



البند الاول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

ملاحق القسم الثانى

3

تقرير عن نتائج أعمال
الدورة (15) للجنة
شئون عمل المرأة العربية
(مارس / آذار 2017)

2

التقرير السنوى
لمتابعة التقدم فى
إنجاز العقد العربى
للتشغيل

1

تقرير عن نتائج أعمال
الدورة (36) للجنة
الحرىات النقابية
(مارس / آذار 2017)



البند الاول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

ملاحق القسم الثانى

1

تقرير عن نتائج أعمال
الدورة (36) للجنة
الحرىات النقابية
(مارس / آذار 2017)

تقديم

أولاً : تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام لجنة الحريات النقابية ، وبناء على الدعوة الموجهة من المدير العام لمكتب العمل العربي ، عقدت اللجنة دورتها السادسة والثلاثين يوم السبت الموافق 4مارس/ آذار 2017 فى القاهرة .

ثانياً : عملاً بأحكام المادة الأولى من نظام عمل اللجنة ، شارك فى أعمال اللجنة كل من :

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| 1- السيد / جبالي محمد جبالي | عمال / مصر |
| 2- السيد / سعد الدين حميدى صقر | عمال / لبنان |
| 3- السيد / أسامه سلمان حسن | عمال / البحرين |
| 4- السيد / الشيخ عثمان مصطفى | أصحاب أعمال / السودان |
| 5- السيد المهندس/ على صبيح | أصحاب أعمال / العراق |

ثالثاً : تضمن جدول أعمال الدورة الخامسة والثلاثين للجنة مايلى :

- 1- انتخاب رئيسا للجنة ونائبا للرئيس ومقررا.
- 2- مناقشة موضوعات تتعلق بتعزيز الحقوق والحريات النقابية فى الوطن العربي .
- 3- ما يستجد من أعمال .

رابعاً : اختارت اللجنة هيئة مكتبها على النحو التالى :

- | | |
|--------------------------|--------------|
| السيد / جبالي محمد جبالي | رئيساً |
| السيد المهندس/ على صبيح | نائبا للرئيس |
| السيد/ أسامه سلمان حسن | مقرراً |

خامساً : نظرت اللجنة فى الموضوعات المدرجة على جدول أعمالها وتوصلت بشأنها إلى التوصيات المبينة فى التقرير المرفق .

سادساً : عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة الحريات النقابية ، على مجلس الإدارة في دورته العادية السادسة والثمانين (القاهرة ، مارس / آذار 2017) ، وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-

1- أخذ العلم بالتقرير .

2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (44) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2017)، مع التوصية بالمصادقة عليه.

سابعاً : الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بالنظر والتوجيه بما يراه مناسباً .

فايز على المطيري

المدير العام

** مرفق : تقرير لجنة الحريات النقابية الدورة (36) 2017 .



منظمة العمل العربية

تقرير

عن نتائج أعمال الدورة (36)

للجنة الحريات النقابية

(القاهرة ، 4 مارس / آذار 2017)

**** تقديم :**

أولاً : تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام لجنة الحريات النقابية ، وبناء على الدعوة الموجهة من المدير العام لمكتب العمل العربي ، عقدت اللجنة دورتها السادسة والثلاثين يوم السبت الموافق 4 مارس / آذار 2017 بمقر مكتب العمل العربي بمدينة القاهرة - جمهورية مصر العربية .

ثانياً : عملاً بأحكام المادة الأولى من نظام عمل اللجنة ، شارك في أعمال اللجنة كل من :

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| 1- السيد / جبالي محمد جبالي | عمال / مصر |
| 2- السيد / سعد الدين حميدى صقر | عمال / لبنان |
| 3- السيد / أسامه سلمان حسن | عمال / البحرين |
| 4- السيد / الشيخ عثمان مصطفى | أصحاب أعمال / السودان |
| 5- السيد المهندس/ على صبيح | أصحاب أعمال / العراق |

ثالثاً : تضمن جدول أعمال الدورة الخامسة والثلاثين للجنة ما يلي :

- 1- انتخاب رئيساً للجنة ونائباً للرئيس ومقرراً.
- 2- مناقشة موضوعات تتعلق بتعزيز الحقوق والحريات النقابية فى الوطن العربي .
- 3- ما يستجد من أعمال .

رابعاً : بدأ الاجتماع بترحيب بأعضاء اللجنة من قبل معالى السيد/ فايز المطيري - المدير العام لمنظمة العمل العربية، مع التمنيات للجنة بالتوفيق والنجاح في أعمالها من أجل تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية وتعزيز الحوار الاجتماعي والنهوض بعلاقات التعاون بين أطراف الإنتاج لمواجهة أخطار المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وتحديات المرحلة القادمة ، وأكد المدير العام على الاهتمام بالثقافة العمالية ، وضرورة مناقشة الموضوعات المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية بقدر كبير من التعمق والموضوعية وبالشكل الذي يحقق المصالح العمالية ويحافظ على مكتسباتها ويدعم ركائز الاستقرار والتنمية ، وتمنى للجنة التوفيق فى أعمالها.

خامساً : استأنفت اللجنة أعمالها بالجلسة الإجرائية حيث تم انتخاب هيئة مكتبها على النحو التالي :

| | |
|--------------------------|---------------|
| السيد / جبالي محمد جبالي | رئيساً |
| السيد المهندس/ على صبيح | نائباً للرئيس |
| السيد/ أسامه سلمان حسن | مقررأ |

سادساً : مثل منظمة العمل العربية في أعمال اللجنة كل من :

- السيد / حمدي أحمد مدير إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل
- السيدة / حنان قايد
- السيدة / رانيا فاروق
- السيدة / وفاء غنيم
- السيد/ مروان الرئيس

سابعاً : سير أعمال اللجنة :

باشرت اللجنة أعمالها استناداً إلى نظام عملها ، وفي إطار المبادئ التي نص عليها - الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية والداستير والقوانين الوطنية والاتفاقيات والمواثيق الدولية والعربية ، بشأن الحقوق والحريات النقابية والمبادئ التي استقرت ، نتيجة التطور التاريخي للحركة العمالية العربية والدولية والتي تؤكد على أن النمو الاقتصادي والاجتماعي المتوازن يتطلب وجود نقابات قوية وفاعلة تستطيع المشاركة في عملية التنمية لأن هدفها الأساسي تنمية الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للعمال الذين يشكلون أوسع وأكبر شرائح المجتمع .

وإعمالاً لهذه المبادئ ينبغي أن تحترم الحقوق الأساسية للإنسان خاصة في مجال العمل وفي مقدمتها الحقوق والحريات النقابية ، وأنه لا يمكن أن تنمو حركة نقابية حرة وقادرة على خدمة أعضائها إلا حيث يتم احترام الحقوق العامة والأساسية للإنسان ، وأن تكون النقابات قادرة على ممارسة نشاطها في مناخ من الحرية كي تكون مساهمتها مفيدة ومصدر ثقة في المجتمع . ويعتبر النظام والسلوك والفهم الديمقراطي أساسياً من أجل الممارسة الحرة للحقوق النقابية وفقاً لما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية .

ونظراً لعدم ورود شكاي من أطراف الإنتاج فيما يتعلق بالحقوق والحريات النقابية حتى تاريخ انعقاد اللجنة ، وفي ضوء المناقشات والحوار التي سادت عمل اللجنة خلال دورة انعقادها السادسة والثلاثين ،

توصلت اللجنة إلى التوصيات التالية :

- 1- العمل على تعزيز دور الإعلام النقابي وتطوير وسائله فى التثقيف العمالي لمواكبة التطورات والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وتفعيل دور الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني والإقليمي وتكريس سبل التعاون والتقارب لتحقيق الصالح العام للطبقة العمالية .
- 2- دعوة تنظيمات العمال وأصحاب الأعمال فى الدول العربية لتعزيز الحوار مع الجهات المختصة بالتصديق على اتفاقيات العمل العربية والدولية فى بلدانهم من أجل التصديق على الاتفاقيات وخاصة المعنية بالحقوق الأساسية فى العمل.
- 3- الدعوة لتعزيز الاهتمام بمراكز البحوث والدراسات ومعاهد الثقافة العمالية لإعداد كوادر قيادية واعيه ومدربه وقادرة على الحوار الإيجابي الذي يوازن بين مصالح جميع الفئات ويصون الاستقرار والسلم الاجتماعي .
- 4- دعوة طرفى الإنتاج فى كل دولة عربية لتعزيز لغة الحوار والتشاور واحترام حرية الرأى، والسعى للتفاهم المشترك فى مختلف القضايا والمصالح المشتركة.
- 5- دعوة منظمات العمال وأصحاب الأعمال فى الدول العربية للمشاركة فى إعداد تقارير المتابعة الدورية التي تقدمها الحكومات فى مجال النشاط المعيارى العربى والدولى .
- 6- دعوة الدول العربية إلى مواءمة تشريعاتها الوطنية لتتوافق مع المعايير العربية والدولية المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية ، وتوجيه إدارات العمل لمراعاة ذلك فى التطبيق الفعلى على أرض الواقع .
- 7- دعوة النقابات العمالية لتكثيف أنشطتها فى مجالات الثقافة العمالية لصالح قواعدها العمالية بهدف تكوين كوادر عمالية واعية ومتففة وقادرة على تحقيق صالح الطبقة العاملة والحفاظ على مكتسباتها والمطالبة بحقوقها .

- 8- دعوة منظمة العمل العربية تكثيف المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية والحلقات النقاشية حول موضوع الثقافة العمالية والحوار الاجتماعي وفقاً لمعايير العمل العربية والدولية في هذا الشأن .
- 9- الاشادة بجهود منظمة العمل العربية في دعم وتعزيز الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي والحفاظ على مكتسبات الطبقة العمالية في ظل الظروف التي تمر بها المنطقة العربية .

رئيس اللجنة
جبالى محمد جبالى

مقرر اللجنة
أسامه سلمان حسن



البند الاول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

ملاحق القسم الثانى

2

التقرير السنوى
لمتابعة التقدم فى
إنجاز العقد العربى
للتشغيل

تقديم

أولاً: بالإشارة إلى أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (2030)، واستمراراً للجهود التي تبذلها منظمة العمل العربية لتعزيز التنسيق والتعاون فيما بين البلدان العربية في مختلف مجالات وقضايا العمل والعمال مع التأكيد على ضرورة وضع التشغيل في صدارة أولويات التنمية ومحاربة الفقر والحد من البطالة.

وتنفيذاً لقرارات القمم الاقتصادية والتنموية والاجتماعية الثلاثة (الكويت 2009، شرم الشيخ 2011، الرياض 2013)، وبوجه خاص اعتماد الفترة 2010 – 2020 عقداً عربياً للتشغيل وتكليف المنظمة بتنفيذ البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية والمشاريع الستة المنبثقة عنه.

وفى إطار متابعة تنفيذ قرارات الدورة (43) لمؤتمر العمل العربي بشأن العقد العربي للتشغيل وجه السيد/ المدير العام خطاباً لأطراف الإنتاج الثلاثة تحت الأرقام ((ت.ب/ 807)- حكومات)، ((ت.ب/808)- أصحاب أعمال)، ((ت.ب/809)- عمال) بتاريخ 2016/9/5، لتضمن خطط عملهم التشغيلية، البرنامج التنفيذي للعقد العربي للتشغيل وموافاة المنظمة بالتقرير السنوي للمتابعة بشأن الأنشطة والإجراءات المتخذة للتقدم في إنجاز متطلبات العقد وفقاً لقرار المؤتمر رقم (1580) الذي جاء فيه ضمن أمور أخرى ما يلي:

"الفقرة (3)" دعوة الدول العربية التي لم تعتمد العقد العربي للتشغيل والاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني إلى اعتمادهما طبقاً لقرار مؤتمر العمل العربي رقم "1424" (مملكة البحرين/ المنامة، 2010).

"الفقرة (4)" حث الدول العربية التي لم تعتمد التصنيف العربي المعياري للمهن 2008، على المسارعة باعتماده إعمالاً لقرار مؤتمر العمل العربي رقم "1401" (المملكة الأردنية الهاشمية/ عمان، 2009).

" الفقرة (5)" استمرار منظمة العمل العربية في متابعة التقدم المحرز في إنجاز متطلبات العقد العربي للتشغيل وتكثيف أنشطتها الهادفة إلى مساعدة البلدان العربية على تحقيق الأهداف المرجوة من العقد".

ثانياً: تلقى مكتب العمل العربي ردود وزارات العمل في الدول العربية الآتية: (دولة الإمارات العربية المتحدة، المملكة العربية السعودية، جمهورية العراق، دولة فلسطين، دولة قطر، المملكة المغربية).

ثالثاً: الأمر معروض على المؤتمر الموقر للتفضل بما يلي:

- 1- أخذ العلم بالتقرير
- 2- دعم جهود منظمة العمل العربية للعمل في متابعة التقدم المحرز في انجاز متطلبات العقد العربي للتشغيل.
- 3- دعوة الدول العربية التي لم تعتمد العقد العربي للتشغيل والإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني إلى اعتمادهما طبقاً لقرار مؤتمر العمل العربي رقم " 1424 " (المنامة/ مملكة البحرين (2010)).
- 4- حث الدول العربية التي لم تعتمد التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 إلى المسارعة باعتماده إعمالاً لقرار مؤتمر العمل العربي المرقم " 1401 " (عمان/ المملكة الأردنية الهاشمية 2009).
- 5- تقديم الشكر لأطراف الإنتاج التي تابعت وثيقة متطلبات العقد العربي للتشغيل وخاصة الجهات التي وافقت مكتب العمل العربي برودودها المتعلقة بتقرير المتابعة السنوي بهذا الشأن وهى : (دولة الإمارات العربية المتحدة، المملكة العربية السعودية، جمهورية العراق، دولة فلسطين، دولة قطر، المملكة المغربية).
- 6- توجيه الشكر والتقدير للدول التي أكدت في تقريرها على اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن، وهى: (المملكة الأردنية الهاشمية، مملكة البحرين، المملكة العربية السعودية، سلطنة عمان، دولة فلسطين، جمهورية مصر العربية، غرفة تجارة وصناعة البحرين، غرفة تجارة وصناعة عمان).
- 7- توجيه الشكر والتقدير للدول التي أوردت في تقريرها اعتماد الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني وهى: (المملكة الأردنية الهاشمية، المملكة العربية السعودية، جمهورية العراق، سلطنة عمان، دولة فلسطين، الجمهورية اليمنية).
- 8- استمرار منظمة العمل العربية فى متابعة التقدم المحرز في انجاز متطلبات العقد العربي للتشغيل وتكثيف أنشطتها الهادفة إلى مساعدة البلدان العربية على تحقيق الأهداف المرجوة من العقد.

فايز علي المطيرى

المدير العام



منظمة العمل العربية
مكتب العمل العربي

التقرير السنوي السابع

حول

"التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل"

من واقع الردود التي وصلت

من قبل أطراف الانتاج الثلاثة

**التقرير السنوي السابع حول
"التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل"
من واقع الردود التي وصلت من
أطراف الإنتاج الثلاثة**

تم إعداد هذا التقرير في إطار متابعة تنفيذ قرار القمة الاقتصادية والتنمية والاجتماعية (الكويت، يناير/ كانون الثاني 2009) المتعلق بالبرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية واعتماد الفترة (2010- 2020) عقدا عربياً للتشغيل، وكذلك لمتابعة تنفيذ قرار مؤتمر العمل العربي المرقم (1417) الصادر عن الدورة السابعة والثلاثين (المنامة/ مملكة البحرين مارس/ آذار 2010) والذي جاء فيه " دعوة أطراف الإنتاج الثلاثة لتقديم تقرير سنوي لمنظمة العمل العربية حول التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل يساعد في إعداد تقرير تقدمه منظمة العمل العربية والأمانة العامة لجامعة الدول العربية إلى القمة العربية الاقتصادية والتنمية والاجتماعية.

• أولاً : ردود وزارات العمل في الدول العربية :

(1) وزارة الموارد البشرية والتوطين / دولة الامارات العربية المتحدة:

الهدف الأول : تحقيق متطلبات العقد العربي للتشغيل 2010 – 2020 :

- تم انجاز العديد من الدراسات المتعلقة بقضايا التشغيل بدولة الامارات العربية المتحدة بالتنسيق مع المنظمات وبيوت الخبرة الدولية لتحقيق متطلبات العقد العربي للتشغيل والاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني.
- تم تطوير نظام معلومات سوق العمل بالوزارة يحتوي على البيانات والمعلومات عن أهم قضايا التشغيل بالدولة، كما تم تأسيس إدارة للسياسات والدراسات ضمن الهيكل التنظيمي المعتمد لوزارة الموارد البشرية والتوطين عام 2016، تتولى اقتراح وتطوير السياسات المتعلقة بتخطيط سوق العمل وتطوير آلياته واعداد التقارير والدراسات والبحوث المتعلقة بمختلف مجالات سوق العمل كقاعدة ومرجعية يعتمد عليها في اتخاذ القرارات ووضع السياسات، واعداد الدراسات المتعلقة بتخطيط القوى العاملة، ومراجعة ومتابعة وتقييم السياسات العمالية وتحديد أثرها على سوق العمل، واعداد وتطوير معايير سوق العمل وما يرتبط بها من تصاريح وتراخيص، والعمل مع الجهات المهنية الأخرى على تطوير المعايير والمؤهلات المهنية وفقاً لمتطلبات سوق العمل، ومتابعة تطبيق المعايير الدولية التي التزمت بها الدولة حسب الاتفاقيات الدولية الموقعة.

- قامت الوزارة بإحداث تطورات مؤسسية بما يناسب متطلبات سوق العمل المستقبلية، حيث نفذ مشروع تطوير هيكل الوزارة التنظيمي عام 2016، حسب أفضل الممارسات والاتجاهات الدولية بهدف تعزيز منظومة التوطين، كما تم تطوير الخطة الاستراتيجية للوزارة للأعوام 2017 – 2021 لتطوير سياسات التشغيل وتمكين المرأة وتشغيل المواطنين وتوفير الحماية للعمالة واستقطاب الكفاءات والمحافظة عليها.
- يتوفر صناديق وبرامج تشارك في عملية التمويل والتطوير بالدولة مثل صندوق خليفة لتطوير المشاريع، ومؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وبرنامج سعود بن صقر لدعم مشاريع الشباب.

الهدف الثاني : تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

- تهدف الحكومة إلى مضاعفة أعداد المواطنين العاملين في القطاع الخاص عشرة أضعاف بحلول عام 2021، كما تعمل الحكومة على إعداد خطط عمل للحد من البطالة من خلال وضع العديد من المبادرات والبرامج والسياسات والتشريعات التحفيزية اللازمة لتحقيق مستهدفات التوطين مثل:

- مبادرة تطوير سياسة المرونة والتي تم إنجازها خلال العام 2016.
- اعداد دليل الوظائف والمسارات المهنية للكوادر الوطنية بالتنسيق مع شؤون الرئاسة والهيئة الوطنية للمؤهلات.
- تطوير سياسات وآليات لزيادة الفرص المتاحة للمواطنين في القطاع الخاص من خلال التشخيص المشترك لكافة القوى العاملة المؤثرة في سوق العمل.
- حرصت الحكومة على دعم جودة خدمات التوظيف الشاملة من خلال:
 - إطلاق مراكز خدمات توظيف المواطنين الشاملة على مستوى الدولة.
 - تطبيق إدلة ونماذج الجودة والمعايير المطورة لخدمات التوظيف والتدريب.
 - تطوير نظام التوظيف ليشمل المهن المصنفة في وزارة الموارد البشرية والتوطين والمعتمدة في الدولة.
 - اطلاق مبادرة " أبشر " عام 2013، لتعزيز مشاركة الموارد البشرية الوطنية في سوق العمل.

الهدف الثالث : تخفيض نسبة من يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف:

- نظرا لعدم توفر خط فقر معتمد على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، لا يتوفر بيانات عن مستوى الدخل تحت خط الفقر، أو بيانات فوق مستوى خط الفقر للقوى العاملة من الشباب والنساء والقطاع غير المنظم.

● الإنتاجية والنمو: تم تأسيس منتدى وطني للإنتاجية في شهر مايو عام 2016 كمنصة لتبادل الأفكار بين المتخصصين والمعنيين والجهات ذات العلاقة ومناقشة وتطوير المشاريع المتعلقة برفع مستوى الانتاجية، ودور الابتكار وجذب الاستثمارات والتدريب والتعليم والاهتمام بالتعليم المهني ودور المرأة الإماراتية في رفع مستوى الانتاجية، مما يساعد في تطوير وصياغة سياسات سوق العمل ومعالجة الاختلالات في سوق العمل من منظور الانتاجية ودعم الجهود الرامية إلى معالجة التحديات التي تواجه سوق العمل والمتمثلة في الخلل في التركيبة السكانية وانخفاض معدلات مشاركة المواطنين في القطاع الخاص.

الهدف الرابع : تيسير تنقل العمالة العربية بين الأقطار العربية :

- قامت الوزارة بإصدار عدد من القرارات الوزارية في يناير 2016 وهي:
 - القرار الوزاري رقم 764 بشأن العمل بنماذج العقود المعتمدة من وزارة الموارد البشرية والتوطين.
 - القرار الوزاري رقم 765 بشأن شروط وضوابط إنهاء علاقات العمل.
 - القرار الوزاري رقم 766 بشأن منح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى وذلك بهدف تيسير تنقل العمالة.

الهدف الخامس : رفع نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى 50%:

- تم تطوير سياسات للتدريب والتعليم من قبل الهيئة الوطنية للمؤهلات بالتنسيق مع الجهات المعنية، تم إنشاء مركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني في عام 2010، بمبادرة من المجلس التنفيذي لإمارة أبوظبي ليتولى الإشراف على التعليم والتدريب التقني والمهني في الإمارة، ويقوم المركز بوضع السياسات والمعايير التي تنظم بشكل فعال عمل المؤسسات التعليمية المهنية والتقنية داخل إمارة أبوظبي. وترخيص المدربين والمعلمين الذين تتوافر فيهم متطلبات سوق العمل بدولة الإمارات.
- تم تأسيس معهد أبوظبي للتعليم والتدريب المهني في العام 2007، ويتبع له سبعة (7) معاهد هي: معهد الجزيرة للعلوم والتكنولوجيا في أبوظبي ومعهد الجاهلي للعلوم والتكنولوجيا في العين، ومعهد بينونة للعلوم والتكنولوجيا في الشارقة والمدرسة الثانوية الفنية ومركز التعليم والتطوير المهني.
- لرفع نسبة الملتحقين بالتدريب والتعليم المهني والتقني، يتوفر خطط استراتيجية لدى الهيئة الوطنية للمؤهلات تركز على ثلاثة محاور رئيسية وهم:
 - الربط بين التعليم الفني والمهني.
 - توسيع مشاركة المواطنين في سوق العمل.

- تطوير الخدمات التعليمية الفنية والتقنية.
- وتعمل الهيئة الوطنية للمؤهلات وبالتنسيق مع الجهات المعنية على رسم خطط وسياسات ضمن استراتيجية شاملة وموحدة للمؤهلات تحدد فيها ضوابط ومعايير مؤهلات التعليم العالي والعام والفني والتدريب التقني والمهني.

(2) - وزارة العمل والتنمية الاجتماعية / المملكة العربية السعودية:

الهدف الأول : اعتماد الفترة (2010 – 2020) عقدا عربيا للتشغيل :

- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:
 - البوابة الوطنية للعمل.
 - توفير خدمات الإرشاد المهني في جميع مراكز التوظيف (طاقات) وفروع الصندوق.
 - منصة دروب بهدف مساعدة الطلاب والباحثين عن وظائف والساعين إلى تطوير مسارهم المهني.

الهدف الثاني : تخفيض معدلات البطالة إلى النصف :

1- معدلات البطالة:

- اشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـ 5.77%، وعام 2015 تقدر بـ 5.59%، نسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 3.35%، وعام 2015 تقدر بـ 2.44%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـ 19.21%، وعام 2015 تقدر بـ 21.38%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 29.93%، وعام 2015 تقدر بـ 28.49%.

2- تحديات سوق العمل:

- تم معالجة ضعف المهارات من خلال:
 - 1- التدريب الالكتروني لبرنامج حافز.
 - 2- برنامج دروب.
 - 3- التدريب الصيفي.
 - 4- برنامج LEAD للقيادة.

3- توافر خطط مرحلية/ استراتيجية للحد من البطالة من خلال:

- تشجيع أسلوب العمل عن بعد والعمل من المنزل من خلال تفعيل عدد من مراكز العمل في مناطق المملكة التي تدعم توظيف المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.

- توفير خدمات رعاية الأطفال للمرأة العاملة بأسعار مناسبة.
- توفير وسائل نقل للمرأة العاملة بأسعار مناسبة.

4- معدلات التشغيل:

ذكر التقرير أن معدلات التشغيل عام 2011 تقدر بـ 94.23%، وعام 2015 تقدر بـ 94.41%، أما معدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 70.07%، وعام 2015 تقدر بـ 71.51%.

الهدف الثالث: تخفيض نسبة المشتغلين ممن يقل دخلهم عن خط الفقر إلى النصف:

- أشار التقرير إلى أن النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية تقدر بين الذكور عام 2011 بـ 8.41%، وعام 2015 تقدر بـ 6.58%، وتقدر بين الإناث عام 2011 بـ 14.59%، وعام 2015 تقدر بـ 16.41%.
- الاجراءات التي تم اتخاذها هي:
- برامج دعم التوظيف المختلفة التي يقدمها "هدف".
- قنوات التوظيف (طاقات)، (مراكز التوظيف ومكاتب التوظيف، معارض التوظيف ، معارض التوظيف الألكترونية).
- تشجيع العمل بدوام جزئي.
- برنامج " تسعة أعشار" الذي يعنى بدعم المنشآت المتوسطة والصغيرة والأسر المنتجة.

الهدف الرابع : زيادة الاعتماد على العمالة العربية المتقلبة بين البلدان العربية "

- أشار التقرير إلى ان العمالة الوافدة (عدد كلي) تبلغ عددها 6.508.551.
- الاجراءات التي تم اتخاذها هي:
- قام الصندوق بتطوير التصنيف المهني العربي المعياري (تصنيف).
- توفر وزارة العمل والتنمية الاجتماعية نظام حماية الأجور.
- توفر وزارة العمل والتنمية الاجتماعية برنامج اللجان العمالية وثقافة العمل.

الهدف الخامس: رفع نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى 50%:

- أشار التقرير إلى ان عدد المنتسبين لمراكز التعليم والتدريب التقني عام 2011 بلغ 184249، وعام 2015 بلغ 182178.
- الاجراءات التي تم اتخاذها هي:
- يوفر صندوق تنمية الموارد البشرية العديد من برامج دعم التدريب.
- برنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية لتشجيع وتحفيز القوى العاملة الوطنية ومنظمات الأعمال والباحثين عن عمل للحصول على شهادات مهنية احترافية معتمدة لتطوير مهاراتهم

وخبراتهم في المجالات المتخصصة والمطلوبة في سوق العمل.

- برنامج LAB للإبتكار.

- برنامج LEAD للقيادة.

- مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني:

• تعزيز برامج التوجيه المهني.

• تطبيق برامج التأهيل المهني في مدارس التعليم العام.

• زادت نسبة القبول عام 1437 / 1438 هـ الفصل الأول: 26%.

سادسا: عموميات:

1- مدى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل:

- تهتم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بتقديم باقة من الخدمات التوافقية من أصحاب العمل والراغبين بالعمل، حيث يكفل النظام السعودي العلاقة منذ بداية التعاقد وحتى نهايته استمرار المصلحة المشتركة وبالتالي تحقيق أهداف الطرفين وتقليص أعداد البطالة في المملكة، وأعدت الوزارة استراتيجية التوظيف لتكون إطارا مرجعيا لمعالجة قضايا القوى العاملة والتوظيف في المملكة، كما تقدم عددا من الخدمات والتطبيقات الإلكترونية التي تدعم أعمالها مثل:

• نطاقات: يأتي برنامج (نطاقات) كمعيار لتحفيز المنشآت على توظيف الوظائف، إذ تعتمد فكرته الأساسية على تصنيف الكيانات إلى اربع نطاقات حسب نسبة توظيفها للوظائف، وتقدم الوزارة مزايا تختلف باختلاف درجة التوظيف.

• طاقات: موقع التوظيف الإلكتروني الخاص بالباحثين عن عمل من مواطني المملكة العربية السعودية، ويعتبر منصة يعرض خلالها المسجلون في برنامج "حافز" سيرهم الذاتية أمام الجهات الموظفة من القطاع الخاص. كما يمكن من خلاله للباحثين عن عمل الاطلاع على تفاصيل الفرص الوظيفية التي تتيحها الجهات الموظفة من القطاع الخاص، والتقديم عليها إلكترونيا، الدخول لموقع طاقات، ولدى طاقات قنوات متعددة مراكز توظيف ومراكز توظيف عن بعد، ومراكز تدريب والتدريب الإلكتروني، ومعارض التوظيف الإلكتروني ومعارض التوظيف واللقاءات، والبوابة الإلكترونية للتوظيف.

• برنامج العمل عن بعد: والذي يوفر وظائف للمرأة وذوي الإعاقة من خلال عملهم من منازلهم باستخدام تقنية المعلومات.

• موقع العمل الرسمي: وهي منصة إلكترونية لعرض الوظائف ذات الطابع المؤقت المتعلقة بفترة الحج أو الأجازة الصيفية.

• **برنامج حماية الأجور:** يعمل على رصد عمليات صرف الأجور لجميع العاملين والعاملات في منشآت القطاع الخاص (السعوديين والوافدين) بهدف إنشاء قاعدة بيانات لتحديد مدى التزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت وبالقيمة المتفق عليهما.

2- مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

• إن السياسات والتشريعات في المملكة تتسم بالمرونة في ما يخص تنقل العاملين، حيث جاء نظام العمل وكذلك لوائحه التنفيذية لتؤكد على نظامية علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل مواطنا كان أم وافداً، وفي هذا الصدد، فقد أعطي للعامل الوافد بموجب قرارات وزارية الحق لنقل الخدمة إلى صاحب عمل جديد دون الرجوع أو موافقة صاحب العمل الحالي في حالات كثيرة يكون العامل قد تعرض فيها سوء معاملة أو إجحاف مع ضمان حصوله على ما لديه من مستحقات من عمله السابق حرصاً على أهمية حرية تنقل العامل الكاملة دون الإضرار بصاحب العمل أو حتى العامل نفسه، ومن أهم الخطوات التي اتخذتها الوزارة بهذا الصدد:

• **برنامج نطاقات:** يأتي برنامج نطاقات كميّار جديد لتحفيز المنشآت على توظيف الوظائف، ويهدف هذا البرنامج أيضاً في جزء منه إلى إعطاء العامل حرية التنقل من صاحب العمل الذي يعمل لديه إلى صاحب العمل الذي يعمل لديه إلى صاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل السابق في حالات كثيرة ومنها:

- في حال وقع صاحب العمل الحالي في النطاق الأحمر.
- في حال عجز أو امتناع صاحب العمل عن دفع أجور العامل لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر.
- في حال عدم تجديد صاحب العمل رخصة العمل رخصة العمل أو الإقامة.

(3) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية / جمهورية العراق:

الهدف الأول : اعتماد الفترة (2010 – 2020) عقدا عربيا للتشغيل :

- يشير التقرير إلى توافر نظم معلومات، كما تم اجراء دراسات متعلقة بقضايا ومؤشرات العقد العربي للتشغيل، وتم عقد ندوات ومحاضرات، واصدار تقارير دورية.
- تم مشاركة صناديق وطنية وصناديق دولية في التشغيل.

الهدف الثانى : تخفيض معدلات البطالة إلى النصف :

• معدلات البطالة:

1- أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2012 تقدر بـ 11.9%، وعام 2014 تقدر بـ 10.6%، ومعدل النمو السكاني عام 2012 تقدر بـ 2.54، وعام 2014 تقدر بـ 2.52 نسبة البطالة بين الذكور عام 2012 تقدر بـ 9.9%، وعام 2014 تقدر بـ 8.4%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2012 تقدر بـ 22.6%، وعام 2014 تقدر بـ 21.9%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2012 تقدر بـ 18.6%، وعام 2014 تقدر بـ 17.6%.

2- تحديات سوق العمل:

- ضعف المهارات: بسبب قلة الدورات التدريبية للعاملين على برامج سوق العمل.
- العمالة الوافدة: تعمل الوزارة/ دائرة التشغيل والقروض على متابعة تنفيذ قرار 80 لسنة 2013، والتوصية رقم 46 لسنة 2012، المتضمنة تشغيل 50% من العمالة الوافدة في الشركات المتعاقدة مع وزارات ومؤسسات الدولة آخذة بنظر الاعتبار قاعدة بيانات العاطلين المسجلين في الدائرة آنفا.

- ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو: عملت الوزارة على فتح برامج للقروض :

أ- برنامج قروض التأهيل المجتمعي.

ب- برنامج الاستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر.

ج- برنامج صندوق دعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل.

- تشريعات العمل: قانون العمل (37) لسنة 2015.

- القطاع غير المنظم: عدم وجود استراتيجية وطنية تعمل على تنظيم القطاع غير المنظم.

- الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا: كلما تقدمت التكنولوجيا يتم الاعتماد على الميكنة الألكترونية عوضا عن الأيدي العاملة البشرية مما يزيد ذلك من حجم البطالة.

- الأجور او المزايا: تم تعديل أجور العامل غير الماهر إلى (250) ألف دينار بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (178) لسنة 2013 بناء على ما جاء في توصيات لجنة الحد الأدنى للأجور ليتناسب مع الواقع المعيشي ونفذ في 2013/7/1، ثم تم إعادة تشكيل لجنة الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر استنادا لنص المادة (63) في قانون (37) لسنة 2015 وسيتم اجراء مسوحات عن سوق العمل لتحديد الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر.

3- توافر خطط مرحلية/ استراتيجية للحد من البطالة من خلال:

• برنامج القروض:

• برنامج قروض التأهيل المجتمعي.

• برنامج الاستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر.

- برنامج صندوق دعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل.
- التشغيل في القطاع العام والخاص:
- تعمل لجان الاستقصاء بالبحث عن فرص عمل شاغرة للعاطلين المسجلين في قاعدة بيانات الدائرة في القطاعين العام والخاص وإبلاغ العاطلين المرشحين في القاعدة عن الوظائف الواردة وحسب الاختصاص المطلوب.
- تعمل (الوزارة) دائرة التشغيل والقروض على متابعة تنفيذ قرار (80) لسنة 2013 والتوصية (46) لسنة 2012 الذي ألزم الشركات العاملة والمتعاقدة مع وزارات ومؤسسات الدولة بتشغيل عمالة وطنية بنسبة 50% من العمالة الوافدة الموجودة في المشروع.
- وجود مراكز تدريبية في دائرة التدريب المهني لتدريب العاطلين المسجلين في قاعدة بيانات دائرة التشغيل والقروض وتأهيلهم لسوق العمل.

الهدف الرابع : زيادة الاعتماد على العمالة العربية المتقلبة بين البلدان العربية :

- تمت الاستفادة من التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 في اعداد المعايير المهنية الوطنية (NOS) والاستفادة من الوصف الوظيفي للمهام والواجبات الوارد في التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 حيث أكملت دائرة التدريب المهني التابعة للوزارة (71) معيار مهني.
- تمت الاستفادة من التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 في اعداد خارطة الكفايات المهنية.
- تمت الاستفادة من التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 في اعداد التحليل المهني.
- تمت الاستفادة من التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 في كمرجعية في تصميم استمارة مسح سوق العمل لتحديد احتياجات السوق من مخرجات مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) ضمن مشروع اصلاح الـ (TVET) في العراق الذي تنظمه منظمة اليونسكو.
- تمت الاشارة من الاستفادة من التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 في عدد من المشاريع التي وردت في استراتيجية مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في العراق (2014 - 2023).

الهدف الخامس: رفع نسبة المتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى 50%:

- تم اعداد استراتيجية مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في العراق () وقد دخلت حيز التنفيذ بعد اقرارها من مجلس الوزراء الموقر في يوليو 2014 وتم اعتماد المؤاممة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.

- عدد مراكز التشغيل في بغداد والمحافظات (34) مركزاً.
- عدد مراكز التدريب المهني في بغداد والمحافظات (38) مركزاً.

سادساً: عموميات:

1- مدى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل:

- توفير قاعدة بيانات معتمدة كالعاطلين المسجلين تتضمن معلومات مكتملة عن العاطلين لغرض اعتمادها في ترشيحهم للخدمات المقدمة في الدائرة ليجاد فرص عمل.
- ضمن خطة الحكومة الإلكترونية تم تفعيل عمل ثلاثة أنظمة هي: السيارات، الحسابات، الموارد البشرية، وتم اعداد أنظمة عمل للأقسام (الأجانب، التفتيش، الخدمات الصناعية، القروض)، وشعبة التأهيل المجتمعي.
- نشر استمارة تسجيل العاطلين عن العاملين واستمارة (طلب القروض) للعاطلين عن العمل على المواقع الإلكترونية.
- اعداد نظام متكامل لصالح هيئة الحماية الاجتماعية عبر الأنترنت، يعمل على نظام التسجيل على الوظائف والشمول الجديد للأسر الفقيرة.
- اعداد نظام لصالح هيئة الاعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة/ عبر الإنترنت لغرض التسجيل على الوظائف.
- العمل حالياً على استكمال 70% من اعداد نظام متكامل يمكن الدخول اليه عبر الأنترنت لصالح قسم التفتيش.

2- مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

إن قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015، كفل حق العامل الأجنبي من ناحية منحه إجازة عمل وحقه في شموله بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي، وإن آلية عمل قسم الأجانب لاستقدام أو تشغيل العمالة الأجنبية سلسة وبسيطة من ناحية ترويج المعاملة، حيث تم منح العامل اجازة عمل والحصول على الموافقات لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد وعلى ضوء هذه الفترة يمنح اقامة لمدة سنة من قبل مديرية شؤون الإقامة ويكون عمله ضمن مفردات قانون العمل النافذ.

3- هل هناك جدوى لتمديد العقد العربي للتشغيل لمدة أخرى (2020 - 2030):

نعم، لتبادل الخبرات والمهارات.

(4) - وزارة العمل / دولة فلسطين :

الهدف الأول : اعتماد الفترة 2010 – 2020 عقدا عربيا للتشغيل:

1- تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة:

لا يزال العمل جاري على تعميم أهداف العقد العربي للتشغيل ومضامينه للمستويات المختلفة ولكن بوتيرة منخفضة بسبب عدم امكانية تحقيق جميع أهداف العقد العربي للتشغيل.

2- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها:

يتم نشر ثقافة العمل والعمل اللائق وتطوير الوعي بها من خلال نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني LMIS والدراسات والندوات والمحاضرات والتقارير الدورية.

3- مشاركة صناديق التمويل العربية والدولية في التشغيل:

في فلسطين فقط يوجد الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية وهو الصندوق الوحيد الداعم للتشغيل وبرامج التشغيل في فلسطين.

الهدف الثاني : تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1- معدلات البطالة:

- أشار التقرير إلى أن نسبة البطالة عام 2011 تقدر بـ 20.9%، وعام 2015 تقدر بـ 25.9%، ومعدل النمو السكاني عام 2011 تقدر بـ 2.99%، وعام 2015 تقدر بـ 2.86%، نسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 19.2%، وعام 2015 تقدر بـ 22.5%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـ 28.4%، وعام 2015 تقدر بـ 39.2%، ونسبة البطالة بين الشباب (في الفئة العمرية 15- 29) عام 2011 تقدر بـ 32.4%، وعام 2015 تقدر بـ 38.6%.

- الارتفاع في معدلات البطالة في فلسطين أضعف الاقتصاد الفلسطيني عند توليد فرص عمل جديدة بسبب الاحتلال الاسرائيلي وسيطرته على مناطق ومعايير، والنمو السكاني المرتفع حيث يقدر عدد الداخلين الجدد لسوق العمل الفلسطيني في العام 2015 بـ (44 ألف) شخص.

2- تحديات سوق العمل:

- لا يوجد عمالة وافدة في فلسطين.
- محدودية وصغر حجم سوق العمل الفلسطيني.
- ضعف الوعي لدى المواطنين حول النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل.
- الاحتلال الإسرائيلي.

3- الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة (التوعية والاعلام/ دراسات/ مؤتمرات/ ندوات/

ورش تدريب.....الخ):

- ترخيص مكاتب التشغيل الخاصة.
- العمل على ايجاد ملحق عمالي في السفارات والقنصليات الفلسطينية.
- دعم التشغيل الذاتي والمشاريع الصغيرة و تشجيع اطلاق معارض التوظيف والتشغيل.

4- معدلات التشغيل:

- ذكر التقرير أن معدلات التقرير عام 2011 تقدر بـ 79.1%، وعام 2015 تقدر بـ 74.1%، أما معدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 67.6%، وعام 2015 تقدر بـ 61.4%، والداخلين الجدد لسوق العمل عام 2011 (83 ألفا)، وعام 2015 (44 ألفا).
- لاتزال مشكلة البطالة في صفوف الخريجين من حملة الدبلوم فأكثر مرتفعة جدا في فلسطين.

الهدف الثالث: تخفيض نسبة المشتغلين من يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف:

- أشار التقرير إلى أن النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية تقدر بين الذكور عام 2011 بـ 67.6%، وعام 2015 بـ 61.4%، وتقدر بين الإناث عام 2011 بـ 14.4%، وعام 2015 بـ 17.6%، القطاع الغير منظم عام 2011 تقدر بـ 26.0% وعام 2015 تقدر بـ 31.7%.
- تحديد مستوى الدخل: عن خط الفقر تقدر بـ 42.4%، وفوق خط الفقر تقدر بـ 57.6%.
- الانتاجية والنمو: نسبة النمو عام 2011 تقدر بـ 17.4%، وعام 2015 تقدر بـ 21.1%. أما نسبة الانتاجية عام 2011 تقدر بـ 5.2%، وعام 2015 تقدر بـ 6%.
- الاجراءات التي تم اتخاذها: تم اجراء مسح احصائي لتحديد مستوى الدخل عند خط الفقر أو فوق خط الفقر في عام 2011 فقط.

الهدف الرابع: زيادة الاعتماد على العمالة العربية المتنقلة بين البلدان العربية :

- أشار التقرير إلى ان:
- العمالة الوطنية المهاجرة تقدر بـ 13.7%.
- التصنيف العربي المعياري للمهن: معتمد في فلسطين.
- لا تعتمد دولة فلسطين على العمالة العربية الوافدة لكون فلسطين دولة تحت الاحتلال الاسرائيلي ولا يمكن تحقيق الهدف الرابع.
- خط الفقر الوطني في فلسطين تقريبا يساوي (2.293) شيكل، وخط الفقر المتوقع تقريبا يساوي (1.832) شيكل في فلسطين، والحد الأدنى للأجر الشهري يساوي (1.450) شيكل.

الهدف الخامس : رفع نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى 50% :

- مدى ملائمة الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني:

• يتم مواءمة الخطط والبرامج الخاصة بالتعليم المهني في فلسطين مع الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم المهني.

- مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني:

- البرامج المطبقة والمستحدثة تنسجم واحتياجات سوق العمل ولاقت اقبال كبير من الجنسين عليها مما يساهم في زيادة عدد الطلبة الملتحقين بالتعليم المهني.

- ولزيادة نسبة الالتحاق بالتعليم التقني اتخذت وزارتي العمل والتربية والتعليم عدة اجراءات منها:

• البدء بتطبيق برنامج دمج التعليم المهني والتقني بالتعليم العام في مراحل مبكرة من التعليم الأساسي الصفوف (السابع - الثامن- التاسع).

• فتح باب الالتحاق في جميع الجامعات الحكومية (ولاحقا الخاصة) لخريجي الفروع المهنية المختلفة.

• استحداث برامج حديثة منسجمة مع احتياجات سوق العمل وتواكب التطورات التكنولوجية مثل: تكنولوجيا المباني الذكية – تكنولوجيا المصاعد – الطاقة المتجددة (البديلة) وغيرها.

• زيادة القدرة الاستيعابية للمدارس المهنية القائمة، وانشاء مدارس جديدة.

• استحداث وحدات مهنية للإناث في معظم المدارس المهنية لإستيعاب الإناث في التعليم المهني وللعمل على استحداث مدارس مهنية خاصة بالإناث.

• الحوكمة، المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، المجلس التنفيذي، المركز الفلسطيني لتطوير التعليم المهني والتقني.

• تم اعداد برامج مهنية جديدة بمنهجيات حديثة (منهجية المهام المركبة) مثل صيانة الهواتف النقالة، وتقنية الشبكات، والتصميم الجرافيكى وغيرها، بالإضافة الى (16) برنامجا بمنهجية التحليل المهني المرتبطة باحتياجات سوق العمل مع الوكالة البلجيكية.

• وتم استحداث أنماط جديدة للتعليم والتدريب المهني والتقني منها:

أ- التعليم المرتبط بالعمل، (تم اطلاق 73 مبادرة في التعليم المرتبط بالعمل).

ب- التعليم المزدوج (التلمذة المهنية).

• مراكز التدريب والتعليم التقني: عدد مراكز التشغيل (28)، وعدد مراكز التدريب (99) مركز تدريب مهني وعدد المنتسبين بها عام 2011 (1002) وعام 2015 (1262)، و (20) مدارس صناعية عدد المنتسبين عام 2011 (3132) وعام 2015 (3139).

• ونسبة التعليم العام للتعليم التقني (المؤسسات): تعليم عام 96.6%، تعليم تقني 3.4%.

• لا زالت نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني في فلسطين متدنية جدا وعليه يجب بذل

المزيد في تغيير ثقافة الناس السلبية اتجاه التعليم المهني.

سادسا: عموميات:

1- مدى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل:

• يوجد نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني LMIS.

2- مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

• يوجد قيود من أهمها قيود الاحتلال الإسرائيلي وقيود آخر هو عدم الاعتراف بجواز السفر الفلسطيني.

3- هل هناك جدوى لتمديد العقد العربي للتشغيل لمدة أخرى (2020 - 2030):

• لا يوجد مانع لتمديد العقد العربي وذلك بعد اجراء تقييم شامل للعقد العربي للتشغيل (2010 - 2020).

(5) وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية / دولة قطر:

• الهدف الأول : اعتماد الفترة (2010 – 2020) عقدا عربيا للتشغيل :

- تتوفر قاعدة معلومات بيانات وأبحاث سوق العمل في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

- تقوم وزارة التخطيط التنموي والاحصاء بإجراء مسح القوى العاملة بالعينة بشكل ربع سنوي.

- تصدر وزارة التخطيط التنموي والاحصاء تقريرا سنويا للمسح.

- تم اجراء التعداد العام للسكان والمساكن عام 2010 و 2015.

الهدف الثاني : تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1- معدلات البطالة:

- أشار التقرير إلى أن نسبة البطالة عام 2011 تقدر بـ 0.6 و عام 2015 تقدر بـ 0.2%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 0.2%، و عام 2015 تقدر بـ 0.1%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـ 3.3%، و عام 2015 تقدر بـ 0.8%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 1.3%، و عام 2015 تقدر بـ 0.6%.
- يتضح من البيان أن معدل البطالة العام انخفض من 0.6% في عام 2011 إلى 0.2% في عام 2015، وينسحب ذلك على معدلات البطالة النوعية الأخرى.

2- تحديات سوق العمل:

- ضعف المهارات: معدل المهارة في سوق العمل القطري ارتفع من 17% عام 2010 إلى 24% عام 2015.
- العمالة الوافدة: مع ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي في دولة قطر تزداد الحاجة إلى عمالة لإنجاز المشاريع التنموية.
- تشريعات العمل: يتم تطوير تشريعات العمل بشكل دوري لتلبي احتياجات سوق العمل، صدر العمل رقم (14) لسنة 2004 وتم التعديل على هذا القانون سنة 2015 ليكفل حماية الأجور، صدر قانون الموارد البشرية المدنية رقم (15) لسنة 2016.
- القطاع غير المنظم: لا يوجد في دولة قطر قطاع غير منظم.

3- (أ) توافر خطط مرحلية/ استراتيجية للحد من البطالة من خلال:

- استراتيجية قطاع سوق العمل 2011/2016.
- مشروع (1): تطوير مهارات القطريين.
- مشروع (2): تشجيع تنويع مشاركة القطريين في قوة العمل.
- مشروع (5): الخطة الشاملة للموارد البشرية.
- مشروع (8): خدمات التوظيف والاستشارة والتوجيه المهني.
- الخطة الخمسية لتشغيل القطريين 2011/2016.
- يتم في الوقت الراهن اعداد خطة التنمية الوطنية الثانية 2017 – 2022.

(ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة (التوعية والاعلام/ دراسات/ مؤتمرات/ ندوات/

ورش تدريب.....الخ):

- معدل البطالة في دولة قطر هو القل على مستوى العالم ومع ذلك تقوم الدولة بوضع الخطط وآليات تنفيذها منها الابتعاث الحكومي، وربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل.

الهدف الثالث: تخفيض نسبة المشتغلين من يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف:

النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية:

- أشار التقرير إلى أن النسبة المئوية للقطريين من القوى العاملة لعام 2011 تقدر بـ 6.1%، وعام 2015 تقدر بـ 5.1%، وتقديرين الذكور عام 2011 بـ 67.6%، وعام 2015 بـ 64.9%، وتقديرين الإناث عام 2011 بـ 35.3%، وعام 2015 بـ 35.1%، والقوى العاملة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 13.8% وعام 2015 تقدر بـ 11.5%.
- تم الحصول على البيانات السابقة من وزارة التخطيط التنموي والاحصاء.

الهدف الرابع : زيادة الاعتماد على العمالة العربية المتنقلة بين البلدان العربية :

- أشار التقرير إلى ان:
- عدد العمالة الوافدة حتى اليوم 2017/1/2 (2744509)، ومن الدول العربية 18.6%، ومن الدول الأجنبية 81.4%.
- المشروع رقم (8): الخاص بخدمات التوظيف والاستشارة والتوجيه المهني حيث يهدف هذا المشروع إلى تزويد القطريين بالتوجيه والارشاد بشأن التدريب وفرص العمل بالإضافة إلى التشغيل بجودة عالية وتقديم المشورة المهنية حول نوعية الخدمات المستخدمة واحد مخرجات المشروع تنفيذ نظام وساطة فعال للعمال القطريين في القطاع الخاص.

سادسا: عموميات:

مدى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل:

- تم تنفيذها في تقرير متابعة العقد العربي للتشغيل 2013.

مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

- القانون رقم (21) لسنة 2015 بشأن دخول وخروج الوافدين.
- إلغاء نظام الكفالة واستبداله بنظام عقد العمل.
- لا يوجد قيود على تنقل العمالة الوطنية.

مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني:

كانت من ضمن استراتيجية قطاع التنفيذ 2011- 2016 وتم الانتهاء منها نهاية عام 2016.

- هل هناك جدوى لتمديد العقد العربي للتشغيل لمدة أخرى (2020 - 2030):

نعم.

(6) وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية/ المملكة المغربية:

الهدف الثاني : تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

- جاري تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل: حيث أخذت وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية في صياغتها للإستراتيجية الوطنية للتشغيل بعين الاعتبار المتغيرات السكانية، حيث اعتمدت عدة تدابير تعمل على تعزيز فرص العمل اللائق وزيادة مشاركة الشباب والنساء في سوق العمل وتعزيز المساواة في الحصول على فرص العمل والحد من فوارق الشغل الإقليمية، وتستند الاستراتيجية الوطنية للتشغيل على أربعة محاور ، استراتيجية أساسية والتي من أهمها تعزيز رأس المال البشري من خلال ضمان التأهيل للوافدين الجدد على سوق العمل بالإضافة إلى

تحسين مستوى مهارات السكان النشيطون من أجل تحسين فرص العمل، وتسهيل التنقل في سوق الشغل.

- جعل التشغيل هدفا استراتيجيا لسياسات الاستثمار الحكومية عن طريق إقرار المزيد من الاجراءات المحفزة على ايجاد فرص العمل، بما يمكن من التأثير الايجابي في جانب الطلب على القوى العاملة: من خلال اعتماد استراتيجية وطنية للتشغيل في صلب الاستراتيجيات القطاعية .

والاجراءات التي اتخذتها الوزارة لتفعيل القرار:

- اعداد خطة عمل لتفعيل مقتضيات الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.
- إحداث اللجان الموضوعية للتشغيل: تم اقتراح ثلاث مجموعات عمل.

مؤشر الإنجاز:

- مرسوم إحداث لجنة وزارية للتشغيل برئاسة رئيس الحكومة تضطلع بمهمة تحديد التوجهات العامة لسياسات التشغيل وتتبع تنفيذها.
- اقتراح منظومة جهوية لإنعاش التشغيل تستند على وضع خطط عمل جهوية مندمجة في إطار استراتيجيات التنمية القائمة وعلى تعبئة الإمكانيات المحلية ومشاركة الساكنة.
- تم في هذا الصدد الشروع في تنظيم لقاءات جهوية من أجل تحديد الشروط اللازمة لإنجاح المبادرات المحلية للتشغيل، شملت مجموعة من جهات المملكة من أجل التوافق بشأن هذه المنظومة التي تعتمد بالأساس على اجراءات خاصة بالجهة، تنفذ وفقا لدلائل خاصة بكل برنامج وتمول من طرف الجهة.
- تقدر نسبة البطالة عام 2014 على المستوى الوطني 9.9 %.
- توافر مكاتب للتشغيل حكومية وخاصة، بما فيها التشغيل بالخارج.
- جاري تنفيذ خطط واجراءات وطنية للتعليم والتكوين منها:
 - أ- الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021.
 - ب- الرؤيا الاستراتيجية للإصلاح 2015 – 2030.
- الاجراءات المتخذة من قبل الوزارة هي: اعداد خطط وبرامج عمل قابلة للتنفيذ في المجالات المضمنة بالعقد العربي للتشغيل.

الجهود التي قامت بها الوزارة للحد من البطالة:

برنامج "إدماج" : ويعمل على تيسير إدماج الباحثين عن العمل في سوق الشغل من خلال إنعاش العمل اللائق وتطوير الموارد البشرية للمقاولة وتعزيز تأطيرها عبر مواصلة تنفيذ برنامج

"إدماج"، ولقد تم وضع إطار قانوني خاص يخول امتيازات في شكل تحفيزات على النحو التالي:

أ- إعفاء المقاولات التي تستقبل متدربين في إطار هذا النظام من المستحقات الاجتماعية ورسم التكوين المهني في حدود منحة لا يتجاوز مبلغها 6000 درهم.

ب- إعفاء المتدربين من الضريبة على الدخل برسم منحة التدريب التي يتقاضاها المتدرب في حدود 6000 درهم.

• تحمل الدولة لحصة المشغل برسم الاشتراكات المستحقة على أرباب العمل والاجراء للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي برسم التأمين الاجباري الأساسي عن المرض خلال فترة التدريب.

• تحمل الدولة لحصة المشغل برسم الاشتراكات المستحقة على أرباب العمل للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لمدة اثنا عشرة شهرا في حالة التوظيف النهائي للمتدرب خلال أو عند نهاية مدة التدريب.

• تلتزم المقاولات والاستغلالات والجمعيات والتعاونيات بتشغيل ما لا يقل عن 60% من الأشخاص الذين استفادوا من التدريب.

• تم ادماج 70123 شخصا خلال 2015 من خلال البرنامج.

• برنامج تحفيز: وذلك لإنعاش التشغيل بالمنشآت أو الجمعيات حديثة النشأة، ولتشجيع تشغيل الباحثين عن شغل من طرف المقاولات أو الجمعيات حديثة النشأة، وان المادة (7) من القانون المالي لسنة 2015 التي تضع تحفيزات ضريبية للمقاولات والجمعيات التي تم إنشاؤها خلال الفترة الممتدة من 1 يناير 2015 إلى 31 ديسمبر 2019 (إعفاء من الضريبة على الدخل في حدود سقف 1000 درهم)، واجتماعية (تتحمل الدولة حصة المشغل برسم الاشتراكات المستحقة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي).

• تمت استفادة 1350 شخصا منذ بداية البرنامج (6 شهور) وانخراط ما يقارب 500 مقولة بالبرنامج.

برنامج التشغيل الذاتي: وذلك من خلال حث الشباب على إحداث المقاولات الصغيرة جدا وانشطة مدرة للدخل من مواكبة ومصاحبة الشباب المتوفر على حس مقاولاتي والحاملين لمشاريع التشغيل الذاتي، وذلك ضمن برنامج يتضمن اجراءات تحفيزية وهي:

- المصاحبة والمواكبة قبل واثناء وبعد إحداث المشاريع.
- تحمل الدولة لمصاريف المصاحبة في سقف 10000 درهم لكل حامل مشروع.
- تفويض تدبير ضمان 85% من القرض.
- مكن البرنامج من مواكبة 33655 حامل مشروع منذ انطلاقه إلى نهاية شهر سبتمبر 2015 ومن إحداث 6800 مقولة صغيرة وتوفير 17937 منصب شغل.

الهدف الثالث: تخفيض نسبة من يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف:

تشير الاحصاءات إلى أن نسبة من يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد على المستوى الوطني

لعام 2011 بـ 8.4%

الهدف الرابع: زيادة الاعتماد على العمالة العربية المتنقلة بين البلدان العربية:

- الحث على اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن 2008: حيث تم عقد سلسلة من الاجتماعات مع القطاعات المعنية بالتصنيف العربي المعياري، (المندوبية السامية للتخطيط - وزارة التشغيل - قطاع التعليم العالي - الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات - مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل) اثمرت عنها عدة توصيات ومقترحات منها:
- تمت موافاة منظمة العمل العربية بمقترح يفيد بوجود مجموعة من الأعمال والمهن في التصنيف الوطني غير مدرجة في التصنيف العربي المعياري للمهن 2008، أو مقسمة وموزعة بين عدة مجموعات، وتمت مراسلة المندوبية السامية للتخطيط للاعتماد الفعلي للتصنيف العربي المعياري.

الهدف الخامس : رفع نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى 50%:

- الدعوة إلى بذل مزيد الجهود للارتقاء بأداء منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني لتحسين مؤشرات المواءمة بين مخرجات منظومة الموارد البشرية واحتياجات المنظومة الاقتصادية، بما يمكن من التأثير الايجابي في جانب عرض القوى العاملة من خلال:

برنامج "تأهيل": والذي يهدف لتحسين قابلية التشغيل للباحثين عن شغل.

الاجراءات المتخذة لتحسين قابلية التشغيل من خلال دراسة :

- إمكانية فتح البرنامج أمام غير الحاملين للشهادات وكذلك للمهاجرين في وضعية قانونية.
- تحسين تنفيذ التكوين التعاقدى والتكوين التأهيلي أو التحويلي.
- تمديد الدعم الموجه نحو القطاعات المصدرة.
- دعم الحركة الجغرافية للمستفيدين من التكوين.

برنامج "تأطير": وهو يمكن حاملي شهادات الإجازة من اكتساب كفاءات مهنية وخبرات ميدانية إضافية تمكنهم من حظوظ أوفر للاندماج في سوق الشغل، ولقد تم وضع برنامج لإعادة تأهيل الباحثين عن شغل مع تخصيص منحة لكل متدرب لمدة سنة من التكوين على الأقل لفائدة:

- 10000 باحث عن شغل في مهن التدريس.
- 25000 باحث عن شغل حامل لشهادة الإجازة في مجال تطوير الكفاءات الذاتية والتواصلية، وذلك بالتركيز على امتلاك اللغات ومهارات التواصل والمعلومات والثقافة المقاولاتية.



ملحق

البند الاول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربى

ملاحق القسم الثانى

2

التقرير السنوى

لمتابعة التقدم فى

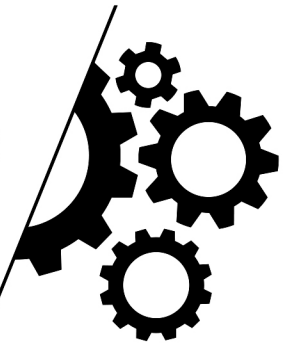
إنجاز العقد العربى

للتشغيل

44

مؤتمر العمل العربى

الدورة الرابعة والاربعون القاهرة، 9-16 إبريل / نيسان 2017



ملاحظة : تم استلام رد وزارة القوى العاملة / سلطنة عمان بتاريخ 3 ابريل 2017

وزارة القوى العاملة / سلطنة عمان:

الهدف الأول : تحقيق متطلبات العقد العربي للتشغيل 2010 – 2020 :

- أشار التقرير إلى أنه تم تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة في القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني.
- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها : حيث أشار التقرير إلى أنه توجد مجموعة من برامج نظم المعلومات في الوزارة تساعد في ايجاد مؤشرات التشغيل في القطاع الخاص وذلك من خلال استخراج حزمة من البيانات الإحصائية من قواعد بيانات الوزارة، ويعكف على إعدادها مجموعة من المبرمجين الأكفاء لتمر بعد ذلك على الإحصائيين ليقوموا بالتدقيق عليها وتنقيحها في جداول احصائية ثم تعرض على المحليين لاستخراج المؤشرات المطلوبة، كما تقوم وزارة القوى العاملة بإعداد وإصدار مجموعة من الدراسات المكتبية والميدانية المرتبطة بسوق العمل في القطاع الخاص وهذه، مثال على ذلك الدراسات التالية :-
 - دراسة حول المنتهية خدماتهم (بالاستقالة أو الفصل) من منشآت القطاع الخاص.
 - دراسة حول القوى العاملة من ذوي الاحتياجات الخاصة في منشآت القطاع الخاص.
 - دراسات قطاعية حول القطاعات الاقتصادية بالقطاع الخاص.
 - دراسة حول عمل المرأة العمانية العاملة بأجر في القطاع الخاص.
 - دراسة عن الاختصاصيون في سوق العمل بالقطاع الخاص.
 - دراسة حول القوى العاملة المنزلية.
 - دراسة حول توجهات الباحثين عن عمل نحو العمل في منشآت القطاع الخاص.
 - وغيرها من الدراسات والأبحاث المرتبطة بسوق العمل في القطاع الخاص.
- كما تقوم الوزارة بالتعاون مع مؤسسات الدولة المختلفة بعمل ندوات ومحاضرات توعية بهدف نشر ثقافة العمل بين فئة الباحثين عن عمل والطلاب الذين لا يزالون على مقاعد الدراسة، وتقوم أيضا بإصدار تقارير سنوية تتضمن مجموعة من البيانات والمعلومات المتعلقة بالتشغيل في القطاع الخاص والتعليم التقني والتدريب المهني، ونشرات احصائية شهرية، وربع سنوية ، وسنوية عن تلك الأعمال، ودراسات تحليلية ربع سنوية وسنوية عن الأعمال المذكورة.

الهدف الثانى : تخفيض نسبة الباحثين عن عمل بمقدار النصف:

1- معدلات الباحثين عن عمل:

- اشار التقرير إلى أن معدلات الباحثين عن عمل عام 2011 عددهم 310874، وعام 2015 عددهم 40106، أما معدل النمو السكاني عام 2011 تقدر بـ 2.9 %، وعام 2015 تقدر بـ 3.9 %، والباحثين بين الذكور عام 2011 عددهم 127177، وعام 2015 عددهم 12039، الباحثين بين الإناث عام 2011 عددهم 183697، وعام 2015 عددهم 28067، والباحثين بين الشباب عام 2015 عددهم 29495.

2- تحديات سوق العمل:

- ضعف المهارات : وذلك لوجود فجوة في المهارات والتي تعرف بمهارات القرن الواحد والعشرين وتتلخص في التالي:
 - مهارات القدرات : مثل القدرة على التحليل، والقدرة على حل المشاكل وروح المبادرة.
 - مهارات التواصل الاجتماعي: مثل القدرة على التفاوض، مهارة التواصل الشفهي، مهارة التواصل الكتابي، العمل ضمن فريق.
 - المهارات التنظيمية : مثل مهارة إدارة الوقت، التخطيط، التنظيم، القدرة على تطبيق الأنظمة والقوانين.
 - مهارات البحث العلمي والابتكار: مثل التعلم الذاتي، التعلم مدى الحياة، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التحليل، القدرة على التكيف.
- تحديات فى التركيبة الهيكلية للعرض من القوى العاملة الوطنية :

حيث تعد الموازنة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي بالسلطنة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل أحد أهم التحديات التي تواجهها خطط التشغيل في السلطنة، وعندما تم تسليط الضوء على التركيبة الهيكلية للقوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص حتى نهاية عام 2015 تم ملاحظة التالي :-

- العمال الوافدين الذين يعملون في المهن التخصصية والفنية غير مؤهلين أكاديميا (غير حاصلين على شهادات جامعية أو دبلوم بعد التعليم العام).
- الكثير من المهن الاختصاصية والفنية في منشآت القطاع الخاص تستحوذ عليها القوى العاملة الوافدة.

- النسبة الأكبر من القوى العاملة الوطنية بمنشآت القطاع الخاص من حملة شهادة دبلوم التعليم العام فأقل، ويؤثر ارتفاع هذه النسبة على ندرة الحصول على فرص التأهيل والاعداد المهني واكتساب العامل للمهارات المهنية، مما ينعكس سلبا على مستويات الجور التي تتقاضاها تلك القوى العاملة نظير عملهم والذي بدوره سيؤدي إلى انعكاسات غير ايجابية على ترقى العامل في عمله واستقراره فيه وهو ما يفسر ارتفاع أعداد المستقلين والمفصولين والمنتبهة خدماتهم من القوى العاملة بأجر في القطاع الخاص.

• تحديات في التركيبة لمنشآت القطاع الخاص:

درجة المنشأة : حيث تشكل الدرجة الثانية والثالثة والرابعة نسبة (86.6%) من إجمالي المنشآت التجارية في السلطنة ويؤثر ارتفاع هذه النسبة على تشغيل القوى العاملة الوطنية بسبب اعتماد هذه المنشآت غالبا على القوى العاملة الوافدة الماهرة أو محدودة المهارات وترتكز هذه المنشآت غالبا في قطاع الانشاءات ولذلك تعد هذه المنشآت القل تشغيليا للقوى العاملة الوطنية، وتجدر الإشارة بأن نسبة التعمين فيها بلغت (5.9%) فقط حتى نهاية عام 2015.

تعدد السجلات الإدارية : مزاوله العامل الوافد لانشطة تجارية ومهنية مخالفة لحقيقة المهن والاعمال التي تم استقدامه للعمل فيها (التجارة المستترة)، حيث ساهم التعدد في السجلات التجارية واستغلالها من قبل البعض لأهداف وغايات غير تجارية إلى ظهور قوى عاملة سائبة وأخرى تاركة لأعمالها وقوى عاملة غير مجدية، وإن شيوع ظاهرة التجارة المستترة للعمال الوافدين فيها مكنتها من تسيير وإدارة أعمال هذه المنشآت التي تتصف باعتمادها شبة الكامل على القوى العاملة الوافدة بالمستوى محدود المهارات ذات مستويات أجور منخفضة نسبيا، والتي تقبل العمل وفق ظروف وشروط غير مستقطبة للقوى العاملة الوطنية. وإلى جانب تأثيرات التجارة المستترة على الاقتصاد، فإنها بلا شك ساهمت في تقليل فرص التوظيف للمواطنين وتزايد نمو أعداد الباحثين عن عمل.

تحديات ذات علاقة بقيم العمل : حيث لا يعد ضعف الالتزام بأخلاقيات وقيم العمل من التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة في القطاع الخاص فحسب بل امتدت آثاره ليشكل عائقاً أمام تأسيس الأعمال في السلطنة وفقاً لتقرير التنافسية العالمية (2016/2015م) وأشارت نتائج دراسة حول أسباب الاستقالة والفصل للقوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص خلال الفترة من (يناير- أكتوبر2012م) إلى أن كثرة الغياب من أهم أسباب فصل القوى العاملة الوطنية من وجهة نظر مديري الموارد البشرية بنسبة (83.3%) الأمر الذي ساهم بلا شك في ارتفاع معدل

دوران العمل بين صفوف القوى العاملة الوطنية.

تحديات ذات علاقة بظروف العمل والتشغيل في المنشآت الخاصة : على الرغم من رفع الحد الأدنى للأجور للقوى العاملة في القطاع الخاص لأكثر من مرة إلا أن الأجر الشهري يشكل تحدياً سواء للباحث عن عمل للقبول بالعمل في منشآت القطاع الخاص أو في معدل استقرار القوى العاملة الوطنية حيث أشارت نتائج دراسة أعدتها دائرة التخطيط والدراسات حول أسباب الاستقالة والفصل للقوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص خلال الفترة من (يناير - أكتوبر 2012م) إلى أن من أهم أسباب الاستقالة من وجهة نظر المنتهية خدماتهم هي عدم كفاية الأجر الشهري والحوافز المادية بنسبة (80%) من إجمالي العينة في حين يسعى ما نسبته (47%) إلى البحث عن فرص عمل في مؤسسات أخرى ذات مميزات مالية أفضل.

تحديات ذات علاقة بالقوى العاملة الوافدة : إن التطورات التي تشهدها السلطنة منذ منتصف السبعينات وحتى الآن في مختلف المجالات بشكل عام والقطاع الاقتصادي بشكل خاص ، أدى إلى ازدياد أنشطة القطاع الخاص في مختلف المجالات بسبب ازدياد عدد المشاريع التنموية ، هذا بدوره أدى إلى ارتفاع أعداد العمالة الوافدة في السلطنة بشكل كبير خلال الفترة الماضية . وتقدر الإحصائيات أن القوى الوافدة في المنشآت التجارية بلغت في نهاية عام 2015، (1,531,387) عاملاً وعاملة.

إن وجود هذا العدد الهائل من القوى العاملة الوافدة أظهر جمة من المشاكل والقصور في المجتمع بشكل عام وسوق العمل بشكل خاص وهي :-

- (89%) من القوى العاملة الوافدة غير حاصلين على مؤهلات أكاديمية بمستوى الدبلوم بعد التعليم العام مما يعني أن غالبية القوى العاملة الوافدة بمستوى العامل المهني والعامل الماهر والعامل محدود المهارات ، غير حاصلين على تدريب مهني بالمستوى المطلوب يؤهلهم للعمل في المهن التي تم استقدامهم للعمل فيها .
- مزاوله الوافد لأنشطه تجارية ومهنية مخالفة لحقيقة المهن والأعمال التي تم استقدامهم أصلاً للعمل فيها (التجارة المستترة)
- ازدياد أعداد المخالفات لأحكام قانون العمل والإجراءات التنفيذية المرتبطة به .
- استحواذ الوافدين لغالبية المهن والأنشطة في القطاع الخاص، وزيادة أعداد الباحثين عن عمل .
- زيادة التحويلات المالية إلى خارج السلطنة والتي قدرت بحو بلغ (8) مليار دولار خلال

سنوات الخطة الخمسية الثامنة مما يعيق من الاستفادة من الأموال في تنمية الاقتصاد الوطني.

- منافسة العامل الوافد للمواطن بالعمل من الباطن وخاصة بالنسبة للقوى العاملة الوافدة التي تعمل بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة التي يحل فيها العامل الوافد محل صاحب العمل الذي هو صاحب السجل التجاري الذي يستقدم العامل الوافد ليس فقط لإدارة المنشأة، وإنما وفي حالات عديدة لإنشائها والإشراف التام على إدارتها هذا إلى جانب استقدام أصحاب السجلات التجارية الغير متفرغين لإدارة منشأتهم لقوى عاملة وافدة دون وجود عمل حقيقي لهم مما يجعل العديدين منهم باحثين عن عمل ومنافسين للقوى العاملة الوطنية في شغل فرص العمل المتوفرة في سوق العمل العماني.

- تفضيل العامل الوافد العمل مع عمال من جنسيته أو مع عمال من جنسيات ذات قيم ثقافية ومجتمعية مشابهة لأحواله.

- عدم المرونة في مجالات الإدارة من جانب المدراء الأجانب، وعدم استعدادهم لتشغيل القوى العاملة الوطنية بالمنشآت التي يشرفون على إدارتها إلى جانب عدم استعدادهم لإعطاء المرونة الإدارية التي تسمح للمواطن بالتدريب على رأس العمل واكتساب المهارات التي تسهم في تمكينه من إنجاز عمله على الوجه المطلوب .

- عدم رغبة بعض العمال الوافدين العمل مع القوى العاملة الوطنية إلى جانب عدم تقبلهم نقل معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم لزملائهم العمانيين في العمل.

- عدم الالتزام بعقد العمل سواء من جانب صاحب العمل أو من جانب العامل الوافد.

- التجارة المستترة للعمال الوافدين وآثار ذلك غير الايجابية على سوق العمل والحالة العملية للقوى العاملة الوطنية حيث أن نسبة المشغلين منهم كأصحاب عمل أو كعاملين لحسابهم الخاص لا تزال محدودة كما ، هذا إلى جانب الآثار غير الإيجابية للتجارة المستترة للعمال الوافدين وانعكاساتها على القدرة الحقيقية للمواطنين على إنشاء الأعمال الحرة وللتشغيل الذاتي كما إنها تؤثر وبصورة غير إيجابية في قدراتهم على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجهود الحكومة لدعمها والتوسع فيها.

- ترك العامل الوافد للعمل الذي تم استقدامه للعمل فيه وانتقاله من عمل لآخر ومخالفته للقوانين والأنظمة المعمول بها في هذا الشأن مع ما تمثله هذه الظاهرة من آثار غير ايجابية على سوق العمل والاقتصاد والمجتمع بشكل عام.

3- الآليات المتبعة للتشغيل (القطاع الخاص) والحد من الباحثين عن عمل:

سياسات التشغيل والتعمين في القطاع الخاص:

سعت وزارة القوى العاملة منذ إنشائها في عام 2001م بالتعاون مع مختلف الجهات الحكومية والخاصة في اتخاذ إجراءات تنظيمية في سوق العمل ووضع سياسات وبرامج فعالة تتوافق مع الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني (عُمان 2020)، وتنفيذ العديد من السياسات المتنوعة لتحقيق رسالتها في تنظيم سوق العمل بالقطاع الخاص حيث شهدت أعوام الخطة الخمسية الثامنة (2010-2015م) تنفيذ العديد من الآليات والاجراءات بهدف زيادة مساهمة القوى العاملة الوطنية في مختلف الأنشطة الاقتصادية ، نرصد منها ما يلي :-

إعادة تشكيل اللجان القطاعية المشتركة للتعمين : شهد عام 2012 ، صدور القرار الوزاري رقم (2012/292) بإعادة تشكيل اللجان القطاعية المشتركة للتعمين برئاسة القطاع الخاص وبمشاركة ممثلين عن أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة- أصحاب الأعمال- العمال) وسعت نحو التنسيق مع كافة الجهات المختصة من أجل تحديد الخطوات والإجراءات اللازمة لتنفيذ خطة القطاع للتعمين وفقا لما جاء في البيان الختامي للندوة الثانية لتشغيل القوى العاملة الوطنية. وأصبحت هذه اللجان تغطي (12) قطاعاً اقتصادياً وذلك على النحو الآتي :-

- 1- الإنشاءات.
- 2- الكهرباء والمياه.
- 3- السيارات.
- 4- الزراعة وصد الأسماك.
- 5- الصناعة والتعدين.
- 6- الصحة والتعليم.
- 7- السفر والسياحة.
- 8- التعليم.
- 9- النفط والغاز.
- 10- الوساطة المالية والبنوك.
- 11- البيع والتوزيع.
- 12- النقل والاتصالات.

بنك فرص العمل الشاغرة في القطاع الخاص: يعرض فرص العمل المتوفرة في مختلف الأنشطة والقطاعات الاقتصادية لتمكين أصحاب الأعمال من الإعلان عن الشواغر المتوفرة بمنشآتهم من ناحية ، وإتاحة الفرصة للباحثين عن عمل للاستفادة من فرص العمل المتوفرة بتلك المنشآت من الناحية الأخرى، والمساهمة بذلك في تحقيق الموازنة بين عرض القوى العاملة الوطنية والطلب على القوى العاملة في سوق العمل .

حظر بعض الأنشطة والمهن ليقصر العمل فيها على القوى العاملة الوطنية فقط وخاصة في بعض المهن القيادية والإشرافية مثل (مدير شؤون موظفين ، مدير علاقات عامة ، مدير تدريب ، مدير متابعة ، مدير موارد بشرية ، مدير إداري ، مساعد مدير عام).

تفتيش العمل بأنواعه : (الشامل، المشترك ، التخصصي ، حملات التفتيش) والذي صاحب التطور الحاصل في أعداد المنشآت واتساع أحجامها وأنشطة عملها بهدف مراقبة تطبيق هذه المنشآت لأحكام قانون العمل وأحكام اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل إلى جانب تنفيذ القرارات واللوائح والإجراءات التي تم اتخاذها لتنظيم سوق العمل وتطوير علاقات العمل بين الشركاء الاجتماعيين من عاملين وأصحاب أعمال.

لجنة الحوار الاجتماعي (حكومة ، أصحاب الأعمال ، العمال) : شهد عام 2014 ، صدور القرار الوزاري رقم (2014/72م) والمتضمن إعادة تشكيل لجنة الحوار الاجتماعي برئاسة وزير القوى العاملة وعضوية ممثلين كل من وزارة القوى العاملة، غرفة تجارة وصناعة عمان، الإتحاد العام لعمال سلطنة عمان .

الربط الإلكتروني لتكوين قاعدة بيانات حول الباحثين عن عمل والعاملين من خلال: التنسيق مع الهيئة العامة لتسجيل القوى العاملة للمساهمة في تكوين قاعدة بيانات متكاملة عن الباحثين عن عمل والقوى العاملة في كل القطاعات الحكومية والخاصة لتوفير المعلومات اللازمة عن حركة التوظيف والتشغيل في السلطنة. وكذلك نفذت الوزارة مع الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية عملية الربط الإلكتروني بهدف تعديل وتصحيح بيانات القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص ، مما سيسهم في وضع الخطط المستقبلية استناداً على بيانات دقيقة.

• الآليات والإجراءات المتخذة لتنفيذ سياسات التشغيل:

دعماً لسياسات التشغيل وتشجيع المواطنين للعمل في منشآت القطاع الخاص من أجل المساهمة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية ، اتخذت وزارة القوى العاملة العديد من الإجراءات لاستقطاب القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص وهي:

- زيادة الحد الأدنى للأجور للحد الأدنى من المهارات إلي (325) ريال عماني في الشهر.

- توحيد الإجازات الأسبوعية والرسمية للعاملين في القطاعين العام والخاص.

- السماح للمواطنين بالقطاع الخاص بالتنافس على الوظائف الحكومية.

- العلاوة الدورية السنوية بحيث لا تقل عن (3%) من الراتب الأساسي.
- مشروع مراجعة وتحديث قانون العمل.
- برامج التدريب والتأهيل.
- تحسين مزايا التأمينات الاجتماعية.
- عرض فرص العمل المتوفرة في الشركات الرئيسية (الدرجات الأولى فأعلى) على الباحثين عن عمل.
- كما اتخذت الوزارة العديد من الإجراءات لترشيد استقدام القوى العاملة الوافدة تمثلت في ما يلي:
- إيقاف استقدام القوى العاملة الوافدة في عدد من المهن والأنشطة بناء على التقارير والدراسات التحليلية لسوق العمل .
- المراجعة المستمرة لإجراءات وشروط وضوابط استقدام القوى العاملة الوافدة .
- تكثيف الحملات التفتيشية لضبط المخالفين من التاركيين لأعمالهم المصرح لهم العمل بها وترحيلهم عن البلاد .
- استحداث بعض الضوابط التي تسهم في زيادة توفير فرص العمل للمواطنين .
- التفتيش على أصحاب السجلات التجارية المتعددة وغير المطبقة للقوانين والأنظمة واتخاذ الإجراءات القانونية بشأنها وفقا لأحكام قانون العمل.
- تطبيق مهلة تصحيح أوضاع منشآت القطاع الخاص والقوى العاملة الوافدة المخالفة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل.
- **مبادرات الوزارة لإيجاد فرص عمل للمواطنين بمنشآت القطاع الخاص :**
- نظام الترشيح الإلكتروني : يعتبر نظام الترشيح الإلكتروني بوابة اتصال مباشرة بين صاحب العمل والباحثين عن عمل ، حيث يتم من خلاله عرض فرص العمل الشاغرة في منشآت القطاع الخاص وعلى الباحثين عن عمل ترشيح أنفسهم بصورة مباشرة على الفرص المعروضة دون الحاجة إلى مراجعة الوزارة، وترشيح الباحث عن عمل لنفسه في مهنة معينة لا يعني ذلك القبول مباشرة ، حيث يمر طلب الباحث بعدة مراحل وفي حالة اتفاق الطرفين على جميع بنود عقد العمل يتم تعيين الباحث عن عمل فيها .كما وتعمل الوزارة على تطوير آليات البحث في البرنامج ليشمل جميع فئات ومستويات الباحثين عن عمل في مرحلة لاحقة .

- تصحيح أوضاع القوى العاملة :انطلاقاً من حرص الوزارة على تنظيم أوضاع المنشآت والعمل على ترشيد القوى العاملة الوافدة فقد تم خلال عام 2015م منح مهة مدتها ستة أشهر (بداية مايو - نهاية أكتوبر) للمنشآت وللقوى العاملة الوافدة المخالفة لأحكام قانون العمل لتصحيح أوضاعها .

● **معدلات التشغيل:**

- ذكر التقرير أن معدل تشغيل القوى العاملة بأجر في القطاع الخاص (تراكمي)، عام 2011 بلغ 216.678، وعام 2015 بلغ 221.694، ومعدل النمو السنوي (0.6%)، أما نسبة التشغيل بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 82.1%، وعام 2015 تقدر بـ 75.6%، وعدد الداخلين الجدد لسوق العمل (المعيّنون بمنشآت القطاع الخاص خلال السنة) عام 2011 بلغ 9669، وعام 2015 بلغ 14433.

- العدد التراكمي للقوى العاملة الوطنية بأجر لا يشمل أصحاب العمل والعاملون لحسابهم الخاص أو لدى أسرة.

الهدف الثالث : تخفيض نسبة المشتغلين ممن يقل دخلهم عن خط الفقر إلى النصف:

أشار التقرير إلى أن النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية لعام 2011 تقدر بـ 14.2، وعام 2015 بلغت 221.694، وتقديرين الذكور عام 2011 بـ 80%، وعام 2015 تقدر بـ 76.1 %، وتقديرين الإناث عام 2011 بـ 20.0%، وعام 2015 تقدر بـ 23.9%. الانتاجية والنمو : بلغت نسبة النمو السنوي في القوى العاملة الوطنية (2011- 2015) بين الذكور 0.7%، وبين الإناث 5.1%.

الهدف الرابع : زيادة الاعتماد على العمالة العربية المنتقلة بين البلدان العربية "

أشار التقرير إلى ان العمالة الوافدة (عدد كلي) بلغ عددها 1776153، من الدول العربية 1.6%، ومن الدول الأجنبية 98.4%.

الهدف الخامس: رفع نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى 50%:

أشار التقرير إلى ان عدد مراكز التدريب المهني الحكومية والتعليم التقني ، (كليات التعليم التقني 7 كليات)، و(مراكز التدريب المهني 8 مراكز).

عدد المنتسبين لمراكز التعليم التقني والتدريب المهني عام 2011 بلغ عددهم 31785،

وعام 2015 بلغ عددهم 43748.

- نسبة التعليم العام (ثانوية عامة) للتعليم التقني في عام 2015:
- تعليم عام 2015 عددهم 39373.
- تعليم تقني 2015 عددهم 11210.
- نسبة الملتحقين بالتعليم التقني من اجمالي مخرجات التعليم العام (ثانوية عامة) 28.4%.

سادسا: عموميات:

مدى توفر خدمات الكترونية للتشغيل: توجد في الوزارة العديد من الخدمات الإلكترونية التي تخص التشغيل منها :-

- **تسجيل العقود** : تمكن هذه الخدمة صاحب العمل من تسجيل بيانات كافة تفاصيل العقد من بيان صاحب العمل والباحث عن عمل حسب قواعد بيانات الوزارة وأيضا تفاصيل العمل من مهنة ورواتب وفقا للوائح قانون العمل. يسمح النظام للباحث عن عمل قبول أو رفض العقد الكترونيا . وفي حالة قبول المعين العقد يمكن للمنشأة دفع الرسوم المطلوبة (واحد ريال عُماني) الكترونيا عبر النظام ، وبالتالي تنعكس البيانات آلياً على قواعد بيانات كل من هيئة سجل القوى العاملة وهيئة التأمينات الاجتماعية. تم تفعيل هذه الخدمة على عشر منشآت من القطاع الخاص كمرحلة تجريبية.
- **رسالة ترشيح** : تم تصميم رسالة الترشيح الكترونيا حيث يمكن لمنشآت القطاع الخاص التأكد من حالة المتقدم لديها للوظيفة أنه باحث عن عمل وليس عليها أي التزامات بالوزارة مثل الحظر أو التدريب. ويمكن للمنشأة الحصول على الاستمارة بسهولة عبر الموقع الإلكتروني للوزارة دون الحاجة لمراجعة الوزارة .
- **مشروع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة** : يهدف نظام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تمكين أصحاب المؤسسات من المنافسة على مناقصات وزارة القوى العاملة لتسهيل تقديم طلبات أمر الشراء الكترونيا. كما يمكن النظام موظفي الوزارة من ادارة طلبات جميع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المسجلة للمنافسة على مناقصات الوزارة وأوامر الشراء.
- **شاشات دائرة التشغيل** : تم إضافة شاشة في نظام التشغيل تسهل على موظفي التشغيل التأكد من سبب عدم انعكس بيانات العقود والاستقالات مباشرة بالهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية كذلك تم إيقاف شاشة نقل خدمات العمانيين من نظام التشغيل وإضافتها في خدمة الإستقالات

وبذلك تنعكس البيانات في الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية والهيئة العامة لسجل القوى العامة.

- مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين: توجد مرونة في عملية انتقال العاملين بشرط موافقة صاحب العمل.
- مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني كليات التعليم التقني: يعتمد على سياسة الحكومة في توزيع مخرجات التعليم العام.



البند الاول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

ملاحق القسم الثانى

3

تقرير عن نتائج أعمال
الدورة (15) للجنة
شئون عمل المرأة العربية
(مارس / آذار 2017)

تقديم

أولاً : اعمالاً لنص المادة السادسة من النظام الاساسي للجنة شئون عمل المرأة العربية والتي تنص على أن " تجتمع اللجنة مرة واحدة في العام ، بدعوة من المدير العام لمنظمة العمل العربية " ، عقدت اللجنة اجتماعات الدورة الخامسة عشر في القاهرة يوم الاربعاء 1 مارس / آذار 2017 .

ثانياً : جدول اعمال الاجتماع :

تضمن جدول اعمال اللجنة البنود التالية :

البند الاول : تشكيل الأمانة العامة للجنة شئون عمل المرأة العربية (2016 -

2018)

البند الثاني : أثر اقتصاد المعرفة على عمل المرأة العربية (ورقة فنية)

البند الثالث : الاحتياجات التدريبية للمرأة العربية في سوق العمل .

البند الرابع : التطورات التشريعية الخاصة بشروط وظروف عمل المرأة العربية

البند الخامس: الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة .

ثالثاً : : ناقشت اللجنة خلال اجتماعها البنود المطروحة على جدول أعمالها ، وبعد

المناقشة توصلت إلى التوصيات المبينة في التقرير المرفق .

رابعاً: عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة شئون عمل المرأة العربية على مجلس الإدارة فى دورته السادسة والثمانين (القاهرة، 5 – 6 مارس / آذار 2017)،
وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-

1- أخذ العلم بالتقرير .

2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (44) لمؤتمر العمل العربى (أبريل / نيسان 2017)، مع التوصية بالمصادقة عليه.

خامساً : الامر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بالعلم واتخاذ اللازم.

فايز على المطيري

المدير العام

لجنة شؤون عمل المرأة العربية
الدورة الخامسة عشر
القاهرة ، 1 مارس / آذار 2017



التقرير الختامي والتوصيات
لاجتماع لجنة شؤون عمل المرأة العربية
الدورة الخامسة عشر
((القاهرة ، 1 مارس 2017))

التقرير الختامي والتوصيات
لاجتماع لجنة شئون عمل المرأة العربية
الدورة الخامسة عشر
((القاهرة ، 1 مارس 2017))

عقدت منظمة العمل العربية اجتماعات الدورة الخامسة عشر للجنة شئون عمل المرأة العربية يوم الاربعاء الموافق 2017/3/1 بحضور كل من:

**** عن فريق الحكومات :**

- | | | |
|-------------------------------|---|---------------------|
| السيدة / فوزية شهاب | - | مملكة البحرين |
| السيدة / مريم لو كريز | - | الجمهورية الجزائرية |
| السيدة / نجله عيسى صادق | - | جمهورية العراق |
| السيدة / نجاة دهام العبد الله | - | دولة قطر |
| السيدة / نعيمة اتشيش | - | المملكة المغربية |

**** عن فريق أصحاب الأعمال :**

- | | | |
|-------------------------|---|---------------------|
| السيدة / أفنان الزياتي | - | مملكة البحرين |
| الدكتورة / فاطمة الرزاز | - | جمهورية مصر العربية |
| السيدة / نرجس لو باريس | - | المملكة المغربية |
| الدكتورة / فوزية الناشر | - | الجمهورية اليمنية |

**** عن فريق العمال :**

- | | | |
|---------------------------|---|---------------------|
| السيدة / إيمان سيد أحمد | - | جمهورية السودان |
| السيدة / سعادة حميدة عبره | - | جمهورية العراق |
| السيدة / نيرمين الشريف | - | دولة ليبيا |
| السيدة / مايسة عطوة | - | جمهورية مصر العربية |

**** عضوات من اختيار معالى المدير العام :**

- السيدة / ريهام فندي عميش المملكة الاردنية الهاشمية
- السيدة / سامية البكوش الجمهورية التونسية
- السيدة / سوزان تيسير عبد السلام دولة فلسطين
- السيدة / سحر غدار الجمهورية اللبنانية
- الدكتورة / حنان يوسف جمهورية مصر العربية (مقررة)

مثل منظمة العمل العربية فى اعمال اللجنة :

- السيد / حمدي أحمد مدير إدارة الحماية الاجتماعية
- السيدة / حنان قايد رئيس وحدة التعاونيات
- السيدة / رانيا فاروق رئيس وحدة المرأة
- السيد / مروان الرايس ادارة الحماية الاجتماعية

تم افتتاح اجتماعات اللجنة فى تمام الساعة العاشرة من صباح يوم الاربعاء الموافق 2017/3/1 بكلمة سعادة الأستاذ / فايز المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية ، رحب فيها بعضوات اللجنة وعرض لاهم المستجدات على الساحة العربية ومالها من تأثير على أوضاع المرأة في سوق العمل وأكد على ضرورة حشد الجهود والاستفادة من الفرص التي يتيحها اقتصاد المعرفة لمواكبة تلك المستجدات بما يمكن المرأة من المنافسة في أسواق العمل في ظل المعطيات الجديدة .

ناقشت اللجنة خلال اجتماعها البنود المطروحة على جدول أعمالها ، وبعد المناقشة توصلت إلى الآتي :

■ البند الأول : تشكيل الأمانة العامة للجنة شئون عمل المرأة العربية لمدة عامين

(2016 – 2018) على النحو التالي :

أولاً : تم إنتخاب هيئة الامانه العامة على النحو التالي :

**** الأمانة العامة : السيدة / نرجس لوباريس**

**** الأمانة العامة المساعدة عن فريق الحكومات : السيدة / مريم لو كريس**

**** الأمانة العامة المساعدة عن العمال : السيدة / نيرمين الشريف**

**** ممثلات الفرق الثلاث في الأمانة العامة :**

- الحكومات : السيدة / نجاة دهام العبد الله

- أصحاب الأعمال : السيدة / أفنان الزياتي

- العمال : السيدة / سعاده حميد عبره

**** المقررة : الدكتورة / حنان يوسف**

ثانياً : تقديم الشكر والتقدير للسيدة / فوزية شهاب الامينة العامة السابقة للجنة وعضوات الامانه العامة على جهودهن في خدمة قضايا المرأة العاملة والعمل على تحقيق أهداف اللجنة خلال الدورة السابقة .

ثالثاً : تسمية الدكتورة / سناء زايد مستشارة للجنة شؤون عمل المرأة العربية في دورتها الحالية 2016 – 2018 .

رابعاً : توجيه دعوة للسيدات عضوات لجنة شؤون عمل المرأة العربية للمشاركة ضمن وفود دولهم في اعمال الدورة الرابعة والاربعين لمؤتمر العمل العربي (القاهرة 9 – 16 إبريل / نيسان 2017) سيما وأن جدول اعمالها يتضمن بنداً خاصاً حول " تعزيز دور المرأة في تنفيذ برامج التنمية المستدامة "

* * *

البند الثاني : أثر إقتصاد المعرفة على عمل المرأة العربية :

توصي اللجنة بـ :

1- دعوة الدول العربية إلى اعتماد فرص تعليمية وتدريبية قائمة على احتياجات

الأقتصاد المعرفي للمرأة العربية .

2- تبنى وصياغة أطر وسياسات وتشريعات حماية ضد احتكار التكنولوجيا ،

وقوانين ضمان نقل التكنولوجيا في عقود الاستثمار وتحسين القدرات

التفاوضية في نقل وتوطين التكنولوجيا، وكذلك تشريعات تكافح التمييز ضد

المرأة فى مجالات العمل المعرفية و من ثم إعمال العدالة فى توزيع فرص العمل فى الصناعات المعرفية .

3- تحفيز البحث والتطوير لدى القطاع الخاص وتدعيمه فى القطاع الحكومى ، وتبنى سياسات عربية تحسن الوضع التفاوضى العربى لنقل التكنولوجيا من خلال شهادة منشأ واحدة للدول العربية جميعاً ، وسياسات ضد الاحتكار التكنولوجى ، وتنمية نخبة تكنولوجية وطنية.

4- العمل على الاستفادة من القواعد التكنولوجية العربية المتخصصة فى تقنيات متقدمة مع الاستفادة فى بناءها من الخبرات البشرية العربية فى المهجر، وذلك مع الأخذ فى الاعتبار التكامل المعرفى لكل صناعة فى كل بلد عربى ، وبالتالي تنمية الكوادر البشرية و خاصة النسائية من خلال برامج نظم الخبرة والتكنولوجيا.



البند الثالث : الاحتياجات التدريبية للمرأة العربية فى سوق العمل :

توصى اللجنة بـ :

دعوة السيدات عضوات لجنة شؤون عمل المرأة العربية إلى تزويد منظمة العمل العربية بالاحتياجات التدريبية للمرأة العاملة لتضمينها فى الدورات التدريبية التى تعقدتها المنظمة لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة .



■ البند الرابع : التطورات التشريعية الخاصة بشروط وظروف عمل المرأة العربية:

توصى اللجنة بـ :

دعوة السيدات عضوات لجنة شؤون عمل المرأة العربية لمتابعة التطورات التشريعية على كافة القوانين الوطنية المعنية بعمل المرأة وتزويد المنظمة بها لتعميمها على عضوات اللجنة .

■ البند الخامس : الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة :

توصي اللجنة بـ :

دعوة السيدات عضوات لجنة شؤون عمل المرأة العربية لبذل جهودهن والسعي لدى دولهن التي لم تصادق على الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة إلى المصادقة عليها .



رضيا



للإطلاع على النسخة الإلكترونية من الوثيقة يرجى اتباع الآتي :



1 - تحميل أي من برامج (QR code Reader)

2 - قم بتصوير الرمز (الموجود في ظهر الغلاف) باستخدام البرنامج الذي تم تحميله، وسيقوم البرنامج

بالانتقال للوثيقة في حال اتصال جهازك بالانترنت .