



البند الاول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

ملاحق القسم الثانى

3

تقرير عن نتائج أعمال
الدورة (16) للجنة
شئون عمل المرأة العربية
(فبراير / شباط 2018)

2

التقرير السنوى
لمتابعة التقدم فى
إنجاز العقد العربى
للتشغيل

1

تقرير عن نتائج أعمال
الدورة (37)
للجنة الحريات النقابية
(مارس / آذار 2018)



مؤتمر العمل العربي

الدورة الخامسة والاربعون

القاهرة 8 - 15 إبريل / نيسان 2018



مؤتمر العمل العربي
الدورة الخامسة والأربعون
القاهرة – جمهورية مصر العربية
8 – 15 أبريل / نيسان 2018



منظمة العمل العربية

و.م.ع.ع.د. / 1/45
ملاحق القسم الثاني – الملحق الأول

البند الأول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

** ملاحق (القسم الثاني) :

- الملحق الأول : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (37) للجنة الحريات
النقابية (بغداد ، مارس / آذار 2018)

تقديم

أولاً : تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام لجنة الحريات النقابية ، وبناء على الدعوة الموجهة من المدير العام لمكتب العمل العربي ، عقدت اللجنة دورتها السابعة والثلاثين يوم الخميس الموافق 1 مارس/ آذار 2018 في بغداد.

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

1- السيد / جبالي محمد جبالي .

2- السيد المهندس/ علي صبيح علي .

3- السيدة / خديجة ولد جالو .

4- السيد / سعد الدين حميدى صقر.

5- السيدة / فضيلة قجور

ثالثاً : تضمن جدول أعمال الدورة الخامسة والثلاثين للجنة مايلي :

1- انتخاب رئيسا للجنة ونائبا للرئيس ومقررا.

2- مناقشة موضوعات تتعلق بتعزيز الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي .

3- ما يستجد من أعمال .

رابعاً : اختارت اللجنة هيئة مكتبها على النحو التالي :

رئيساً

السيد / جبالي محمد جبالي

نائبا للرئيس

السيد المهندس/ علي صبيح علي

مقرراً

السيدة / فضيلة قجور

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

سادساً : عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة الحريات النقابية ، على مجلس الإدارة في دورته العادية الثامنة والثمانين (بغداد ، مارس / آذار 2018) ، وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-

1- أخذ العلم بالتقرير .

2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (45) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2018) ، 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 (37) 2018 .



تقرير

عن نتائج أعمال الدورة (37)

للجنة الحريات النقابية

(بغداد ، 1 مارس / آذار 2018)

**** تقديم :**

أولاً : تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام لجنة الحريات النقابية ، وبناء على الدعوة الموجهة من المدير العام لمكتب العمل العربي ، عقدت اللجنة دورتها السابعة والثلاثين يوم الخميس الموافق 1 مارس / آذار 2018 بمدينة بغداد - جمهورية العراق .

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

1- السيد / جبالي محمد جبالي .

2- السيد المهندس/ على صبيح على .

3- السيدة / خديجة ولد جالو .

4- السيد / سعد الدين حميدى صقر.

5- السيدة / فضيلة قجور .

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

1. انتخاب رئيساً للجنة ، ونائباً للرئيس ومقرر.

2. مناقشة موضوعات تتعلق بتعزيز الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي .

3. ما يستجد من أعمال .

رابعاً : بدأ الاجتماع بترحيب بأعضاء اللجنة من قبل معالي 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 ضرورة 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 في أعمالها.

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

- السيد / جبالي محمد جبالي رئيساً
- السيد المهندس / على صبيح على نائباً للرئيس
- السيدة / فضيلة قجور مقررأ

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

- السيد / حمدي أحمد مدير إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل
- السيد / شريف جمعه رئيس قسم الشؤون الإدارية
- السيد / إيهاب توفيق رئيس القسم المالي

سابعاً : سير أعمال اللجنة :

باشرت اللجنة أعمالها استناداً إلى نظام عملها ، وفي إطار المبادئ التي نص عليها الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية والدساتير والقوانين الوطنية والاتفاقيات والمواثيق الدولية والعربية ، بشأن الحقوق والحريات النقابية ، والتي استقرت نتيجة التطور التاريخي للحركة العمالية العربية والدولية ، وقد أثبتت التجارب أن النمو الاقتصادي والاجتماعي المتوازن يتطلب وجود نقابات قوية وفاعلة تستطيع المشاركة في عملية التنمية الشاملة ، وتحقيق هدفها الأساسي في تنمية الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للعمال وترسيخ وحماية الاستقرار والسلم الاجتماعي من خلال الاستفادة من التجارب السابقة التي مرت بها الحركة النقابية ، متسلحة بإرادة متجددة وروح نضالية تستمد طاقاتها من الانتماء والإيمان بالقوة الذاتية للنقابات والتي تقوم على أساس الممارسة الديمقراطية والاستقلال بالقرار .

وتدرك المنظمات العمالية العربية هذه المعطيات ولديها من الوعي والنضج ما يجعلها أكثر قدرة على التعامل مع التحديات الجديدة والمعقدة والتكيف مع طبيعة المرحلة ومتطلباتها حفاظاً على دورها التاريخي في الدفاع عن حقوق ومصالح القوى العاملة .

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

توصلت اللجنة إلى التوصيات التالية :

- 1- دعوة طرفى الإنتاج فى كل دولة عربية لتعزيز لغة الحوار والتشاور واحترام حرية الرأى، والسعى للتفاهم المشترك فى مختلف القضايا والمصالح المشتركة.
- 2- دعوة منظمات العمال لتعزيز عوامل الوحدة فى التنظيم النقابي من خلال الممارسة الديمقراطية واحترام حرية الرأى والفكر والتعبير .
- 3- دعوة منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال لإيجاد مؤسسات الحوار والتشاور التي تحقق اعتراف كل منهما بالآخر واحترام حرية الرأى والسعى للتفاهم المشترك فى مختلف القضايا التي تهم طرفى الإنتاج .
- 4- دعوة الدول العربية إلى مواءمة تشريعاتها الوطنية لتتوافق مع المعايير العربية والدولية المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية ، وتوجيه إدارات العمل لمراعاة ذلك فى التطبيق الفعلي على أرض الواقع .
- 5- دعوة النقابات العمالية لتكثيف أنشطتها فى مجالات الثقافة العمالية والقانونية لفائدة قواعدها العمالية بهدف تكوين كوادر عمالية واعية ومثقة وقادرة على تحقيق صالح الطبقة العاملة والحفاظ على مكتسباتها والمطالبة بحقوقها .
- 6- 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 .
- 7- الدعوة لتعزيز الاهتمام بمراكز البحوث والدراسات ومعاهد الثقافة العمالية لإعداد قواعد نقابية مثقة ومدربة وقادرة على الحوار الإيجابي الذي يوازن بين مصالح جميع الفئات ويصون الاستقرار والسلم الاجتماعي .

- 8- دعوة منظمة العمل العربية لدعم حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وتطوير قدرات منظمات العمال وأصحاب الأعمال في هذا المجال .
- 9- دعوة منظمة العمل العربية لتكثيف المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية والحلقات النقاشية حول موضوع الحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية وفقاً لمعايير العمل العربية والدولية في هذا الشأن .
- 10- الأشادة 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 .
- 11- دعوة الدول العربية التي لم تصدق بعد أو تطبق اتفاقيات العمل العربية المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية للتصديق عليها وإنفاذها إلى التشريع الوطني والوفاء بالالتزامات والمبادئ التي تنص عليها باعتبارها أدوات لتحقيق التكامل الاقتصادي العربي والنهوض بالتشريعات الاجتماعية واحترام حقوق الانسان .

رئيس اللجنة
جبالي محمد جبالي

مقرر اللجنة
السيدة / فضيلة فجور

تقديم:

أولاً: يأتي إعداد هذا التقرير في ضوء أهداف التنمية المستدامة (2030)، الصادرة عن الأمم المتحدة واستمرار 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 بهدف الحد من الفقر وتوفير فرص العمل.

وتنفيذاً لقرارات القمم الاقتصادية والتنموية والاجتماعية الثلاثة (الكويت 2009، شرم الشيخ 2011، الرياض 2013)، وبوجه خاص قرار اعتماد الفترة 2010 – 2020 عقداً عربياً للتشغيل وتكليف المنظمة لمتابعة تنفيذ البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة بالتعاون مع الوزارات المختصة في الدول العربية.

وفي إطار متابعة تنفيذ قرارات دورات مؤتمرات العمل العربية اعتباراً من الدورة (38) وحتى الدورة (44) لمؤتمر العمل العربي بشأن هذا الموضوع وجه السيد/ المدير العام خطاباً لأطراف الإنتاج الثلاثة تحت الأرقام (ت.ب/ 660 -حكومات)، (ت.ب/661- أصحاب أعمال)، (ت.ب/662- عمال) بتاريخ 2017/8/20، لتضمين 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 (1607- لعام 2017) 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 (8)" استمرار منظمة العمل العربية في متابعة التقدم المحرز في انجاز متطلبات العقد العربي للتشغيل وتكثيف أنشطتها الهادفة إلى مساعدة البلدان العربية على تحقيق الأهداف المرجوة من العقد".

ثانياً: تلقى مكتب العمل العربي ردود اطراف الإنتاج من الدول العربية الآتية (المملكة الأردنية الهاشمية ، مملكة البحرين، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، جمهورية جيبوتي ، المملكة العربية السعودية ، جمهورية العراق ، سلطنة عُمان ، دولة فلسطين ، دولة قطر ، جمهورية مصر العربية ، المملكة المغربية ، الكونغو الديمقراطية للشغل بالمملكة المغربية).

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

فايز علي المطيري

المدير العام



منظمة العمل العربية
مكتب العمل العربي

التقرير السنوى حول

"التقدم فى إنجاز العقد العربى للتشغيل"

من واقع الردود التى وصلت

من قبل أطراف الانتاج الثلاثة فى الدول العربية

تم إعداد هذا التقرير في إطار متابعة تنفيذ قرارات القمم الاقتصادية والتنموية والاجتماعية (الكويت 2009 ، شرم الشيخ 2011 ، الرياض 2013) وخاصة ما يتعلق بالبرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية واعتماد الفترة (2010-2020) عقدا عربياً للتشغيل، وكذلك تنفيذاً لقرار 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 التقرير الذي تقدمه منظمة العمل العربية من خلال الأمانة العامة لجامعة الدول العربية إلى القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية.

* * *

• أولاً: ردود وزارات العمل في الدول العربية:

(1) وزارة العمل/ المملكة الأردنية الهاشمية:

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

- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال: توافر نظم المعلومات، واعداد الدراسات وعقد الندوات والمحاضرات والتقارير الدورية.
- مشاركة صناديق التمويل العربية والدولية في التشغيل.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة إلى النصف:

1- معدلات البطالة

أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـ12.9%، وعام 2015 تقدر بـ 13%، ومعدل النمو السكاني عام 2011 تقدر بـ 5.3%، وعام 2015 تقدر بـ 3.9%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 11%، وعام 2015 تقدر بـ 11%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـ 21.2%، وعام 2015 تقدر بـ 22.5%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 في الفئة العمرية بين (15 - 19) تقدر بـ 36.2% و الفئة العمرية بين (20 - 24) تقدر بـ 28.3%، وعام 2015 في الفئة العمرية بين (15 - 19) تقدر بـ 32.1% و الفئة العمرية بين (20 - 24) 30.5%.

2- تحديات سوق العمل:

- ضعف المهارات: يوجد ضعف بالمهارات للباحثين عن عمل الداخلين الجدد لسوق العمل.

• العمالة الوافدة: يوجد تحدي من قبل العمالة الوافدة ولا سيما العمالة السورية وخاصة بعد اللجوء السوري للأردن.

• ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو: يوجد ضعف بالاستثمار.

• القطاع الغير منظم: يعتبر من التحديات الكبيرة في الأردن

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

يتوفر استراتيجية وطنية للتشغيل، كما يتوفر استراتيجية للحد من الفقر.

(ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

يتوفر بالاستراتيجية الوطنية للتشغيل برامج ومشاريع تختص برفع الوعي لدى المجتمع بأهمية العمل، وبرامج لبناء قدرات الباحثين عن عمل، كما يتوفر برامج لزيادة فرص العمل، وبرامج لتنظيم سوق العمل.

4- معدلات التشغيل:

ذكر التقرير أن معدلات التشغيل عام 2011 تقدر بـ 34%، وعام 2015 تقدر بـ 31.9%، أما معدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 6.2% و 31.3%، وعام 2015 تقدر بـ 6.8% و 28.7% (نسبة التشغيل بين الشباب يوجد فئتين عمريتين (15-19) و (20-24)).

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

أشار التقرير إلى أن النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية تقدر بين النساء عام 2011 بـ 14.7%، وعام 2015 تقدر بـ 13.3%، والقطاع الغير منظم، النسبة المئوية لعام 2011 تقدر بـ 5.2، وعام 2015 تقدر بـ 4.5. (نسبة المشتغلين إلى إجمالي المشتغلين 2015 = 16.0% وعام 2011 = 16.8%، أما نسبة المشتغلين الشباب (15-24) عام 2015 = 16.2% وعام 2011 = 16.7، أما بالنسبة للقطاع الغير منظم فالبيانات المتوفرة من مسح العمالة والبطالة وهي لا تعكس واقع الحال).

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

أشار التقرير إلى أن العمالة الوافدة لعام 2016 بلغ عددها الكلي (318883) ، من الدول العربية بلغ (208755) ، ومن الدول الأجنبية بلغ (110128).

سادساً : عموميات:

يشير التقرير إلى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل. وكذلك توافر استراتيجية خاصة بالتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

* * *

(2) وزارة العمل والتنمية الاجتماعية / مملكة البحرين:

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

- تم تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة على القطاعين العام والخاص، وجاري تعميمه على المجتمع المدني.
- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:
 - توافر نظم المعلومات، ومن خلال الدارسات والندوات والمحاضرات والتقارير الدورية.
 - مشاركة صناديق التمويل الوطنية في التشغيل.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة إلى النصف:

1- معدلات البطالة:

- أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـ 4%، وعام 2015 تقدر بـ 3.5%، ومعدل النمو السكاني عام 2011 تقدر بـ 2.45%، وعام 2015 تقدر بـ 2.71%، أما نسبة البطالة بين الذكور (لا تتوفر)، ونسبة البطالة بين الإناث (لا تتوفر)، ونسبة البطالة بين الشباب (لا تتوفر).

2- تحديات سوق العمل:

- تتم معالجة ضعف المهارات من خلال:
 - في إطار سياسة حكومة مملكة البحرين، فإن صندوق العمل (**تمكين**) يطرح العديد من برامج التدريب والتأهيل للباحثين عن عمل الراغبين في الاندماج في سوق العمل، وكذلك العاملين ممن يرغبون في تطوير مستواهم الوظيفي.
 - ويستفيد من هذه الخدمة العديد من الأفراد من خلال حصولهم على شهادات احترافية تؤهلهم لدخول سوق العمل.

• العمالة الوافدة:

- تعمل مملكة البحرين على تطوير تشريعاتها بحيث تضمن حقوق العمالة الوافدة وحمايتها من مظاهر الاستغلال والاتجار، وبالمقابل تعمل هذه التشريعات على تقليل عدد تصاريح العمل الصادرة، بما يساهم في رفع نسبة التوطين.
- كما تعمل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على رفع مهارات وكفاءة الباحثين عن عمل المسجلين لديها، بما يجعل البحريني الخيار الأفضل من حيث المهارة مقارنة بالعمالة الوافدة التي غالبا ما تكون ذات مهارات متدنية.
- ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو: على الرغم من الأزمات الاقتصادية المتعاقبة خلال

السنوات الماضية، عملت مملكة البحرين على جذب الاستثمارات من خلال تقديم التسهيلات لرؤوس الأموال، وكذلك تسهيل اجراءات الترخيص وغيرها من الإجراءات، مما حافظ على معدلات التشغيل وخلق فرص العمل الجديدة، وبالتالي الحفاظ على معدل البطالة في حدوده الآمنة.

• **تشريعات العمل:** تعتبر التشريعات في مملكة البحرين من التشريعات المتطورة والمواكبة لمعايير العمل الدولية والعربية، وأكثرها موائمة مع المستجدات الحاصلة في أسواق العمل الإقليمية والدولية.

• **القطاع الغير منظم:** تتواصل مساعي مملكة البحرين الهادفة إلى تنظيم سوق العمل المحلي، والقضاء على كافة المظاهر السلبية قدر الإمكان، ومن بينها القضاء على ظاهرة قطاع العمل غير المنظم، ويتم ذلك من خلال التشريعات المختلفة.

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

- في إطار سعي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية لإطلاق المبادرات والمشاريع الهادفة إلى توفير الفرص الوظيفية المناسبة للمواطنين وتوفير برامج التدريب المالية لمتطلبات سوق العمل في مملكة البحرين لتغطية احتياجات القطاع الخاص من الموارد البشرية والكوادر المتمكنة والمؤهلة، حيث تنفذ الوزارة عدد من المشاريع التي تسعى إلى تحقيق ذات الأهداف التي سعت الوزارة إلى تحقيقها وهي المحافظة على معدلات البطالة بين مختلف فئات الباحثين عن عمل في الحدود الطبيعية والأمنة.

- وتسعى الوزارة إلى زيادة الفئات المستهدفة من مشاريعها لتشمل كافة فئات الباحثين عن عمل وهم حملة الشهادات الجامعية وحملة الدبلوم وحملة شهادة الثانوية العامة فما دون، وتواصل الوزارة من خلال هذا المشروع مهامها وتكثف جهودها لتوفير الفرص الوظيفية المناسبة للمواطنين، ووضع خطط التطوير والتدرج الوظيفي لجميع المستفيدين عن طريق البرامج التدريبية المتنوعة.

(ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

- تعي الوزارة أهمية التسويق الإعلامي للمشاريع وتتبع الوزارة مفاهيم وطرق متنوعة إعلامياً للترويج لمشاريعها من خلال الحشد الشعبي والرأي العام، وإطلاع أطراف الانتاج وكافة مؤسسات المجتمع المدني والفئة المستهدفة من هذه المشاريع على أهداف ومزايا الاستفادة.

- **برامج التسويق الوظيفي:** ويتزامن هذا التسويق مع بدء الاعلان عن المشروع، ويتم ذلك من خلال عقد اجتماعات مع غرفة تجارة وصناعة البحرين، والشركات الكبرى،

وأصحاب الأعمال وذلك بغرض ضمان مشاركة هذه الأطراف في مراحل وخطوات المشروع.

- استحداث بنك للشواغر: عملت الوزارة على بناء نظام آلي متطور وجديد ارتكز على قاعدة بيانات حديثة تضم معلومات تفصيلية حول الشواغر التي يقدمها القطاع العام والخاص لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية بهدف توظيف الباحثين عن عمل. وقد اتسم بنك الشواغر بفاعلية كبيرة في التعامل مع المعلومات المتعلقة بالشواغر من حيث الأجر وساعات العمل والوصف الوظيفي وطبيعة العمل وجمع المعلومات التي تشكل أهمية لدى البحث عن وظيفة.

- تسجيل الباحثين عن عمل.

4- معدلات التشغيل:

- ذكر التقرير أن معدلات التشغيل بين الذكور عام 2011 بلغ عددهم 13766، وبين الإناث بلغ عددهن 6252، والمجموع الكلي (20018) ومعدلات التشغيل بين الذكور عام 2015 بلغ عددهم 16378، وبين الإناث بلغ عددهن 9497، والمجموع الكلي (25875)، أما الداخلين إلى سوق العمل عدد الذكور عام 2011 بلغ 3666، وعدد الإناث بلغ 2324، والمجموع الكلي (5990) وعام 2015 عدد الذكور بلغ 4483، وعدد الإناث بلغ 4045، والمجموع الكلي (8528).

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

● أشار التقرير إلى أن النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية تقدر بين الشباب عام 2011 بـ 14.3%، وعام 2015 تقدر بـ 13.9%، وتقدر بين الإناث عام 2011 بـ 34.8%، وعام 2015 تقدر بـ 33.2%. (مصدر المعلومات: الجهاز المركزي للمعلومات).

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

● أشار التقرير إلى أن العدد الكلي للعمالة الوافدة عام 2011 بلغ (369937)، من الدول العربية بلغ 4.5%، ومن الدول الأجنبية بلغ 95.5%، وعام 2015 بلغ العدد الكلي للعمالة الوافدة (455223)، من الدول العربية بلغ 4.6%، ومن الدول الأجنبية بلغ 95.4%.

- لا توجد احصائيات عن العمالة البحرينية المهاجرة، نظرا لأن مملكة البحرين ليست من الدول المصدرة للعمالة.

- ما يتوفر هو بيانات عن العاملين البحرينيين بصورة مؤقتة لدول مجلس التعاون

الخليجي والمسجلين لدى هيئة التأمين الاجتماعي والمستفيدين من النظام الموحد لمد الحماية التأمينية بدول مجلس التعاون الخليجين وبلغ عدد المستفيدين في العام 2015 حسب بيانات التقرير الإحصائي للهيئة (3180) مستفيد.

- التصنيف المهني المستخدم حاليا في مملكة البحرين، هو التصنيف والتوصيف المهني البحريني، والدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني.

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

- أشار التقرير إلى أن عدد مراكز التدريب بلغ 9 مراكز تمثل نسبته 12%، ونسبة التعليم العام للتعليم التقني (المؤسسات): التعليم العام بلغ عدده (34708)، والتعليم العام للتعليم التقني (المؤسسات) بلغ عدده(6666).

- إدارة شؤون معاهد التدريب بالوزارة معنية بتراخيص مراكز ومعاهد التدريب الخاصة وفق نشاطين وذلك بموجب المرسوم بقانون رقم 25 لسنة 1998، بشأن المؤسسات التعليمية والتدريبية الخاصة، وعدد هذه المراكز ونسبتها هي على النحو التالي:

• عدد مراكز ومعاهد التدريب الإداري والتجاري بلغ 66 مركز ونسبته 88%.

• عدد مراكز ومعاهد التدريب المهني والتقني بلغ 9 مراكز ونسبته 12%.

أما فيما يتعلق بمراكز البطالة، فإن هذا النوع من المؤسسات لا ينطبق على نظام مملكة البحرين في التدريب والتعليم المهني، حيث يتم تدريب العاطلين من الباحثين عن عمل في مؤسسات التدريب المرخصة.

سادسا: عموميات:

1- مدى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل:

- تقدم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مجموعة من الخدمات الإلكترونية ، ومن بينها تسجيل الباحثين عن عمل في سجلات الوزارة، وتعتبر الوزارة نشطة في مجال الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي للترويج للبرامج التي تقدمها وكذلك للتواصل مع المستفيدين من خدماتها.

2- مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

- لدى مملكة البحرين مجموعة من التشريعات الوطنية التي تنظم موضوع تنقل العمالة بين الدول، وتعمل هذه التشريعات على تيسير إجراءات التوظيف، وضمان حقوق العاملين.

3- مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني:

- تعمل وزارة التربية والتعليم على تعزيز أهمية التعليم التقني في أسواق العمل المحلية،

وذلك من خلال خطط تنفيذها على مدار العام الدراسي.

4- هل هناك جدوى لتمديد العقد العربي للتشغيل:

- تقترح الوزارة بأن تقوم المنظمة بتشكيل لجنة من المؤتمر لدراسة آثار العقد العربي للتشغيل، بالإضافة إلى المعوقات التي واجهت تنفيذه، وبناء على هذه النتائج يتم صياغة برنامج جديد يواكب التطورات الحاصلة في أسواق العمل العربية والعالمية.

* * *

(3) وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي / الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

الشعبية:

الهدف الأول: اعتماد الفترة (2010 – 2020) عقداً عربياً للتشغيل:

- تم تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة على القطاع العام والقطاع الخاص والقطاع المدني.

- تم اعتماد العقد العربي للتشغيل بصورة رسمية، حيث وافقت الدولة الجزائرية كبقية الدول الأعضاء بالمنظمة على اعتماد العقد العربي للتشغيل، كما أن الجزائر ملتزمة بكل ما يصدر عن المنظمة والمؤتمر من قرارات في هذا الشأن.

- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها:

● توافر نظم معلومات، وعقد ندوات والقاء محاضرات بشكل دوري في مجالات التشغيل.

● هناك هيئات تحرص على توفير إحصاءات رسمية ودقيقة كالديوان الوطني للإحصاء التابع لوزارة المالية ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، من خلال هيئات التشغيل الموضوعية تحت وصايتها كالوكالة الوطنية للتشغيل التي تتوفر على شبكة وكالات جهوية وولائية ومحلية للتشغيل، ومديرية التشغيل الولائية بالإضافة إلى هيئات أخرى مكلفة بدعم إحداث المؤسسات المصغرة كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

● مشاركة صناديق التمويل العربية والدولية في التشغيل: تمول الدولة من خلال صناديق وطنية مشاريع مصغرة في إطار تشغيل الشباب وهذا عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، بالإضافة إلى جهاز دعم تشغيل الشباب طالبي العمل المبتدئين لمساعدتهم على الاندماج في عالم الشغل.

كما تجدر الإشارة إلى أن الجزائر أبرمت عدة اتفاقيات شراكة مع الاتحاد الأوروبي في مجال التشغيل منها:

- برنامج دعم قطاع التشغيل في الجزائر: بغرض تكملة برنامج عصرنة الوكالة الوطنية للتشغيل، وخاصة في مجال نظام معلومات سوق العمل وخدمات الوساطة وتكوين الأعوان في عدة مجالات وخاصة في ميدان التحليل الإحصائي والخدمات الألكترونية، وتسيير المرفق العمومي للتشغيل.

- برنامج آفاق - دعم موانمة التكوين والتشغيل والتأهيلات: الذي يهدف إلى تكيف المؤهلات مع متطلبات عروض العمل وكذلك الموانمة الهيكلية لنظام التكوين المهني والتعليم العالي مع احتياجات القطاعات الاقتصادية.

- برنامج دعم الشباب - التشغيل: الذي يهدف إلى دعم التعاون ما بين القطاعات الوزارية وجميع الأطراف الفاعلة في مجال الشباب والتشغيل وتطوير برامج مندمجة للتكفل بانشغالات الشباب وتحسين قابليتهم للتشغيل.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة إلى النصف:

1- معدلات البطالة:

• أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـ 10%، وعام 2015 تقدر بـ 11.2%، ومعدل النمو السكاني عام 2011 يقدر بـ 2.04، وعام 2015 يقدر بـ 2.15، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 8.4%، وعام 2015 تقدر بـ 9.9%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـ 17.2%، وعام 2015 تقدر بـ 16.6%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 22.4%، وعام 2015 تقدر بـ 29.9%.

وإن حرص الحكومة على ادماج الشباب جعلها تركز اهتمامها ودعمها الكامل للأجهزة العمومية للتشغيل التي أنشئت خصيصا لتحسين وتنظيم سوق العمل وامتصاص البطالة التي تفاقمت منذ التسعينيات، وذلك بالتوازي مع برامج إنعاش الاستثمار التي توجهت أساسا إلى دعم إنشاء مناصب عمل دائمة للشباب بما في ذلك مساعدتهم على انشاء مؤسسات مصغرة.

وفي هذا الصدد، تشير حصيلة التشغيل المسجلة في الفترة 2011 - 2015 إلى ما يلي:

أ- التنصيبات الاقتصادية عن طريق الوساطة في سوق العمل:

- بلغ عدد عروض العمل من القطاعين العام والخاص ، (441.812) عرض عمل في عام 2015 مقابل (253.605) عرض عمل في عام 2011، أي بزيادة تفوق 74%.

- كما انتقل عدد التنصيبات الاقتصادية المحققة من خلال نشاط الوساطة التي تقوم بها الوكالة الوطنية للتشغيل والهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب من (212.022) تنصيب

عام 2011 إلى (392.833) تنصيب في عام 2015، أي ما يعادل زيادة تفوق 85% بما فيها عقود العمل المدعمة التي ارتفعت من (24.188) تنصيب في عام 2011 إلى (39.445) تنصيب في عام 2015 أي بزيادة تفوق 63%. وعليه، وصل مجموع عدد من التنسيبات الاقتصادية الكلية المحققة بالنسبة للفترة ما بين 2011 – 2015: (1.552.701) تنصيب تتوزع كالتالي:

- (1.305.359) تنصيب من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل.
- (201.724) تنصيب في إطار عقود العمل المدعمة.
- (45.618) تنصيب من طرف الهيئات الخاصة المعتمدة لتنصيب العمال.

ب – جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

منذ يناير 2011 إلى نهاية عام 2015 تم إدماج (1.250.277) شاب طالب عمل لأول مرة منهم (756.632) شاب أدمج في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص (أي بنسبة 60.52%)، مقابل (493.645) في المؤسسات الإدارية (أي بنسبة تعادل 39.48%). ولقد ساعد هذا الجهاز وإلى غاية نهاية عام 2015، بتنصيب دائم في عالم الشغل لـ (239.837) شاب عقب فترة الإدماج.

- وفي عام 2015، تم إدماج (85.084) شاب طالب عمل لأول مرة موزعين كالتالي:
- (28.495) عقد إدماج حاملي الشهادات (شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني).
 - (31.342) عقد إدماج مهني (خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويننا تمهينياً).
 - (25.247) عقد تكوين – إدماج (للشباب بدون تكوين ولا تأهيل).

ج – إحداث المؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق

الوطني للتأمين على البطالة:

في إطار جهازي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة تم تمويل (345.354) مؤسسة مصغرة خلال الفترة من 2011 – 2015، والتي من شأنها توفير (724936) منصب شغل.

وفي عام 2015، تم تمويل (39.125) مؤسسة مصغرة والتي من شأنها (89.491) منصب شغل.

وتشير المؤشرات المتعلقة بسوق العمل في الجزائر المسجلة من قبل الديوان الوطني للإحصاء في سبتمبر 2015، أن معدل البطالة بلغ 11.2% أي (1.337.000) شخص،

مقابل 10% في عام 2011 مسجلاً ارتفاعاً يقدر بـ 1.2 نقطة. كما بلغت نسبة البطالة لدى الذكور 9.9% ولدى الإناث 16.6%.

ولا بد الإشارة إلى أن البطالة في الجزائر هي بطالة إدماج، حيث لاتزال نسبة البطالة مرتفعة لدى الشباب في الفئة العمرية من 16 إلى 24 سنة (29.9%) وخاصةً حاملي شهادات التعليم العالي (14.1%).

ولقد قدر عدد النشطين اقتصادياً لدى السكان البالغين 15 سنة فما فوق (11.932.000) شخص منهم 66.8% ذكور و16.4% إناث.

كما عرف تواجد اليد العاملة النسوية في سوق العمل تطوراً ملحوظاً، حيث بلغ حجم العاملة النسوية (1.935.000) عاملة مشغلة في عام 2015، وهو ما يمثل 18.3% من إجمالي المشتغلين، مقابل (1.561.000) عاملة مشغلة خلال عام 2011، أي بزيادة تفوق 23%.

2- تحديات سوق العمل:

- عدم موازنة التكوين مع احتياجات سوق العمل: أولي مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المصادق عليه من طرف الحكومة في عام 2008، اهتماماً خاصاً لتكوين طالبي الشغل، وخاصة الشباب منهم، وذلك قصد تكييف معارفهم ومهارتهم مع احتياجات سوق العمل. ولذلك تشكل معادلة التكوين – التشغيل نقاشاً دائماً بين قطاعات التكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي القطاع المكلف بالتشغيل في إطار البحث الدائم لضمان تكوين يستجيب لاحتياجات الاقتصاد الوطني وتصحيح الاختلالات في ميدان التكوين.

- العمالة الوافدة غير الشرعية: تشكل العمالة الوافدة غير الشرعية انشغلاً كبيراً للحكومة وخاصة العمالة الإفريقية الوافدة من دول الساحل التي تدخل التراب الوطني بطريقة غير قانونية نتيجة عدة عوامل تتعلق أساساً بعدم الاستقرار السياسي والأمني في بلدانهم حيث يتم تشغيلها في القطاع غير المنظم وخاصة في ورش البناء والفلاحة، وهذه العمالة لا تتمتع بأي حماية قانونية في القطاع الخاص.

- القطاع غير المنظم: هذا القطاع في تنامي وخاصة في مجالات الأنشطة الفلاحية، والبناء والأشغال العمومية ويعتبر هذا القطاع على هامش القانون ويشغل يد عاملة ليست لها أي حماية قانونية وتضر الاقتصاد الوطني وتؤدي إلى منافسة غير شريفة، مما يتطلب معالجة شاملة بما فيها الإجراءات الانتقالية لإعطاء فرص للقطاع غير المنظم للانتقال إلى الأنشطة المنظمة والمصرح بها. وفي هذا المجال، أرست الجزائر إجراءات جديدة في إطار قانون المالية التكميلي 2015، لإعطاء فرصة للعاملين في القطاع غير المنظم من أجل الانخراط الإيجابي في قطاع الضمان الاجتماعي وفق آليات انتساب مرنة وتدرجية تسمح له بالانخراط في القطاع المنظم، كما أنه في إطار السياسة الوطنية للتشغيل تم إرساء العديد من الآليات التي

تسمح للعاطلين عن العمل بإحداث أنشطة بدعم وبمرافقة من قبل الدولة.

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

وضعت الحكومة من خلال مخطط العمل من أجل ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، المنتهجة منذ سنة 2008، سياسات لتحفيز إحداث فرص العمل تتمثل لا سيما في الإجراءات التحفيزية التي تتعلق أساساً بتشجيع الاستثمار في القطاعات القادرة على استيعاب العمالة الكثيفة مثل الفلاحة والصناعة والبناء والأشغال العمومية والسياحة وتكنولوجيات الإعلام والاتصال، وتثمين الموارد البشرية من خلال التكوين، وتعزيز وعصرنة المرفق العمومي للتشغيل والأجهزة العمومية لترقية تشغيل الشباب.

كما يستند المخطط على ركيزتين أساسيتين في مجال تشغيل الشباب وهما دعم تنمية روح المقاولاتية والعمل المأجور. وتجدر الإشارة إلى أن الأجهزة التي تم إرساءها تغطي جميع فئات الشباب الباحثين عن العمل، وذلك باعتماد آليات تكفل وتسهل اندماجهم في عالم الشغل من خلال قنوات مختلفة، تراعي مهاراتهم ومؤهلاتهم، سواء من خلال المبادرة المقاولاتية أو من خلال العمل المأجور.

ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

تبرمج سنويا قوافل إعلامية تجوب جميع مناطق الوطن، تعني بالتشغيل بشرح آليات العمل وتقريب فرص التشغيل بالنسبة للشباب العاطلين عن العمل. كما يتم تنظيم ورش وملتقيات فنية بالتنسيق مع مكتب العمل الدولي ومنظمة العمل العربية وخاصة المتعلقة بسوق العمل وتشغيل الشباب.

2- معدلات التشغيل:

ورد في التقرير أن معدلات التشغيل عام 2011 تقدر بـ 36.0%، وعام 2015 تقدر بـ 37.1%، أما معدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 20%، وعام 2015 تقدر بـ 17.7%، وعدد الداخلين الجدد لسوق العمل عام 2011 بلغ (1.136.462)، وعام 2015 بلغ (824.676).

حيث بلغ معدل التشغيل 37.1% على المستوى الوطني في سنة 2015، مسجلاً ارتفاعاً بـ 0.7 نقطة مقارنة بسبتمبر 2014، وتعود هذه الزيادة أساساً إلى الارتفاع المعتبر لمعدل التشغيل لدى النساء والتي ارتفعت بـ 1.3 نقطة حيث انتقلت من 12.3% إلى 13.6% خلال نفس الفترة. كما تراجع التشغيل بين الشباب من 20% في سبتمبر 2011 إلى 17.7% سبتمبر 2015.

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

• أشار التقرير إلى أن النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية تقدر عام 2011 بـ 28.97%،

وعام 2015 تقدر بـ 30.21%، وتقدر بين الشباب عام 2011 بـ 18.28%، وعام 2015 تقدر بـ 14.55% وتقدر بين الإناث عام 2011 بـ 17.68%، وعام 2015 تقدر بـ 19.4%.

• ونسبة النمو عام 2011 بلغت 2.9%، وعام 2015 بلغت 3.8%.

• يلاحظ أن نسبة النمو الاقتصادي بلغت 3.8% عام 2015 مقابل 2.9% عام 2011، نتيجة خطة الحكومة الرامية إلى تنويع مصادر الدخل بدلاً من الاعتماد على النفط بعد تسجيل العديد من المشاريع الكبرى في مجال قطاع البناء والصناعة والخدمات والفلاحة. كما بلغت النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية 30.21% في سبتمبر 2015، مقابل 28.97% في سبتمبر 2011، سُجل انخفاض في نسبة القوى العاملة بين الشباب من 18.28% في سبتمبر 2015، إلى 14.55% في سبتمبر 2011 وارتفع نسبة القوى العاملة بين النساء من 17.68% إلى 19.4% أي بـ 1.72 نقطة بالنسبة لنفس الفترة.

وتجدر الإشارة إلى أن سياسة التشغيل كانت دوماً جزءاً لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لأن الهدف هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهذا لا يأتي إلا بتوفير فرص العمل لكل الباحثين عن عمل.

وبالنسبة للبعد الاجتماعي، فقد تركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة ولا سيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة للتهميش والإقصاء. كما يركز البعد الاقتصادي على ضرورة استثمار القدرات البشرية وخاصة المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط.

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

• أشار التقرير إلى أن العدد الكلي للعمالة الوافدة بلغ (87.417)، من الدول العربية بلغ (6.88%)، ومن الدول الأجنبية بلغ (93.12%).

• حيث وصل عدد العمال الأجانب المشغلين في الجزائر خلال عام 2015 إلى (87.417) عامل من بينهم (6.013) عامل أجنبي من جنسية عربية أي ما يعادل (6.88%) من اليد العاملة الأجنبية الإجمالية وبناء على معطيات مصالح التشغيل، تم إحصاء 17 جنسية عربية. ويحتل العمال العرب من الجنسية المصرية المرتبة الأولى بنسبة 65.24% يليهم العمال السوريون بنسبة 17.88% ثم المغاربة بـ 4.19%، واللبنانيين بـ 4.17%، والأردنيين بـ 2.46%، ثم الفلسطينيين بـ 2.26%، والتونسيين بـ 2.20%، أما باقي الجنسيات العربية فتمثل نسبة 1.60%.

ولقد تم تسجيل تواجد العمالة العربية خصوصا في قطاع البناء والري والأشغال العمومية بما يعادل 59.92% من إجمالي العمالة العربية، أما في قطاع الصناعة فتمثل نسبة 24.23% وفي الخدمات 15.65%، وأخيراً في قطاع الفلاحة بنسبة 0.20%. أما بالنسبة لتوزيع العمالة العربية حسب مستوى التأهيل فلقد قدرت نسبة العمال العرب في فئة أعوان التحكم 40.10%، تليهم فئة أعوان التنفيذ بـ 32.88% أما فئة الإطارات فهي تعادل نسبة 27.02%.

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

• أشار التقرير إلى ان عدد مراكز التكوين المهني والتمهين بلغ (790) مركزو(293) ملحقة، و5 مراكز لذوي الاحتياجات ، وعدد المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني بلغ 126 معهد و13 ملحقة، وعدد معاهد التعليم المهني بلغ 10 معاهد للتعليم المهني.

• وعدد المنتسبين لمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين عام 2011 في التكوين الإقليمي بلغ (205.184) ، والتكوين عن طريق التمهين بلغ (244.167)، وعام 2015 في التكوين الإقليمي بلغ (208.553)، والتكوين عن طريق التمهين بلغ (333.599).

وسجل ارتفاع نسبة الملتحقين بالتكوين ما بين عامي 2011 و2015 بـ 2% بالنسبة للتكوين الإقليمي، و37% بالنسبة للتكوين عن طريق التمهين.

سادسا: عموميات:

1- مدى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل:

تتوفر الوكالة الوطنية للتشغيل منذ عام 2014، على نظام معلوماتي جديد يسمى "الوسيط" والذي يُعد آداة معلوماتية وطنية للوساطة بين طالبي العمل وأصحاب العمل وتوفير المعطيات الإحصائية حول سوق العمل.

2- مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

في إطار السياسة الوطنية للتشغيل، يخضع تشغيل العمال الأجانب في الجزائر لأحكام صارمة لضبط جلب العمالة الأجنبية والتي تقوم أساسا على معايير تتضمن حماية الكفاءات الوطنية وأيضاً تلبية احتياجات الاقتصاد الوطني وكذلك المشاريع التنموية من اليد العاملة. ولذلك تستخدم العمالة العربية من قبل المؤسسات العامة والخاصة في جميع القطاعات ولاسيما البناء والأشغال العمومية وكذلك الصناعة وهذا تبعاً لكفاءاتها وخبرتها التي يحتاج إليها سوق العمل في الجزائر.

3- مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتكوين:

لقد أدرج قطاع التكوين والتعليم المهنيين منذ عام 2004، برنامج إصلاح لتصحيح

- الاختلالات التي عرفها وتكييفه مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية وكذلك التطورات في مجال تنظيم العمل، ويتمحور هذا البرنامج حول:
- إعادة التكوين المهني إلى وظيفته الأصلية عن طريق إعادة الاعتبار للحرف التقليدية والمهن اليدوية كالزراعة والبناء والشغال، الصيد البحري الخ.
 - إدراج التخصصات القائمة على اقتصاد المعرفة لمواكبة التطورات التكنولوجية وإدراج تخصصات الإعلام والإنصات.
 - تنويع مسارات وبرامج التكوين.
 - تعزيز التكوين المتواصل والتمهين.
 - تعزيز الشراكة مع منظمات أرباب العمل والرابطات المهنية وممثلين العمال ومنظمات المجتمع المدني.
 - التكثيف من مؤسسات التكوين المهني للرفع من طاقة التكوين.
 - دعم توسيع شبكات مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الخاص.
 - وبلوغ هذه الأهداف، تم وضع برامج رصدت لها إمكانيات مالية معتبرة سمحت بـ:
 - رفع طاقة الاستقبال عند كل دخول مهني في جميع أنماط التكوين وأجهزته ومستوياته.
 - توزيع متوازن للاستثمار في مجال هياكل التكوين.
 - إدراج صيغ بديلة للتكوين حتى يتسنى لكل الفئات الاستفادة من التكوين.
 - مراجعة وإثراء مدونة شعب وتخصصات التكوين المهني لسنة 2012، بمساهمة المعنيين ومختلف قطاعات النشاط الاقتصادي حيث توسعت من 20 إلى 22 شعبة (إضافة شعبة المناجم والمحاجر وشعبة الصناعات البترولية والاتصالات والطاقات المتجددة) وارتفاع عدد التخصصات من (301) إلى (442) تخصص.
 - تحديث أدوات العمل وتعميم استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال.
 - الرفع من مستوى تأهيل المكونين من خلال برامج تكوين وطنية وفي إطار التعاون الخارجي.
 - إنشاء فضاءات وأطر للتشاور مع القطاع الاقتصادي.
 - تحفيز الشباب مادياً للإقبال على المهن اليدوية والحرفية (الرفع من منحة خاصة بهذه التخصصات)، مع إدخال المرونة بتوفير تكوينات تأهيلية قصيرة المدى.
 - إنشاء خلايا للإرشاد والتوجيه بمؤسسات التكوين المهني لمرافقة المتكويين في الاستفادة من برامج الإدماج المهني وإنشاء المشاريع التي توفرها الدولة عند تخرجهم.

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

لقد كان لإطلاق العقد العربي للتشغيل (2010 - 2020) تداعيات إيجابية في مجال المتابعة الدورية لمدى انجاز المحاور الأساسية للعقد، وفي تصحيح سياسات التشغيل في البلدان العربية وربطها بالسياسات التنموية. كما اعتبرت التقارير السنوية لمدى انجاز الأهداف مصدراً هاماً لمنظمة العمل العربية في تقييم سياسات التشغيل والتكوين واقتراح الحلول للحد من البطالة ودعم الحماية الاجتماعية من خلال الدراسات التشخيصية التي يقوم بها خبراء منظمة العمل العربية. وعليه فإن قطاعنا لا يرى أي مانع في تمديد العقد العربي للتشغيل للفترة المقبلة (2020 - 2030)، بعد القيام بدراسة تحليلية للجوانب الإيجابية والسلبية لتنفيذ العقد العربي للتشغيل للفترة (2010-2020).

* * *

(4) وزارة العمل، المكلفة بالإصلاح الإداري/ جمهورية جيبوتي:

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

- تعميم أهداف العقد ومضامينه لمستويات مختلفة: لم يتم اعتماد العقد العربي للتشغيل.
- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها: توافر نظم المعلومات، واجراء الدارسات. ويتم تقديم تقرير سنوي إلى منظمة العمل العربية.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة إلى النصف:

1- معدلات البطالة:

أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة من عام 2011 إلى عام 2015 تقدر بـ 48.2%، ومعدل النمو السكاني من عام 2011 إلى عام 2015 تقدر بـ 2.8%، ونسبة البطالة بين الإناث من عام 2011 إلى عام 2015 تقدر بـ 65.8%، ونسبة البطالة بين الشباب من عام 2011 إلى عام 2015 تقدر بـ 62.8%.

2- تحديات سوق العمل:

- **ضعف المهارات:** بسبب نقص التدريب وتنمية المهارات.
- **ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو:** معدل النمو الحالي هو (7%).
- **تشريعات العمل:** قانون العمل رقم 133 بتاريخ 28 يناير 2006.
- **القطاع الغير منظم:** يمثل 90%، وتسيطر عليه المرأة.

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

يوجد خطة عمل تطبيقية لسياسة التشغيل (2014-2024) تتضمن 7 أهداف استراتيجية ذات أولوية لمكافحة البطالة.

(ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

- تحسين القابلية للتشغيل وادماج الشباب والمرأة.
- تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- تشجيع العمل المنتج وخلق فرص عمل جديدة لصالح الشباب والمرأة في قطاعات الصيد البحري والزراعة.
- تهيئة المناخ المناسب وخلق ظروف الحوار الاجتماعي وتحقيق المرونة في العمل.
- ضمان حماية العمال (التأمين الصحي والسلامة والصحة المهنية).
- دعم قدرات الداخلين إلى سوق العمل بالتأهيل والتدريب.

4 - معدلات التشغيل:

ذكر التقرير أن معدلات التشغيل عام 2011 تقدر بـ 1.9%، أما معدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 37.2%، وعام 2015 تقدر بـ 37.2%، وعدد الداخلين الجدد لسوق العمل عام 2011 بلغ 4879 وعام 2015 بلغ 3758.

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

- أشار التقرير إلى أن النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية عام 2015 بلغت (45540)، والقوى العاملة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 47.8% وتقدر بين الإناث عام 2011 بـ 18%، القطاع الغير منظم عام 2011 تقدر بـ 74.3%، وتقدر نسبة النمو عام 2011 بـ 4.5%، وعام 2015 تقدر بـ 6.5%، ونسبة الانتاجية عام 2011 تقدر بـ 1.9%.

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

- أشار التقرير إلى ان نسبة العمالة الوطنية المهاجرة عام 2015، للدول العربية بلغت 26%.

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

- أشار التقرير إلى ان عدد مراكز التدريب بلغ (2) مركز، ونسبة التعليم العام للتعليم التقني (المؤسسات): التعليم العام بلغ عدده (10) ، والتعليم التقني بلغ عدده (7).

سادسا: عموميات:

1- مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

- المواد (27) - (28) من قانون العمل، بشأن مرونة التشريعات وتنقل العمالة.
- قانون رقم (153) بشأن تراخيص العمل للأجانب.
- مرسوم رقم (28) بشأن تنظيم عمل الأجانب.

2- مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني:

الهدف الاستراتيجي الأول للوكالة الوطنية للتشغيل، وللموائمة بين التدريب واحتياجات سوق العمل.

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

* * *

(5) وزارة العمل والتنمية الاجتماعية / المملكة العربية السعودية:

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

- تم تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة في القطاعين العام والخاص.
- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:
- توافر نظم المعلومات، من خلال الدراسات والندوات والمحاضرات والتقارير الدورية.
- يتوفر موقع على الأنترنت (الثقافة العمالية + خدمة مستشارك العمالي).
- مشاركة صناديق التمويل العربية والدولية في التشغيل: الصندوق ممول ذاتيا.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة إلى النصف:

1- معدلات البطالة:

- أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـ 5.8%، وعام 2015 تقدر بـ 5.6%، ومعدل النمو السكاني عام 2011 تقدر بـ 2.7، وعام 2015 تقدر بـ 2.4، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 3.3%، وعام 2015 تقدر بـ 2.4%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـ 19.2%، وعام 2015 تقدر بـ 21.4%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 29.9%، وعام 2015 تقدر بـ 28.5%.

2- تحديات سوق العمل:

- تم معالجة ضعف المهارات من خلال:

قيام صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، بعمل البرامج التدريبية للباحثين عن عمل ومن هم على رأس العمل بالدعم المالي للمنشآت لتطوير الكوادر الوطنية وتنمية مهاراتها.

• العمالة الوافدة:

قامت الوزارة في هذا المجال بعدة اجراءات بهدف تقليص الفرق بين تكلفة العمالة الوافدة والسعودية بتطبيق المقابل المالي واحتساب عدة فئات منها الطلاب في برنامج نطاقات بأوزان مختلفة.

• ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو:

تقوم الوزارة بالتعاون مع الجهات الحكومية مثل الهيئة العامة للاستثمار ووزارة الاقتصاد والتخطيط ووزارة التجارة والاستثمار، حيث تقوم بدراسة معطيات السوق وخلق بيئة استثمارية جاذبة.

• تشريعات العمل:

تقوم الوزارة بالعمل والتنسيق مع شركاءها في القطاع الخاص والجهات الحكومية لمراجعة وقرار السياسات والتشريعات الخاصة بسوق العمل.

• القطاع الغير المنظم:

قامت المملكة بالمشاركة في منظمة العمل الدولية في التوصية رقم 204 الخاصة بالانتقال من الاقتصاد الغير منظم إلى الاقتصاد المنظم وقامت بإطلاق عدة برامج وتشريعات تخدم هذا التوجه مثل مبادرة العمل الحر وإطلاق المنصات الإلكترونية بهذا الصدد.

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

- معدل البطالة للسعوديين هو أحد المؤشرات المستخدمة لقياس معدل تحقيق الهدف الاستراتيجي لتوفير فرص عمل لائقة للمواطنين:
- وهناك العديد من المبادرات والبرامج والتشريعات لتحقيق هذا والتي من شأنها المساهمة بشكل مباشر في خفض معدلات البطالة للسعوديين:

- التطوير المستمر لبرنامج نطاقات لمواكبة سوق العمل.
- التوطين الموجه.
- تخفيض الفرق بين تكلفة السعوديين والوافدين.
- تشجيع العمل عن بعد والعمل من المنزل.

- تطوير آليات الاستقدام للاعتماد على السوق المحلي.
- تطوير آليات وقنوات التوظيف.
- توفير وسائل نقل بأسعار مناسبة للنساء العاملات.
- مراحل تأنيث المحلات النسائية.

(ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

- تقوم الوزارة بإنشاء وتبني ورش العمل والحملات والمنتديات والمؤتمرات والمشاركة بها مع الشركاء من القطاع الخاص والجهات الحكومية المعنية.

معدلات التشغيل:

ورد في التقرير أن معدلات التشغيل عام 2011 تقدر بـ 94.2%، وعام 2015 تقدر بـ 94.4%، أما معدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 70.1%، وعام 2015 تقدر بـ 71.5%.

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

- أشار التقرير إلى أن النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية تقدر بين الشباب عام 2011 بـ 8.4%، وعام 2015 تقدر بـ 6.6%، وتقدر بين النساء عام 2011 بـ 14.6%، وعام 2015 تقدر بـ 16.4%.

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

- أشار التقرير إلى ان عدد المشغلون الأجانب حسب السجلات الإدارية لعام 2016، بلغ (10.883.335)، وعام 2017 بلغ (10.850.192).

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

- أشار التقرير إلى ان عدد مراكز التدريب عام 2011 بلغ (1.095)، وعدد المنتسبين عام 2011، بلغ (182.370)، وعام 2015 بلغ (221.792)، ونسبة التعليم العام للتعليم التقني (المؤسسات): التعليم العام بلغ عدده (1.267.638) ونسبته 81%، والتعليم التقني بلغ عدده (240.546) ونسبته 19%.

- وهنا الإحصائيات تتضمن الوحدات التدريبية الحكومية والأهلية ولا تشمل الكليات التقنية (بنين/ بنات).

- الإحصائيات لا تشمل الكليات التقنية (بنين/ بنات).

- المقارنة في المرحلة الثانوية فقط.

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 أربع 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 الإجازة 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 وبالقائمة المتفق عليهما.

2- مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

تمكن السياسات التي تم وضعها لانتقال العامل بما يحفظ حقوق كل من العامل وصاحب العمل في آن واحد وفي حالة العامل السعودي يمكنه التنقل بدون شريطة استيفاء اشتراطات

العقد المبرم وحقوق وواجبات نظام العمل، ويمكن للعامل الوافد نقل الخدمات في الحالات التالية:

- في حالة ما إذا كانت رخصة العمل أو إقامة العامل منتهية.
- إذا كان العامل قد مر على دخوله المملكة 90 يوم بدون إصدار رخصة عمل.
- حالة البلاغات الكيدية.
- في حالة أن العامل "متغيب عن العمل" ولكن عند تقديم بلاغ التغيب عن العمل ضد العامل وكانت رخصة العمل أو إقامة العامل منتهية.
- يحق للعامل في منشأة النطاق الأحمر الانتقال إلى منشآت ذات نطاق آمن.

3- مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني:

تتولى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني مهام التدريب التقني والمهني بالمملكة من خلال منظمة من الكليات التقنية والمعاهد الفنية... وتعمل المؤسسة على تقديم خدمات التدريب للمواطنين وفق خطة استراتيجية معتمدة تتماشى مع رؤية المملكة 2030، ويأتي من أهم أهداف تلك الخطة التوسع في التدريب التقني والمهني ورفع الطاقة الاستيعابية بمنشآته التدريبية، وزيادة نسبة الملتحقين بالبرامج التقنية والمهنية من خلال خطة آفاق مما يساهم في تنمية الموارد البشرية ومواجهة البطالة.

4- مدى ملائمة الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني:

الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني تتطلب تحديث مستمر لتتوافق مع استراتيجية التدريب والتعليم لكل دولة حتى تتوافق برامج التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل العربي.

6- 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، وإصدار تقارير دورية.
- تمت مشاركة صناديق وطنية وصناديق دولية في التشغيل.

الهدف الثاني : 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%، ونسبة 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 رقم 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 الماكينة 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- (أ) مدى توافر خطط مرحلية/ استراتيجية للحد من البطالة:

- **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.

ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

- بناء القدرات وورش التدريب، بالإضافة إلى التوعية والإعلام.

4- معدلات التشغيل:

ورد في التقرير أن معدلات التشغيل عام 2012 تقدر بـ 42.9%، وعام 2014 تقدر بـ 42.7%.

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

- 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 لإيجاد 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 الألكتروني.
- إعداد نظام متكامل لصالح هيئة الحماية الاجتماعية عبر الإنترنت، يعمل على نظام التسجيل على الوظائف والشمول الجديد للأسر الفقيرة.
- إعداد نظام لصالح هيئة الاعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة، عبر الإنترنت لغرض التسجيل على الوظائف.
- العمل حاليا 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.

7- وزارة القوى العاملة / سلطنة عُمان:

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

- تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة:
- تم تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة في القطاعين العام والخاص.
- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:
- توافر نظم المعلومات، من خلال الدراسات والندوات والمحاضرات والتقارير الدورية.
- توجد مجموعة من برامج نظم المعلومات تساعد في إيجاد مؤشرات التشغيل في القطاع الخاص وذلك من خلال استخراج حزمة من البيانات الإحصائية من قواعد بيانات الوزارة، يعكف على إعدادها مجموعة من المبرمجين الأكفاء لتمر بعد ذلك على الإحصائيين ليقوموا بالتدقيق عليها وتنقيحها في جداول إحصائية ثم تعرض على المحليين لاستخراج المؤشرات المطلوبة.
- تقوم الوزارة بإعداد وإصدار مجموعة من الدراسات المكتبية والميدانية المرتبطة بسوق

العمل في القطاع الخاص، مثال على ذلك:

- دراسة حول المنتهية خدماتهم (بالاستقالة أو الفصل) من منشآت القطاع الخاص.
- دراسة حول القوى العاملة من ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص.
- دراسات قطاعية حول القطاعات الاقتصادية بالقطاع الخاص.
- دراسة حول عمل المرأة العُمانية العاملة بأجر في القطاع الخاص.
- دراسة عن الاختصاصيون في سوق العمل بالقطاع الخاص.
- دراسة حول القوى العاملة التاركة للعمل.
- دراسة حول القوى العاملة المنزلية.
- دراسة حول توجهات الباحثين عن عمل نحو العمل في منشآت القطاع الخاص.
- وغيرها العديد من الدراسات والأبحاث المرتبطة بسوق العمل في القطاع الخاص.
- تقوم الوزارة بالتعاون مع مؤسسات الدولة المختلفة بعمل ندوات ومحاضرات توعوية بهدف نشر ثقافة العمل بين فئة الباحثين عن عمل والطلاب اللذين لا يزالون على مقاعد الدراسة.
- تقوم الوزارة بإصدار تقارير سنوية تتضمن مجموعة من البيانات والمعلومات المتعلقة بالتشغيل في القطاع الخاص والتعليم التقني والتدريب المهني، بالإضافة إلى نشرات إحصائية شهرية وربع سنوية وسنوية عن تلك الأعمال، وتقارير ودراسات تحليلية ربع سنوية وسنوية عن الأعمال المذكورة.

3- مشاركة صناديق التمويل الوطنية في التشغيل.

- صندوق الرفد: يتولى صندوق الرفد إعداد وتنفيذ برامج تمويلية مدروسة ومرنة تستهدف كافة الفئات والقطاعات، وذلك من خلال تسهيل الإجراءات، ويستهدف الصندوق تمويل المشاريع وخاصة المجدية منها وتلك الغير تقليدية في القطاعات الاستراتيجية الواعدة والموفرة لفرص العمل، حيث يقدم قروض لتأسيس أو دعم أو شراء المشاريع القائمة بنسبة أتعاب إدارية وفنية سنوية لا تتجاوز 2% والتي يعفى منها المسجلون بالضمان الاجتماعي، وتتم دراسة وتقييم المشاريع وفق آليات حديثة.. وسعياً لضمان نجاح المشاريع والحفاظ على استمراريتها يتولى الصندوق تنظيم زيارات متابعة دورية من خلال فريق متخصص في المتابعة الميدانية للمشاريع الممولة وتقديم المساندة الفنية لها، ويسعى الصندوق من خلال تقديم هذا الدعم المالي إلى تمكين رواد الأعمال من تطوير أعمالهم التجارية وضمان تحقيق الاستقلال المالي والإداري لمؤسساتهم، وتعزيز قدراتها التنافسية من خلال تطوير منتجات وخدمات قادرة على المنافسة في الأسواق المحلية والإقليمية.

- صندوق تنمية مشاريع الشباب: يهدف الصندوق إلى تشجيع الشباب العُماني على الدخول في مجال الأعمال الحرة وإنشاء وامتلاك مشروعات صغيرة ومتوسطة توفر لهم العمل ولغيرهم من العُمانيين وخلق عدد من الشركات الوطنية الصغيرة والمتوسطة اللازمة لنمو الاقتصاد الوطني وتوظيف أكبر عدد من الشباب العُماني الراغب في العمل.. ومن هذا المنطلق فان الصندوق يسعى قدر المستطاع لتوفير المعطيات التي تمكنه من تذليل الصعوبات التي تواجهها المشروعات الخاصة بالشباب ولإيجاد آلية لتعميم الفائدة من الصندوق لأكبر شريحة من المجتمع مع توفر الوسائل اللازمة لضمان وصول الدعم إلى الجادين في العمل دون إخلال بالمعايير التي يطبقها الصندوق.
- كما توجد برامج أخرى تتبع نفس الهدف وهي برنامج " انطلاقة " (مقدم من شركة شل)، وبرنامج " الخلية " المقدم من الشركة العُمانية الهندية للسماذ، " وصندوق تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "، " وبنك التنمية " .

الهدف الثاني: تخفيض نسبة البطالة بمقدار النصف:

(1) أ) مدى توافر خطط مرحلية / استراتيجية للحد من البطالة:

نعم توجد خطط واستراتيجيات.

ب) الآليات المتبعة للتشغيل (القطاع الخاص) والحد من البطالة:

1. سياسات التشغيل والتعمين/التوطين في القطاع الخاص: سعت وزارة القوى العاملة منذ إنشائها في عام 2001 بالتعاون مع مختلف الجهات الحكومية والخاصة في اتخاذ إجراءات تنظيمية في سوق العمل ووضع سياسات وبرامج فعالة تتوافق مع الرؤية المستقبلية للاقتصاد العُماني (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 والإجراءات بهدف زيادة مساهمة القوى العاملة الوطنية في مختلف الأنشطة الاقتصادية، نرصد منها ما يلي:

إعادة تشكيل اللجان القطاعية المشتركة للتعمين/التوطين: شهد عام 2012م 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 وفقاً 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 وصيد الأسماك |

- 5: الصناعة والتعدين
- 6: الصحة
- 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 بمنشأتهم من ناحية، وإتاحة الفرصة للباحثين عن عمل للاستفادة من فرص العمل المتوفرة بتلك المنشآت من ناحية أخرى، والمساهمة بذلك في تحقيق المواءمة 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 إعداد 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 (2014/72) والمتضمن إعادة تشكيل لجنة الحوار الاجتماعي برئاسة وزير القوى العاملة وعضوية ممثلين كل من وزارة القوى العاملة، غرفة تجارة وصناعة عُمان، الإتحاد العام لعمال سلطنة عُمان.
- الربط الإلكتروني لتكوين قاعدة بيانات حول الباحثين عن عمل والعاملين: "وذلك 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.

2: 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 إلى (325) ريال عُماني 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 الإجتماعية.
- عرض فرص العمل المتوفرة في الشركات الرئيسية (الدرجات الأولى فأعلى) على الباحثين عن عمل.

كما اتخذت الوزارة العديد من الإجراءات لترشيد استخدام القوى العاملة الوافدة، تمثلت فيما يلي:

- إيقاف استخدام القوى العاملة الوافدة في عدد من المهن والأنشطة بناءً على التقارير والدراسات التحليلية لسوق العمل.
- المراجعة المستمرة لإجراءات وشروط وضوابط استخدام 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 العلم للمواطنين
- التفتيش على أصحاب السجلات التجارية المتعددة والغير مطبقة للقوانين والأنظمة واتخاذ الإجراءات القانونية بشأنها وفقاً لأحكام قانون العمل.
- تطبيق منح مهلة تصحيح أوضاع منشآت القطاع الخاص والقوى العاملة الوافدة المخالفة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل.

3: 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 تعمل 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 ترشيح القوى العاملة الوافدة، فقد تم خلال العام 2015م منح مهلة مدتها ستة أشهر (بداية من مايو وحتى نهاية أكتوبر) للمنشآت وللقوى العاملة الوافدة المخالفة لأحكام قانون العمل لتصحيح أوضاعها.

4- معدلات التشغيل:

- معدل تشغيل القوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص (تراكمي) عام 2011 بلغ 216.678 ، و عام 2016 بلغ 228.323، ونسبة التشغيل بين الشباب (أقل من 25 سنة إلى 39 سنة) من إجمالي القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص عام 2011 بلغت 82.1%، و عام 2016 بلغت 74.5%، وعدد الداخلين الجدد لسوق العمل (المعينون بمنشآت القطاع الخاص خلال السنة) عام 2011 بلغ (62762)، و عام 2016 بلغ (62665).

- 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 بلغت 18.8%، و عام 2016 بلغت 11.7%، وتقدر بين الذكور عام 2011 بـ 80%، و عام 2016 تقدر بـ 75.5%، وتقدر بين الإناث عام 2011 بـ 20.0%، و عام 2016 تقدر بـ 24.5%.

• نسبة النمو السنوي في القوى العاملة الوطنية (2011 - 2016) للذكور بلغت 0.1%، وللإناث بلغت 5.2%.

لا تتوفر لدى الوزارة بيانات ومعلومات عن القطاع غير المنظم.

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

• أشار التقرير إلى ان عدد الكلي للقوى العاملة الوافدة بلغ (1942008)، من الدول العربية بلغ (2.4%)، ومن الدول الأجنبية بلغ (97.6%).

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

جدول يوضح مراكز التدريب المهني الحكومية والتعليم التقني:

• أشار التقرير إلى ان عدد مراكز التدريب المهني الحكومية والتعليم التقني بلغ (7)، وعدد مراكز التدريب المهني بلغ (8)، وعدد المنتسبين لمراكز التعليم والتدريب التقني عام 2011 بلغ (31785)، وعام 2016 بلغ (1882) ، ونسبة التعليم العام (ثانوية عامة) للتعليم التقني في عام 2016: التعليم العام 2016 بلغ عدده (79801) ، والتعليم التقني في عام 2016 بلغ عدده (8011) ونسبة الملتحقين بالتعليم التقني من إجمالي مخرجات التعليم العام (ثانوية عامة) بلغ 34.1%.

سادساً: عموميّات:

1. مدى توفر خدمات إلكترونية 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 وأيضاً تفاصيل العمل من مهنة ورواتب وفقاً للوائح قانون العمل.. يسمح النظام للباحث عن عمل قبول أو رفض العقد إلكترونياً!! وفي حالة قبول المعين للعقد يمكن للمنشأة دفع الرسوم المطلوبة (واحد ريال عُماني) إلكترونياً 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 إلكترونياً بحيث 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 والمتوسطة: يهدف نظام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تمكين أصحاب المؤسسات من المنافسة على مناقصات وزارة القوى العاملة لتسهيل تقديم طلبات أمر الشراء إلكترونياً.. كما يمكن النظام موظفي الوزارة من إدارة 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 انعكاس بيانات العقود والإستقلالات مباشرة بالهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية. كذلك تم إيقاف نقل خدمات العُمانيين من نظام التشغيل وإضافتها في خدمة الإستقلالات وبذلك تنعكس البيانات في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية والهيئة العامة لسجل القوى العاملة.

2. مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

توجد مرونة في عملية انتقال العاملين بشرط موافقة صاحب العمل.

3. مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني (كليات التعليم التقني):

نعم توجد خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني والتدريب المهني.

4. مدى ملائمة الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني: ملائمة.

5. هل هناك جدوى لتمديد العقد العربي للتشغيل لمدة أخرى (2020 – 2030):

حسب اتفاق أصحاب القرار.

8- وزارة العمل / دولة فلسطين :

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

- 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.

- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها:

يتم نشر ثقافة العمل والعمل اللائق وتطوير الوعي بها من خلال نظام الدراسات والندوات والمحاضرات والدورات، وكذلك بالاستخدام الأمثل لنظام معلومات سوق العمل الفلسطيني

.LMIS

- 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:

- ورد في 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%، ونسبة 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 ومعابر، 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.
- محدودية وصغر حجم سوق العمل الفلسطيني.
- ضعف الوعي لدى المواطنين حول النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل.

• الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

- ترخيص مكاتب التشغيل الخاصة.
- العمل على ايجاد ملحق عمالي في السفارات الفلسطينية.
- دعم التشغيل الذاتي والمشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر، وتشجيع إطلاق معارض التوظيف والتشغيل.

3- معدلات التشغيل:

- ذكر التقرير أن معدلات التشغيل 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 ألفاً)، وعام 2015 (44 ألفاً).
- لاتزال مشكلة البطالة في صفوف الخريجين من حملة البكالوريوس مرتفعة جدا في فلسطين.

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

- أشار التقرير إلى أن نسبة القوى العاملة تقدر بين الشباب 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 إحصائي في فلسطين 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 (645) دولار، وخط الفقر المتوقع تقريبا يساوي (515) دولار، والحد الأدنى للأجر الشهري في فلسطين يساوي (259) دولار أمريكي.

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

- مراكز التدريب والتعليم التقني: عدد مراكز البطالة (28)، وعدد مراكز التدريب (99) مركز تدريب مهني و19 مدرسة صناعية، وعدد المنتسبين بها عام 2011 (1002) وعام 2015 (1262)، و(19) مدرسة صناعية عدد المنتسبين بها عام 2011 (3132) وعام 2015 (3139).
- نسبة التعليم العام للتعليم التقني (المؤسسات): تعليم عام 96.6%، تعليم تقني 3.4%.
- لا تزال نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني في فلسطين متدنية جدا وعليه يجب بذل المزيد في سبيل 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- مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة المتحقيين بالتعليم التقني:

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

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

اجراءات منها:

- تطبيق برنامج دمج التعليم المهني والتقني بالتعليم العام في مراحل مبكرة من التعليم

الأساسي الصفوف (السابع -الثامن-التاسع).

- فتح باب الالتحاق في جميع الجامعات الحكومية والخاصة لخريجي الفروع المهنية المختلفة.

- تم اعتماد عام 2017، عام التعليم المهني والتقني.

- استحداث برامج حديثة منسجمة مع احتياجات سوق العمل وتواكب التطورات التكنولوجية مثل: تكنولوجيا المباني الذكية- الطاقة المتجددة.

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

4- مدى ملائمة استراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني:

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

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

نحن مع تمديد العقد العربي وذلك بعد اجراء تقييم شامل للعقد العربي للتشغيل (2010 - 2020).

(9) 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 و2015.

الهدف الثانى: 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، وصدر 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 الأقل 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%، وتقدر بين الذكور عام 2011 بـ 64.7%، وعام 2015 بـ 64.9%، وتقدر بين 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 أن:

- 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 والإرشاد بشأن التدريب وفرص العمل بالإضافة إلى التشغيل بجودة عالية وتقديم المشورة المهنية حول نوعية الخدمات المستخدمة وأحد مخرجات المشروع تنفيذ نظام وساطة فعال للعمال القطريين في القطاع الخاص.

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

- عدد المنتسبين لمراكز التعليم والتدريب التقني في عام 2011 بلغ (38066)، وفي عام 2015 بلغ (148235).

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 هناك جدوى لتمديد العقد العربي للتشغيل.

(10) وزارة القوى العاملة/ جمهورية مصر العربية:

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

- تقوم الحكومة بتعميم كافة أهداف العقد العربي للتشغيل على كافة القطاعات بالدولة، خاصة فيما يتعلق بخفض البطالة والرفع من إنتاجية العمل.
- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها: من خلال عقد ملتقيات توظيف بالتعاون مع مديريات القوى العاملة. وإصدار النشرة القومية للتشغيل، وتوفير فرص عمل بالخارج.
- مشاركة صناديق وطنية في التشغيل، حيث تقوم الحكومة بتنفيذ مشروعات مع الصندوق الاجتماعي للتنمية وهو صندوق وطني.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1- معدلات البطالة:

أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـ 11.9%، وعام 2015 تقدر بـ 12.8%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 8.8%، وعام 2015 تقدر بـ

9.1%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـ 22.7%، وعام 2015 تقدر بـ 24.7%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 12%، وعام 2015 تقدر بـ 12.8%.

2- تحديات سوق العمل:

ضعف المهارات: لا بد من إعداد كوادر فنية متميزة.

ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو: عامل قوي ومؤثر في زيادة عدم توافر فرص عمل وضعف الناتج القومي.

القطاع غير المنظم: لا بد من حل المشاكل التي تواجه سوق العمل المصري

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

زيادة حجم الاستثمارات - عمل مشروعات صغيرة ومتوسطة وكبيرة لإستيعاب البطالة.

(ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

تم اعداد ملتقيات للتوظيف لتشجيع الشباب على التوظيف، وإيجاد فرص عمل لهم من خلال تلك الملتقيات.

- معدلات التشغيل:

- ذكر التقرير أن معدلات التشغيل عام 2011 بلغت 23 مليون و345 ألف وعام 2015 بلغت 24 مليون و 200 ألف، أما معدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 بلغت بين الذكور 18 مليون و718 ألف، وبلغت بين الإناث 4 مليون و 627 ألف، وعام 2015 بلغت بين الذكور 19 مليون و698 ألف، وبلغت بين الإناث 4 مليون و 902 ألف.

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

- أشار التقرير إلى أن نسبة القوى العاملة تقدر بين الشباب عام 2011 بـ 77.4%، وعام 2015 بـ 77.3%، وتقدر بين الإناث عام 2011 بـ 23.6%، وعام 2015 بـ 23.7%، والقطاع الغير منظم غير متوافر النسب.

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

- أشار التقرير إلى أن:
- عدد العمالة الوافدة الكلي (14045)، ومن الدول العربية (3454). ومن الدول الأجنبية (10591)، والمعتمد (14045).
- عدد العمالة الوطنية المهاجرة الكلي (609960)، ومن الدول العربية (600679)، ومن

الدول الأجنبية (9281).

• العمالة الوطنية المهاجرة 2015، للدول العربية بلغت 85%، وللدول الأجنبية بلغت 15%، والعدد الكلي 100%.

• العمالة الأجنبية الحاصلة على ترخيص عمل الأجانب تعمل بصفة شرعية.

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

- عدد مراكز البطالة (51) مركز، وعدد مراكز التشغيل بلغ (775) مركز، وعدد المنتسبين لمراكز التعليم والتدريب التقني في عام 2011 بلغ (6606)، وفي عام 2015 بلغ (4702).

- عدد مراكز البطالة هي عدد مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة القوى العاملة والتي تهدف إلى رفع كفاءة الشباب المصري وتأهيله للالتحاق بسوق العمل للحد من البطالة.

- لم تتوافر بيانات عن نسبة التعليم العام والتعليم الفني.

سادسا: عموميات:

مدى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل:

• توفير برنامج لطالب العمل وأصحاب الأعمال ويتم الإعلان عن النشرة الدورية للتشغيل عبر البريد الإلكتروني للوزارة.

مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني:

• تتوافر الخطط والبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتدريب المهني بمراكز التدريب التابعة للوزارة والمواقع الخارجية.

(11) وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية / المملكة المغربية:

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

مشاركة صناديق التمويل العربية والدولية في التشغيل:

- على الصعيد الوطني: تم إنشاء صندوق للنهوض بتشغيل الشباب الذي يمول البرامج الارادية لإنعاش التشغيل.

- على الصعيد المحلي: من خلال تطوير شراكات مع الجهات يتم بمقتضاها وضع صناديق جهوية لتمويل إجراءات إنعاش التشغيل ذات الطابع الجهوي.

- وفي إطار التعاون الدولي تم تمويل عدد من البرامج والمشاريع التي تدخل في إطار تفعيل الاستراتيجية الوطنية للتشغيل عبر الدعم المالي الذي وفره كل من:

- مكتب العمل الدولي.
- البنك الدولي.
- الوكالة الفرنسية للتنمية.
- البنك الإسلامي للتنمية.
- التعاون الألماني (GIZ).

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1-معدلات البطالة:

أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـ 8.9%، وعام 2015 تقدر بـ 9.7%، ومعدل النمو السكاني عام 2014 بلغ 1.25%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 8.4%، وعام 2015 تقدر بـ 9.4%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـ 10.2%، وعام 2015 تقدر بـ 10.5%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 الفئة العمرية من (15-24) تقدر بـ 17.9%، والفئة العمرية من (25-34) تقدر بـ 12.9% وعام 2015 الفئة العمرية من (15-24) تقدر بـ 20.8%، والفئة العمرية من (25-34) تقدر بـ 13.9%

2-تحديات سوق العمل:

ضعف المهارات:

لمواجهة ضعف المهارات تعمل السلطات المكلفة بالتشغيل في المغرب على:

- وضع برامج لتحسين قابلية التشغيل تنفذ من قبل الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات بتنسيق مع الفاعلين في مجال التكوين/التدريب والأطراف الأخرى المعنية.
- وضع برامج لدعم تدريس اللغات.
- تطوير الحس المقاولات وروح المبادرة في جميع مستويات وأسلوك التعليم.
- متابعة مهنة التكوينات.
- برمجة وحدات حول السلوكيات المهنية والتعريف بالمقولة وسوق الشغل وتقنيات البحث عن عمل.
- وضع نظام للتصديق على مكتسبات التجربة المهنية.
- التوجه التدريجي نحو نظام يبني على الوحدات لفتح باب الشهادات في وجه الجميع (التجربة + التكوين التأهيلي + وحدات تكميلية).
- العمل على وضع منظومة تسمح بالتكوين مدى الحياة.

- فتح وكالات جامعية وفضاءات تشغيل بالمؤسسات التعليمية.
- خلق مرصد جهوية لسوق الشغل لضبط الحاجيات الجهوية واستشرافها.

العمالة الوافدة:

شرعت الوزارة في مراجعة المسطرة الخاصة بالتأشير على عقود عمل الأجانب حتى تتلاءم مع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها والقوانين الجاري بها العمل. وعلى إثر سلسلة من المشاورات مع القطاعات والهيئات المعنية، التي صبت في اتجاه ضرورة التأقلم مع التوجهات الجديدة للاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء (تحيين الإطار التنظيمي للهجرة) والعمل على القضاء على كل أشكال التمييز داخل سوق الشغل تماشياً مع قانون الشغل والاتفاقيات الدولية ذات الصلة، تقرر العمل على تبسيط المسطرة المعمول بها عند دخول الأجانب لسوق الشغل لأول مرة مع مراعاة خصوصيات وإكراهات السوق الوطنية وكذا حاجيات المستثمرين من الكفاءات الأجنبية اللازمة.

كما تم فتح باب الاستفادة من برامج التشغيل في وجه المهاجرين في وضعية قانونية والتي كانت تقتصر على المغاربة.

3- أ - مدى توفر خطط مرحلية / استراتيجية للحد من البطالة:

بفضل الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية التي تم سنها منذ نهاية التسعينات، تمكن المغرب من التقليل من نسبة البطالة بشكل ملموس، فحسب لإحصائيات المندوبية السامية للتخطيط، فإنه تم تسجيل استمرار تراجع معدل البطالة سنة 2016، حيث انتقل من 9,7% سنة 2015 إلى 9,4% سنة 2016، ومن 14,6% إلى 13,9% بالوسط الحضري ومن 4,1% إلى 4,2% بالوسط القروي. وفي ظل هذه الظروف، فإن انخفاض معدل البطالة يعزى إلى تراجع حجم البطالة (-3,7%) بنسبة أكبر من تراجع حجم التشغيل (-0,4%) وقد سجلت أهم الانخفاضات في معدل البطالة لدى البالغين وحاملي الشهادات.

إن التحدي الأكبر الذي يبقى مطروحا والذي تعمل الحكومة على رفعه تنفيذاً لمقتضيات البرنامج الحكومي، هو تسريع الجهود الهادفة إلى ملائمة التكوين مع حاجيات سوق الشغل، الذي أصبح يعبر مع حاجيات حقيقية في مجموعة من القطاعات المنتجة اليوم لمناصب الشغل بالنظر لمخططات التنمية التي تم إطلاقها في مجالات الصناعة واللوجستيك والسياحة والخدمات والتكنولوجيات الحديثة، والفلاحة والصناعة التقليدية والطاقات المتجددة، والقطاع المالي والبنكي. كما أن معالجة إشكالية البطالة تبقى رهينة بالنقد في الإصلاحات التي تعرفها اليوم منظومة التعليم والتكوين عموماً والتعليم العالي على وجه الخصوص.

وفي هذا السياق، تعمل الحكومة على تنفيذ سياسة شمولية لإنعاش التشغيل تركز على محورين أساسيين هما:

- سياسة اقتصادية تستهدف بالخصوص تأهيل وبناء اقتصاد سليم وتقوية جاذبيته إزاء الاستثمار الوطني والأجنبي وتحسين قدرته على إحداث مناصب عمل مؤهلة.
- سياسة إرادية لإنعاش التشغيل مكملة للمجهودات الاقتصادية، من خلال مواصلة تنفيذ برامج التشغيل القائمة ("إدماج" و"تأهيل" و"التشغيل الذاتي") ووضع السبل الكفيلة بتطويرها وتحسين أدائها عبر:

- دعم المقاولات والجمعيات حديثة النشأة المحدثّة في الفترة ما بين فاتح يناير 2015 و31 ديسمبر 2019، من خلال منحها تحفيزات اجتماعية وضريبية.
- تحسين نظام التكوين من أجل الإدماج عبر تحديد مدة التدريب في 24 شهرا غير قابلة للتجديد وتوفير التغطية الصحية للمتدربين.

وفي إطار الشروع في إعداد برنامج العمل المتعلق بتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، تم عقد اجتماع اللجنة الوزارية للتشغيل، والذي توج باعتماد المخطط الوطني للنهوض بالتشغيل في أفق سنة 2021 والمصادقة على آليات تفعيله. ويأخذ هذا المخطط بعين الاعتبار الخطوط العريضة للاستراتيجية الوطنية للتشغيل من جهة، والأهداف الاستراتيجية للبرنامج الحكومي حول التشغيل من جهة أخرى. ويجري العمل حاليا على إعداد البرنامج التنفيذي للمخطط المذكور.

ويرتكز المخطط الوطني للنهوض بالتشغيل على المحاور الأساسية التالية:

1. دعم خلق مناصب الشغل.
 2. ملاءمة التعليم والتكوين مع متطلبات سوق الشغل.
 3. تكثيف البرامج النشطة للتشغيل ودعم الوساطة.
 4. الحماية الاجتماعية واشتغال سوق الشغل.
 5. دعم البعد الجهوي في التشغيل.
- وعلاقة بالبعد الجهوي للتشغيل، تم اقتراح منظومة جهوية للتشغيل تستند على وضع خطط عمل جهوية مندمجة في إطار استراتيجيات التنمية القائمة على تعبئة الإمكانيات المحلية ومشاركة الساكنة.

ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

- تنظيم ندوات ومؤتمرات متعلقة بالتشغيل لتحسيس الجميع بضرورة الانخراط في مسألة التشغيل.
- إنجاز دراسة تقييمية لبرنامج 'تأهيل' الهادف إلى تحسين قابلية تشغيل الباحثين عن شغل.

- إطلاق التجربة النموذجية للعرض الخدماتي لغير حاملي الشهادات ولفائدة المهاجرين في وضعية قانونية.

- تنظيم مناظرات جهوية للتشغيل في إطار اطلاق مجموعة من المبادرات الجهوية والمحلية للنهوض بالتشغيل.

تنظيم تكوينات لفائدة الأطر والمنخرطين في مخططات السياسة الوطنية للتشغيل.

(4) معدلات التشغيل:

معدلات التشغيل عام 2011 بلغت 44.8%، وعام 2015 بلغت 42.8%، ومعدلات التشغيل عام 2011 الفئة العمرية من (15- 24) بلغت 28.7%، والفئة العمرية من (25-34) بلغت 53.85%.

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

نسبة القوى العاملة بين الشباب عام 2011 بلغت 34.1%، والقوى العاملة بين النساء عام 2011 بلغت 26.5، وعام 2015 بلغت 26.8%.

- القوى العاملة من الشباب البالغين ما بين 15 و34 سنة ضمن مجموع النشيطين المشتغلين.

- القوى العاملة من النساء من ضمن مجموع النشيطين المشتغلين.

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

يرتبط المغرب بمجموعة من الدول العربية باتفاقيات في مجال اليد العاملة (الإمارات العربية المتحدة، قطر، العراق، الأردن، وليبيا) والتي بموجبها تحال عروض العمل المقدمة من أرباب العمل في هذه الدول على السلطات المغربية المختصة، وتعمل هذه الأخيرة على تلبية هذه العروض في حدود الإمكانيات المتوفرة لديها.

ورغم الظروف الاقتصادية الصعبة، فإن الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، تتمكن سنويا من إدماج كفاءات مغربية بدول الخليج، خاصة بدول الإمارات العربية المتحدة وقطر وسلطنة عمان والسعودية.

سادساً: عموميات:

1- مدى توفر خدمات إلكترونية للتشغيل:

تتوفر الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات على نظام معلوماتي يستجيب لمعايير الجودة الدولية، إذ يمكن من الاستفادة من الخدمات المتعددة والوظائف التي تلبى احتياجات المستعملين لها، سواء على المستوى الخارجي (البوابة)، أو الداخلي (النظام المعلوماتي).

وفي إطار مخطط تنمية الوكالة لإنعاش التشغيل والكفاءات في أفق 2020 ، التي ترمي إلى توسيع الاستفادة من خدماتها من طرف الشباب الباحثين عن شغل، وستعمل الوكالة على تطوير خدمات بُعد من خلال "نظام تكامل القنوات" ، الذي سيسمح بالتكامل بين عدة قنوات (بوابة الوساطة الألكترونية، البريد الإلكتروني، النشرات الإخبارية، الشبكات الاجتماعية، وسائل الاعلام).

كما ستعمل على مواصلة تطوير بوابة الوكالة من خلال اتخاذ اجراءات تتعلق بتحسين ما هو موجود وتطوير وظائف جديدة تخص بالأساس:

- التكفل بالخدمات والتدابير الجديدة الخاصة بالتشغيل.
 - تحسين الخدمات والوظائف المتوفرة على مستوى البوابة والنظام المعلوماتي الداخلي.
 - تحسين الجداول المرجعية المستعملة (المهن/ الحرف/ الشواهد/ القطاعات).
 - إغناء الاستشارات بشأن البحث عن الشغل ودعم التشغيل.
 - مواصلة توسيع خدمات البوابة لتشمل وسائل اعلام ولغات أخرى.
 - الربط بين بوابة الوكالة ومواقع شركائها.
 - التعريف بالبوابة من أجل جعلها حاضرة بقوة في محركات البحث الرئيسية على الأنترنت.
 - تطوير الوظائف السمعية والبصرية لغير حاملي الشواهد وذوي الاحتياجات الخاصة.
- وفي إطار تطوير وتحسين الخدمات المقدمة للمشغلين وسعياً لتسهيل مواكبتهم في كافة مراحل التشغيل بدأ من تحديد الحاجيات مروراً بالتكوين، قامت الوكالة بتعزيز منظومتها المتعددة القنوات للتواصل مع المقاولات، مما يسمح بتسهيلاً للإجراءات الإدارية، وفي هذا الصدد تم إطلاق آلية الإرسال الآني للفاكس على مستوى النظام المعلوماتي في إطار معالجة عروض الشغل. وعملت وزارة الشغل والإدماج المهني خلال عام 2017 على تعميم نظامها المعلوماتي "تأشير" المتعلق بالتأشير على عقود عمل للأجانب الذي يمكن من تلقي المعلومات الضرورية حول مسطرة التأشير على العقود، وتتبع معالجة طلبات التأشير والتوصل بقرارات الوزارة في وقت وجيز، وفي إطار تتبع أنشطة واستغلال معطيات وكالات التشغيل الخصوصية، أطلقت الوزارة خلال هذه السنة دراسة لإنجاز نظام معلوماتي خاص بالوساطة الخصوصية للتشغيل.

2- مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

في إطار التوجهات الجديدة للإستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء، ومن أجل تنظيم عملية تدفقات اليد العاملة الأجنبية، شرعت وزارة الشغل والإدماج المهني، في مراجعة المسطرة المتعلقة بالتأشير على عقود العمل للأجانب لكي تتلاءم مع الاتفاقيات الدولية المصادق عليه

والقوانين الجاري بها العمل، مع مراعاة خصوصيات سوق العمل الوطنية، وكذلك حاجيات المستثمرين من الكفاءات الأجنبية اللازمة.

* * *

(12): الكونفدرالية الديمقراطية للشغل / المملكة المغربية:

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

مشاركة صناديق التمويل العربية والدولية في التشغيل:

يوجد صندوق لتشجيع الشباب، وقدمت منظمة العمل الدولية دعماً مالياً وتقنياً للمغرب، لإعداد استراتيجية وطنية للتشغيل.

الهدف الثاني : تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1- تحديات سوق العمل:

ضعف المهارات:

سبب من أسباب البطالة، لكن هناك أيضاً تخصصات مهمة لوظائف القطاع الخاص.

العمالة الوافدة: لا تقوم بدور تنافسي للعمال الوطنيين.

ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو:

الاستثمار ضعيف ولا يتم في القطاعات التي بإمكانها أن تحدث مناصب شغل.

تشريعات العمل: ليست عائقاً للتشغيل لأنه تتوفر على آليات المرنة.

القطاع الغير منظم: منافس للقطاع الغير مهيكّل ويلعب دوراً مهماً في التشغيل.

3. أ) مدى توفر خطط مرحلية / استراتيجية للحد من البطالة:

- إن الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التي أعدت بدعم كبير من منظمة العمل الدولية غير مفصلة.

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

ندوات / ورش تدريب / بناء قدرات الخ):

- اجتماع المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل.

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

يعرف المغرب بهجرة من الدول الإفريقية جنوب الصحراء بلغ عددهم (6000) والعرب السوريون حوالي (4000)، بالإضافة إلى عدد ضئيل من الآسيويين (عمال منزليين بالخصوص).

سادسا: عموميات:

1- مدى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل:

هناك خدمات إلكترونية، تقدمها وكالات التشغيل الخصوصية والبوابات العمومية.

2- مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

هناك مرونة مهمة في التشغيل، تحرير الشغل و عدة أسباب للمرونة في علاقات الشغل.

3- مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني:

إقرار منحة للطلبة الذين يلتحقون بالتكوين المهني، إعداد شعب مهنية كبرى.

4- مدى ملائمة استراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني:

هناك تناسق الأهداف، لكن على المستوى العملي، هناك صعوبات في التشغيل.

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

- يجب تقييم مضامينه وأهدافه ومنجزاته على ضوء تحولاته التي يعرفها عالم التشغيل في ظل العولمة.

مؤتمر العمل العربي
الدورة الخامسة والأربعون
القاهرة – جمهورية مصر العربية
8 – 15 ابريل / نيسان 2018

و.م.ع.ع.د. / 1/45
ملاحق القسم الثاني – الملحق الثالث



منظمة العمل العربية

البند الأول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

** ملاحق (القسم الثاني) :

- الملحق الثالث : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (16) للجنة شئون
عمل المرأة العربية (الغردقة ، فبراير/ شباط
2018) .

تقديم

أولاً : اعمالا 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 السادسة عشر في الغردقة يومي 11 – 12 فبراير / شباط 2018 .

ثانياً : جدول اعمال الاجتماع :

تضمن جدول اعمال اللجنة البنود التالية :

البند الاول : واقع عمل المرأة العربية في اطار الانماط الجديدة للعمل .

البند الثاني : تعزيز دور المرأة العربية في تنفيذ برامج التنمية المستدامة .

البند الثالث: استراتيجية عربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية

المستدامة 2030 .

البند الرابع : البرنامج التدريبي " المرأة العربية وريادة الأعمال "

البند الخامس : مايستجد من أعمال .

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 الثامنة والثمانين (بغداد ، 2 – 3 مارس / آذار 2018)،

وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-

1- أخذ العلم بالتقرير .

2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (45) لمؤتمر العمل العربى (أبريل / نيسان

2018)، مع التوصية بالمصادقة عليه.

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

فايز على المطيري

المدير العام



منظمة العمل العربية

التقرير الختامي والتوصيات
لاجتماع لجنة شؤون عمل المرأة العربية
الدورة السادسة عشر
(الغردقة ، 11 - 12 فبراير / شباط 2018)

التقرير الختامي والتوصيات
لاجتماع لجنة شئون عمل المرأة العربية
الدورة السادسة عشر
((الغردقة ، 11 - 12 فبراير 2018))

عقدت منظمة العمل العربية اجتماعات الدورة السادسة عشر للجنة شئون عمل المرأة العربية يومي 11 - 12 فبراير 2018 بحضور كل من:

**** عن فريق الحكومات :**

- | | |
|-----------------------------------------|-------------------------|
| الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية | 1. السيدة / مريم لوكريز |
| المملكة المغربية | 2. السيدة / نعيمة اتشيش |

**** عن فريق أصحاب الأعمال :**

- | | |
|---------------------|----------------------------|
| مملكة البحرين | 1. السيدة / افنان الزياني |
| جمهورية مصر العربية | 2. الدكتورة / فاطمة الرزاز |
| المملكة المغربية | 3. السيدة / نرجس لوباريس |
| الجمهورية اليمنية | 4. الدكتورة / فوزية الناشر |

**** عن فريق العمال :**

- | | |
|-----------------------------------------|---------------------------|
| الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية | 1. السيدة / مليكة بوطاوي |
| دولة ليبيا | 2. السيدة / نيرمين الشريف |

**** عضوات من اختيار معالي المدير العام :**

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| - المملكة الاردنية الهاشمية | 1. السيدة / ريهام فندي عميش |
| - الجمهورية التونسية | 2. السيدة / سامية البكوش |
| - دولة فلسطين | 3. السيدة / سوزان تيسير عبد السلام |
| - الجمهورية اللبنانية | 4. السيدة / سحر غدار |
| - جمهورية مصر العربية (مقررة) | 5. الدكتورة / حنان يوسف |
| - مستشارة اللجنة | 6. السيدة / سناء زايد |

مثل منظمة العمل العربية في اعمال اللجنة :

- السيد / حمدي أحمد مدير إدارة الحماية الاجتماعية
- السيدة / حنان قايد رئيس وحدة التعاونيات
- السيدة / رانيا فاروق رئيس وحدة المرأة
- السيدة / هدى المغربي الشؤون الادارية

تم افتتاح اجتماعات اللجنة في تمام الساعة الحادية عشر من صباح يوم الاحد الموافق 2018/2/11 بكلمة سعادة الأستاذ / فايز المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية ألقاها نيابة عنه وزير مفوض / حمدي أحمد مدير ادارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل نقل خلالها تحيات المدير العام للسيدات عضوات اللجنة وتمنياته للاجتماع بالخروج بنتائج ايجابية ، كما تقدم بالشكر والتقدير للسيدة الامينة العامة وعضوات الامانة العامة على جهودهن خلال الدورة الحالية للجنة 2016 – 2018

ناقشت اللجنة خلال اجتماعها البنود المطروحة على جدول أعمالها ، على النحو التالي :

■ البند الاول : واقع عمل المرأة العربية في اطار الانماط الجديدة للعمل :

عرض الدكتور / ابراهيم فقيه رئيس قسم الاقتصاد بكلية العلوم الاقتصادية وادارة الاعمال بالجامعة اللبنانية ، وثيقة البند التي تتضمن واقع وآفاق عمل المرأة في إطار الانماط الجديدة للعمل وشروط وظروف عمل المرأة والتحديات التي تواجهها في العمل في اطار هذه الانماط ، وبعد المناقشات توصي اللجنة بـ :

- 1- تعديل البرامج التربوية والتركيز على التعليم الابداعي الرقمي ليكون أكثر ملائمة للعمل في الاقتصادات المستدامة .
- 2- بناء إطار قانوني ناظم يتناسب مع علاقة العمل المرنة في اطار الانماط الجديدة.
- 3- التأكيد على الحفاظ على الحقوق الاساسية للعمل والمكتسبات القانونية للمرأة في اطار هذه الانماط .
- 4- اقامة دورات تدريبية حول ريادة الاعمال وتشجيع حاضنات الاعمال التي تعتمد الانماط الجديدة للعمل.

- 5- العمل لتحفيز المنظمات الدولية والاقليمية على دعم ورعاية وتمويل المشاريع الابداعية بين النساء خاصة تلك القادرة على خلق فرص العمل.
- 6- تقديم التسهيلات الائتمانية لتمويل المشروعات الصغيرة التي تعتمد التكنولوجيا الحديثة في انشطتها.

* * *

البند الثاني : تعزيز دور المرأة العربية في تنفيذ برامج التنمية المستدامة :

قامت السيدة / رانيا فاروق رئيس وحدة المرأة بمنظمة العمل العربية بتقديم العرض المرئي لوثيقة البند ، وبعد المناقشة توصي اللجنة بـ :

- دعوة السيدات عضوات لجنة شؤون عمل المرأة العربية بوضع توصيات اللجنة المنبثقة عن مؤتمر العمل العربي في دورته الرابعة والاربعين لمناقشة وثيقة البند موضع التنفيذ قدر الامكان ، وهي كالتالي :

1- دعوة الدول العربية إلى إدماج قضايا النوع الاجتماعي في التخطيط والمتابعة والتقييم لبرامج تنفيذ أهداف التنمية المستدامة 2030.

2- تعزيز العمل العربي المشترك في مجال متابعة التقدم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة خاصة تلك المعنية بتمكين المرأة من خلال مؤشرات مستجيبة للنوع الاجتماعي.

3- الدعوة إلى توسيع الامكانيات التي تصل اليها النساء لتعزيز قدراتهن الاقتصادية وتطوير أطر وطنية لتنمية ريادة الأعمال النسائية وتسويق الفكر الابتكاري .

4- دعوة الحكومات لزيادة الاستثمار الاجتماعي واتخاذ التدابير اللازمة للتوفيق بين العمل والالتزامات الأسرية بحيث تكون نظم الحماية الاجتماعية أداة لتحقيق المساواة بين الجنسين، مع الاعتراف الكامل بأعمال الرعاية غير المدفوعة وتقديرها وإعادة توزيعها من خلال سياسات الحماية الاجتماعية.

- 5- دعوة كافة الجهات المعنية بالمرأة إلى التنسيق مع الهيئات التشريعية لتطوير منظومة قانونية لمكافحة العنف والتمييز ضد المرأة.
- 6- تأسيس مراكز خبرة حول دور المرأة في الاقتصاد المعرفي ومراقبة تطبيق استراتيجية حكومية تستهدف المرأة في العلوم والتكنولوجيا والبحث والتطوير .
- 7- دعوة كافة الجهات العاملة في مجال تمكين المرأة لإدماج قضايا النوع الاجتماعي في صياغة السياسات والبرامج الخاصة بكافة الأنشطة المتعلقة بالنواحي البيئية ، كذلك رفع الوعي بأهمية مشاركة المرأة في تشكيل الوعي البيئي للمجتمع .



البند الثالث : مشروع الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030 .

قام مكتب العمل العربي بتكليف الدكتورة / حنان يوسف باعداد وعرض مشروع الاستراتيجية على اجتماع اللجنة وبعد المناقشات توصي اللجنة بـ :

1. دعوة السيدات عضوات لجنة شؤون عمل المرأة العربية إلى تزويد منظمة العمل العربية بملاحظاتهم حول مشروع الاستراتيجية في موعد لا يتجاوز نهاية فبراير 2018
2. تكليف مكتب العمل العربي بتضمين ملاحظات عضوات اللجنة واعداد الاستراتيجية بشكلها النهائي لعرضها على مؤتمر العمل العربي في دورته القادمة لاعتمادها.



البند الرابع : البرنامج التدريبي " المرأة العربية وريادة الأعمال "

قام السيد / احمد موسى مسؤول مشروع دعم سيدات الاعمال بالبنك الاوروبي لاعادة الاعمار والتنمية بعرض البرنامج التدريبي بالتفصيل وكافة الخدمات التي يقدمها البنك لرائدات الاعمال في المنطقة العربية التي تمكنهن من نقل مشروعاتهن الصغيرة والمتوسطة إلى الاطار المؤسسي الاشمل ،

توصي اللجنة بـ :

- تـمـيـن التـعاـون والتـنـسـيـق بـيـن مـنـظـمـة العـمـل العـرـبـيـة والبنـك الـاـرـوـبـي لـاـعـادـة الـاـعـمـار والتـنـمـيـة لـتـنـفـيـذ المـزـيـد مـن الـدـوراـت الـتـدـريـبـيـة وتـقـديـم الـاـرـشـاد والتـوجـيـه لمـشـروـعـات النـسـاء فـي المـنـطـقـة العـرـبـيـة .
- دـعـوة الـسـيـدات عـضـوات لـجـنـة شـؤـن عـمـل المـرأة العـرـبـيـة خـاصـة مـمـثـلـات أـصـحـاب الـاـعـمـال لـلـتـنـسـيـق مـع المـكـاتـب الـاقـلـيـمـيـة للـبنـك الـاـرـوـبـي لـتـطـوـيـر آليـه تـمـوـيـل مـشـروـعـات رائـدات الـاـعـمـال فـي الـدول العـرـبـيـة .
- دـعـوة الـسـيـدات عـضـوات لـجـنـة شـؤـن عـمـل المـرأة العـرـبـيـة لـتـزويـد مـكـتـب العـمـل العـرـبـي بـقائـمـة بالـاـحـتـيـاجـات الـتـدـريـبـيـة لـرائـدات الـاـعـمـال فـي بـلـدانـهـن بـهـدـف بـنـاء قـاعـدة بـيـانات وتـنـظـيـم المـزـيـد مـن الـدـوراـت الـتـدـريـبـيـة فـي اـطـار الـبـرـنـامـج الـتـدـريـبـي " المـرأة العـرـبـيـة وريـادـة الـاـعـمـال "



■ **البند الخامس : ما يستجد من اعمال :**

- ناقشت اللجنة أنشطة لجنة شؤون عمل المرأة العربية خلال دوراتها الاخيرة 2016 - 2018 ، وبعد المناقشة توصي اللجنة بـ
- التـمـنـي عـلى مـنـظـمـة العـمـل العـرـبـيـة دـعـوة الـسـيـدات عـضـوات اللـجـنـة لـحـضـور مـؤـتمـر العـمـل العـرـبـي فـي دـورته القـادـمـة .
 - ضـرورة وـضـع بـرـنـامـج وـخـطـة عـمـل للـجـنـة لـكل دـورة بـعـد اكـتـمـال تـشـكـيلها النـظـامـي .

