات وخيمة من

حيث فقدان الوظائف ونقص ساعات العمل وباقي الخسائر المتعلقة بالدخل. وعادة ما يعاني بمستويات كبيرة العمال من ذوي المهارات المنخفضة والشباب والعمال الذين يعملون بعقود مؤقتة وفي ظل حماية وظيفية محدودة. ورغم مختلف أشكال التدخل المتعلقة بالسياسات التي تم اعتمادها منذ بداية الأزمة، من المرجح أن ترتفع معدلات البطالة بصورة كبيرة على مستوى العالم وستبقى نسبة كبيرة من القوى العاملة غير نشطة وسيترتب عن ذلك تفاقم التداعيات على تكوين المهارات.

تواجه بلدان منظمة التعاون الإسلامي تحديات محددة متعلقة ببنية سوق العمل. فالشكل 1.1 يستعرض نسب العاملين والعاطلين عن العمل وغير النشطين اقتصاديا من مجموع السكان، مصنفين حسب العمر (الشباب: 15-24 عاما، والكبار: 25 عاما فما فوق). ومن بين إجمالي السكان الذين هم في سن العمل في بلدان المنظمة، بلغت نسبة الذين يزاولون عملا عام 2019 ما يقارب 52.9% وتمثل نسبة 43.9% منهم فئة الكبار و 9% فئة الشباب، فيما بلغت نسبة العاطلين عن العمل من إجمالي الذين هم في سن العمل 3.7% فقط (2.2% من الكبار و 1.5% من الشباب). من ناحية أخرى، فإن 43.3% من فئة الذين هم في سن العمل غير نشطين اقتصاديا أو غير منخرطين بنشاط في سوق العمل، سواء من خلال مزاولة عمل معين أو البحث عنه. ويدل هذا بوضوح على أنه في الوقت الذي تشكل فيه البطالة مصدر قلق بالغ، فإن عدم النشاط الاقتصادي يعد إشكالا أكثر تعقيدا. وتبلغ نسبة السكان غير النشطين اقتصاديا في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي 37.9% وفي البلدان المتقدمة 39.4%. لذلك، يتعين على بلدان المنظمة القيام بتدابير خاصة لتشجيع الأفراد على الانخراط بفعالية في سوق العمل من خلال مجموعة من السياسات المعنية بسوق العمل، وذلك من قبيل البرامج المتعلقة بتنمية المهارات والتعليم المهني.

الشكل 1.1: بنية سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر ويوليو 2019.

تتداخل العديد من الأسباب التي تدفع ببعض الأفراد لعدم المشاركة في القوى العاملة، ومن بينها رعاية أفراد الأسرة، والإحالة على التقاعد، والمرضى، والإعاقة، والدراسة، وعدم توفر الوظائف المناسبة، وعدم الرغبة في العمل. ويمكن أن يكون للزيادة في عدد الأشخاص غير النشطين، لأي سبب من الأسباب، أثر على معدل البطالة لأن من شأنه أن يقلل من عدد العاملين أو العاطلين عن العمل أو كليهما. وإذا كان عدد العاطلين عن العمل ثابتا، فإن أي تراجع في عدد العاملين سيزيد من معدل البطالة.

كل هذه القضايا تجعل النقاش بشأن أسواق العمل أكثر إثارة للاهتمام. ويعرض القسم الأول معلومات مفصلة عن ظروف سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي من خلال النظر في القضايا المتعلقة بالمشاركة في سوق العمل، ونسبة العمالة إلى عدد السكان، والعمالة الهشة، ومعدل البطالة. كما يقدم تحليلا موجزا بشأن التداخات المحتملة لجائحة كوفيد-19 على البطالة في بلدان المنظمة. والبيانات المستخدمة في هذا القسم والقسم الذي يليه مستمدة في المقام الأول من قاعدة بيانات التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية توخيا لكمال البيانات. ويعرض الإطار 1.1 بعض المعلومات بشأن مزايا وأوجه القصور التي تشوب قاعدة البيانات هذه.

1.1 المشاركة في القوى العاملة

رغم كون معدل البطالة من المتغيرات الرئيسية على مستوى الاقتصاد الكلي ويستخدم عادة لتقييم أداء الاقتصاد، إلا أنه قد لا يعبر بدقة عن مدى سلامة سوق العمل لأن التعريف يركز على الأشخاص الذين

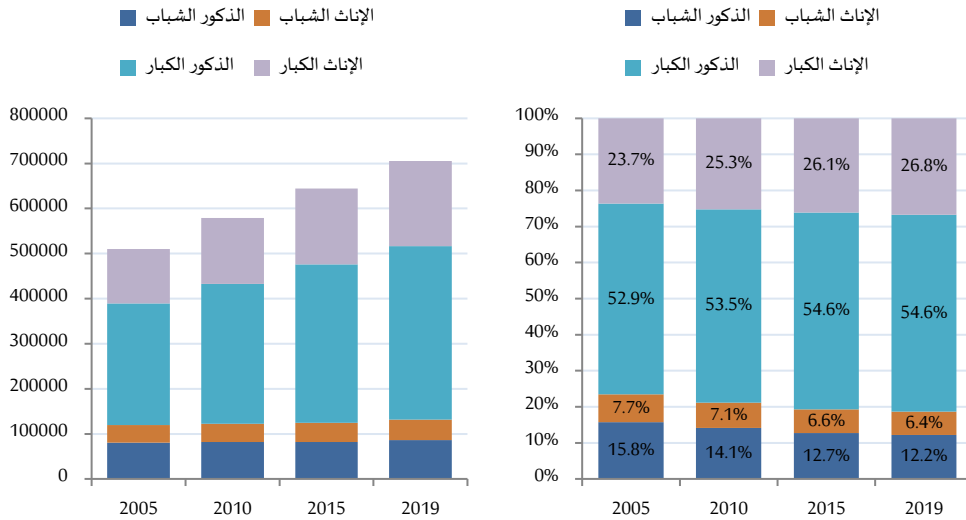
الإطار 1.1: التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية

تستند الإحصاءات المستخدمة في هذا التقرير بشكل كبير إلى التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية. وسلسلة التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية توفر مجموعة من الإحصاءات القابلة للمقارنة على الصعيد الدولي بشأن العمالة، بما في ذلك الأرقام المسجلة على الصعيد الوطني وأيضا بيانات مفترضة بالنسبة للبلدان التي تنقص بشأنها بعض البيانات. ويتم التوصل إلى هذه الافتراضات من خلال سلسلة من النماذج الاقتصادية القياسية التي تسهر عليها منظمة العمل الدولية. والغرض من تقدير مؤشرات سوق العمل بالنسبة للبلدان التي لا تتوفر بيانات بشأنها هو التوصل إلى مجموعة بيانات متوازنة بحيث يمكن حساب التجميعات الإقليمية والعالمية ذات التغطية القطرية المنتظمة على أساس سنوي. وهذا ما يخول لمنظمة العمل الدولية تحليل التقديرات العالمية والإقليمية لمؤشرات سوق العمل الرئيسية والاتجاهات ذات الصلة. وبالإضافة إلى ذلك، تشكل البيانات المتوصل إليها على الصعيد القطري، التي تشمل الأرقام المبلغ عنها والمفترضة، مجموعة بيانات فريدة وقابلة للمقارنة دوليا بشأن مؤشرات سوق العمل. والتقديرات الخاصة بالبلدان التي لا تتوفر بشأنها معلومات كافية حول سوق العمل تشوبها عادة مستويات عالية من عدم اليقين. لذلك لا ينبغي تصنيف التقديرات المتعلقة بمؤشرات سوق العمل الخاصة بالبلدان التي لا تتوفر بشأنها بيانات كافية مبلغ عنها وطنيا ضمن فئة البيانات "المسجلة"، ويتعين توخي الحذر الشديد عند استخدام هذه البيانات للتحليل، لاسيما على المستوى القطري.

المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، <https://ilostat ilo.org/resources/methods/ilo-modelled-estimates/>

يبحثون عن عمل لقاء أجر وليس على الكم الهائل من الأشخاص الذين لا يزالون أي عمل في الواقع. وبسبب جوانب النقص هذه، قد يكون من المثالي البدء بنسبة المشاركة في القوى العاملة، التي تقيس فئة السكان البالغة أعمارهم 15 سنة فما فوق المشاركة بنشاط في سوق العمل، سواء من خلال مزاوله عمل معين أو البحث عنه. فهذه النسبة تعطي مؤشرا على الحجم النسبي لليد العاملة المتوفرة للمشاركة في إنتاج السلع

الشكل 2.1: بنية القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر ويوليو 2019.

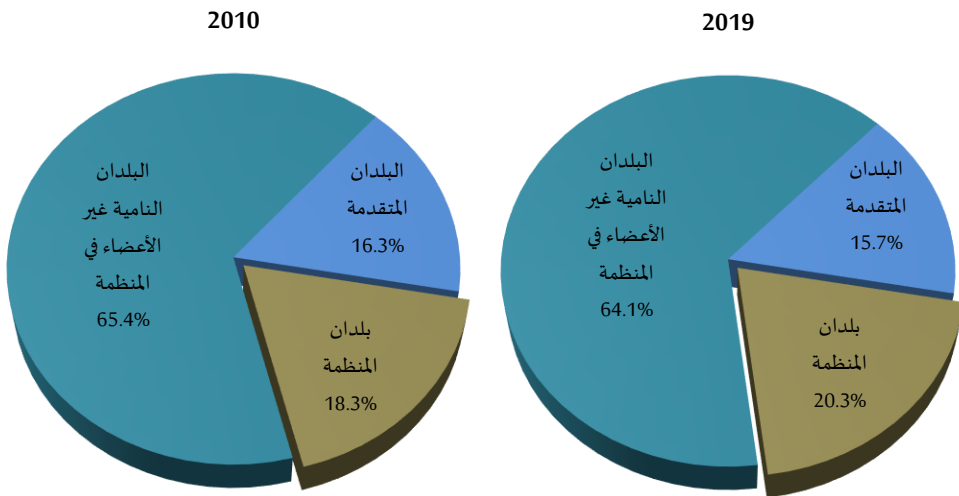
والخدمات.

ويبرز الشكل 2.1 بنية القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مصنفة حسب الفئة العمرية ونوع الجنس. فلحدود عام 2019 تجاوز إجمالي القوى العاملة في بلدان المنظمة 700 مليون شخص. وأشارت التوقعات إلى أن ما يناهز 81.3% من إجمالي القوى العاملة في هذه البلدان من فئة الكبار بينما تمثل نسبة 18.7% المتبقية فئة الشباب. وفي تصنيف القوى العاملة حسب نوع الجنس، فإن 66.8% من مجموع القوى العاملة من فئة الذكور (12.2% من الشباب و 54.6% من الكبار) ونسبة 33.2% المتبقية من فئة الإناث (6.4% منهن من فئة الشباب و 26.8% من فئة الكبار). وبمقارنة نسبة القوى العاملة من فئة الكبار مع النسبة التي تمثل الشباب نجد أن الأولى في تزايد مستمر مع مرور الوقت، وبلغت مستواها الراهن المتمثل في نسبة 81.3% بعد أن كان 76.6% عام 2005. وعلى نفس المنوال، تسجل نسبة القوة العاملة النسائية من مجموع القوى العاملة ارتفاعا، وإن كان بوتيرة أبطأ، بحيث ارتفعت بنسبة 1.9 نقطة مئوية مقارنة بنسبة 31.3% عام 2005.

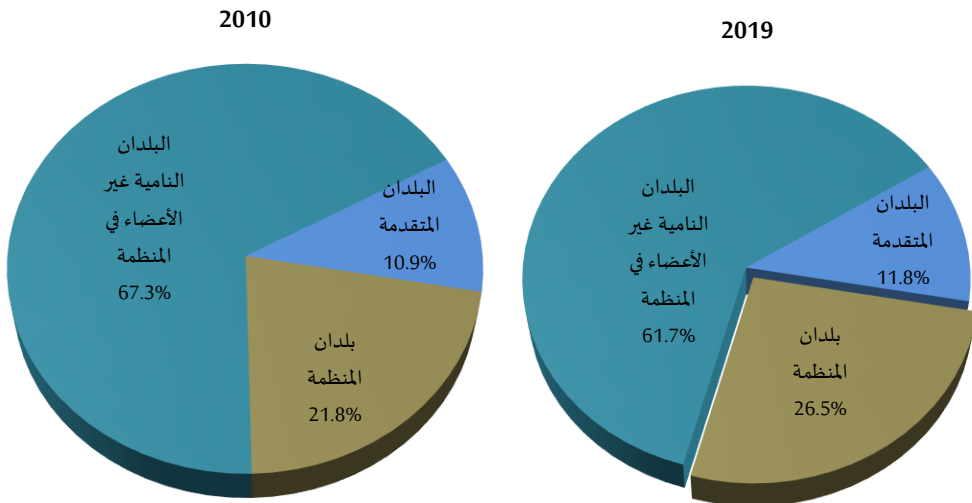
وبخصوص حصة بلدان المنظمة في إجمالي القوى العاملة العالمية، يبين الشكل 3.1.أ أن هذه البلدان قد سجلت زيادة متواصلة في هذه الحصة، بحيث ارتفعت من 18.3% المسجلة عام 2010 إلى 20.3% في 2019.

ومن جهة أخرى، فإن الزيادة في نصيب القوى العاملة الشبابية تبدو أكثر جلاء، إذ ارتفعت من نسبة 21.8% المسجلة عام 2010 إلى 26.5% عام 2019. وهذا الاتجاه يتسق مع الحصص المتزايدة لبلدان المنظمة في إجمالي عدد الشباب في العالم (لمزيد من النقاش حول التركيبة السكانية لبلدان منظمة التعاون الإسلامي، راجع سيسرك، 2016). لذلك، من المهم للغاية أن تحسن بلدان المنظمة الاستفادة من الحجم المتزايد للقوى العاملة الشابة لتحقيق مستويات أعلى من التنمية الاقتصادية.

الشكل 3.1.أ: حصة بلدان منظمة التعاون الإسلامي من إجمالي القوى العاملة في العالم (2010 مقابل 2019)



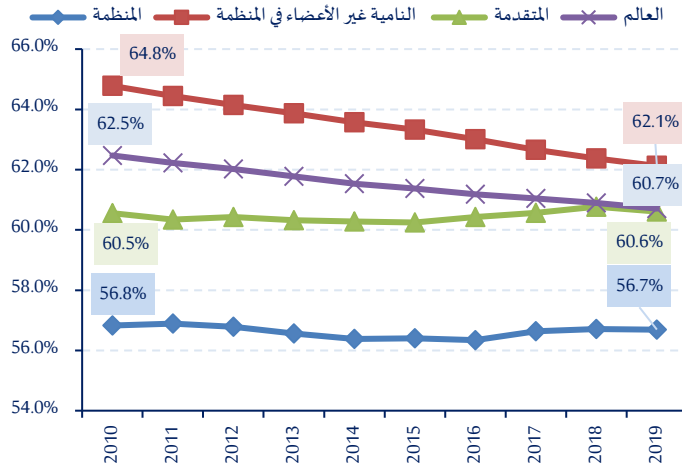
الشكل 3.1.ب: حصة بلدان منظمة التعاون الإسلامي من إجمالي القوى العاملة الشابة في العالم (2010 مقابل 2019)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر ويوليو 2019.

في حين أن نسبة بلدان المنظمة من إجمالي القوى العاملة في العالم آخذة في الازدياد، فإن معدلها المتعلق بالمشاركة في القوى العاملة لا يبعث على الاطمئنان. وكما هو مبين في الشكل 4.1، فإن متوسط معدل المشاركة في القوى العاملة في بلدان المنظمة دائما أقل من مجموعات البلدان الأخرى. لكن على عكس البلدان النامية غير الأعضاء المنظمة، فقد سار في اتجاه

الشكل 4.1: معدل المشاركة في القوى العاملة

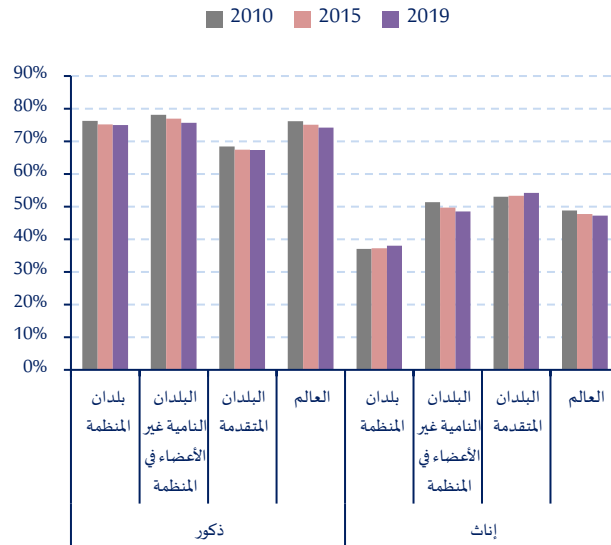


المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر ويوليو 2019.

مستقر نسبيا يقارب بنسبة 56% خلال الفترة الممتدة بين عامي 2010 و 2019. ولحدود عام 2019، بلغ معدل المشاركة في القوى العاملة المعدل ما يقارب 56.7% في بلدان المنظمة، بينما بلغ نسبة 62.1% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة و 60.6% في البلدان المتقدمة، بينما بلغ المتوسط العالمي نسبة 60.7%.

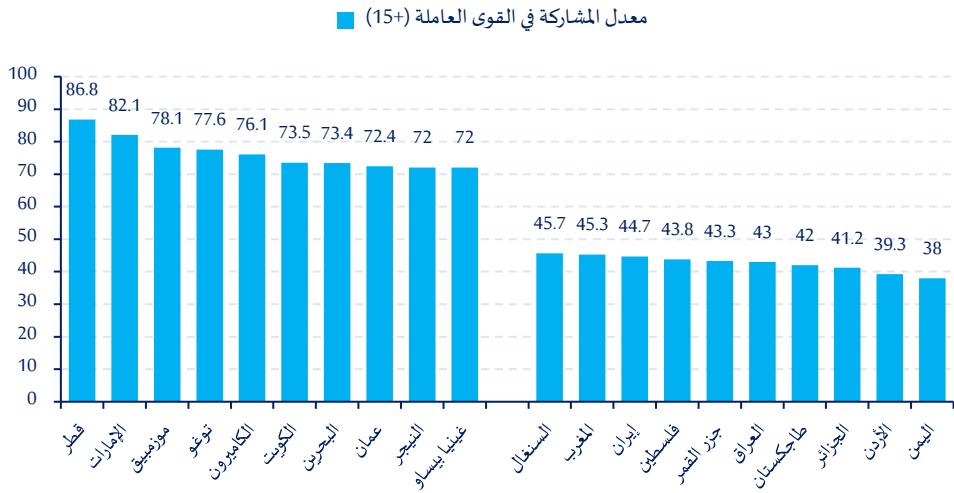
أما بالنسبة لمشاركة فئة الذكور في القوى العاملة، فإن معدل بلدان المنظمة بلغ 74.9% مقابل 75.6% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة و 67.3% في البلدان المتقدمة عام 2019 (الشكل 5.1). وعلى الرغم من تسجيل بلدان المنظمة لأداء يضاهاى المستوى العالمي من حيث معدلات مشاركة فئة الذكور في القوى العاملة، إلا أن أداءها على مستوى معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة ضعيف جدا، فقد بلغ 38.1% فقط عام 2019. وإن كان متوسط معدل مشاركة النساء في القوى العاملة قد سجل تحسنا طفيفا على امتداد

الشكل 5.1: معدل المشاركة في القوى العاملة حسب نوع الجنس



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر ويوليو 2019.

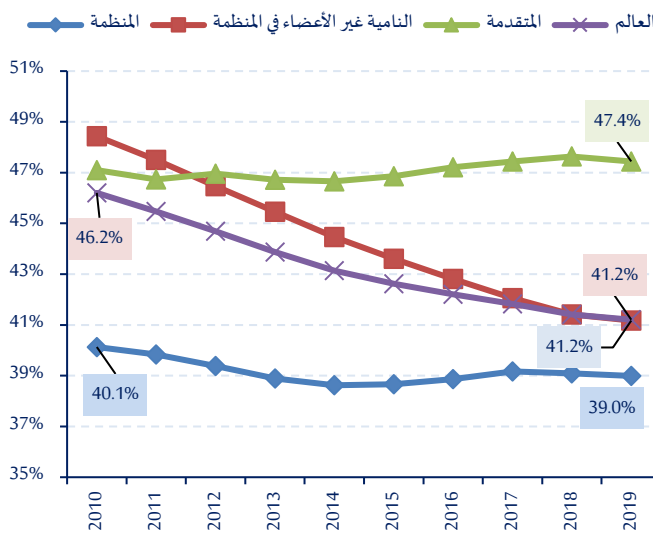
الشكل 6.1: البلدان العشر ذات أعلى وأدنى معدلات المشاركة (2019)



المصدر: التقديرات الممنهجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر ويوليو 2019.

العقد الماضي من الزمن، إلا أنه يتخلف كثيرا عن متوسط البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (48.6%) ومتوسط البلدان المتقدمة (54.2%). كما تراجع متوسط المعدل العالمي لمشاركة فئة الذكور في القوى العاملة من نسبة 76.1% المسجلة عام 2010 إلى 74.2% عام 2019. وعلى نفس المنوال تراجع معدل مشاركة فئة الإناث في القوى العاملة من نسبة 47.7% المسجلة عام 2010 إلى 47.2% عام 2019.

الشكل 7.1: معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنهجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر ويوليو 2019.

أما على مستوى البلد الواحد، فقد سجلت قطر أعلى نسب المشاركة في القوى العاملة عام 2019 (86.9%)، تلتها كل من الإمارات العربية المتحدة (82.1%) وموزمبيق (78.1%) وتوغو (77.6%) ثم الكاميرون (76.1%) (الشكل 6.1). بينما سجلت أدنى معدلات المشاركة في اليمن بنسبة 38.0%، وتلتها كل من الأردن (39.3%) والجزائر (41.2%) وطاجيكستان (42.0%) والعراق (43.0%). وعلى المستوى العالمي، اعتلت قطر قائمة ترتيب البلدان وصنفت الإمارات العربية

المتحدة في المرتبة 9 من حيث معدل المشاركة في القوى العاملة. وتجدر الإشارة أيضا إلى أن 15 من أصل 20 دولة في العالم ذات أدنى معدلات المشاركة في القوى العاملة عام 2019 تنتهي لمنظمة التعاون الإسلامي.

وتشير التحليلات أعلاه بشأن المشاركة في القوى العاملة ضمنا إلى ارتفاع معدلات عدم النشاط الاقتصادي في بلدان المنظمة بالمقارنة مع باقي مجموعات البلدان. فقد بلغت حصة السكان غير النشطين في بلدان المنظمة نسبة 43.3% عام 2019 بعد أن كانت 43.2% عام 2010. فيما بلغت نسبة الإناث من القوى العاملة غير المنخرطات في سوق العمل ما يقارب معدل 62%. لذلك من المهم وضع سياسات فعالة لتشجيع انخراط القوى العاملة في سوق العمل للاستفادة من الإمكانيات الاقتصادية التي تتمتع بها.

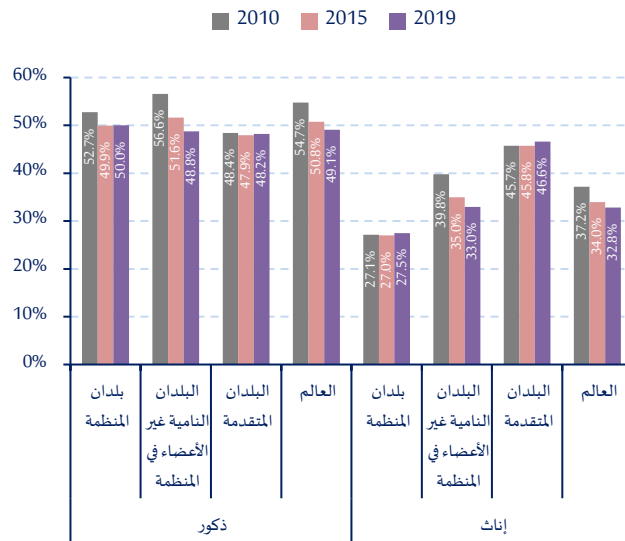
مشاركة الشباب في القوى العاملة

تم تسجيل تراجع طفيف في معدلات مشاركة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عاما في القوى العاملة في بلدان المنظمة، حيث باتت أعداد الشباب المحبطين من آفاق التوظيف تتزايد على نحو مطرد وبالتالي تدفعهم للانفصال عن سوق العمل (الشكل 7.1). وبلغ معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة على الصعيد العالمي ما يقارب نسبة 41.2% عام 2019، وهو رقم أقل بكثير من المعدل المسجل عام 2010 (46.2%). وبين عامي 2010 و 2019، تراجعت معدلات مشاركة الشباب في القوى العاملة من 40.1% إلى 39.0% في بلدان المنظمة، لكنها تراجعت بشكل أكثر حدة في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، حيث تراجعت من 48.4% المسجلة عام 2010 إلى 41.2% في 2019. ويمكن أن يعزى هذا الاتجاه إلى حد كبير إلى زيادة نسبة مشاركة الشباب في

برامج التعليم والتدريب المهني، وطول مدة الدراسة، وتطبيق سياسات صارمة خاصة بسوق العمل تمنع عمل المراهقين.

وهذا التراجع المسجل على مستوى مشاركة الشباب في القوى العاملة على الصعيد العالمي يشمل فئتي الذكور والإناث معا. ومعدل مشاركة الإناث من فئة الشباب في بلدان المنظمة ارتفع بشكل طفيف من نسبة 27.1% المسجلة عام 2010 إلى 27.5% عام 2019 (الشكل 8.1). لكن على الرغم من التراجع المسجل في

الشكل 8.1: معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة حسب الجنس

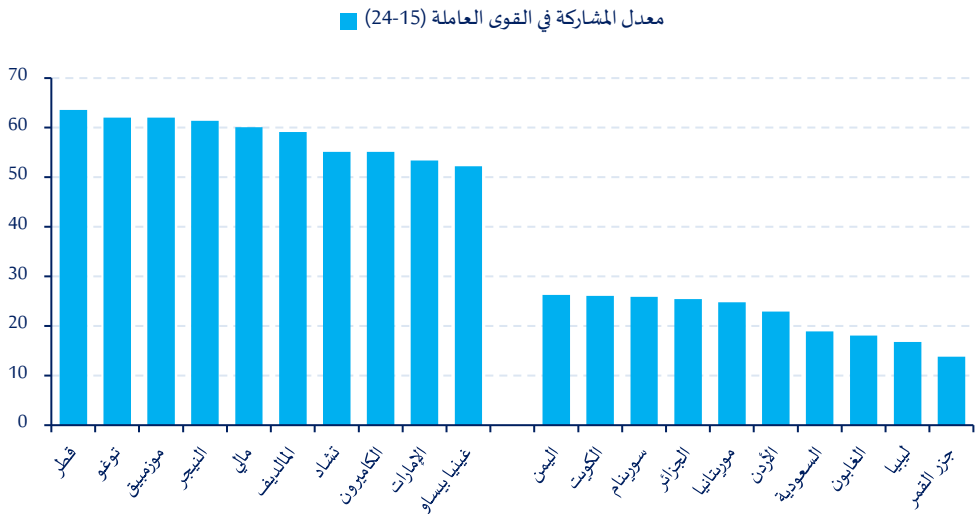


المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر ويوليو 2019.

مجموعات البلدان الأخرى بهذا الصدد، لا تزال مشاركة الإناث من الشباب في بلدان المنظمة أقل بكثير من متوسطات مجموعات البلدان الأخرى. كما سجلت مشاركة الذكور اتجاهها سلبيا في جميع مجموعات البلدان خلال الفترة قيد النظر، بحيث انخفضت من 52.7% إلى 50.0% في بلدان المنظمة، ومن 56.6% إلى 48.8% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، ومن 48.4% إلى 48.2% في البلدان المتقدمة.

وعلى مستوى فرادى البلدان، سجلت قطر أعلى معدل لمشاركة الشباب في القوى العاملة (63.6%) وتلها أوغندا (62.0%) وموزمبيق (62.0%) ثم النيجر (61.4%). وباستثناء قطر والإمارات العربية المتحدة، فإن باقي البلدان المصنفة ضمن قائمة البلدان العشر ذات أعلى معدلات المشاركة تنتمي لفئة البلدان الأقل نموا. أما على مستوى أسفل القائمة، فقد سجلت جزر القمر الدولة أدنى معدل لمشاركة الشباب في القوى العاملة بلغ 13.8% فقط. وتعد كل من ليبيا (16.8%) والغابون (18.1%) والمملكة العربية السعودية (18.9%) والأردن (22.9%) من البلدان الأعضاء في المنظمة التي سجلت أدنى معدلات لمشاركة الشباب في القوى العاملة (الشكل 9.1). وبلدان المنظمة الأربعة ذات أدنى معدلات مشاركة الشباب في القوى العاملة هية نفسها ذات أدنى المعدلات على الصعيد العالمي.

الشكل 9.1: البلدان العشر ذات أعلى وأدنى معدلات المشاركة (2019)

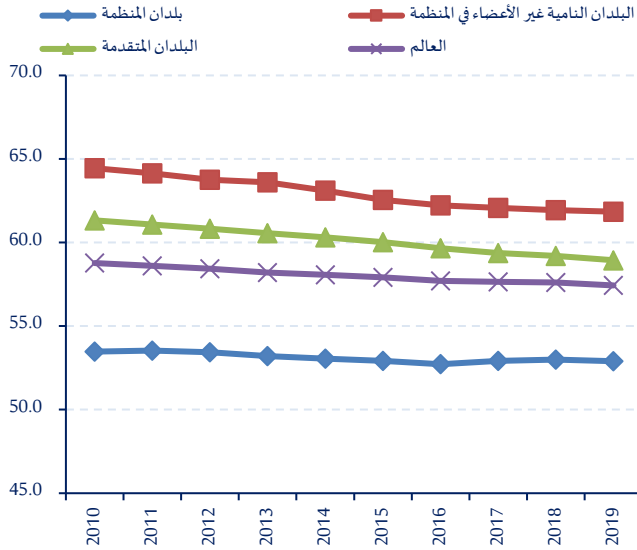


المصدر: التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر ويوليو 2019.

2.1 نسبة العمالة إلى عدد السكان

حسب تعريف منظمة العمل الدولية فإن نسبة العمالة إلى عدد السكان هي نسبة السكان في سن العمل في بلد معين الذين يزاولون عملا محددًا. وتسجيل ارتفاع في النسبة يعني أن نسبة كبيرة من سكان البلد يعملون، في حين أن انخفاضها يدل على أن نسبة كبيرة من السكان لا تشارك مباشرة في الأنشطة ذات الصلة بالسوق، لأنهم إما عاطلون عن العمل أو خارج دائرة القوى العاملة بالأساس. وفي العقد الماضي من الزمن، سجلت

الشكل 10.1: نسبة العمالة إلى عدد السكان (2010-2019)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

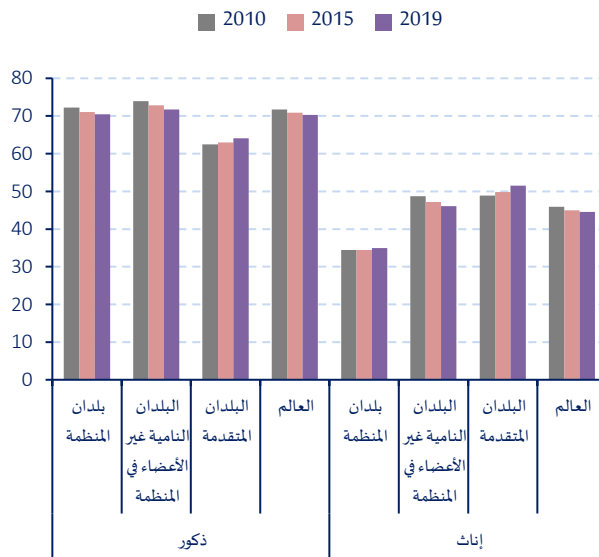
نسبة العمالة إلى عدد السكان على الصعيد العالمي تراجعاً مطرداً. فقد بلغت نسبة 57.4% عام 2019 بدل 58.8% المسجلة عام 2010. وبلغت نسبة عمالة الذكور إلى عدد السكان على الصعيد العالمي 70.3% ونسبة الإناث 44.6%.

سجل متوسط نسبة العمالة إلى عدد السكان مستويات متدنية بالمقارنة مع المتوسط العالمي ومتوسطات مجموعات البلدان الأخرى. وقدرت هذه النسبة في مجموعة بلدان المنظمة بمعدل 53.5% عام 2010، وهو الرقم

الذي تراجع نسبياً ليبلغ معدل 52.9% عام 2019. لكن مستوى التراجع كان أكثر حدة في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، حيث تراجع المعدل من 64.4% إلى 61.8% خلال نفس الفترة. وعلى نفس المنوال، تراجع المعدل في البلدان المتقدمة ليبلغ

معدل 58.9% بعد أن كان في حدود 61.3% عام 2010. لكن نسبة العمالة إلى عدد السكان كانت أكثر استقراراً في مجموعة بلدان المنظمة بالمقارنة مع باقي مجموعات البلدان، وهذا ما نتج عنه عدم وجود فوارق كبيرة مع باقي مجموعات البلدان. ولحدود عام 2019، قلصت بلدان المنظمة من حجم الفجوة بين متوسطها والمتوسط العالمي من 5.3 إلى 4.5 نقطة مئوية.

الشكل 11.1: نسبة العمالة إلى عدد السكان حسب الجنس

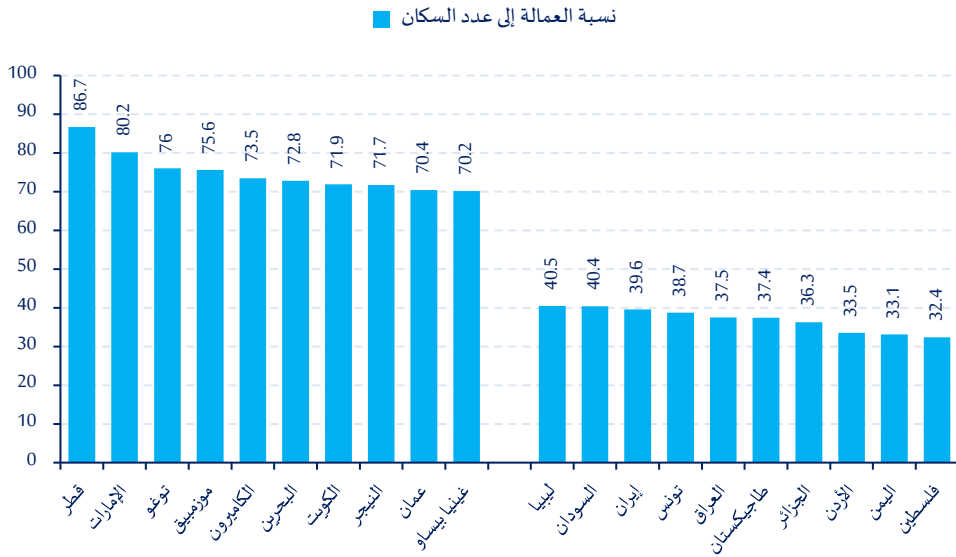


المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

وتبلغ نسبة العمالة إلى عدد السكان بالنسبة للإناث فقط نصف نسبتها في صفوف الذكور في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 11.1). وعلى الرغم من الزيادة الطفيفة في هذه النسبة في صفوف الإناث، إلا أنها استقرت على معدل 35.0% عام 2019، في حين بلغت النسبة في صفوف الذكور معدل 70.5% في نفس العام. وفي مجموعات البلدان الأخرى لم تسجل مثل هذه التفاوتات الكبيرة، بحيث بلغت الفجوة بين الجنسين 25.6% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، و 12.6% فقط في البلدان المتقدمة النمو.

وقد سجلت أعلى نسبة من العمالة إلى مجموع عدد السكان في سن العمل في بلدان المنظمة عام 2019 في قطر بمعدل 86.7%، وهو كذلك أعلى معدل في العالم (الشكل 12.1). وتلتها كل من الإمارات العربية المتحدة (80.2%) وتوغو (76%) وموزمبيق (75.6%) ثم الكاميرون (73.5%). وهذا ما يعكس أن هذه البلدان تتمتع بنصيب مرتفع من المشاركة في القوى العاملة ومستويات بطالة متدنية نسبياً. ومن ناحية أخرى، سجلت أدنى نسبة من السكان العاملين إلى مجموع عدد السكان في سن العمل في فلسطين بمعدل 32.4%، وهي كذلك الأدنى على مستوى العالم. ومن البلدان الأخرى التي سجلت نسبة متدنية هناك اليمن (33.1%) والأردن (33.5%) والجزائر (36.3%) وطاجيكستان (37.4%). وصنفت كذلك اليمن والأردن كثنائي وثالث أدنى المعدلات على الصعيد العالمي. إن تدني نسبة العمالة إلى عدد السكان في هذه البلدان ناتج عن عاملين رئيسيين يتمثلان في المستويات المتدنية للمشاركة في القوى العاملة و/أو المستويات المرتفعة للبطالة في سوق

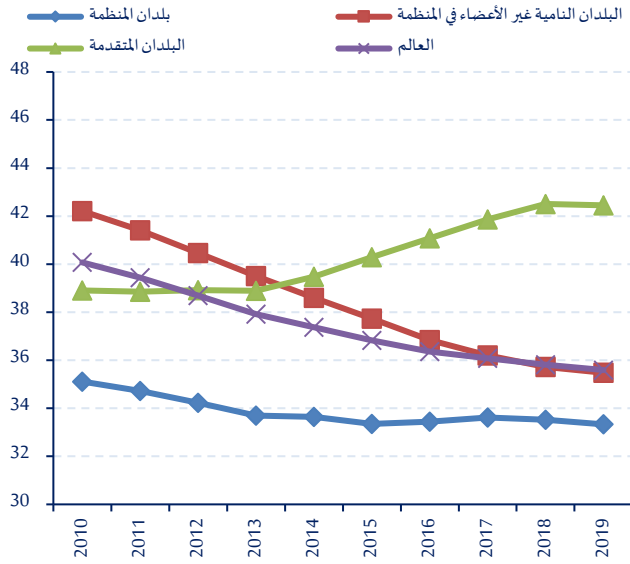
الشكل 12.1: البلدان العشر ذات أعلى وأدنى نسب العمالة إلى عدد السكان (2019)



المصدر: التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

العمل، وهذا ما يحتم على هذه البلدان العمل على إيجاد حلول لكلا التحديين لتسجيل معدلات أفضل على مستوى نسبة العمالة إلى عدد السكان.

الشكل 13.1: نسبة العمالة إلى عدد السكان، الشباب



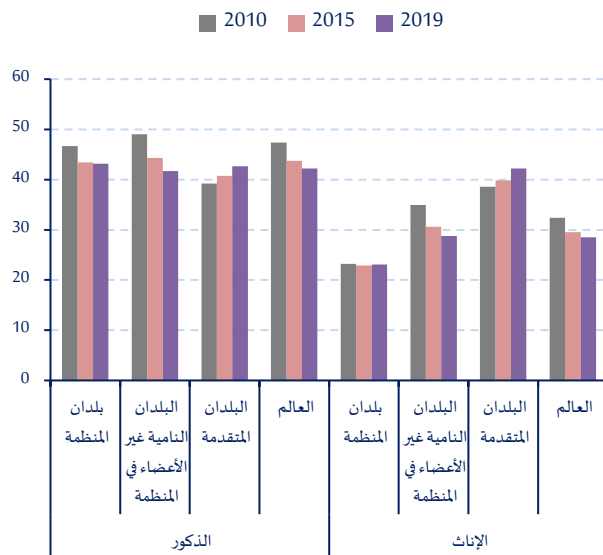
المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

واتجهت نسبة مشاركة الشباب المتراوحة أعمارهم بين 15 و 24 عاما في القوى العاملة في منحنى تراجعى، على النحو السالف الذكر (راجع الشكل 7.1). وسجل نفس الاتجاه على مستوى نسبة العمالة إلى عدد السكان. فهي آخذة في التراجع في كل مجموعات البلدان خلال الفترة قيد الاستعراض، باستثناء البلدان المتقدمة. وسجلت مجموعة بلدان المنظمة أدنى نسبة بمعدل بلغ 33.3% في 2019 (الشكل 13.1). لكن تم تسجيل تراجع حاد في حالة البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة حيث نزلت نسبة العمالة إلى

عدد السكان من معدل 42.2% المسجل عام 2010 إلى 35.6% في 2019. وبالمقابل، سجلت نسبة العمالة إلى عدد السكان في صفوف الشباب زيادة مطردة في البلدان المتقدمة وبلغت 42.5% عام 2019.

وتشير النسب المصنفة حسب الجنس إلى وجود اتجاه تنازلي في صفوف الذكور والإناث على حد سواء في البلدان النامية، بما في ذلك البلدان الأعضاء في المنظمة. وبات الشباب العاملين من الذكور والإناث يحظون بمعدلات تزداد تراجعاً مع مرور الوقت من حيث حصتهم من

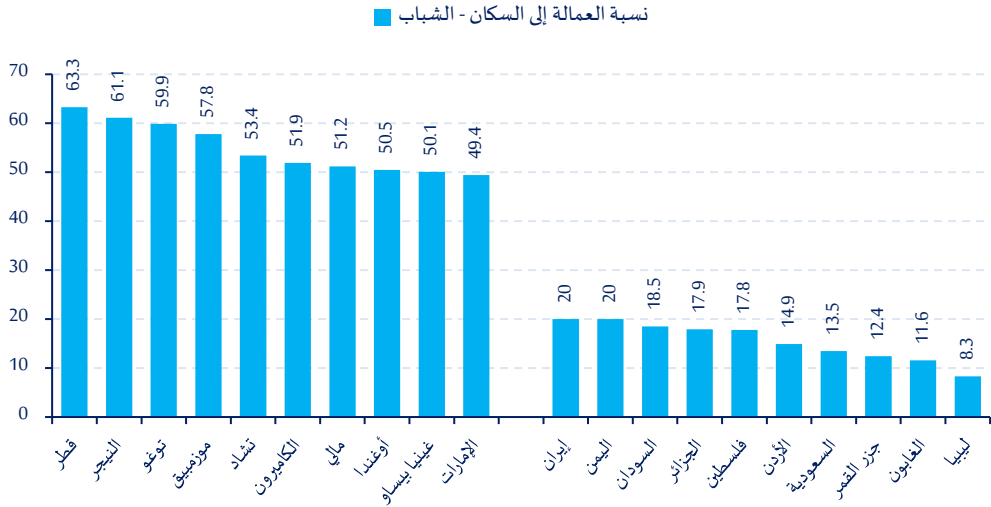
الشكل 14.1: نسبة العمالة إلى عدد السكان حسب الجنس (الشباب)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

السكان، وذلك في بلدان المنظمة وأيضا في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (الشكل 14.1). لكن نسب العمالة إلى عدد السكان بالنسبة للذكور كانت بمستويات متقاربة في كل مجموعات البلدان (42%-43%). بينما يبدو أن نسبة تمثيل الإناث من فئة الشباب في سوق العمل في بلدان المنظمة لا تزال منخفضة نسبيا (23.1%) مقارنة بمتوسط البلدان المتقدمة (42.2%).

الشكل 15.1: البلدان العشر ذات أعلى وأدنى نسب العمالة إلى عدد السكان (2019)



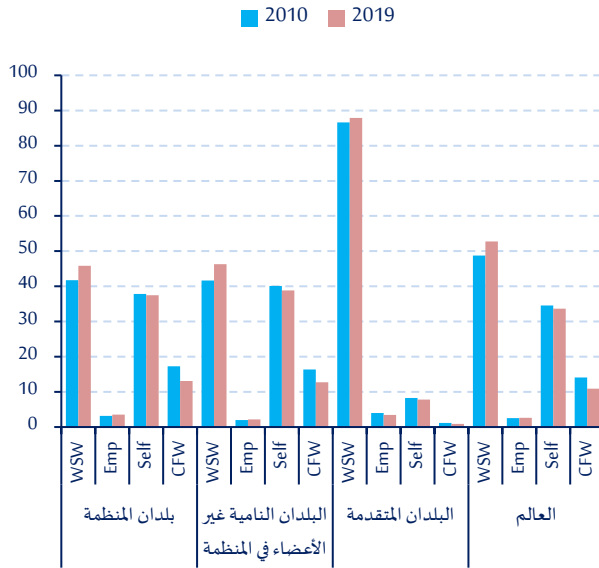
المصدر: التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

وعلى مستوى فرادى البلدان، سجلت قطر أعلى معدل من حيث نسبة عمالة الشباب إلى عدد السكان عام 2019 بلغ 63.3% (الشكل 15.1)، وتلتها كل من النيجر (61.1%) وتوغو (59.9%)، وموزمبيق (57.8%)، وتشاد (53.4%). فيما تم تسجيل أدنى نسبة في ليبيا بلغت 8.3%، وهي أيضا ثاني أدنى نسبة في العالم، وتلتها الغابون (11.6%) وجزر القمر (12.4%) والمملكة العربية السعودية (13.5%) والأردن (14.9%).

3.1 العمالة الهشة

يمكن لتصنيف الأشخاص العاملين حسب وضعهم الوظيفي أن يساعد على فهم ديناميات سوق العمل ومستوى تنمية البلدان. وفي هذا السياق، تميز منظمة العمل الدولية بين فئتين من العاملين: (أ) العمال مقابل أجر وراتب و (ب) العاملون لحسابهم الخاص، وتنقسم الفئة الثانية إلى العاملين لحسابهم الخاص بالاعتماد على موظفين (أرباب العمل) والعاملين لحسابهم الخاص بدون الاعتماد على موظفين (العاملين المستقلين)، وأعضاء تعاونيات المنتجين والعاملين المساهمين من الأسرة. ويمثل العاملون لحسابهم الخاص والعمال المساهمون من الأسرة معا فئة العمالة الهشة.

الشكل 16.1: الوضع في العمالة (%)

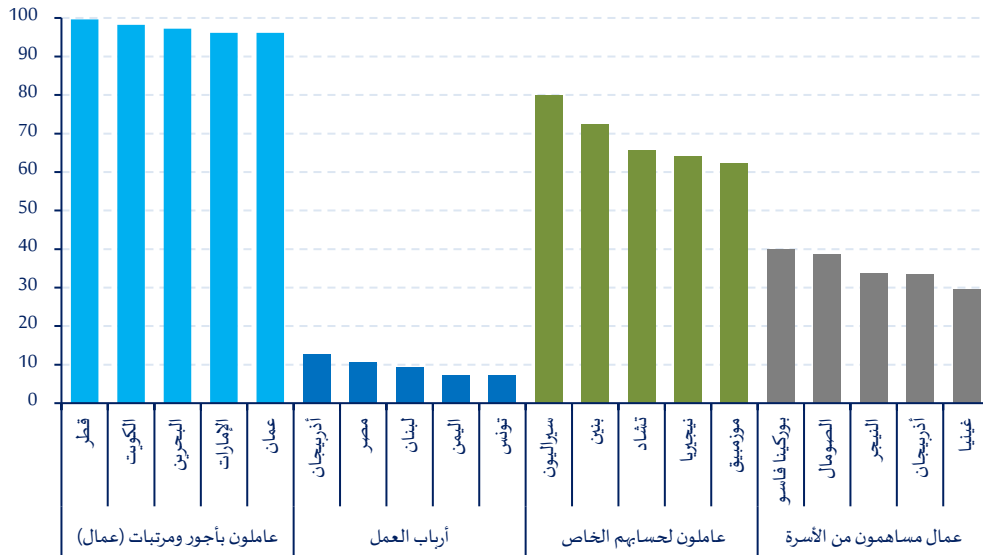


المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019. WSW: عاملون بأجور ومرتبيات (عمال); Emp: أرباب عمل; Self: عمال لحسابهم الخاص; CFW: عمال مساهمون من الأسرة.

3.5%. وتشير نسبة أرباب العمل المرتفعة نسبيا بالمقارنة مع المتوسط العالمي (2.6%) إلى الإقبال المتزايد على ريادة الأعمال في بلدان المنظمة. ومن التطورات الإيجابية أيضا تسجيل ارتفاع نسبة السكان في بلدان المنظمة

وفي عام 2010، كان العاملون بأجر ورواتب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي يمثلون نسبة 41.7%، والعاملين لحسابهم الخاص 37.8%، والعاملون المساهمون من الأسرة 17.3%، وأرباب العمل 3.2% (الشكل 16.1). ومع توالي السنوات، ارتفعت نسب العاملين بأجور ورواتب وأرباب العمل، ولكن بالمقابل انخفضت نسب العاملين المساهمين من الأسرة. ولحدود عام 2019، بلغت نسبة الأفراد العاملين من العاملين بأجور ورواتب 45.8%، ومن العاملين لحسابهم الخاص 37.5%، ومن العمال المساهمين من الأسرة 13.1%، ومن أرباب العمل

الشكل 17.1: أفضل 5 بلدان أعضاء في المنظمة في مختلف الفئات المتعلقة بالوضع في العمالة (2019)



المصدر: التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

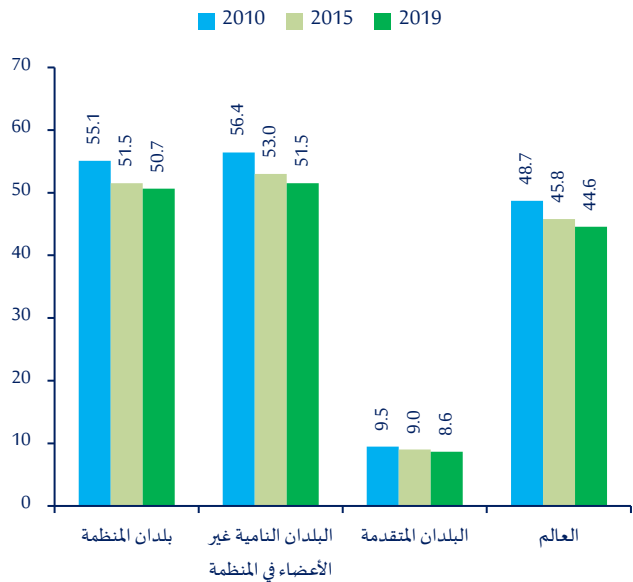
الذين لديهم عمل قار مقابل أجور ورواتب. لكن تجدر الإشارة إلى أن 87.9% من العاملين في البلدان المتقدمة النمو هم من فئة العاملين مقابل أجور ورواتب.

وعلى مستوى فرادى البلدان، سجلت دول مجلس التعاون الخليجي عام 2019 أعلى نسب من العمالة في فئة العاملين بأجور ورواتب، حيث تراوحت بين 99.6% في قطر و 96.1% في عمان (الشكل 17.1). وتبلغ أعلى نسب أرباب العمل في أذربيجان (12.8%) ومصر (10.5%). وفيما يتعلق بنسب العاملين لحسابهم الخاص، سجلت كل من سيراليون (79.8%) وبنين (72.4%) أعلى النسب من بين باقي بلدان المنظمة، تلتها بعض البلدان الأفريقية الواقعة جنوب الصحراء الكبرى. وتربعت كل من بوركينا فاسو (39.9%) والصومال (38.7%) على قائمة بلدان المنظمة ذات أعلى نسبة من العاملين المساهمين من الأسرة من مجموع السكان العاملين.

تعكس العمالة الهشة العمل في ظل ظروف غير ملائمة، والأشخاص الذين يعيشون بعمالة هشة غالباً ما

تكون إمكانية استفادتهم من خدمات الضمان الاجتماعي أو التمتع بدخل قار محدودة أو منعدمة. ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، فإن ما يقارب 1.5 مليار شخص في العالم كسبوا قوتهم في إطار العمالة الهشة عام 2019، وهو ما يمثل نحو 45% من إجمالي العمالة. ومع تزايد نسبة العاملين مقابل أجور ومرتببات وأرباب العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، تراجع نسبة العمالة الهشة بصورة مطردة وبلغت معدل 50.7% عام 2019 مقارنة بمعدل 55.1% المسجل عام 2010 (الشكل 18.1). كما سجلت البلدان النامية غير

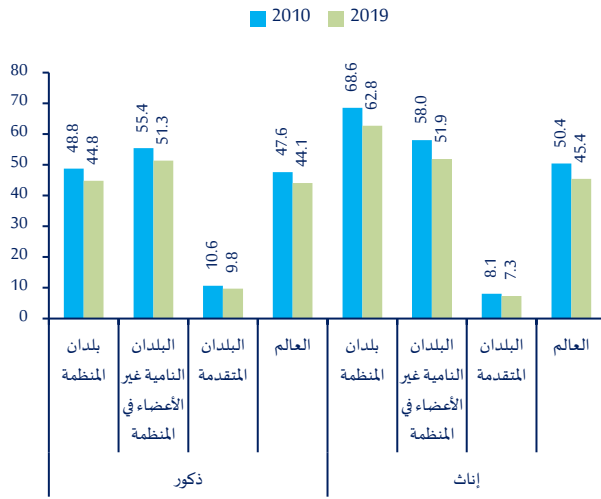
الشكل 18.1: العمالة الهشة (% من إجمالي العمالة)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

الأعضاء في المنظمة مستوى مماثل من النجاح وحققت تراجعاً في نسبة العمالة الهشة بنحو خمس نقاط مئوية خلال نفس الفترة. بينما تبلغ نسبة العمالة الهشة معدل 9% في البلدان المتقدمة. وبصورة عامة، تبقى نسبة العمالة الهشة مرتفعة جداً في مجموعة البلدان النامية.

الشكل 19.1: حصة العمالة الهشة حسب نوع الجنس (2010 مقابل 2019)

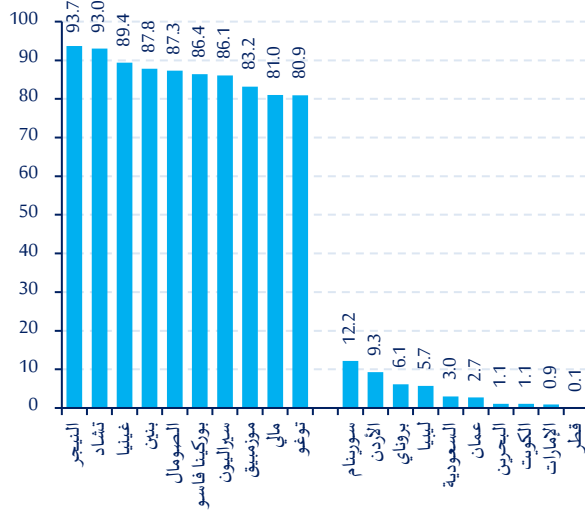
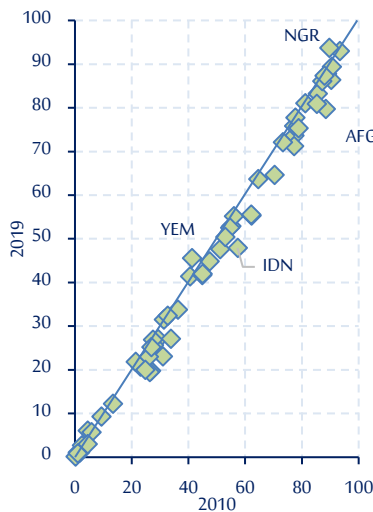


المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

ومن ناحية أخرى، يبين الشكل 19.1 أن تقدما كبيرا قد سجل على مستوى العمال من فئة الذكور في بلدان منظمة التعاون الإسلامي منذ عام 2010، ولم تسجل في صفوفهم مستويات مرتفعة من العمالة الهشة (44.8%) عام 2019 مقارنة بنظرائهم في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (51.3%). لكن بالرغم من بعض التحسن، فإن مستوى هذه العمالة في صفوف النساء العاملات ظل مستقرا على 62.8% عام 2019، وهو معدل أعلى من المعدل المسجل في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (51.9%).

أما على مستوى فرادى البلدان، فإن البلدان الأفريقية الواقعة جنوب الصحراء الكبرى تسجل أعلى نسب العمالة الهشة، حيث بلغت 93.7% في النيجر و 93% في تشاد و 89.4% في غينيا عام 2019 (الشكل 20.1.أ).

الشكل 20.1.أ: بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدلات العمالة الهشة (2019 مقابل 2010)

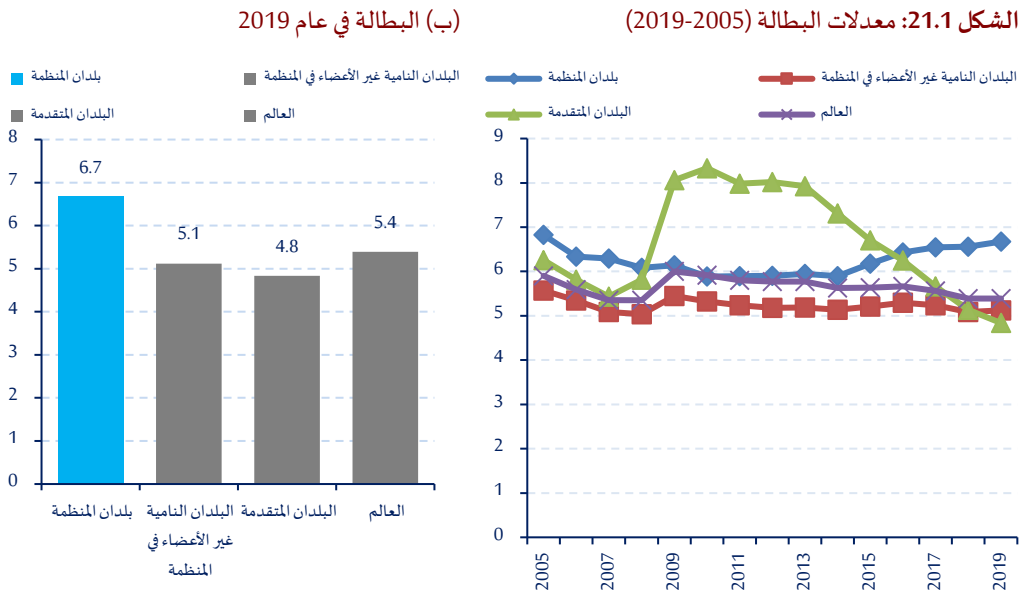


المصدر: التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

أما بلدان منطقة الخليج فتتخفف فيها نسب العمالة الهشة بشكل عام. فدولة قطر توفر أفضل الظروف لعمالها، ولا تتعدى نسبة العمالة الهشة فيها معدل 0.1%، تليها كل من الإمارات العربية المتحدة (0.9%) والكويت (1.1%) والبحرين (1.1%). وهذه البلدان هي كذلك من بين البلدان المسجلة لأدنى المعدلات على المستوى العالمي في هذا الصدد. وكل البلدان الأعضاء في المنظمة، باستثناء ثمانية منها، سجلت تحسنا على مستوى نسبة العمالة الهشة، خاصة في إندونيسيا وأفغانستان (20.1ب).

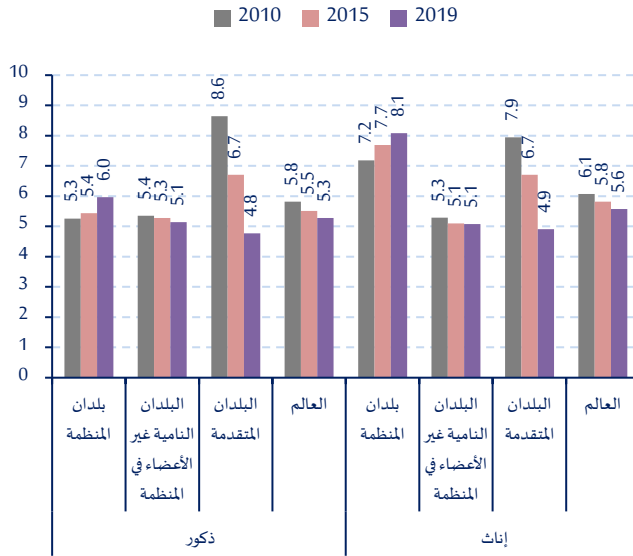
4.1 البطالة

أحدث تفشي جائحة كوفيد-19 خلالا كبيرا في سوق الشغل، بحيث تضررت بشكل كبير مستويات العمالة والدخل والإنتاجية. فقد جعلت هذه الجائحة ملايين العمال والشركات عرضة لمستويات مرتفعة من الهشاشة. ومعلوم أن البطالة أصلا من القضايا الأكثر استعصاء في جميع أنحاء العالم. وفي توقعات لمنظمة العمل الدولية أوردتها قبل بداية تفشي الجائحة في تقريرها حول الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم لعام 2020، أشارت إلى أن البطالة قد ترتفع بمعدل يقارب 2.5 مليون شخص في 2020. فقد كان من المتوقع أن يستقر المعدل العالمي للبطالة على مستوى 5.4 خلال الفترة الممتدة بين عامي 2019 و 2021 (ILO, 2020a). لكن بسبب استمرار حالة عدم اليقين بشأن التطورات الاقتصادية العالمية، فإنه من المتوقع حدوث تدهور حاد في نتائج سوق العمل عام 2020. ويرد تحليل أكثر تفصيلا بخصوص تداعيات جائحة كوفيد-19 في القسم 5.1.



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

الشكل 22.1: معدلات البطالة حسب الجنس



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

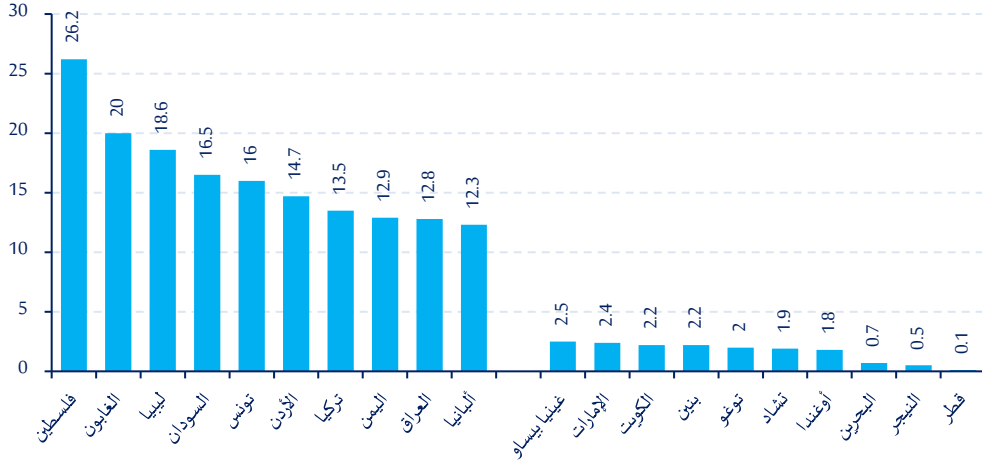
وفقا لأحدث البيانات المتاحة المنشورة في شهر نوفمبر 2019، سجلت بلدان منظمة التعاون الإسلامي معدلات بطالة أعلى بكثير مقارنة بالمتوسط العالمي ومتوسط البلدان المتقدمة والبلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة خلال الفترة الممتدة بين عامي 2016 و 2019 (الشكل 21.1). ومنذ عام 2005، ظل المعدل الإجمالي للبطالة في بلدان المنظمة يتراوح بين 5.9% و 6.8%. وشهدت معدلات البطالة المرتفعة التي سجلتها البلدان المتقدمة في أعقاب الأزمة المالية

لعام 2008، التي بلغت لحدود 8.3%، تراجعاً حاداً بعد 2012 وبلغت أدنى مستوياتها المقدرة بمعدل 4.8% في 2019. وبالمقابل، شهدت بلدان المنظمة معدلات بطالة أعلى بالمقارنة مع معدلات البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة خلال الفترة قيد الاستعراض. بينما ظل متوسط معدل البطالة في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة مستقراً نسبياً بين 5.0% و 5.6%. واعتباراً من 2019، بلغ إجمالي معدل البطالة 6.7% في بلدان المنظمة، و 5.1% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، و 4.8% في البلدان المتقدمة (الشكل 21.1 ب).

عادة ما تبلغ البطالة معدلات أقل في أوساط القوى العاملة من الذكور مقارنة مع معدلات الإناث تقريبا في كل مجموعات البلدان. فبينما اتجهت معدلات البطالة في صفوف الذكور والإناث على حد سواء في منحنى تصاعدي في بلدان المنظمة خلال الفترة ليمتد بين عامي 2010 و 2019، سجلت المعدلات تراجعاً في باقي مجموعات البلدان. وكان معدل البطالة في صفوف الإناث في بلدان المنظمة عام 2019 هو الأعلى بالمقارنة مع باقي مجموعات البلدان، بمعدل بلغ 8.1%. وقدر هذا المعدل خلال نفس العام بنسبة 5.1% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة و 4.9% في البلدان المتقدمة. وسجل معدل البطالة في أوساط الذكور في بلدان المنظمة زيادة من 5.3% المسجلة عام 2010 إلى 6.0% عام 2019، بينما بلغ نسبة 5.1% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة. ومن جهة أخرى، حققت البلدان المتقدمة نجاحاً باهراً في التقليل من مستوى البطالة في صفوف فئة الذكور في أعقاب الأزمة المالية العالمية، وذلك من خلال خفض المعدل من نسبة 8.6% المسجلة عام 2010 إلى 4.8% في 2019.

الشكل 23.1: البلدان العشر ذات أعلى وأدنى معدلات البطالة (2019)

■ معدلات البطالة (الإجمالي)



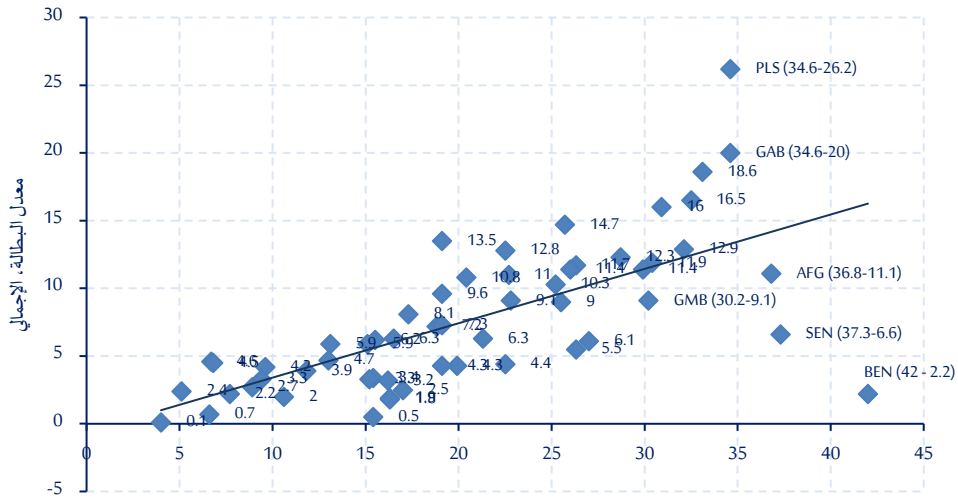
المصدر: التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

وعلى مستوى كل بلد على حدة، تفاوتت معدلات البطالة كثيرا بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 23.1). فقد شكل العاطلون عن العمل في 2019 نسبة تقل عن 1% من إجمالي القوى العاملة في قطر (0.1%)، وهو أيضا أدنى معدل في العالم. كما صنفت كذلك النيجر (0.5%) والبحرين (0.7%) من بين الدول العشر في العالم ذات أدنى معدلات البطالة. غير أن البطالة شكلت مصدر قلق بالغ في كل من فلسطين (26.2%)، ثاني أعلى معدل في العالم) والغابون (20.0%) وليبيا (18.6%) والسودان (16.5%) وتونس (16%) حيث تجاوزت النسبة عتبة 15%.

الاستخدام الناقص للعمالة

يعطي معدل البطالة صورة واضحة بخصوص مدى قدرة الأشخاص المستعدين للعمل على إيجاد عمل والبدء في مزاياه. لكن ثمة أشخاص لا يعملون بما يكفي أو لا يشغلون الوظيفة المناسبة التي تتطابق مع مهاراتهم، وهذا ما يعطينا ما يصطلح عليه بالاستخدام الناقص للعمالة. وهذا المصطلح يشير إلى عدم التوافق بين العرض والطلب في مجال العمالة، وهذا ما يفضي إلى عدم تلبية الحاجة إلى العمل في صفوف السكان (ILO, 2018). ومن المقاييس المستخدمة لتحديد الاستخدام الناقص للعمالة، على سبيل المثال لا الحصر، العمالة الناقصة المرتبطة بعامل الوقت (الأشخاص العاملون الذين لا يكفي وقت عملهم حين يتعلق الأمر بظروف عمل بديلة) والبطالة والقوى العاملة المحتملة (الأشخاص غير العاملين الذين يبدو

الشكل 24.1: البطالة مقابل الاستخدام الناقص للعمالة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (2019)



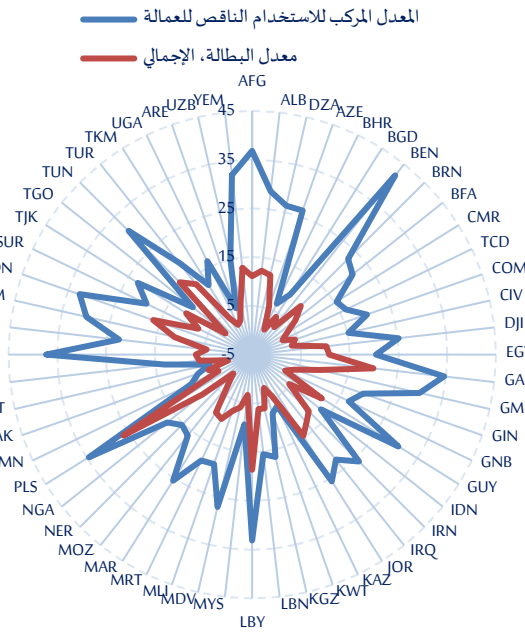
المعدل المركب للاستخدام الناقص للعمالة

المصدر: التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

رغبة في العمل ولكن ظروفهم القائمة تحد من فرص بحثهم النشط عن عمل و / أو تفرغهم). والمقياس المركب الذي تعتمده منظمة العمل الدولية لقياس الاستخدام الناقص للعمالة يضم كل هذه العناصر الثلاثة.

وبناء على ذلك، تواجه البلدان التي ترتفع فيها معدلات البطالة أيضا التحدي الذي يتمثل في ارتفاع مستوى الاستخدام الناقص للعمالة (الشكل 24.1). لكن حتى في بعض البلدان التي تنخفض فيها معدلات البطالة، تسجل مستويات عالية جدا من العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت. ففي بنين على سبيل المثال، بينما بلغ معدل البطالة فقط 2.2% عام 2019، بلغ المعدل المركب للعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والبطالة مستوى مرتفعا جدا تمثل في 39.2%، في حين أن المعدل المركب للاستخدام الناقص للعمالة (بما في ذلك القوى العاملة المحتملة) بلغ 42% (الشكل

الشكل 25.1: البطالة مقابل الاستخدام الناقص للعمالة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (2019)



المصدر: التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

25.1). وعلى نفس النحو، يقدر معدل البطالة بنحو 6.6% في السنغال، لكن المعدل المركب للبطالة والقوى العاملة المحتملة بلغ 31.1%، وهذا ما يشير إلى وجود نسبة كبيرة من القوى العاملة المحتملة غير المشاركة في سوق العمل.

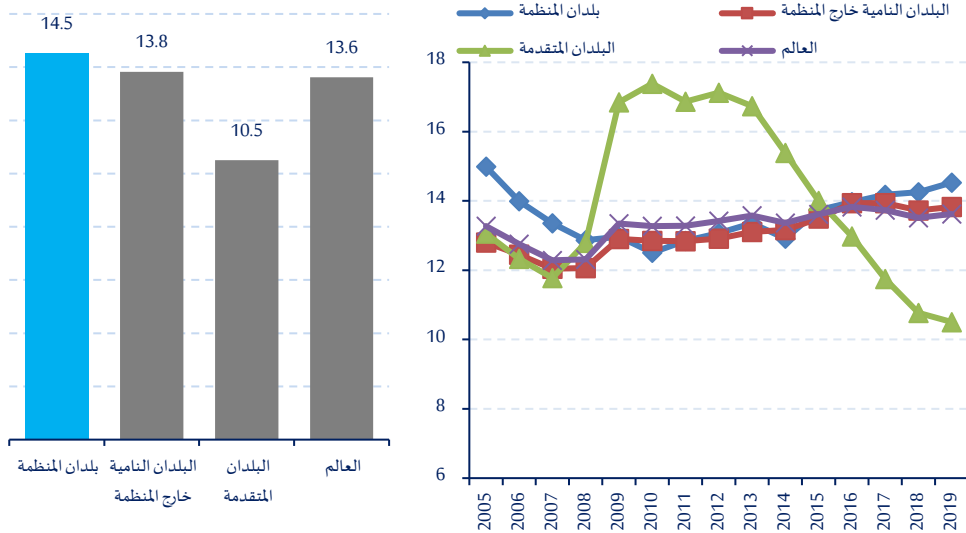
وفي هذا الصدد، قد تكون معدلات البطالة وحدها مضللة في فهم ديناميكيات سوق العمل، لا سيما في حالة ارتفاع مستويات العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والقوى العاملة المحتملة. لذلك فإن الافتقار إلى الخطط الملائمة للتعويض عن البطالة وعدم فعالية خدمات التوظيف وانتشار مظاهر العمالة غير النظامية من بين العوامل التي تساهم في ارتفاع مستويات الاستخدام الناقص للعمالة في صفوف العاملين (العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت) والأشخاص الذين هم خارج دائرة القوى العاملة (القوى العاملة المحتملة). وتتأثر أسواق العمل كذلك بالاستخدام الناقص للعمالة النوعي، بحيث يشغل الأفراد وظائف لا ترقى لمستواهم الدراسي ومؤهلاتهم المهنية (ILO, 2018). وهذا بدوره يجسد شكلا من أشكال الاستخدام الناقص لمؤهلات وقدرات العمال.

البطالة في صفوف الشباب

لا يزال الشباب (المتروحة أعمارهم بين 15 و 24 سنة) يعانون من نقص في توفر فرص العمل اللائق في جميع أنحاء العالم. فبين عامي 1999 و 2019 تراجع إجمالي عدد الشباب المشاركين في القوى العاملة (إما المزاولين لعمل محدد أو العاطلين عن العمل) من 568 مليون إلى 497 مليون شخص رغم أن عدد الشباب من سكان العالم قد ارتفع من مليار واحد إلى 1.3 مليار (ILO, 2020b). ورغم أن المعدل العالمي للبطالة في صفوف الشباب يبلغ 13.6%، إلا أن ثمة تباينات إقليمية كبيرة تتراوح بين أقل من نسبة 9% المسجلة في منطقتي أمريكا الشمالية وأفريقيا جنوب الصحراء و 30% المسجلة في شمال أفريقيا.

وتعتبر الأرقام المتوفرة حول معدلات بطالة الشباب في أوساط الفئات الشابة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي غير مباشرة بالمرّة، بحيث ظلت منذ عام 2005 فوق نسبة 12% وأعلى بكثير من متوسط البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة والبلدان المتقدمة. وفي أعقاب الأزمة المالية التي ضربت الاقتصادات المتقدمة، تفاقمت مشكلة بطالة الشباب في هذه البلدان وباتت أكثر حدة بالمقارنة مع بلدان المنظمة خلال الفترة الممتدة بين عامي 2009 و 2014 (الشكل 26.1). ولحدود عام 2019، كان متوقعا أن يبلغ معدل البطالة في صفوف الشباب في بلدان المنظمة نسبة 14.5%، بينما سيتراجع المعدل إلى 10.5% في البلدان المتقدمة وسيستقر على 13.8% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة. وبشكل عام، منذ عام 2010 أخذ معدل بطالة الشباب يسير في منحى تصاعدي في البلدان النامية، لكنه يتراجع في البلدان المتقدمة.

الشكل 26.1: البطالة في صفوف الشباب (2019-2005) (ب) البطالة في صفوف الشباب عام 2019

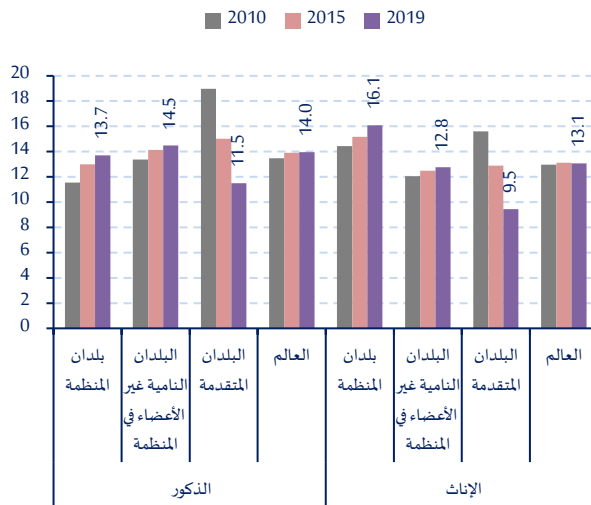


المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

أما على مستوى باقي المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، فبالرغم من بعض التحسن المسجل منذ 2010، لا يزال معدل البطالة في صفوف فئة الإناث من الشباب في بلدان المنظمة يسجل مستويات عالية ويزداد تفاقماً مع مرور السنوات. فمن المتوقع أن يبلغ 16.1% عام 2019 مقارنة بمعدل 14.4% المسجل عام 2010 (الشكل 27.1). وفي الوقت الذي شهدت فيه

الشكل 27.1: البطالة في صفوف الشباب حسب الجنس

البطالة في صفوف فئة الإناث من الشباب تراجعاً في البلدان النامية خلال الفترة قيد النظر، سجلت أيضاً تراجعاً في البلدان المتقدمة. ولحدود عام 2019، أشارت التقديرات إلى أن نسبيته 12.8% و 9.5% من القوى العاملة الشابة من فئة الإناث ستبقى عاطلة عن العمل في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة و في البلدان المتقدمة، على التوالي. وبخصوص البطالة في صفوف فئة الذكور من الشباب، فقد كان متوقفاً أن ترتفع إلى نسبة 13.7% في بلدان المنظمة و 14.5% في



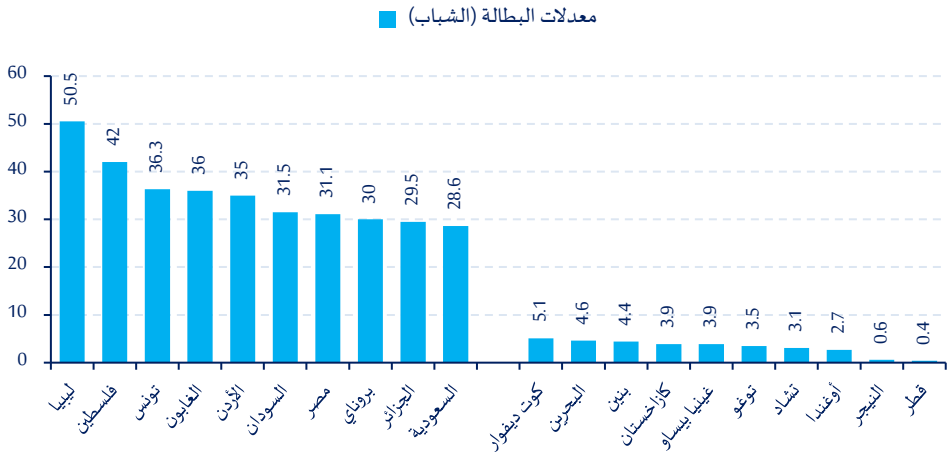
المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة عام 2019، لكنها في المقابل ستنخفض إلى 11.5% في البلدان المتقدمة.

ويلاحظ كذلك تسجيل تباينات شاسعة بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي على مستوى معدلات البطالة في صفوف الشباب، إذ سجلت قطر (0.4%) والنيجر (0.6%) أدنى معدلات للبطالة عام 2019، والبلدين مصنفين أيضا على رأس قائمة البلدان ذات أدنى معدلات البطالة في العالم (الشكل 30.1). وفي المقابل، سجلت أعلى معدلات البطالة في صفوف الشباب في كل من ليبيا (50.5%)، ثاني أعلى معدل في العالم) وتلها فلسطين (42%) وتونس (36.3%) واليابون (36%) ثم الأردن (35%). وفي عام 2019، بلغ هذا المعدل أكثر من 20% في 20 بلدا عضوا في المنظمة وأكثر من المتوسط العالمي البالغ 13.6% في 32 بلدا عضوا في المنظمة.

تتمتع بلدان منظمة التعاون الإسلامي بحصة أكبر من فئة الشباب من مجموع السكان بالمقارنة مع باقي مجموعات البلدان. وبسبب ارتفاع عدد الشباب وارتفاع معدلات البطالة في صفوفهم في بلدان المنظمة، فإن

الشكل 28.1: البلدان العشر ذات أعلى وأدنى معدلات البطالة في صفوف الشباب (2019)

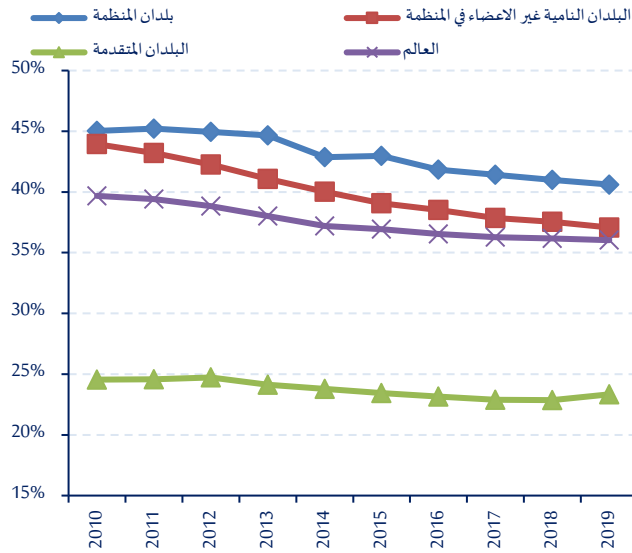


المصدر: التقديرات الممنهجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

نسبة العاطلين عن العمل من فئة الشباب من إجمالي العاطلين عن العمل في هذه البلدان أعلى بكثير من النسب المسجلة في مجموعات البلدان الأخرى. ويستعرض الشكل 29.1 هذا الأمر بكل وضوح. ومثلت نسبة الشباب العاطلين عن العمل عام 2010 ما يناهز 45% من مجموع العاطلين عن العمل في بلدان المنظمة. وأخذت هذه الحصة في التراجع عاما بعد عام حتى بلغت 40.6% في 2019. ومع ذلك، يمكن اعتبارها نسبة عالية إلى حد كبير. ونفس الاتجاه التنازلي سجل أيضا في مجموعات البلدان الأخرى. فقد انخفضت الحصة من 43.9% المسجلة عام 2010 إلى 37.1% في 2019 في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة ومن 24.6% إلى 23.3% في البلدان المتقدمة. كما أنه لا يوجد تباين كبير بين الجنسين (الشكل 30.1). وبصفة عامة، ترتفع حصة الذكور عن حصة الإناث في جميع مجموعات البلدان بمعدل يتراوح بين 3 و 5%.

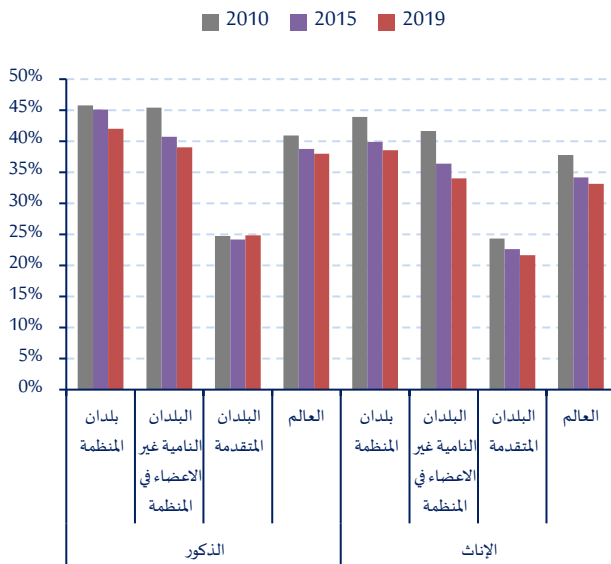
إن احتمالية أن يكون الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عاما في عداد العاطلين عن العمل أكبر بثلاثة أضعاف بالمقارنة مع الكبار (25 عاما فما فوق) (ILO, 2019). وهذا الفارق الكبير يعود في جزء منه إلى قلة خبرتهم العملية، وهو الأمر الذي لا يكون في صالحهم عند تنافسهم على وظائف الرتب المبتدئة. ويرجع ذلك أيضا للارتفاع النسبي لمعدل تبديل الموظفين في صفوف الشباب لأنهم عادة ما يسعون لشغل مناصب أفضل – وقد لا يجد المسيورين منهم الذين يعتمدون

الشكل 29.1: نسبة الشباب العاطلين عن العمل من مجموع العاطلين عن العمل (2010-2019)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

الشكل 30.1: نسبة الشباب العاطلين عن العمل من إجمالي العاطلين عن العمل حسب الجنس



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

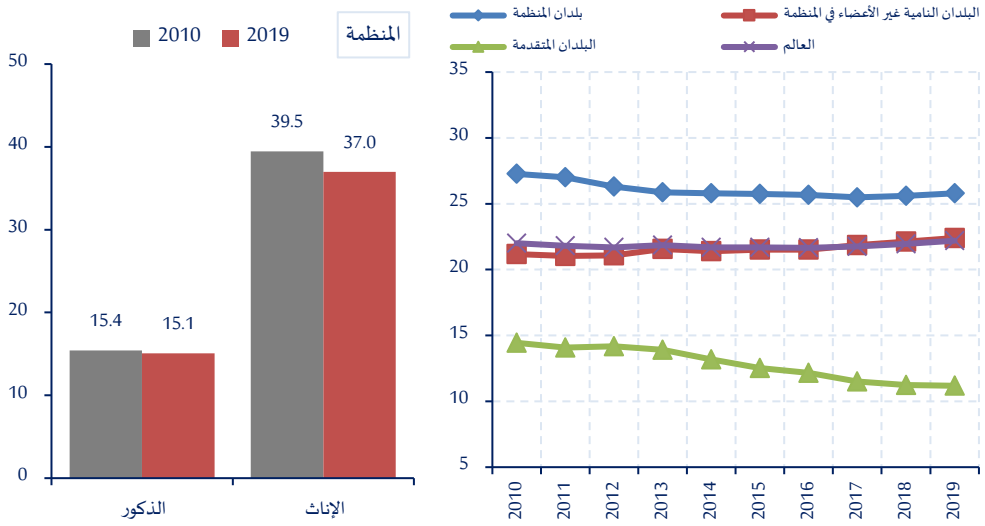
على أسرهم ماديا حرجا في أن يكونوا في عداد العاطلين عن العمل ريثما يجدون عملا يتفق وطموحاتهم (ILO, 2020b; UNDESA, 2018). وبالإضافة إلى ذلك، عادة ما يفتقر الشباب إلى المعلومات المتعلقة بسوق العمل والخبرة في البحث عن عمل. ومن ناحية أخرى، قد يكون للكبار إمكانية العثور على عمل من خلال إحالات وتوصيات من أرباب عمل أو زملاء سابقين.

وبصورة عامة، بغض النظر عن مدى تأثر اقتصادات بلدان المنظمة بالأزمة، من الواضح أن البطالة، سواء في صفوف الشباب أو الكبار، تعد واحدة من المشاكل الاقتصادية

والاجتماعية الرئيسية التي لا تزال تعاني منها بلدان المنظمة، وهذا ما يتطلب العمل على التوصل إلى حلول مستعجلة. والتحديات العالمية بهذا الصدد في ظل تفشي جائحة كوفيد-19 لا تبعث على التفاؤل. فمن المتوقع أن يرتفع معدل البطالة في صفوف الشباب أكثر في 2020. وبالإضافة إلى ذلك، تقلل أرقام البطالة من الحجم الحقيقي للتحديات التي يواجهها الشباب في سوق العمل إذ أن أعدادا كبيرة منهم يمارسون عملا معيناً، ولكنهم لا يكسبون ما يكفي للإفلات من براثن الفقر. ولذلك، ينبغي إيلاء اهتمام أكبر للشباب من خلال تشجيع مشاركتهم في سوق العمل، وتوفير المهارات المطلوبة وتيسير إيجاد وظائف لائقة.

الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب

الشكل 31.1: الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب



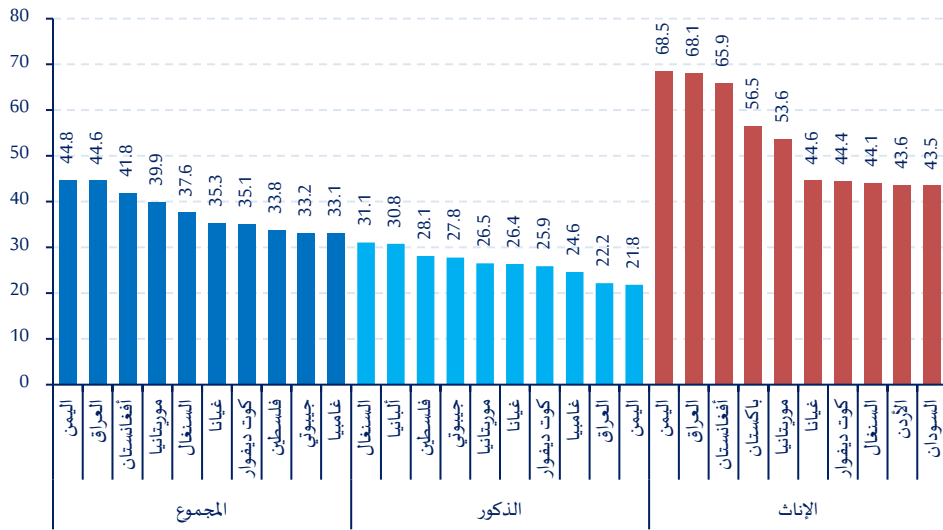
المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات النمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

يعد خمس الشباب على الصعيد العالمي في الوقت الراهن خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب، وهذا يعني أنهم لا يكتسبون خبرة في سوق العمل ولا يكسبون دخلاً على إثر مزاولتهم لعمل معين ولا ينمون مهاراتهم ومستواهم التعليمي (ILO, 2020b). ومن الواضح أن إمكاناتهم الكاملة لا يتم تسخيرها وإن كان العديد منهم يساهمون في الاقتصاد من خلال العمل غير المأجور. وبالإضافة إلى ذلك، يعد احتمال أن تكون الإناث من الشباب ضمن فئة الذين هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب مضاعفاً بالمقارنة مع الذكور. ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، لم يسجل معدل الشباب الذين هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب تراجعاً مهماً في أي منطقة من مناطق العالم منذ عام 2005، وهذا ما يعني أنه ليس من الممكن تحقيق المقصد 6.8 من أهداف التنمية المستدامة المتمثل في الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020. ومن شأن كل هذه الأشكال من الاستخدام الناقص للعمالة في المراحل المبكرة من الحياة المهنية للشباب أن تقلل من فرص الحصول على عمل جيد وبالتالي تحسين مستوى الدخل في المستقبل.

وتسجل مجموعة بلدان منظمة التعاون الإسلامي أسوأ المعدلات من حيث عدد الشباب الذين هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب. واعتباراً من 2019 من المتوقع أن يبلغ عدد الشباب الذين هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب في بلدان المنظمة نسبة 25.8%. وتبلغ هذه النسبة 22.4% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، و 11.2% في البلدان المتقدمة (الشكل 31.1). وعدد الإناث خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب يفوق عدد الذكور بأكثر من الضعف، أي ما يمثل 37% بالنسبة للإناث مقابل 15.1% بالنسبة للذكور.

ويبرز معدل الشباب الذين هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب، باعتباره معياراً عاماً لقياس مستوى الاستخدام الناقص للشباب، مختلف التحديات التي يواجهها الشباب، بما في ذلك الانقطاع عن الدراسة في سن مبكرة والإحباط والبطالة. فعندما يكون الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب فإنهم بذلك يكونون غير قادرين على تنمية مهارات مطلوبة في سوق العمل، ومن ثم تقل فرص توظيفهم في المستقبل، وهذا ما يعود، على المدى البعيد، بالسلب على فرص تحقيق النمو الاقتصادي والتماسك الاجتماعي على الصعيد الوطني (ILO, 2017). وتسجل البلدان الأعضاء في المنظمة المتأثرة بالصراعات أعلى معدلات السكان خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب، حيث تتعدى المعدلات مستوى 40% في اليمن (44.8%) والعراق (44.6%) وأفغانستان (41.8%) (الشكل 32.1). وهذه البلدان تسجل أيضاً أعلى معدلات الإناث اللواتي هن خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب بمستويات تتعدى 65%.

الشكل 32.1: بلدان المنظمة ذات أعلى المعدلات من حيث أعداد الشباب الذين هم خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب (2019)



المصدر: التقديرات الممنهجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

5.1 تداعيات كوفيد-19

لم تترك جائحة كوفيد-19 جانباً من جوانب حياتنا إلا وألقت عليه بتداعياتها. وفي جهود التصدي للأزمة ينبغي أن تعطى الأولوية حتماً لقطاع الصحة العامة، ومن المرجح أن يظل الوضع على هذا الحال لأسابيع وأشهر مقبلة. ومن المتوقع أن تؤدي التدابير الوقائية المتمثلة في عمليات الإغلاق الشامل إلى تخفيض ساعات العمل وربما ارتفاع معدلات البطالة. وقد أصدرت منظمة العمل الدولية أربعة تقارير رصد لتقييم أثر الوباء

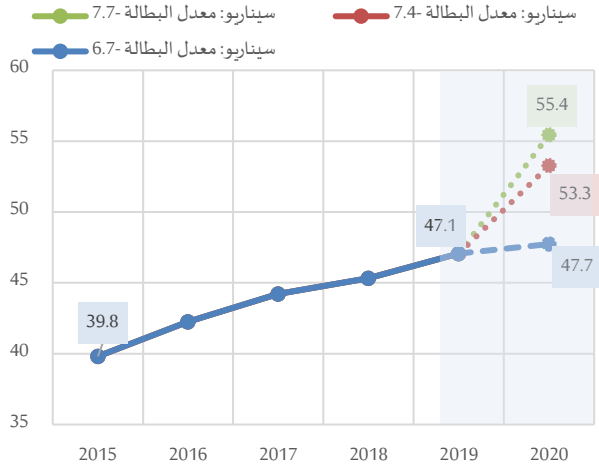
على عالم الشغل بشكل منتظم. وتشير التقديرات الأولية لمنظمة العمل الدولية إلى ارتفاع المعدل العالمي للبطالة بمعدل 13 مليون شخص (سيناريو "زيادة معتدلة") من مستوى أساسي بلغ 188 مليون عام 2019 (ILO 2020c, 18 March). أشارت تقديرات لاحقة لمنظمة العمل الدولية إلى أن ساعات العمل ستنخفض بنسبة 6.7% في الربع الثاني من عام 2020، وهو ما يعادل 195 مليون عامل بدوام كامل، مع خسارة العمال لما يصل إلى 3.4 ترليون دولار أمريكي من الدخل بحلول نهاية عام 2020 (ILO 2020d, 7 April).

وفي تقريرها الثالث، تشير المنظمة إلى أنه من المتوقع أن تنخفض ساعات العمل على الصعيد العالمي بنسبة 10.5% في الربع الثاني من العام، وهو ما يعادل 305 مليون وظيفة بدوام كامل، ما يشكل تراجعاً كبيراً لتقدير منظمة العمل الدولية السابق البالغ 195 مليون (ILO 2020e, 29 April). ويبلغ في الوقت الراهن التقدير الخاص بالربع الأول بشأن انخفاض ساعات العمل على المستوى العالمي 4.5% (حوالي 130 مليون وظيفة بدوام كامل). ويشير التقرير الرابع الصادر في شهر مايو 2020 أن فئة الشباب قد تأثرت أكثر من غيرها جراء أزمة كوفيد-19، ويتمثل ذلك بجلاء في توالي عدد من الصدمات، بما في ذلك توقف الدراسة والتدريب وفقدان العمل وموارد الدخل ومواجهة صعوبات كبيرة في إيجاد وظيفة. ويشير التقرير إلى أن أكثر من واحد من كل ستة شباب شملتهم الدراسة الاستقصائية قد توقف عن العمل منذ بداية أزمة كوفيد-19 (ILO 2020f, 27 May).

وبينما يعد الملايين من العمال عرضة للتسريح من العمل، فإن العدد النهائي السنوي لفقدان الوظائف في عام 2020، الذي من المتوقع أن يتعدى عتبة 25 مليون وظيفة، سيكون رهينا بمسار تطور الوباء والتدابير المتخذة للتخفيف من وطأته. والوظائف المهددة بشكل كبير هي التي لها علاقة بقطاعات السياحة والإقامة

الشكل 33.1: التغيرات المحتملة في فئة العاطلين عن العمل في

بلدان منظمة التعاون الإسلامي (مليون)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنهجة لمنظمة العمل الدولية.

والسفر والغذاء والخدمات المحلية الأخرى. والعاملون لحسابهم الخاص والمزاولون لوظائف قصيرة الأجل أو بدوام جزئي بصفة خاصة هم أكثر الفئات عرضة لخطر فقدان العمل أو الدخل. كما أن النساء والشباب أكثر عرضة لانخفاض الطلب عليهم في سوق العمل، وإمكانية تلقيهم لإعانات البطالة والدخل المرتبط بها ضعيفة في حالة طول فترة البطالة بسبب القدرات المالية المحدودة في العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ومن المتوقع أيضا أن تكون الوظائف في قطاع التصنيع عرضة للخطر، ولكن بمستويات أقل نسبيا، وذلك رهين بمدى اختلال موازين سلسلة التوريد وديناميكيات الطلب على المدى المتوسط.

إن توقعات منظمة العمل الدولية على مستوى كل بلد على حدة غير متوفرة، وللتوصل إلى تقدير تقريبي بشأن الزيادة المحتملة في معدل البطالة وإجمالي العاطلين عن العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، يتم استخدام التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية كبدل، وتتوقع منظمة العمل الدولية وفقا لأحدث تقديراتها تسجيل زيادة في عدد العاطلين عن العمل بأكثر من 25 مليون شخص. وهذا يعادل زيادة بنسبة 0.7% في معدلات البطالة العالمية في ظل المستويات الراهنة لمعدل المشاركة في القوى العاملة. وإذا زاد معدل البطالة بنفس المعدل في مجموعة بلدان المنظمة وبلغ 7.4% (من 6.7%)، فإن العدد الإجمالي للعاطلين سيرتفع من مستواه التقديري السابق البالغ 47.7 مليون إلى 53.3 مليون في عام 2020. أما إذا زادت معدلات البطالة بمعدل 1% وبلغت نسبة 7.7% (من 6.7%)، فإن هذا العدد سيتجاوز 55 مليون شخص (الشكل 33.1). وهذا ما قد يسفر عن نشأة تحديات عويصة على مستوى وضع السياسات العامة بالنسبة لحكومات بلدان المنظمة بخصوص استيعاب 8 ملايين عاطل إضافي ومعالجة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للسكان المتضررين خلال فترة ما بعد الأزمة.

إن انخفاض ساعات العمل والعمل من المنزل في وظائف معينة سيؤثر بشكل مباشر على إنتاجية العمل. والسبب ليس فقط أن الناس ليسوا على ما يرام أو يكافحون للعمل في المنزل، ولكن أيضا بسبب الانخفاض الحاد في الإنتاج. فامتلاك بنية تحتية مناسبة للاتصالات الرقمية والعمل عن بعد يمكن أن يعالج جزئيا مشكلة تراجع مستوى إنتاجية بعض الوظائف، ولكن العديد من الشركات في بلدان المنظمة لا تتوفر على مثل هذه المرافق، لا سيما المشاريع الصغيرة والمتوسطة. إذ أنه في غياب بنية تحتية معدة مسبقا، قد يكون اللجوء إلى ترتيبات العمل هذه عن طريق الاستثمار الإضافي فيها مكلفا نوعا ما بالنسبة لمعظم المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

وفقا لمسح أجراه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤخرا شمل 780 مؤسسة من مختلف محافظات تركيا حول آثار الوباء على الشركات، أجابت نسبة 36% من الشركات الصغيرة ومتناهية الصغر بأنها قد علقت أنشطتها. وحسب المسح، انخفضت إيرادات أكثر من نصف الشركات بأكثر من 50%. ويشير المسح إلى أن أكثر ثلاثة أمور إلحاحا بالنسبة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة وتنتظر تحقيقها في إطار مكافحة فيروس كورونا هي: تأجيل سداد الفواتير والضرائب ومساهمات الضمان الاجتماعي (80%)، والتخفيضات الضريبية (77%)، ويلهما الدعم المالي (71%). في حين أن قنوات الاتصال الرقمية تسهل ترتيبات العمل من البيت، إلا أن 32%

فقط من الشركات الصغيرة هي التي تمتع ببنية تحتية كافية للعمل عن بعد، بينما بلغت هذه النسبة 70% لدى الشركات الكبرى (UNDP Turkey, 2020).

تستأثر المشاريع الصغيرة والمتوسطة بالحصة الأكبر من الشركات والعمالة والقيمة المضافة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، كما هو الحال في بقية بلدان العالم. وفي القطاعات التي تتمتع فيها المشاريع الصغيرة والمتوسطة بحضور قوي كقطاع السياحة والسفر والغذاء، تأثرت الشركات بشكل كبير بالوباء. لا يمكن تحديد مدى تضرر المشاريع الصغيرة والمتوسطة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي بالأزمة، ولكن من المؤكد أنها تواجه تحديات كبيرة في السيولة لتظل قادرة على الوفاء بالتزاماتها المالية. بالنظر إلى مواردها وقدراتها المحدودة لإدارة تدفقاتها النقدية، والتحديات القائمة على مستوى الوصول إلى التمويل، من المرجح أن تُعرض عمليات الإغلاق العديد من المشاريع الصغيرة والمتوسطة لخطر الإفلاس.

وفي هذا الصدد، من الضروري مساعدة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، خاصة في إدارة تدفقاتها النقدية، لتجنب إفلاسها خلال فترة الإغلاق الشامل وكذلك في فترة ما بعد الأزمة. وهذا أمر مهم أيضا للحفاظ على العاملين أثناء فترة الحجر الصحي من خلال الشروع في عدد من آليات الحماية، مثل دعم الأجور للعمالة غير المستغلة بالكامل. ويمكن تطوير تدابير دعم إضافية لرفع مستوى التكنولوجيا الرقمية في المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال مساعدتها على تجاوز الصعوبات التي تواجهها في الحصول على تقنيات الاتصالات الرقمية واعتمادها.

ترتبط بعض المشاريع الصغيرة والمتوسطة المنتجة بشركات أكبر في عملياتها، وتعطيل الشبكات وسلاسل التوريد بشكل خاص يجعلها هشة. وعلاوة على ذلك، قد لا تتمكن بسهولة من إعادة إنشاء شبكات أعمالها التجارية إذا كونت الشركات الكبيرة شراكات جديدة مع غيرها في مواقع مختلفة كمحاولة لمواجهة هذا الوباء. ومن المهم أن تقدم الحكومات المساعدة والمعلومات المتعلقة بكيفية تطوير استراتيجيات أعمال جديدة وإقامة تحالفات جديدة لمثل هذه الشركات من أجل الحفاظ على النمو الاقتصادي والإنتاجي في البلاد.

إن تأجيل سداد الديون من الأدوات الفعالة التي يمكن أن تستخدمها الدول الأعضاء، كما هو مطبق في مصر وماليزيا والمملكة العربية السعودية وتركيا. فعلى سبيل المثال، منح البنك المركزي المصري المشاريع الصغيرة والمتوسطة تمديدا لستة أشهر لسداد قروضها. حيث أن الإقراض المباشر للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك توسيع التمويل المتاح للقروض أو تبسيط إجراءات الحصول على القروض وتسريعها، أمر شائع أيضا كوسيلة دعم لهذه المشاريع، كما هو منفذ في ماليزيا والمملكة العربية السعودية وتركيا. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تأجيل الدخل وضرائب الشركات (إندونيسيا وتركيا) وضمانات القروض (المملكة العربية السعودية وتركيا) والمنح والإعانات (إندونيسيا وتركيا) وإعانات الأجور (تركيا) من بين الإجراءات التي يتم تنفيذها من قبل بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي لحماية المشاريع الصغيرة والمتوسطة (OECD, 2020b)

القسم الثاني

المهارات والإنتاجية والدخل

يمثل مستوى مهارات ومؤهلات الشخص عاملاً من العوامل المهمة التي تساهم في زيادة قابلية العمالة في سوق العمل. وتنمية مهارات العمال ذوي المؤهلات المنخفضة بشكل عام تنهض بمستوى الإنتاجية وتعزز القدرة التنافسية على المدى الطويل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن العمال ذوي المهارات الجيدة والمتلقين لتدريب جيد يتمتعون بفرص أكبر لكسب مستويات دخل جيدة. ولذلك، فإن الحفاظ على مهارات وكفاءات القوى العاملة ورفع مستواها من أجل تلبية وتكييف بيئات العمل المتغيرة باستمرار أمران أساسيان بالنسبة للموظفين وأصحاب العمل وكذلك للاقتصاد بأكمله.

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 على مستوى التكنولوجيا والأسواق. ومن المهم أيضاً تطوير القدرات اللازمة للتنبؤ والاستعداد للاحتياجات المستقبلية من المهارات. وينبغي أيضاً وضع استراتيجيات لتنمية المهارات لتلبية احتياجات فئات مستهدفة خاصة، بما في ذلك الشباب والمسنين وسكان المناطق الريفية. وبينما يعد التعليم الأساسي الجيد أمراً ضرورياً لسهولة التكيف مع البيئات الجديدة من خلال التدريب الإضافي، فإن الشباب الذين يتمتعون بفرص التعليم والتدريب المهني المناسبة سيكونون أكثر استعداداً للانتقال السلس من صفوف الدراسة إلى سوق العمل. ومرة أخرى، يشكل الافتقار إلى فرص الحصول على التعليم والتدريب الجيدين العقبة الأولى التي تحول دون توظيف السكان الريفيين.

ومن جهة أخرى، تساهم الصدمات السلبية على العمالة في تراجع فرص العمل وبالتالي ارتفاع معدلات البطالة، كما هو حاصل بسبب تفشي جائحة كوفيد-19. وإذا لم يتم اتخاذ التدابير اللازمة والمناسبة، سيخسر أولئك الذين يفقدون وظائفهم بعض مهاراتهم خلال فترات البطالة الطويلة. ويقل احتمال فقدان المهارات من احتمال العثور على وظائف جديدة. ولتسهيل الانتعاش السريع لسوق العمل في أوقات الأزمات، من المهم للغاية تعزيز مهارات وقدرات القوى العاملة من خلال مختلف أنشطة بناء القدرات.

وفي هذا الصدد، يستعرض هذا القسم التحصيل الدراسي للقوى العاملة ومستويات المهارات وإنتاجية العمل وتوزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية ومستويات دخل العمال في بلدان منظمة التعاون الإسلامي بالمقارنة مع متوسطي البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة والبلدان المتقدمة فضلاً عن المتوسط العالمي.

1.2 مستويات المهارات والمهن

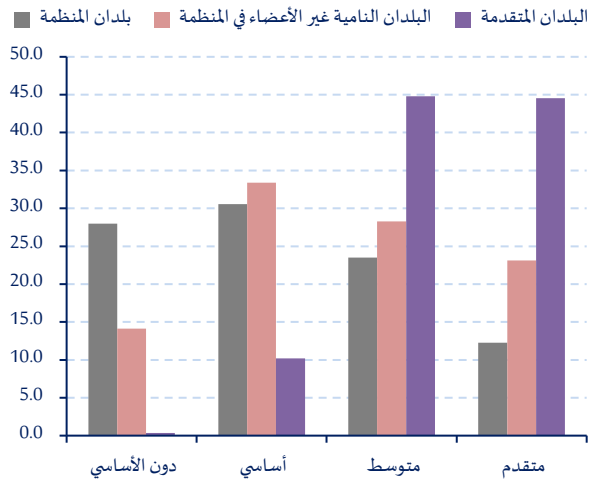
يناقش هذا القسم التحصيل الدراسي ومستويات المهارات في صفوف القوى العاملة والمهن التي يزاولونها. ويعد التحصيل الدراسي من المؤشرات المهمة على مستوى المهارات والإنتاجية ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالوضع المتعلق بدخل العاملين.

التحصيل الدراسي

يعتبر التعليم النظامي حجر الزاوية لتحسين القدرة الإنتاجية للمجتمع. فالتعليم الجيد يساهم بعدة أوجه في تحسين عملية الإنتاج، ومعلوم أن العمال المتعلمون أو المهرة يتمتعون بقدرة جيدة 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 مختلف أوجه التقدم التكنولوجي السريع والاستفادة منها على نحو فعال، وهو أمر ذو أهمية بالغة لنجاح التنوع والتنمية الاقتصادية فضلاً عن تعزيز التنافسية في الأسواق العالمية. وبشكل عام، يصنف مستوى مهارات القوى العاملة وفقاً للمستوى الدراسي المحقق. ومع ازدياد نسبة القوى العاملة ذات المستوى المتوسط والمتقدم من التعليم، تزداد القدرة على تبني مهارات جديدة واستيعاب المعارف الجديدة.

تشير أحدث البيانات المتاحة إلى أن المستوى التعليمي للقوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي منخفض نسبياً. فالتقديرات تشير إلى أن المستوى التعليمي لما يقارب 28% من القوى العاملة دون مستوى التعليم الأساسي، وهذا الرقم لا يتعدى 14.1% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة و 0.4% في البلدان المتقدمة. وبالإضافة إلى ذلك، فقط نسبة 30.6% من مجموع القوى العاملة هي التي تتمتع بمستوى التعليم الأساسي (الشكل 1.2). وتعكس حقيقة أن 50.6% من القوى العاملة لا تتمتع سوى بمستوى

الشكل 1.2: التحصيل الدراسي للقوى العاملة (الحصص من الإجمالي)



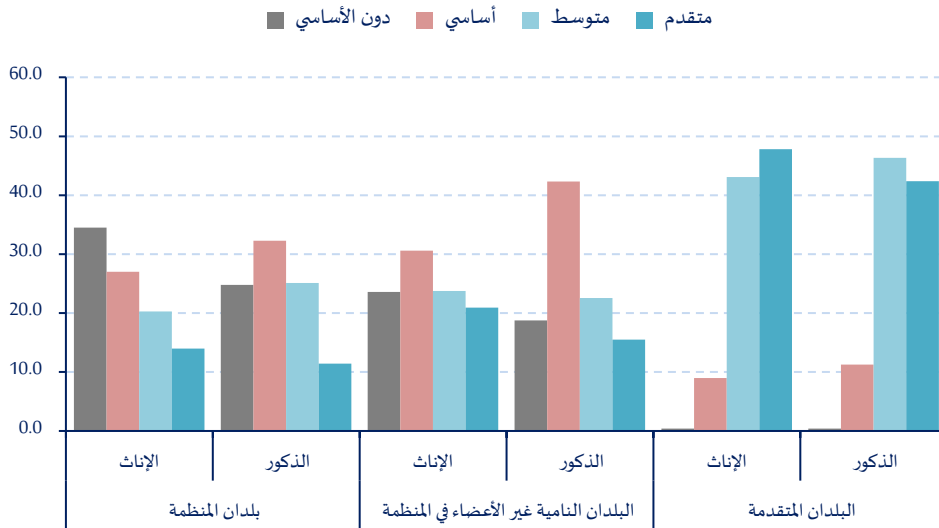
المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية بناء على الإحصاءات الوطنية. آخر عام متاح بعد 2010. تغطي مجموعة البيانات 43 بلداً عضواً في المنظمة و 86 بلداً نامياً غير عضو في المنظمة و 37 بلداً متقدماً.

التعليم الأساسي أو أقل من ذلك حجم التحديات الإنمائية التي تواجهها بلدان المنظمة على مستوى تعزيز التعلم والابتكار والإنتاجية. أما حصص القوى العاملة ذات المستوى الدراسي المتوسط والمتقدم فتمثل

23.5% و 12.3% على التوالي. أما الوضع في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة فهو أفضل نسبياً، حيث بلغت نسبة القوى العاملة ذات التعليم المتوسط والمتقدم 28.3% و 23.1% على التوالي. ومن ناحية أخرى، تتمتع البلدان المتقدمة بقوة عاملة ماهرة، حيث أن 44.8% من إجمالي القوى العاملة فيها أنهت المرحلة المتوسطة من التعليم، و 44.5% منها أكملت المستوى المتقدم من التعليم. وما يقارب 10.2% من القوى العاملة أكملت تعليمها الابتدائي، ولا يكاد يوجد أي فرد من القوى العاملة بدون مستوى التعليم الابتدائي.

تتمتع القوى العاملة النسائية بصفة عامة بمستوى تعليمي أكبر بالمقارنة مع الذكور. وفي بلدان منظمة التعاون الإسلامي، تسجل القوى العاملة النسائية مستويات تعليمية متقدمة (14%) أكثر من القوى العاملة من فئة الذكور (11.4%). لكن نسبة القوى العاملة النسائية دون أي تحصيل دراسي أعلى بنحو 10% من ذات النسبة في صفوف الذكور، وهذا ما يعكس تدني مستوى مشاركة الإناث في التعليم (الشكل 2.2). كما أن نسبة القوى العاملة من الذكور المتحصّلين على المستويين الأساسي والمتوسط من التعليم أعلى من نظيرتها في صفوف الإناث بمعدل 5%. أما في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، فإن نسبة القوى العاملة النسائية الحاصلة على تعليم متقدم (20.9%) أعلى بكثير من ذات النسبة في صفوف الذكور (15.5%). والوضع ذاته قائم في البلدان المتقدمة، حيث نسبة الإناث العاملات المتحصّلات على مستوى التعليم العالي (47.8%) أعلى بكثير من النسبة في صفوف الذكور (42.4%).

الشكل 2.2: التحصيل العلمي للقوى العاملة حسب نوع الجنس (الحصص من الإجمالي)



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية بناء على الإحصاءات الوطنية. آخر عام متاح بعد 2010. تغطي مجموعة البيانات 43 بلدا عضوا في المنظمة و 86 بلدا ناميا غير عضو في المنظمة و 37 بلدا متقدما.

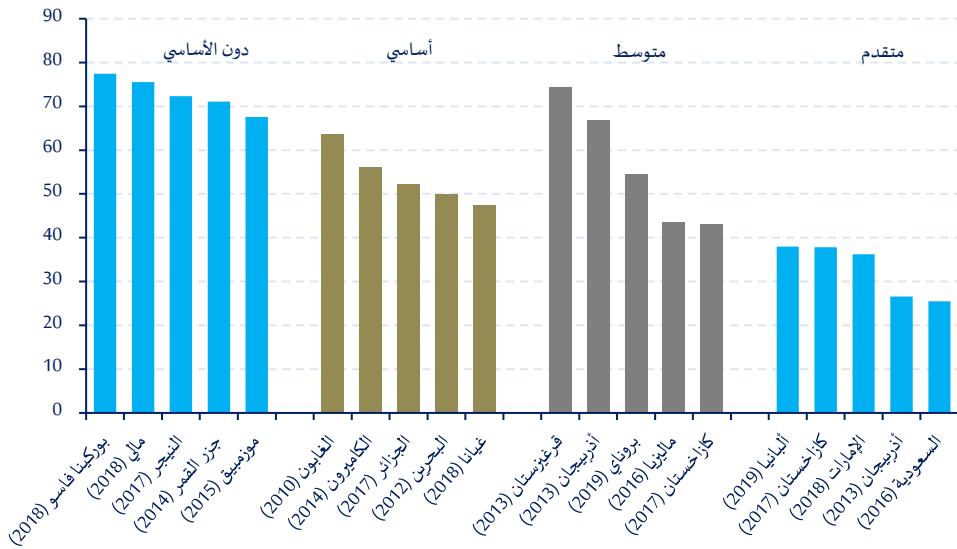
ويستعرض الشكل 3.2 البلدان ذات أعلى نسب من القوى العاملة الحاصلة على مستوى التعليم الأساسي والمتوسط والمتقدم في منطقة منظمة التعاون الإسلامي. فأكثر من ثلثي القوى العاملة في بعض البلدان الواقعة في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء (بما في ذلك بوركينا فاسو ومالي والنيجر وجزر القمر وموزمبيق)

مستواها الدراسي دون التعليم الأساسي. وفي الغابون والكاميرون والجزائر أكثر من نصف القوى العاملة لا يتعدى مستوى التحصيل الدراسي لديها التعليم الأساسي. ويبدو أن بلدان وسط آسيا وجنوب شرق آسيا تحظى بأعلى الحصص بخصوص القوى العاملة ذات المستوى المتوسط من التعليم، بحيث تحتل كل من قيرغيزستان (74.3%) وأذربيجان (66.7%) وبروناي (54.4%) المراكز الثلاثة الأولى في التصنيف. وتسجل ألبانيا (38%) أكبر نسبة من القوى العاملة ذات المستوى المتقدم من التعليم، وتلها كازاخستان (37.8%) ثم الإمارات العربية المتحدة (36.2%).

العمالة حسب مستويات المهارات

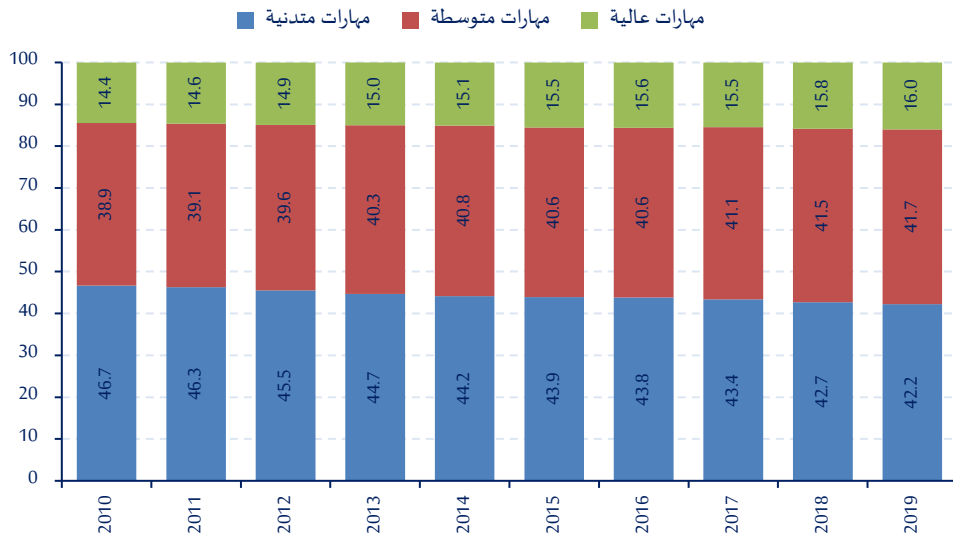
ويمثل مستوى مهارات ومؤهلات الشخص عاملا من العوامل المهمة التي تساهم في زيادة قابلية العمالة في سوق العمل وتعزيز الإنتاجية. ولذلك، فإن الحفاظ على مهارات وكفاءات القوة العاملة ورفع مستواها من أجل تلبية وتكييف بيئات العمل المتغيرة باستمرار أمران أساسيان بالنسبة للموظفين وأصحاب العمل وكذلك الاقتصاد بأكمله.

الشكل 3.2: البلدان الخمسة ذات أعلى حصص من القوى العاملة ذات التعليم الأساسي والمتوسط والمتقدم



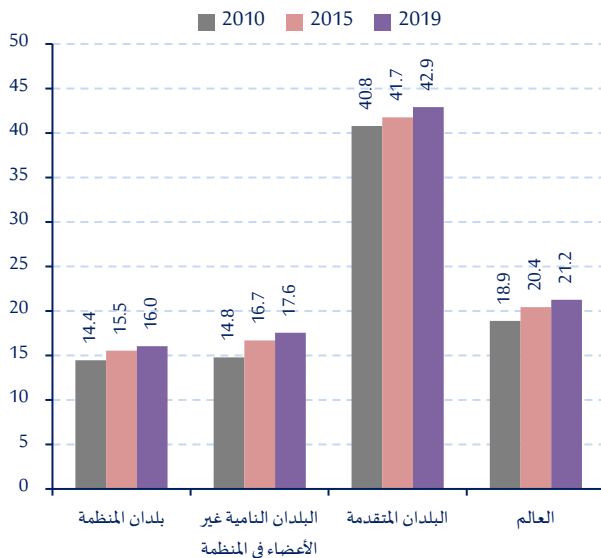
المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية بناء على الإحصاءات الوطنية. آخر عام متاح بعد 2010. تغطي مجموعة البيانات 43 بلدا عضوا في المنظمة.

الشكل 4.2: مستويات المهارات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (2010-2019)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.
الفئة ذات المهارات المتدنية تشمل أيضا العمال من ذوي المهارات من قطاع الزراعة والغابات ومصائد الأسماك، التي تصنف ضمن المهن ذات المهارة المتوسطة.

الشكل 5.2: حصة المهن التي تتطلب مهارات عالية



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

الفئة ذات المهارات المتدنية تشمل أيضا العمال من ذوي المهارات من قطاع الزراعة والغابات ومصائد الأسماك، التي تصنف ضمن المهن ذات المهارة المتوسطة.

ويوضح الشكل 4.2 توزيع العمال في بلدان منظمة التعاون الإسلامي حسب مستويات مهاراتهم بناء على المهن التي يزاولونها، وذلك تحت ثلاث فئات: المهارات المتدنية والمهارات المتوسطة والمهارات العالية. وجدير بالذكر بأنه وفقا لمنظمة العمل الدولية، في قاعدة بياناتها الإحصائية الحديثة، فإن عدد العمال ذوي المهارات المتدنية يشمل أيضا العمال من ذوي المهارات من قطاع الزراعة والغابات ومصائد الأسماك، التي تصنف ضمن المهن ذات المهارة المتوسطة. لذلك من الضروري التزام الحيطة والحذر عند تحليل حصص القوى العاملة ذات المستوى المهاري المتدني والمتوسط. ومن الملاحظ أنه مع

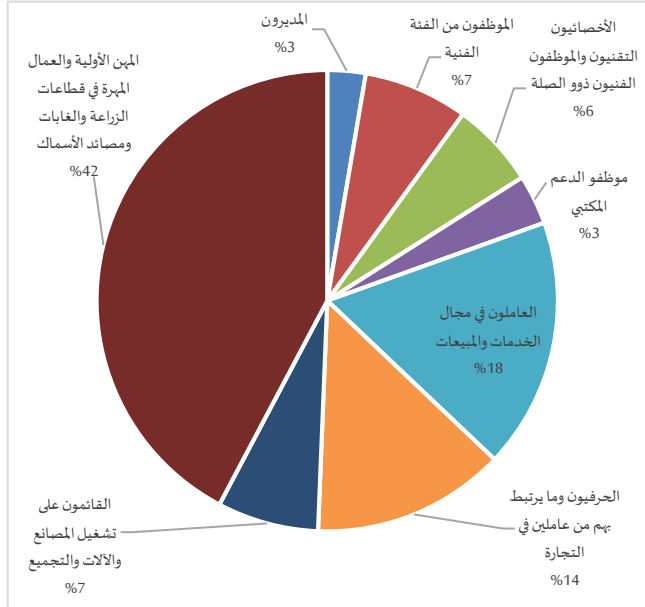
ارتفاع حصص الأشخاص العاملين ذوي المهارات المتوسطة والعالية، تسجل حصة الأشخاص العاملين ذوي المستويات المتدنية من المهارات تراجعاً سنة بعد سنة. كما تراجع نسبة الأشخاص ذوي المهارات المتدنية من إجمالي العمالة من 46.7% المسجلة عام 2010 إلى 42.2% في عام 2019، في حين بلغ معدل الأشخاص ذوي المهارات المتوسطة والعالية في 2019 نسبتي 41.7% إلى 16% على التوالي مقارنة بمعدل 38.9% و 14.4% في 2010.

وعند مقارنة بلدان منظمة التعاون الإسلامي بمجموعات البلدان الأخرى نجد أنها تتمتع بنسبة أقل من العمال

من ذوي المهارات العالية بالمقارنة مع مجموعة البلدان المتقدمة، ولكنها متقاربة مع النسب المسجلة في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (الشكل 5.2). لكن التقدم الذي أحرزته البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة وكذلك البلدان المتقدمة من حيث زيادة حصة المهن التي تتطلب مهارات عالية يبقى أعلى من التقدم الذي أحرزته بلدان المنظمة. وهذا يعكس تدني مستوى الاستثمار في بناء رأس المال البشري وضعف مستوى الدهاء الاقتصادي في العديد من بلدان المنظمة من حيث تعزيز النهوض بالمهارات المطلوبة للوظائف التي تستلزم معارف ومهام تقنية وعملية معقدة.

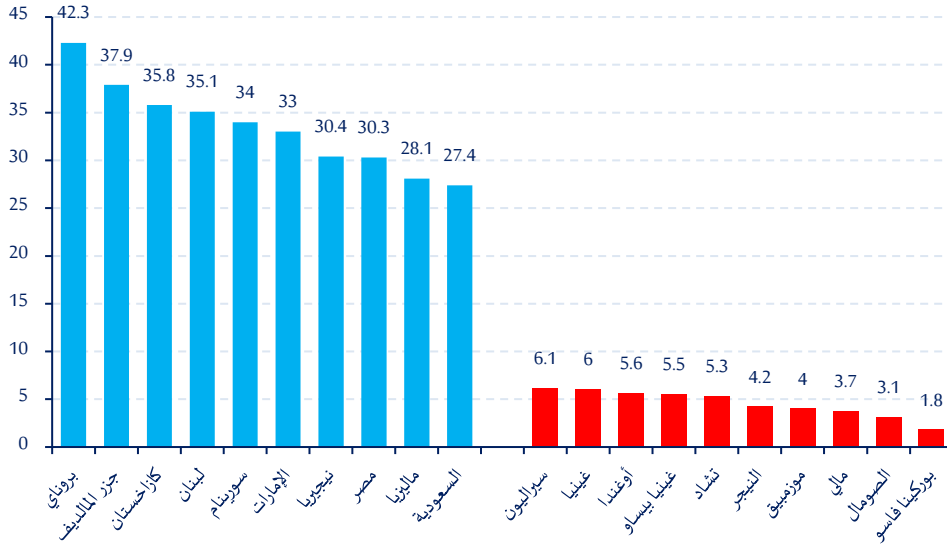
يكشف تصنيف العمال حسب المهن أن نسبة كبيرة من المستخدمين في بلدان منظمة التعاون الإسلامي تندرج ضمن فئة المهن الأولية والعمال المهرة في قطاعات الزراعة والغابات ومصائد الأسماك (42%) (الشكل 6.2). وتلها فئة العاملين في مجال الخدمات والمبيعات (18%) وفئة الحرفيين وما يرتبط بهم من عاملين في التجارة (14%). وتستأثر المهن التي تتطلب مستويات عالية من المهارات بما في ذلك المديرين (3%) والموظفين الفنيين (7%) والتقنيين والمساعدين (6%)، مجتمعة، بحصة 16% من القوى العاملة، كما هو مذكور أعلاه. وأخيراً، يبين الشكل 7.2 أكثر بلدان منظمة التعاون الإسلامي المتمتعة بأعلى نسبة من العمالة في ذات المستويات العالية من المهارات. وتعد كل من بروناي دار السلام (42.3%) وجزر المالديف (37.9%) وكازاخستان (35.8%) من بلدان المنظمة ذات أكبر حصة من العمال ذوي المهارات العالية.

الشكل 6.2: العمالة حسب المهن في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (2019)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

الشكل 7.2: بلدان منظمة التعاون الإسلامي الأولى حسب مستويات المهارات العالية (2019)



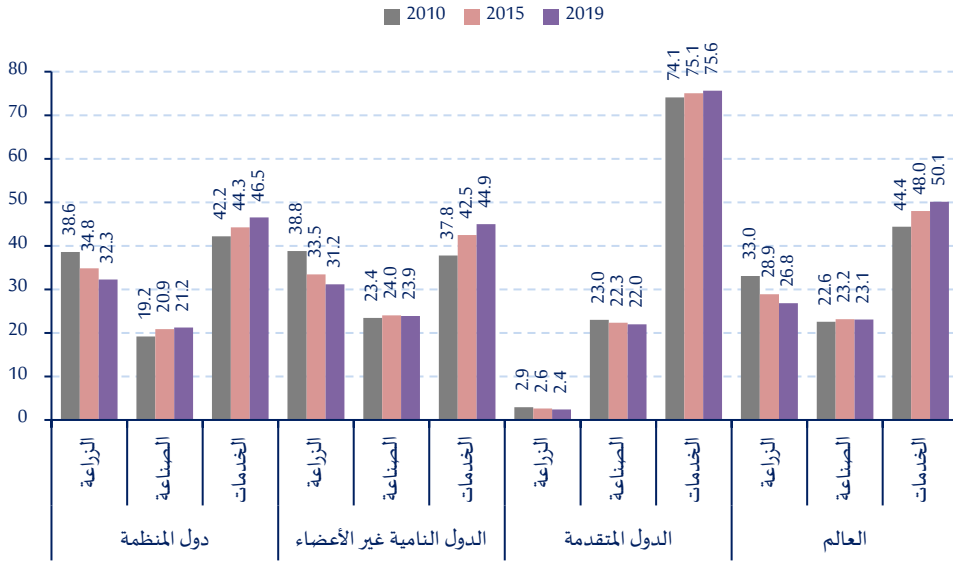
المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019. تشمل المهن ذات المهارة العالية (1) المديرين (2) الموظفون الفنيون (3) الأخصائيين التقنيين والموظفون الفنيون ذوو الصلة.

العمالة حسب القطاعات

بالتزامن مع التنمية الاقتصادية، لوحظ حصول تحول في العمالة من الزراعة إلى قطاعي الصناعة والخدمات، وذلك مع زيادة مماثلة في عدد العمال بالأجر والرواتب وانخفاض في عدد العاملين لحسابهم الخاص والعاملين المساهمين من الأسر. وعند تصنيف إجمالي العمالة إلى ثلاثة قطاعات عريضة - وهي الزراعة والصناعة والخدمات¹ - فإن نسبة العمالة في الزراعة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (32.3%) أعلى قليلاً من نسبتها في البلدان النامية غير الأعضاء فيها (31.2%)، في حين أن 2.4% فقط من إجمالي العاملين في الدول المتقدمة يزاولون أعمالاً في الأنشطة الزراعية وذلك اعتباراً من عام 2019 (الشكل 8.2). وكان لقطاع الصناعة نسباً متقاربة من العمالة في جميع مجموعات البلدان، حيث بلغت 21.2% في بلدان المنظمة، و 23.9% في البلدان النامية غير الأعضاء، و 22% في البلدان المتقدمة. وتتركز نسبة 75.6% من إجمالي العمالة بالدول المتقدمة في قطاع الخدمات، في حين تبلغ هذه النسبة حوالي 46.5% في دول المنظمة و 44.9% في الدول النامية غير الأعضاء. وعموماً، في حين أن حصة الزراعة في إجمالي العمالة أخذت في الانخفاض في دول منظمة التعاون الإسلامي وكذلك في البلدان النامية الأخرى، تعرف حصص الصناعة والخدمات ارتفاعاً ملحوظاً.

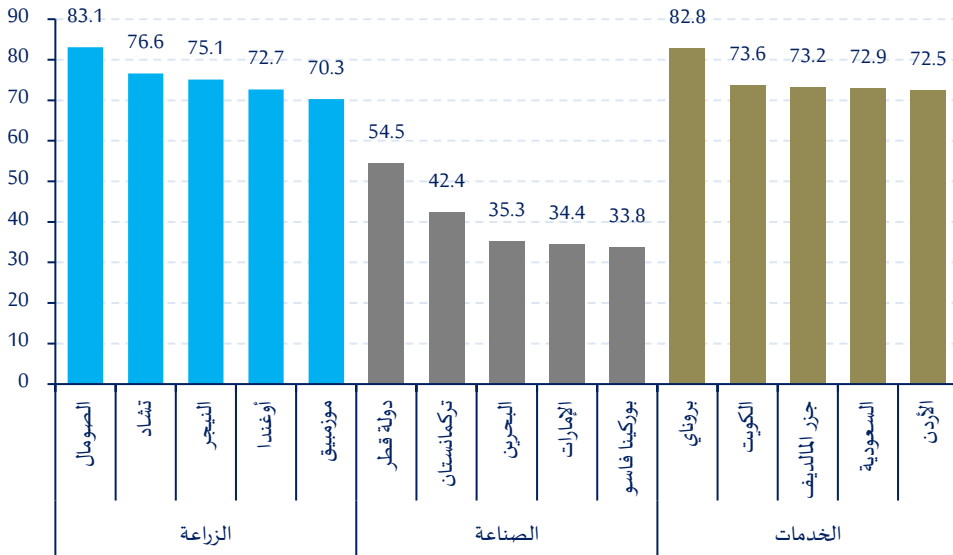
¹ تشير الزراعة هنا إلى زراعة المحاصيل، وإنتاج الثروة الحيوانية، والغابات، وصيد الأسماك، والصيد. ويشمل قطاع الصناعة التصنيع والتعدين والبناء والكهرباء والمياه والغاز. ويغطي قطاع الخدمات جميع الأنشطة الاقتصادية الأخرى، بما في ذلك التجارة والنقل والاتصالات؛ والخدمات الحكومية والمالية وخدمات الأعمال التجارية؛ والخدمات الشخصية والاجتماعية والخدمات المجتمعية.

الشكل 8.2: العمالة حسب القطاعات



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

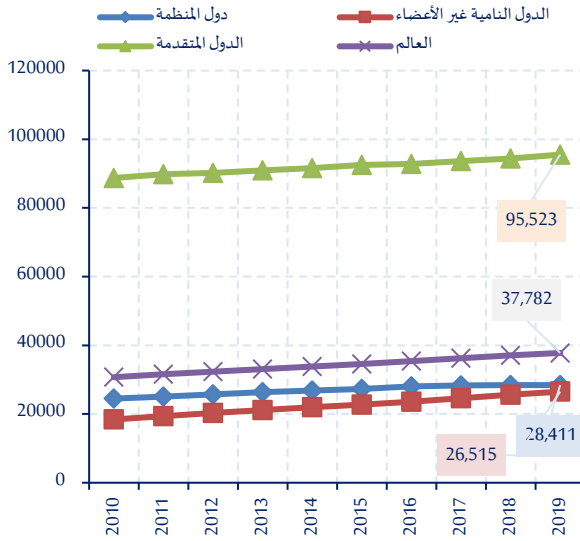
الشكل 9.2: البلدان الخمس ذات أعلى حصة العمالة في قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات (2019)



المصدر: التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

وعلى مستوى كل بلد على حدة، فإن القطاع الزراعي يحظى بأكبر حصة من العمالة في الصومال (83.1%) وتشاد (76.6%) والنيجر (75.1%) كما هو مبين في الشكل 9.2. وتسجل الصومال أيضاً ثاني أعلى نسبة في العمالة الزراعية في العالم. واستأثر قطاع الصناعة بأعلى الحصة من إجمالي العمالة في قطر (54.5%) وتركمانستان (42.4%) والبحرين (35.3%)، كما أن قطر و تركمانستان

الشكل 10.2: إنتاجية العمل (الناتج المحلي الإجمالي لكل عامل، بالسعر الثابت لـ عام 2011، حسب تعادل القوة الشرائية)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

مساهمة العمالة في الناتج المحلي الإجمالي لبلد معين، وتوفر قاعدة للمقارنة عبر البلد وتفسير التفاوتات في الدخل.

وعلى الصعيد العالمي، شهدت إنتاجية العمل اتجاهاً متزايداً خلال الفترة 2010-2019. فكما هو مبين في الشكل 10.2، ارتفعت إنتاجية العامل الواحد في بلدان منظمة التعاون الإسلامي من 24,500 دولار أمريكي في عام 2010 إلى 28,411 دولار في عام 2019، مقدراً بأسعار دولية ثابتة على أساس تعادل القوة الشرائية. كما ظلت فجوة إنتاجية العمل بين البلدان المتقدمة والنامية كبيرة خلال هذه الفترة حيث قدرت إنتاجية العامل الواحد في البلدان المتقدمة بنحو 95,523 دولار أمريكي في عام 2019 مقارنة بمبلغ 26,515 دولار فقط في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي و 28,411 دولار في بلدان المنظمة. وهذا يعني أن العامل العادي في مجموعة الدول النامية غير الأعضاء لا ينتج سوى 27.7% من الناتج الذي ينتجه عامل عادي في البلدان المتقدمة، ولا ينتج عامل عادي في دول منظمة التعاون الإسلامي سوى 29.7% من الناتج الذي ينتجه نظيره في البلدان المتقدمة.

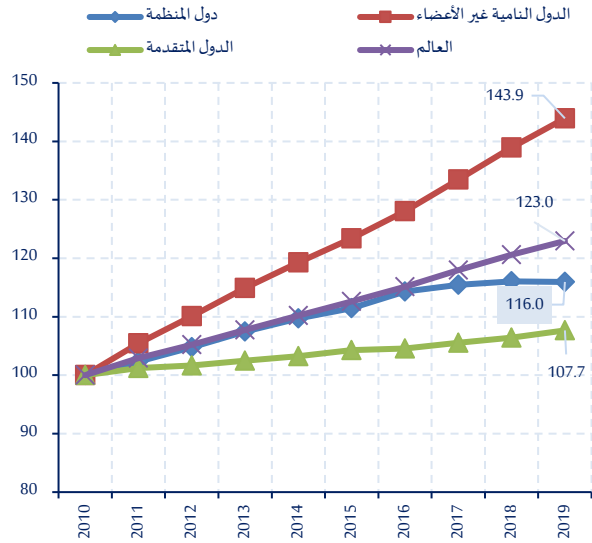
يتأسان قائمة البلدان ذات أعلى حصة العمالة الصناعية في العالم. وأخيراً، فإن أعلى حصة قطاع الخدمات سجلت في بروناي دار السلام (82.8%) والكويت (73.6%) والمالديف (73.2%).

2.2 إنتاجية العمل

تلعب الإنتاجية دوراً محورياً في التنمية الاقتصادية، فهي تساعد على زيادة الدخل الحقيقي وتحسين مستويات المعيشة من خلال تحفيز النمو الاقتصادي. وعادة ما تعرّف إنتاجية العمل بالناتج لكل وحدة من مدخلات أو مخرجات العمل لكل ساعة عمل. وتساعد إنتاجية العمل على تحديد

غير أنه عند تقييم أداء مختلف مجموعات البلدان منذ عام 2010، يلاحظ أن البلدان النامية غير الأعضاء قد حققت أكبر تحسن في مستويات إنتاجية العمل. وبالنظر إلى سنة 2010 كسنة أساس، يبين الشكل 11.2 التحسينات في مستويات الإنتاجية في كل مجموعة من البلدان. فمن خلال تحقيق زيادة بنسبة 43.9%، زادت البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من مستوى إنتاجية العمل فيها خلال الفترة 2010-2019. من ناحية أخرى، لم يتمكن العمال في دول منظمة التعاون الإسلامي من زيادة إنتاجيتهم إلا بنسبة 16% فقط. وهذا الرقم يبلغ 7.7% في البلدان المتقدمة، في حين يصل

الشكل 11.2: مؤشر إنتاجية العمل

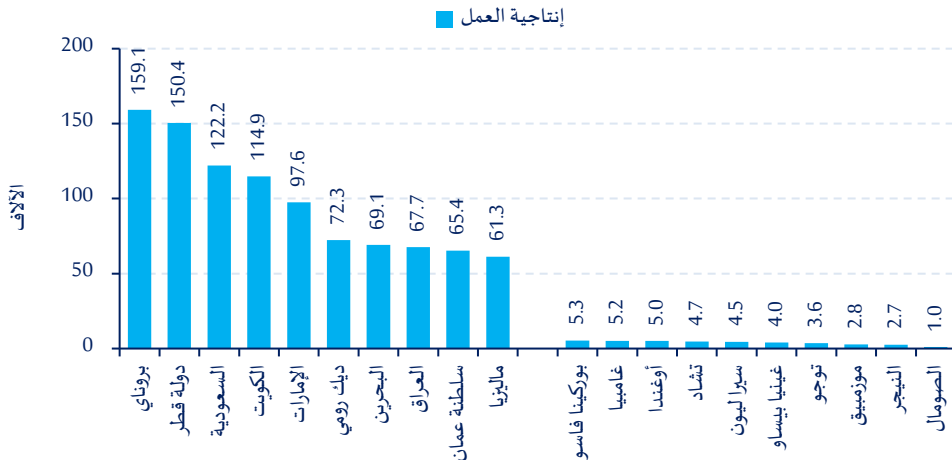


المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

في المتوسط العالمي 23% كنمو إجمالي في إنتاجية العمل.

وعلى مستوى البلد الواحد، سجلت بروناي دار السلام أعلى معدل لإنتاجية العامل الواحد عام 2019 (159,100 دولار)، تلتها قطر (150,400 دولار)، تلتها المملكة العربية السعودية (122,200 دولار)، والكويت

الشكل 12.2: بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدلات بطالة الشباب (2019)

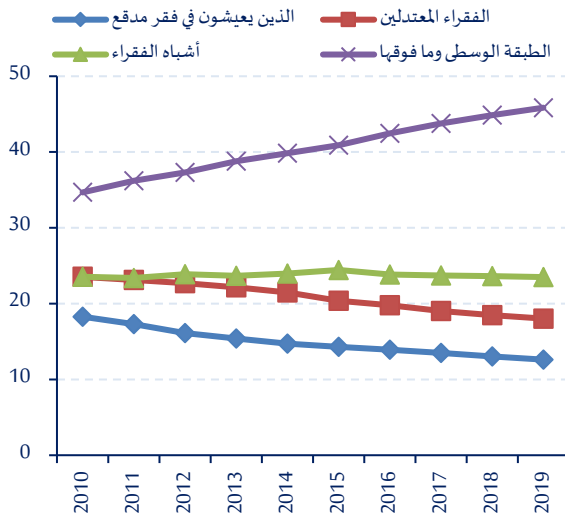


المصدر: التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

(130600 دولار)، ثم الإمارات العربية المتحدة (97,600 دولار). وعلى مستوى دول المنظمة، سجل أدنى مستوى لإنتاجية العمل في الصومال (1,000 دولار) والنيجر (2,700 دولار) ثم الموزمبيق (2,800 دولار) (الشكل 12.2). وسجلت فقط خمس دول أعضاء متوسطاً أكبر من الدول المتقدمة في الناتج حسب العامل الواحد.

3.2 الدخل

الشكل 13.2: العمالة حسب الطبقة الاقتصادية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (2010-2019)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

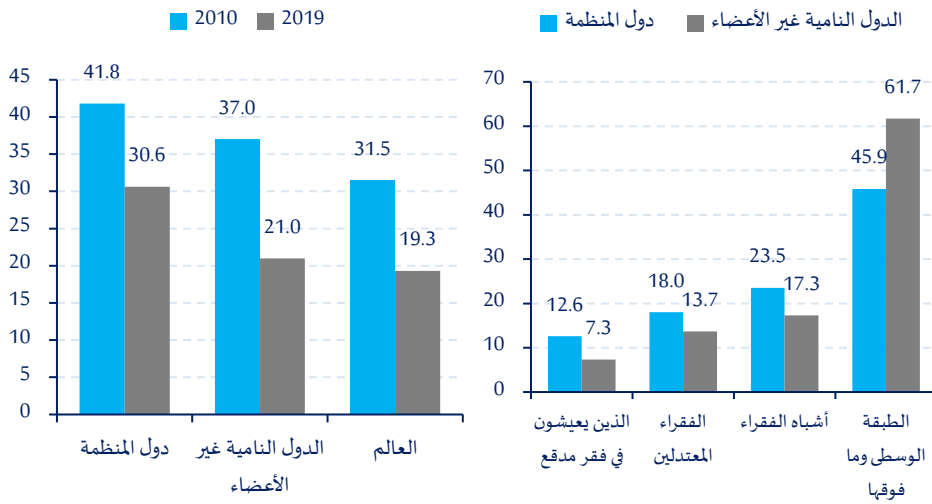
ثمة جانب آخر مثير للاهتمام في تحليل سوق العمل وهو تصنيف الأشخاص العاملين فيما يتعلق بمستوى دخلهم أو طبقتهم الاقتصادية. تقدم منظمة العمل الدولية تقديرات لخمس مجموعات دخل مختلفة بناءً على نصيب الفرد من الاستهلاك الأسري:

- الذين يعيشون في فقر مدقع (أقل من 1.90 دولار أمريكي، تعادل القوى الشرائية)
- الفقراء المعتدلين (بين 1.90 دولار أمريكي و 3.20 دولارات أمريكية، تعادل القوى الشرائية)
- أشباه الفقراء (ما بين 3.2 و 5.5 دولارات أمريكية، تعادل القوى الشرائية)
- الطبقة الوسطى وما فوقها (فوق 5.5 دولار أمريكي، تعادل القوى الشرائية)

ويوضح الشكل 13.2 اتجاهات دول منظمة التعاون الإسلامي المتعلقة بحصص مختلف فئات الدخل من إجمالي العمالة. والملاحظة الأكثر لفتاً للانتباه هي الارتفاع السريع في نسبة العاملين الذين يفوق متوسط دخلهم 5.5 دولار أمريكي أو "الفقر المدقع"، بحيث ازدادت حصتهم من 34.7% في عام 2010 إلى 45.9% في عام 2019. انخفضت حصة العاملين في فئات الدخل الأخرى خلال الفترة قيد الدراسة. كما انخفضت نسبة "الفقر المدقع" من 18.3% إلى 12.6%. كما أظهرت نسبة العاملين من "الفقراء المعتدلين" اتجاهًا تنازلياً، يقدر أن يصل إلى 18% في عام 2019 مقابل 23.5% في عام 2010. في المقابل، ظلت نسبة دخل العاملين المصنفين ضمن فئة الذين يعيشون على "حافة الفقر" مستقرة على معدل يقارب 24%.

لكن بالمقارنة مع البلدان النامية غير الأعضاء، يلاحظ أن العاملين في بلدان المنظمة أفقر من العاملين في البلدان النامية غير الأعضاء (الشكل 14.2). وبصورة عامة، فإن حصة العمال ذوي مستويات متوسط الدخل تقل عن 5.5 دولارات أمريكية أعلى في دول المنظمة، كما أن حصة الذين يبلغ متوسط مستويات دخلهم أكثر من 5.5 دولارات أمريكية أعلى في البلدان النامية غير الأعضاء. في حين أن مستوى دخل 61.7% من العمال يزيد عن 5.5 دولار أمريكي في البلدان النامية غير الأعضاء، فإن هذه الحصة تبلغ 45.9% فقط في دول منظمة التعاون الإسلامي. وانخفض معدل فقر العمال (الذين يعيشون على أقل من 3.20 دولارا أمريكيا

الشكل 14.2: العمالة حسب الطبقة الاقتصادية الشكل 15.2: معدل العمالة الفقيرة (التي تعيش بأقل من 3.20 دولار في اليوم، تعادل القوة الشرائية) (2019)

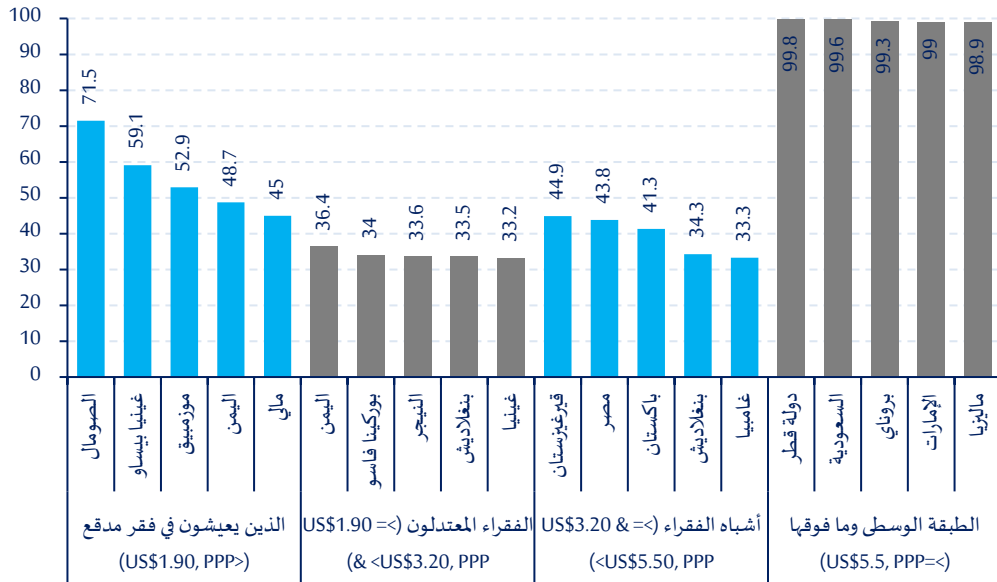


المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات الممنجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

في اليوم، تعادل القوى الشرائية) في دول منظمة التعاون الإسلامي من 41.8% عام 2010 إلى 30.6% في عام 2019، بينما انخفض بشكل مهول في البلدان النامية غير الأعضاء من 37.0% إلى 21.0% خلال نفس الفترة (الشكل 15.2). ويتطلب هذا من بلدان المنظمة إيلاء اهتمام أكبر لتحسين الظروف المعيشية للقوى العاملة.

ومن الواضح أن أرقام البطالة تقلل من المستوى الحقيقي لتحديات سوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي نظرا لعدد كبير من الناس، ولكنهم لا يكسبون ما يكفي لإنقاذ أنفسهم من براثن الفقر. وفي الواقع، يعيش ما يقرب من 201 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 3.20 دولار أمريكي) على الرغم من انخراطهم في سوق العمل. وعلاوة على ذلك، يمثل الشباب نسبة أعلى من فقر العمال بالمقارنة مع الكبار. من بين 429 مليون عامل شاب في جميع أنحاء العالم، يعاني حوالي 55 مليون (13%) من الفقر المدقع، بينما يعيش 71 مليون منهم (17%) في فقر معتدل (ILO, 2020b).

الشكل 16.2: دول منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى نسب العمالة حسب الطبقة الاقتصادية (2019)



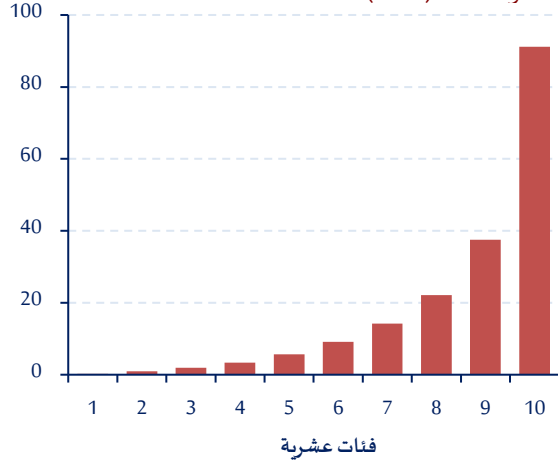
المصدر: التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، نوفمبر 2019.

أما على مستوى كل بلد على حدة، فإن أعلى البلدان في كل فئة من فئات الدخل مبيّنة في الشكل 16.2. فأكثر من ثلثي مجموع العاملين في الصومال وأكثر من النصف في غينيا بيساو وموزمبيق يدخلون ضمن فئة "الفقر المدقع". يعاني حوالي ثلث العاملين في اليمن وبوركينا فاسو والنيجر وبنغلاديش وغينيا من "فقر معتدل". وأكثر من ثلث العاملين في قيرغيزستان، ومصر، وباكستان، وبنغلاديش وغامبيا يعتبرون "أشباه فقراء". من ناحية أخرى، لدى جميع العاملين تقريباً في قطر والمملكة العربية السعودية وبروناي دار السلام والإمارات العربية المتحدة وماليزيا مستويات دخل تتجاوز 5.5 دولارًا أمريكيًا في اليوم والمدرجة ضمن فئة "الطبقة المتوسطة وما فوقها".

أخيرًا، لفهم عدم المساواة بشكل أفضل، يتم عرض توزيع دخل العمل في الشكل 17.2. يعتبر دخل العمل هو المبلغ الذي يكسبه الموظفون من العمل ويتضمن أجور الموظفين وجزءًا من دخل العاملين لحسابهم الخاص. يوضح الشكل 17.2 متوسط دخل العمال في كل عشر (10% مجموعات). في عام 2017، وهو آخر عام تتوفر عنه البيانات، يكسب العامل من أفقر 10%، 271 دولارًا سنويًا (أو 23 دولارًا أمريكيًا فقط شهريًا)، بينما يحصل العامل من أغنى 10% على 91,200 دولار، أو 7,600 دولار أمريكي شهريًا. بلغ متوسط تعويض 50% من العمال ذوي الأجور الأدنى 198 دولارًا أمريكيًا (تعادل القوة الشرائية) شهريًا (ILO, 2019b).

لوحظت صورة مماثلة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. في حين أن حصة الدخل لأفقر 10% تشكل حوالي 1%، فإن أغنى 10% تحصل عادة على أكثر من نصف دخل العمل (الشكل 18.2)، وتصل هذه النسبة إلى 88.8% في النيجر و 75.9% في تشاد و 73.8% في أوغندا. ويبدو أن توزيع دخل العمل في دول المنظمة ذات الدخل المنخفض أسوأ من نظيره في الدول الأعضاء ذات الدخل المرتفع. وإجمالاً، فإن الحصة التي حصل عليها أغنى 10% تتجاوز مجموع 50% في 19 دولة من دول منظمة التعاون الإسلامي. من ناحية أخرى، تقل

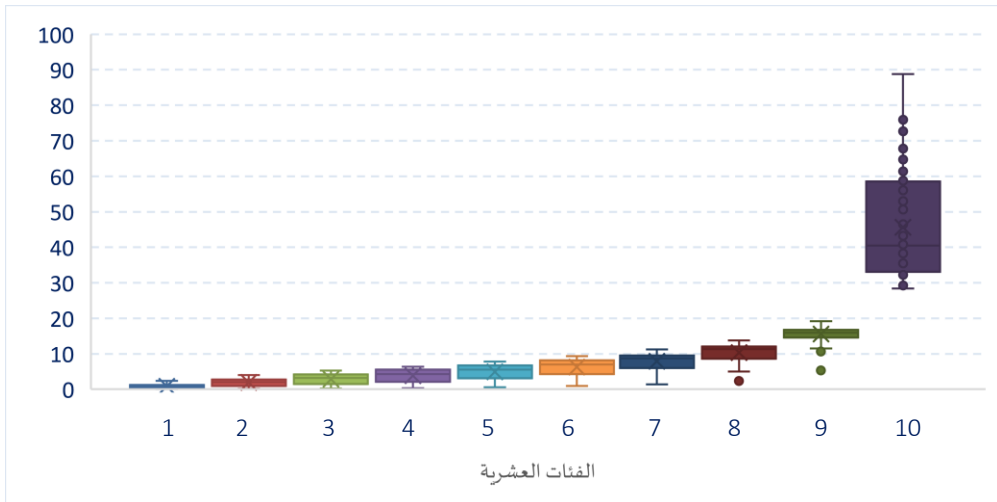
الشكل 17.2: دخل العمل لكل عامل في تعادل القوة الشرائية بالعملة، الألاف (2017)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة

هذه الحصة عن 30% في مصر وجزر المالديف وتركمانستان وكازاخستان وغيانا وتركيا وسورينام.

الشكل 18.2: توزيع دخل العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي (2017)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، يوليو 2019.

التقدم المحرز نحو تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل لعام 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 بين 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.

نظرا للتحديات المشتركة التي تواجهها الدول الأعضاء في سوق العمل والحاجة إلى تعزيز التعاون للتصدي لبعضها، توجه المؤتمر الإسلامي الثالث لوزراء العمل بالطلب لسيسرك لإعداد مقترح استراتيجية لسوق العمل للدورة المقبلة. أعد سيسرك استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي والتي جرى تقديمها المؤتمر الإسلامي الرابع لوزراء العمل الذي عقد بتاريخ 21-22 فبراير 2018 في جدة، المملكة العربية السعودية.

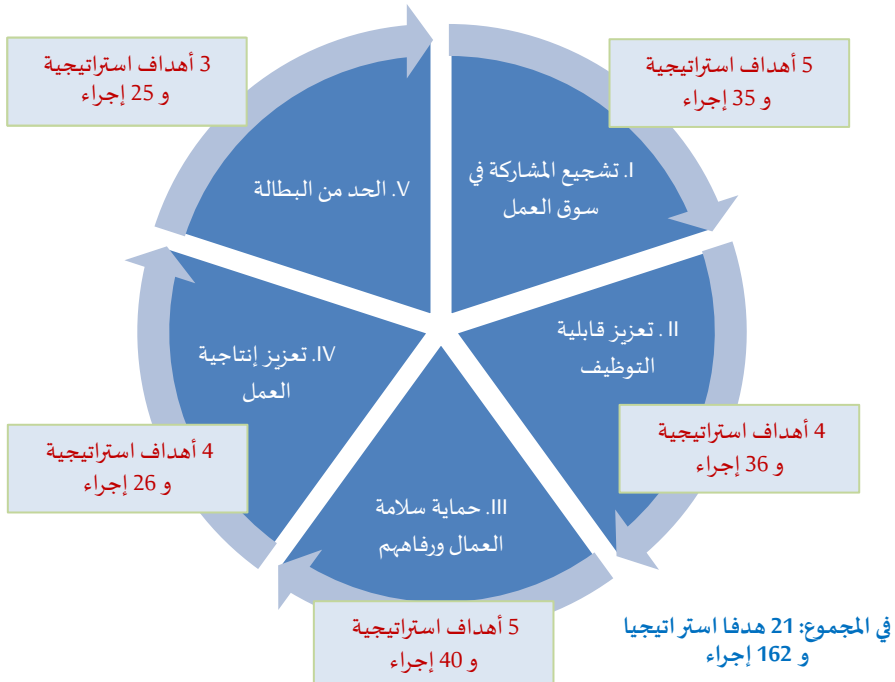
تقترح وثيقة الاستراتيجية هذه 21 هدفا استراتيجية مع 162 إجراء في إطار خمسة مجالات مواضيعية مختلفة. (1) تشجيع المشاركة في سوق العمل؛ (2) تعزيز القابلية للاستخدام؛ (3) حماية سلامة العمال ورفاههم؛ (4) تعزيز إنتاجية العمل؛ (5) التقليل من معدلات البطالة. هناك مؤشران رئيسيان للأداء (KPIs) يندرجان تحت كل مجال مواضيعي، مع ما مجموعه 10 مؤشرات أداء رئيسية. ومن شأن التنفيذ الفعال للإجراءات المقترحة أن يسهل تحقيق الأهداف المقاسة في مؤشرات الأداء الرئيسية العشر بحلول عام 2025.

وتقوم وثيقة الاستراتيجية على أربعة مبادئ رئيسية: 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 أيضاً أحد الأسباب الشائعة للبطالة. وأخيراً، فإن الاستراتيجية هي تماماً 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 وثيقة الاستراتيجية هذه، ولكن قد يعاني البعض الآخر من قلة الموارد والقدرات اللازمة لتحقيق نفس الأهداف. وتتمثل روح هذه الوثيقة في تحديد البلدان التي تحقق أداء جيداً 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.

٧. الحد من البطالة بناءً على الفهم أعلاه، اقترحت وثيقة الاستراتيجية نهجاً تنفيذياً حيث يعتمد تنفيذ الإجراءات على الالتزامات على المستوى الوطني. وقد تكون بعض البلدان تنفذ بالفعل بعض الإجراءات بشكل فعال، ولكن بعضها الآخر قد يواجه تحديات في تنفيذها. وفي هذا الصدد، تم تكليف سيسرك بإجراء استطلاعات عبر الإنترنت بانتظام لجمع المعلومات حول الإجراءات التي اكتملت بشكل تام أو جزئي أو لم تبدأ بعد. كجزء من المسح، طُلب من سيسرك أن يسأل الدول الأعضاء عما إذا كانت مستعدة لنقل معرفتها وخبراتها في الإجراءات التي أكملتها وكذلك ما إذا كانت مستعدة للاستفادة من معرفة وخبرة أعضاء منظمة التعاون الإسلامي الآخرين للمشروع في عمل معين أو إكماله.

المجالات المواضيعية للتعاون في إطار استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل 2025



من أجل تسهيل آلية المراقبة والتنفيذ، طلبت الوثيقة الإستراتيجية أيضًا من الدول الأعضاء تعيين نقاط الاتصال الوطنية الخاصة بها لتسهيل التواصل مع سيسرك وتقديم تعليقاتها واستجابتها بشكل سريع على الاستبيانات والطلبات الأخرى. وبناءً على ذلك، قدمت 28 دولة عضوًا معلومات عن جهات الاتصال الخاصة بها إما خلال الدورة الرابعة للمؤتمر الدولي لإدارة الشؤون الدستورية والقانونية أو من خلال الاتصالات الرسمية ردًا على المذكرة الشفوية التي وزعتها الأمانة العامة لمنظمة التعاون الإسلامي وسيسرك بعد المؤتمر.

تم إعداد تقرير التقدم هذا بناءً على نتائج المسح الأول عبر الإنترنت حول تنفيذ استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي 2025. تم إجراء الاستطلاع خلال الفترة الممتدة بين ديسمبر 2018 إلى مايو 2019 واستجابت له 20 دولة. تُظهر نتائج المسح معدل إكمال الإجراءات في إطار كل مجال موضوعي على مستوى المنظمة، والبلدان ذات أعلى أداء في منظمة التعاون الإسلامي من حيث استكمال الإجراءات واستعدادها لتبادل المعرفة. ويخصص التقرير كذلك قسمًا لاستعراض بعض أفضل الممارسات في مختلف المجالات المواضيعية وفقًا لما شاركته البلدان الأعضاء في المنظمة.

1.3 تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية

حدّدت استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي العديد من مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لتقييم التقدم بناءً على البيانات الفعلية. هناك 10 مؤشرات أداء رئيسية محددة في وثيقة الإستراتيجية، اثنان منها لا يمكن قياسهما بسبب نقص البيانات (الجدول 1.3). تمت مناقشة مؤشرات الأداء الرئيسية الثمانية المتبقية بالفعل في الأقسام السابقة من هذا التقرير. ويقدم هذا القسم الفرعي، ملخص موجز لهذه المؤشرات لتسهيل تقييم التقدم الذي أحرزته الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

لا يزال معدل المشاركة في القوى العاملة (LFPR) في دول منظمة التعاون الإسلامي أقل من متوسط مجموعات الدول الأخرى. لكن على عكس البلدان النامية غير الأعضاء بالمنظمة، فقد سار في اتجاه مستقر نسبيًا يقارب بنسبة 56% خلال الفترة الممتدة بين عامي 2010 و 2019. واعتبارًا من سنة 2019، قُدِّر معدل المشاركة في القوى العاملة في هذه الدول بـ 56.7%، بينما كان هذا المعدل 62.1% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة و 60.6% في البلدان المتقدمة، بينما بلغ المتوسط العالمي نسبة 60.7%. على ما يبدو، توجد حاجة ماسة إلى سياسات جديدة لتشجيع مشاركة القوى العاملة في سوق العمل. عندما يتم النظر في مستويات منخفضة للغاية لمشاركة الشباب والنساء، يتضح أنه ينبغي إيلاء اهتمام خاص لدعم مشاركة هذه المجموعات.

انخفضت الفجوة بين الجنسين في معدل المشاركة في القوى العاملة من 39.2% في عام 2010 إلى 37.9% في عام 2015 وانخفضت كذلك إلى 36.9% في عام 2019. ويرجع هذا إلى كل من الانخفاض في معدل مشاركة الذكور في القوى العاملة وكذلك زيادة طفيفة في مشاركة الإناث في القوى العاملة. وهناك اتجاه نحو تقليل الفجوة بين الجنسين في المشاركة في سوق العمل. ومع ذلك، بالنظر إلى الفجوة بين الجنسين بنسبة 27% في العالم و 13.2% في مجموعة البلدان المتقدمة، تظل هذه الفجوة كبيرة جدا في دول المنظمة.

لم تتغير نسبة العمالة إلى السكان (E2P) منذ عام 2015. والتي تم قياسها بـ 52.9% في عام 2015 وظلت في نفس المستوى عام 2019 بعد انخفاض وارتفاعين طفيفين. وهذا يعكس أن الإجراءات المتخذة لتعزيز قابلية العمالة لا تؤدي إلى النتائج المرجوة من حيث نسبة التوظيف إلى عدد السكان.

انخفض معدل العمالة الفقيرة (الذين يعيشون على أقل من 3.20 دولارًا أمريكيًا

في اليوم، تعادل القوة الشرائية) في دول منظمة التعاون الإسلامي من 34.7% في عام 2015 إلى 30.6% في عام 2019، في حين أن معدل الفقر المدقع، الذي يقاس بنسبة الموظفين الذين يعيشون على أقل من 1.90 دولارًا أمريكيًا يعادل القوة الشرائية (كما هو محدد في مؤشر أهداف التنمية المستدامة 1.1.1)، قد انخفض من 14.3% في عام 2015 إلى 12.6% في عام 2019. هناك تحسن كبير في الحد من معدل فقر العمال في دول منظمة التعاون الإسلامي؛ ولكن من أجل القضاء على الفقر المدقع، تحتاج دول المنظمة إلى إيلاء اهتمام أكبر لتحسين الظروف المعيشية للقوى العاملة.

ارتفعت إنتاجية العمل، التي تقاس بالإنتاج لكل عامل بالأسعار الدولية الثابتة على أساس تعادل القوة الشرائية، من 27,300 دولار أمريكي في عام 2015 إلى 28,400 دولار أمريكي في عام 2019 في دول منظمة التعاون الإسلامي. و طوال هذه الفترة، ظلت فجوة إنتاجية العمل بين المنظمة والدول النامية كبيرة بحيث

الجدول 1.3: مؤشرات الأداء الرئيسية لاستراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل

رمز KPI	وصف KPI
أ. تشجيع المشاركة في سوق العمل	
1.1 KPI	معدل المشاركة في القوى العاملة
2.1 KPI	الفجوة بين الجنسين في معدل المشاركة في القوى العاملة
ب. تعزيز قابلية التوظيف	
1.2 KPI	نسبة العمالة إلى عدد السكان
*2.2 KPI	حصة الإنفاق العام على سياسات سوق العمل النشطة (البيانات غير متوفرة)
ج. حماية سلامة العمال ورفاههم	
*1.3 KPI	النفقات العامة للحماية الاجتماعية كـ% من الناتج المحلي الإجمالي (البيانات غير متوفرة)
2.3 KPI	معدل العمالة الفقيرة
د. تعزيز إنتاجية العمل	
1.4 KPI	إنتاجية العمل (الدولار الأمريكي)
2.4 KPI	حصة القوى العاملة ذات المهارة العالية
هـ. الحد من البطالة	
1.5 KPI	معدل البطالة (المجموع)
2.5 KPI	معدل البطالة في صفوف الشباب

KPI: مؤشر الأداء الرئيسي

قدر ناتج العامل الواحد في الدول المتقدمة بـ95,500 دولار عام 2019. وهذا يعني أن العامل العادي في مجموعة دول منظمة التعاون الإسلامي ينتج 29.7% فقط من الناتج الذي ينتجه نظيره في البلدان المتقدمة. وهناك تقدم في تحقيق مستويات إنتاجية أعلى، ولكن هناك حاجة لزيادة الجهود الرامية إلى تضييق الفجوة مع البلدان المتقدمة.

زادت حصة القوى العاملة ذات المهارة العالية من 15.5% في عام 2015 إلى 16.0% في عام 2019، مما يعكس نتائج الاستثمارات في بناء رأس المال البشري في دول منظمة التعاون الإسلامي. وعند مقارنتها بمجموعات البلدان الأخرى، تتوفر بلدان منظمة التعاون الإسلامي على نسبة أصغر من العاملين ذوي المهارات العالية من مجموعة البلدان المتقدمة، ولكنها متفاربة من نسب البلدان النامية غير الأعضاء. ومع ذلك، فإن التقدم الذي أحرزته البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي وكذلك البلدان المتقدمة أعلى من التقدم الذي أحرزته دول المنظمة في زيادة حصة المهن التي تتطلب مهارات عالية. وهذا يعكس أن الاستثمار في بناء رأس المال البشري غير كاف.

بلغ إجمالي البطالة في المتوسط 6.7% في دول منظمة التعاون الإسلامي في عام 2019، في حين كان هذا المعدل 6.2% في عام 2015. فبينما انخفض معدل البطالة في مجموعات الدول الأخرى، بما في ذلك المتوسط العالمي، عرف ارتفاعاً في دول المنظمة. ومن الواضح أن السياسات التي تعالج تحدي البطالة لا توفر النتائج المرجوة من حيث انخفاض معدل البطالة. فمن الضروري تصميم سياسات بديلة وتعزيز التعاون لمكافحة البطالة في دول منظمة التعاون الإسلامي.

وبالمثل، شهدت بطالة الشباب اتجاهاً متزايداً في دول منظمة التعاون الإسلامي خلال الفترة قيد الدراسة. اعتباراً من عام 2019، تشير التقديرات إلى أن بطالة الشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي تصل إلى 14.5%، مقارنة بـ13.7% في عام 2015. مع ملاحظة حقيقة أن أكثر من 25% من الشباب في الدول الأعضاء ليسوا في التعليم أو العمل، فإن دول منظمة التعاون الإسلامي تحتاج إلى خلق فرص لتعليم وفرص عمل أفضل لتجنب أي مشاكل اقتصادية واجتماعية أخرى.

2.3 المسح الذي تم إجراؤه بشأن عملية التنفيذ

لمسح التنفيذ هدفان عريضان: الأول هو مراقبة اكتمال الإجراءات المقترحة في وثيقة الاستراتيجية والثاني هو تحديد فرص تبادل المعرفة والخبرة بين البلدان الأعضاء. لإجراء المسح، قامت الأمانة العامة لمنظمة التعاون الإسلامي وسيسرك بتعميم مذكرة شفوية على الدول الأعضاء يوم 7 نوفمبر 2018 (الرقم OIC/ECO-04/E): (12/005119) لترشيح جهة اتصال من المؤسسات الوطنية ذات الصلة لجمع معلومات وبيانات موثوقة تتعلق بتنفيذ المسح. أشارت بعض الدول الأخرى إلى جهات الاتصال الخاصة بها خلال المؤتمر الإسلامي الرابع لوزراء العمل الذي عقد في جدة بالملكة العربية السعودية. ونتيجة لذلك، قام 27 عضواً في منظمة التعاون الإسلامي بتعيين جهة الاتصال لتقديم المعلومات إلى سيسرك. ترد قائمة البلدان التي لديها معلومات عن نقاط الاتصال الخاصة بها في الملحق 1.

بدأ سيسرك المسح في ديسمبر 2018 لجمع البيانات الأولية وتقديم النتائج خلال الاجتماع الثالث للجنة التوجيهية للمؤتمر الإسلامي لوزراء العمل، الذي عقد في 10-11 مارس في جدة، المملكة العربية السعودية. تم تمديد الموعد النهائي عدة مرات بناء على طلب من الدول الأعضاء. كما تم التمديد النهائي من قبل اللجنة التوجيهية حتى 15 أبريل 2019. وفي نهاية هذه الفترة، استجاب ما مجموعه 20 دولة للمسح. ترد قائمة البلدان التي ردت على المسح في الملحق 2.

يقدم هذا القسم تحليلاً موجزاً لنتائج المسح لكل مجال موضوعي وكذلك لكل بلد مستجيب على حدة. وتشير النتائج الإجمالية إلى أنه تم بالفعل إحراز تقدم كبير في تنفيذ الإجراءات المقترحة. كما أن هناك استعداد قوي لتبادل المعرفة والخبرة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

(i) المجالات المواضيعية

حددت الوثيقة الاستراتيجية لخمسة مجالات مواضيعية للتعاون للعمل الاستراتيجي: وهي كالآتي: (1) تشجيع المشاركة في سوق العمل؛ (2) تعزيز القابلية للاستخدام؛ (3) حماية سلامة العمال ورفاههم؛ (4) تعزيز إنتاجية العمل؛ (5) التقليل من معدلات البطالة. هناك 21 هدفاً استراتيجياً و 162 عملاً محدداً في هذه المجالات المواضيعية. ويقدم هذا القسم الفرعي تحليلاً موجزاً لتنفيذ الإجراءات المدرجة في الوثيقة الاستراتيجية لكل مجال مواضيعي.

(1) تشجيع المشاركة في سوق العمل

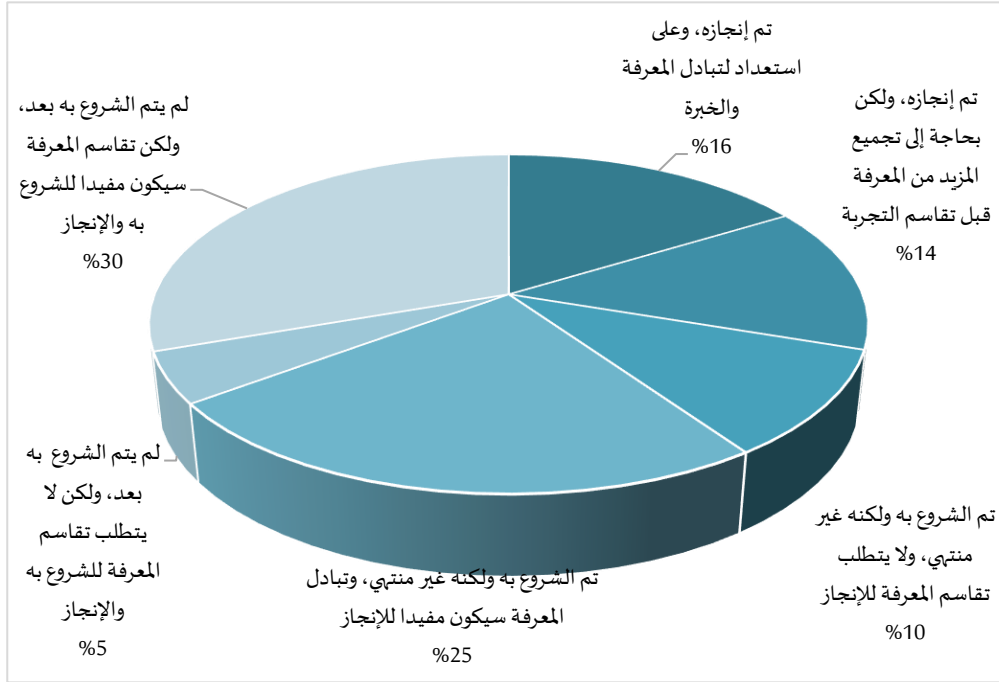
وبالنظر إلى انخفاض معدلات مشاركة القوى العاملة نسبياً في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، هناك حاجة إلى إيلاء المزيد من الاهتمام للتحديات المتعلقة بانعدام نشاط سوق العمل. ومن شأن معالجة هذه المشكلة أن تسهم في تحقيق اقتصاد أكثر شمولية وإنتاجية في جميع أنحاء منطقة المنظمة. والحد من الخمول الاقتصادي لا يحفز التنمية الاقتصادية فحسب، وإنما يسهم أيضاً في حل المشاكل الاجتماعية المتنوعة.

ومن أجل تشجيع المشاركة في سوق العمل، تم اقتراح خمسة أهداف إستراتيجية في الوثيقة ذات الصلة. وهي كالآتي:

- الهدف الاستراتيجي 1.1: تحسين آفاق سوق العمل ونتائجه (6 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 2.1: تعزيز تنمية المهارات وفقاً لاحتياجات سوق العمل (7 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 3.1: تنفيذ سياسات شاملة لتعزيز مشاركة النساء والشباب والمسنين (9 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 4.1: وضع سياسات لتضييق الفجوة بين المشاركة في سوق العمل في المناطق الحضرية والريفية (5 إجراءات)

- الهدف الاستراتيجي 5.1: تصميم برامج وسياسات لتفعيل إمكانيات الفئات الضعيفة بما في ذلك المعوقين والمجرمين السابقين والنازحين في سوق العمل (8 إجراءات)

الشكل 1.3: حالة تنفيذ المجال المواضيعي 1



المصدر: مسح سيسرك المتعلق بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل لعام 2019.

يعتبر معدل تنفيذ الإجراءات المقترحة في إطار هذا المجال المواضيعي مرتفع. وإجمالاً، تم الانتهاء من 30% من جميع الإجراءات، وفي أكثر من نصف هذه الإجراءات، تكون البلدان الأعضاء في وضع يسمح لها بنقل معارفها وخبراتها. تم الشروع بالفعل في 35% من الإجراءات، لكن لا تزال 35% من غيرها في انتظار التنفيذ. وفي 71% من الإجراءات، هناك استعداد لتبادل المعرفة والخبرة بين البلدان المجيبة (الشكل 1.3).

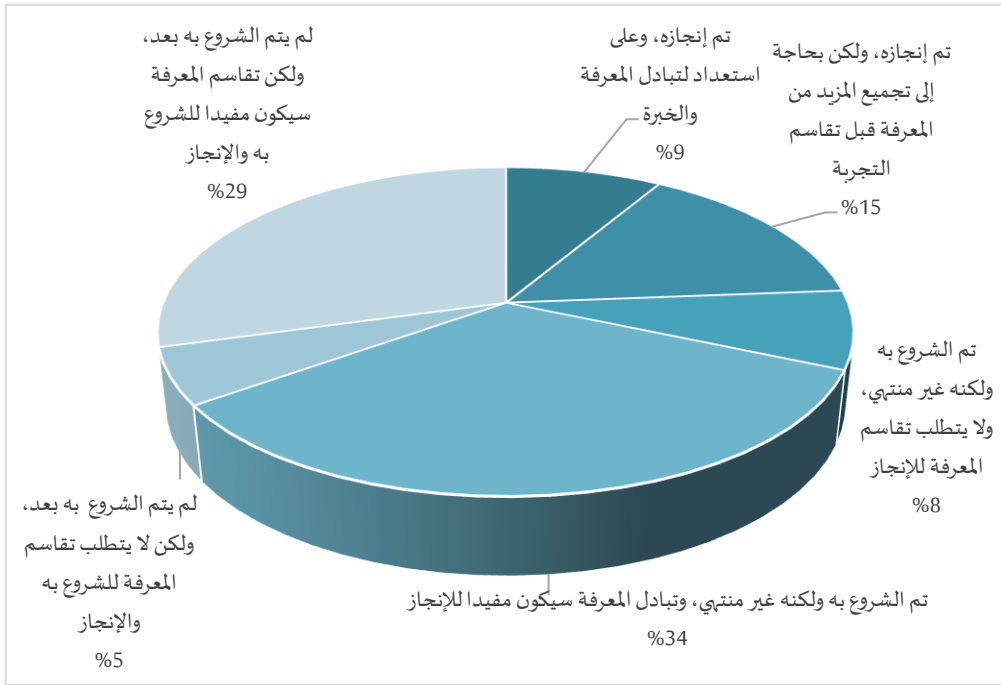
(2) تعزيز قابلية التوظيف

يشكل مستوى مهارات ومؤهلات الشخص عاملاً حاسماً في تعزيز قابلية التوظيف في سوق العمل، 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. ومع ذلك، فإن عدم تطابق المهارات هو من بين أكبر التحديات التي تواجهها دول منظمة التعاون الإسلامي. قد تكون هناك تفسيرات مختلفة لسبب عدم تطابق مستوى مهارات الأفراد مع تلك المطلوبة في سوق العمل، ولكن عدم تطابق المهارات هو ظاهرة ذات عواقب سلبية كبيرة على سوق العمل.

وفي هذا السياق، اقترحت وثيقة الاستراتيجية أربعة أهداف استراتيجية لتعزيز قابلية التوظيف:

- الهدف الاستراتيجي 1.2: تحسين قاعدة مهارات القوى العاملة بشكل كبير لتعزيز القابلية للعمل (8 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 2.2: الحد من عدم تطابق المهارات (10 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 3.2: تنفيذ سياسات خاصة لتعزيز إمكانية توظيف الفئات الضعيفة (10 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 4.2: تحسين أداء أسواق العمل والمؤسسات (8 إجراءات)

الشكل 2.3: حالة تنفيذ المجال المواضيعي 2



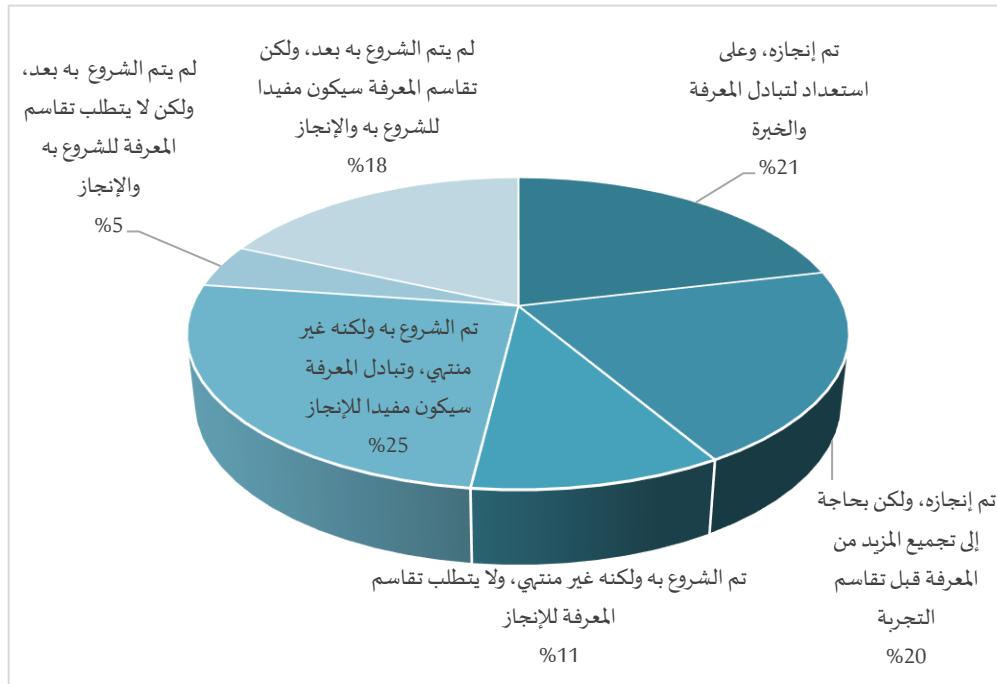
المصدر: مسح سيسرك المتعلق بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل لعام 2019.

وفقاً للردود على الاستطلاع، تم إكمال 24% فقط من الإجراءات مبدئياً من قبل الدول الأعضاء المجيبة، وهو أدنى معدل للإنجاز بين المجالات المواضيعية الخمسة. أما في 9% منها، فقد أبدت الدول الأعضاء استعدادها لمشاركة معارفها وخبراتها. وعلاوة على ذلك، تم الشروع في 42% من الإجراءات ولكنها لم تكتمل، وفي معظم الحالات يعتبر تبادل المعرفة أداة مفيدة في تحقيق الأهداف. وأخيراً، لم يتم الشروع في 34% من الإجراءات بتاتا، لكن غالبية البلدان تعتبر تبادل المعرفة حولها أمراً مهماً (الشكل 2.3)

(3) حماية سلامة العمال ورفاههم

تمثل السلامة والصحة المهنية عنصرا أساسيا في تحقيق ظروف لائقة للعمل واستدامة رفاه العمال. فهي تهتم بحماية سلامة وصحة ورفاه العاملين. كما تشكل التشريعات والأنظمة المناسبة، إلى جانب وسائل الإنفاذ الملائمة، عنصرا أساسيا لحماية سلامة العمال وصحتهم. وعلاوة على ذلك، يعيش ما يقرب من 262 مليون عامل في دول منظمة التعاون الإسلامي في فقر مدقع أو في فقر معتدل مع دخل أقل من 3.10 دولار أمريكي في اليوم، على الرغم من كونهم يعملون.

الشكل 3.3: حالة تنفيذ المجال المواضيعي 3



المصدر: مسح سيسرك المتعلق بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل لعام 2019.

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

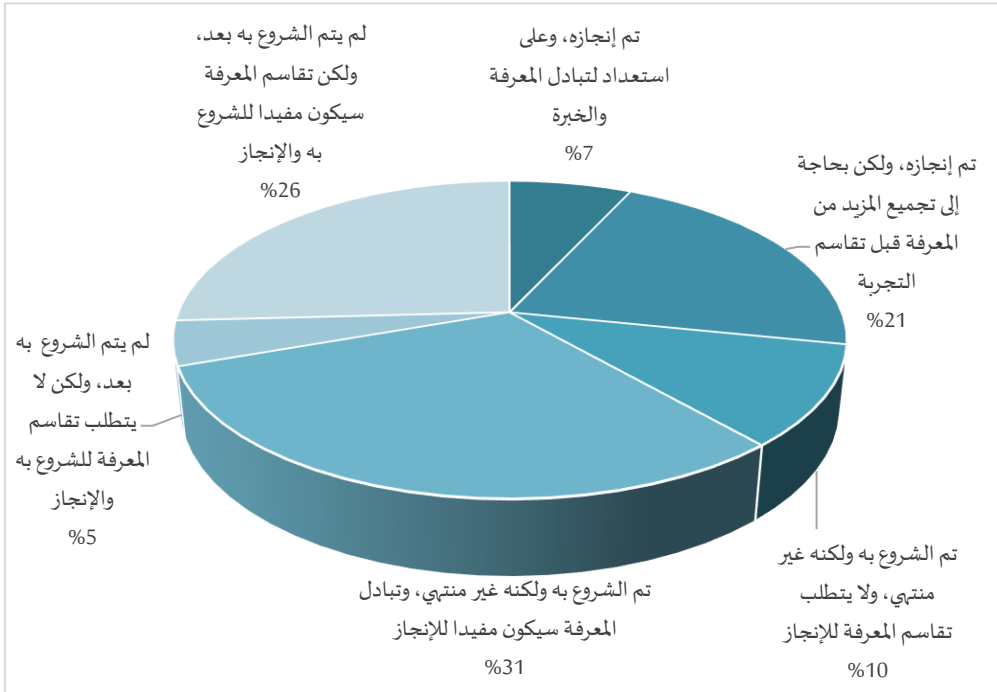
- الهدف الاستراتيجي 1.3: تعزيز تدابير السلامة والصحة المهنية (10 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 2.3: توسيع تدابير الحماية الاجتماعية للجميع (7 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 3.3: منع التمييز في سوق العمل ومكان العمل (6 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 4.3: القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري (10 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 5.3: الحد من العمالة غير الرسمية وتعزيز العمل اللائق (7 إجراءات)

تمت الإشارة إلى أعلى معدل للإنجاز في هذا المجال المواضيعي. فقد تم الانتهاء بالفعل من 41% من الإجراءات وفي 21% من الحالات، أعربت الدول المجيبة عن استعدادها لمشاركة معارفها وخبراتها. إذ تم الشروع في 36% من الإجراءات من قبل الدول الأعضاء ولم تبدأ 23% من الأعمال بعد. وهذا يعكس الأهمية المعطاة لحماية سلامة العمال ورفاههم. وفي 64% من الإجراءات، ذكرت البلدان أنها إما جاهزة (21%) أو مستعدة للمشاركة (43%) في تبادل المعرفة وأفضل الممارسات (الشكل 3.3).

(4) تعزيز إنتاجية العمل

ينتج العمال في دول منظمة التعاون الإسلامي في المتوسط كمية أقل من السلع والخدمات مقارنة بنظرائهم في بقية 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، يرتبط تعزيز إنتاجية العمل بدرجة كبيرة بالاستخدام الفعال للقدرات البشرية الموجودة. ويؤدي رأس المال البشري دورا هاما في تحديد القدرة على استيعاب المعارف والتكنولوجيات الجديدة، وبالتالي زيادة إنتاجية العمل.

الشكل 4.3: حالة تنفيذ المجال المواضيعي 4



المصدر: مسح سيسرك المتعلق بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل لعام 2019.

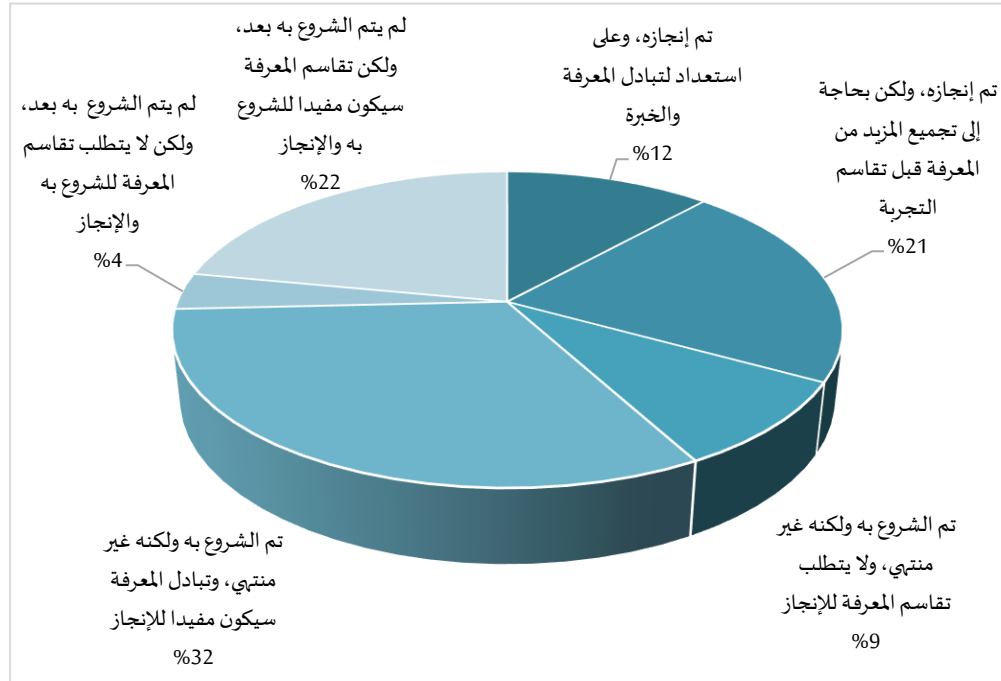
وفي هذا السياق، يُنصَحُ بأربعة أهداف استراتيجية (SGs) لتعزيز الإنتاجية:

- الهدف الاستراتيجي 1.4: الاستخدام الفعال للقدرات الموجودة (7 إجراءات)
 - الهدف الاستراتيجي 2.4: تعزيز برامج التدريب أثناء العمل والتعلم مدى الحياة (8 إجراءات)
 - الهدف الاستراتيجي 3.4: الاستثمار في مهارات جديدة (6 إجراءات)
 - الهدف الاستراتيجي 4.4: الاستثمار في البنية التحتية المادية والرقمية المستدامة (5 إجراءات)
- بلغ معدل الإجراءات المتعلقة بتعزيز إنتاجية العمل نسبة 28%. تم بدء 41% من الإجراءات ولكنها لم تكتمل. وبشكل عام، أشارت الدول الموجبة إلى استعدادها للمشاركة مع الدول الأعضاء الأخرى في تبادل المعرفة والخبرة في 64% من الإجراءات (الشكل 4.3).

(5) الحد من البطالة

ظلت البطالة من أكثر القضايا تحدياً في العالم، ولا تزال دول منظمة التعاون الإسلامي تتمتع بمعدلات بطالة أعلى مقارنةً 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 واعدة جداً، بحيث يزال الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عاماً) يعانون على نطاق واسع من عدم وجود فرص عمل لائقة. ولهذا، يجب تفعيل القدرة الإنتاجية لبلدان المنظمة من خلال مراعاة العقبات الهيكلية

الشكل 5.3: حالة تنفيذ المجال المواضيعي 5



المصدر: مسح سيسرك المتعلق بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل لعام 2019.

الطويلة الأمد التي تبقي الكثير من الشباب والنساء والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والعمال ذوي المهارات المتدنية عاطلين عن العمل.

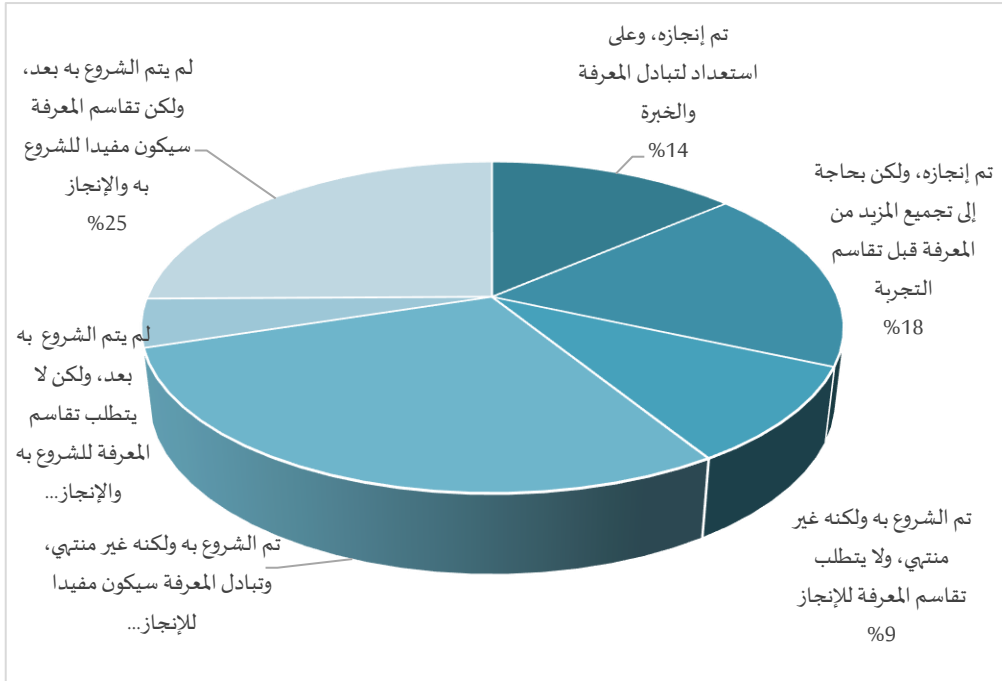
في هذا السياق، تم تحديد ثلاثة أهداف استراتيجية في وثيقة الاستراتيجية للمساعدة في الحد من البطالة:

- الهدف الاستراتيجي 1.5: توسيع سياسات سوق العمل النشطة للحد من البطالة (6 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 2.5: تنفيذ سياسات لتعزيز خلق فرص العمل (7 إجراءات)
- الهدف الاستراتيجي 3.5: تصميم برامج خاصة للحد من البطالة بين الشباب والنساء (12 إجراء)

وقد تم بالفعل اتخاذ إجراءات من قبل البلدان المحيية بهدف الحد من البطالة وتم إنجاز 33% منها. كما تم الشروع في 41% من الإجراءات، بينما يوجد طلب لتبادل المعرفة بخصوص 32% من الإجراءات. وبعد المجال المواضيعي 3، سجل هذا المجال أعلى معدل إتمام أو بدء، بحيث أن 26% فقط من الإجراءات لم تبدأ بعد. ويعكس هذا أيضاً الأهمية الحاسمة المعطاة لمكافحة البطالة في دول منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 5.3).

إجمالاً، تم الانتهاء من 32% من جميع الإجراءات، و38% لاتزال في طور التنفيذ، بينما لم تبدأ 30% بعد (الشكل 6.3). كما أن عددا من البلدان أبدت استعدادها للمشاركة في الأنشطة المتعلقة بتبادل المعرفة في 68% من الحالات. وهذا يعكس ظروفاً أولية قوية ولو نسبياً للمضي قدماً وتحقيق الأهداف الاستراتيجية المقترحة في وثيقة استراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي لعام 2025.

الشكل 6.3: حالة التنفيذ العام لاستراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي



المصدر: مسح سيسرك المتعلق بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل لعام 2019.

(ii) الاستجابات على مستوى الدولة

يبدو أن حالة تنفيذ الإجراءات متغيرا جدا عبر البلدان. ففي حين أفادت بعض البلدان أنها قد أكملت بالفعل معظم الإجراءات، أشار البعض الآخر إلى أنها لا تزال في المراحل الأولى من التنفيذ وستستفيد من نقل المعرفة من البلدان الأكثر تقدما (الشكلان 7.3 و 8.3)

وفي هذا الصدد، أكملت أذربيجان والبحرين وقطر والسودان وتركيا والإمارات العربية المتحدة بالفعل 50% على الأقل من جميع الإجراءات الموصى بها في وثيقة الاستراتيجية. ومن بين هؤلاء، تقف أذربيجان وقطر وتركيا كدول على استعداد لمشاركة معارفها وخبراتها في غالبية الأنشطة التي أتموها. ومن ناحية أخرى، فإن جل الأنشطة بصدد التنفيذ في الأردن وعمان وسيراليون، لكنها طلبت الاستفادة من معرفة وخبرة البلدان الأخرى.

تعتبر نيجيريا والسنغال واليمن هي البلدان التي لم يبدأ فيها حتى الآن ولو 50% من الإجراءات. وفي الواقع، تنتظر حوالي 80% من الإجراءات البداية في اليمن، حيث تم الإبلاغ عن اكتمال إجراء واحد فقط. وباستثناء البحرين ونيجيريا وتركيا وأوغندا، أبدت جميع البلدان الموجبة استعدادها لتبادل المعرفة والاستفادة من تجارب الآخرين في 50% على الأقل أو أكثر من الإجراءات. كما سجلت الأردن وفلسطين أكبر عدد من الإجراءات التي يودون تبادل المعرفة حولها والمشاركة في نشاطها.

تشير كل هذه النتائج إلى أن بعض البلدان قد حققت إنجازات كبيرة وأن معظم البلدان مستعدة لمشاركة معارفها وخبراتها مع الآخرين. كما أن معظم الدول التي هي في طور البدء أو التنفيذ مهتمة أيضًا بتجارب الآخرين. وهذا يؤكد أهمية التعاون الإقليمي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية نحو تحسين الحياة ومعايير العمل في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

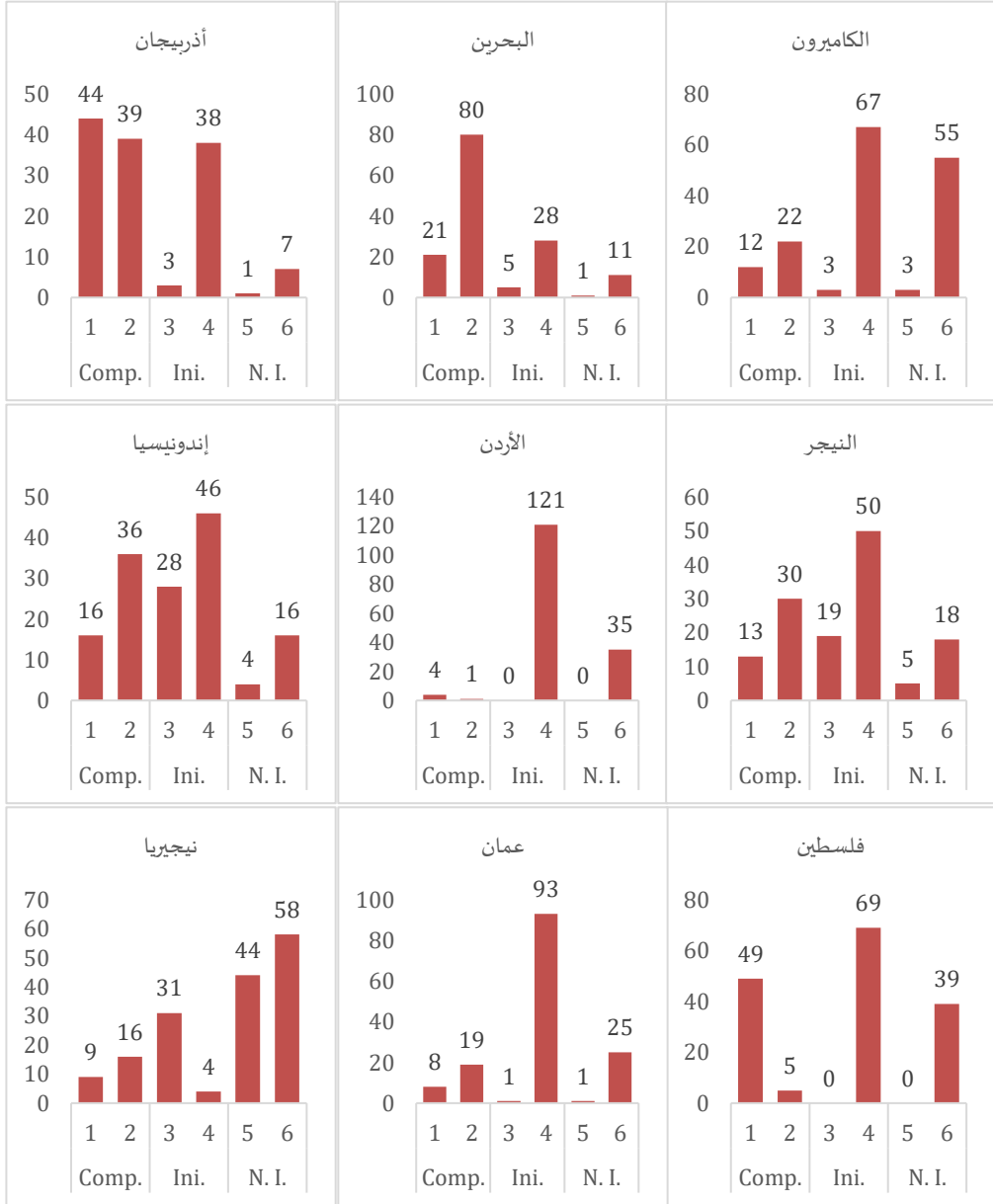
3.3 توصيات للتنفيذ الفعال للاستراتيجية أثناء تفشي جائحة

كوفيد-19

تعكس وثيقة استراتيجية معينة الاعتراف بالتحديات والالتزام بمعالجتها. فهي لا تتطلب فقط من البلدان أن تكون متفاعلة مع المشاكل القائمة، بل تتيح لها أيضا أن تكون استباقية في مواجهة التحديات المستقبلية من خلال وضع رؤية طويلة الأجل. كما تساعد البلدان على تحديد أولويات إجراءاتها لمواجهة التحديات بالنظر إلى الموارد والقدرات والنتائج المتوقعة. وعادة ما يكون وضع مثل هذه الخطط على المستوى الوطني أقل تعقيدا وعرضة للإخفاق منه على المستوى الإقليمي أو الدولي. ويرجع ذلك أساسا إلى أن الدول التي تنخرط في شراكة من خلال وثيقة استراتيجية لها خصائص اجتماعية واقتصادية مختلفة تجعل من الصعب مواءمة الإجراءات عبر البلدان. ومع ذلك، فإن هذا التباين يوفر فرصا في شكل تبادل الخبرات ونقل المعارف بين البلدان المعنية.

واعترافا بهذه الفرص، تم إعداد استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل لفهم التحديات القائمة في هذا الأخير والتي تواجهها دول المنظمة على الصعيد الفردي وتحفيز الشراكة عبر البلدان في مجالات محددة في إطار التدخلات. وكان هذا أيضا هو المنطق وراء إجراء المسح المتعلق بتنفيذ وثيقة الاستراتيجية، حيث تم تصنيف الردود وفقا لمدى استعداد البلدان للمشاركة في تبادل الخبرات.

الشكل 7.3: الوضع في عملية التنفيذ من قبل البلدان - 1



المصدر: مسح سيسرك المتعلق بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل لعام 2019. (1) تم إنجازه، وعلى استعداد لتبادل المعرفة والخبرة (2) تم إنجازه، ولكن بحاجة إلى تجميع المزيد من المعرفة قبل تقاسم التجربة (3) تم الشروع به ولكنه غير منتهي، ولا يتطلب تقاسم المعرفة للإنجاز (4) تم الشروع به ولكنه غير منتهي، وتبادل المعرفة سيكون مفيداً للإنجاز (5) لم يتم الشروع به بعد، ولكن لا يتطلب تقاسم المعرفة للشروع به والإنجاز (6) لم يتم الشروع به بعد، ولكن تقاسم المعرفة سيكون مفيداً للشروع به والإنجاز. Comp.: تم إنجازه - Ini.: تم الشروع به - N.I.: لم يتم الشروع به بعد

الشكل 8.3: الوضع في عملية التنفيذ من قبل البلدان - 2



المصدر: مسح سيسرك المتعلق بعملية تنفيذ استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل لعام 2019. (1) تم إنجازه، وعلى استعداد لتبادل المعرفة والخبرة (2) تم إنجازه، ولكن بحاجة إلى تجميع المزيد من المعرفة قبل تقاسم التجربة (3) تم الشروع به ولكنه غير منتهي، ولا يتطلب تقاسم المعرفة للإنجاز (4) تم الشروع به ولكنه غير منتهي، وتبادل المعرفة سيكون مفيداً للإنجاز (5) لم يتم الشروع به بعد، ولكن لا يتطلب تقاسم المعرفة للشروع به والإنجاز (6) لم يتم الشروع به بعد، ولكن تقاسم المعرفة سيكون مفيداً للشروع به والإنجاز. تم إنجازه - Ini. تم الشروع به - N.I. لم يتم الشروع به بعد

من المقرر تنفيذ الإجراءات المقترحة للوثيقة الاستراتيجية على مستوى كل بلد على حدة بسبب الطبيعة المحلية لتحديات سوق العمل. ونظرا للاختلاف الكبير على مستوى التحديات القائمة في سوق العمل عبر دول منظمة التعاون الإسلامي، فمن المعقول توقع تقدم بعض البلدان في تنفيذ إجراءات معينة مقارنة بغيرها. ومع ذلك، فإن الرغبة والاستعداد لتبادل الخبرات والمعارف، كما هو موضح في نتائج المسح، يتيح فرصا لتحسين القدرات لحل مختلف تحديات سوق العمل في البلدان ذات المعرفة والخبرة المحدودة.

والنتائج الأولية تؤكد هذه الصيغة. فهناك دول تتوفر على خبرة ومعرفة كافية للمشاركة ودول أخرى مستعدة للتعلم من تجارب الآخرين. كما هناك بعض الأنواع الشائعة من الأنشطة التي يمكن استخدامها لتسهيل نقل المعرفة، مثل ورش العمل وبرامج التدريب. ومع ذلك، فإن التفشي الحالي لجائحة كوفيد-19 قيد بشكل كبير للتواصل المباشر واستخدام مثل هذا النوع من الأنشطة. لذلك، هناك حاجة إلى أساليب مبتكرة لتسهيل تبادل المعرفة بين البلدان الأعضاء.

لا تحد جائحة كوفيد-19 من تفعيل النوع المعتاد من الأنشطة فحسب، بل تجلب أيضا معها تحديات جديدة. فعادة ما تتسبب إجراءات الإغلاق الشامل في انتشار العمالة الناقصة (البطالة المقنعة) أو البطالة في البلدان المتضررة. كما أن لها آثارا كبيرة على المهارات وقابلية التشغيل والرعاية الاجتماعية. لذلك، يجب إعطاء الأولوية لبعض التحديات القائمة في سوق العمل لتجنب المزيد من التدهور على مستوى نتائج سوق العمل وللسماع بتحقيق التعافي السريع. وفي هذا الصدد، ينبغي إيلاء اهتمام خاص للحد من البطالة، وتوسيع نطاق تدابير الحماية الاجتماعية وتجنب تدهور المهارات أثناء جائحة كوفيد-19.

وللتخفيف من التداعيات المترتبة على سوق العمل أثناء الجائحة، يستدعي الأمر تعزيز خدمات دعم التشغيل والبحث عن فرص الشغل، وإتاحة فرص تدريب للعمال للنهوض بمستوى مهاراتهم. ويمثل بقاء الأشخاص في منازلهم بحكم قوانين تجبرهم على ذلك فرصة ذهبية للتعلم عن بعد وصقل المهارات، وقد تكون حتى الحكومات متدخلة وداعمة لمبادرات التعلم عن بعد. ويمكن تطوير برامج خاصة بإعادة التدريب والتأهيل والنهوض بمستوى المهارات بالنسبة للأشخاص الذين باتوا في عداد العاطلين عن العمل ولم تسعفهم الظروف لاكتساب مهارات جديدة، وبالتالي ستصبح مسألة إعادة إدماجهم ممكنة بفضل خدمات البحث عن فرص العمل المخصصة للعمال وحوافز خاصة لأرباب العمل. ولكون القسم الأكبر من القوى العاملة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم متمركز في القطاع غير الرسمي، يمكن للعمال المتضررين الاستفادة على المدى القصير من مزايا إضافية تتمثل في التأمين ضد البطالة والحصول على مساعدات نقدية.

على جبهة أخرى، ينبغي اتخاذ تدابير سياسية لتجنب تدهور مهارات الأشخاص العاطلين عن العمل أو المتسربين من سوق العمل. فهناك اضطرابات كبيرة على مستوى برامج تنمية المهارات بسبب الجائحة. بحيث انتقلت العديد من البلدان إلى التعلم عن بعد كوسيلة للتخفيف من الوقت الضائع في الفصول الدراسية وورش العمل. ويمكن أن تساعد هذه التدابير في التخفيف من الآثار المحتملة على التعلم وتنمية المهارات. ومع

ذلك، فستستمر عملية تنمية المهارات العملية في التباطؤ خلال الأزمة. وسيؤدي هذا إلى زيادة الضغط على أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني والمهارات التي كانت أصلا تحت ضغط لتحسين جودة وأهمية برامجها.

وفي المقابل، أدى التحول إلى التعلم الرقمي إلى تعزيز التفاوتات القائمة وخلق حالات جديدة منها. فسيحرم العديد من المتعلمين الذين يعانون من محدودية الوصول إلى الإنترنت والقيود الأخرى المفروضة على قدرتهم على التعلم في بيئة رقمية إلى حد كبير. ومن الضروري تحسين البنية التحتية لشبكة الإنترنت وكفالة الوصول الميسور إليها للجميع. كما من المهم توسيع نطاق وصول المتعلمين إلى التطبيقات والمنصات الرقمية عبر الإنترنت ومساحات التعلم حيث يمكن الوصول إليها. وبخلاف ذلك، ستكون فترة ما بعد الجائحة مفعمة بتحديات أكبر من حيث دمج الفئات المحرومة في سوق العمل.

وخلال الجائحة، تمكنت عدة شركات تتوفر على بنى تحتية رقمية متقدمة من توفير حلول تعليمية عبر الإنترنت لموظفيها، لكن معظم الشركات الصغيرة والمتوسطة تتطلب دعما محددا من خدمات التشغيل المحلية ومقدمي الخدمات الآخرين لتعزيز مهارات موظفيها وإعادة تأهيلهم. وبينما ساعد هذا الشركات على الحد من الخسائر على مستوى الإنتاجية، عانى العديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة من انخفاض إنتاجية العمل لتشرع في تقليص عدد العمال. وفي مثل هذه البيئة، اكتسب الدور المهم لخدمات التشغيل أهمية أكبر مع استمرار تزايد عدد الأشخاص الذين فقدوا وظائفهم. ونظرا لأن العمال المسرحين يواجهون خطر الوقوع في البطالة المطولة وتقادم المهارات، فمن المهم أن يتم دعم ترتيبات الحماية الاجتماعية بتدابير التنشيط التي توفر خيارات تحسين المهارات وإعادة تشكيلها للعمال غير المستقرين وأولئك الذين يمرون بمرحلة انتقالية (ILO, 2020). كما ستكون هناك حاجة أيضا إلى التدريب وإعادة التدريب عبر الإنترنت على المهارات الأساسية، إلى جانب المشورة المكثفة، للحفاظ على قابلية التشغيل خلال فترة الأزمة.

وقد كان لتدابير الاستجابة لكوفيد-19 تأثيرا غير مقصود على اللاجئين والمهاجرين المعرضين للخطر في جميع أنحاء العالم. فقد ثبت أن لفقدان اللاجئين والمهاجرين وأسرهم لمختلف أشكال الدعم الاقتصادي أو مورد الدخل الرئيسي تداعيات وخيمة على ظروف معيشتهم. ولذلك يتعين على البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي العمل على وجه السرعة على توسيع نطاق تغطية آليات الحماية الاجتماعية لتشمل اللاجئين والمهاجرين وتطوير آليات جديدة إذا تطلب الأمر. كما يمكن أن تشمل هذه الآليات الدعم من خلال شبكات الأمان الاجتماعي، مما يسمح للاجئين والمهاجرين بتلبية احتياجاتهم الأساسية. ويجب على دول منظمة التعاون الإسلامي أيضا تشجيع أرباب العمل على الاحتفاظ بالعمال المهاجرين من خلال تقديم حوافز لهم (مثل الإعانات، وتخفيض تكاليف وضرائب التشغيل) ومساعدة العمال المهاجرين على الاحتفاظ بأوضاعهم القانونية في البلد المضيف أو تسويتها دون أن يعترضهم الخوف من أي إجراءات جنائية قد تتخذ في حقهم.

دراسات الحالة حول الممارسات الفضلى والدروس المستفادة

تضع استراتيجية سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي التي تم تبنيها في المؤتمر الإسلامي الرابع لوزراء العمل الذي عقد في جدة، المملكة العربية السعودية يومي 21-22 فبراير 2018، رؤية لشراكة أكبر بين الدول الأعضاء من أجل التغلب على التحديات المشتركة في هذا المجال. ووفقاً للطريقة المقترحة لتنفيذ وثيقة الإستراتيجية، أجرى سيسرك مسحا أوليا خلال النصف الأول من عام 2019، وبشكل عام، تشير نتائجه إلى أنه تم بالفعل تنفيذ نسبة كبيرة من الأنشطة. كما أشارت الدول الأعضاء المجيبة إلى أن 32% من الإجراءات قد نُفذت بالفعل، وأنه قد بوشر بتنفيذ 38% منها ولكنها غير مكتملة وأن 30% المتبقية لم تبدأ بعد.

حيث أشارت الدول الأعضاء التي أجابت على المسح إلى أن 32% من الإجراءات قد اكتملت بالفعل، وأن 38% من الإجراءات قد تم الشروع فيها ولكنها لم تكتمل، و 30% المتبقية من الإجراءات لم تبدأ بعد. حددت جهات الاتصال من البلدان المجيبة في المسح عددًا من المجالات التي اكتملت فيها طرائق تنفيذ استراتيجية سوق العمل وأصبحت المعرفة والخبرة جاهزة للمشاركة. والغرض الرئيسي من هذا التميرين هو جمع دراسات الحالة حول أفضل الممارسات من دول منظمة التعاون الإسلامي التي تسلط الضوء على مشكلة مركزية في سوق العمل وتوفر حلاً ملموسًا لها.

من المتوقع أن تُظهر دراسات الحالة هذه الإنجازات الرئيسية بعد تنفيذ برنامج هادف إلى حل مشكلة أساسية في سوق العمل، ومع ذلك لا يُشترط كونها قصة نجاح بنسبة 100%. قد تعرض أيضا التجارب التي تتعلق بما حدث بشكل خاطئ أثناء عملية التنفيذ وما يجب القيام به لتجنب مثل هذه الإخفاقات في التدخلات المستقبلية. وقد تسلط الضوء على الفرص الضائعة، بما في ذلك ضياع أوجه التآزر مع أصحاب المصلحة الآخرين، للحصول على نتائج أكثر فعالية.

استجابة لطلب سيسرك لأفضل الممارسات من أعضاء منظمة التعاون الإسلامي، تلقى سيسرك 29 دراسة حالة من 9 دول فيما يتعلق بالأهداف والإجراءات الاستراتيجية المختلفة للوثيقة الاستراتيجية، والتي تم اختيار 17 منها وعرضها في هذا التقرير. كما تم اعتماد ثلاث معايير رئيسية لاختيار دراسات الحالة:

- هل تعتبر دراسة الحالة مثالا جيدا لمشكلة سوق العمل الشائعة؛
- هل تقدم دراسة الحالة حلا أمثلا لمشكلة سوق العمل الشائعة؛
- هل نجاح دراسة الحالة قابل للتحويل والتطبيق في البلدان الأعضاء الأخرى في منظمة التعاون الإسلامي.

إذا كانت دراسة الحالة تستوفي كل هذه المعايير، يتم اختيارها لمزيد من الفحص والتحرير لتقديمها في هذا التقرير. ويتم توفير قائمة الحالات المختارة في الشكل 1.4. كما يتم تجميع دراسات الحالة تحت مجالات مواضيعية مختلفة. فقد تم الإبلاغ عن عدد قليل من دراسات الحالة في إطار البرامج الشاملة، حيث وجد أنها مرتبطة بأكثر من مجال مواضيعي واحد للخطة الاستراتيجية.

الشكل 1.4: لائحة دراسات الحالة حول الممارسات الفضلى والدروس المستفادة

المجال المواضيعي 1: تشجيع المشاركة في سوق العمل

- المملكة العربية السعودية: الممارسات التي تمكن المرأة من العمل في سوق العمل السعودي
- تركيا: ورش عمل محمية للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية و/أو النفسية

المجال المواضيعي 2: تعزيز قابلية التوظيف

- جيبوتي: مشروع دعم توظيف الشباب
- ماليزيا: تطوير مستودع بيانات مركزي لمعلومات سوق العمل
- نيجيريا: برنامج إن-باور في إطار البرنامج الوطني للاستثمار الاجتماعي

المجال المواضيعي 3: حماية سلامة العمال ورفاههم

- أذربيجان: حطة عمل لمنع العمالة غير المهيكلة في الدولة
- الكاميرون: برنامج للعمال المهاجرين
- المملكة العربية السعودية: برنامج الاستراتيجية الوطنية للصحة والسلامة المهنية
- فلسطين: البرنامج الوطني للصحة والسلامة المهنية
- تركيا: نموذج متكامل للقضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال في الزراعة الموسمية أثناء حصاد البندق في تركيا

المجال المواضيعي 4: تشجيع إنتاجية العمل

- ماليزيا: تحسين مستوى فعالية مبادرات مؤسسة المواهب: تقييم برنامج الخبراء العائدين وبرنامج بطاقة الإقامة - المواهب

المجال المواضيعي 5: الحد من البطالة

- أذربيجان: برنامج العمل الذاتي
- الكاميرون: برنامج للحد من بطالة الشباب والنساء
- فلسطين: برنامج مشروع لزيادة فرص العمل الذاتي وريادة الأعمال لصالح الشباب والشابات والعمال غير المهرة والعمال الحرفيين في قطاع الأعمال التجارية

برامج جامعة

- تركيا: إنشاء وتشغيل نظام تأهيل وطني مضمون الجودة
- قطر: تعزيز نظام حماية الأجور
- تركيا: خلق فرص العمل وريادة الأعمال للسوريين الخاضعين للحماية المؤقتة والمجتمعات المضيفة لهم في تركيا

المجال المواضيعي 1: تشجيع المشاركة في سوق العمل

المملكة العربية السعودية	
اسم البرنامج	الممارسات التي تمكن المرأة من العمل في سوق العمل السعودي
المدة الزمنية	لا توجد مدة محددة
النطاق	وطني
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	وزارة الشغل والتنمية الاجتماعية
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	الهدف الاستراتيجي 3.1: تنفيذ سياسات شاملة لتعزيز مشاركة النساء والشباب والمسنين
القطاعات المستهدفة	شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	بطالة السعوديات ومحدودية الفرص والمجالات المتاحة لهن للعمل في القطاع الخاص السعودي.
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	ارتفاع معدلات بطالة الإناث مقارنة بالذكور في المملكة، ومحدودية فرص عمل المرأة ومجالاتها
تصميم السياسة	<p>تم إصدار مجموعة من القرارات والقوانين واللوائح والبرامج لزيادة فرص ومجالات العمل لتحقيق تمكين عمل المرأة ورؤية المملكة العربية السعودية 2030. وتشمل هذه:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تمكين المرأة من العمل في المجالات والأسواق والمصانع، • تحديد العديد من الأنشطة الاقتصادية والسماح للمرأة بالعمل فيها، بما في ذلك تحديد 12 نشاط اقتصادي ... وأنشطة أخرى • تنظيم عمل المرأة وتوفير بيئة عمل مناسبة تراعي الجانب الديني والاجتماعي وطبيعة المرأة. • برامج العمل عن بعد • برامج دعم التوظيف • برنامج العمل بدوام جزئي • برنامج الأسر المنتجة "العمل من المنزل" • برنامج قرة لدعم ضيافة الأطفال • برنامج أكسس (ولوچ) (لدعم نقل العاملات) • إنشاء نظام لضبط المخالفات السلوكية في بيئة العمل • تنظيم نوبات ليلية • برنامج التوظيف الذاتي

التنفيذ والرصد	
التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> • إصدار القرارات والتشريعات التي تساهم في زيادة فرص المرأة ومجالات عملها • وضع برامج لمساعدة القطاع الخاص وإزالة معوقات دمج المرأة بحيث تصبح الوظائف في القطاع أكثر جاذبية ومقبولة • تطوير العديد من ورش العمل واللقاءات والحملات الإعلامية حول أهمية إشراك المرأة في سوق العمل السعودي • قياس معدل بطالة الإناث لمعرفة الإنجازات المحققة
التمويل	المصادر الوطنية
الرصد	مؤشر الأداء الرئيسي: نسبة النساء المشاركات في سوق العمل السعودي
المخرجات	
وصف نتائج البرنامج	<ul style="list-style-type: none"> • توفير فرص عمل ومجالات جديدة للمرأة • زيادة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل • معدل بطالة الإناث أقل من ذي قبل • المردود الاقتصادي للدولة من خلال ملء الوظائف - استبدال العمالة الوطنية بالعمال الأجانب • المشاركة الفعالة في الاقتصاد من خلال زيادة العامل البشري • زيادة المشاريع التجارية التي تملكها السعوديات (رائدات الأعمال)
التحديات الرئيسية والدروس المستفادة	<ul style="list-style-type: none"> • قلة فرص ومجالات عمل المرأة في سوق العمل بسبب العديد من الظروف الاجتماعية السائدة • رفض بعض أعضاء المجتمع السعودي السماح للمرأة بالعمل في بعض المهن • عدم وجود بيئة عمل مناسبة للمرأة في العديد من مؤسسات القطاع الخاص مع مراعاة الجوانب الاجتماعية والدينية • عدم توافق طبيعة بعض المهن مع المرأة • خوف بعض الموظفات من الانخراط في سوق العمل
معلومات الاتصال	
المؤسسة	وزارة الشغل والتنمية الاجتماعية
الهاتف	+966594353502
روابط للمزيد من المعلومات	
<p>موقع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية (الدخول إلى مركز المعرفة _ الدخول إلى صفحة القرارات أو اللوائح) - https://mlsd.gov.sa/</p> <p>موقع صندوق تنمية الموارد البشرية "الهدف" - https://www.hrdf.org.sa</p>	

تركيبا	
اسم البرنامج	ورش عمل محمية للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية و/أو النفسية
المدة الزمنية	(2016.04.30 – تقديم الطلبات لا يزال مستمرا)
النطاق	برنامج وطني لتعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقات العقلية و/أو النفسية في القطاع الخاص وفقاً لللائحة الداخلية التي دخلت حيز التنفيذ في شهر أبريل 2016 لتوفير دعم من الدولة لأماكن العمل المحمية.
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية (MoLSS)، المديرية العامة للأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	5.1. تصميم برامج وسياسات لتفعيل إمكانات الفئات الضعيفة بما في ذلك المعوقين والمجرمين السابقين والمشردين في سوق العمل
القطاعات المستهدفة	قطاع الخدمات والصناعة
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	يعاني الشخص المصاب بإعاقات عقلية و/أو نفسية من صعوبات أكبر في دخول سوق العمل بشكل يفوق المجموعات الأخرى.
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	في عام 2012، تم إجراء "مشروع تحليل سوق العمل من حيث الإعاقة" من قبل المديرية العامة للأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية (تمت مقابلة 1.628 من مسؤولي القطاع الخاص بالإضافة إلى 50 عاملاً أو أكثر). تظهر الدراسة أن أرباب العمل لا يريدون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقات العقلية و/أو النفسية.
تصميم السياسة	على الرغم من عدم وجود لوائح تشريعية في عام 2004، فإن مراكز الإنتاج التي تلقى فيها الأشخاص ذوو الإعاقة تدريباً مهنيًا وشاركوا إلى حد ما في العمل قد تولت مسؤولية بعض الوظائف المحمية التي تشبه العمل. وفي هذا الصدد، تمت زيارة 14 مكان عمل محمي في ثلاث مناطق في الفترة ما بين 25 مايو 2004 و 12 يونيو 2004 لجمع معلومات حول مواضيع مثل: الهياكل والمشاكل التي يواجهونها، والأهداف، وعدد العاملين ذوي الإعاقة، قد تم الحصول عليها كلها مع تقييم المراكز من حيث معايير أماكن العمل المحمية. في ضوء هذه التقييمات، تم التأكد من أن أماكن العمل المحمية تأخذ مكانها في التشريع ويتم إدراجها في جدول أعمال البلد.
	في هذا السياق، تذكر المادة 3 من قانون الأشخاص ذوي الإعاقة (بتاريخ 2005/07/01، والمرقم 5378) ورش العمل المحمية وأماكن العمل التي تقدم لها الدولة الدعم الفني والمالي من أجل دمج الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل. إذ تم إعداد لائحة أماكن العمل المحمية على أساس هذا القانون الذي دخل حيز التنفيذ في عام 2005 لأول مرة.
	تحدد اللائحة الخاصة بأماكن العمل المحمية بتاريخ 2013/11/6 الإجراءات والمبادئ المتعلقة بتشغيل أماكن العمل والإشراف عليها من قبل كيانات حقيقية أو اعتبارية للأفراد ذوي الإعاقة الذين يصعب إدراجهم في سوق العمل. دخلت بعض الرسوم التي يتعين دفعها للأشخاص ذوي الإعاقة، الذين يعملون في مكان عمل محمي وفقاً لللائحة المدفوعات، حيز التنفيذ في 30 أبريل 2016، عندما تم إصدار العدد: 29699 في الجريدة الرسمية.

التنفيذ والرصد	
التنفيذ	لا يمكن أن يكون عدد الموظفين ذوي الإعاقة في أماكن العمل هذه أقل من 75% من إجمالي الموظفين. وتبدأ عملية التوظيف من خلال تقديم طلب شخصي من الأشخاص ذوي الإعاقة المسجلين في وكالة التوظيف التركية. ويتم الاحتفاظ بسجلات الموظفين من قبل المديرية الإقليمية التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. مديرية الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية الإقليمية، والمديرية الإقليمية لمؤسسة العمل والتوظيف، والمديرية الإقليمية للتعليم الوطني، والمديرية الإقليمية للصحة والمؤسسات والمنظمات العامة الأخرى المعينة من قبل المحافظة حيث يتم تنفيذ الأمانة من قبل المديرية الإقليمية للأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية، والهيئة التي تحدد مبادئها وإجراءاتها المديرية العامة لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن.
التمويل	يحق للمديرية الإقليمية التابعة لوزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية تقديم حوافز لأماكن العمل المحمية وفقاً للتشريعات من خلال تقديم التأمين الاجتماعي، ودعم صاحب العمل في الضرائب والأجور.
الرصد	تقوم أماكن العمل المحمية بتسليم المستندات إلى المديرية الإقليمية التابعة لوزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية حيث يتواجدون لطلب مدفوعات كل شهر ولكل موظف معاق. تقدم ورش العمل المحمية تقريراً سنوياً عن أنشطتها يحتوي على معلومات مثل الإنتاج والتوظيف والمبيعات والتبرع والاستثمار والتسويق والمخزون والموظفين العاملين في مديرية الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية بالمقاطعة في شهر مارس من كل عام. (اللائحة الخاصة بأماكن العمل المحمية، المادة 18)
المخرجات	
وصف نتائج البرنامج	هناك 90 شخصاً (60 ذكراً و 30 أنثى) يعانون من إعاقات عقلية و / أو نفسية يعملون في 10 أماكن عمل محمية في جميع أنحاء البلاد، 6 منهم في القطاع الصناعي و 4 في قطاع الخدمات.
التحديات الرئيسية والدروس المستفادة	تتأثر استدامة وإدارة ورش العمل المحمية بظروف سوق العمل المفتوحة، ويمكن أن تسبب العزلة حيث لا توجد برامج انتقالية لفتح سوق العمل.
معلومات الاتصال	
المؤسسة	وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية، المديرية العامة للأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن
البريد الإلكتروني	bilgiedinme.eyhgm@ailevecalisma.gov.tr
الهاتف	+90 (312) 705 70 00 / 70 01
روابط للمزيد من المعلومات	
https://ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/sayfalar/korumali-%C4%B0syeri/ https://www.youtube.com/watch?v=RkTgONKPrEg https://www.youtube.com/watch?v=Fn-FgdHp37M	

المجال المواضيعي 2: تعزيز قابلية العمل

جيبوتي	
اسم البرنامج	مشروع دعم توظيف الشباب
المدة الزمنية	يوليو 2016 إلى فبراير 2018
النطاق	دمج 240 خريجا وغير خريجين في مؤسسات القطاع الخاص على المستوى الوطني وتعزيز العمالة الذاتية لـ 20 شابا وامرأة في صناعة صيد الأسماك.
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	الوكالة الوطنية للتوظيف والتدريب والإدماج المهني (ANEFIP)
نوع العلاقة باسراتيجية سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي	تعزيز قابلية العمل: <ul style="list-style-type: none"> تحسين قاعدة مهارات القوى العاملة بشكل كبير من أجل التوظيف؛ تقليل عدم التطابق في المهارات؛ تنفيذ سياسات خاصة لتحسين قابلية توظيف الفئات الضعيفة؛ تحسين أداء أسواق ومؤسسات العمل. من أجل مراقبة الأداء في تحسين قابلية التوظيف على مستوى منظمة التعاون الإسلامي، تم تحديد مؤشرين للأداء: <ul style="list-style-type: none"> نسبة العمالة/ السكان؛ حصة الإنفاق العام على سياسات سوق العمل النشطة.
القطاعات المستهدفة	القطاعات الرئيسية التي يستهدفها المشروع هي كما يلي: <ul style="list-style-type: none"> - النقل والخدمات اللوجستية؛ - الفنادق ووكالات السفر؛ - المؤسسات المصرفية.
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	الصعوبات في تكييف التدريب المهني للشباب والمؤهلات المهنية المطلوبة في الشركات المضيفة.
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	في إطار تنفيذ سياسة التوظيف الوطنية، ولا سيما في البرنامج 2 من خطة العمل التوظيفية؛ سلطت وزارة العمل المسؤولة عن إصلاح الإدارة (MTRA) من خلال الوكالة الوطنية للتوظيف والتدريب والتكامل المهني (ANEFIP) الضوء على نهج شامل لتعزيز دمج الخريجين الشباب و / أو غير الخريجين في سوق العمل، ولكن أيضاً من أجل تعزيز العمل الحر من خلال تنمية ريادة الأعمال في قطاع مصايد الأسماك. <p>في هذا الصدد، يعد هذا المشروع استجابة فعالة وذات صلة ضد زيادة بطالة الشباب المليئة بالصعوبات المتعلقة بمهارات التوظيف والخبرة المهنية. ومن هذا المنطلق، وضع المشروع الخطوات التالية في مكونات التكامل المهني الخاصة به:</p> <ul style="list-style-type: none"> - إجراءات الاستهداف، واختيار الشباب حسب الملف الشخصي ووفقاً لطلب سوق العمل تحت إشراف لجنة مشتركة لضمان الشفافية؛

<ul style="list-style-type: none"> - تدريب مجموعة مختارة من الشباب على المهارات المهنية الأساسية والتنمية الشخصية والتواصل المهني؛ - دمج الشباب في الشركات المضيفة؛ - مراقبة وتقييم الأداء المهني للشباب؛ - توفير بدل مالي للمتدربين؛ - مزايا الضمان الاجتماعي للمتدربين الشباب. 	
<p>اتباع تصميم هذا المشروع نهجًا تشاركيًا بين الوكالة الوطنية للتوظيف والتدريب والتكامل المهني، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، و INAP وغرفة التجارة، وفقًا للإطار المرجعي للبرنامج 2 من سياسة التوظيف الوطنية التي تحدد المبادئ التوجيهية لهذا المشروع.</p> <p>بعد القيام بالتقييمات والتحليلات الاستراتيجية، تم التخطيط لوثيقة المشروع مع تحديد مؤشرات النتائج.</p>	<p>تصميم السياسة</p>
<p>التنفيذ والرصد</p>	
<p>تم تنسيق المشروع من قبل الوكالة الوطنية للتوظيف والتدريب والتكامل المهني، بما في ذلك فريق فني مسؤول عن التنفيذ الفني وآخر مسؤول عن العمليات المالية.</p> <p>في وجود الشراكة الاستراتيجية بين الوكالة الوطنية للتوظيف والتدريب والتكامل المهني وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، استخدم المشروع مجموعة من الأدوات، وهي؛ التدريب والتكامل وتحويل المخصصات المالية والمتابعة والتقييم. تشمل المؤسسات المشاركة في تنفيذ أنشطة هذا المشروع المعهد الوطني للإدارة العامة (INAP) المسؤول عن التدريب، وغرفة تجارة جيبوتي (CCD) المسؤولة عن التنقيب عن الأعمال التجارية المناسبة لهذا النوع من التكامل المهني.</p>	<p>التنفيذ</p>
<p>تم تمويل مشروع دعم توظيف الشباب بمنحة من حكومة اليابان بتنسيق من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.</p>	<p>التمويل</p>
<p>وقد تم إنشاء آلية متابعة لرصد تطور البيانات الإحصائية، وقبل كل شيء، لتوفير المعلومات الأساسية عن أداء الأنشطة وفعاليتها وكفاءتها ونتائجها وتأثيرها.</p>	<p>الرصد</p>
<p>المخرجات</p>	
<p>يهدف مشروع دعم توظيف الشباب في عنصر التكامل إلى تعزيز التكامل المهني لـ 140 شابًا من الخريجين و / أو غير الخريجين في كل مرحلة من مراحل التنفيذ. وهكذا، فإن المكون الثاني يتألف من بناء القدرات وتوفير معدات الصيد لعشرين شابًا وامرأة. فقد استفاد المشاركون في المشروع من التدريب الملائم حسب مستواهم التعليمي والمهني من حيث التدريب والاندماج. وعلى الصعيد المالي، استفاد الشباب والشابات من المخصصات المالية في عنصر التكامل بالمشروع وتم اقتناء 20 قارب صيد كجزء من العمل الحر للشباب / الشابات. وبناءً على تقييمات النتائج، تميز نجاح هذا المشروع أولاً بالجمع بين التدريب والدعم والمراقبة والتقييم، وثانيًا بتحويل الأموال التي ساهمت بشكل إيجابي في الاندماج المهني والاجتماعي والاقتصادي للمتدربين.</p>	<p>وصف نتائج البرنامج</p>

<p>نظرا لتزايد بطالة الشباب، لا سيما عند مواجهة صعوبات في الحصول على المؤهلات المهنية، فإن التحديات الرئيسية في تطوير هذا النوع من النشاط هي قبل كل شيء تعيئة المزيد من الأموال من أجل الوصول إلى شريحة أكبر من الشباب. وقد تجلت أهمية هذا النهج في تعزيز القابلية للتوظيف من خلال المعدل العالي لإدماج الشباب بأكثر من 70%.</p> <p>في هذا السياق، قامت الوكالة الوطنية للتوظيف والتدريب والتكامل المهني بتكرار نفس المشروع لهدف آخر محدود لـ 150 شابًا (2020/2019) بعد المرحلتين السابقتين بتمويل من الحكومة اليابانية.</p>	<p>التحديات الرئيسية والدروس المستفادة</p>
<p>معلومات الاتصال</p>	
<p>وزارة العمل المكلفة بإصلاح الإداري</p>	<p>المؤسسة</p>
<p>contact@min-travail.dj</p>	<p>البريد الإلكتروني</p>
<p>(+253) 21 325243</p>	<p>الهاتف</p>

ماليزيا	
اسم البرنامج	تطوير مستودع بيانات مركزي لمعلومات سوق العمل (LMIDW)
المدة الزمنية	يناير 2012 - ديسمبر 2020
النطاق	المستوى الوطني
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	معهد معلومات وتحليل سوق العمل (ILMIA)، وزارة الموارد البشرية الماليزية
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	الهدف الاستراتيجي 2.2: تصميم وتنفيذ السياسات للحد من عدم تطابق المهارات الهدف الاستراتيجي 4.2: تحسين أداء أسواق العمل ومؤسساته
القطاعات المستهدفة	يتكون المستخدمون الرئيسيون لبرنامج تطوير مستودع بيانات مركزي لمعلومات سوق العمل من صانعي سياسات رأس المال البشري والحكومة؛ وأرباب العمل؛ والطلاب؛ والباحثون عن عمل والموظفين؛ ومؤسسات التدريب والأبحاث.
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	تم إنشاء برنامج تطوير مستودع بيانات مركزي لمعلومات سوق العمل لتبادل المعلومات الأساسية مثل توقعات العرض والطلب على القوى العاملة من قبل القطاعات الاقتصادية في منصة واحدة. ومن خلال تطوير مستودع بيانات مركزي لمعلومات سوق العمل، نحن قادرون على: i. توفير منصة مركزية لبيانات سوق العمل كأساس لتحليل سوق العمل بشكل متعمق؛ ii. إتاحة منصة لجميع أصحاب المصلحة (العامة / الطلاب / أولياء الأمور / الأوساط الأكاديمية) للبحث والحصول على أي معلومات تتعلق بمعلومات سوق العمل iii. تقليل فجوات المعلومات الموجودة في سوق العمل؛ iv. توحيد جمع وتسجيل معلومات سوق العمل.
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	يُعد سوق العمل الفعال والمرن أمراً بالغ الأهمية لضمان توافق المعروض من المواهب مع متطلبات الصناعة، ولتقليل الاستخدام الناقص للمهارات، وتمكين النمو الشامل والمستدام. كما تتمثل إحدى الاستراتيجيات التي أدخلتها الحكومة لتحسين كفاءة وعمليات سوق العمل في الحصول على معلومات أكثر تكاملاً عن سوق العمل لتعزيز عملية صنع القرار. لقد مكن برنامج تطوير مستودع بيانات مركزي لمعلومات سوق العمل الحكومة من وضع سياسات قائمة على الأدلة بشكا أفضل، وكذلك تحسين نشر المعلومات إلى الصناعات ومؤسسات التعليم العالي غيرهم من أصحاب المصلحة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن وجود سوق عمل أكثر كفاءة سيؤدي إلى مواءمة أوثق بين عرض القوى العاملة والطلب عليها.
تصميم السياسة	تجلّت إحدى التوصيات الرئيسية في إطار مبادرة الإصلاح الاستراتيجي لتنمية رأس المال البشري في خطة ماليزيا العاشرة في إنشاء مركز بيانات مركزي لسوق العمل.

التنفيذ والرصد	
التنفيذ	<p>اعتباراً من أواخر عام 2011 ومن المتوقع الانتهاء منه بحلول عام 2020، تتكون مراحل برنامج تطوير مستودع بيانات مركزي لمعلومات سوق العمل من:</p> <p>1.3 المرحلة 1 (2012): تطوير البنية التحتية لتطوير مستودع بيانات مركزي لمعلومات سوق العمل (LMIDW).</p> <p>2.3 المرحلة 2 (2013): ترقية الوحدات النمطية الموجودة في برنامج تطوير مستودع بيانات مركزي لمعلومات سوق العمل مثل بوابة ولوحة قيادة معهد معلومات سوق العمل والتحليل.</p> <p>3.3 المرحلة 3 (2014-2015): التكامل بين بوابة ولوحة قيادة معهد معلومات سوق العمل والتحليل باستخدام برامج التحليل الإحصائي (SAS)، وأدوات ذكاء الأعمال.</p> <p>4.3 المرحلة 4 (2016-2017): تطوير إجراءات التشغيل الموحدة (SOP) لتعزيز آلية مشاركة البيانات بين مزودي البيانات، وتحسين بوابة معهد معلومات سوق العمل والتحليل باستخدام نظام "جملة" (Joomla) لإدارة المحتوى (CMS)، وتطوير منصة مشاركة البيانات لسهولة مشاركة البيانات، والتدريب الفني للموظفين والترقيات.</p> <p>5.3 المرحلة 5 (2018-2020): تحسين جودة تقارير البيانات، وتعزيز أمن قاعدة البيانات، واستكشاف تحليلات البيانات الضخمة وبرنامج التوعية، على سبيل المثال: برامج إدارة التغيير، والتدريب التجاري والتقني، وإصدارات نظام معلومات سوق العمل، إلخ.</p>
التمويل	<p>تطوير ميزانية المصروفات المخصصة في الخطة المالية الحادية عشرة</p>
الرصد	<p>هناك 3 مستويات للرصد لهذا المشروع وهي كالآتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. لجنة إدارة المشروع: سيتم تقديم تقدم المشروع إلى أعضاء من الوزارة ووكالة مشاركة البيانات 2. اللجنة التوجيهية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات: يتم تقديم تقرير مرحلي خلال اللجنة التوجيهية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة لوزارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كل شهرين. كما أن تفاصيل تطوير المشروع والوضع المالي هي من بين التفاصيل التي يجب تسليط الضوء عليها في تقرير التقدم. 3. لجنة تطوير المشاريع: سيتم تقديم تطوير المشروع إلى مسؤولين رفيعي المستوى. وسيرأس الاجتماع وزير الموارد البشرية أو الأمين العام.
المخرجات	
وصف نتائج البرنامج	<p>من المتوقع أن يكون المستخدمون الرئيسيون ل مشروع تطوير مستودع بيانات مركزي لمعلومات سوق العمل هم أصحاب المصلحة التاليين:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. صناع سياسة رأس المال البشري والحكومة <p>سيساعد نظام معلومات سوق العمل المستند إلى الويب من خلال لوحة القيادة و Data Mart صناع السياسات والكيانات الحكومية الأخرى من خلال توفير مدخلات لتحليل رأس المال البشري الذي من شأنه أن يدعم صياغة السياسات المناسبة وتدابير التنفيذ القابلة للتنفيذ للتطرق إلى قضايا قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى المتعلقة بتخطيط القوى العاملة. يعد الإعداد المناسب للوافدين إلى القوى العاملة أمراً بجهوريا لتعزيز الموارد البشرية ونمو العمالة على المدى الطويل. فمثلاً: يمكن أن توفر لوحة القيادة أو المعلومات فهماً تفصيلياً للاتجاهات في مؤشرات سوق العمل الرئيسية مثل معدلات البطالة والتوظيف، ومقاييس الأجور (حسب الجنس، والموقع، والقطاع، والمهنة، إلخ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. ممثلو الصناعة

ستقوم المعلومات مثل الأجور والمرتبات داخل الصناعات وعبر الصناعات وبرامج التدريب بالإضافة إلى قضايا الصحة والسلامة بتوجيه الجهات الفاعلة في الصناعة للحفاظ على عملياتهم التجارية وتشغيلها. بصرف النظر عن ذلك، فإن المعلومات مثل مخرجات الطلاب داخل موقع أعمالهم تساعدهم على وضع إستراتيجيات لتخطيط القوى العاملة وتوسيع الأعمال.

3. الطلاب / الباحثون عن عمل / الموظفون

تتيح المعلومات الموجودة في نظام معلومات سوق العمل للباحثين عن عمل فرصة تطوير الخطط والاختيارات المهنية كما توفر أيضاً معلومات عن النوع المحتمل لفرص العمل في المستقبل القريب. فيصرف النظر عن ذلك، تعتبر المعلومات مثل مجموعات المهارات الجديدة الناشئة وبرامج التدريب المقدمة في مؤسسات التدريب المختلفة بمثابة إشارات لهم لإعادة تدريب القوى العاملة أو صقلها للتعامل مع المتطلبات الناشئة من الصناعات.

4. أصحاب المصلحة الآخرون بما في ذلك مؤسسات التدريب / الأبحاث

تطلب مؤسسات التدريب معلومات مثل اتجاهات التوظيف ومؤشرات مجموعات المهارات المستقبلية لتعزيز برامجها التعليمية من خلال المراجعة المناسبة للمناهج الدراسية. ومن المهم أيضاً بالنسبة لهم ضمان استيعاب الصناعات، أي قدرة الخريجين على التوظيف. وسيتم تسهيل الولوج إلى المؤسسات البحثية التي تتمتع بسهولة الوصول إلى معلومات وبيانات سوق العمل المختلفة لإجراء تحليل متعمق حول القضايا المتعلقة بسوق العمل.

يحتاج أصحاب المصلحة الآخرون مثل المستثمرين المحليين والأجانب المحتملين إلى معلومات مفصلة عن اتجاهات التوظيف وتوافر الأنواع الصحيحة من توريد العمالة التي تمكنهم من تقييم استقرار سوق العمل في ماليزيا مقارنة بالدول المنافسة الأخرى.

من بين القضايا والتحديات التي تمت مواجهتها خلال هذا المشروع:

القضايا:

- i. صعوبات في الحصول على تعاون من جميع أصحاب المصلحة
- ii. سياسة مشاركة البيانات
- iii. عدم وجود تصنيف موحد واستخدام تعريف
- iv. قضايا متعلقة بجودة البيانات واكتمالها وتأثيرها وتوقيتها
- v. عدم وجود خبراء متخصصين

التدابير المتخذة للتغلب على هذه القضايا

- i. تطوير إجراءات التشغيل الموحدة (SOP) لتسليط الضوء على آلية وتفاصيل البيانات التي سيتم مشاركتها
- ii. إنشاء منصة تبادل البيانات
- iii. تطوير مجموعة من الموارد عبر الوكالات والإدارات والوزارات
- iv. دليل المستخدم لجودة البيانات (التطهير، والتحقق من الصحة، والإدارة)

التحديات الرئيسية والدروس المستفادة

معلومات الاتصال

المؤسسة معهد معلومات وتحليل سوق العمل (ILMIA)، وزارة الموارد البشرية المالية

البريد الإلكتروني ahmadbadri@mohr.gov.my

الهاتف 603-83182406

روابط للمزيد من المعلومات

تتوفر المعلومات حول برنامج تطوير مستودع بيانات مركزي لمعلومات سوق العمل على www.ilmia.gov.my

نيجيريا	
الاسم	برنامج إن-باور في إطار البرنامج الوطني للاستثمار الاجتماعي
المدة الزمنية	2016/12 - جاري التنفيذ
النطاق	الخريجين وغير الخريجين الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 35
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	المكتب الوطني للاستثمار الاجتماعي
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	الهدف الاستراتيجي 2.1: تحسين قاعدة مهارات القوى العاملة بشكل كبير لتعزيز القابلية للعمل، الهدف الاستراتيجي 3.4: الاستثمار في مهارات جديدة
القطاعات المستهدفة	يغطي قطاعات متنوعة بما في ذلك الزراعة والصحة والتكنولوجيا والتمويل والبناء والسيارات والمرافق وغيرها
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	اكتساب المهارات لتعزيز قابلية توظيف الشباب
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	تعتبر المهارات والمعرفة دافعتين للنمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية. على الرغم من ارتفاع مستوى البطالة الحالي، فإن تسخير الشباب في نيجيريا من خلال جهود تنمية المهارات المناسبة يوفر فرصة لتحقيق الإدماج والإنتاجية داخل البلاد. إذ أن توفير منصة لتطوير المهارات على نطاق واسع هو التوجه الرئيسي لسياسة برنامج إن-باور.
تصميم السياسة	البرنامج الوطني للاستثمار الاجتماعي (NSIP) هو عبارة عن مجموعة من البرامج التابعة للمكتب الوطني للاستثمار الاجتماعي (NSIO)، وهو وكالة ضمان اجتماعي أنشأتها الحكومة الفيدرالية لنيجيريا في عام 2016. تستفيد برامج الاستثمار الاجتماعي من إطار سياسة الحماية الاجتماعية بطريقة تضمن حياة كريمة لأولئك الذين حُرّموا بطريقة أو بأخرى من تحقيق إمكاناتهم الكاملة. فبرنامج إن-باور و برنامج لخلق فرص العمل وتمكين المهارات التابع للحكومة الفيدرالية لنيجيريا في إطار NSIP. وتم تصميمه لمساعدة الشباب النيجيريين على اكتساب وتطوير مهارات مدى الحياة ليصبحوا قادرين على تقديم حلول عملية في مجتمعاتهم، مما يمكنهم من أن يصبحوا لاعبين مبتكرين في الأسواق المحلية والعالمية. وتم تصميم البرامج المعيارية الأولية في إن باور للمواطنين النيجيريين الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 35 عامًا. والمطلوب تلبية الحد الأدنى من المتطلبات (إن وجدت) للبرنامج المعني. ترتبط إن-باور أيضًا بسياسات الحكومة الفيدرالية في المجالات الاقتصادية والتوظيفية والتنمية الاجتماعية لأنها تتصدى لتحدي بطالة الشباب من خلال توفير هيكل لاكتساب مهارات العمل ذات الصلة على نطاق واسع وتطويرها مع ربط جوهرها ونتائجها بإصلاح الخدمات العامة غير الملائمة وتحفيز الاقتصاد الأكبر. ستضمن البرامج المعيارية في إطار إن-باور أن يتعلم كل مشارك ويمارس معظم ما هو ضروري للعثور على عمل أو إنشائه. وتتضمن الفرق المتطوعة لإن-باور (N-Power Volunteer Corp) توزيعا مكثفا لـ 500,000 خريج مدرب والذين سيساعدون في تحسين أوجه القصور في خدماتنا العامة في التعليم والصحة والتعليم المدني. بحيث سيساعد بعض هؤلاء الخريجين أيضًا في تحقيق التطلعات الاقتصادية والاستراتيجية لنيجيريا لتحقيق الأمن الغذائي والاكتفاء الذاتي.

التنفيذ والرصد	
<p>يتمثل التوجه الرئيسي لسياسة مخطط إن باور (N-Power) في تسخير تنمية المهارات على نطاق واسع في الدولة. يهدف البرنامج في هذا الصدد إلى:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تزويد المستفيدين بالمهارات المطلوبة خلال الفترة المحددة إما سنة واحدة أو سنتين، حسب الفئة. - توفير فرص للحصول على خبرات مهنية من أجل توظيف الشباب العاطلين عن العمل. - ربط السياسات بتحسين الخدمات العامة. <p>يستهدف البرنامج كلاً من الخريجين وغير الخريجين. هناك ثلاثة برامج فرعية رئيسية لغير الخريجين:</p> <p>إن-كريتييف (N-Creative) - سيقوم برنامج إن-باور كريتييف (N-Power Creative) بتدريب وتطوير 5,000 موهبة إبداعية شابة في مجال الرسوم المتحركة وتصميم الجرافيك وما بعد الإنتاج وكتابة السيناريو.</p> <p>إن-نوليدج (N-Knowledge) - تضمن مبادرة "التدريب لسوق العمل" بشكل أساسي مشاركة الباحثين عن عمل في سوق العمل عن طريق الاستعانة بمصادر خارجية كموظفين أو مستقلين أو رواد أعمال.</p> <p>إن بويلد (N-Build) - إن-باور (N-Power Build) هو برنامج تدريب وشهادة معجل من شأنه إشراك وتدريب 75,000 شاب نيجيري عاطل عن العمل من أجل إعداد موجة جديدة من القوى العاملة الماهرة ذات الكفاءة العالية من الفنيين والحرفيين ومهنيي الخدمات.</p> <p>تشمل برامج الدراسات العليا إن-أغرو (N-Agro) وإن-هلت (N-Health) وإن-تيك (N-Tech) وإن-طاكس (N-Tax). يتم إرسال كل خريج من إن-باور إلى قطاع المهني المختار ودفع له راتباً شهرياً قدره 30000 نيرة نيجيرية.</p>	<p>التنفيذ</p>
<p>ممول من ميزانية برنامج الاستثمار الاجتماعي للحكومة الاتحادية.</p>	<p>التمويل</p>
<p>تتم مراقبة السياسة بشكل أساسي من قبل اللجنة الاستشارية الرئاسية لمكافحة الفساد (فريق الإدارة الاقتصادية).</p>	<p>الرصد</p>
<p>المخرجات</p>	
<p>صممت الحكومة الفيدرالية النيجيرية برنامج إن-باور للحد بشكل كبير من بطالة الشباب. وربما لإثبات حقيقة أنها تهدف إلى مواجهة تحديات البطالة، صنفه رواده في هيئة المعلمين الخريجين التي استهدفت توظيف 500,000 خريج، كما تستهدف إن-باور نولدج (N-Power Knowledge) توظيف 25,000 من غير الخريجين بينما تستهدف إن-باور بويلد (N-Power Build) توظيف 75000 من غير الخريجين. وقد استشف أن الـ 500,000 خريج في إطار برنامج مؤسسات إن-باور سيحصلون على أجهزة حوسبة تحتوي على المعلومات الضرورية لمشاركتهم المعينة، بالإضافة إلى معلومات تتعلق بتدريبهم وتنميتهم المستمرين. يتعين على المشاركين تقديم حلول تعليمية وتوجيهية واستشارية في أربعة مجالات رئيسية هي الزراعة والصحة وتكنولوجيا الطاقة وتعليم المجتمع. إذ يهدف متطوعو إن-باور أغرو (N-Power Agro) إلى العمل كوسطاء بين الأبحاث والمزارعين. ومن خلال برنامج إن-باور هلت (N-Power Health)، يتم تدريب الخريجين الشباب للعمل كمساعدين في الصحة العامة لتعليم الصحة الوقائية لأفراد المجتمع. يتم تدريبهم أيضاً على تقديم خدمات التشخيص الأساسية.</p> <p>يعمل برنامج إن باور-تيك (N-Power Teach) على إشراك الخريجين المؤهلين للاستفادة من تقديم التعليم الأساسي في نيجيريا. يتم نشرهم كمدرسين مساعدين في المدارس الابتدائية والثانوية في جميع أنحاء نيجيريا لتوفير التعليم الأساسي للأطفال في المجتمعات المهمشة.</p>	<p>وصف نتائج البرنامج</p>

<p>هناك أيضًا برنامج إن-باور نولدج (N-Power Knowledge) الذي يعد الخطوة الأولى للحكومة الفيدرالية نحو تنويع اقتصاد المعرفة. ويعمل هذا البرنامج جنبًا إلى جنب مع مراكز الابتكار الثمانية المخطط لها في جميع أنحاء البلاد لتوفير حضانة ولتسريع التكنولوجيا والصناعات الإبداعية. كما أن البرنامج عبارة عن مبادرة "التدريب لسوق العمل"، وهو يضمن بشكل أساسي إمكانية انخراط المشاركين في السوق بصفتهم مستقلين، وموظفين ورجال أعمال.</p>	
<p>أحد تحديات إن-باور (N-Power) هو الخوف من أن تطردها الحكومة الفيدرالية في أي وقت. يسيء بعض المتطوعين التصرف تجاه الموظفين في أماكن التعيين الأولية (PPA) لأنهم غير مسؤولين أمام حكومة الولاية. ومع ذلك، كانت هناك تحديات واجهها البرنامج في تمكين الشباب، والتي تضمنت تأخير دفع البدل، والبدلات غير المدفوعة، والمسافة إلى أماكن العمل وإعداد المعلمين لمعظم المستفيدين من برنامج إن-تيك. لذلك يوصى بالدفع الفوري للرواتب وفي الوقت المناسب للمستفيدين من البرنامج من قبل الحكومة الفيدرالية، وحل مشكلات البدلات غير المدفوعة في الوقت المناسب، وتحديد أقرب مكان للإقامة وإعداد المعلمين لفئات إن-تك.</p>	<p>التحديات الرئيسية والدروس المستفادة</p>
<p>معلومات الاتصال</p>	
<p>المكتب الوطني للإحصاء</p>	<p>المؤسسة</p>
<p>mudaibb1@gmail.com</p>	<p>البريد الإلكتروني</p>
<p>08064413742</p>	<p>الهاتف</p>
<p>روابط للمزيد من المعلومات</p>	
<p>https://n-sip.gov.ng/ http://www.npower.gov.ng/index.html</p>	

المجال المواضيعي 3: حماية سلامة العمال ورفاههم

أذربيجان	
اسم البرنامج	خطة عمل لمنع العمالة غير المهيكلة في الدولة
المدة الزمنية	أكتوبر 2017 - قيد الإنجاز
النطاق	وطني
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	وزارة الشغل والحماية الاجتماعية للسكان في جمهورية أذربيجان
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	الهدف الاستراتيجي 5.3: الحد من العمالة غير الرسمية وتعزيز العمل اللائق
القطاعات المستهدفة	القطاعات غير الزراعية ذات تركيز خاص على البناء والنقل والخدمات
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	التصدي لتوظيف غير الرسمي وبالتالي توفير الوصول إلى نظام الضمان الاجتماعي للقوى العاملة
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	كان لارتفاع مستوى العمالة غير الرسمية في الاقتصاد تأثير سلبي على حماية حقوق العمل والحقوق الاجتماعية للعمال. بالإضافة إلى ذلك، يؤدي الطابع غير الرسمي إلى منافسة غير عادلة بين الشركات ويضر بوظيفة الحكم الرشيد من خلال التهرب الضريبي.
تصميم السياسة	تم إنشاء لجنة خاصة لتنظيم وتنسيق علاقات العمل برئاسة نائب رئيس الوزراء إلى جانب أعضاء رؤساء الوكالات الحكومية المركزية واتحادات العمال وأرباب العمل. وتوجهات من اللجنة، تم إعداد خطة العمل واعتمادها بموجب المرسوم الرئاسي ذي الصلة.
التنفيذ والرصد	
التنفيذ	تتكون خطة العمل من خمسة أجزاء مع 36 مهمة للتعامل مع العمالة غير الرسمية من خلال تعيين كل مهمة لمختلف الوكالات الحكومية التي تعمل في تعاون وثيق مع أصحاب المصلحة الآخرين. ويتناول الجزء الأول من خطة العمل تحسين التشريعات، بينما يركز الجزء الثاني على تحسين الأساليب الإدارية. ويقدم الجزء الثالث مهام تتعلق بتعزيز آليات الرقابة. أما الجزء الرابع فيهدف إلى إنشاء أنظمة للرصد والتقييم، ويركز في الأخير على أهمية حملات التوعية.
التمويل	بشكل عام، يتم توفير تمويل خطة العمل من ميزانية الدولة مع توفير كل وكالة حكومية الموارد للمهام التي تقع ضمن اختصاصها. أيضاً، يمول أصحاب المصلحة الآخرون مثل منظمات العمال واتحاد أرباب العمل والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة الأنشطة التي تتعامل بشكل أساسي مع حملات زيادة الوعي.

<p>كل وكالة حكومية مسؤولة عن مهام معينة ملزمة بتقديم تقرير فصلي إلى أمانة لجنة تنظيم وتنسيق علاقات العمل. بالإضافة إلى ذلك، تقدم المفوضية تقريراً سنوياً إلى الرئيس.</p>	<p>الرصد</p>
<p>المخرجات</p>	
<p>بعد الإصلاحات الهائلة في التشريع (خاصة في قانون الضرائب) ونتيجة لحمولات التوعية، حدثت زيادة كبيرة في عدد من عقود العمل. شجعت الأساليب المحفزة المندمجة مع أنشطة الإنفاذ أرباب العمل على إضفاء الطابع الرسمي على علاقات العمل، وبالتالي تجنب العقوبات المالية وإتاحة وصول موظفيهم إلى نظام الحماية الاجتماعية. ففي الفترة الأولى، كان التركيز الرئيسي على العمالة غير الرسمية في القطاع الرسمي؛ ومع ذلك، سيتم اتخاذ إجراءات في السنوات التالية من أجل إضفاء الطابع الرسمي على العاملين لحسابهم الخاص وغير المهيكليين والذين يعملون في القطاع غير الرسمي.</p>	<p>وصف نتائج البرنامج</p>
<p>حتى الآن، كان للأساليب المحفزة (كإلغاء ضريبة الدخل على الأجور) جنباً إلى جنب مع أنشطة الإنفاذ (مضاعفة العقوبات المالية لتوظيف عامل بشكل غير رسمي) تأثير إيجابي على إضفاء الطابع الرسمي العام على علاقات العمل. ومع ذلك، بالنظر إلى السياسات الأخرى غير المكتملة، وخاصة إدخال التأمين الصحي الإلزامي، من المتوقع تحقيق نتائج أفضل العام المقبل.</p>	<p>التحديات الرئيسية والدروس المستفادة</p>
<p>معلومات الاتصال</p>	
<p>وزارة الشغل والحماية الاجتماعية للسكان في جمهورية أذربيجان</p>	<p>المؤسسة</p>
<p>aytakin.abbasova@mlspp.gov.az</p>	<p>البريد الإلكتروني</p>
<p>+99412 541 97 83</p>	<p>الهاتف</p>

الكاميرون	
اسم البرنامج	إدماج العمال المهاجرين في سوق العمل
المدة	بدأ قبل عام 2016
النطاق	جميع العمال المهاجرين
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	تضم عدة دوائر وإدارات وزارية: وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارة الشباب والتربية المدنية، ووزارة المالية، ووزارة النهوض بالمرأة والأسرة، ووزارة العمل والتدريب المهني، ووزارة الخارجية، والمعهد الوطني للإحصاء، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، إلخ.
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	الإجراء 5.3.3: ضمان المعاملة غير التمييزية وبيئة عمل آمنة للعمال المهاجرين في جميع القطاعات الإجراء 6.1.4: وضع سبل للاستفادة الفعالة من العمال المهاجرين في سوق العمل
القطاعات المستهدفة	القطاعات العام والخاص والقطاع غير الرسمي
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	إدماج العمال المهاجرين في سوق العمل/ مع مراعاة حقوق العمال المهاجرين في الكاميرون
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	تستضيف الكاميرون عددا كبيرا من المهاجرين من نيجيريا وتشاد. وتماشيا مع السياسة الوطنية واتفاقيات منظمة العمل الدولية بهذا الشأن وتنفيذا لأهداف التنمية المستدامة والاستراتيجية العامة للاتحاد الأفريقي فيما يتعلق بالعمال المهاجرين، وضعت الكاميرون عددا كبيرا من البرامج لمعالجة هذه القضية. وتتماشى هذه البرامج أيضا مع بعض خطط العمل والقرارات الوطنية والإقليمية والدولية الأخرى، مثل خطة عمل الاتحاد الأفريقي Ouaga+10؛ والقرارات الصادرة عن المؤتمرين الإسلاميين الثالث والرابع لوزراء العمل؛ وقرارات لجنة الاتحاد الأفريقي الفنية المتخصصة المعنية بالتنمية الاجتماعية والعمل والتشغيل؛ وخطة عمل أديس أبابا؛ ووثيقة استراتيجية الكاميرون للنمو والتشغيل.
تصميم السياسة	تنخرط الدوائر الوزارية المذكورة أعلاه ومنظمات أرباب العمل والعمال والمنظمات غير الحكومية والجمعيات وغيرها من المؤسسات العامة والدولية لإدماج العمال المهاجرين وحمايتهم. ويتم إعداد الوثائق فيما يتعلق بحماية حقوق العمال المهاجرين. كما يتم توقيع مذكرات تفاهم ثنائية بين الكاميرون والدول الشريكة لإدارة خدمة الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين. ويجري أيضا إعداد مذكرات تفاهم بشأن إدارة تدفقات الهجرة بين الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي والدول الشريكة الأخرى. وقد صادقت الكاميرون على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 97 ورقم 143 بشأن العمال المهاجرين. ولكن لم يتم تقييم المتطلبات بعد.

التنفيذ والرصد	
التنفيذ	<p>يتم تنفيذ هذه السياسة من خلال التوقيع على اتفاقيات ثنائية بشأن إدارة العمال المهاجرين. ويعتبر قانون العمل في الكاميرون غير تمييزيا بين العمال المواطنين والمهاجرين. ويتميز القطاع غير الرسمي بتشغيل العديد من العمال المهاجرين. فعلى سبيل المثال، يعيش أكثر من أربعة ملايين عامل مهاجر نيجيري في الكاميرون ويعملون في القطاع غير الرسمي (قطع غيار السيارات وصيد الأسماك، إلخ). كما أن الكاميرون قد صادقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين. ولا تزال المفاوضات جارية مع بعض الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي لتوقيع اتفاقيات ثنائية بشأن إدارة العمالة المهاجرة. كما تم تشكيل لجنة وزارية دائمة في مكتب رئيس الوزراء حول هذا الموضوع، وتشرك ضمن أعضائها المنظمة المنفذة الرئيسية المذكورة أعلاه.</p>
التمويل	<p>تُمول البرامج والمشاريع بشكل رئيسي من قبل حكومة الكاميرون. كما يتم تمويل بعضها من قبل بعض المنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية.</p>
الرصد	<p>لم يتم تحديده</p>
المخرجات	
وصف نتائج البرنامج	<ul style="list-style-type: none"> - تم تحقيق الأهداف جزئيا لأنه لم يتم تناول قضية العمال المهاجرين بالكامل بعد مع الدول الشريكة في منظمة التعاون الإسلامي ودول العالم الأخرى. ومع ذلك، تحترم الكاميرون حقوق العمال المهاجرين وتطبق المعايير الدولية التي أقرتها في هذا الصدد. - وينطوي نجاح هذا البرنامج على إيجاد حلول مستدامة لصون وتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين. - وقد تم الوصول إلى السكان المستهدفين من خلال عمليات إذكاء الوعي متعددة الأوجه وورش عمل تدريبية وبناء قدرات أصحاب المصلحة. - وترتبط الآثار قصيرة ومتوسطة المدى بحماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين، وظروف عمل لائق لهم، وتوقيع اتفاقيات مع دول منظمة التعاون الإسلامي.
التحديات الرئيسية والدروس المستفادة	<p>تستند مواطن الضعف في هذا البرنامج إلى عدم كفاية التمويل (الميزانيات المخصصة) لمراعاة مشاكل العمال المهاجرين وانعدام الإرادة السياسية من جانب الدول الشريكة لمعالجة هذه المشاكل بشكل فعلي. وموطن ضعف آخر يتمثل في عدم وجود إحصاءات محدثة في هذا المجال.</p>
معلومات الاتصال	
المؤسسة	وزارة الشغل والضمان الاجتماعي
البريد الإلكتروني	abouga@yahoo.fr
الهاتف	+237677712079

المملكة العربية السعودية	
اسم البرنامج	البرنامج الاستراتيجي الوطني للسلامة والصحة المهنية
المدة	2017 – 2023
النطاق	برنامج وطني لتحسين ظروف العمل والحفاظ على السلامة والصحة في منشآت القطاع الخاص.
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	وزارة الشغل والتنمية الاجتماعية
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	يتعلق بالهدف الاستراتيجي الثالث لمنظمة التعاون الإسلامي " حماية سلامة العمال ورفاههم"
القطاعات المستهدفة	القطاع الخاص
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	<p>من أهم التحديات التي يواجهها سوق العمل ضمان سلامة وصحة العمال والعمل على وضع حد للمخاطر فضلا عن الممارسات التي تسبب الوفيات والإصابات والأمراض المهنية في منشآت القطاع الخاص، والتي يمكن تحقيقها من خلال معالجة القضايا التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تداخل وازدواجية الجهود وإهدار الوقت والموارد الوطنية - عدم وضوح المراجع التي يجب اتباع لوائحها التنظيمية والالتزام بها، مما يؤدي إلى تناقضات فيما يتعلق بالحفاظ على المعايير - طغيان المعايير المتعددة على القطاع الخاص بسبب تعدد الجهات التي تسن تشريعات التفتيش وتطويرها وتقوم بإجرائها - عدم وجود خط أساس وطني موثوق وشامل لمستوى السلامة والصحة المهنية لمؤسسات القطاع الخاص يتم من خلاله تحديد أهداف واضحة حول الإصابات والتكاليف والتحسينات المهنية
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	<p>يعتبر هذا البرنامج ضروريا لتحقيق ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - المساهمة في حماية سلامة وصحة الموظفين - تحسين جاذبية بيئة العمل وبالتالي زيادة الكفاءة في العمل من خلال تقليل الإصابات والوفيات المهنية - تقليل نفقات الإصابات المهنية - إيجاد وظائف في مجال الصحة والسلامة المهنية للسعوديين
تصميم السياسة	<p>اتخذت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية عدة خطوات قبل الخروج بتوجه واضح لرؤية المستقبل وبناء وتطوير هذا البرنامج، كما في الشكل الهرمي أعلاه، على النحو التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - دراسة وتحليل الوضع الراهن للسلامة والصحة المهنية في القطاع الخاص - مقارنة الوضع الراهن بمعايير الاتفاقيات الدولية لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية 187 و 155 مع الممارسات الدولية في هذا المجال، مثل: ماليزيا وسنغافورة والمملكة المتحدة وكندا والولايات المتحدة ونيوزيلندا ... - تحليل أدوار ومسؤوليات أصحاب المصلحة - بناء اتجاه ونظرة استراتيجية ملء الفراغ والنقص القائم في الأنظمة والقوانين والممارسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية

	التنفيذ والرصد
<p>خطة عمل الوزارة لتحقيق الرؤية المستقبلية لتطوير واقع الصحة والسلامة المهنية انطلاقاً من خطوات عملية</p> <p>وفيما يتعلق بوضع السياسة الوطنية التي تحدد الرؤية المستقبلية والأدوار والمسؤوليات العامة والأهداف الاستراتيجية للبرنامج. تمت الموافقة على مشروع الملف الوطني والسياسة الوطنية للسلامة والصحة المهنية.</p> <p>وفيما يتعلق ببناء نظام وطني يقوم على أربع ركائز أساسية</p> <ul style="list-style-type: none"> - تعزيز الوعي بأهمية الصحة والسلامة المهنية والثقافة الوقائية <ul style="list-style-type: none"> ○ بناء وتطوير موقع خاص بالصحة والسلامة المهنية ○ تقديم جائزة الرائدين في مجال الصحة والسلامة المهنية للقطاع الخاص ○ استخدام القنوات الرقمية: التغريدات، الرسوم البيانية، إلخ ○ إجراء عدد من ورش العمل والمؤتمرات ○ تطوير وإصدار إرشادات وملصقات توعوية ○ عقد مؤتمر سنوي حول الصحة والسلامة المهنية - تحسين التشريعات واللوائح التنظيمية في مجال الصحة والسلامة المهنية <ul style="list-style-type: none"> ○ تطوير لائحة تنظيمية بشأن إدارة الصحة والسلامة المهنية ○ تطوير وإعداد اللوائح التنظيمية الفنية (سقالات، معدات شخصية، إلخ.) ○ تطوير وإعداد مبادئ توجيهية غير ملزمة ○ تطوير قائمة الكفاءة الفنية وقائمة التدريب وما إلى ذلك. ○ إعداد متطلبات توظيف المنشآت للكوادر الوطنية في الصحة والسلامة المهنية <ul style="list-style-type: none"> ○ تطوير وتحديث نظام العقوبات/ المخالفات ○ تطوير وتحديث أنظمة التعويض/ التأمين ○ إعداد دورات تدريبية وتطوير متطلبات الصحة والسلامة المهنية للموظفين في المؤسسات - تعزيز المعارف والموارد والقدرات في مجال الصحة والسلامة المهنية <ul style="list-style-type: none"> ○ برامج تشجع المنشآت على توظيف الكوادر الوطنية ○ متطلبات خبراء الصحة والسلامة المهنية وإصدار الشهادات ○ مركز التدريب الوطني للصحة والسلامة المهنية ○ معهد أبحاث السلامة والصحة المهنية ○ برنامج السلامة والصحة المهنية في الجامعات - تحسين وتنفيذ نظام فعال للتفتيش وتسجيل الحوادث والتحقيق فيها والتحقيق فيما يتعلق بالأمن. <ul style="list-style-type: none"> ○ تحسين إحصاءات الصحة والسلامة المهنية والإبلاغ عنها وجمعها ○ تعزيز عمليات التفتيش في مجال الصحة والسلامة المهنية ○ التحقيق في الحوادث المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ○ التقييم الذاتي في مجال الصحة والسلامة المهنية ○ الربط الإلكتروني بين السلطات المعنية فيما يتعلق ببيانات الإصابات المهنية 	<p>التنفيذ</p>
<p>تم تخصيص ميزانية لتنفيذ البرنامج بدعم من القيادة العليا</p>	<p>التمويل</p>

<p>تم تطوير مؤشرات الأداء الرئيسية والفرعية لقياس مدى فعالية البرنامج في الحفاظ على سلامة وصحة العاملين في منشآت القطاع الخاص والحصول على بيئة عمل جاذبة للكوادر الوطنية. وفيما يلي سرد لهذه المؤشرات:</p> <p>مؤشرات الأداء الرئيسية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - نسبة المؤسسات الممتثلة لنظام الصحة والسلامة المهنية - معدلات الأمراض والإصابات المهنية وأسبابها <p>مؤشرات أخرى:</p> <ul style="list-style-type: none"> - عدد لوائح الصحة والسلامة المهنية الموحدة التي تم اعتمادها ونشرها من أجل مؤسسات القطاع الخاص - عدد المؤسسات التي تدرّب موظفيها على الصحة والسلامة المهنية - عدد مؤهلات الصحة والسلامة المهنية المعتمدة من قبل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية؛ هذا المؤشر يخص المملكة العربية السعودية - عدد زيارات التفتيش فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية 	<p>الرصد</p>
المخرجات	
<p>يتوفر هذا البرنامج على نتيجتين رئيسيتين:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. وضع سياسة وطنية تحدد الرؤية المستقبلية والأدوار والمسؤوليات العامة والأهداف الاستراتيجية للبرنامج. 2. بناء نظام وطني يقوم على أربع ركائز أساسية هي كالآتي: <ol style="list-style-type: none"> أ. تعزيز الوعي بأهمية الصحة والسلامة المهنية والثقافة الوقائية ب. تحسين التشريعات واللوائح التنظيمية في مجال الصحة والسلامة المهنية ج. تعزيز المعارف والموارد والقدرات في مجال الصحة والسلامة المهنية د. تحسين وتنفيذ نظام فعال للتفتيش وتسجيل الحوادث والتحقيق فيها والتحقيق فيما يتعلق بالأمن. 	<p>وصف نتائج البرنامج</p>
<p>هناك عوامل رئيسية يتعين إنجازها وإلا فإن هذا البرنامج لن يحقق هدفه الاستراتيجي. وتتمثل هذه العوامل فيما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تبني سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنية من كبار القادة في مؤسسات القطاع الخاص - اعتماد ودعم نظام وطني موحد للسلامة والصحة المهنية من قبل أصحاب المصلحة في مؤسسات القطاع الخاص - تطوير نظام متكامل ومتناسك لجمع البيانات عن الإصابات والأمراض المهنية والتحقيق في الحوادث التي تقع بين أصحاب المصلحة - التعاون مع أصحاب المصلحة ودعمهم في حالة طلب الاستثمار لتغيير أو تحديث أنظمتهم ولوائحهم التنظيمية وإجراءاتهم وأنظمتهم الإلكترونية وغيرها من الأمور المتعلقة بتحقيق مخرجات البرنامج. 	<p>التحديات الرئيسية والدروس المستفادة</p>
معلومات الاتصال	
<p>وزارة الشغل والتنمية الاجتماعية</p>	<p>المؤسسة</p>
<p>KMelafekh@mlsd.gov.sa</p>	<p>البريد الإلكتروني</p>
<p>+966500005507</p>	<p>الهاتف</p>
روابط للمزيد من المعلومات	
<p>موقع السلامة والصحة المهنية: sosh.mlsd.gov.sa</p>	

فلسطين	
اسم البرنامج	البرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية
المدة	2019/1-2015/1
النطاق	وطني
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	وزارة الشغل مع شركائها الاجتماعيين والمنظمات الدولية والعربية
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	الهدف الاستراتيجي 1.3: ضمان مكان عمل آمن وسليم
القطاعات المستهدفة	جميع المؤسسات في مختلف قطاعات العمل التي تخضع لقانون وتشريعات العمل
التحدي الرئيسي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	<ul style="list-style-type: none"> - ثقافة متدنية للعمال وأصحاب العمل بالسلامة والصحة المهنية فيما يتعلق بتدابيرها ومتطلباتها. - عدم توثيق وتسجيل الحوادث والإصابات والأمراض المهنية.
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	<ul style="list-style-type: none"> - ضعف على مستوى تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية الواردة في قانون العمل وتشريعاته الثانوية في المنشآت الخاضعة لتطبيقات العمل الفلسطينية. - ضعف التنسيق بين الجهات ذات الصلة في تنظيم بيئة العمل في منشآتنا الفلسطينية فيما يتعلق بتنفيذ إجراءات ومتطلبات السلامة والصحة المهنية وبناء عليه، يهدف البرنامج إلى: <ul style="list-style-type: none"> - تعزيز وتطوير تشريعات السلامة والصحة المهنية - تعزيز وتطوير الأطر المؤسسية وإضفاء الطابع المؤسسي عليها لضمان تحقيق وإنفاذ سياسات وبرامج السلامة والصحة المهنية - تطوير برامج دعم للتدريب وتعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية خاصة في المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر. - تنمية القدرات والإمكانات وتعزيزها، لا سيما تلك المتعلقة بخدمات الصحة المهنية (الوقائية والعلاجية) على الصعيد الوطني وعلى مستوى المؤسسات.
تصميم السياسة	<p>تم إعداد هذا البرنامج بمساعدة فنية من منظمة العمل الدولية، تحت رعاية وزارة العمل ومشاركة الهيئات الإشرافية وممثلي النقابات العمالية وأرباب العمل ومنظمات المجتمع المدني ذات الصلة بتنظيم بيئة عمل المنشآت الفلسطينية فيما يتعلق بإجراءات ومتطلبات السلامة والصحة المهنية. ووافقت عليه جميع هذه الجهات، بحيث تم تحديد المخرجات والأنشطة والجهات المسؤولة عن تنفيذ هذا البرنامج والفترة الزمنية لتنفيذ الأنشطة المحددة والتكلفة المالية لتنفيذها.</p>

التنفيذ والرصد	
التنفيذ	يوضح ملحق البرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية في فلسطين آليات التنفيذ والمخرجات والأنشطة المزمع تنفيذها والجهات المسؤولة عن تنفيذ البرنامج كل حسب اختصاصه والتكلفة المالية لتنفيذ الأنشطة.
التمويل	<ul style="list-style-type: none"> - الموارد الوطنية (الموازنة العامة للسلطة الوطنية الفلسطينية) - منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية. - مؤسسات المجتمع المدني. - ممثلو النقابات العمالية وأرباب العمل.
الرصد	مؤشرات الأداء موضحة في البرنامج الوطني المتاح من خلال الرابط
المخرجات	
وصف نتائج البرنامج	من أهم المؤشرات التي تم تحقيقها من خلال تطبيق بعض الأجزاء من البرنامج الوطني انخفاض الإصابات المهنية المميتة بالمقارنة مع الأعوام 2015-2018، حيث انخفضت الإصابات المميتة بنسبة 68% عام 2018 باعتبار 2015 السنة الأساس.
التحديات الرئيسية والدروس المستفادة	<ul style="list-style-type: none"> - ضعف القدرات اللوجستية والبشرية في تنفيذ الأنشطة التي جاءت في البرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية. - انخفاض التزام الوكالات الشريكة بتنفيذ مسؤولياتها في البرنامج الوطني للصحة والسلامة المهنية.
معلومات الاتصال	
المؤسسة	وزارة الشغل
روابط للمزيد من المعلومات	
رابط للبرنامج الوطني	

تركيا	
اسم البرنامج	نموذج متكامل للقضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال (WFCL) في الزراعة الموسمية أثناء حصاد البنندق في تركيا
المدة	1 نوفمبر 2012 - 31 ديسمبر 2020 <ul style="list-style-type: none"> ▪ المرحلة الأولى/ نوفمبر 2012-يونيو 2015 ▪ المرحلة الثانية/ يوليو 2015-يونيو 2018 ▪ المرحلة الثالثة/ يوليو 2018-ديسمبر 2020
النطاق	مواقع المشروع: محافظات أوردو ودوزجة وسكاريا وشانلي أوفرا. ويتمثل الهدف العام لهذا المشروع في المساهمة في القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال في الزراعة الموسمية بما يتماشى مع استراتيجية التوظيف الوطنية (2014-2023) والبرنامج الوطني للقضاء على عمالة الأطفال (2017-2023).
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	تم التنفيذ بشكل مشترك بين وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية (MoFLSS) ومنظمة العمل الدولية (ILO)
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	الهدف الاستراتيجي 2.3: توسيع تدابير الحماية الاجتماعية للجميع الهدف الاستراتيجي 4.3: القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري الهدف الاستراتيجي 5.3: الحد من العمالة غير الرسمية وتعزيز العمل اللائق
القطاعات المستهدفة	الزراعة الموسمية أثناء حصاد البنندق في تركيا
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	يتمثل التحدي الرئيسي الذي يواجهه هذا المشروع في القضاء على عمالة الأطفال في الزراعة الموسمية.
السياق والتخطيط	تعتبر تركيا من بين الدول الست الأولى المنضمة إلى البرنامج الدولي للقضاء على عمالة الأطفال (IPEC) الذي أطلقته منظمة العمل الدولية عام 1992. وفي هذا الصدد، تم توقيع مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية وصياغة الدعم البرنامجي الذي قدمه كل من منظمة العمل الدولية والبرنامج الدولي للقضاء على عمالة الأطفال بما يتماشى مع سياسات وأهداف الدولة. ومنذ ذلك الحين، تميزت تركيا بالفعالية في القضاء على عمالة الأطفال وأحرزت تقدما كبيرا بهذا الشأن. كما صادقت تركيا على كل من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن العمل (رقم 138) واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمالة الأطفال (رقم 182) عامي 1998 و 2001 على التوالي. ومن أجل ترجمة الالتزام السياسي إلى إجراءات عملية، تم وضع إطار السياسات والبرامج الوطني المحدد زمنيا (TBPPF) للقضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال (2005-2015) بدعم في من منظمة العمل الدولية. وباعتباره الصيغة المحدثة لإطار السياسات والبرامج الوطني المحدد زمنيا، فقد تم إعداد البرنامج الوطني للقضاء على عمالة الأطفال (2017-2023). ويصنف هذا البرنامج العمل في الشوارع، والعمل الشاق والخطير في الشركات الصغيرة والمتوسطة والعمل الزراعي المتنقل والموسمي باستثناء الشركات العائلية في فئة أسوأ أشكال عمالة الأطفال، وبالتالي، يحددها كمجالات ذات أولوية. وبالمثل، فإن الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2014-2023) تستهدف القضاء على عمالة الأطفال في جميع القطاعات بما في ذلك قطاع الزراعة الموسمية.
الأساس المنطقي	وأجرى معهد الإحصاء التركي (TurkStat) مسوحات حول القوى العاملة من فئة الأطفال في الأعوام 1994 و 1999 و 2006 و 2012. وحسب نتائج مسح 2012، فإن 893 ألف طفل من الفئة العمرية 6-17 عاما، أي ما يمثل 5.9% من إجمالي عدد

<p>الأطفال، يشاركون في النشاط الاقتصادي. و44.7% من هؤلاء الأطفال (399 ألف) يعملون في النشاط الاقتصادي في قطاع الزراعة. وأن العمال الزراعيين الموسميون غالباً ما ينتقلون من مكان إلى آخر مع أسرهم. وتُعرض طبيعة العمل الزراعي الموسمي الأسر لأنواع مختلفة من المخاطر التي يكون الأطفال هم الأكثر عرضة لها. ولأسباب اقتصادية واجتماعية، عادة ما يرافق أطفال العمال البالغين في مجال الزراعة الموسمية آباءهم وينخرطون في أعمال لا تناسب أعمارهم. وخلال فترات ذروة العمل، لا يذهب الأطفال إلى المدرسة بانتظام، ويتخلفون عن فصولهم الدراسية، ويستعصي عليهم تعويض هذا الغياب بمجرد العودة إلى المدرسة.</p>	
<p>تم تصميم المشروع للمساهمة في القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال في الزراعة الموسمية بما يتماشى مع وثيقتي استراتيجية الحكومة التي وضعتها استراتيجية التشغيل الوطنية (2014-2023) والبرنامج الوطني للقضاء على عمالة الأطفال (2017-2023) اللتان تحددان الاحتياجات والأولويات القائمة. وقد تم تطوير المشروع استناداً إلى تجارب منظمة العمل الدولية ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بشأن القضاء على عمالة الأطفال منذ بدء التدخلات المعنية بمعالجة عمالة الأطفال في تركيا عام 1992 بالإضافة إلى الخبرة الفنية لمنظمة العمل الدولية لدعم عملية تنفيذ معايير العمل التي حددها الاتفاقيات. ونظراً لأن المشروع يحتوي على أسلوب الشراكة بين القطاعين العام والخاص، فقد تمت استشارة كل من الجهات الفاعلة في القطاعين العام والخاص فضلاً عن الشركاء الاجتماعيين والجهات الفاعلة المحلية من أجل عملية التصميم. ويضع المشروع أهدافاً وغايات محددة في إطار مكونات بناء القدرات والتدخل المباشر والرفع من مستوى الوعي.</p>	<p>تصميم السياسة</p>
<p>التنفيذ والرصد</p>	
<p>يهدف المشروع إلى انتشار و/أو منع الأطفال من العمل في زراعة البندي الموسمية في المحافظات المستهدفة من خلال بناء قدرات المؤسسات الوطنية والمحلية في مجال مكافحة عمالة الأطفال؛ وتطوير نماذج وشراكات، بما في ذلك الشراكات بين القطاعين العام والخاص (PPP)، لوقاية الأطفال وانتشالهم من هذا العمل والقيام بالرصد مع المساهمة في عملية صنع السياسة العامة المستدامة على المستوى الوطني. وفي هذا الصدد، يركز المشروع على ثلاثة مكونات: بناء القدرات والتدخل المباشر والرفع من مستوى الوعي.</p> <p>يتم تنفيذ المشروع بالتعاون مع المؤسسات العامة على المستويين الوطني والمحلي وكذلك الجهات الفاعلة في القطاع الخاص عن طريق الاجتماعات وورش العمل والدورات التدريبية والفعاليات ذات الصلة في إطار المكونات المعنية. وتتعاون المؤسسات العامة الوطنية والمحلية على وجه التحديد وزارة الشؤون المالية والعمل والخدمات الاجتماعية، ووزارة التعليم الوطني، ولايات المحافظات/ المقاطعات، ومديريات المحافظات/ المقاطعات ذات الصلة والقطاع الخاص بما في ذلك شركات منتجي البندي</p> <ul style="list-style-type: none"> - لإنجاز أنشطة مثل اجتماعات/ ورش عمل أصحاب المصلحة من أجل تنفيذ وثائق السياسة ذات الصلة، ودورات تدريبية حول أنشطة رصد عمالة الأطفال، ودورات تدريبية لصالح موظفي الدعم الاجتماعي في شركات منتجي البندي، وتحليل الفجوات التشريعية (بناء القدرات)؛ - لوضع آلية للتحديد والإحالة وإعادة التأهيل من أجل تزويد الأطفال المعرضين للخطر أو المشاركين في العمالة في الزراعة الموسمية بخدمات التعليم؛ وتوفير التدريب/ الاستشارة لعائلات العمال الزراعيين الموسمين والوسطاء الزراعيين وأصحاب الحدائق (التدخل المباشر)؛ 	<p>التنفيذ</p>

<p>- لتنظيم فعاليات/ ندوات لأصحاب المصلحة الوطنيين والمحليين والجمهور العام، ونشر المواد الإعلامية المرئية (رفع مستوى الوعي). وإن الجهات الفاعلة المتعاونة المشار إليها تشارك في الأنشطة بقدرات مواردها البشرية وتعبئ الموارد المالية لأنشطة مختلفة على مستويات مختلفة.</p>	
<p>يتلقى هذا المشروع دعماً مالياً من: رابطة صناعة الشوكولاتة والبسكويت والحلويات في أوروبا (CAOBISCO): 1,569,000 يورو مملكة هولندا: 720,000 يورو المجموع: 2,289,000 يورو</p>	<p>التمويل</p>
<p>يتم رصد المشروع من خلال الزيارات الميدانية المنتظمة، واجتماعات اللجنة التوجيهية للمشروع، والزيارة الميدانية للجهات الفاعلة المتعددة في كل موسم حصاد، فضلاً عن التقييمات الداخلية والمستقلة والتقارير المحلية السنوية.</p>	<p>الرصد</p>
<p>المخرجات</p>	
<p>بودر بالمشروع في مقاطعتي الوسط وبيشمبي في محافظة أوردو عام 2013. وعقب إتمام فترة المشروع بنجاح، جرى توسيع نطاق المشروع ليشمل مقاطعتي فاتسا وأوبية التابعتين لمحافظة أوردو عام 2014. وبناء على الدروس المستفادة، تم تمديد المشروع إلى المرحلة الثانية (2015-2017) التي تغطي محافظات ساكاريا ودوزجة وشانلي أورفا بالإضافة إلى أوردو. وللفترة 2018-2020، تم البدء بالمرحلة الثالثة لضمان توسيع نطاق التعينة السياسية والرفع من مستوى الوعي بهدف دعم عملية التنفيذ الفعالة للسياسات المطورة.</p> <p>- وقد تم تحسين قدرة المؤسسات الوطنية والمحلية في مجالات التخطيط والإدارة والتنسيق والرصد والتنفيذ المتعلقة بالأنشطة التي تروم القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال في زراعة البنديق الموسمية من خلال تنظيم اجتماعات منتظمة ومد جسور التعاون الوثيق مع المؤسسات الرئيسية على المستويين الوطني والمحلي. كما تم تطوير سياسة شاملة على أرض الواقع كمساهمة خاصة لدعم التطوير والتنفيذ الفعال لوثائق سياسية ثلاث وهي "البرنامج الوطني للقضاء على عمالة الأطفال (2017-2023)" الصادر عن وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية (MoFLSS)، و"المذكرة (2017/6) بشأن العمال في مجال الزراعة الموسمية" الصادرة عن رئاسة الوزراء، و"المذكرة (2016/5) بشأن وصول أطفال العمال في مجال الزراعة الموسمية والرحل أو شبه الرحل إلى التعليم" الصادرة عن وزارة التربية الوطنية (MoNE).</p> <p>- تم إنشاء آلية دعم مباشر لجميع الجهات الفاعلة في عملية الحصاد - الأطفال والأسر والوسطاء وأصحاب الحدائق من أجل عملية فعالة لتحديد الأطفال المعنيين وانتشالهم من ذلك الوضع ووقايتهم. وفي هذا الصدد، تم توفير الأنشطة التعليمية والاجتماعية لأكثر من 5000 طفل في مواقع المشروع المستهدفة خلال مواسم حصاد البنديق بالتعاون مع الولايات والمقاطعات ومديريات التربية الوطنية على مستوى المحافظات/المقاطعات. وفي تكملة آلية الدعم المباشر، زُود أكثر من 5000 عائلة تعمل في الزراعة الموسمية و 360 وسيط زراعي و 1385 من أصحاب حدائق البنديق بخدمات التدريب/ الاستشارة، وذلك منذ موسم حصاد البنديق لعام 2013.</p> <p>- وتستهدف استراتيجية الرفع من مستوى الوعي كلا من أصحاب المصلحة الوطنيين والمحليين، وجميع الجهات الفاعلة في عملية الحصاد، والجمهور العام ووسائل الإعلام، من أجل تعزيز التعينة والوعي العام والحوار السياسي. فتم عرض فيلمين وثائقيين بعنوان "بيكولو 1: النمو نحو مستقبل أفضل" و "بيكولو 2: أكبر بسنة" تم إنتاجهما في إطار المرحلة الأولى من المشروع في مناسبات</p>	<p>وصف نتائج البرنامج</p>

<p>مختلفة باعتبارها أدوات للرفع من مستوى الوعي. كما عقدت مجموعة من الفعاليات المحلية والوطنية والدولية بما في ذلك حلقة نقاش في بروكسل استضافها الممثل الدائم لمملكة هولندا لدى الاتحاد الأوروبي وزاوية عرض افتتحها جمعية الشوكولاته والبسكويت والحلويات في أوروبا (CAOBISCO) في الاجتماع الإقليمي الأوروبي العاشر (ERM) لمنظمة العمل الدولية (ILO) في إسطنبول. وبالإضافة إلى ذلك، نظم كل من منظمة العمل الدولية ووزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية بشكل مشترك حفل تدشين في سياق المذكرة الصادرة عن رئاسة الوزراء بشأن التنفيذ الفعال للبرنامج الوطني للقضاء على عمالة الأطفال (2017-2023) وإعلان عام 2018 باعتباره عام مكافحة عمالة الأطفال. وفي الفعالية التي أقيمت تحت رعاية السيدة الأولى أمينة أردوغان، وقعت الوزارات ذات الصلة والشركاء الاجتماعيون ومكتب منظمة العمل الدولية في تركيا إعلاناً مشتركاً بشأن مكافحة عمالة الأطفال.</p>	
<p>يتمثل التحدي الرئيسي في عمالة الأطفال التي تؤثر سلباً على النمو الذهني والجسدي والنفسي والاجتماعي للطفل بشكل عام، بحيث تعتبر إحدى أهم المشاكل القائمة على الصعيد العالمي والوطني. فغالباً ما لا يتمكن الأطفال من الذهاب إلى المدرسة أو يغادرون التعليم الإلزامي وبالتالي يفتقرون إلى المؤهلات اللازمة لمزاولة حياتهم العملية في المستقبل. وإن عمالة الأطفال في الزراعة الموسمية تعد قضية متشعبة تشكل خاصية معقدة تتطلب مشاركة عدد من الفاعلين على مستويات مختلفة وتدخل شامل من أجل الاستدامة. وذلك بصرف النظر عن الأسباب الجذرية مثل الفقر، الذي يعتبر النهج التقليدي لقبول عمالة الأطفال من قبل الأسر العاملة في الزراعة الموسمية والجهات الفاعلة الأخرى في عملية الحصاد. ومن أجل التغلب على مثل هذه التحديات، استخدم المشروع نهجاً متعدد القطاعات من خلال إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين (القطاعين العام والخاص) في عملية التنفيذ بأكملها مما يساهم في الملكية المحلية والوطنية والالتزام بالقضاء على عمالة الأطفال في الزراعة الموسمية فضلاً عن عرض العملية كنموذج ودعم تطوير وتنفيذ السياسات الوطنية من أجل الاستدامة. ويتطلب نموذج التدخل الاستراتيجي اتباع نهج شامل يستهدف الأطفال مع كل من الأسر العاملة في الزراعة الموسمية والوسطاء الزراعيين وأصحاب الحدائق. كما تعتبر أنشطة التحديد والإحالة الفعالة بالإضافة إلى خدمات التعليم والاستشارة وإعادة التأهيل أساسية للانتشار الفعال للأطفال المعنيين من وضعهم ووقايتهم.</p>	<p>التحديات الرئيسية والدروس المستفادة</p>
<p>معلومات الاتصال</p>	
<p>وزارة الأسرة والشغل والخدمات الاجتماعية</p>	<p>المؤسسة</p>
<p>nonder@ailevecalisma.gov.tr</p>	<p>البريد الإلكتروني</p>
<p>+90 312 296 60 00</p>	<p>الهاتف</p>
<p>روابط للمزيد من المعلومات</p>	
<p>https://www.ilo.org/ankara/projects/child-labour/lang--en/index.htm https://www.youtube.com/watch?v=SQ0ZKWU-k8 https://www.youtube.com/watch?v=sYmlzmA603U</p>	

المجال المواضيعي 4: تعزيز إنتاجية العمل

ماليزيا	
اسم البرنامج	تحسين مستوى فعالية مبادرات مؤسسة المواهب: تقييم برنامج الخبراء العائدين وبطاقة الإقامة - المواهب
المدة	2011-الحاضر
النطاق	المهنيون الماليزيون العائدون إلى ماليزيا من الخارج والمغتربون ذوو المهارات الذين سيعملون في ماليزيا في إطار برنامج الخبراء العائدين (REP) وبطاقة الإقامة - المواهب (RP-T).
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	مؤسسة المواهب ماليزيا بيرهاد والبنك الدولي
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	الهدف الاستراتيجي 1.4: الاستخدام الفعال للقدرة الموجودة
القطاعات المستهدفة	الخدمات المهنية والعلمية والفنية؛ والأنشطة المالية وأنشطة التأمين/ التكافل؛ والتعدين واستغلال المحاجر؛ وصحة الإنسان وأنشطة العمل الاجتماعي؛ والتصنيع
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	<p>يحقق تقييم الأثر المترتب عن برنامج الخبراء العائدين، الذي يقدم خدمات معينة وحوافز ضريبية للمهنيين الماليزيين المعتمدين الذين يعودون إلى ماليزيا للعمل، في سؤالين توجيهيين:</p> <p>1- ما إذا كان البرنامج يؤثر على قرار المهنيين الماليزيين الذين يعيشون في الخارج للعودة؛</p> <p>2- ما إذا كان البرنامج فعالا من حيث التكلفة.</p> <p>ويجب تقييم برنامج بطاقة الإقامة - المواهب، الذي يسمح للمغتربين المهرة بالعمل في ماليزيا ويقدم لهم مجموعة من المزايا، على سؤالين توجيهيين هما كالتالي:</p> <p>1- ما إذا كان المستفيدون من البرنامج من المغتربين الموهوبين حقا والذين من المحتمل أن يسدوا الفجوات القائمة على مستوى المهارات في ماليزيا؛</p> <p>2- ما إذا كان ممكنا تبسيط عملية الاختيار لتكون أكثر فعالية.</p>
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	<p><u>تقييم الأثر المترتب عن برنامج الخبراء العائدين: في حالة تقييم الأثر المترتب عن برنامج الخبراء العائدين، تسمح البيانات المتاحة وعملية التطبيق باستخدام منهجية تنشئ علاقة سببية بين البرنامج والنتائج الملاحظة. وبمعنى آخر، تحدد النتائج التي تم الحصول عليها ما إذا كان البرنامج قد أثر (أو تسبب) في اتخاذ الماليزيين ذوي المهارات العالية/ التعليم العالي قرار العودة إلى ماليزيا.</u></p> <p><u>تقييم برنامج بطاقة الإقامة - المواهب: أدت عملية تطبيق برنامج بطاقة الإقامة - المواهب وبياناته المتاحة إلى الحد من التقنيات التجريبية التي يمكن استخدامها لتقييم البرنامج. فلا يمكن قياس ما إذا كان البرنامج وراء تقديم المواهب لطلباتهم في إطار البرنامج بسبب الطريقة التي تم بها جمع البيانات وإدارة البرنامج. ولا يمكن للتقنية التجريبية المستخدمة أن تتجاهل العوامل الأخرى عدى البرنامج التي ساهمت في اتخاذ الأشخاص لقرار تقديم طلباتهم. ومع ذلك، فإن التحليل قادر على تقييم ما إذا كان نظام الاختيار الراهن يختار بشكل صحيح المغتربين ذوي</u></p>

<p>المهارات العالية أم لا وأيضا تحديد العوامل التي تتنبأ بدقة ضمن عملية الاختيار بما إذا كان المغتربون يتمتعون بمهارات عالية أم لا.</p> <p>في موازنة عام 2001، أعلن وزير المالية عن إجراءات مختلفة تهدف إلى خلق قوة عاملة ماليزية ترقى للمستوى العالمي. وتمثلت إحدى الإجراءات المقترحة في تشجيع الماليزيين المتواجدين في الخارج في مجالات مختارة ذات أهمية للأمة، على العودة والعمل في ماليزيا. وعليه، تم تقديم "برنامج الخبراء العائدين" (REP) في 1 يناير 2001 مصحوبا بقائمة من الحوافز القابلة للتعديل من وقت لآخر. واعتبارا من 1 يناير 2011، وُضع برنامج الخبراء العائدين تحت إشراف مؤسسة المواهب ماليزيا بيرهاد (TalentCorp) بهدف تسهيل عودة الخبراء الماليزيين المتواجدين في الخارج للمشاركة في العديد من الفرص التجارية والمهنية في ماليزيا. للمزيد من التفاصيل، يرجى زيارة الموقع التالي: https://rep.talentcorp.com.my/.</p> <p>قُدّم برنامج بطاقة الإقامة - المواهب (RP-T) بهدف تسهيل دخول وإقامة المواهب الأجنبية المختارة ذات مجموعة من المهارات والخبرات في القطاعات الرئيسية في ماليزيا. واعتبارا من 1 أبريل 2011، وُضع برنامج بطاقة الإقامة - المواهب تحت إشراف مؤسسة المواهب ماليزيا بيرهاد (TalentCorp)، الذي تم تطويره لصياغة وتسهيل المبادرات التي تلي احتياجات المواهب الضرورية من أجل التحول الاقتصادي في ماليزيا. للمزيد من التفاصيل، يرجى زيارة الموقع التالي: https://rpt.talentcorp.com.my/</p>	<p>تصميم السياسة</p>
<p>التنفيذ والرصد</p>	
<p>فيما يلي ترد قائمة بالأنشطة الرئيسية المنجزة:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. إنشاء منصة لتحديد ورصد ظروف سوق العمل المحلية والاحتياجات القائمة على مستوى رأس المال البشري/ المواهب؛ 2. وضع نبذة موجزة للمغتربين الماليزيين الذين يعيشون في الخارج؛ 3. تطوير وتنفيذ استبيانين - ركز كلاهما على قياس مدى جاذبية العمل في ماليزيا واستهدفا المغتربين الماليزيين والمواهب الأجنبية التي تعيش في ماليزيا؛ 4. تقييم الأثر الخاص ببرنامج الخبراء العائدين، والذي يهدف إلى تسهيل عودة الأعضاء ذوي المهارات العالية من المهنيين الماليزيين المتواجدين في الخارج إلى ماليزيا؛ 5. تقييم فعالية برنامج بطاقة الإقامة - المواهب الذي يهدف إلى الإبقاء على المواهب الأجنبية في ماليزيا. <p>بالنسبة لبرنامج الخبراء العائدين، يجب على المتقدمين أولا استيفاء المعايير التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - أن يكونوا مواطنين ماليزيين - أن يكونوا مقيمين في الخارج ومنخرطين في عمل بشكل دائم لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات في وقت تقديم الطلب ضمن برنامج الخبراء العائدين - أن لا يكونوا ضمن من يتحصل على دخل من العمل في ماليزيا بشكل دائم لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات قبل تقديم الطلب في إطار برنامج الخبراء العائدين - أن لا تكون عليه أي سندات أو قروض منح دراسية غير مسددة للحكومة الماليزية ووكالاتها <p>وبالنسبة لبرنامج بطاقة الإقامة - المواهب، يجب على المتقدمين أولا استيفاء المعايير التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - أن يعملوا في ماليزيا لمدة 3 سنوات على الأقل. 	<p>التنفيذ</p>

<ul style="list-style-type: none"> - أن يكونوا حاملين لتصريح عمل صالح لمدة تزيد عن 3 أشهر وقت تقديم الطلب. - أن يكسبوا راتبا شهريا أساسيا قدره 15000 رينجيت ماليزي باستثناء أي علاوات و/أو مكافآت. - أن يكون لديهم رقم ملف ضريبي ماليزي وأن يدفعوا ضريبة الدخل لمدة عامين على الأقل. - أن يكونوا حاصلين على درجة الدكتوراه/ الماجستير/ البكالوريوس أو دبلوم في أي تخصص من جامعة معترف بها أو شهادة مهنية/ كفاءة من معهد مهني معترف به. - أن يمتلكوا ما لا يقل عن 5 سنوات من الخبرة العملية الإجمالية. 	
<p>بالنسبة لبرنامج الخبراء العائدين، يكون التمويل من المصادر الوطنية عبر أصحاب المصلحة الرئيسيين الذين يديرون مطالب ومزايا هذا البرنامج مثل مجلس الإيرادات الداخلية (IRB)، وقسم تحليل الضرائب في وزارة المالية (MoF)، وإدارة الهجرة الماليزية وإدارة الجمارك الماليزية الملكية.</p>	<p>التمويل</p>
<p>يتم رصد عدد الموافقات ضمن برنامجي الخبراء العائدين وبطاقة الإقامة - المواهب بناء على الوضع الاقتصادي القائم والطلب الوارد من الصناعات وتتخذ اللجان الفنية التي يمثلها أصحاب المصلحة الرئيسيون القرار بصددتها.</p>	<p>الرصد</p>
<p>المخرجات</p>	
<p>بالنسبة لبرنامج الخبراء العائدين، بلغ عدد الطلبات الموافق عليها أكثر من 5,024 ما بين 2011 و 2018. وتشمل القطاعات الفرعية الخمس الأولى النفط، والغاز والطاقة، والخدمات المالية، والخدمات المهنية، ومحتوى الاتصالات وبنيتها التحتية والرعاية الصحية مع 5 أسباب أولى للعودة تشمل الأسرة والعمل ونمط الحياة والغذاء والمناخ.</p> <p>أما بالنسبة لبرنامج بطاقة الإقامة - المواهب، فيمتلك أكثر من 90% من مقدمي الطلبات الناجحين أكثر من 10 سنوات من الخبرة العملية العالمية كونهم من فئة القيادات والإدارة العليا. وتشمل القطاعات الخمسة الأولى خدمات الأعمال والنفط والغاز والطاقة ومحتوى الاتصالات وبنيتها التحتية والتعليم والخدمات المالية.</p>	<p>وصف نتائج البرنامج</p>
<p>بشكل عام، خلص التحليل إلى أن كلا من برنامجي الخبراء العائدين وبطاقة الإقامة - المواهب يجتذبان بنجاح أفرادا يملأون بعض الفجوات القائمة على مستوى المهارات في ماليزيا؛ وعلاوة على ذلك، يميل هؤلاء الأفراد إلى استحقاق علاوات على الأجور في سوق العمل، وهو دليل إضافي على القيمة التي يسأثرون بها لدى أصحاب العمل من حيث الخبرة والدراية. كما كشف التحليل عن مجموعة من الدروس والآثار السياسية التي يجب مراعاتها والتي من شأنها أن تحسن فعالية كلا البرنامجين في المستقبل.</p> <p>ربط المواهب (داخل الدولة وخارجيا) بفرص العمل في ماليزيا: تتمتع المواهب الماليزية والأجنبية بدرجة عالية من الحركية وتستجيب لفرص العمل. ومن ثم، ولتحسين فعالية برامج مؤسسة المواهب، يجب أن يكون هناك إرادة أقوى وتركيز أحسن على ربط المواهب بفرص عمل جذابة من خلال معالجة الجوائز القائمة على مستوى مشاركة المعلومات وتسهيل التفاعلات بين مقدمي الطلبات والموظفين المسؤولين عن التوظيف.</p>	<p>التحديات الرئيسية والدروس المستفادة</p>

<p><u>تطوير منصة مشتركة لتحديد ورصد النقص على مستوى المهارات: بينما حقق برنامجي الخبراء العائدين وبطاقة الإقامة - المواهب معا نتائج إيجابية حتى الآن، إلا أنهما سيستفيدان من تطوير منصة مشتركة لتحديد النقص القائم على مستوى المهارات.</u></p> <p><u>تلبية احتياجات الأسرة الأوسع نطاقا: تظهر التجارب الدولية أن البلدان الناجحة في جذب المواهب تتبنى تدابير لضمان تلبية احتياجات أسر المواهب. ومن ثم، يجب على مؤسسة المواهب تسهيل اندماج أفراد عائلة مقدمي الطلبات المعتمدين في القوى العاملة الماليزية والمجتمع على نطاق أوسع؛ وبعبارة أخرى، يجب أن تتأكد من أن المزايا المخصصة للعائلات العائدة أو الأجانب تترجم فعليا إلى اندماج كامل في المجتمع الماليزي.</u></p>	
معلومات الاتصال	
مؤسسة المواهب ماليزيا بيرهاد	المؤسسة
nursyazwani.zulhaimi@talentcorp.com.my	البريد الإلكتروني
7000 7839 – 03	الهاتف
روابط للمزيد من المعلومات	
<p>البنك الدولي. (2015). تحسين مستوى فعالية مبادرات مؤسسة المواهب: تقييم برنامج الخبراء العائدين وبطاقة الإقامة - المواهب متاح من خلال: https://bit.ly/32R52p8</p>	

المجال المواضيعي 5: التقليل من معدلات البطالة

أذربيجان	
اسم البرنامج	برنامج العمل الذاتي
المدة	2016 - جار
النطاق	وطني
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	وزارة الشغل والحماية الاجتماعية للسكان في جمهورية أذربيجان
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	الهدف الاستراتيجي 1.5: توسيع سياسات سوق العمل النشطة للحد من البطالة
القطاعات المستهدفة	الزراعة، الخدمة والتصنيع
التحدي الرئيسي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	يفتح برنامج العمل الذاتي مرحلة جديدة نوعيا في سياسة التوظيف الحكومية، حيث يوفر فرصا للعاطلين عن العمل لإنشاء شركات عائلية، وإملاك مزارعهم الخاصة، وزيادة دخلهم من خلال العمل الحر، وأخيرا، خلق وظائف جديدة في البلاد ولتطوير الأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة الحجم التي تعتبر ضرورية للاقتصاد.
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	لغرض تعزيز الحماية الاجتماعية وتحسين مستويات المعيشة للفئات الضعيفة اجتماعيا من السكان، ولا سيما الأسر ذات الدخل المنخفض، أطلقت الحكومة عملية الانتقال من تدابير السياسة التقليدية "السلبية" (المنح والمزايا) إلى تدابير السياسة "النشطة" (دمج الفئات الضعيفة اجتماعيا في سوق العمل). وسيساهم توسيع مثل هذه التدابير الفعالة في الحد من البطالة وزيادة تحصيل الضرائب وخلق قيم إضافية وتعزيز مهارات تنظيم المشاريع وريادة الأعمال.
تصميم السياسة	بدأ كل شيء بمرسوم صدر عن رئيس جمهورية أذربيجان بشأن التدابير الإضافية لضمان العمل الذاتي للسكان بتاريخ 7 أبريل 2016. وبالإضافة إلى ذلك، أعقبه قانوني "التأمين ضد البطالة" (بتاريخ 30 يونيو 2017)، والذي شكل ألياته التمويلية الخاصة، و "العمالة" (بتاريخ 29 يونيو 2018)، والذي أكد أهدافه ومبادئه. كما أنه يمثل إحدى المجالات ذات الأولوية في "استراتيجية التشغيل لجمهورية أذربيجان (2019-2030)".
التنفيذ والرصد	
التنفيذ	1. اختيار المدربين وتنظيم الدورات التدريبية - يتم تدريب المشاركين في "العمل الذاتي" على إعداد خطط الأعمال وتنمية الأعمال وإدارتها، والتنفيذ الناجح لأعمالهم التجارية، والعوامل الأخرى التي توفر الظروف المواتية لريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة. 2. اختيار المشاركين - يتم اختيار الأشخاص المسجلين كعاطلين عن العمل في الدائرة الحكومية للعمالة. 3. تدريب المشاركين وإعداد خطط العمل - يتم تشجيع المشاركين على تلقي 40 ساعة من التدريب في إطار البرنامج التدريبي "إبدأ وحسب مشروعك" وفقا لمنهجية منظمة العمل الدولية.

<p>4. عرض واعتماد خطط العمل - يتم تقييم خطط العمل التي أعدها المشاركون واعتمادها في نهاية التدريب.</p> <p>5. توفير الأصول - يتم تمويل خطط الأعمال عينيا. ووفقا لاتجاه العمل المختار، يتم نقل الأصول ذات الصلة إلى المشارك لمدة عامين.</p> <p>6. دعم ومراقبة تنفيذ خطة العمل - تتم مراقبة سير العمل برمته منذ بداية تنفيذ خطط العمل بصورة منتظمة من قبل ممثلي مراكز العمالة المحلية والإقليمية. وعلاوة على ذلك، يقدمون الاستشارات ذات الصلة حول إدارة الأعمال أو الإدارة الناجحة.</p> <p>7. في حالة نجاح عمل مشارك معين، يتم نقل ملكية الأصول باسمه.</p>	
<p>في البداية، تم تمويله من قبل الصندوق الاحتياطي لرئيس جمهورية أذربيجان. والآن، يتم تمويله من قبل صندوق التأمين ضد البطالة، الذي خصص أكثر من نصف ميزانيته عام 2018 لهذا البرنامج بالذات.</p>	التمويل
<p>يقوم مركز تحليل الإصلاحات الاقتصادية والاتصالات سنويا بمراقبة وتقييم برنامج العمل الحر ويُطلع رئيس جمهورية أذربيجان على النتائج ذات الصلة.</p>	الرصد
المخرجات	
<p>تتمثل إحدى المكونات الرئيسية لبرنامج العمل الحر في الاستبدال التدريجي للمساعدة الاجتماعية المستهدفة من خلال خلق وظائف جديدة. ويستفيد من البرنامج في الوقت الراهن حوالي 20,000 شخص ويهدف إلى توفير فرص عمل لحوالي 10,000 باحث عن عمل سنويا. ونتيجة لذلك، يزداد عدد رواد الأعمال، ويُعاد دمج متلقي المساعدة الاجتماعية المستهدفين ومن يعيشون في فقر في سوق العمل.</p>	وصف نتائج البرنامج
<p>1. كفاءة الاستهداف؛ 2. إجراء عمليات رصد منتظمة؛ 3. لبدء الأنشطة التجارية، يتم تزويد المشاركين بأصول غير نقدية تكون عينية (لوازم ومعدات وأصول أخرى وفقا لاتجاه العمل الذاتي المختار).</p>	التحديات الرئيسية والدروس المستفادة
معلومات الاتصال	
<p>وزارة الشغل والحماية الاجتماعية للسكان في جمهورية أذربيجان</p>	المؤسسة
<p>aytakin.abbasova@mlspp.gov.az</p>	البريد الإلكتروني
<p>+99412 541 97 83</p>	الهاتف

الكاميرون	
اسم البرنامج	برنامج تشغيل النساء والشباب
المدة	بدأ قبل عام 2016
النطاق	جميع النساء والشباب في الكاميرون دون تمييز
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	يجري انخراط عدد من الدوائر والإدارات الوزارية: وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارة الشباب والتربية المدنية، ووزارة المالية، ووزارة النهوض بالمرأة والأسرة، ووزارة التشغيل والتدريب المهني، ووزارة الاقتصاد والتخطيط والتنمية الإقليمية، ووزارة الزراعة والتنمية الريفية، والمعهد الوطني للإحصاء، إلخ.
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	الهدف الاستراتيجي 3.5: تصميم برامج خاصة للمساعدة في الحد من البطالة بين الشباب والنساء
القطاعات المستهدفة	القطاعات العام والخاص والقطاع غير الرسمي
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	الحد من بطالة الشباب والنساء
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	وضعت الكاميرون عددا كبيرا من البرامج للحد من بطالة الشباب والنساء وحماية حقوق المرأة. وتتوافق هذه البرامج مع خطط العمل والقرارات الوطنية والإقليمية والدولية، مثل أهداف التنمية المستدامة، وخطة عمل الاتحاد الأفريقي Ouaga+10؛ والقرارات الصادرة عن لجنة الاتحاد الأفريقي الفنية المتخصصة المعنية بالتنمية الاجتماعية والعمل والتشغيل؛ وثيقة استراتيجية الكاميرون للنمو والتشغيل.
تصميم السياسة	تم توقيع مذكرة تفاهم بين حكومة الكاميرون ومنظمة العمل الدولية منذ فترة 2014-2019 بشأن تنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق، والذي يستند إلى ثلاث أولويات، بما في ذلك تعزيز الأنشطة المدرة للدخل بالنسبة للشباب والنساء والفئات الضعيفة. وتجدر الإشارة أيضا إلى تجنيد الشباب في الخدمة المدنية الكاميرونية وكذلك تنفيذ الحكومة لخطة طوارئ مدتها ثلاث سنوات تعنى بالشباب. وبالإضافة إلى ذلك، تم تنفيذ العديد من البرامج من قبل الحكومة في مختلف الإدارات الوزارية لتعزيز عمالة الشباب في القطاع غير الرسمي. وفي وزارة النهوض بالمرأة والأسرة، تم تنفيذ برامج لمعالجة البطالة في صفوف النساء. كما يمكن أن نضيف أنه قد انقضت سنوات عديدة منذ إنشاء الصندوق الوطني للتشغيل، الذي يعتبر مؤسسة تهدف إلى القضاء على البطالة في صفوف الشباب. وقد تم بالفعل إجراء تقييم للاحتياجات على مستوى مختلف وثائق المشاريع والبرامج المتاحة في الدوائر الوزارية.
التنفيذ والرصد	
التنفيذ	بالنسبة للخدمة المدنية في الكاميرون، تعطى الأولوية للشباب من كلا الجنسين مع التركيز على تعيين النساء. كما تنظم امتحانات لتشغيل الشباب في القطاع العام. ويتدرّب هؤلاء الشباب في مختلف مدارس التدريب حسب مجال تخصصهم (الإدارة، والتعليم، والطب، والرياضة، والدبلوماسية، إلخ). وفيما يتعلق ببرامج تشجيع الأنشطة المدرة للدخل في القطاع غير الرسمي، فإن الشباب مدعوون إلى

<p>تطوير مشاريع يتعين عليهم تقديمها إلى الجهات المختصة التي تمنحهم بعد ذلك تمويلا مستردا أو غير قابل للاسترداد (حسب البرامج). ويقوم الشركاء في مجال التنمية (المؤسسات الدولية) بتمويل هذا النوع من المشاريع حسب مجال النشاط.</p>	
<p>تُمول البرامج والمشاريع بشكل رئيسي من قبل حكومة الكاميرون. كما يتم تمويل بعضها من قبل بعض المنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية.</p>	<p>التمويل</p>
<p>لم يتم تحديده</p>	<p>الرصد</p>
<p>المخرجات</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - تتحقق الأهداف من خلال تشغيل الشباب والنساء في الخدمة المدنية، حيث تم منح التمويل للشباب والنساء من خلال مشاريع وبرامج في القطاع غير الرسمي بهدف تعزيز الأنشطة المدرة للدخل، كما ساهم الصندوق الوطني للتشغيل في دمج الشباب في دائرة التشغيل، وبالتالي الحد من خطر وقوعهم في البطالة. وهكذا تمكن العديد من الشباب والنساء من الاستفادة من فرص العمل المقدمة أو إنشاء مشاريع صغيرة. - ويكمن نجاح هذا البرنامج في البحث عن حلول مستدامة للحد من بطالة الشباب والنساء، بما في ذلك تعدد المبادرات والأنشطة. وترتبط نقاط القوة في البرنامج بإدماج التحديات المرتبطة بمكافحة البطالة، واستعداد الحكومة لمعالجة معضلة الحد من بطالة الشباب والنساء في الكاميرون، على الرغم من الموارد المحدودة. - وقد تم الوصول إلى السكان المستهدفين من خلال عمليات إذكاء الوعي متعددة الأوجه وورش عمل تدريبية، وبناء قدرات أصحاب المصلحة، فضلا عن نداءات لتقديم الطلبات. - وترتبط الآثار القصيرة والمتوسطة المدى بتخفيض معدل البطالة في الكاميرون. وبالتالي، سيكون الشباب أيضا أقل انصياعا لإغراءات ويلات من قبيل الهجرة غير الشرعية، والبيع، والسرقعة، واللصوصية، والتخريب، إلخ. 	<p>وصف نتائج البرنامج</p>
<p>تعزى نقاط الضعف في هذا البرنامج إلى عدم كفاية التمويل (الميزانيات المخصصة) لإدماج أكبر عدد من الشباب والنساء الذين يواجهون البطالة، وعدم كفاية الآليات الموجودة لإدماج الشباب والنساء من مختلف المناطق النائية أو المناطق المتضررة من الأزمة الأمنية (الشمال الغربي والجنوب الغربي وأقصى الشمال)، وكذلك الشباب من العالم الريفي. وتتمثل نقطة ضعف أخرى في عدم كفاية الإحصاءات في هذا المجال.</p>	<p>التحديات الرئيسية والدروس المستفادة</p>
<p>معلومات الاتصال</p>	
<p>وزارة الشغل والضمان الاجتماعي</p>	<p>المؤسسة</p>
<p>abouga@yahoo.fr</p>	<p>البريد الإلكتروني</p>
<p>+237677712079</p>	<p>الهاتف</p>
<p>فلسطين</p>	

اسم البرنامج	برنامج مشروع فرص العمل الذاتي وزيادة الأعمال للشباب والشابات والعمال غير المهرة والعمال الحرفيين
المدة	2018/9 – 2023/9
النطاق	برنامج وطني يشمل (الضفة الغربية وقطاع غزة) ويستهدف جميع العاطلين عن العمل البالغ عددهم 426 ألف (حسب الجهاز المركزي للإحصاء 2019).
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال، بالتعاون مع بنك فلسطين
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	الهدف الاستراتيجي 2.5: تنفيذ سياسات لتعزيز خلق فرص العمل الهدف الاستراتيجي 3.5: تصميم برامج خاصة للحد من البطالة بين الشباب والنساء
القطاعات المستهدفة	جميع قطاعات الاقتصاد (الخدمات والزراعة والسياحة والصناعة)
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	معدل بطالة عال في صفوف الشباب/ المتخرجين
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	أدى ضعف الاقتصاد الفلسطيني وارتفاع معدلات البطالة نتيجة الظروف السياسية والإجراءات المعتمدة ضد الشعب الفلسطيني إلى تدهور السوق المحلي وضعف التنمية الاقتصادية. وحسب البنك الدولي (2018)، فإن الاقتصاد في الأراضي الفلسطينية يهاجر، خاصة في قطاع غزة، نتيجة الحصار المفروض منذ عقد، والذي أدى إلى نزوح السيولة في الأونة الأخيرة، حيث أن تدفقات المساعدات لا تكفي لتحفيز النمو الاقتصادي، مما أدى إلى وضع اقتصادي خطير تجاوزت فيه معدلات الفقر المدقع والبطالة في صفوف الشباب 70%. وتشير الإحصاءات الصادرة عن مكتب الإحصاء الفلسطيني لعام 2019 إلى ارتفاع معدل البطالة في فلسطين إلى 31%، بواقع 52% في قطاع غزة، مقابل 17.6% في الضفة الغربية. وقد بودر بهذا البرنامج من أجل دعم الشباب/ الخريجين في صفوف الفئات المهمشة من خلال خلق فرص عمل ومشاريع تنمية صغيرة ومتناهية الصغر. ويوفر اعتمادات بسعر فائدة منخفض وخدمات الدعم الفني، بما في ذلك التدريب.
تصميم السياسة	وفقاً للتوجهات الاستراتيجية للصندوق الفلسطيني للتشغيل والتكيف مع خطة التشغيل الوطنية وتوجهات الحكومة الفلسطينية للحد من البطالة، وتوفير فرص عمل مستدامة للشباب، وتمكين الشباب لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم والاحتياجات في سوق العمل، قامت المنظمات المنفذة الرئيسية بالتعاون مع الشركاء النشطين الآخرين في مجالس التشغيل والتدريب، والمهنيين المحليين في التعليم الفني، والقطاع الخاص وممثلي العمال بإعداد هذا البرنامج. ويهدف البرنامج إلى تقديم خدمات تنمية الأعمال الفنية والتجارية للراغبين في إقامة مشاريعهم الخاصة أو تطوير مشاريعهم القائمة، وتأهيلهم للحصول على قروض منخفضة التكلفة والمنافسة في السوق الفلسطيني لصالح المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر.
التنفيذ والرصد	

<p>يقدم صندوق التشغيل الفلسطيني نوعين من الخدمات:</p> <p>الخدمات الفنية، وهي خدمات تنمية الأعمال لرواد الأعمال وأصحاب المشاريع الصغيرة القائمة والذين لديهم الرغبة في إقامة مشاريع عمل ذاتي صغيرة ومتناهية الصغر بهدف تطوير الأعمال وتدريب وتأهيل مقدم الطلب لإعداد دراسة جدوى لمشروعه/ها للوصول إلى التمويل.</p> <p>خدمات التمويل أو الخدمات المالية المقدمة بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال توفير محافظ مالية لدعم الأفكار ومشاريع العمل الذاتي في جميع القطاعات ولكافة الفئات.</p>	<p>التنفيذ</p>
<p>تمويل من بنك فلسطين (50 مليون دولار) بضمان وزارة المالية والتخطيط الفلسطينية لجميع القروض الممنوحة بنسبة 20% من القروض المتعثرة الممنوحة</p>	<p>التمويل</p>
<p>تتجلى مؤشرات الأداء الرئيسية في البرنامج فيما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - نسبة الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة من أصحاب القروض الممنوحة. - معدل مشاركة العاطلين عن العمل. - معدل البطالة الذي توصل إليه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. - زيادة نسبية على مستوى الوعي في صفوف العمال والموظفين وأصحاب العمل ومطالبهم بحقوقهم ومعايير العمل اللائق - نسبة الشباب من فئة الذكور والإناث الذين تلقوا الاستشارة والتدريب وشاركوا في الأعمال التجارية. - نسبة الذين تخرجوا من الدورات التدريبية وبرامج العمل الذاتي ووجدوا عملا في السوق المحلي أو في الخارج 	<p>الرصد</p>
<p>المخرجات</p>	
<p>الأهداف الأولية للبرنامج:</p> <ul style="list-style-type: none"> - المساهمة في خفض معدلات البطالة المرتفعة بين الخريجين. - دمج الخريجين الجدد في سوق العمل الفلسطيني - ترسيخ ونشر ثقافة العمل الحر وتشجيع الإبداع والابتكار في صفوف الشباب. - دعم ورفع مستوى كفاءة المشاريع الصغيرة والمتوسطة وزيادة الأعمال. - تحفيز ظهور المشاريع القائمة على الأفكار الإبداعية والتي لها فرصة للبقاء والنمو. - تشجيع استخدام التكنولوجيا الحديثة في المشاريع الناشئة وزيادة الإنتاج وتطوير وتحفيز النمو الاقتصادي. - المساهمة في الارتقاء بمهارات القوى العاملة الشبابية لزيادة تنافسيتها في أسواق العمل المحلية والإقليمية. <p>والمشروع قيد التنفيذ منذ ما يقرب من عام واحد، وحتى هذه النقطة أحرز تقدما في بعض أهدافه، يتمثل في دمج الخريجين في سوق العمل، ورفع كفاءة المشروع من خلال تقديم التدريب والاستشارة، وتحفيز الشباب على التفكير الإبداعي وأهداف أخرى.</p> <p>ويكمن نجاح المشروع في جميع الأنشطة التي تم تنفيذها كالتدريب وورش العمل المتعلقة بتشجيع الأفراد على الانخراط في سوق العمل، وخاصة النساء المهمشات والأشخاص ذوي الإعاقة، وتطوير مهارات الأفراد الخريجين. تعزيز الحوار الاجتماعي مع الشركاء بشأن قضايا العمالة المتعلقة بالعمل اللائق، والحد من العمالة غير الرسمية، وعمالة الأطفال وغيرها من القضايا،</p>	<p>وصف نتائج البرنامج</p>

<p>وتوفير خدمات التشغيل في مراكز الأعمال في جميع أنحاء المحافظات، وتقديم المشورة المهنية والتدريب المهني.</p> <p>تسجيل عاطلين عن العمل في بوابة إلكترونية وإعطائهم معلومات عن العرض والطلب في سوق العمل.</p> <p>وقد لوحظ من خلال عملية التنفيذ أن ما يقرب من 41% من النساء المعيلات لأسرهن تقدمن للاستفادة من خدمات البرنامج والحصول عليها، مما أدى إلى استقرار الأسر من خلال تخفيف العبء المالي القائم عليها. كما أدت مشاركة ما لا يقل عن فردين إلى ثلاث أفراد من الأسرة العاملين في المشروع إلى توسيع هذه المشاريع وتنميتها، كما يساهم في دمج أكبر عدد من عاطلين عن العمل، وبالتالي تقليل معدلات البطالة وإنعاش الاقتصاد المحلي الفلسطيني.</p>	
<p>نقاط قوة البرنامج</p> <ul style="list-style-type: none"> - استهداف كافة شرائح المجتمع الفلسطيني وكافة قطاعاته دون المساس بالبيئة ولا مخالفة القوانين والأنظمة. - يدعم البرنامج القروض بفائدة 5% وهي الأقل في فلسطين وبمهلة سداد حسب طبيعة المشروع. - الخدمات الفنية والدعم الفني ومتابعة المشاريع فضلا عن إرشاد الأفراد وإكسابهم المهارات التي تمكنهم من إدارة مشاريعهم. <p>نقاط الضعف</p> <ul style="list-style-type: none"> - يستهدف البرنامج الفئة العمرية 20-40. وأثناء دراسة السوق، كان من الضروري تبني بعض المرونة فيما يتعلق بالفئة العمرية. - والضمانات تقتصر على البنوك التي تمنح التمويل. <p>بالنسبة للتحديات</p> <ul style="list-style-type: none"> - صعوبة استيراد بعض المعدات والأدوات المطلوبة وكذلك البضائع بسبب الإغلاق المتكرر للمعايير والقيود المفروضة على الاستيراد والتصدير. - تشبع المجتمع المحلي ببعض المنتجات المستوردة وصعوبة تصدير المنتجات المحلية. - الوضع الاقتصادي الصعب إلى حد ما والمنهار الذي يثبط عزيمة الأفراد ولا يهيئهم للمخاطرة بالدخول في مشاريع جديدة. <p>من بين الدروس المستفادة من البرنامج</p> <ul style="list-style-type: none"> - يعتبر تمويل المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر من أهم الأدوات التي تساعد في الدفع بعجلة التنمية الاقتصادية. - تفعيل دور المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة ومشاركته. - كل القطاعات الاقتصادية بحاجة إلى تدخل عاجل والسوق المحلي بحاجة لمثل هذه التدخلات. 	<p>التحديات الرئيسية والدروس المستفادة</p>
	<p>معلومات الاتصال</p>
<p>الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية</p>	<p>المؤسسة</p>
<p>pfesp@pfesp.ps - info@pfesp.ps</p>	<p>البريد الإلكتروني</p>
<p>+972022412550</p>	<p>الهاتف</p>
<p>روابط للمزيد من المعلومات</p>	
<p>www.pfesp.ps</p>	

تركيا	
إنشاء وتشغيل نظام تأهيل وطني مضمون الجودة	اسم البرنامج
وطني	النطاق
وزارة الأسرة والشغل والخدمات الاجتماعية/ هيئة الكفاءة المهنية	المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية
الهدف الاستراتيجي 1.1: تحسين آفاق سوق العمل ونتائجه الهدف الاستراتيجي 2.1: تعزيز تنمية المهارات بمطابقة احتياجات سوق العمل الهدف الاستراتيجي 1.3: ضمان مكان عمل آمن وسليم الهدف الاستراتيجي 2.4: تطوير مهارات الدعم من خلال مكان العمل والتعلم مدى الحياة	نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل
27 قطاعا مختلفا	القطاعات المستهدفة
إنشاء وتشغيل نظام تأهيل وطني مضمون الجودة يصف المؤهلات ويعترف بها بالتعاون مع الجهات الفاعلة.	التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج
السياق والتخطيط	
<ul style="list-style-type: none"> - كفالة توفير التعليم والتدريب المهني الرسمي وغير الرسمي حسب احتياجات سوق العمل، - دعم التعلم مدى الحياة وتقوية العلاقة بين التعليم والتشغيل، - تسهيل عملية التنسيق مع إطار المؤهلات الأوروبي. 	الأساس المنطقي
<p>تم تصميم اللجان القطاعية على شكل هيكل ثلاثية الأطراف تقوم بمراجعة المسودات وتقديم اقتراحات للتحقق من المعايير المهنية الوطنية (NOSs) والمؤهلات الوطنية (NQs) التي طورتها المنظمات المعنية من قبل هيئة الكفاءة المهنية (VQA)، بالإضافة إلى إعداد مجموعة من الآراء التي سيتم تقديمها إلى المجلس التنفيذي. ونظرا لأن هذه اللجان تتكون من ممثلين عن الهيئات العامة ومنظمات العمال وأصحاب العمل والمنظمات المهنية، فإنها تعكس حاجة السوق للدراسات التي يتم إجراؤها.</p> <p>وعلاوة على ذلك، تُدار الدراسات المتعلقة بإطار المؤهلات التركية (TQF)، وهو إطار المؤهلات الوطنية في تركيا والذي يعرض جميع المؤهلات المكتسبة من خلال البرامج المهنية والعامة والأكاديمية بما في ذلك التعليم الابتدائي والثانوي والعالى أو بيئات التعلم الأخرى، من قبل الهيئات الإدارية في الإطار، (المجلس التنسيقي للإطار ومجلسه ولجنته الاستشارية). ويتألف كل من مجلس إطار المؤهلات التركية ومجلس تنسيقه من ممثلين عن الهيئات والمنظمات العامة ذات الصلة بشأن المهارات والمؤهلات واتخاذ القرارات/ إجراء الدراسات على أساس تشاركي. كما يتم تمثيل 97 مؤسسة/ هيئة مختلفة في اللجنة الاستشارية لإطار المؤهلات التركية.</p>	تصميم السياسة
عملية التنفيذ	
يعتبر نظام المؤهلات الوطنية (NQs) نظاما مستقلا وشفافا ومضمون الجودة يعزز العلاقة السليمة بين التعليم والتشغيل؛ ويشكل بنية تحتية للمقارنة الدولية؛ ويسهل الوصول إلى العمالة المؤهلة؛ ويكفل الصلاحية والموثوقية	التنفيذ

<p>والشفافية في تقييم المؤهلات المهنية؛ وبمهد الطريق لمزيد من التحسن وبدعم التنقل الوظيفي؛ ويعترف بالتعلم السابق؛ ويزيد من فرص العمل والإنتاجية والقدرة التنافسية الوطنية.</p> <p>وتتمثل المكونات الأساسية لهذا النظام في المعايير المهنية الوطنية والمؤهلات الوطنية وأنشطة الاختبار والتقييم وإصدار الشهادات وإطار المؤهلات التركبية. فالمعايير المهنية الوطنية هي وثائق يتفق عليها قطاعي الأعمال التجارية والتعليم، والتي تحدد المعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة لأداء مهنة بنجاح، وتوفر مدخلات للتعليم المهني وتضع المعايير التي يجب استخدامها لتحديد المؤهلات المهنية. وقد جرى نشرها في الجريدة الرسمية. والمكون الآخر للنظام، المؤهلات الوطنية فهي وثائق فنية تستند إلى المعايير المهنية الوطنية التي تحدد المعارف والمهارات والكفاءات التي يجب أن يمتلكها الفرد واستخدامها لأغراض التعلم والتقييم.</p> <p>ويتم إجراء أنشطة الاختبار وإصدار الشهادات بناء على المؤهلات الوطنية من قبل هيئات إصدار الشهادات المعتمدة من قبل وكالة الاعتماد التركية (TÜRKAK) والمصرح بها من قبل هيئة الكفاءة المهنية بناء على معايير محددة. ومن خلال البيانات التي نشرتها وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية، أصبحت شهادة التأهيل المهني التي تصدرها هيئة الكفاءة المهنية إلزامية بالنسبة لـ 143 مهنة من بين 161 مهنة تتعلق بالأعمال الشاقة والخطيرة والتي حدد مجلس الوزراء جداول أجورها. ويجب على الأفراد الذين يرغبون في العمل في المهن ذات الصلة الحصول على شهاداتهم من هيئة الكفاءة المهنية في غضون 12 شهرا بعد تاريخ نشر البيانات الرسمية. ويُعفى حاملو شهادات الماجستير، والأفراد الذين تخرجوا من مدارس التعليم المهني والفني، والأفراد الذين تخرجوا من المدارس وأقسام الجامعات التي تقدم تعليما مهنيا وفنيا من عملية إصدار شهادات هيئة الكفاءة المهنية الإلزامية.</p> <p>ووفقا لتوصية البرلمان الأوروبي ومجلس أوروبا، تم تعيين هيئة الكفاءة المهنية بصفة جهة تنسيق وطنية ومثلت بلدنا في الفريق الاستشاري لإطار المؤهلات الأوروبية (EQF) منذ ديسمبر 2008. كما تم تعيين هيئة الكفاءة المهنية مركزا وطنيا لإطار الإجازة الأوروبي لدى تركيا في 28 يوليو 2008 وفقا لتوصية البرلمان الأوروبي ومجلس أوروبا رقم EC/2241/2014.</p>	
<p>- مصادر وطنية</p> <p>- هيئة الكفاءة المهنية شاركت في تمويل مشاريع الاتحاد الأوروبي.</p>	<p>التمويل</p>
<p>- بلغ عدد المعايير المهنية الوطنية المنشورة في الجريدة الرسمية 842 معيارا.</p> <p>- عدد المؤهلات التي تم اعتمادها 485.</p> <p>- بلغ عدد هيئات إصدار الشهادات المرخصة 215. ومن خلال الاختبارات التي أجرتها هيئات إصدار الشهادات هذه، حصل 892.064 فردا على شهادة الكفاءة المهنية الصادرة عن هيئة الكفاءة المهنية.</p> <p>- وبالنسبة لـ 143 مهنة في صنف الأعمال الثقيلة والخطيرة، أصبحت شهادة التأهيل المهني الصادرة عن هيئة الكفاءة المهنية إلزامية من خلال البيانات الصادرة عن وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية.</p> <p>- بالنسبة للمهن التي تكون فيها شهادات هيئة الكفاءة المهنية إلزامية، تم تعويض تكلفة الشهادة ونصف تكاليف الاختبار والتقييم من قبل صندوق البطالة في الفترة ما بين 01.01.2018 و 31.12.2019.</p>	<p>المخرجات</p> <p>وصف نتائج البرنامج</p>

<p>- ولا تزال دراسات التنفيذ المتعلقة بإطار المؤهلات التركية المشار إليها في إطار المؤهلات الأوروبية مستمرة.</p> <p>وفي سياق هذه الدراسات، يتم إعداد الوثائق الأساسية لتنفيذ إطار الجودة الشاملة بتنسيق من هيئة الكفاءة المهنية وتحت إدارة الهيئات الإدارية لإطار المؤهلات التركية. كما أنه، في سياق الدراسات المتعلقة بقاعدة بيانات المؤهلات الوطنية، بلغ إجمالي عدد المؤهلات المضمنة في قاعدة البيانات والمتاحة لجميع الأطراف على موقع الويب ذي الصلة 17.354.</p> <p>- وفي سياق أنشطة مركز إطار الإجازة الأوروبي الوطني، يتم إصدار 7.686.162 شهادة "إجازة أوروبية" (السيرة الذاتية لليوروباس وجواز لغوي ووثيقة التنقل وملحق الدبلوم وملحق الشهادة) لمساعدة الأفراد على الاستفادة من معارفهم ومهاراتهم وكفاءاتهم بسهولة أكبر وتسهيل وصول المواطنين إلى فرص العمل والتعليم في جميع أنحاء الاتحاد الأوروبي.</p> <p>- بُدئ بمشروع "تنفيذ نظام المؤهلات التركية وتشغيل إطار عمله (TUYEP)" الذي يتم تمويله في إطار الفترة الثانية من أداة المساعدة قبل الانضمام (IPA-II Period) (2020-2014). كما تم المشروع بعملية تنفيذ مكون الخدمة الذي يعد أحد مكونات مشروع تنفيذ نظام المؤهلات التركية وتشغيل إطار عمله. ومن المتوقع أن يكتمل مكون "برنامج المنح الثالث لمراكز اختبار وإصدار شهادات المعارف والمهارات المهنية (VOC-Test-III)" الخاص بمشروع تنفيذ نظام المؤهلات التركية وتشغيل إطار عمله والذي يدعم إنشاء هيئات اعتماد جديدة معتمدة وإعداد المعايير المهنية الوطنية والمؤهلات الوطنية بحلول نهاية عام 2019. ولا يزال قرار تعليق مكون المنحة الثانية الخاصة بمشروع تنفيذ نظام المؤهلات التركية وتشغيل إطار عمله، "المنحة المباشرة لإصدار الشهادات-II" الذي يهدف إلى توفير قوة عاملة مؤهلة لسوق العمل من خلال تشجيع الأفراد على الحصول على شهادات هيئة الكفاءة المهنية من خلال تعويض تكاليف شهاداتهم ساري المفعول.</p>	
<p>تتمثل نقاط القوة في نظام المؤهلات الوطني في المشاركة والدعم الفعالين لجميع الجهات الفاعلة في جميع مراحل الدراسات والقدرات المؤسسية والإدارية لهيئة الكفاءة المهنية.</p>	<p>التحديات الرئيسية والدروس المستفادة</p>
<p>معلومات الاتصال</p>	
<p>هيئة الكفاءة المهنية</p>	<p>المؤسسة</p>
<p>iozdogan@myk.gov.tr eocak@myk.gov.tr</p>	<p>البريد الإلكتروني</p>
<p>+90 (312) 458 20 00</p>	<p>الهاتف</p>

قطر	
اسم البرنامج	تعزيز نظام حماية الأجور
المدة	سبتمبر 2013 - جار
النطاق	محليا، على مستوى أرباب العمل والعمال، وشركات القطاع الخاص
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	وزارة التنمية الإدارية والشغل والشؤون الاجتماعية؛ مصرف قطر المركزي
نوع العلاقة باستراتيجية المنظمة لسوق العمل	تحسين آفاق ونتائج سوق العمل (الأهداف الاستراتيجية 1.1؛ 4.2؛ 2.3؛ 5.3؛ 4.4؛ 2.5)
القطاعات المستهدفة	جميع القطاعات الاقتصادية في البلد
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	تأمين الاحتياجات الضرورية للعمال التي تمكنهم من العيش على مستويات لائقة. كما سيؤكد التزام دولة قطر برفع المعايير الاجتماعية بما يتماشى مع قوتها الاقتصادية، وستسهم هذه الخطوة في الاستثمار في القوى العاملة الأكثر مهارة وإنتاجية.
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	يعتبر نظام حماية الأجور نظاما إلكترونيا شاملا لرصد وتوثيق عملية دفع أجور العمال في المنشآت الخاضعة لقانون العمل، بهدف ضمان التزام أرباب العمل بدفع الأجور بانتظام في المواعيد المحددة وفق القواعد والشروط المنصوص عليها في قانون العمل.
تصميم السياسة	في سبتمبر 2013، تم تشكيل فريق لإعداد دراسة حول تطبيق نظام حماية الأجور بالتعاون بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية سابقا) ومصرف قطر المركزي. وبناء على التوصيات المنبثقة عن الدراسة، تم اتخاذ الإجراءات التالية: صدر القرار الأميري رقم (29) لسنة 2014 بتعديل الهيكل التنظيمي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتعديل اختصاصات إدارة تفتيش العمل. صدر قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (19) لسنة 2014 بتأسيس قسم حماية الأجور بدائرة تفتيش العمل، لاتخاذ الإجراءات اللازمة بحق أرباب العمل غير الممتثلين. صدر القانون رقم (1) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004.
التنفيذ والرصد	
التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> - إنشاء قسم حماية الأجور بدائرة تفتيش العمل. - تعيين عدد من الموظفين بقسم حماية الأجور. - إطلاق نظام حماية الأجور الإلكتروني، وهو يعتمد على البنية التحتية المتطورة لشبكة مصرف قطر المركزي التي تربطه بكافة المؤسسات المالية والعديد من الجهات الحكومية، بالإضافة إلى أنظمة الدفع المتطورة التي أدخلها البنك لتسهيل عمليات تبادل الأعداد الكبيرة من المدفوعات بين البنوك بطريقة سلسة وأمنة. - وتم تدريب العاملين في قسم حماية الأجور على استخدام البرنامج لفحص ملفات الرواتب الشهرية من خلال وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. - كما تم تدريب موظفي البنوك على آلية تسجيل الشركات وتبادل البيانات بالتعاون مع مصرف قطر المركزي.

<ul style="list-style-type: none"> - وتم إعداد خطة توعوية لتعريف أرباب العمل والعمال والشركات بنظام حماية الأجور، تضمنت ما يلي: - الإعلان عن النظام عبر موقع الوزارة الإلكتروني والصحف المحلية. - تصميم مطويات وأقراص مدمجة تتضمن معلومات عن نظام حماية الأجور. - طباعة وتوزيع منشورات عن النظام باللغتين العربية والإنجليزية. - إعداد دليل للأسئلة والأجوبة الشائعة ونشره على موقع الوزارة الإلكتروني، وتقديمه إلى مركز اتصالات حكومي. - إطلاق خدمة خط هاتف مباشر (ساخن) بالتعاون مع مركز اتصالات حكومي للرد على الاستفسارات الخاصة بنظام حماية الأجور. - أصدر المصرف مذكرة رقم 82/2015 عممها على جميع البنوك العاملة في قطر، مفادها تقديم كافة التسهيلات اللازمة للشركات للانضمام إلى النظام وفتح حسابات للعمالة. 	
<p>بتمويل مشترك من مصرف قطر المركزي ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية</p>	<p>التمويل</p>
<p>تشمل مؤشرات الأداء الرئيسية عدد الشركات المسجلة في النظام إلى عدد الشركات النشطة الخاضعة لقانون العمل وعدد الموظفين المسجلين في النظام إلى عدد العاملين في الشركات الخاضعة لقانون العمل.</p>	<p>الرصد</p>
<p>المخرجات</p>	
<p>الأهداف:</p> <ul style="list-style-type: none"> - حماية العمال من عدم دفع أو تأخير أجورهم المستحقة. - تعزيز السلامة والاستقرار في الدولة من خلال بيئة عمل آمنة. - تعزيز مبدأ حقوق الإنسان في دولة قطر. - تجنب العمال وأرباب العمل من الاحتفاظ بالنقود في أماكن عملهم التي قد تتعرض للضياع أو السرقة. - تمكين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية من الاطلاع المستمر على بيانات الموظفين ومقارنتها ببياناتها لضمان الالتزام بأحكام قانون العمل. - الحد من منازعات العمل بين أرباب العمل والعمال. - مساعدة القضاء في إصدار الأحكام وفض المنازعات. <p>النتائج: انضم حوالي 85% من الشركات الخاضعة لقانون العمل إلى النظام ويتم كفاءة المستحقات المالية للعمال من خلاله.</p>	<p>وصف نتائج البرنامج</p>
<p>نقاط القوة: توافر قاعدة بيانات لجميع الشركات النشطة؛ وتوافر بيانات فعلية عن أجور العاملين في القطاع الخاص؛ والحد من انتشار المخالفين للقانون؛ والرفع من مستوى الوعي لدى العمال وأرباب العمل بقانون العمل.</p>	<p>التحديات الرئيسية والدروس المستفادة</p>
<p>معلومات الاتصال</p>	
<p>وزارة التنمية الإدارية والشغل والشؤون الاجتماعية</p>	<p>المؤسسة</p>
<p>nhaj@adlsa.gov.qa</p>	<p>البريد الإلكتروني</p>
<p>40287682</p>	<p>الهاتف</p>
<p>روابط للمزيد من المعلومات</p>	
<p>https://www.adlsa.gov.qa/ar/site/services/wps</p>	

تركيا	
اسم البرنامج	خلق فرص العمل وزيادة الأعمال للسوريين الخاضعين للحماية المؤقتة والمجتمعات المضيفة لهم في تركيا
المدة	فبراير 2018-يوليو 2020
النطاق	<ul style="list-style-type: none"> - محلية تغطي 9 محافظات تشمل أنقرة وإسطنبول وبورصة وقونية وغازي عنتاب وشانلي أورفا وأضنة ومرسين وهاتاي. - تشمل الفئات المستهدفة 12.600 مواطنا سوريا متواجدا في تركيا، و 4300 مواطنا تركيا، و 330 موظفا من المؤسسات الحكومية ذات الصلة، و 500 ممثلا عن الشركاء الاجتماعيين (النقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل)، و 500 شركة.
المنظمة/ المنظمات المنفذة الرئيسية	منظمة العمل الدولية (بصفتها المنظمة المنفذة الرئيسية) والمنظمة الدولية للهجرة (بقيادة بعض الأنشطة المحددة في إطار المشروع) تحت التنسيق العام للمديرية العامة للقوى العاملة الدولية التابعة لوزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية.
نوع العلاقة باستراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل	<p>الهدف العام للمشروع: تعزيز المرونة الاقتصادية والاجتماعية للسوريين الخاضعين للحماية المؤقتة والمجتمعات المضيفة لهم.</p> <p>أهداف المشروع المحددة: زيادة توافر العمالة الماهرة والمختصة والمنتجة لتسهيل وصول السوريين الخاضعين للحماية المؤقتة والمجتمعات التركية المضيفة لهم إلى العمل اللائق؛ وتعزيز بيئة مواتية لتنمية الأعمال وتعزيز النمو الاقتصادي في قطاعات ومواقع جغرافية محددة لتناول مسألة إيجاد فرص للعمل وتحفيز فرص زيادة الأعمال للسوريين الخاضعين للحماية المؤقتة والمجتمعات التركية المضيفة لهم؛ وتقديم الدعم لمؤسسات وآليات حوكمة سوق العمل في تنفيذ استراتيجيات التنمية الشاملة.</p> <p>وفي سياق أهداف المشروع، فهي لا تتوافق فقط مع إطار عمل استراتيجية سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي، ولكن أيضا مع أهدافها الاستراتيجية المحددة (2.1، 5.1، 1.2، 4.2، 1.3، 3.3، 5.3، 1.5، 2.5).</p>
القطاعات المستهدفة	لم يتم تصميم المشروع بشكل مباشر من أجل قطاعات اقتصادية معينة. ومع ذلك، فهو يشمل بشكل أساسي الجهات الفاعلة من قطاعي التصنيع والخدمات باعتبارهما أكبر أرباب العمل في تركيا.
التحدي/ المشكلة الرئيسية القائمة في سوق العمل التي يعالجها البرنامج	يتمثل التحدي الرئيسي القائم في السوق في أن السوريين قد يكونون عرضة للعمل بشكل غير رسمي بسبب أوضاعهم (أي أنهم في حاجة ماسة إلى الحصول على دخل مالي).
السياق والتخطيط	
الأساس المنطقي	<p>وفرت تركيا، منذ بداية الأزمة السورية عام 2011، استجابة طارئة فعالة وأعلنت عن نظام حماية مؤقتة للسوريين المتواجدين في تركيا، مؤمنة بذلك الحماية والمساعدة في 26 مخيما. وهناك ما يقرب من 3.7 مليون سوري مسجل (54.2% من الذكور و 45.8% من الإناث) يتركزون بشكل رئيسي في محافظات إسطنبول وشانلي أورفا وهاتاي وغازي عنتاب وأضنة ومرسين وكيليس وبورصة. أما بالنسبة للتوزيع العمري، فتبلغ نسبة الفئة العمرية 0-14 من إجمالي السكان السوريين 39.5% وحصّة الفئة العمرية 15-64 نسبة 58.6% وحصّة الفئة العمرية 65 فأكثر نسبة 1.9%. وتشير هذه الأرقام إلى أن أكثر من نصف السوريين المتواجدين في تركيا هم في سن العمل.</p>

<p>وكما ذكر سابقاً، شكل إدخال اللانحة التنظيمية المتعلقة بتصاريح العمل للسوريين الخاضعين للحماية المؤقتة نقطة تحول في النهج التنموي لمعالجة تأثير السوريين المتواجدين في تركيا، لا سيما فيما يتعلق بالتدخلات في سوق العمل. وستساعد الاستفادة من العمل الرسمي في تحسين ظروف العمل، وتسهيل الوصول إلى الحماية الاجتماعية التي تساعد في معالجة التصورات الاجتماعية السلبية للمهاجرين، مما يرجع بالفائدة ليس فقط على السوريين الخاضعين للحماية المؤقتة أنفسهم، ولكن أيضاً على سوق العمل والاقتصاد على نطاق أوسع.</p> <p>وفي هذا السياق، يعد دور وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية (المديرية العامة لقوى العمل الدولية) ومنظمة العمل الدولية في تعزيز فرص العمل اللائق للسوريين والمجتمعات المضيفة لهم أمراً بالغ الأهمية. فإن معرفتهما ودرايتهما وخبرتهما المؤسسية تدعم حتى الآن التدخلات التي تتوافق أيضاً مع تلك الخاصة بالخطة الإقليمية للاجئين والقدرة على التكيف (RP3). ومن بين شركائهما الرئيسيين وكالة التوظيف التركية (ISKUR)، ووزارة الداخلية - المديرية العامة لإدارة الهجرة (DGMM)، ورئاسة إدارة الكوارث والطوارئ (AFAD)، ووزارة التربية الوطنية (MoNE)، والشركاء الاجتماعيين، والحكومات المحلية والبلديات ووكالات الأمم المتحدة ذات الصلة وغيرها من المنظمات الوطنية والدولية.</p> <p>وبالتالي، يعد هذا المشروع أحد الإجراءات التي يتم تنفيذها لمساعدة الوزارة فيما يتعلق بسياسات سوق العمل الخاصة بالسوريين.</p>	
<p>تم تصميم البرنامج بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأحزاب الاجتماعية ذات الصلة بما في ذلك الجهات الفاعلة المحلية ليس فقط من خلال مراعاة احتياجات السوريين المتواجدين في تركيا، ولكن أيضاً من خلال سياسة سوق العمل في تركيا فضلاً عن لوائح المنظمات الوطنية/ الدولية. وإلى جانب ذلك، تم تصميم المشروع لتلبية الاحتياجات ومعالجة التحديات التي حددتها الحكومة ومنظومة الأمم المتحدة فضلاً عن الدراسات المنفذة. كما تم تصميمه باتباع نهج إدارة المشروع القائم على النتائج حيث تم تحديد أهداف وغايات وأدوات تحقق محددة بما يتماشى مع إطار منطقي. وتم اتباع الروابط الاستراتيجية مع السياسات والاستراتيجيات الحكومية، وخطة الأمم المتحدة الإقليمية للاجئين والقدرة على التكيف (RP3) وكذلك برنامج الاستجابة للاجئين التابع لمنظمة العمل الدولية خلال فترة التصميم.</p>	<p>تصميم السياسة</p>
<p>التنفيذ والرصد</p>	
<p>يتم تنفيذ المشروع لتحقيق الأنشطة المخطط لها بما يتماشى مع خطة عمل أنشطة المشروع. ويتضمن 16 نشاطاً رئيسياً تتكون من 41 نشاطاً فرعياً تحت ثلاثة أهداف محددة. وتشمل هذه مجموعات مختلفة من (1) الدورات التدريبية المُهيكلية مثل الدورات الفنية والمهنية، والتدريب على ريادة الأعمال، والتدريب على مهارات سوق العمل الأساسية، والمهارات الحياتية الأساسية ودورات التدريب على خدمات التوظيف العامة التي تستهدف كلا من السوريين الموجودين تحت الحماية المؤقتة (SuTP) والمواطنين الأتراك، و (2) التحويلات النقدية إلى المؤسسات في شكل الحوافز والمنح النقدية لأصحاب المشاريع والشركات الناشئة الجديدة لتأسيس و/أو تطوير المؤسسات، و (3) الخدمات الاستشارية/ التوجيهية والإرشاد للمؤسسات ورواد الأعمال، و (4) الإحالات إلى</p>	<p>التنفيذ</p>

<p>التلمذة الصناعية وامتحانات شهادات الكفاءة المهنية، و (5) إجراء الندوات وورش العمل والمؤتمرات التي تستهدف بشكل أساسي الجهات الفاعلة في سوق العمل بما في ذلك الموظفين من المؤسسات الحكومية مثل المديرية العامة للقوى العاملة الدولية، ومؤسسة الضمان الاجتماعي، ومجلس مفتشي العمل، ووكالة التوظيف التركية، والحكومات المحلية وكذلك الجهات الفاعلة الأخرى مثل أعضاء غرف الصناعة والتجارة على المستوى الإقليمي، وأعضاء غرف التجار والحرفيين الصغار بالإضافة إلى استهداف الجهات المستفيدة المباشرة مثل السوريين المتواجدين تحت الحماية المؤقتة والمواطنين الأتراك من أجل زيادة القدرة المؤسسية.</p> <p>ويتم تنفيذ أنشطة المشروع بقدرات وطنية ومحلية بما يتماشى مع الإطار القانوني واللوائح الوطنية. ويشمل الشركاء المنفذون مؤسسات حكومية وغرف والقطاع الخاص وأوساط أكاديمية مختلفة. واستخدمت القدرات من خلال توفير الموارد البشرية لمختلف الأنشطة، وإحالة المستفيدين إلى مختلف الأنشطة، وتوفير المدخلات الاستراتيجية من خلال تصميم وتنفيذ ورصد المشروع.</p>	
<p>المشروع ممول من الصندوق الاستثماري للاتحاد الأوروبي (MADAD) بمبلغ 11.600.000 يورو.</p>	<p>التمويل</p>
<p>تتم عملية رصد المشروع بما يتماشى مع خطة رصد المشروع وتقييمه بما في ذلك الأدوات ذات الصلة. وقد تم تطوير هذه الخطة على أساس الإطار المنطقي للمشروع، ومتطلبات إعداد التقارير للمنظمات المنفذة والجهة المانحة. وتشمل أدوات إعداد التقارير تقارير مرحلية ربع سنوية وسنوية، ووثائق بيانات الرصد، والتقييم المستقل لمنتصف المدة والنهائي، والزيارات الميدانية واجتماعات اللجنة التوجيهية. ويتم تتبع الإنجازات على أساس عدد المستفيدين الذين تم الوصول إليهم/ المشاركين مقابل عدد مؤشرات المستفيدين المستهدفة وكذلك تحقيق/ استكمال الأنشطة الفرعية والأنشطة المستهدفة.</p>	<p>الرصد</p>
<p>المخرجات</p>	
<p>بالإضافة إلى أهداف المشروع العامة والمحددة المذكورة أعلاه، يحتوي المشروع أيضا على غايات نوعية خاصة بأنشطة مختلفة لبلوغها. واعتبارا من ديسمبر 2019، حقق المشروع 72% من جميع أهدافه العامة. وبدأت قصص النجاح الفردية في الظهور مثل السوريين الخاضعين للحماية المؤقتة الذين تخرجوا من دورات التدريب المهني وتم توظيفهم رسميا في القطاعات التي حصلوا على تدريبهم فيها. وتم إنشاء مؤسسات جديدة ببرامج دعم ريادة الأعمال وبدأت في خلق فرص عمل جديدة للسوريين الخاضعين للحماية المؤقتة والمواطنين الأتراك. كما تم الشروع في الانتقال إلى برنامج إضفاء الطابع الرسمي (برنامج مبني على حوافز نقدية) المقدم للشركات من أجل عمالها السوريين والأتراك وتنفيذه باعتباره ممارسة جيدة مع مؤسسة الضمان الاجتماعي.</p> <p>ويجدر الإشارة إلى أن لدى هذا البرنامج تأثير إيجابي على التشغيل الرسمي للسوريين في سوق العمل التركي. واعتبارا من ديسمبر 2019، تمكن المشروع من الوصول إلى 9000 مستفيد. كما أتاح المشروع فرصا للتواصل والعمل المشترك لمختلف الجهات الفاعلة في أليات سوق العمل على المستوى المركزي ومستوى المحافظات.</p>	<p>وصف نتائج البرنامج</p>

<p>بدلاً من إنشاء هياكل متوازنة قائمة على مدة المشروع، استخدم المشروع القدرات الوطنية والمحلية القائمة للمؤسسات الحكومية والغرف والمؤسسات في هذا المجال الخاص. وقد أضفى هذا وجهاً من أوجه القوة الهامة للمشروع. والنقطة الهامة الأخرى تمثلت في النهج الشامل من خلال ثلاثة جوانب تم تنفيذها أثناء مرحلة تصميم المشروع وتنفيذه. وكانت هذه الجوانب الثلاثة هي تنمية مهارات جانب العرض من حيث العمالة، ودعم تطوير الأعمال كوسيلة للنمو الاقتصادي وخلق فرص العمل، وتقوية آليات سوق العمل من خلال تعزيز التوافق.</p> <p>وتمثلت التحديات الرئيسية في عملية التنفيذ في التواصل مع المؤهلات المناسبة في فئات السوريين الخاضعين للحماية المؤقتة والمواطنين الأتراك وكذلك المؤسسات للاستفادة من أنشطة المشروع.</p> <p>كما يمثل دعم وصول النساء من السوريين الخاضعين للحماية المؤقتة إلى سوق العمل تحدياً آخر. فإنه ينبغي تصميم سياسات وأنشطة محددة تعنى بالنساء مع مراعاة احتياجاتهن الخاصة.</p> <p>ولتكون قابلة للتكرار في سياقات أخرى، سيكون من الضروري تصميم تدابير قائمة على الأدلة تأخذ في الاعتبار ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مهارات وقدرات ومدى استعداد طالبي اللجوء للعمل، - احتياجات سوق العمل بحيث يتم تكييف إجراءات تنمية المهارات بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل، - تصميم تدابير تكميلية تدعم الانتقال إلى سوق العمل الرسمي بما في ذلك دورات تعليم اللغة والدورات التدريبية والحوافز لتنمية المهارات الحياتية الأساسية. 	<p>التحديات الرئيسية والدروس المستفادة</p>
<p>معلومات الاتصال</p>	
<p>وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية (المديرية العامة لقوى العمل الدولية)</p>	<p>المؤسسة</p>
<p>frit.uigm@ailevecalisma.gov.tr</p>	<p>البريد الإلكتروني</p>
<p>+90 (312) 296 76 40</p>	<p>الهاتف</p>
<p>روابط للمزيد من المعلومات</p>	
<p>المعلومات بشأن البرنامج والأخبار ومقاطع الفيديو متاحة من خلال</p> <p>https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/haberler/hayata-f%C4%B1rsat-projesi-tanitim-toplantisi/</p> <p>https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_644740/lang--en/index.htm</p> <p>https://www.ilo.org/ankara/media-centre/multimedia/videos/WCMS_729976/lang--tr/index.htm</p> <p>https://www.ilo.org/ankara/media-centre/multimedia/videos/WCMS_729971/lang--tr/index.htm</p> <p>https://www.ilo.org/ankara/media-centre/multimedia/videos/WCMS_698411/lang--tr/index.htm</p> <p>https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_685583/lang--en/index.htm</p>	

الملحقات

الملحق 1: معلومات بشأن جهات الاتصال للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

المؤسسة	نقطة الاتصال	البلد
المنظمة الوطنية للإحصاءات والمعلومات	أ. سباعي	أفغانستان
وزارة الشغل والحماية الاجتماعية للسكان	أ. عباسوفا	أذربيجان
وزارة الشغل والتنمية الاجتماعية	أ. معتوق	البحرين
وزارة شؤون رعاية المغتربين والعمل وراء البحار	غ. م. جولهاش	بنغلاديش
دائرة العمالة	ر. هـ. أزلان	بروناي دار السلام
وزارة الشغل والضمان الاجتماعي	أ. ن. بارفي	الكاميرون
وزارة العمل المكلفة بالإصلاح الإداري	إ. عصمان	جيبوتي
وزارة القوى العاملة	ب. أهارسا	إندونيسيا
وزارة الشغل والشؤون الاجتماعية	ر. إ. ف. العبيدي	العراق
وزارة الشغل	م. ف. أبو سعن	الأردن
المكتب المركزي للإحصاء	م. العوادي	الكويت
وزارة الشغل وبناء القدرات	س. أ. قيوما	ليبيا
وزارة الموارد البشرية	س. سليمان	ماليزيا
وزارة الشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي	إ. ف. مافيلا	موزمبيق
وزارة التشغيل والعمل والحماية الاجتماعية	د. عبديو	النيجر
المكتب الوطني للإحصاء	م. إبراهيم	نيجيريا
وزارة القوى العاملة	ن. س. ن. الحضرامي	عمان
وزارة الشغل	أ. س. دراغما	فلسطين
وزارة الشغل والشؤون الاجتماعية	ن. هـ. الحاج	قطر
وزارة الشغل	م. الحرثي	المملكة العربية السعودية
وزارة الشغل	م. م. لوم	السنغال
وزارة الشغل والضمان الاجتماعي	ب. م. بنغورا	سيراليون
وزارة العمل والإصلاح الإداري والتنمية الاجتماعية	ت. هـ. فرح	السودان
الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر	م. ماني	تونس
وزارة الأسرة والشغل والخدمات الاجتماعية	س. أيان	تركيا
وزارة الشؤون الجنسانية والعمل والتنمية الاجتماعية	غ. ل. أتوكو	أوغندا
والبحث والإحصاءات		
وزارة الموارد البشرية والهجرة	م. ي. الحمدي	الإمارات العربية المتحدة
وزارة الشؤون الاجتماعية والشغل	غ. أ. أ. العرقي	اليمن

الملحق 2: الجهات المجيبة على مسح سيسرك المتعلق باستراتيجية المنظمة لسوق العمل 2019.

المجموع	St-6	St-5	St-4	St-3	St-2	St-1	
2	1	0	1	0	0	0	أفغانستان
132	7	1	38	3	39	44	أذربيجان
146	11	1	28	5	80	21	البحرين
162	55	3	67	3	22	12	الكاميرون
146	16	4	46	28	36	16	إندونيسيا
161	35	0	121	0	1	4	الأردن
135	18	5	50	19	30	13	النيجر
162	58	44	4	31	16	9	نيجيريا
147	25	1	93	1	19	8	عمان
162	39	0	69	0	5	49	فلسطين
153	43	8	5	10	23	64	قطر
161	72	5	40	10	14	20	السعودية
162	100	0	0	55	1	6	السنغال
148	22	5	74	15	23	9	سيراليون
162	29	0	47	2	77	7	السودان
71	24	1	25	1	0	20	تونس
150	7	18	11	33	34	47	تركيا
162	10	34	47	38	33	0	أوغندا
103	3	0	10	11	46	33	الإمارات
161	127	1	32	0	1	0	اليمن
2788	702	131	808	265	500	382	المجموع

ملاحظة: St-1 تم إنجازه، وعلى استعداد لتبادل المعرفة والخبرة؛ St-2 تم إنجازه، ولكن بحاجة إلى تجميع المزيد من المعرفة قبل تقاسم التجربة؛ St-3 تم الشروع به ولكنه غير منتهي، ولا يتطلب تقاسم المعرفة للإنجاز؛ St-4 تم الشروع به ولكنه غير منتهي، وتبادل المعرفة سيكون مفيداً للإنجاز؛ St-5 لم يتم الشروع به بعد، ولكن لا يتطلب تقاسم المعرفة للشروع به والإنجاز؛ St-6 لم يتم الشروع به بعد، ولكن تقاسم المعرفة سيكون مفيداً للشروع به والإنجاز.

المراجع

- Eichhorst W. and R. Konle-Seidl (2016). "Evaluating Labour Market Policy," IZA Discussion Paper No. 9966, Bonn: Institute for the Study of Labour.
- ILO (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2018). "Avoiding unemployment is not enough- An analysis of other forms of labour underutilization." ILO Stat Spotlight on Work Statistics. No: 4. August. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2019a). *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2019b). *The Global Labour Income Share and Distribution*. Data Production and Analysis Unit, ILO Department of Statistics. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2020a). *World Employment and Social Outlook Trends 2020*. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2020b). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*. Geneva: ILO International Labour Organization.
- ILO (2020c). COVID-19 and the world of work - Impact and policy responses. ILO Monitor 1st Edition. 18 March 2020.
- ILO (2020d). COVID-19 and the world of work - Updated estimates and analysis. ILO Monitor 2nd Edition. 7 April 2020.
- ILO (2020e). COVID-19 and the world of work - Updated estimates and analysis. ILO Monitor 3rd Edition. 29 April 2020.
- ILO (2020f). COVID-19 and the world of work - Updated estimates and analysis. ILO Monitor 3rd Edition. 27 May 2020.
- McKenzie, D. (2017). "How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence," World Bank Policy Research Working Paper 8011.
- OECD (2015). *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2020b). SME Policy Responses. Prepared by the OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities. Version 30 March 2020. Retrieved from <https://bit.ly/2ZvOriH>
- UNDESA (2018). *World Youth Report: Youth and the 2030 Agenda for Sustainable Development* New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs.
- UNDP Turkey (2020). Survey on Impact of COVID-19 on Enterprises and Needs. 08 April 2020. Retrieved from <https://bit.ly/2yU1bTO>
- World Bank (2012). *World Development Report 2013: Jobs*. World Bank: Washington, D.C.