البنــد الاول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

ملاحق القسم الثانى

1

تقرير عن نتائج أعمال
الدورة (38)
للجنة الحريات النقابية
(مارس / آذار 2019)

2

التقرير السنوى
لمتابعة التقدم فى
إنجاز العقد العربى
للتشغيل

3

تقرير عن نتائج أعمال
الدورة (17) للجنة
شئون عمل المرأة العربية
(فبراير / شباط 2019)

مؤتمر العمل العربي
القاهرة - جمهورية مصر العربية | 14 - 21 ابريل / نيسان 2019

منظمة العمل العربية

(و . م . ع . ع . د 46 / 1)
الملحق رقم 1

البند الأول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

ملاحق (القسم الثاني)

الملحق رقم (1) : تقـــرير عن نتائج أعمال الدورة (38) للجنة الحريات النقابـيـة

(مارس / آذار 2019)

مؤتمر العمل العربي 46
القاهرة - جمهورية مصر العربية
14 - 21 ابريل نيسان 2019

تـقـديـــم

أولاً : تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام لجنة الحريات النقابية ، وبناء على الدعوة الموجهة من المدير العـــام لمكتب العمـــل العـربى ، عقدت اللجنة دورتها الثامنة والثلاثين يـــوم الجمعة الموافق 1 مارس/ آذار 2019 فى القاهرة .

ثانياً : شارك فى أعمال اللجنة كل من :

1. الدكتور / عبد الستار عشرة (جمهورية مصر العربية / أصحاب أعمال)
2. السيد / عبد السلام اكريدله (دولة ليبيا / عمال)
3. الدكتور / مبارك فهاد العازمى (دولة الكويت / حكومات)
4. المهندس / علي صبيح علي (جمهورية العراق / أصحاب أعمال)
5. الدكتور / محمد بطى ثانى الشامسى (دولة الإمارات العربية المتحدة / عمال)
6. السيد / الجبالى المراغي (جمهورية مصر العربية)
7. المهندس/ يوسف عبد الكريم (جمهورية السودان)
8. السيد / سعد الدين حميدى صقر (الجمهورية اللبنانية)

ثالثاً : تضمن جدول أعمال الدورة الثامنة والثلاثين للجنة ما يلى :

1. إنتخاب رئيساً للجنة ، ونائباً للرئيس ومقرراً.
2. مناقشة موضوعات تتعلق بتعزيز الحقوق والحريات النقابية فى الوطن العربي .
3. ما يستجـد من أعمال .

رابعاً : إختارت اللجنة هيئة مكتبها على النحو التالى :

- **السيد / الجبالى المراغي (جمهورية مصر العربية) رئيساً**
- **المهندس / على صبيح على (جمهورية العراق / أصحاب أعمال) نائبا للرئيس**
- **السيد / حمدي أحمد مكتب العمل العربى مقرراً**

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 التسعين (القاهرة ، مارس / آذار 2019) ، **وقد إتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-**

1- أخذ العلم بالتقرير .

2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (46) لمؤتمر العمل العربى (إبريل / نيسان 2019)، مع التوصية بالمصادقة عليه.

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

فايز على المطيري

المدير العام

مرفق : تقرير عن نتائج أعمال الدورة الثامنة والثلاثين للجنة الحريات النقابية

منظمة العمل العربية

تقريـــــــــر

عن نتائج أعمال الدورة (38)

للجنة الحريات النقابية

(القاهرة ، 1 مارس / آذار 2019)

تقـــــديم

أولاً : تنفيذاً للمادة الخامســة من نظام لجنة الحريات النقابية ، وبناء على الدعوة الموجهة من المدير العام لمكتب العمل العربى ، عقــدت اللجنة دورتها الثامنة والثلاثين يوم الجمعة الموافق 1 مارس / آذار 2019 بمدينة القاهرة - جمهورية مصر العربية .

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

1- الدكتور / عبد الستار عشرة (جمهورية مصر العربية / أصحاب أعمال)
2- السيد / عبد السلام اكريدله (دولة ليبيا / عمال)
3- الدكتور / مبارك فهاد العازمى (دولة الكويت / حكومات)
4- المهندس / على صبيح على (جمهورية العراق / أصحاب أعمال)
5- الدكتور / محمد بطى ثانى الشامسى (دولة الإمارات العربية المتحدة / عمال)
6- السيد / الجبالى المراغي (جمهورية مصر العربية)
7- المهندس/ يوسف عبد الكريم (جمهورية السودان)
8- السيد / سعد الدين حميدى صقر (الجمهورية اللبنانية)

ثالثاً : تضمن جدول أعمال الدورة الثامنة والثلاثين للجنة ما يلى :

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

رابعاً : بدأ الاجتماع بترحيب من **معالى السـيد / فايز المطيري – المدير العام لمنظمة العمل العربية** ، مهنئاً السـادة أعضـاء اللجنة على الثقة الغالية التي نالوها من المؤتمر العام ومجلس الإدارة والمدير العام وباختيارهم لعضـــوية اللجنة مع التمنيات لهم بالتوفيق والنجاح في أعمالهم من أجل تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية وتعزيز الحوار الاجتماعي والنهوض بعلاقات التعاون بين أطراف الإنتاج لمواجهة آثار المتغيرات

الاقتصـــادية والاجتماعية وتحديات المرحلة القادمة ، وقدم معاليه الشـــكر للســـادة الأعضـاء السابقين على جهودهم الطيبة خلال فترة ولاية اللجنة السابقة ، وأكد المدير العام على ضــرورة مناقشــة الموضــوعات المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية بقدر كبير من التعمق والموضــوعية وبالشــكل الذي يحقق المصــالح العمالية ويحافظ على مكتسباتها ويدعم ركائز الاستقرار والتنمية ، وتمنى للجنة التوفيق فى أعمالها.

خامساً : إستأنفت اللجنة أعمالها بالجلسة الإجرائية حيث تم انتخاب هيئة مكتبها على النحو التالى :

- **السيد / الجبالى المراغي (جمهورية مصر العربية) رئيساً**
- **المهندس / علي صبيح علي (جمهورية العراق / أصحاب أعمال) نائبا للرئيس**
- **السيد / حمدي أحمد مكتب العمل العربى مقرراً**

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

- السيد / حمدي أحمد — مســـتشـــار المدير العام والمشـــرف على إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل.
- السيدة / حنان قايد — رئيس وحـدة التعـاونيـات والخـدمـات الاجتمـاعيـة العمالية
- السيدة / منجية الهادفى — خبير بمنظمة العمل العربية
- السيد / مروان الرايس — إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل

سابعاً : سير أعمال اللجنة :

باشـــرت اللجنة أعمالها إســـتناداً إلى نظام عملها ، وفى إطار المبادئ التى نص عليها الميثاق العربي للعمل ودسـتور منظمة العمل العربية والقوانين الوطنية والاتفاقيات والمواثيق الدولية والعربية ، بشـــأن الحقوق والحريات النقابية ، والتى اســـتقرت نتيجة الجهد التاريخي للحركة العمالية العربية والدولية والتي اســـتطاعت أن تحقق الكثير من المكتســـبات للطبقة

العمالية وتحافظ عليها رغم كل الظروف والتحديات، وقد أثبتت التجارب أن النمو الاقتصادي والاجتماعي المتوازن يتطلب وجود نقابات قوية وفاعلة تستطيع المشاركة فى 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 والحوار الهادئ والمعمق لكل القضايا.

وتدرك المنظمات العمالية العربية هذه المعطيات ولديها من الوعى 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 وتعزيز مسيرة العمل النقابي .

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

<u>توصلت اللجنة إلى التوصيات التالية :</u>

1- دعوة الدول العربية إلى مواءمة تشريعاتها الوطنية لتتوافق مع المعايير العربية والدولية المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية ، وتوجيه إدارات العمل لمراعاة ذلك في التطبيق الفعلي على أرض الواقع .

2- دعوة منظمات العمال لتعزيز عوامل الوحدة في التنظيم النقابي من خلال الممارسة الديمقراطية واحترام حرية الرأي والفكر والتعبير .

3- دعوة طرفى الإنتاج فى كل دولة عربية لتعزيز لغة الحوار والتشاور واحترام حرية الرأى، والسعى للتفاهم المشترك فى مختلف القضايا والمصالح المشتركة.

4- دعوة منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال لإيجاد مؤسسات الحوار والتشاور التي تحقق اعتراف كل منهما بالآخر واحترام حرية الرأي والسعي للتفاهم المشترك في مختلف القضايا التي تهم طرفي الإنتاج .

5- الدعوة لتعزيز الاهتمام بمراكز البحوث والدراسات ومعاهد الثقافة العمالية لإعداد قواعد نقابية مثقفة ومدربة وقادرة على الحوار الإيجابي الذي يوازن بين مصالح جميع الفئات ويصون الاستقرار والسلم الاجتماعي .

6- دعوة النقابات العمالية لتكثيف أنشطتها في مجالات الثقافة العمالية والقانونية لصالح قواعدها العمالية بهدف تكوين كوادر عمالية واعية ومثقفة وقادرة على تحقيق صالح الطبقة العاملة والحفاظ على مكتسباتها.

7- 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 .

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 فى هذا الشأن .

10- 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 .

11- الاشـــادة بجهود منظمـة العمل العربيـة فى دعم وتعزيز الحقوق والحريـات النقـابية فى الوطن العربى والحفـاظ على مكتســبات الطبقة العمالية فى ظل الظروف التى تمر بها المنطقـة العربيـة ، وتثمين جهودهـا في توحيد المواقف العربيـة تجـاه ممـارســات لجنة المعايير في منظمة العمل الدولية تجاه الدول العربية .

مقرر اللجنة	**رئيس اللجنة**
السيد / حمدي أحمد	**السيد / الجبالى المراغي**
مكتب العمل العربى	**جمهورية مصر العربية**

منظمة العمل العربية

(و . م . ع . ع . د 46 / 1)

الملحق رقم 2

البند الأول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

ملاحق (القسم الثاني)

الملحق رقم (2) : التقرير السنوي لمتابعة التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل.

مؤتمر العمل العربي 46

القاهرة - جمهورية مصر العربية

14 - 21 ابريل نيسان 2019

تـقـديـــم

أولا: في ضوء متابعة تنفيذ أهداف التنمية المستدامة (2030)، الصادرة عن الأمم المتحدة واستمراراً للجهود التي تبذلها منظمة العمل العربية لتعزيز التنسيق والتعاون فيما بين البلدان العربية في مختلف مجالات وقضـــايا العمل والعمال مع التأكيد على ضرورة وضع التشغيل والتدريب التقني والمهني في صدارة أولويات التنمية بهدف الحد من الفقر والبطالة وتوفير فرص العمل.

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

وفى إطار متابعة تنفيذ قرارات الدورة (45) لمؤتمر العمل العربي بشـــأن العقد العربي للتشغيل وجه السيد/ المدير العام خطاباً لأطراف الإنتاج الثلاثة تحت الأرقام (ت.ب/ 489) حكومات، (ت.ب/ 490) -أصـــحاب أعمال، (ت.ب/491) -عمال، بتاريخ 2018/6/10، لتضـــمين خطط عملهم التشـــغيلية، البرنامج التنفيذي للعقد العربي للتشغيل وموافاة المنظمة بالتقرير السنوي للمتابعة بشأن الأنشطة والإجراءات المتخذة للتقدم في إنجاز متطلبات العقد وفقاً لقرار المؤتمر رقم (1625) الذي جاء فيه ضمن أمور أخرى ما يلي:

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

"الفقرة (4)" حث الدول العربية التي لم تعتمد التصـنيف العربي المعياري للمهن 2008، على المســـارعة باعتماده إعمالا 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".

ثانيا: أكد السيد المدير العام بكتاب تذكيري آخر لأطراف الإنتاج التي لم تكن قد ردت على خطابه السابق للرد حول تقرير المتابعة تحت الأرقام (ت.ب/ 626) - حكومات، (ت.ب/627) -أصحاب أعمال، (ت.ب/628) –عمال، بتاريخ 2018/9/13.

ثالثا: تلقى مكتب العمل العربي ردود عدد من أطراف الإنتاج من الدول العربية الآتية: -

- **حكومات:** (مملكة البحرين، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جمهورية العراق، سلطنة عُمان، دولة فلسطين، دولة قطر، دولة الكويت، الجمهورية اللبنانية، جمهورية مصر العربية، المملكة المغربية، الجمهورية اليمنية).
- **منظمات أصحاب الأعمال:** (اتحاد الصناعات العراقي، الاتحاد العام لمقاولات المغرب).
- **منظمات العمال:** (الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق، الاتحاد العمالي العام في لبنان، الاتحاد المغربي للشغل)

رابعاً: تنفيذا لقرار مؤتمر العمل العربي المرقم (1625) في دورته (45) أبريل/ نيسان 2018، **الذي جاء فيه:**

- عقد ندوة قومية خلال النصف الأخير من هذا العام أو العام القادم للوقوف على ما تم إنجازه من التوجهات والمآلات التي أوردها العقد العربي للتشغيل وما هي التصورات المستقبلية في هذا الشأن.
- تم عقد الندوة المذكورة في العاصمة الأردنية عمان، خلال الفترة من 28 – 29 نوفمبر 2018، سبقها بيومين عقد اجتماع للخبراء لبحث المآلات والتوجهات

المتعلقة بالعقد وتم رفع توصـياتهم للندوة موضـوع البحث حيث كان المشـاركون من الخبراء وأطراف الإنتـاج الثلاثـة في الوطن العربي ومن المعنيين بملف التشـغيل والتدريب بشـكل عام وملف متابعة العقد العربي للتشـغيل على وجه الخصـوص وبعد مناقشات مستفيضة توصلوا إلى عدة توصيات **كان من أبرزها:**

1-حثّ منظمات أصـحاب العمل والاتحادات العمالية والنقابية لزيادة التفاعل مع وثيقة العقد العربي للتشغيل وتقديم تقارير وردود مفصلة تضاف إلى ردود الحكومات، لتكتمل الصورة بملامحها التفصيلية أمام أجهزة العمل العربي المشترك.

2-ضرورة الاستفادة من التجارب الوطنية الواردة في التقارير السنوية لمتابعة تنفيذ العقد العربي للتشـغيل والتي تهدف الى تخفيض نسـبة البطالة وتحسـين جودة التعليم التقني والتدريب المهني.

3-دعوة الأجهزة الإعلامية المختلفة لدعم أهداف العقد العربي للتشـغيل والترويج لها، بهدف تعزيز التشغيل، والحد من البطالة في الدول العربية.

4-**التخطيط لمراجعة وتحديث:**

أ) **" الاسـتراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشـغيل" و "الاسـتراتيجية العربيـة للتـدريـب والتعليم التقني والمهني"**، مع الاخذ في الاعتبار اهداف التنمية المستدامة 2030 وابعادها الجوهرية.

ب) وثيقة العقد العربي للتشـغيل في ضـوء ما توصـلت اليه الندوة من تصـورات ورؤى مستقبلية، واستنادا إلى حصيلة إنجازات الدول العربية في هذا المضمار.

5-دعوة منظمة العمل العربية لمواصـلة أنشـطتها وبرامجها الخاصـة بالتنمية والتشـغيل مع إمكانية تصـميم دورات وبرامج تدريبية نوعية تسـتهدف أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي.

6-دعوة منظمة العمل العربية لتكثيف أنشـطتها الإعلامية والترويج لكافة الأنشـطة التي تنفذها وعلى وجه الخصـوص **" البرنامج المتكامل لدعم التشـغيل والحد من البطالة " و" التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 "** وكافة المبادرات الصـادرة بهذا الشأن.

7-تطوير الموقع الالكتروني لمنظمة العمل العربية بما يضـــمن إنشـــاء منفذ تفاعلي بخصوص العقد العربي للتشغيل والتجارب القطرية المتطورة بشأنه.

خامساً: الأمر معروض على المؤتمر الموقر للتفضل بما يلي:

1-أخذ العلم بالتقرير

2-دعم جهود منظمة العمل العربية لمواصـــلة العمل على تحقيق أهداف العقد العربي للتشغيل.

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 " (المنامة/ مملكة البحرين (2010)).

4-حث الدول العربية التي لم تعتمد التصـــنيف العربي المعياري للمهن 2008 إلى المســـارعة باعتماده إعمالا لقرار مؤتمر العمل العربي المرقم " 1401"، عمان/المملكة الأردنية الهاشمية 2009).

5- تقديم الشـــكر لأطراف الإنتاج التي تابعت وثيقة متطلبات العقد العربي للتشـــغيل وخاصـــة الجهات التي وافت مكتب العمل العربي بردودها المتعلقة بتقرير المتابعة السنوي بهذا الشأن وهي:

- **حكومات:** (مملكة البحرين، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جمهورية العراق، ســـلطنة عُمان، دولة فلســـطين، دولة قطر، دولة الكويت، الجمهورية اللبنانية، جمهورية مصر العربية، الجمهورية اليمنية).
- **منظمات أصـــحاب الأعمال:** (اتحاد الصـــناعات العراقي، الاتحاد العام لمقاولات المغرب).
- **منظمات العمال:** (الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق، الاتحاد العمالي العام في لبنان، الاتحاد المغربي للشغل).

6-توجيه الشـــكر والتقدير للدول التي أكدت في تقاريرها على اعتماد التصـــنيف

العربي المعياري للمهن، وهي: **(المملكة الأردنية الهاشـــمية، مملكة البحرين، المملكة العربية السـعودية، سـلطنة عمُان، دولة فلسـطين، جمهورية مصـر العربية، غرفة تجارة وصناعة البحرين، غرفة تجارة وصناعة عمُان).**

7-توجيه الشـكر والتقدير للدول التي أوردت في تقاريرها اعتماد الاسـتراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني وهي: **(المملكة الأردنية الهاشـــمية، المملكة العربية السـعودية، جمهورية العراق، سـلطنة عمُان، دولة فلسـطين، الجمهورية اليمنية).**

8-دعوة منظمة العمل العربية لمتابعة تنفيذ توصـــيات اجتماع الخبراء والندوة القومية حول **"العقد العربي للتشـــغيل 2010-2020: التوجهات والمآلات"** عمان/ المملكة الأردنية الهاشمية، 27-28 نوفمبر/ تشرين الأول 2018. بشأن متابعة متطلبات العقد العربي للتشغيل ومراجعة وتحديث:

أ- **" الاســتراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشــغيل" و "الاســتراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني"**، مع الاخذ في الاعتبار أهداف التنمية المستدامة 2030 وابعادها الجوهرية.

ب- وثيقة العقد العربي للتشـغيل في ضـوء ما توصـلت اليه الندوة من تصـورات ورؤى مستقبلية، واستنادا إلى حصيلة إنجازات الدول العربية في هذا المضمار.

ج- الاكتفاء بما تم تقديمه خلال السـنوات الماضـية وحتى الآن من تقارير متابعة سنوية، وعرض ما تتوصل إليه المنظمة من دراسات وتصورات بهذا الشأن إلى دورة قادمة لمؤتمر العمل العربي.

فـايـز علي المطيري

المدير العام

مستورة
مصطفى عمر

التقرير السنوي التاسع حول

"التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل"

من واقع الردود التي وصلت من

أطراف الإنتاج الثلاثة

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.

ردود أطراف الانتاج في الدول العربية:

- **المملكة الأردنية الهاشمية:**

1) **الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن.**

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

1- تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة في القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني.

2- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:

توافر نظم معلومات، وإجراء دراسات وندوات ومحاضرات وتقارير دورية.

أشار التقرير إلى مشاركة صناديق التمويل الدولية في التشغيل.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

3- **معدلات البطالة:**

نسـبة البطالة بين الإناث عام 2017 بلغت 37%، ونسـبة البطالة بين الشـباب عام 2017 بلغت 18.5%.

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

متوافرة.

سادسا: عموميات:

أشار التقرير إلى:

- توافر خدمات إلكترونية للتشغيل.
- مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين.
- توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني.
- ملائمة استراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني.
- هل هناك جدوى لتمديد العقد العربي للتشغيل لمدة أخرى (2020 -2030): نعم.

*****

❖ **مملكة البحرين:**

2)وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

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

❖ تم تعميم أهداف العقد ومضـــامينه للمســـتويات 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:**

- أشـار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـــ 4%، وعام 2017

تقدر بـــ 4%، ومعدل النمو السكاني عام 2011 تقدر بـــ 2.45%، أما نسبة البطالة بين الذكور تقدر بـــ 33%، وعام 2017 تقدر بـــ 84%، ونسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـــ 67%، وعام 2017 تقدر بـــ 16%، ونسبة البطالة بين الشباب (غير متوافرة).

- **مصـــدر بيانات البطالة:** بيانات تقرير التأمين ضـــد التعطل في نهاية الربع الرابع (ديسمبر من كل عام).
- **ملحوظة:** نسب البطالة حسب النوع (ذكور وإناث) هي للعاطلين المسجلين حسب النوع.

2-تحديات سوق العمل:

❖ تتم معالجة **ضعف المهارات** من خلال:

- تعمل وزارة العمل على تعزيز شـــركتها مع وزارة التربية والتعليم، بهدف موائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل المستقبلية وكذلك تعمل على التواصـــل بصـــورة مســـتمرة مع صـــندوق العمل (تمكين) والمعاهد التدريبية المتخصـــصـــة بغية وضـــع رامج تدريبية وتأهيلية تعزز من مهارات وكفاءات العاملين في مختلف القطاعات في سوق العمل وكذلك الداخلين الجدد في سوق العمل ويأتي هذا التنسيق في إطار سياسة حكومة مملكة البحرين الرامية لأن يكون البحريني الخيار الأول لصاحب العمل.
- ويســـتفيد من هذه الخدمة العديد من الافراد من خلال حصـــولهم على شـــهادات احترافية تؤهلهم لدخول سوق العمل.

❖ **العمالة الوافدة:**

- تعمل مملكة البحرين على تمكين المواطن البحريني ورفع إمكانياته وكفاءته بحيث يكون الخيار الأمثل لدى صـــاحب العمل عند التوظيف، وبالمقابل وضـــع اشتراطات لاستقدام العمالة المتعاقدة من الخارج للحد قدر الإمكان من استقدامها ومنافستها للعمال الوطنية عند التوظيف.
- وللعمالة المتعاقدة آثار سلبية عدة على سوق العمل المحلى ليس فقط تأثيرها على معدلات التشـــغيل بل حتى على جودة الخدمات المقدمة والإنتاجية نظراً لمهاراتها المتدنية وعدم مواكبتها للتقنيات الحديثة.

❖ **ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو:**

- تعمل مملكة البحرين على جذب الاستثمارات من خلال تقديم التسهيلات لرؤوس الأموال وتسهيل إجراءات الترخيص وغيرها من الإجراءات، مما حافظ على معدلات التشغيل وخلق فرص العمل الجديدة، وبالتالي الحفاظ على معدل البطالة في حدوده الآمنة.

❖ **تشريعات العمل:**

- يعمل المشرع البحريني على مراجعة التشريعات الوطنية بصورة مستمرة، وخاصة التشريعات التي لها علاقة مباشرة بالتشغيل والاستثمار، مما جعل من التشريعات في مملكة البحرين من التشريعات المتطورة والمواكبة لمعايير العمل الدولية والعربية، وأكثرها موائمة مع المستجدات الحاصلة في أسواق العمل الإقليمية والدولية، وهو ما ساهم في جذب الاستثمارات لسوق العمل البحريني، وجعل البحرين خياراً مفضلاً للعمالة المتعاقدة.

❖ **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:

- تحرص حكومة مملكة البحرين على الاستثمار الكوادر البشرية الوطنية المؤهلة، والعمل على وضع نسبة البطالة في حدودها الدنيا، ويتم ذلك من خلال استراتيجيات وخطط تتضمن جملة من المشاريع التي يتم تنفيذها تباعاً بالتعاون والتنسيق بين الجهات المعنية من أطراف الإنتاج الثلاثة.

(ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

- تنظم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وكذلك جامعة البحرين، والجمعيات الاهلية الأخرى، وعدد من مؤسسات المجتمع المدني، طوال العام مجموعة من **معارض التوظيف** التي يعرض فيها أصحاب العمل من مختلف القطاعات، الشواغر الوظيفية المتاحة، ويتمكن الباحث عن عمل من التقدم بطلب التوظيف الى أكثر من جهة في وقت واحد، ويتمكن الباحث صاحب العمل من الاستفادة باختيار الأفضل

من بين المتقدمين، في الغالب تكون هذه المعارض متخصـــصـــة لكل قطاع (مثلاً: تعليمي، صحي، وغيرها)، أو تكون مخصصة للإناث بشكل خاص.

- تعطي الوزارة **للإعلام** أهمية وأولوية في تســويق برامجها ومشـــاريعها، وتتبع الوزارة مفاهيم وطرق متنوعة إعلامياً للترويج لمشاريعها من خلال الحشد الشعبي والرأي العام، وإطلاع أطراف الإنتاج وكافة مؤســـســـات المجتمع المدني والفئة المستهدفة من هذه المشاريع على أهداف ومزايا هذه المشروعات، بالإضافة الى جميع الوثائق والشروط ومزايا الاستفادة.

- **استحداث بنك الشواغر**: 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 الاجر وساعات العمل والوصف الوظيفي وطبيعة العمل وجمع المعلومات التي تشكل أهمية لدي البحث عن وظيفة.

- تعمل حكومة البحرين على **جذب الاســـتثمارات ورؤوس الأموال**، الامر الذي يخلق فرص وظيفية للداخلين الجدد الى ســـوق العمل، وكذلك تعزز من التطور الوظيفي والترقي بالنسبة للعاملين الحاليين.

- تطرح الوزارة طوال العام مجموعة من **البرامج التدريبية** الموجهة للباحثين عن عمل خلال فترة بحثهم عن الوظيفة المناســـبة، ويهدف من هذا التدريب تطوير كفاءاتهم واكســـابهم مهارات جديدة تعزز من قدراتهم اثناء التنافس على الشـــواغر الوظيفية المتاحة.

- تنظم الوزارة بصورة مستمرة **لقاءات** مع الباحثين عن عمل، تعرفهم من خلالها على الفرص الوظيفية المتاحة، والبدائل عن التوظيف (مثل التعريف بالمشـــاريع الصغيرة، والاسر المنتجة وغيرها)، بالإضافة الى اللقاءات لأصحاب العمل والتي يتم من خلال اطلاعهم على التشريعات الجديدة في مجال العمل، والترويج لتوظيف الكوادر الوطنية والحد من الاستقدام من الخارج.

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 عام2017 بلغ عددهم 14402، وبين الإناث بلغ عددهن (8393)، والمجموع الكلي (22795).

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

- أشار التقرير إلى ان العدد الكلي للعمالة الوافدة عام 2011 بلغ (477870)، وعام 2017 بلغ (604697).
- 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 الخليجي، وبلغ عدد المستفيدين في العام 2017 حسب بيانات التقرير الإحصائي للهيئة (3454) مستفيد.
- التصيف 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 75 مركز، وعدد المنتسبين لمراكز التعليم والتدريب التقني عام 2011 بلغ (32422) وعام 2017 بلغ (31807)، ونسبة التعليم التقني (المؤسسات) بلغ عددهم (75).
- 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 تنفذها 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.

*****

- **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:**

3) وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

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

- تم تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة على القطاع العام والقطاع والخاص 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 وقرارات في هذا الشأن.

- **نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:**

- توافر نظم معلومات، وعقد ندوات والقاء محاضـرات بشـكل دوري في مجالات التشغيل.
- هناك هيئات تحرص على توفير إحصـاءات رسـمية ودقيقة كالديوان الوطني للإحصـاء التابع لوزارة المالية ووزارة العمل والتشـغيل والضـمان الاجتماعي، من خلال هيئات التشـغيل الموضـوعة تحت وصـايتها كالوكالة الوطنية للتشـغيل التي تتوفر على شبكة وكالات جهوية وولائية ومحلية للتشغيل، ومديرية التشغيل الولائية بالإضـافة إلى هيئات أخري مكلفة بدعم إحداث المؤسـسـات المصـغرة كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

- مشـاركة صـناديق التمويل العربية والدولية في التشـغيل: تمول الدولة من خلال صناديق وطنية مشاريع مصغرة في إطار تشغيل الشباب وهذا عن **طريق الوكالة الوطنية لدعم تشـغيل الشـباب والصـندوق 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 الإشـارة إلى أن الجزائر أبرمت عدة اتفاقيات شـراكة مع الاتحاد الأوربي في مجال **التشغيل منها:**

- **برنامج دعم قطاع التشـغيل في الجزائر**: بغرض تكملة برنامج عصـرنة الوكالة الوطنية للتشغيل، وخاصة في مجال نظام معلومات سوق العمل وخدمات الوساطة وتكوين الأعوان في عدة مجالات وخاصـة في ميدان التحليل الإحصـائي والخدمات الإلكترونية، وتسيير المرفق العمومي للتشغيل.
- **برنامج آفاق – دعم موائمة التكوين والتشـغيل والتأهيلات:** الذي يهدف إلى تكييف المؤهلات مع متطلبات عروض العمل وكذلك الموائمة الهيكلية لنظام التكوين المهني والتعليم العالي مع احتياجات القطاعات الاقتصادية.
- **برنامج دعم الشـباب – التشـغيل:** الذي يهدف إلى دعم التعاون ما بين القطاعات الوزارية وجميع الأطراف الفاعلة في مجال الشـباب والتشـغيل وتطوير برامج مندمجة للتكفل بانشغالات الشباب وتحسين قابليتهم للتشغيل.

- **برنامج من الجامعة إلى عالم الشغل:** الذي يهدف الى تقوية قدرات فئة الشباب المتخرجين من الجامعات في البحث عن العمل والاندماج المهني.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة إلى النصف:

1- معدلات البطالة:

- أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـ 10%، وعام 2017 تقدر بـ 11.7%، ومعدل النمو السكاني عام 2011 يقدر بـ 2.04%، وعام 2017 يقدر بـ 2.09%، 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 2017 تقدر بـ 20.7%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 22.4%، وعام 2017 تقدر بـ 28.3%.

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 –2017 إلى **ما يلي:**

أ- التنصيبات الاقتصادية عن طريق الوساطة في سوق العمل:

- بلغ عدد عروض العمل المتأتية من القطاعين العمومي والخاص، 452.844 عرض عمل في سنة 2015 مقابل 253.605 عرض عمل في سنة 2011، أي بزيادة تفوق 78%.

- كما انتقل عدد التنصيبات الاقتصادية المحققة من خلال نشاط الوساطة التي تقوم بها الوكالة الوطنية للتشغيل والهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب من 212.022 تنصيب سنة 2011 الى 398.749 تنصيب في سنة 2017، أي ما يعادل زيادة تفوق 88%، بما فيها عقود العمل المدعمة التي ارتفعت من 24.188 تنصيب في سنة 2011 الى 32.664 تنصيب في سنة 2017، أي بزيادة تفوق 35%.

- وصل مجموع عدد التنصيبات الاقتصادية الكلية المحققة بالنسبة للفترة ما بين 2011 – 2017: 2.371.328 تنصيب، تتوزع كالتالي: -

- 2.026.792 تنصيب من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل.

- 269.690 تنصيب في إطار عقود العمل المدعّمة.
- 74.846 تنصيب من طرف الهيئات الخاصة المعتمدة لتنصيب العمال.

ب – جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

- منذ يناير 2011 الى نهاية سنة 2017، تم إدماج 1.373.198 شاب طالب عمل لأول مرة منهم 871.603 شاب أدمج في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص (أي بنسبة 63.47%)، مقابل 501.595 في المؤسسات الإدارية (أي بنسبة تعادل 36.53%).

وفي سنة 2017، تم ادماج 54.634 شاب طالب عمل لأول مرة موزعين كالتالي:

- 25.392 عقد إدماج حاملي الشهادات (شهادات التعليم العالي والتقنين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني).
- 14.771 عقد إدماج مهني (خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكوينا تمهينيا).
- 14.471 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 353.100 مؤسسة مصغرة خلال فترة 2011 – 2017 والتي من شأنها توفير 730.040 منصب شغل.
- في عام2017، تم تمويل 7.746 مؤسسة مصغرة والتي من شأنها توفير 18.104 منصب شغل.
- وتشير المؤشرات المتعلقة بسوق العمل في الجزائر المسجلة من قبل الديوان الوطني للإحصاء في سبتمبر 2017، أن معدل البطالة بلغ 11.7% أي 1.440.000 شخص، مقابل 10% في سنة 2011 مسجلا ارتفاعا يقدر ب 1.7 نقطة. كما بلغت نسبة البطالة لدى الذكور 9.4 % ولدى الإناث 20.7%.
- ولابد الإشارة الى ان البطالة في الجزائر هي بطالة إدماج، حيث لا تزال نسبة

البطالة مرتفعة لدى الشـــباب في الفئة العمرية من 16 الى 24 ســـنة (28.3%) ولاسيما حاملي شهادات التعليم العالي (18.2%).

- قدر عدد النشـــطين اقتصـــاديا لدى الســـكان البالغين 15 ســـنة فما فوق 12.298.000 شخص منهم 79.8% ذكور و20.2% إناث.

- عرف تواجد اليد العاملة النسوية في سوق العمل تطوراً ملحوظاً، حيث بلغ حجم اليد العاملة النســوية 1.965.000 عاملة مشــغلة في ســنة 2017، وهو ما يمثل 18.1% من إجمالي عدد المشتغلين، مقابل 1.561.000 عاملة مشغلة خلال سنة 2011، أي بزيادة تفوق 25%.

2-تحديات سوق العمل:

-**عدم موائمة التكوين مع احتياجات سوق العمل:** أولى مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المصــادق عليه من طرف الحكومة في عام 2008، اهتماما خاصــا لتكوين طالبي الشـغل، وخاصــة الشـباب منهم، وذلك قصـد تكييف معارفهم ومهارتهم مع احتياجات سوق العمل.

-ولذلك تشــكل معادلة التكوين – التشــغيل نقاشــاً دائما بين قطاعات التكوين والتعليم المهنيين والتعليم العـالي والبحث العلمي وكذلك القطـاع المكلف بـالتشـــغيل في إطار البحث الدائم لضـــمان تكوين يســـتجيب لاحتياجات الاقتصـــاد الوطني وتصـــحيح الاختلالات في ميدان التكوين.

-**العمالة الوافدة غير الشــرعية:** تشــكل العمالة الوافدة غير الشــرعية انشــغالاً كبيراً للحكومة وخاصــة 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.

-**القطاع غير المنظم:** هذا القطاع في تنامي وخاصــة في مجالات الأنشــطة الفلاحية، والبناء والأشـــغال العمومية ويعتبر هذا القطاع على هامش القانون ويشـــغل يد عاملة ليست لها أي حماية قانونية وتضر الاقتصاد الوطني وتؤدي إلى منافسة غير شريفة، مما يتطلب معالجة شـــاملة 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 فرصــة للعاملين في

القطاع غير المنظم من أجل الانخراط الإرادي في قطاع الضمان الاجتماعي وفق آليات انتساب مرنة وتدريجية 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 عام 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 (التوعية والاعلام/ دراسات/ مؤتمرات. الخ):

- 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.

- كذلك يتم تنظيم سنويا صالون وطني للتشغيل يضم مختلف الفاعلين في قطاع التشغيل، كما يتم عرض وشرح مختلف آليات دعم المؤسسات الناشئة والشباب حاملي المشاريع المبتكرة التي تقدمها كل من الوزارة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

- كما يعد الصالون فرصة أمام طالبي الشغل للاطلاع على شروط مختلف الامتيازات التي تقدمها الوكالة الوطنية للتشغيل حسب حالتهم الاجتماعية ومستواهم

المهني مما يســـمح لهم بتطوير إمكانياتهم ومعرفة عروض العمل المطروحة في سوق الشغل التي تتلاءم ومؤهلاتهم.

- ومن جهة أخرى، ينشــط على هامش هذا الصـــالون حصـــص تلفزيونية واذاعية لإعلام وتوعية طالبي العمل.

2- معدلات التشغيل:

ورد في التقرير أن معدلات التشغيل عام 2011 تقدر بـــ 36.0%، وعام 2017 تقدر بـــ 36.9%، أما معدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 تقدر بـــ 20%، وعام 2017 تقدر بـــ 19.5%، وعدد الداخلين الجدد لسوق العمل عام 2011 بلغ (1.136.462)، وعام 2017 بلغ (830.117).

حيث بلغ معدل التشــغيل 36.9% على المســتوى الوطني في ســنه 2017، مســجلاً ارتفاعا بـــ 0.9 نقطة مقارنة ب سنة2011، وتعود هذه الزيادة أساسا إلى الارتفاع المعتبر لمعدل التشـــغيل لدى النســـاء والتي ارتفعت بـــــ 1.3 نقطة حيث انتقلت من 11.8% إلى 13.5% خلال نفس الفترة.

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

- أشـــار التقرير إلى أن النســـبة المئوية للقوى العاملة الوطنية تقدر عام 2011 بـ 28.97%، وعام 2017تقدر بـــــ 29.78%، وتقدر بين الشــباب عام 2011 بـ 18.28%، وعام 2017 تقدر بـــــ 15.20%، وتقدر بين الإناث عام 2011 بـ 17.68%، وعام 2017تقدر بـ 20.16%.
- ونسبة النمو عام 2011 بلغت 2.9%، وعام 2017 بلغت 2.2%.
- يلاحظ أن نسبة النمو الاقتصادي بلغت 2.2% عام 2017 مقابل 2.9% سنة 2011، كما بلغت النســبة المئوية للقوي العاملة الوطنية 29.78% في ســبتمبر 2017 مقابل 28.97% في سبتمبر 2011 من ناحية أخرى، سُجل انخفاض في نسبة القوى العاملة بين الشباب من 18.28% في سبتمبر 2011 إلى 15.20% في سبتمبر 2017، وارتفاع نسبة القوى العاملة بين النساء من 17.68% سنة 2011 الى 20.16% في سبتمبر 2017 أي بـ 1.72 نقطة بالنسبة لنفس الفترة.

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

- أشار التقرير إلى أن العدد الكلي للعمالة الوافدة بلغ (29.323)، من الدول العربية بلغ (9.15%)، ومن الدول الأجنبية بلغ (90.85%).

- وصـــل عدد العمال الأجانب المشـــغلين في الجزائر الي غاية نهاية ديســـمبر 2017 الي 92.232 عامل من بينهم 8.451 عامل أجنبي من جنســـية عربية أي ما يعادل 9.15% من اليد العاملة الأجنبية الاجمالية.
- وبناء على معطيات مصالح التشغيل، تم إحصاء 18 جنسية عربية.
- ويحتل العمال العرب من الجنسية المصرية المرتبة الأولى بنسبة 61.07% يليهم العمال الســوريين بنســبة 19.24% ثم التونســيين ب 6.54%، اللبنانيين 4.06%، المغربيين 2.77%، الأردنيين 2.50% ثم الفلســـطينيين بنســـبة 2.38%، أما باقي الجنسيات العربية فتمثل نسبة 1.44%.
- ولقد تم تسجيل تواجد العمالة العربية خصوصا في قطاع البناء، الري والاشغال العمومية بما يعادل 71.51% من اجمالي العمالة العربية، أما في قطاع الصناعة فتمثل نســـبة 15.25% وفي الخدمات 13.03%، وأخيرا في قطاع الفلاحة بنسبة 0.20%.
- أما بالنســبة لتوزيع العمالة العربية حســب مســتوي التأهيل فلقد قدرت نســبة العمال العرب في فئة أعوان التحكم 43.95%، تليهم فئة الإطارات فهي تعادل نسبة 29.44%، أما فئة أعوان التنفيذ 26.66%.

<u>الهدف الخامس: رفع نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى 50%:</u>

- أشـــــار التقرير إلى أن عـدد مراكز التكوين المهني والتمهين بلغ (791) مركزو(292) ملحقة، و5 مراكز لذوي الاحتياجات الخاصة، وعدد المعاهد الوطنية المتخصـــصـــة في التكوين المهني بلغ 121معهد، وعدد معاهد التعليم المهني بلغ 8 معاهد للتعليم المهني.
- وعدد المنتســبين لمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين عام 2011 في التكوين الإقـامي بلغ (352.392)، والتكوين عن طريق التمهين بلغ (244.156)، وعـام 2015 فـي التـكوين الإقــامي بلغ (244.167)، والتكوين عن طريق التمهين بلغ(205.184).

وسـجل ارتفاع نسـبة الملتحقين بالتكوين ما بين عامي 2011 و2017 بـــــ 19% بالنسبة للتكوين الإقامي، 44.32% بالنسبة للتكوين عن طريق التمهين.

- **سادسا: عموميات:**

1-مدى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل:

- تتوفر الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 2014 على نظام معلوماتي جديد يسمي "الوسيط" والذي يعد أداة 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:

- إن استراتيجية التكوين المعتمدة من طرف الدولة، لمرافقة التطور الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، دفع بالسلطات العمومية إلى جعل هذا القطاع في صلب اهتماماته لما يختص به من علاقات ما بين كل مستويات التنمية الاقتصادية والبشرية وفى هذا الصدد، تم تسطير عدة أهداف لتطوير التكوين لاسيما احترام مبدأ المساواة في الالتحاق بالتكوين لجميع شرائح المجتمع بالإضافة الى التطوير الهيكلي لجهاز التكوين، بحيث سمح برنامج إصلاح القطاع، بتحسن نوعية التكوين من خلال تحقيق العمليات الآتية:

1- تطوير عملية الاعلام والتوجيه للتلاميذ الوافدين من قطاع التربية الوطنية.
2- تكييف عروض التكوين من احتياجات القطاع الاقتصادي.
3- تنويع عروض وأنماط التكوين.
4- إعادة تنظيم مسار التعليم المهني.

1- تطوير عملية الاعلام والتوجيه للتلاميذ الوافدين من قطاع التربية الوطنية.

تحتل عملية الاعلام والتوجيه للتلاميذ أهمية بالغة بالنسبة للقطاع وذلك ، من أجل التصدي لظاهرة التسرب المدرسي وامتصاص أكبر قدر ممكن من الشباب ، ففي إطار الاستراتيجية الوطنية للإعلام والاتصال المعتمدة من قبل القطاع على مدار السنة ، يتم المباشرة في مختلف النشاطات على المستوي المركزي والمحلي تجاه التلاميذ المتمدرسين ومختلف شرائح المجتمع ، بحيث يتم وضع تحت تصرف الشباب كل فرص التكوين ، لا سيما تلاميذ نهاية الطور الالزامي، وهذا في إطار جهاز الاعلام والتوجيه الذي تم وضعه بالشراكة ما بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين و وزارة التربية الوطنية.

ويتم إعداد مخطط للإعلام والاتصال، بالتنسيق مع مختلف الفاعلين، خاصة عبر: تنظيم زيارات للتلاميذ الى المؤسسات الاقتصادية من أجل التعرف على المهن، وكذا تنظيم أيام إعلامية على مستوى المؤسسات التربوية.

ويتم توجيه التلاميذ خلال الفصل الثاني، من كل سنة دراسية، على أساس بطاقة الرغبات التي تسلم للتلاميذ لملئها بالتشاور مع الاولياء، من اجل اختيار إحدى المسارات: التعليم العام، التعليم المهني أو التكوين المهني.

يقدم للتلاميذ إعلان عن التوجيه نحو مسار التكوين المهني أو التعليم المهني مرفق بعروض التكوين تزامنا مع تسليم كشف النقاط للفصل الثالث.

كما يتم استدعاء التلاميذ الموجهين، من قبل المؤسسات التكوينية، على أساس القوائم المعدة والمرسلة من طرف مديريات التربية الوطنية الى مديريات التكوين والتعليم المهنيين.

2- تكييف عروض التكوين من احتياجات القطاع الاقتصادي.

- اعتمد القطاع ضمن الإصلاحات التي باشرها منذ مدة ، خطة لتكييف التكوين مع احتياجات القطاع الاقتصادي ومتطلبات سوق الشغل وفتح مجال للشراكة ويتجسد ذلك ، من خلال مراجعة وتحيين مدونة شعب وتخصصات التكوين المهني كلما تعلق الامر بإدراج تخصص جديد استجابة لاحتياجات أي قطاع من القطاعات أو مؤسسة اقتصادية ما ، حيث شهدت مدونة التخصصات خلال سنة 2018 عملية مراجعة وإثراء بالشراكة مع القطاع الاقتصادي وهي تمثل العامل الأساسي في علاقة التكوين بالشغل وتهدف الى تكييف عروض التكوين مع احتياجات القطاع الاقتصادي من التأهيلات والكفاءات.

وتمخضت عن عملية مراجعة مدونة شعب وتخصصات التكوين المهنى على ما يلى:

	مدونة 2007	مدونة 2012	مدونة 2018
الشعب المهنية	20	22	23
التخصصات	301	442	478
	عدد التخصصات حسب مستويات التأهيل		
المستوي الأول / شهادة التكوين المهني المتخصص	3	32	28
المستوى الثاني /شهادة الكفاءة المهنية	94	115	115
المستوى الثالث / شهادة التحكم المهني	38	59	62
المستوى الرابع / شهادة تقني	59	101	104
المستوي الخامس / شهادة تقني سامي	107	135	165

3- تنويع عروض وأنماط التكوين:

بالإضافة الى ما سبق، يعمل قطاع التكوين والتعليم المهنيين على تنويع أنماط وأجهزة التكوين وذلك من أجل فتح المجال أمام جميع شرائح المجتمع ورفع نسبة الملتحقين بالتكوين والتعليم المهنيين.

- **أنماط وأجهزة التكوين:**

- التكوين الحضوري:

ويتم تنظيم هذا التكوين على مستوى مؤسسات التكوين المهني، مع برمجة فترة للتربص التطبيقي في الوسط المهني، كما يمكن مزاولته عن طريق الدروس المسائية، ويوجه هذا النمط من التكوين للشباب البالغ سنهم 16 سنة كاملة فما فوق.

- التكوين عن طريق التمهين:

هو نمط من التكوين المهني، ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني، ويوجه هذا النمط من التكوين للشباب البالغ أعمارهم ما بين 15 و35 سنة.

- **أجهزة التكوين:**

- تكوين ذوي المستوي الدراسي دون الرابعة متوسط:

وهو تكوين موجه لفائدة الأشخاص الذين غادروا مقاعد الدراسة مبكرا، قبل حصولهم

على المستوى الدراسي السنة الرابعة متوسط.

- **التكوين الجواري:**

ويوجه للشـباب القاطن بالمناطق المعزولة، قصـد تقريب التكوين منهم ويتجسـد هذا الجهاز في فتح الفروع المنتدبة في الوسط الريفي (أي المفتوحة على مستوى ملحقات متواجدة في مناطق ريفية، وهي إما تابعة لقطاع التكوين المهني أو لجهات أخرى، سيما البلديات).

- **التكوين التأهيلي الأولي:**

هو تكوين قصـير المدى (03 الى 06 أشـهر) متوج بشـهادة التأهيل المهني، يهدف إلى اكتساب كفاءات تسمح لصاحبها بالحصول على التأهيل الأولي، كما أن لالتحاق بهذا التكوين لا يخضع لشرط تمتع المتكون بمستوى دراسي معين.

- **التكوين عن طريق المعابر:**

يهدف الى الحصول على شهادة أعلى من الشهادة الأولية في نفس التخصص، الشعبة أو نفس العائلة المهنية.

- **محو أمية – تأهيل مهني:**

هو موجه للشـريحة التي لم تلتحق بتاتا بمقاعد الدراسـة، فهو مسـار يهدف من جهة الى التحرير من الامية واكتساب مهارة لممارسة مهنة، من جهة أخرى.

4- إعادة تنظيم مسار التعليم المهني:

يندرج هذا المسار في إطار تطبيق إصلاح نظام التربية والتكوين المباشر فيه منذ سنة 2011 وينظم على شكل طورين:

- الطور الأول: ينظم في ثلاث سنوات ويتوج بشهادة التعليم المهني.
- الطور الثاني: ينظم في سنتين ويتوج بشهادة التعليم المهني العليا.

ويوجه هذا المسـار لتلاميذ السـنة الرابعة متوسـط المنتقلين أو السـنة الأولى ثانوي المعاد توجيههم.

تنظم شـهادة التعليم المهني (BEP) والمتوجة للمرحلة الأولى من مسـار التعليم المهني في طور واحد مدته ثلاثة (3) سنوات بالموازات مع سنوات الثانوية.

يلتحق بالسـنة الأولى من طور التعليم المهني، المُحضّـر لشـهادة التعليم المهني، تلاميذ السـنة الرابعة متوسـط الناجحين للطور ما بعد الاجباري والتلاميذ المُعاد

توجيههم من السنة الأولى من التعليم الثانوي في جميع الشُّعب.
تُمنح شـــهادة التعليم المهني "BEP" لحاملها، تأهيلا مهنيا يُســـهل له ولوج عالم الشـغل واكتسـاب معارف أكاديمية، تسـمح له بمواصـلة تكوين إضـافي، للحصـول على شهادة أعلى، من المستوى الخامس (5) امتدادا للفرع المُتبّع.
- تُنظَم شهادة التعليم المهني العليا "BEPS" في مدة 24 شهراً.
يلتحق بالسنة الأولى من طور التعليم المهني، المحضّر لشهادة التعليم المهني العليا التلاميذ المرشـحين الحائزين على شـهادة التعليم المهني، تكملة للفرع المُتّبع وكذا، التلاميذ المُرشـحين الحائزين على شهادة التعليم المهني من الدرجة الثانية في نفس الاختصـــاص والمُنَظَمة بموجب المرســوم التنفيذي رقم 08 – 294 المؤرخ في 20 رمضان عام 1429 الموافق 20 سبتمبر سنة 2008 والمذكور أعلاه.
تُمنح شـهادة التعليم المهني العليا لحاملها، تأهيلاً مهنيا من المستوى الخامس، الذي يطابق لمناصـب شغل تتطلب معارف نظرية وقدرات تطبيقية ومؤهلات، تسمح له بممارسة وظائف ذات مسؤولية وتَسْيِيرْ الاشغال.
الجدير بالإشادة، أن كل البرامج المسطرة من قبل قطاع التكوين والتعليم المهنيين، تصـــب في إطار اســـتراتيجية الدولة، التي تهدف الى الرفع من نســـبة الملتحقين بالتكوين وكذا تحقيق مبدأ التكوين للجميع، دون إغفال حاجيات التنمية الاقتصـــادية للبلاد من اليد العاملة المؤهلة.

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

لقد كـان لإطلاق العقد العربي للتشـــغيل (2010 – 2020) تداعيات إيجابية في مجال المتابعة الدورية لمدى انجاز المحاور الأســـاســـية للعقد في ما يخص تبادل الخبرات والتجارب بين البلدان العربية وربطها بالســـياســـات التنموية كما اعتبرت التقارير السـنوية لمدى انجاز الأهداف مصـدرا هاما لمنظمة العمل العربية في تقييم ســـياســـات التشـــغيل والتكوين واقتراح الحلول للحد من البطـالـة ودعم الحماية الاجتماعية من خلال الدراســـات التشـــخيصـــية 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.**

❖ **جمهورية العراق:**

4)وزارة العمل والشؤون الاجتماعية:

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

- يشـــير التقرير إلى توافر نظم معلومات، كما تم اجراء دراســـات متعلقة بقضـــايا ومؤشـــرات العقد العربي للتشـــغيل، وتم عقد ندوات ومحاضـــرات، وإصـــدار 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 2011 تقدر بـــ 8.0%، وعام 2016 تقدر بـــ 10.8%، ومعدل النمو السكاني عام 2011 تقدر بـــ 2.55%، وعام 2017 تقدر بـــــ 2.61%، ونسـبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـــــ 7.0%، وعام 2016 تقدر بـــ 8.4%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـــ 13.0%، وعام 2016 تقدر بـــــ 22.2%، ونســبة البطالة بين الشــباب عام 2011 تقدر بـ 18.0%، وعام 2016 تقدر بـ 20.4%.

2- تحديات سوق العمل:

ضعف المهارات: قلة الدورات التدريبية للعاملين على برامج سوق العمل.

العمالة الوافدة: تعمل دائرة العمل والتدريب المهني على متابعة تنفيذ قرار 80 لســنة 2013 والتوصـية 46 لسـنة 2012 المتضـمنة تشـغيل 50% من العمالة الوافدة في الشـركات المتعاقدة مع وزارات ومؤسـسـات الدولة أخذة بنظر الاعتبار قاعدة بيانات العاطلين المسجلين في الدائرة انفاً.

- **ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو:** عملت الوزارة على فتح برنامج للقروض:

1- برنامج قروض التأهيل المجتمعي.

2- برنامج الاستراتيجية للتخفيف من الفقر.

3- برنامج صندوق دعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل.

تشريعات العمل: قانون العمل 37 لسنة 2015.

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

الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا: كلما تقدمت التكنولوجيا يتم الاعتماد على الماكنة الالكترونية عوضا عن الايدي العاملة البشرية مما يزيد ذلك من حجم البطالة.

الأجور والمزايا: تم تعديل أجور العامل غير الماهر الى 350 ألف دينار.

4-أ) مدي توافر خطط مرحلية / استراتيجية للحد من البطالة.

1- برنامج القروض:

أ) برنامج قروض التأهيل المجتمعي.

ب) برنامج الاستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر.

ت) برنامج صندوق دعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل.

2- التشغيل في القطاع العام والخاص: -

تعمل لجان (فرق) الاستقصاء في دائرة العمل والتدريب المهني بالبحث عن فرص عمل شاغرة للعاطلين المسجلين في قاعدة بيانات الدائرة في القطاعين العام والخاص وإبلاغ العاطلين المرشحين من القاعدة عن الوظائف الواردة وحسب الاختصاص المطلوب.

3- تعمل وزارتنا دائرة العمل والتدريب المهني على تنفيذ قرار 80 لسنة 2013 والتوصية 46 لسنة 2012 الذي الزم الشركات العاملة والمتعاقدة مع وزارات ومؤسسات الدولة بتشغيل عمالة وطنية بنسبة 50% من العمالة الوافدة الموجودة في المشروع.

4- وجود مراكز تدريبية في دائرة التدريب المهني لتدريب العاطلين المسجلين في قاعدة بيانات دائرة العمل والتدريب المهني وتأهيلهم لسوق العمل.

4-معدلات التشغيل:

ورد في التقرير أن معدلات التشغيل عام 2011 تقدر بـ 42.0%، وعام 2016 تقدر بـ 43.2%، ومعدلات التشغيل عام 2016 تقدر بـ 36.6%.

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

- عدد أعضـــاء الهيئـة التدريبيـة المنتســـبين عـام 2011 (القطـاع الحكومي) بلغ (4260) وعـام 2017 بلغ (3184) و(القطـاع الخـاص) عـام 2011 بلغ (196)، وعام 2017 بلغ (136) وعدد أعضـــاء الهيئة التدريســـية المنتســـبين عام 2017 (القطاع الحكومي) بلغ (3409)، والقطاع الخاص بلغ (172).

- المصـدر إحصـاءات التعليم الموازي والتدريب المهني والتطويري في العراق 2017/2011.

- **نسبة التعليم العام للتعليم التقني 2017 / 2018.**

- التعليم العام: حيث بلغ عدد الجامعات الحكومية (31) ونسـبتها 22.8%، وعدد الكليات الأهلية (60) ونسبتها 44.1%.
- التعليم التقني: بلغ عدد المعـاهد التقنية (28) ونســـتها 20.6%، وعدد الكليات التقنية (17) ونسبتها 12.5%.
- الجامعي والتقني في العراق للعام الدراسي 2016 /2017.

- **سادسا: عموميات:**

1- مدى توافر خدمات الكترونية للتشغيل.

- توفير قـاعدة بيانات معتمدة للعاطلين المســـجلين تتضـــمن معلومات متكاملة عن العاطلين لغرض اعتمادها في ترشـــيحهم للخدمات المقدمة من الدائرة لإيجاد فرص عمل وفي مجال القروض.

- ضـــمن خطـة الحكومـة الالكترونية تم تفعيل عمل ثلاثة أنظمة هي: الســـيارات، الحسـابات، الموارد البشـرية، وتم مكننة اعمال اقسـام الدائرة لتبسيط الإجراءات حيث تم اعداد أنظمة عمل للأقســـام (الأجانب، التفتيش، الخدمات الصـــناعية، القروض) وشعبة التأهيل المجتمعي.

-نشـر اسـتمارة تسـجيل العاطلين عن العمل واسـتمارة (طلب القروض) للعاطلين عن العمل على الموقع الالكتروني.

-اعداد نظام متكامل لصـــالح هيئة الحماية الاجتماعية عبر الانترنت يعمل على نظام التسجيل على الوظائف والشمول الجديد للأسر الفقيرة.

-اعداد نظام لصـالح هيئة الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصـة عبر الانترنت لغرض التسجيل على الوظائف.

-نعمل حـالياً على اسـتكمـال 70% من اعداد نظام متكامل يمكن الدخول اليه عبر الانترنت لصالح قسم التفتيش.

2- مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين.

- ان قانون العمل النافذ رقم 37 لسـنة 2015 كفل حق العامل الأجنبي من ناحية منحه إجازة عمل وحقه في شـموله بقانون التقاعد والضـمان الاجتماعي وان الية عمل قسم الأجانب لاستقدام او تشغيل العمالة الأجنبية سلسـة وبسيطة من ناحية ترويج المعاملـة حيث يتم منح العـامل إجـازة عمل بعد اكمـال المسـتمسـكات الأصـولية واستحصـال الموافقات لمدة سنة من قبل مديرية شـؤون الإقامة ويكون عمله ضمن مفردات قانون العمل النافذ.

*****

5)<u>اتحاد الصناعات العراقي:</u>

<u>الهدف الأول: اعتماد الفترة (2010 – 2020) عقدا عربيا للتشغيل:</u>

1- تعميم أهداف العقد ومضـامينه للمسـتويات المختلفة: جاري التعميم في القطاع الخاص.

2- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:

توافر نظم معلومات، واجراء دراسات وندوات ومحاضرات وتقارير دورية.

أشار التقرير إلى مشاركة صناديق التمويل الوطنية في التشغيل.

<u>الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:</u>

3- **<u>معدلات البطالة:</u>**

أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـ 11.0%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـــ 7.0%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 بلغت بـ 13.0%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 بلغت 18.0%.

يبلغ معدل البطالة 11% على الصـعيد الوطني (7% من الذكور و13% من الإناث) ويمثلون 653 ألف عاطل 496 ألف الإناث و157 ألف الذكور البطالة (15 – 24) سنه (27% إناث و17% ذكور).

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

الاستراتيجية الوطنية.

ب) الآليات المتبعة للتشـــغيل والحد من البطالة (التوعية والإعلام / دراســـات / مؤتمرات / ندوات / ورش تدريب / بناء قدرات .... الخ):

- دعم وتطوير القطاع الخاص بكافة انشـــطته والعمل على إعطائه الضـــمانات لتوسيع منشأته بهدف خلق فرص العمل.

4- معدلات التشغيل:

معدلات التشغيل بين الشباب عام 2017 بلغت 20.1%.

الفئة العمرية لمعدلات التشغيل بين الشباب من (15 – 24) سنة.

<u>الهدف الثالث: تخفيض نســبة المشــتغلين من يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف:</u>

- حجم القوى العاملة بين النساء عام 2011 بلغت 17%.

معدل المشاركة في القوى العاملة لعام 2017 اجمالي (61.94) وفى عام 2011 بلغ (62.56) من إجمالي عدد السكان في سن 15 عاماً فما فوق.

<u>رابعاً: الهدف الرابع: زيادة الاعتماد على العمالة العربية المتنقلة بين البلدان العربية:</u>

- العدد الكلي للعمالة الوافدة بلغ (200000) ألف، والعدد الكلي للعمالة الوطنية المهاجرة بلغ (90000) ألف.

العمالة الوافدة بحدود 200 ألف عامل أجنبي حيث يتراوح العمالة العربية في (100 ألف إلى 150 ألف) العمالة المهاجرة بحدود 90000 شـــخص بينهم 3500 طبيب و5000 مهندس والباقي مختلف التخصصات العلمية.

<u>الهدف الخامس: رفع نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى 50%:</u>

- بلغ عدد مراكز التدريب (32) مركز.

مراكز التعليم والتدريب تخرج (188473) متدرباً للفترة من عام (2003 ولغاية 2016) وشارك 4000 مستفيد في الدورات التدريبية موزعة على (38) مركز تدريبي في انحاء العراق.

6) الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق:

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

1-تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة:

تم تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة في القطاع الخاص.

ما يهم الاتحاد هو القطاع الخاص والمختلط والتعاوني، وأن التعريف بأهداف العقد ومضامينه هو تعميمه على الجهات ذات العلاقة.

2-نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:

يشير التقرير إلى توافر نظم معلومات، وأشار إلى إجراء دراسات وعقد ندوات ومحاضرات وإجراء تقارير دورية. واتخذ الاتحاد على عاتقه ومن خلال المعهد الثقافي العمالي فتح ندوات وورش عمل توعوية وتثقيفية حول عقد العمل والتشغيل ومضامينه.

3- يشير التقرير إلى مشاركة صناديق التمويل الوطنية والعربية في التشغيل.

في هذا الموضوع يعتمد بالأساس على صندوق الضمان الاجتماعي، وهي أموال تمويل ذاتي من العمال وليست من الدولة.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1-معدلات البطالة:

أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـ 30%، وعام 2017 تقدر بـ 35%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 28%، وعام 2017 تقدر بـ 30%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـ 95%، وعام 2017تقدربـ 95%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 35% وعام 2017 تقدر بـ 40%.

2-تحديات سوق العمل:

ضعف المهارات: توجد مهارات لكن فرص العمل نادرة جدا.

العمالة الوافدة: تشكل آفة مستمرة في سوق العمل العراقي.

ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو: الاستثمارات ضعيفة جدا وبالتالي فإن النمو ضعيف جدا.

تشريعات العمل: أحدث تشريع هو القانون رقم (37) لسنة 2015.

القطاع الغير منظم: يشكل 40% من اليد العاملة العراقية.

توقف المصانع: 80 % من المصانع الإنتاجية متوقف.

قطاع عمال الزراعة: 50% متوقف بسبب شح المياه والاستيراد الخارجي.

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

- لا يوجد أية خطط حول الموضوع الخاص بالبطالة.

ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

- آليات الحد من البطالة وتحجيمها هو إعادة تشغيل المصانع المتوقفة وتشجيع الاستثمارات والحد من العمالة الأجنبية الوافدة.

4) –معدلات التشغيل:

معدلات التشغيل عام 2011 بلغت 20%، وعام 2017 بلغت 25%، ومعدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 بلغت 20% وعام 2017 بلغت 25%، وعدد الداخلين الجدد لسوق العمل عام 2011 بلغ 15% وعام 2017 بلغ 18%.

معظم التشغيل يتم بواسطة عقود أو بعمل غير منظم لأن توقف المصانع ومحدودية الاستثمارات أثرت بشكل سلبي على معدلات التشغيل.

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

النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية لعام 2011 بلغت 10% وعام 2017 بلغت 15%، وحجم القوى العاملة بين الشباب عام 2011 بلغت 20%، وعام 2017 بلغت 25%، وحجم القوى العاملة بين النساء عام 2011 بلغت 5%، وعام 2017 بلغت 10%، أما تحديد مستوى الدخل عن خط الفقر بين الشباب بلغ 15% وفوق خط الفقر بلغ 10%، أما مستوى الدخل عن خط الفقر من النساء بلغ 15% وفوق خط الفقر بلغ 10%، ومستوى الدخل عن خط الفقر في القطاع غير المنظم بلغ 15% وفوق خط الفقر بلغ 10%، نسبة النمو بين الشباب عام 2011 بلغت 3% وعام 2017 بلغت 5%، ونسبة الإنتاجية بين الشباب عام 2011 بلغت 10% وعام 2017 بلغت 15%، نسبة النمو بين النساء عام 2011 بلغت 1% وعام 2017

بلغت 3%، ونســبة الإنتاجية بين النســاء عام 2011 بلغت 2% وعام 2017 بلغت 5%، نســبة النمو في القطاع غير المنظم عام 2011 بلغت 5% وعام 2017 بلغت 8%، ونســبة الإنتاجية في القطاع غير المنظم عام 2011 بلغت 3% وعام 2017 بلغت 6%.

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

- عدد مراكز البطالة بلغ 40%، أما مراكز التدريب بلغ عددها 10%.

- **سادسا: عموميات:**

مدى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل: جيدة وقابلة للتطوير.

مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين: جيدة وقابلة للتحسن مستقبلا.

مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني: يعمل الاتحاد جاهدا على توفير الخطط والبرامج لزج أكبر عدد من العمال في دورات التعليم التقني.

مدى ملائمة الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني:

ضرورة تطوير استراتيجيات التعليم والتدريب للعمال.

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

نعم من الضروري تمديد العقد العربي لتطوير القدرات والقابليات للعمال العرب.

****

❖ **سلطنة عُمان:**

7) وزارة القوى العاملة:

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 الدراســات والندوات والمحاضــرات 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 المحللين 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 توعية بهدف نشر ثقافة العمل بين فئة الباحثين عن عمل والطلاب الذين 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.

- **<u>صندوق الرفد:</u>** 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

الاســتراتيجية الواعدة والموفرة لفرص العمل، حيث يقدم قروض لتأســيس أو دعم أو شـراء المشـاريع القائمة بنسـبة أتعاب إدارية وفنية سـنوية لا تتجاوز 2% والتي يعفى منها المسـجلون بالضـمان الاجتماعي، وتتم دراسـة وتقييم المشـاريع وفق آليات حديثة. وسـعياً لضـمان نجاح المشـاريع والحفاظ على اسـتمراريتها يتولى الصـندوق تنظيم زيـارات متـابعـة دورية من خلال فريق متخصـــص في المتابعة الميدانية للمشـــاريع الممولة وتقديم المسـاندة الفنية لها، ويسـعى الصـندوق من خلال تقديم هذا الدعم المالي إلى تمكين رواد الأعمال من تطوير أعمالهم التجارية وضـمان تحقيق الاستقلال المالي والإداري لمؤسـســاتهم، وتعزيز قدراتها التنافسـية من خلال تطوير منتجات وخدمات قادرة على المنافسة في الأسواق المحلية والإقليمية.

- **<u>صنـدوق تنميـة مشـاريع الشـباب:</u>** يهدف الصندوق إلى تشجيع الشباب العُماني على الدخول في مجال الأعمال الحرة وإنشـاء وامتلاك مشروعات صـغيرة ومتوسطة توفر لهم العمـل ولغيرهم من العُمـانيين وخلق عـدد من الشـــركـات الوطنيـة الصـــغيرة والمتوسـطة اللازمة لنمو الاقتصـــاد الوطني وتوظيف أكبر عدد من الشـباب العُماني الراغب في العمل. ومن هذا المنطلق فان الصـــندوق يســـعى قدر المســـتطاع لتوفير المعطيات التي تمكنه من تذليل الصعوبات التي تواجهها المشروعات الخاصة بالشباب ولإيجاد آلية لتعميم الفائدة من الصـندوق لأكبر شـريحة من المجتمع مع توفر الوسـائل اللازمة لضمان وصول الدعم إلى الجادين في العمل دون إخلال بالمعايير التي يطبقها الصندوق.

<u>الهدف الثاني: تخفيض نسبة البطالة بمقدار النصف:</u>

(1) معدلات البطالة:

-نسبة البطالة عام 2017 تقدر بـ 2.2%، ونسبة البطالة بين الذكور تقدر بـ 1.0، ونسبة البطالة بين الإناث تقدر بـ 8.5.

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

نعم توجد خطط واستراتيجيات للحد من البطالة.

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

1. سـياسـات التشـغيل والتعمين / التوطين في القطاع الخاص: سـعت وزارة القوى

العاملة منذ إنشائها في عام 2001بالتعاون 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 – 2015) 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 2012، صدور القرار الوزاري رقم (2012/292) بإعادة تشكيل اللجان القطاعية المشتركة للتعمين برئاسة القطاع الخاص وبمشاركة ممثلين عن أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة – أصحاب الأعمال – العمال) وسعت نحو التنسيق مع كافة الجهات المختصة من أجل تحديد الخطوات والإجراءات اللازمة لتنفيذ خطة القطاع للتعمين 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.

- بنـــك فرص العمل الشاغرة في القطاع الخـــاص: يعرض فرص العمل المتوفرة في مختلف الأنشـطة والقطاعات الاقتصـادية لتمكين أصـحاب الأعمال من الإعلان عن الشواغر المتوفرة بمنشآتهم من ناحية، وإتاحة الفرصة للباحثين عن عمل للاستفادة من فرص العمل المتوفرة بتلك المنشـــآت من ناحية أخرى، والمســـاهمة بذلك في تحقيق المواءمة بين عرض القوى العاملة الوطنية والطلب على القوى العاملة في ســـوق العمل.
- حـــظر بعض الأنشطة والمهن ليقتصر 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 بشـــرية، مدير إداري، مســـاعد 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 المنشـــآت لأحكام قانون العمل وأحكام اللائحة التنظيمية لتدابير الســلامة والصـحة 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 (حكـــومة، أصحـــاب الأعمـــال، العمـــال):** شهد عام 2014صـــدور القرار الوزاري رقم (2014/72) والمتضـــمن إعادة تشـــكيل لجنة الحوار الاجتماعي برئاسة وزير القوى العاملة وعضوية ممثلين كل من وزارة القوى العاملة، غرفة تجارة وصناعة عُمان، الاتحاد 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 والخاصـــة لتوفير المعلومات اللازمة عن حركة التوظيف والتشـــغيل في الســـلطنة، 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: **<u>الآليات والإجراءات المتخذة لتنفيذ سياسات التشغيل:</u>**

دعما" لسياسات التشغيل وتشجيع المواطنين للعمل في منشآت القطاع الخاص من أجل المســـاهمة في تحقيق الأهداف الاســـتراتيجية، اتخذت وزارة القوى العاملة العديد من الإجراءات لاستقطاب **القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص وهي:**

- زيـادة الحـد الأدنى للأجور للحـد الأدنى من المهـارات إلى (325) ريـال عُمـاني في الشهر.
- توحيد الإجازات الأسبوعية والرسمية للعاملين في القطاعين العام والخاص.
- السـماح للمواطنين بالقطاع الخاص بالتنـافس على الوظائف الحكـومية.
- العلاوة الدورية السنوية بحيث لا تقل عن (3%) من الراتب الأساسي.
- مشروع مراجعة وتحديث قانون العمل.
- برامـــج التـدريـب والتـــأهيـل.
- تحسـين مـزايـا التأمينـــات الاجتماعية.
- عرض فرص العمل المتوفرة في الشـركات الرئيسـية (الدرجات الأولى فأعلى) على الباحثين عن عمل.

<u>كما اتخذت الوزارة العديد من الإجراءات لترشـــيد اســـتقدام القوى العاملة الوافدة، تمثلت فيما يلـي:</u>

- إيقـاف اســـتقدام القوى العـاملـة الوافدة في عدد من المهن والأنشـــطة بناءً على التقارير والدراسات التحليلية لسوق العمل.
- المراجعة المستمرة لإجراءات وشروط وضوابط استقدام القوى العاملة الوافدة.
- تكثيف الحملات التفتيشـــية لضـــبط المخالفين من التاركين لأعمالهم المصـــرح لهم العمل بها وترحيلهم عن البلاد.
- استحداث بعض الضوابط التي تسهم في زيادة توفير فرص العلم للمواطنين
- التفتيش على أصـــحـاب الســـجلات التجـاريـة المتعـددة والغير مطبقـة للقوانين والأنظمة واتخاذ الإجراءات القانونية بشأنها وفقاً لأحكام قانون العمل.
- تطبيق منح مهلة تصـحيح أوضـاع منشـآت 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 ترشيد 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.

1- معدلات التشغيل:

- معدل تشغيل القوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص (تراكمي) عام 2011 بلغ 216.678، وعام 2017 بلغ 233.073، ونسبة التشغيل بين الشباب (أقل من 25 سنة إلى 39 سنة) من إجمالي القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص عام 2011 بلغت 82.1%، وعام 2017 بلغت 73.2%، وعدد الداخلين الجدد لسوق العمل (المعينون بمنشآت القطاع الخاص خلال السنة) عام 2011 بلغ (9669)، وعام 2017 بلغ (4750).

- 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 14.2%، وعام 2017 بلغت 13.7%، وتقدر بين الذكور عام 2011 بـ 80%، وعام 2017 تقدر بـ 75.5%، وتقدر بين الإناث عام 2011 بـ 20.0%، وعام 2017تقدر بـ 24.9%.

- نســـبة النمو الســـنوي في القوى العاملة الوطنية (2011 -2017) للذكور بلغت 0.2%، وللإناث بلغت 5%.

لا تتوفر لدى الوزارة بيانات ومعلومات عن القطاع غير المنظم.

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

- أشـــار التقرير إلى ان عدد الكلي للقوى العاملة الوافدة بلغ (1.934.839)، من الدول العربية بلغ (2.4%)، ومن الدول الأجنبية بلغ (97.6%).
- تم اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن.

الهدف الخامس: رفع نســـبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى (50%) ثم جدول يوضح مراكز التدريب المهني الحكومية والتعليم التقني:

- أشـــار 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 (31.785)، وعام 2017 بلغ (43.837)، ونســـبة التعليم العام (ثانوية عامة) للتعليم التقني في عام 2017: التعليم العام 2017 بلغ عدده (23.462)، والتعليم التقني في عام 2017بلغ عدده (8.419) ونســـبة الملتحقين بالتعليم التقني من إجمالي مخرجات التعليم العام (ثانوية عامة) بلغ
- 35.9%.

سادساً: عمومـيـــــات:

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 للمنشـــأة دفع الرســـوم المطلوبة (واحد ريال عُماني) الكترونياً عبر النظام، وبالتالي تنعكس البيانات آلياً على قواعد بيانات كل من هيئة ســـجل القوى العاملة وهيئة التأمينات الاجتماعية. تم تفعيل هذه الخدمة على عشر منشآت من القطاع الخاص كمرحلة تجريبية.

<u>رسـالة ترشـيح:</u> تم تصـميم رسـالة الترشـيح الكترونياً بحيث يمكن لمنشـآت القطاع الخـاص التـأكد من حـالـة المتقدم لـديهـا للوظيفـة أنـه بـاحـث عن عمل وليس عليهـا أي التزامات بالوزارة مثل الحظـر أو التدريـب. ويمكن للمنشأة الحصول على الاستمارة بسهولة عبر الموقع الإلكتروني للوزارة دون الحاجة لمراجعة الوزارة.

<u>مشـروع المؤسـسـات الصـغيرة والمتوسـطة:</u> يهدف نظام المؤسـسـات الصـغيرة والمتوسطة من تمكين أصحاب المؤسسات من المنافسة على مناقصات وزارة القوى العاملة لتسـهيل تقديم طلبات أمر الشـراء الكترونياً. كما يمكن النظام موظفي الوزارة من إدارة طلبات جميع المؤسـسـات الصـغيرة والمتوسـطة المسـجلة للمنافسـة على مناقصات الوزارة وأوامر الشراء.

<u>شـاشـات دائرة التشغيل:</u> تم إضافة شاشة في نظام التشغيل تسهل على موظفي التشغيل التأكد من سبب عدم انعكاس بيانات العقود والاستقالات مباشرة بالهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية. كذلك تم إيقاف نقل خدمات العُمانيين من نظام التشغيل وإضافتها في خدمة الاستقالات 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 نسـبة الملتحقين بـالتعليم التقني **(كليـات التعليم التقني):**

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

4. **مدى ملائمة الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني:** مـلائمـة.

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

حسب اتفـاق أصحـاب القـرار.

****

❖ **دولة فلسطين:**

- **وزارة العمل.**

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 ضعيفة بسبب عدم امكانية تحقيق جميع أهداف العقد العربي للتشغيل.

- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها:

تم نشر ثقافة العمل والعمل اللائق وتطوير الوعي بها من خلال الشركاء الاجتماعيين ونظام معلومات سوق العمل الفلسطيني والمحاضرات والندوات وغيرها.

- 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: في الفئة العمرية (15 -29) عام:

- ورد في التقرير إلى أن نسبة البطالة عام 2011 تقدر بـ 20.9%، وعام 2017 تقدر بـ 27.4%، ومعدل النمو السكاني عام 2011 تقدر بـ 2.99%، وعام 2017 تقدر بـ 2.5%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 19.2%، وعام 2017 تقدر بـ 22.3%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـ 28.4%، وعام 2017تقدربـ 47.4%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 32.4%، وعام 2017 تقدر بـ 27.7%.
- يعود سبب الارتفاع في معدلات البطالة في فلسطين إلى ضعف الاقتصاد الفلسطيني عن توليد فرص عمل جديدة بسبب الاحتلال الاسرائيلي وسيطرته على مناطق ومعابر، والتي تكمن فيها قوة الاقتصاد الفلسطيني أدى إلى عدم الاستثمار بها.

2- تحديات سوق العمل:

- يوجد عمالة وافدة في فلسطين بأعداد ضئيلة جداً.
- ضعف الوعي لدى المواطنين حول النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل.

3- أ) مدى توافر خطط مرحليه / استراتيجية للحد من البطالة: يوجد ولكن للأسف لم تجد حلول ناجحة للحد من آفة الفقر والبطالة.

ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة (استثمارات جديدة/ منشآت حديثة/ التوعية والاعلام / دراسات / مؤتمرات / ندوات / ورش تدريب / بناء قدرات ..الخ).

الإسراع في عملية ترخيص مكاتب التشغيل الخاصة، والعمل على إيجاد ملحق عمالي في السفارات والقنصليات الفلسطينية، ودعم التشغيل الذاتي والمشاريع الصغيرة وتشجيع إطلاق معارض التوظيف والتشغيل.

4- معدلات التشغيل:

- ذكر التقرير أن معدلات التشغيل عام 2011 تقدر بـ 79.1%، أما معدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 67.6%، والداخلين الجدد لسوق العمل عام 2011 (83 ألفاً)، وعام 2017 (44 ألفاً).
- لاتزال مشكلة ارتفاع معدلات البطالة في صفوف الخريجين من حملة البكالوريوس يعاني منها المجتمع الفلسطيني.

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 2017 بـ 41.4%، وتقدر بين الإناث عام 2011 بـ 14.4%، وعام 2017 بـ 19.0%، القطاع غير المنظم عام 2011 تقدر بـ 26.0%وعام 2017 تقدر بـ 34.0%.
- تحديد مستوى الدخل: عن خط الفقر بين الشباب تقدر بـ 29.2%، وفي القطاع غير المنظم في عام 2011 تقدر بـ 25.7%، وفوق خط الفقر تقدر بين الشباب بـ 70.8%، وفي القطاع غير المنظم تقدر بـ 74.3%
- الانتاجية والنمو: نسبة النمو عام 2011 تقدر بـ 2.4%، وعام 2017 تقدر بـ 3.1%. أما نسبة الانتاجية عام 2011 تقدر بـ 13.686 مليون دولار، وعام 2017 تقدر بـ 11.300 مليون دولار.

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 منذ 1948، ولا يمكن تحقيق الهدف الرابع.

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

- مراكز التدريب والتعليم التقني: عدد مراكز البطالة (21)، وعدد مراكز التدريب (150) مركز تدريب مهني (23) مدرسة صناعية تساوي (173)، وعدد المنتسبين بها عام 2011 (1002) + (3132) تساوي (4134)، وعام 2017 (6500) + (3803) تساوي (10.303) و(19) مدرسة صناعية عدد المنتسبين بها عام 2011 (3132) وعام 2017 (3139).
- نسبة التعليم العام للتعليم التقني (المؤسسات) تعليم عام 96.6%، تعليم تقني 4%.
- لا تزال نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني في فلسطين متدنية جدا وعليه يجب بذل المزيد من الجهود لتغير ثقافة الناس السلبية اتجاه التعليم المهني.

سادسا: عموميات:

- **مدى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل:** يوجد نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني IMIS.

1- مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

عدم الاعتراف بجواز السفر الفلسطيني وإجراءات الاحتلال تحد من تنقل العاملين

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

يوجد خطط ومثال ذلك تطبيق برنامج دمج التعليم المهني والتقني بالتعليم العام في فلسطين

3- مدى ملاءمة استراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني:

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

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

يوجد جدوى ولكن بشرط اجراء تقييم شامل ومدروس لنتائج العمل العربي للتشغيل (2010 – 2020).

❖**دولة قطر:**

وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

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

1- تم تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة في القطاع العام.

2- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:

- توافر نظم المعلومات، واجراء دراسات وندوات ومحاضرات وتقارير دورية.
- تتوفر قواعد بيانات خاصة بالتوظيف والانتخابات مرتبطة بخطط، احتياجات سوق العمل.
- السياسة السكانية لدولة قطر (2017 – 2022).
- تقوم وزارة التخطيط التنموي والاحصاء بإجراء مسح للقوي العاملة بالمهنة بشكل ربع سنوي.
- تعتمد وزارة التخطيط التنموي والاحصاء تقريرا سنويا للمسح.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1-معدلات البطالة:

- أشار التقرير إلى أن نسبة البطالة عام 2011 تقدر بـــ 0.6 وعام 2016 تقدر بـ 0.13%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـــ 1.7%، وعام 2017 تقدر بـــــ 0.06%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـــــ 2.3%، وعام 2017تقدربـ 0.67%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 1.3%، وعام 2017 تقدر بـ 0.53%.
- المصـــدر وزارة التخطيط التنموي والاحصـــاء إدارة الإحصـــاءات الســـكانية والاجتماعية.

2-تحديات سوق العمل:

- **ضعف المهارات**:

تقوم دولة قطر من خلال استراتيجية التنمية الوطنية الأولى والثانية باستهداف زيادة نســـبة العمالة الوافدة ذات المهارة العالية جداً في قوة العمل الى 20% على الأقل

1- تدوير واستقطاب العمالة الوافدة الماهرة.

2- تطوير إجراءات استقدام وتوظيف العمالة الوافدة.

بحلول عام 2022 من خلال النتيجة الوسيطة

(2): " سوق عمل يوفر عمالة وافدة ماهرة وانتاجية مرتفعة" وفي هذا السبيل تم البدء في المشاريع التالية:

1- تدوير واستقطاب العماله الوافده الماهرة.

2-تطوير إجراءات استقدام وتوظيف العمالة الوافدة.

3- تعزيز نظام حماية حقوق العمال وأصحاب العمل.

- **العمالة الوافدة**:

إن خطط التنمية الطموحة لدولة قطر أدت الى زيادة العمالة الوافدة بشكل كبير مما استدعى الامر وضع محور كامل عن السكان والقوى العاملة في السياسة السكانية للدولة 2018-2022، تكون غايته الرئيسية "التحكم في معدلات النمو السكاني خلال الفترة الممتدة من 2017م الى 2022م بما يؤدى الى الإصلاح التدريجي لاختلالات التركيبة السكانية" يهدف هذا المحور الى: -

الهدف الأول:

زيادة عدد المواطنين في قوة العمل من خلال الحد من ظاهرة الإحالة للتقاعد المبكر وإعادة تأهيل القطريين للعمل في الميادين المختلفة.

الهدف الثاني:

دعم التوجه نحو اقتصاد المعرفة وذلك من خلال توسيع نطاق (الميكنة) في ميادين النشاط الاقتصادي المختلفة التركيز على استقدام ذوي الخبرة والاختصاصيين في اقتصاد المعرفة والاحتفاظ بهم والتخفيف من الاعتماد على الاستشاريين المؤقتين – الاستفادة من العمالة الوافدة في تطوير وتدريب الكوادر الوطنية.

الهدف الثالث:

الحد من استقدام العمالة (الاحتفاظ بالعمالة الموجودة والإفادة منها في مشاريع جديدة (تدوير العمالة) واشتراط أولوية تشغيل العمالة الموجودة بالبلاد من قبل الشركات التي ترسو عليها المشاريع – التأكد من التزام جميع الشركات والمؤسسات بضوابط استقدام العمالة من حيث العدد والنوعية منح شركات القطاع الخاص حوافز لإحلال مواطنين محل الوافدين في وظائف مناسبة بالقطاعين الخاص والمختلط – إنشاء مراكز استقدام في البلدان المرسلة للعمالة لتولى التحقق من مؤهلات وخبرات العمالة.

الهدف الرابع:

الموافقة على انشاء صندوق دعم العمالة.

الهدف الخامس:

العمل على توزيع متوازن للعاملين من معظم الجنسيات على المهن والحد من تركز جنسيات معينة في بعض المهن (متابعة دراسة توزع الجنسيات على المهن المختلفة واخذ نتائج الدراسة بالاعتماد لدى الموافقة على الاستقدام لمهن معينة – توجيه الشركات لتنويع مصادر العمالة واخطار أصحاب العمل بأهمية ذلك على المجتمع. إعطاء الأولوية للجنسيات العربية في الاستقدام.

- **ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو:**

حلت دولة قطر في المرتبة الاولي عالمياً في مؤشرات الدول المحققة للنمو الاقتصادي خلال 20 عام منذ 1997 ولا تزال التوقعات المستقبلية للأداء الاقتصادي في قطر إيجابية حيث من المتوقع ان يبلغ النمو الاقتصادي نسبة 2.8 في 2018 بينما سيرتفع انتاج الغاز الطبيعي المسال الى 100 مليون طن سنويا بحلول عام 2022 .

- **تشريعات العمل: اهم التشريعات:**

- قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004.
- القانون رقم (1) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العمل (انشاء نظام حماية الأجور).
- القانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين واقامتهم.
- القانون رقم (1) لسنة 2017 بتعديل بعض احكام القانون رقم (21) لسنة 2015.
- القانون رقم (13) لسنة 2018 بتعديل بعض احكام القانون رقم (11) لسنة 2015.
- القانون رقم (13) لسنة 2017 بتعديل بعض احكام قانون العمل (انشاء لجان فض المنازعات).
- القانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.
- قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2017 بإنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر.
- القانون رقم (15) لسنة 2016 بشأن قانون الموارد البشرية المدنية ولائحته التنفيذية.

- **القطاع غير المنظم**: لا يوجد في دولة قطر قطاع غير منظم في الاقتصـاد القطري حيث تخضع كل القطاعات الاقتصادية للقوانين المنظمة.

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

- استراتيجية التنمية الوطنية (2017 -2022).

- **(ب)الآليات المتبعة للتشـــغيل والحد من البطالة (التوعية والاعلام/ دراســـات/ مؤتمرات/ ندوات/ ورش تدريب.....الخ):**

- معدل البطـالـة في دولـة قطر هو الأقل على مســـتوى العـالم ومع ذلك تقوم الدولة بوضـــع الخطط وآليـات تنفيـذهـا منهـا الابتعـاث الحكومي، وربط مخرجـات التعليم باحتياجات سوق العمل.

- **معدلات التشغيل:**

معدلات التشـــغيل عام 2011 بلغت 29.43%، وعام 2017 بلغت 99.87%، ومعدلات التشـــغيل بين الشـــباب عام 2011 بلغت 98.68%، وعام 2017 بلغت 99.47%.

-المصـــدر وزارة التخطيط التنموي والاحصـــاء – إدارة الإحصـــاءات الســـكانية والاجتماعية.

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

النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية:

- أشـــار التقرير إلى أن النســـبة المئوية للقوى العاملة الوطنية لعام 2011 تقدر بـ 6.6%، وعام 2017 تقدر بـ 5.1%، وتقدر بين الشباب عام 2011 بـ 13.84%، وعام 2017 بـــ 11.06%، وتقدر بين الإناث عام 2011 بـــ 12.38%، وعام 2017 بـ 13.5.
- 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 الكلي (1952157)، من الدول العربية بلغت 12.3%، ومن الدول الأجنبية بلغت 87.7%.

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:

توجد برامج ومشـــاريع في اســـتراتيجية التنمية الوطنية زيادة برامج التوجيه المهني والأكاديمي خلال الفترة (2018 – 2022).

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

نعم هناك جدوى لتمديد العقد العربي للتشغيل.

******

❖ **دولة الكويت:**

- **وزارة الشئون الاجتماعية والعمل.**

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

-تم تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة في القطاع العام.

-نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:

- توافر نظم المعلومات، واجراء دراسات وندوات ومحاضرات وتقارير دورية.

-مشاركة صناديق التمويل العربية والدولية في التشغيل: يشارك الصندوق الكويتي للتنمية في تمويل المشاريع داخل دولة الكويت وأيضا يساهم في المشاريع الاقتصادية والتنموية في البلدان العربية.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1-معدلات البطالة:

أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـــ 3.0%، وعام 2017 تقدر بـ 2.2%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 0.9%، وعام 2017 تقدر بـــــ 5.9%، أما نســـبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـــــ 4.3%، وعام 2017تقدربـ 5.8%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2014 تقدر بـ 14.0%، وعام 2017 تقدر بـ 15.4%.

- الفئة العمرية للبطالة بين الشـــباب هي من (15 – 24) ســـنة، ونســـبة البطالة بين الشباب لسنة 2014 و2017 وليس 2011.

2-تحديات سوق العمل:

ضعف المهارات:

تمت الموائمة بين مخرجات التعليم التقني المهني لاحتياجات ســـوق العمل، وعمل اختبارات لبعض المهن للعمالة وذلك لرفع المستوي المهارى وإنعاش سوق العمل.

العمالة الوافدة:

تهتم دولة الكويت بشكل كبير بالعمالة الوافدة وذلك بإصدار القوانين المنظمة لحقوقهم وواجباتهم.

ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو:

تسعى دولة الكويت دائما بالقضاء على أسباب البطالة وتوفير فرص عمل تتناسب مع النمو السكاني.

تشريعات العمل:

التشريعات في تطوير مستمر بمشاركة أطراف الإنتاج.

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

تعمل الدولة جاهدة في تذليل الصعوبات من أجل اشراك العمالة الوطنية في القطاع الأهلي، وذلك بتقديم الدعم المادي للمواطنين للعمل في القطاع الخاص بالإضـــافة

لتشـــجيعهم ودعمهم لإنشـــاء مشـــاريعهم الصـــغيرة من خلال تقديم الدعم المادي والمعنوي وتوفير التسهيلات اللازمة لذلك.

(ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

تقدم الدولة دعك مالي للشـــباب الراغب في العمل بالقطاع الخاص، مما يســـاهم في خفض نســـبة البطالة الناتجة عن توجه الشـــباب والانتظار للحصـــول على عمل في القطاع الحكومي.

•معدلات التشغيل:

- ذكر التقرير أن معدلات التشغيل عام 2017 بلغت 73.8%، ومعدلات التشغيل بين الشباب عام 2017 بلغت 3.9%، وعدد الداخلين الجدد لسوق العمل بلغ (81.508) ، وعام 2017 بلغ (196.105).
- الفئة العمرية لمعدلات التشغيل بين الشباب من (15 – 24) سنة.

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

- أشـــار التقرير إلى أن نســـبة المئوية للقوى العاملة الوطنية عام 2017 بلغت 73.8%، وحجم القوى العاملة بين الشـــباب عام 2011 بلغت 37%وعام 2017 بلغت 87.8%، وحجم القوى العاملة بين النســـاء عام 2011 بلغت 27.4%، وعام 2017 بلغت 49.9%.

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

- أشار التقرير إلى أنه:
- تعتمد دولة الكويت التصـــنيف الخليجي للمهن، ولا تعتبر دولة الكويت من الدول المرسلة للعمالة.

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

- عدد مراكز التدريب بلغ (14) مركز، وعدد المنتســـبين لمراكز التعليم والتدريب التقني في عام 2011 بلغ (1848) نسبته 16%، وفي عام 2017 بلغ (8534).

-يشمل عدد مراكز التدريب (5) كليات و (9) معاهد.

- **سادسا: عموميات:**

1: مدى توفر خدمات الكترونية للتشغيل: تتوفر الخدمات الالكترونية في دولة الكويت وذلك من خلال إطلاق نظام آلي متميز يتقدم من خلاله طالب العمل بتسجيل طلب العمل.

2: مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين: هناك العديد من القوانين والتشريعات التي تسهل إجراءات انتقال العاملين من صاحب عمل لأخر وهي سهلة التطبيق وتحافظ على حقوق كلا الطرفين.

3:مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني: توجد العديد من الخطط كنشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع، وتوفير البيئة المناسبة للتدريب وفتح المجال أمام كل راغب لتعلم مهنة أو مواصلة تدريبه.

4: هل هناك جدوى لتمديد العقد العربي للتشغيل لمدة أخرى (2020 – 2030): أن يتم عمل دراسة لنتائج العقد العربي خلال الفترة السابقة وعليه يمكن اتخاذ القرار حول التمديد من عدمه.

*****

❖ **الجمهورية اللبنانية:**

8) وزارة العمل:

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1- معدلات البطالة:

- أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2012 تقدر بـ 9.7%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2012 تقدر بـ 7.7%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2012 تقدر بـ 13.8%.

2- معدلات التشغيل:

- ورد في التقرير أن معدلات التشغيل عام 2012بلغت 49.3%.
- معدل النشاط الاقتصادي (15 سنه وما فوق)

- نسبة العاملين (15 سنة وما فوق).

المصدر: الأوضاع المعيشية للأسر، لبنان ،2012.

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

أشار التقرير إلى أن حجم القوى العاملة بين النساء عام 2012 بلغت النسبة المئوية 29.3% ، وتحديد مستوى الدخل عن خط الفقر بلغت 16%. كما أشار التقرير إلى أن النسب المئوية للقوى العاملة المسجلة في البرنامج والمصنفة تحت خط الفقر الوطني، حيث بلغت من عام 2011-2015 بين الذكور 27.70%، ومن عام 2016-2017 بلغت 25.90%، وبلغت من عام 2011-2015 بين الاناث 2.56%، ومن عام 2016-2017 بلغت 2.75%،

- الفئات العمرية: 15 سنة وما فوق.
- المصدر: الأوضاع المعيشية للأسر، لبنان ،2012.

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

- أشار التقرير إلى أن نسبة العمالة الوافدة من دول عربية ولديهم إقامات عمل من تاريخ 2017/1/1 إلى2018/112/31 بلغت (22376) أي 9.3%، ونسبة العمالة الوافدة من دول أجنبية ولديهم إقامات عمل من تاريخ 2017/1/1 إلى 2018/112/31 بلغت (219386) أي 90.7%.

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

جدول رقم 2-3 توزيع الطلاب في التعليم المهني والتقني الخاص بحسب الشهادات والجنس لسنة 2016-2017.

المحافظات	الشهادات الرسمية												المجموع	
	التكميلية المهنية		البكالوريا الفنية		الثانوية المهنية		المشرف المهني		الامتياز المهني		الاجازة الفنية			
	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر
جبل لبنان	828	1300	4384	5742					1118	1369	143	129	6473	8540
لبنان الشمالي	710	1510	1830	2720					481	340	26	1	3047	4571
البقاع	159	295	1042	896		59			347	282	49	11	1597	1543
بيروت	105	193	533	855					88	102	8	7	734	1157
الجنوب	236	373	784	2635					221	170	59	12	1300	3190
النبطية	122	205	853	2346					618	415	182	71	1775	3037
المجموع	2160	3876	9426	15194	0	59	0	0	2873	2678	467	231	14926	22038

بلغ عدد الطلاب في التعليم المهني والتقني للسنة الدراسية 2016-2017 ،85244 طالبا حسب الجدول التالي: -

بيروت	%1.82
جبل لبنان	%25.44
لبنان الشمالي	%24.70
البقاع	%12.21
لبنان الجنوبي	%8.32
النبطية	%9.60

توزيع الطلاب في المدارس والمعاهد المهنية والتقنية بحسب الشهادة بالجدول التالي: -

التكميلية المهنية	%16.88
الثانوية المهنية (النظام المزدوج)	%1.58
البكالوريا الفنية	%57.64
الامتياز الفني	%19.44
الاجازة الفنية	%4.44
المشرف الفني (المايستر)	%0.02

توزيع الطلاب في التعليم المهني والتقني بحسب الشهادات للسنة 2016-2017

الشهادات الرسمية															المجموع	
المحافظات	التكميلية المهنية		البكالوريا الفنية		الثانوية المهنية		المشرف المهني		الامتياز المهني		الاجازة الفنية					
	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر
جبل لبنان	1226	2254	6604	9087	11	444		17	2304	3076	632	768	10777	15648
لبنان الشمالي	1716	3695	6007	7085	13	403			3220	2120	978	410	11934	13713
البقاع	827	1526	3456	3421	4	388			1481	1075	349	152	6117	6562
بيروت	105	193	533	855		0			88	102	8	7	734	1157
الجنوب	478	965	1890	4125	0	29	0	0	531	419	141	58	3040	5596
النبطية	485	921	2072	3999	0	58	0	0	1265	888	204	76	4026	5942
المجموع	4837	9554	20562	28572	28	1322	0	17	8889	7680	2312	1471	36628	48616

*****

9) الاتحاد العمالي العام في لبنان:

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

1- تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة:

إن الإجراءات الرسمية لاعتماد التقرير ما زالت في بداياتها بانتظار دراسات متعلقة بقضايا ومؤشرات العقد.

2- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:

يشير التقرير إلى توافر نظم معلومات، وأشار إلى اجراء دراسات وعقد ندوات ومحاضرات واجراء تقارير دورية.

ان نشر ثقافة العمل من المهام التي يعمل عليها الاتحاد العمالي العام بالتعاون مع الحكومة اللبنانية.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1-معدلات البطالة:

تتراوح أرقام البطالة بين مختلف المراجع التي تتولى دراسة هذا من 15 الى 20 بالمئة وذلك دون احتساب البطالة المقنعة.

2-تحديات سوق العمل:

ضعف المهارات:

- لا يعاني اللبنانيون من ضـــعف في المهارات بقدر ما يعانون من أزمة البطالة بحد ذاتها.

العمالة الوافدة: من أبرز التحديات سـيما وأن انعكاسـات الأزمة السـورية أدت الى مزاحمة اليد العاملة الاجنبية لليد العاملة اللبنانية.

ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو: إن ارتفاع الدين العام أدى الى ضغط على النمو مما أدى إلى جموده وضعف في الإنفاق الاستثماري.

تشريعات العمل: يتابع الاتحاد العمالي العام في لبنان تشريعات العمل لتعزيز حقوق العمال.

القطاع الغير منظم: تزايد بشـكل كبير سـيما وأن ضـعف الاقتصـاد يؤدي الى نشـوء وتضخم القطاع غير المنظم.

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

- إن الاتحاد العمالي العام أن الانفاق الاستثماري في قطاعات منتجة مع اصلاح القطاع العام والشفافية تؤدي للحد من البطالة.

ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

- يحاول الاتحاد العمالي العام وبالتعاون مع الحكومة وممثلي أصـــحاب العمل، وعبر حوار هادف لإيجاد السـبل اللازم للخروج من الأزمة الاقتصادية التي عصفت بالمنطقة ككل وانعكست على لبنان.

4) –معدلات التشغيل:

يرى الاتحاد أن معدل التشـغيل لا يمكن قياسـه الا بعد تقدّم النمو الذي ينعكس على التشـغيل ومن جهة أخرى، فان الاتحاد لا يملك الاحصـاءات الدقيقة ولا الامكانيات لإحصاء هذه المعدلات.

الهدف الثالث: تخفيض نسـبة المشـتغلين من يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف: يعتبر الشباب هم العدد الأكبر من القوى العاملة.

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

يعاني لبنان من زيادة الاعتماد على العمالة العربية. بسبب النزوح السوري الذي انعكس سلبا على البطالة لدى اللبنانيين

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

يعمل الاتحاد مع مختلف القوى في لبنان لا سيما المجتمع المدني ومنظمة العمل العربية والدولية للاهتمام بالتعليم والتدريب التقني والمهني وبالتالي فان رفع العدد الى هذا الرقم يعتبر أمرا ممكنا بعد توجيه الطلاب في الراحل ما قبل التعليم المهني.

سادسا: عموميات:

- **مدى توفر خدمات إلكترونية للتشغيل:** يوجد خدمات الكترونية مقبولة.
- **مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:** لا تعتبر التشريعات عقبة في هذا الأمر.
- **توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني:** هذا الأمر يرتبط بالنمو الاقتصادي والتوجيه المهني.
- مدى ملائمة الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني: (جيدة).
- هل هناك جدوى لتمديد العقد العربي للتشغيل لمدة أخرى (2020-2030): نعم، **رغم ان هذا الامر يحتاج الى مثابرة على مدى سنوات طويلة الا ان حظوظ نجاحه كبيرة.**

****

❖ **جمهورية مصر العربية:**

10) وزارة القوى العاملة.

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

- تقوم الحكومة بتعميم كافة أهداف العقد العربي للتشغيل على كافة القطاعات الدولية، خاصة فيما يتعلق بخفض البطالة والرفع من إنتاجية العمل.
- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها: من خلال توافر نظم المعلومات، من خلال الدراسات والندوات والمحاضرات والتقارير الدورية.

1- نظم معلومات سوق العمل – كتاب الإحصاء السنوي – بحث العمالة بالعينية – نشرة سوق العمل.

2- دراسات: دراسات سنوية وربع سنوية عن متغيرات سوق العمل.

- مشاركة صناديق وطنية وعربية ودولية في التشغيل.

1- وطنية : صندوق تحيا مصر ، الصندوق الاجتماعي للتنمية.

2-عربياً: معهد التخطيط العربي.

3- دولياً: وكالة (giz) – (وكالة الجايكا).

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1-معدلات البطالة:

أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـ 12%، وعام 2017 تقدر بـ 11.3%، ومعدل النمو السكاني عام 2011 بلغ 2.31%وعام 2017 بلغ 3.56%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 8.9%، وعام 2017 تقدر بـ 7.8%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـ 22.7%، وعام 2017تقدربـ 13.3%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 34.1%، وعام 2017 تقدر بـ 34.8%.

المصدر: كتاب الإحصاء السنوي.

- تم حساب معدل النمو السكاني لعام 2011 بأخذ متوسط لمعدل النمو في عام 2006 وعام 2017.

1- تحديات سوق العمل:

ضعف المهارات: عدم تناسب خريجي التعليم مع احتياجات سوق العمل.

ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو:

بلغ حجم الاستثمارات الكلي 747 مليار جنية بنسبة 41% من حجم الناتج القومي وبلغ معدل النمو 4.1%.

القطاع غير المنظم:

يستوعب حوالي 46% من إجمالي المشتغلين.

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

رؤية مصر للتنمية المستدامة 2030.

(ب)الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

نشر فكر العمل الحر – التدريب والتوجيه المهني.

- معدلات التشغيل:

- ذكر التقرير أن معدلات التشغيل عام 2011 بلغت 44.99%، وعام 2017بلغت 44.14%، وعدد الداخلين الجدد لســـوق العمل بلغ 249.000، وعام 2017 بلغ 500.800.

- تم حساب الداخلين الجدد لسوق العمل على أساس طرح قوة العمل عام 2011 من قوة العمل عام 2010، وكذلك قوة العمل 2017 من قوة العمل عام 2016 (معدلات التشغيل تحسب على أساس عدد المشتغلين / السكان في سن العمل.

معدلات تشغيل الشباب = عدد المشتغلين في الفئة العمرية (15 – 29) / السكان في الفئة العمرية (15 – 29).

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

- أشار التقرير إلى أن نسبة القوى العاملة الوطنية عام 2011 بلغت 36.8% وعام 2017 بلغت 37.1%، وحجم القوى العاملة بين الشـــباب عام 2017 بلغت (10.859) ، وحجم القوى العاملة بين النســـاء عام 2011 بلغت (5.988) ، وعام 2017 بلغت 7.012% ، والقطاع غير المنظم عام 2011 بلغت 43.7% وعام 2017 بلغت 46.6%.

- خط الفقر العالمي 1.9 دولار في اليوم أي ما يوازي 34 جنية يومياً أي 1015 جنية شهرياً، خط الفقر المصري 700 – 800 جنية.

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

11) أشار التقرير إلى أن:

12) عدد العمالة الوافدة الكلي (14045)، ومن الدول العربية (3454). ومن الدول الأجنبية (10591)، والمعتمد (14045).

13) عدد العمالة الوطنية المهاجرة (404473)، للدول العربية (600679)، ومن الدول الأجنبية (9281).

14) العمالة الوطنية المهاجرة 2015، للدول العربية عام بلغت 97.3%، وللدول الأجنبية بلغت 10625 بنسبة 2.7%، والعدد الكلي (404473).

15) من خلال الأرقام عالية نجد أن الدول العربية صاحبة النصيب الأكبر من عدد العمالة الوطنية المهاجرة اليها لما تتمتع به العمالة المصرية من خبرات عالية وتمتع العمالة المصرية والعربية بالعادات والتقاليد المشتركة فيما بينهما.

التصنيف العربي المعياري للمهن: تم إصدار دليل التصنيف المهني المصري 2017 تحت إشراف مركز معلومات مجلس الوزراء ودعم اتخاذ القرار بالتعاون مع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء وقطاع التعليم الفني بوزارات التربية والتعليم ومصلحة الكفاية الإنتاجية بوزارة التجارة والصناعة مرفقاً الدليل الدولي 2008 – وربطه بالتصنيف العربي المعياري ويشمل الدليل حوالي 5000 مهنة الى جانب تكويد 500 مهنة تحت بند أخرى.

<u>الهدف الخامس: رفع نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى 50%:</u>

- عدد مراكز البطالة (51) مركز، وعدد مراكز التشغيل بلغ (758) مركز، وعدد المنتسبين لمراكز التعليم والتدريب التقني في عام 2011 بلغ (6606)، وفي عام 2017 بلغ (2909).
- 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.
- عدد المنتسبين لمراكز التعليم والتدريب 2017 يعبر عن العدد المنتسب لمراكز التدريب التابعة للوزارة فقط بينما يبلغ عدد المنتسبين للمراكز على المستوي القومي 101045 منتسب.

<u>سادسا: عموميات:</u>

<u>مدى توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني:</u>

تتوافر الخطط والبرامج والاعتمادات المالية لرفع نسبة الملتحقين بالتدريب المهني بمراكز التدريب التابعة للوزارة.

*****

❖**المملكة المغربية:**

14- وزارة الشغل والادماج المهني:

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

1-تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة:

- تم تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة في القطاعين العام والخاص.

2-نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:

- يشير التقرير إلى توافر نظم معلومات، وأشار إلى اجراء دراسات وعقد ندوات ومحاضرات واجراء تقارير دورية.

3-يشير التقرير إلى مشاركة صناديق التمويل الوطنية في التشغيل.

- على الصعيد الوطني: إنشاء صندوق للنهوض بتشغيل الشباب الذي يمول البرامج الإرادية لإنعاش التشغيل.
- على الصعيد الجهوي والمحلي من خلال تطوير شراكات مع الجهات يتم بمقتضاها وضع صناديق جهوية لتمويل اجراءات إنعاش التشغيل ذات طابع جهوي؛
- وفي إطار التعاون الدولي تم تمويل عدد من البرامج والمشاريع التي تدخل في إطار تفعيل الاستراتيجية الوطنية للتشغيل عبر الدعم المالي الذي وفرته كل من:
  - مكتب العمل الدولي.
  - البنك الدولي.
  - الوكالة الفرنسية للتعاون الدولي.
  - البنك الاسلامي 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 2017 تقدر بـ 10.2%، ومعدل النمو السكاني عام 2014 بلغ 1.25%، ونسبة البطالة بين

الذكور عام 2011 تقدر بـــ 8.4%، وعام 2017 تقدر بـــ 8.8%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـــــ 10.2%، وعام 2017تقدربـــــ 14.7%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 17.9% وعام 2017 تقدر بـ 26.5%.

2-تحديات سوق العمل:

ضعف المهارات:

- لمواجهة ضعف المهارات تعمل السلطات المكلفة بالعمل في المغرب على:

- وضـــع برامج لتحســـين قابلية التشـــغيل، تنفذ من قبل الوكالة الوطنية لإنعاش التشـــغيل والكفاءات بتنســـيق مع الفاعلين في مجال التكوين/التدريب والأطراف الأخرى المعنية.
- وضع برامج لدعم تدريس اللغات.
- تطوير الحس المقاولاتي وحب المبادرة في جميع مستويات وأسلاك التعليم.
- متابعة مهننة التكوينات.
- برمجة وحدات حول الســـلوكيات المهنية والتعريف بالمقاولة وســـوق الشـــغل وتقنيات البحث عن عمل.
- وضع نظام للتصديق على مكتسبات التجربة المهنية.
- التوجه التدريجي نحو نظام ينبني على الوحدات لفتح باب الشـــهادات في وجه الجميع (التجربة + التكوين التأهيلي+ وحدات تكميلية).
- العمل على وضع منظومة تسمح بالتكوين مدى الحياة.
- فتح وكالات جامعية وفضاءات تشغيل بالمؤسسات التعليمية.
- خلق مراصد جهوية لسوق الشغل لضبط الحاجيات الجهوية واستشرافها.

العمالة الوافدة: شرعت الوزارة في مراجعة المسطرة الخاصة بالتأشير على عقود عمل الأجراء الأجانب حتى تتلاءم مع الاتفاقيات الدولية المصـــادق عليها والقوانين الجاري بها العمل.

وعلى إثر سلسلة من المشاورات مع القطاعات والهيئات المعنية، التي صبت في اتجاه ضـــرورة التأقلم مع التوجهات الجديدة للاســـتراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء (تحيين الإطار التنظيمي للهجرة) والعمل على القضـــاء على كل أشـــكال التمييز داخل ســـوق

الشغل (قانون الشغل+ الاتفاقيات الدولية)، تقرر العمل على تبسيط المسطرة المعمول بها عند ولوج الاجانب 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.

تشريعات العمل: تتمثل أهم التحديات في التفعيل الأمثل لمقتضيات تشريع الشغل في إطار واقع النسيج الاقتصادي الوطني، وما يتطلبه ذلك من مواكبة مستمرة وفعالة لأجهزة المراقبة التابعة لوزارة الشغل من خلال العديد من البرامج والأوراش التي أطلقتها الوزارة لتوفير أنجع السبل من أجل تطبيق أمثل للتشريع الاجتماعي.

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

في إطار تطوير سياسة مندمجة للتشغيل تم وضع المخطط الوطني للتشغيل، الذي يتمحور حول خمسة توجهات أساسية وهي:

- دعم خلق مناصب الشغل، من خلال إجراءات تحفيزية تهدف دعم الاستثمارات المنتجة لفرص الشغل كميا ونوعيا.
- ملاءمة التعليم والتكوين مع متطلبات سوق الشغل، لاسيما من خلال تطوير الحس المقاولاتي وروح المبادرة في جميع مستويات وأسلاك التعليم وتعزيز تدريس اللغات والعمل عل وضع منظومة تسمح بالتكوين مدى الحياة.
- تكثيف البرامج النشيطة للتشغيل ودعم الوساطة من خلال العمل على رفع وتيرة تشغيل المستفيدين بنسبة 10 في المائة سنويا، وذلك بتجويد برامج إنعاش التشغيل الحالية ووضع برامج جديدة لتحسين قابلية التشغيل ودعم التشغيل المأجور وكذا ظروف العمل وتعزيز الحماية الاجتماعية.
- تحسين ظروف العمل واشتغال سوق الشغل، لاسيما من خلال تطوير نظام المعلومات حول سوق الشغل وتطوير آلياته وكذا تعزيز الحماية الاجتماعية.

- دعم البعد الجهوي في التشـــغيل، لاســـيما من خلال تعميم وإغناء البرامج الجهوية والإقليمية لإنعاش التشـــغيل الحالية وتجويد عمليات التشخيص الترابية المتعلقة بالتشغيل وإرساء منظومة للحكامة الجهوية والإقليمية لإنعاش التشـــغيل، وكذا دراســـة كيفية توســـيع التمويلات الترابية لإنعاش التشغيل.
- وقد تم اعتماد البرنامج التنفيذي للمخطط والذي أطلق عليه اســـم "ممكن" من طرف اللجنة الوزارية للتشغيل بتاريخ 11 أبريل 2018 كما تم التوقيع في 27 أبريل 2018 على ميثاق تنزيل برنامج "ممكن" من طرف القطاعات المعنية (وزارة الشغل والإدماج المهني، وزارة الاقتصـــاد والمالية، وزارة الداخلية ووزارة التربية الوطنية والتكوين المهني) وجمعية جهات المملكة والاتحاد العام لمقاولات المغرب.
- وبناء على نتائج تحليل الدراســـات المتعلقة بالاســـتراتيجيات القطاعية وإســـقاطاتها من حيث وتيرة خلق فرص التشـــغيل، يكون البرنامج قد ساهم في إحداث 1,2 مليون منصب شغل خلال فترة 2017_2018 وفي تحسين قابلية تشغيل 1 مليون باحث عن شغل ودعم التشغيل المؤجر لفائدة أكثر من 500 ألف باحث عن شـــغل ومواكبة إحداث أزيد من 20 ألف وحدة اقتصادية صغيرة.

ويتضمن برنامج "ممكن" تدابير هامة يمكن إجمالها فيما يلي:

ثلاثة تدابير تحفيزية: 1) تقليص المســـافة بين الباحثين عن شـــغل وفرص الإدماج المهني، 2) تحفيز المقاولات على الإدماج ودعمها في مســـلســـل التشغيل، 3) مواكبة ودعم كل حامل مشروع.

ثلاثة تدابير للدعم: 1) دعم إحداث مناصب جديدة والمحافظة على المناصب القائمة، 2) إعداد أفضل للخريجين لمواجهة سوق الشغل، 3) تحسين علاقات الشغل وظروف العمل.

ثلاثة تدابير للتنزيل: 1) وضـع برامج جهوية للتشـغيل في إطار تعاقدي مع الجهات، 2) تعزيز تقريب الخدمات من المســـتفيدين، 3) إطلاق برنامج لتأطير الباحثين عن شـــغل من طرف ذوي الخبرة المتطوعين "ميثاق الأجيال".

ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

تولي الحكومة عناية خاصة للاستراتيجيات القطاعية وتطوير النموذج الاقتصادي بصفة عامة وربطه بالتشغيل والتنمية المستدامة، وعلى رأسها مخطط التسريع الصناعي. وتسعى من خلال ذلك إلى الرفع من تنافسية الاقتصاد الوطني وتسهيل حياة المقاولة باعتبارها المحرك الأساسي للتنمية. ومن أجل تكريس هذا التوجه تمت مناقشة كل الإجراءات الرامية إلى دعم الاستثمارات المنتجة لفرص الشغل في إطار محور خاص من المخطط الوطني للنهوض بالتشغيل وبرنامجه التنفيذي "ممكن" ويتعلق الأمر بمحور دعم خلق مناصب الشغل، حيث تم اعتماد:

الإجراءات العملية المتخذة لفائدة تعزيز وتطوير التشغيل:

تتمثل بالنسبة لوزارة الشغل والإدماج المهني في توفير مجموعة من الامتيازات الضريبية والاجتماعية لفائدة القطاع الخاص والتي تساهم بشكل مهم في تخفيف أعبائه المالية، وذلك من البرامج النشيطة للتشغيل والتي تمول برسم صندوق النهوض بتشغيل الشباب ويتعلق الأمر بالإجراءات التالية.

برنامج إدماج:

يعتبر "إدماج" من بين أهم الآليات التي تعتمد عليها السياسة النشيطة لإنعاش التشغيل ببلادنا من أجل تيسير ولوج طالبي العمل في سوق الشغل والمساهمة في التخفيف من حدة البطالة خصوصا في أوساط حاملي الشهادات، فضلا عن كونه إحدى أهم البرامج التي تقوي العرض المغربي من الكفاءات لفائدة المقاولات الأجنبية الكبرى التي ترغب في الاستثمار بالمغرب، يمنح البرنامج امتيازات عديدة للمقاولات تتمثل في:

- الإعفاءات من المستحقات الاجتماعية ورسم التكوين المهني في حدود 6000 درهم.
- الإعفاء من الضريبة على الدخل عن منحة التدريب التي يتقاضاها المتدرب في حدود 6000 درهم.

- تحمل الدولة لحصـــة المشــغل للاشــتراكات المســتحقة على أرباب العمل والأجراء للصـندوق الوطني للضـمان الاجتماعي برسـم التأمين الاجباري الأساسي عن المرض خلال فترة التدريب.
- تحمل الدولة لحصـــة المشــغل للاشــتراكات المســتحقة على أرباب العمل للصـندوق الوطني للضـمان الاجتماعي لمدة 12 شـهرا في حالة التوظيف النهائي للمتدرب خلال أو عند نهاية مدة التدريب.

برنامج "تحفيز:

يهدف برنـامج تحفيز إلى إنعـاش التشـــغيل بـالمقـاولات أو الجمعيات الحديثة النشـــأة (من يناير إلى ديســمبر 2022) والتي تشــغل طالبي العمل خلال 24 شـــهرا ابتداء من تاريخ الاســـتغلال في حدود 10 أجراء. ويمنح البرنـامج الامتيازات التالية:
- تحمل الدولة لحصـة المشـغل برسـم الاشـتراكات المستحقة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- تحمل الدولة لحصـــة المشــغل لمدة 24 شــهر برســم الاشــتراكات المســتحقة للصـــندوق الوطني للضـــمان الاجتماعي ولرســـم التكوين المهني.
- حق اختيـار المقـاولـة أو الجمعيـة للمـأجورين العشـــرة المؤهلين للاستفادة من المزايا المذكورة.
- الإعفاء من الضريبة على الدخل:
- إعفاء الدخل الشهري المحدد في سقف 10.000 درهم من الضريبة على الدخل لمدة أربعة وعشرون (24) شهرا ابتداء من تاريخ التعاقد.

برنـامج تأهيل:

يهدف برنـامج تأهيل إلى تحسين الملاءمة بين التكوين وحاجيات سوق الشــغل بصــفة عامة والمقاولات على الخصــوص عبر آليتين للتكوين (التكوين التأهيلي أو التكوين التعاقدي من أجل التشغيل) بالإضافة إلى التكوين الذي يستهدف دعم القطاعات الواعدة.

- التكوين التعاقدي من أجل التشـــغيل: يهدف إلى ملاءمة كفاءات مترشحين لمهن معينة لمتطلبات وخصوصيات هذه المهن عن طريق تكوينات محددة قبل أو بعد التشـــغيل. ويعطي هذا البرنامج الحرية للمقاولة، في إطار اتفاقية شراكة، لانتقاء المترشحين وكذلك مؤسسات التكوين، ويصـــل معدل مســـاهمة الوكالة في تمويل التكوين إلى 10000 درهم لكل مستفيد.
- التكوين التأهيلي أو التحويلي: يرمي إلى تحســـين قابلية التشـــغيل للباحثين عن شغل عبر تكوينات محددة تستبق حاجيات سوق الشغل من الكفاءات، والتي يتم التعرف عليها في إطار دراسات استشرافية ســـنوية. وتهدف هذه التكوينات إلى تلقين المســـتفيدين كفاءات تقنية ومهنية جديدة أو تقوم بتحويل كفاءاتهم ومعارفهم إلى كفاءات أكثر طلبا في سوق الشغل.
- دعم القطاعات الواعدة: حرصا منها على مواكبة التطور الاقتصادي الذي تعرفه القطاعات الواعدة وتوفير الكفاءات اللازمة لحسن سيرها، خاصـــة المهن العالمية بالمغرب، تعمل الوكالة على دعم قطاعات الطيران وصـــناعة الســـيارات والإلكترونيك وترحيل الخدمات، وذلك من خلال برامج خاصة ومساهمات مالية في التكوين من أجل التشغيل والتكوين المستمر لفائدة العاملين والأطر بهذه القطاعات قد تصل إلى 65000 درهما لكل مستفيد.

برنامج دعم التشغيل الذاتي:

يهدف برنامج "التشـغيل الذاتي" إلى حث الشـباب على إحداث المقاولات من خلال تنفيذ عمليات المواكبة والمصـــاحبة لفائدة الشـــباب المتوفر على حس مقاولتي والحاملين لمشاريع متناهية الصغر والأنشطة المدرة للدخل.
وتعتبر مواكبة حاملي مشاريع التشغيل الذاتي وتعزيز روح المقاولة من أبرز مهام الوكالة. وتهدف المنظومة الجديدة للخدمات المقدمة لحاملي المشـــاريع إلى تيســير مراحل المواكبة من خلال اقتراح المواكبة الفردية والمشــخصــة حســب حاجيات حامل المشــروع، بالإضــافة إلى تقريب وتســهيل المســاطر الإدارية.

وتتلخص هذه الخدمات في الاســـتقبال والتوجيه المقاولاتي وعقد خطة عمل مع مستشار مختص في خلق المقاولات، ثم الاستفادة من المواكبة أثناء انجاز دراســـة الجدوى والمصـــاحبة في انجاز الوثائق الإدارية وتقديم المعلومات حول أنواع التمويلات المتاحة على الصـــعيدين الجهوي والمحلي. ويســـتفيد حامل المشـــروع كذلك، وفي إطار الشـــراكة، من تتبع في مرحلة ما بعد خلق المقاولة.

4) – معدلات التشغيل:

معدلات التشـــغيل عام 2011 بلغت 44.8%، وعام 2017 بلغت 41.7%، ومعدلات التشـــغيل بين الشـــباب عام 2011 من 15-24 ســـنة بلغت 28.7% ومن 25-34 سنة بلغت 53.8%، وعام 2017 بلغت 32%، وعدد الداخلين الجدد لسوق العمل عام 2011 بلغ (180.000) وعام 2017 بلغ (300.000).

<u>الهدف الثالث: تخفيض نســـبة المشـــتغلين من يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف:</u>

النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية لعام 2015 بلغت 37%، وتحديد مستوى الدخل عن خط الفقر بين الشـــباب بلغ 5%، ونســـبة النمو عام 2011 بين الشـــباب بلغت 5.2%، وعام 2015 بلغت 4.5%، وحجم القوى العاملة من النســـاء عام 2011 بلغت 26.7%، وعام 2015 بلغت 27.2%.

<u>رابعاً: الهدف الرابع: زيادة الاعتماد على العمالة العربية المتنقلة بين البلدان العربية:</u>

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

-ورغم الظروف الاقتصـــادية الصـــعبة، فإن الوكالة الوطنية لإنعاش التشـــغيل والكفاءات تتمكن ســـنويا من إدماج كفاءات مغربية بدول الخليج، خاصـــة بدول الإمارات العربية المتحدة وقطر وسلطنة عمان والسعودية.

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

- عدد المنتسبين لمراكز التعليم والتدريب التقني عام 2017/ 2018 بلغ (433.007).
- يسعى المغرب إلى رفع نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى 50 في المائة، كما تبلغ نسبة الاناث 36 في المائة من مجموع عدد المتدربين. ويبلغ عدد المتدربين من ذوي الاحتياجات الخاصة 410 مستفيد.
- وسعيا منه إلى رفع نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى 50 في المائة، فإن المغرب وضع استراتيجية للإصلاح تمتد من 2015 إلى 2030، فضلا عن الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021.
- وفي نفس الإطار فإن الرؤية الاستراتيجية تسعى إلى تفعيل ممرات مع التعليم العالي من أجل تيسير ولوج خريجي مؤسسات التكوين المهني لأسلاك التعليم العالي.

سادسا: عموميات:

-مدى توفر خدمات إلكترونية للتشغيل:

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

وفي إطار مخطط تنمية الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات في أفق2020، التي ترمي إلى توسيع الاستفادة من خدماتها من طرف الشباب الباحثين عن شغل، تعمل الوكالة على تطوير خدمات عن بعد من خلال "نظام تكامل القنوات" الذي سيسمح بالتكامل بين عدة قنوات.

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؛

- تحســـين وتحيين الجـداول المرجعيـة المســـتعملـة (المهن/الحرف، الحرف، الشواهد، القطاعات...).
- إغناء الاستشارات بشأن البحث عن الشغل ودعم التشغيل؛
- مواصلة توسيع خدمات البوابة لتشمل وسائط إعلام ولغات أخرى:
- الربط بين بوابة الوكالة ومواقع شركائها؛
- التعريف بالبوابة من أجل جعلها حاضـــرة بقوة في محركات البحث الرئيســـية على الأنترنت؛
-تطوير الوظائف السـمعية والبصـرية لغير حاملي الشـواهد وذوي الاحتياجات الخاصة.
- وفي إطار تبسيط الخدمات المقدمة لفائدة الشركات الراغبة في تشغيل الأجراء الأجانب ببلادنا، عملت وزارة الشـغل والإدماج المهني خلال سـنة 2017 على تعميم نظـامها المعلوماتي 'تأشـــير' المتعلق بالتأشـــير على عقود عمل الأجراء الأجانب الذي يمكن من تلقي المعلومات الضـرورية حول مسـطرة التأشـير على العقود، تتبع معـالجـة طلبـات التـأشـــير بقرارات الوزارة في وقـت وجيز بهـذا الخصوص؛
- وبفضـل هذا النظام، تم إحداث شـباكين بالعاصـمة الاقتصـادية للمملكة لتقريب الإدارة من المواطنين، حيث يتم اسـتقبال وإيداع طلبات التأشـير على عقود عمل الأجراء الأجانب وسحب هذه العقود مؤشر عليها بعين المكان من قبل الشركات المعنية بالأمر وسـيتم إحداث شـبابيك أخرى خلال هذه السـنة على صـعيد بعض الجهات.
- وفي إطار تتبع أنشـطة واسـتغلال معطيات وكالات التشـغيل الخصـوصـية، أطلقت الوزارة خلال هذه السـنة دراسـة لإنجاز نظام معلوماتي خاص بالوسـاطة الخصوصية للتشغيل.

-مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:

- في إطـار التوجهات الجديدة للاســـتراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء من أجل تنظيم عملية تدفقات اليد العاملة الأجنبية، شرعت وزارة الشغل والإدماج المهني في مراجعة المســـطرة المتعلقة بالتأشـــير على عقود عمل الأجراء الأجانب لكي

تتلاءم مع الاتفاقيات الدولية المصـــادق عليه والقوانين الجاري بها العمل، مع مراعاة خصوصيات وإكراهات سوق الشغل الوطنية، وكذا حاجيات المستثمرين من الكفاءات الأجنبية اللازمة.

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

-وضـــع اســـتراتيجية للإصـــلاح تمتد من 2015 إلى 2030، فضـــلا عن الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021.

-وفي نفس الإطار فإن الرؤية الاستراتيجية تسعى إلى تفعيل ممرات مع التعليم العالي من أجل تيسير ولوج خريجي مؤسسات التكوين المهني لأسلاك التعليم العالي.

******

15- الاتحاد العام لمقاولات المغرب:

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

تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة:

تم تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة في القطاع الخاص.

- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:

يشـير التقرير إلى عدم توافر نظم معلومات، وأشـار إلى اجراء دراسـات وعقد ندوات ومحاضرات واجراء تقارير دورية.

- يشير التقرير إلى مشاركة صناديق التمويل الوطنية والدولية في التشغيل.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1-معدلات البطالة:

أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـــ 8.9%، وعام 2017 تقدر بـ 10.2%، ومعدل النمو السكاني عام 2011 بلغ 1.4% وعام 2017 بلغ 1.4%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 8.4%، وعام 2017 تقدر بـ 8.8%، أما نســبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـــــ 10.2%، وعام 2017تقدربـ 14.7%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 17.9% وعام 2017 تقدر بـ 26.5%.

2-تحديات سوق العمل:

ضعف المهارات:

- عدم ملائمة المهارات وحاجيات سوق العمل.

العمالة الوافدة: تعتبر العمالة الوافدة تحدي جديد.

ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو: وجب تشجيع خلق المقاولات والعمل الذاتي.

تشريعات العمل: لا تواكب التحولات السريعة التي يشهدها سوق العمل.

القطاع الغير منظم: حل مؤقت لكنه يساعد على تفاقم الهشاشة.

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

- تواجد استراتيجية ومخطط وطني للتشغيل.

ب) الآليات المتبعة للتشغيل والحد من البطالة:

- المخطط الجهوي للتشغيل، تكوين ندوات متعددة الأطراف.

4) – معدلات التشغيل:

معدلات التشغيل عام 2011 بلغت 44.8%، وعام 2017 بلغت 41.9%، ومعدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 بلغت 32% وعام 2017 بلغت 28.5%، وعدد الداخلين الجدد لسوق العمل عام 2011 بلغ (180.000) وعام 2017 بلغ (220.000).

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

النسبة المئوية للقوى العاملة الوطنية لعام 2017 بلغت 38%، وحجم القوى العاملة بين النساء عام 2011 بلغت 27%، وعام 2017 بلغت 38%، أما تحديد مستوى الدخل عن خط الفقر بين الشباب بلغ 5%، نسبة النمو بين الشباب عام 2011 بلغت 5.2% وعام 2017 بلغت 4%.

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

- عدد المنتسبين لمراكز التعليم والتدريب التقني عام 2011 بلغ (232.000)، وعام 2017 بلغ (410.415).

سادسا: عموميات:

ذكر في التقرير التالي:

- توفر خدمات إلكترونية للتشغيل.
- مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين.
- توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني.
- مدى ملائمة الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني: (نوعا ما).
- هل هناك جدوى لتمديد العقد العربي للتشـــغيل لمدة أخرى (2020 - 2030): نعم للتمديد.

*****

16- الاتحاد المغربي للشغل:

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

1- تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة: جاري التعميم في القطاعين العام والخاص.

- رغم الجهود المبذولة.من طرف منظمة العمل العربية فإن هدف التعميم لا زال متعثرا وتنقصه سرعة التنفيذ والإجراءات واتخاذ مبادرات عملية في هذا المجال بإشراك كل الفاعلين الوطنيين والجهويين والإقليميين.

2- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:

توافر نظم معلومات، واجراء دراسات وندوات ومحاضرات وتقارير دورية.

إذا كانت وسائل الاتصال الحديثة قد ساهمت في نشر ثقافة العمل كما حددها العقد العربي للتشغيل، فإن تطوير الوعي بها يبقى دون المستوى المطلوب مما يحد من فاعليتها ونجاعتها ويمكن في هذا المجال استثمار وسائل التواصل الاجتماعي.لتطوير الوعي بثقافة العمل.

3- أشار التقرير إلى مشاركة صناديق التمويل الوطنية في التشغيل، وأنها مشاركة لا ترقى لانتظارات الشباب المغربي المتطلع إلى الولوج لسوق العمل ونبقى مساهمة الصناديق العربية غير واردة وحضورها على مستوى تشجيع الاستثمار وخلق فرص الشغل ضعيفا.

الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1-معدلات البطالة:

أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـــ 8.2%، وعام 2017 تقدر بـــــ 10.2%، ومعدل النمو السـكاني عام 2011 بلغ 1.98% وعام 2017 بلغت 1.65%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـــ 8.4%، وعام 2017 تقدر بـــ 23%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 بلغت بـــ 10.2%، وعام 2017 بلغت 28.8%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 بلغت 17.6% وعام 2017 بلغت 12.8%.

- معدلات البطالة تســـجل في نهاية 2017 بلغت 10.2% ، وهي أعلى نســـبة مسجلة لحد الآن مما يستوجب إجراءات وتنزيل قرارات العقد العربي للتشغيل.

2-تحديات سوق العمل:

ضعف المهارات: لا يعاني سوق العمل الوطني من ضعف المهارات والكفاءات.

العمالة الوافدة: ضعيفة ولا تشكل عائقا أمام تحديات سوق العمل.

ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو: الاستثمارات الحالية لا تفي بالمطلوب.

تشريعات العمل: ملائمة غير أنها لا تحترم في كثير من مواقع العمل.

القطاع الغير منظم: في تزايد مضطرد.

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

برامج معلنة ضمن قانون المالية ولكن طرق التنفيذ والإنجاز غير واضحة.

ب) الآليات المتبعة للتشـــغيل والحد من البطالة (التوعية والإعلام / دراســـات / مؤتمرات / ندوات / ورش تدريب / بناء قدرات .....الخ):

- غير كافية لاحتواء طلبات العمل والبطالة المتفشية بين الشباب.

4-معدلات التشغيل:

معدلات التشـــغيل عام 2011 بلغت 39%، وعام 2017 بلغت 26%، ومعدلات التشـــغيل بين الشـــباب عام 2011 بلغت 36.4% وعام 2017 بلغت 39.2%، وعدد الداخلين الجدد لســـوق العمل عام 2011 بلغ (10.510) وعام 2017 بلغ (86.000) منصب.

معدلات تبين النقص الملاحظ في توفير مناصب عمل وعجز سياسات التشغيل الحالية عن احتواء ظاهرة البطالة.

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

- حجم القوى العاملة الوطنية بين الشباب لعام 2017 بلغت 28%، وحجم القوى العاملة بين النساء عام 2011 بلغت 34%، والقطاع غير المنظم عام 2011 بلغت 45%، أما تحديد مستوى الدخل فوق خط الفقر بين الشباب يقدر بـ 2850 دولار، ونسبة النمو بين الشباب عام 2011 بلغت 5% وعام 2017 بلغت 7%.

وانخفاض نسبة النمو وتنامي القطاع الغير منظم بشكل سريع وضعف الاستثمار تبين حجم الضعف الذي تعرفه سياسات التشغيل وغياب استراتيجية محكمة لتقليص البطالة بين الشباب.

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

العمالة الوطنية المهاجرة 2017: للدول العربية 145 ألف في الدول المغاربية، ليبيا قبل الحرب 69.000 في باقي الدول العربية، وللدول الأجنبية 80% في أوربا، والعدد الكلي (4.5) مليون.

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

- عدد المنتسبين لمراكز التعليم والتدريب التقني في عام 2011 بلغ (280.000) متدرب، وفي عام 2017 بلغ (350.000) متدرب، ونسبة التعليم العام للتعليم التقني (المؤسسات)، التعليم التقني بلغ عدده (15).

سادسا: عموميات:

1-مدى توافر خدمات إلكترونية للتشغيل: خدمات متوفرة لكنها ضعيفة في توفير مناصب الشغل.

2-**مدى مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين:** ليست عائقا أمام خلق فرص الشغل.

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

برنامج تعليمي لا يسمح إلا للمتفوقين بالالتحاق بالتعليم التقني وتم تدارك الأمر بفتح ولوجيات التكوين المهني الذي يساهم بشكل كبير في توفير يد عاملة مؤهلة.

4- مدى ملائمة استراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني:

هناك تفاوت ملاحظ بين البلدان العربية في تنزيل الاستراتيجيات الخاصة بالتدريب والتعليم التقني.

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

نعم ولكن بمقاربات أخرى تفيد في دعم التشغيل وفتح جسور العمل بين البلدان العربية وتقوية الاستثمارات العربية في البلدان التي تعرف بطالة الشباب.

****

❖**الجمهورية اليمنية:**

17- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

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

1- تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة:

تم تعميم أهداف العقد ومضامينه للمستويات المختلفة في القطاعين العام والخاص، والمجتمع المدني.

2- نشر ثقافة العمل وتطوير الوعي بها من خلال:

يشير التقرير إلى عدم توافر نظم معلومات (حيث معظم المعلومات متوافرة ولكنها ضاعت مع الحرب)، وأشار إلى عقد ندوات ومحاضرات واجراء تقارير دورية.

3-يشير التقرير إلى عدم مشاركة صناديق التمويل الوطنية والعربية والدولية في التشغيل.

- الهدف الثاني: تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف:

1-معدلات البطالة:

أشار التقرير إلى أن معدلات البطالة عام 2011 تقدر بـــ 17.8%، وعام 2017 تقدر بـ 13.5%، ومعدل النمو السكاني عام 2011 بلغ 4.93%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـــ 12.4%، وعام 2017 تقدر بـــ 12.3%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـــ 54.6%، وعام 2017تقدربـــ 26.1%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 24.5%.

-نسبة المتعطلين من إجمالي قوة العمل.

-معدل النمو السكاني تعداد عام 2004.

- مسح القوي العاملة 2013 – 2014.

2-تحديات سوق العمل:

ضعف المهارات:45% من الشباب العاطل لا يخضع لأي تدريب أو تأهيل.

العمالة الوافدة: لا تشكل ضرر.

ضعف الاستثمارات ومعدلات النمو:

ضعف الاستثمارات الخارجية ومعدلات النمو الاقتصادية بسبب الحرب.

تشريعات العمل:

السكان في سن العمل 13.4 مليون والعاملون 4.2 مليون.

القطاع غير المنظم:

نسبة العاملين في القطاع الغير منظم 73.3%.

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

مشاريع استثمارية 97 مشروع، مشاريع صناعية 55 مشاريع زراعة 22، مشاريع سمكية 6، مشاريع خدمية 23، مشاريع سياحية 12 في عام 2011.

معدلات التشغيل:

- ذكر التقرير أن معدلات التشغيل عام 2011 بلغت 32.5%، وعام 2017 بلغت 36.3%، ومعدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 بلغت 60%، وعام 2017 بلغت 36.3%.
- تحددت فرص العمل المحلية من المشاريع الاستثمارية بمعدل 81.8%.

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

-يشير التقرير إلى أن حجم القوى العاملة بين الشباب عام 2011 بلغت 30%، وعام 2017 بلغت 25.8%، وحجم القوى العاملة بين النساء عام 2011 بلغت 16.3، وعام 2017 بلغت 6.0%، والقطاع غير المنظم عام 2011 بلغت 70%، وعام 2017 بلغت 73.7%.

- تحديد مستوى الدخل (عن خط الفقر) بين الشباب 85%، و (فوق خط الفقر) 15%.
- مستوي دخل الفرد من الناتج القومي 96.6 $ في عام 2014م.
- معدل النمو السنوي 7.80% عام 2014.
- اجمالي الناتج المحلي 2163551 بالدولار.

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

أشار التقرير إلى أن:

- العدد الكلى للعمالة الوافدة (12.12%).
- عدد العمالة الوطنية المهاجرة (404473)، للدول العربية (600679)، ومن الدول الأجنبية (9281).
- العمالة الوطنية المهاجرة، والعدد الكلي (103.400).

غياب التوافق بين المهنة والتخصص/غياب توافق المهارات في المهنة الرئيسية.

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

- عدد مراكز التدريب(75) مركز، وعدد المنتسبين لمراكز التعليم والتدريب التقني في عام 2011 بلغ (13.28)، ونسبة التعليم العام للتعليم التقني 943 (5.350%) عام 2011.

سادسا: عموميات:

توفر خدمات الكترونية للتشغيل: بنسبة 30%.

مرونة السياسات والتشريعات الخاصة بتنقل العاملين: مرونة التشغيل بين القطاعات والأنشطة.

ملائمة الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني.

توافر خطط وبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني:

تتوافر الخطط والبرامج لرفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني.

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

نعم.

منظمة العمل العربية

(و .م .ع .ع . د 46/ 1)

الملحق رقم 2

ملحـــــق

البنـــد الأول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

❖ **ملاحق (القسم الثاني / 1) :**

الملحق الثاني : التقرير السنوي لمتابعة التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل

1- رد وزارة العمل والتنمية الاجتماعية / المملكة العربية السعودية

مؤتمر العمل العربي 46

القاهرة - جمهورية مصر العربية

14 - 21 ابريل / نيسان 2019

- 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:

- توفر نظم المعلومات، واعداد 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 2017 تقدر بـ 6.0%، ونسبة البطالة بين الذكور عام 2011 تقدر بـ 3.3%، وعام 2017 تقدر بـ 3.2%، أما نسبة البطالة بين الإناث عام 2011 تقدر بـ 19.2%، وعام 2017 تقدر بـ 21.1%، ونسبة البطالة بين الشباب عام 2011 تقدر بـ 29.9%، وعام 2017 تقدر بـ 31.5%.

2- تحديات سوق العمل:

- تم معالجة **ضعف المهارات** من خلال:

يساهم صندوق تنمية الموارد البشرية بشكل مباشر في تمويل البرامج التدريبية الرامية إلى رفع كفاءة القوى العاملة وتطوير مهاراتها بما يتوائم مع متطلبات سوق العمل.

- **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 واقرار السياسات والتشريعات الخاصة بسوق العمل.

- **القطاع الغير المنظم:** قامت المملكة بالاستفادة من توصية منظمة العمل الدولية في التوصية رقم 204 الخاصة بالانتقال من الاقتصاد الغير منظم إلى الاقتصاد المنظم، حيث قامت بإطلاق عدة برامج وتشـــريعات تخدم هذا التوجه مثل مبادرة العمل الحر وإطلاق المنصـــات الإلكترونية بهذا الصدد.

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

- يقوم صندوق الموارد البشرية (هدف) بدعم برامج التوطين الموجه من خلال قصر بعض الأنشطة على الأنشطة على المواطنين ومنها قصر (12) نشاطاً لخطة لعام 2018، وذلك بهدف تقليص نسب البطالة بشكل مباشر حيث أن الاحلال لحد الأدوات الرئيسية في التقليص المباشر للبطالة.

- وهناك العديد من المبادرات والبرامج والتشريعات تساهم بشكل مباشر في خفض معدلات البطالة للسعوديين وهي:

- التطوير المستمر لبرنامج نطاقات لمواكبة سوق العمل.
- التوطين الموجه.
- تخفيض الفرق بين تكلفة السعوديين والوافدين.
- تشجيع العمل بالدوام الجزئي.
- تشجيع العمل عن بعد والعمل من المنزل.
- تطوير آليات الاستقدام للاعتماد على السوق المحلي.
- تطوير آليات وقنوات التوظيف.
- توفير خدمات رعاية الأطفال بأسعار مناسبة للنساء العاملات (المرحلة الأولى).
- 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 بـــ 94.2%، وعام 2017 تقدر بـ 94.0%، أما معدلات التشغيل بين الشباب عام 2011 تقدر بـــ 70.1%، وعام 2017 تقدر بـ 68.5%.

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

- أشـــار التقرير إلى أن النســـبة المئوية للقوى العاملة الوطنية تقدر بين الشـــباب عام 2011 بـ 8.4%، وعام 2017 تقدر بـــ 5.7%، وتقدر بين النساء عام 2011 بـــ 14.6%، وعام 2017 تقدر بـ 18.0%.

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

- أشـــار التقرير إلى أن إجمالي العمالة الوافدة عام 2018 بلغ (7.615.044) وعام 2017 بلغ (8.270.434)، من الدول العربية عام 2018 بلغ عددهم (2.259.202)، بنســـبة 29.67%، وعام 2017 بلغ عددهم (2.393.393)، بنسـبة 28.94%، ومن الدول الأجنبية عام 2018 بلغ عددهم (5.355.842)، بنســـبة 70.33%، وعام 2017 بلغ عددهم (5.877.041)، بنســـبة 71.06%

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

أشار التقرير إلى ان مراكز التدريب والتعليم التقني بلغ عددهم (1067)، وعدد المنتسبين لمراكز التعليم والتـدريـب التقني عـام 2011 بلغ عـددهم (182735)، وعـام 2017 بلغ عـددهم (309778)، ونسبة التعليم العام للتعليم التقني (المؤسسات): التعليم العام بلغ عددهم (126568) ونسبته 81%، والتعليم التقني بلغ عددهم (249329) 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 أصـــحاب العمل والراغبين بـالعمل، حيث يكفل النظام الســـعودي العلاقة منذ بداية التعاقد وحتى نهايته اســـتمرار المصـــلحة المشـــتركة وبالتالي تحقيق أهداف الطرفين وتقليص أعداد البطالة في المملكة، وأعدت الوزارة اســـتراتيجية التوظيف لتكون إطارا مرجعيا لمعالجة قضـــايا القوى العاملة والتوظيف في المملكة، كما تقدم عددا من الخدمات والتطبيقات الإلكترونية التي تدعم أعمالها مثل:

- **نطاقات:** يأتي برنامج (نطاقات) كمعيار لتحفيز المنشـآت على توطين الوظائف، إذ تعتمد فكرته الأسـاسـية على تصـنيف الكيانات إلى أربع نطاقات حسـب نسـبة توطينها للوظائف، وتقدم الوزارة مزايا تختلف باختلاف درجة التوطين.

- **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 وبأنواع العمل المختلفة (دوام كامل وجزئي ومؤقت وتدريب على رأس العمل وغيرها) التي تتيحها الجهات الموظفة من القطاع الخاص، والتقديم عليها الكترونيا، عبر الدخول لموقع طاقات، وكما تقدم البوابة الوطنية للعمل (طاقات) خدمات وبرامج دعم متنوعة مثل التدريب الإلكتروني (دروب) والذي يعتبر منصة إلكترونية رائدة في تقديم التدريب الالكتروني على مدار الساعة ولجميع المستفيدين في جميع مناطق المملكة والاستفادة من الدعم الذي يقدمه صندوق تنمية الموارد البشرية.
- توفر قنوات متعددة لخدمة الباحثين عن العمل بجانب البوابة الوطنية للعمل (طاقات) وهي فروع صندوق تنمية الموارد البشرية ومراكز التأهيل والتوظيف ومراكز التأهيل والتوظيف عن بعد، ومكاتب التوظيف ومعارض التوظيف الالكترونية.
- **موقع العمل الموسمي:** 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 وبالقيمة المتفق عليهما.
- **برنامج العمل عن بعد:** والذي يوفر وظائف للمرأة وذوي الإعاقة من خلال عملهم من منازلهم باستخدام تقنية المعلومات.
-

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 الحلات 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 منشأة ذات نطاق آمن.

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

انطلاقاً من رؤية المملكة (2030) فقد عملت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني على تطوير خطتها الاستراتيجية والتي تأتي من أبرز أهدافها التوسع في تقديم البرامج التدريبية والتقنية والمهنية، الأمر الذي سيزيد من نسبة الملتحقين بالتدريب التقني والمهني للبنين والبنات، وقد حققت المؤسسة ما نسبته 24.6%، في استقطاب خريجي الثانوية العامة بكلياتها التقنية للعام التدريبي 1438/ 1439 هـ ، وعملت المؤسسة على تقديم عدد من المبادرات التي من شأنها رفع نسبة الخريجين الملتحقين بالتدريب التقني ومن أبرز تلك المبادرات ما يلي:

1- التوسع في تقديم التدريب التقني لأبناء الوطن.
2- البرامج المرنة.
3- بناء القدرات.
4- الشركات الاستراتيجية مع القطاع الخاص.

- يقدم صندوق تنمية الموارد البشرية تمويلاً طويل المدى (خمس سنوات) لكليات التميز والتي وجهت برامجها لرفع كفاءة وجودة التدريب التقني والمهني في جميع مناطق المملكة، وتنفذ هذه البرامج من خلال مشغلين تدريب دوليين تتوفر لديهم الخبرة والممارسة في التخصصات المطروحة.

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.

******

مسكورة
مصطفى عمر

منظمة العمل العربية

(و . م . ع . ع . د 46 / 1)

الملحق رقم 3

البند الأول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

ملاحق (القسم الثاني)

الملحق رقم (3) : تقــرير عن نتائج أعمال الدورة (17) للجنـة شئون عمل المــرأة العربية (فبراير / شباط 2019) .

مؤتمر العمل العربي 46

القاهرة - جمهورية مصر العربية

14 - 21 ابريل نيسان 2019

تقديـــم

أولاً : تنفيذاً للمادة السادسة من النظام الأساسي للجنة شؤون عمل المرأة العربية والتي تنص على أن **" تجتمع اللجنة مرة واحدة في العام ، بدعوة من المدير العام لمنظمة العمل العـــربية "** ، عقـدت اللجـنة إجتماعات الدورة السابعة عشر فى القاهرة خلال الفترة 19 – 20 فبراير 2019.

ثانياً : جدول أعمال الإجتماع :

تضمن جدول أعمال اللجنة البنود التالية :

البند الأول : تشكيل الأمانة العامة للجنة شؤون عمل المرأة العربية لمدة عامين (2019 – 2020)

البند الثاني : الإستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030

البند الثالث : حماية المرأة العاملة في القطاع غير المنظم

البند الرابع : خطة عمل اللجنة للعامين 2019 – 2020

ثالثاً : ناقشت اللجنة خلال اجتماعها البنود المطروحة على جدول أعمالها ، **وبعد المناقشة توصلت إلى التوصيات المبينة فى التقرير المرفق .**

رابعاً : عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة شؤون عمل المرأة العربية على مجلس الإدارة فى دورته التسعين (القاهرة، 2 – 3 مارس / آذار 2019) ، **وقد إتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-**

1- أخذ العلم بالتقرير .

2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (إبريل / نيسان 2019)، مع التوصية بالمصادقة عليه.

خامساً : الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بالعلم وإتخاذ اللازم.

فايز علي المطيري

المدير العام

منظمة العمل العربية

التقرير الختامي والتوصيات
لإجتماع لجنة شؤون عمل المرأة العربية
الدورة السابعة عشر

((القاهرة ، 19 – 20 فبراير / شباط 2019))

تقـــديم

عقدت منظمة العمل العربية إجتماعات الدورة السابعة عشر للجنة شؤون عمل المرأة العربية خلال الفترة 19 – 20 فبراير 2019 بحضور كل من :

- **عن فريق الحكومات :**

1. معالي العين / رابحة عبد الفتاح الدباس **المملكة الأردنية الهاشمية**
2. الدكتورة / هلا بنت مزيد التويجري **المملكة العربية السعودية**
3. السيدة / نعيمة محمد عاشور عبد الله **دولة ليبيا**

- **عن فريق أصحاب الأعمال :**

1. السيدة/ يسرى صالح عبدالله اليافعى **دولة الامارات العربية المتحدة**
2. السيدة/ نوف بنت عبد الله الراكان **المملكة العربية السعودية**
3. الدكتورة / فاطمة الرزاز **جمهورية مصر العربية**
4. السيدة/ نرجس لوباريس **المملكة المغربية**
5. الدكتورة / فوزية ناشر **الجمهورية اليمنيه**

- **عن فريق العمال :**

1- السيدة / سمر الحيارى **المملكة الأردنية الهاشمية**
2- السيدة / شريفة موسي حسن على **دولة الامارات العربية المتحدة**
3- السيدة / زبيدة غلام البلوشي **مملكة البحرين**
4- السيدة / ماريبت خوري **الجمهورية العربية السورية**
5- السيدة / مايسة أحمد عطوه **جمهورية مصر العربية**

- **عضوات من اختيار المدير العام :**

1- السيدة / سامية البكوش **الجمهورية التونسية**
2- السيدة / مريم لو كريز **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية**
3 - السيدة / عزيزة بن سيف بن محمد الحارثية **سلطنة عمان**
4 - السيدة / مها الرشيد **دولة الكويت**
5 - الدكتورة / حنان يوسف **جمهورية مصر العربية**

مثل منظمة العمل العربية في اعمال اللجنة :

- السيد / حمدي أحمد — المشرف على إدارة الحماية الاجتماعية
- السيدة / منجية هادفي — خبير بإدارة الحماية الاجتماعية
- السيدة / حنان قايد — رئيس وحدة التعاونيات
- السيدة / رانيا فاروق — رئيس وحدة المرأة
- السيد / مروان الرايس — رئيس وحدة المعايير

تم افتتاح اجتماعات اللجنة في تمام الساعة العاشرة من صباح يوم الثلاثاء الموافق 19 فبراير 2019 بكلمة **سعادة الأستاذ / فايز المطيري** المدير العام لمنظمة العمل العربية رحب فيها بعضوات اللجنة وهنأهن على اختيارهن لعضوية اللجنة في دورتها الجديدة وشكر عضوات اللجنة اللاتي انتهت ولايتهن على جهودهن خلال فترة اللجنة السابقة ، وعرض لاهم المستجدات على الساحة العربية ومالها من تأثير على أوضاع المرأة في سوق العمل وأكد على ضرورة حشد الجهود والاستفادة من الفرص التي يتيحها اقتصاد المعرفة لمواكبة تلك المستجدات بما يمكن المرأة من المنافسة في أسواق العمل في ظل المعطيات الجديدة .

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

البند الأول : تشكيل الأمانة العامة للجنة شؤون عمل المرأة العربية لمدة عامين (2019 – 2020) على النحو التالي :

أولاً : تم انتخاب هيئة الأمانة العامة على النحو التالي :

**** الأمينة العامة : السيدة النائبة / مايسة عطوة**

الأمينة العامة المساعدة عن فريق الحكومات : السيدة / مريم لو كريز

الأمينة العامة المساعدة عن فريق اصحاب الاعمال : الدكتورة / فوزية ناشر

ممثلات الفرق الثلاث في الأمانة العامة :

- **الحكومات : معالي العين / رابحة عبد الفتاح الدباس**
- **أصحاب الأعمال : السيدة / يسرى صالح عبدالله اليافعى**
- **العمال : السيدة / زبيدة غلام البلوشي**

** **المقررة :** الدكتورة / حنان يوسف

** **مستشارة اللجنة :** الاستاذة / سناء زايد

* * *

<u>البند الثاني</u> : الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030

توصي اللجنة بـ :

- الموافقة على مشروع الاستراتيجية مع الاخذ بعين الاعتبار الملاحظات والتعديلات التي ابدتها عضوات اللجنة ، ورفعها لمجلس ادارة منظمة العمل العربية مع التوصية باعتمادها.

* * *

<u>البند الثالث :</u> حماية المرأة العاملة في القطاع غير المنظم

توصي اللجنة بـ :

1- ضرورة وضع استراتيجية وطنية للنهوض بالمرأة العاملة في القطاع غير المنظم تتناسب مع ظروف كل دولة وإمكانياتها الاقتصادية والسياسية.

2- السعي نحو مد مظلة الحماية الاجتماعية للعاملات في القطاع غير المنظم، اما عن طريق التوسع في نظم المساعدات الاجتماعية، او تطوير تشريعات التأمين الاجتماعي تدريجياً لتستوعب تغطية أكبر للمخاطر الاجتماعية ، والأشخاص المنتفعين بها.

3- تقديم اعفاءات في التأمينات أو تخفيض في الإشتراكات للمنشآت في القطاع غير المنظم لتشجيعه على الانضمام للقطاع المنظم.

4- تطوير مرفق الصحة القومي على ان يكون مهمته تدعيم الضمان الاجتماعي بسياسة شاملة للرعاية الصحية المجانية ، من ناحية الوقاية أو العلاج.

5- سن التشريعات الكفيلة بالتغلب على المعوقات التي تحول دون التحول نحو القطاع المنظم ، وذلك عن طريق تخفيض معدلات الضرائب على المنشأة او إعطاء المنشأة فترات اعفاء، لتشجيع صاحبات الاعمال على الدخول الى السوق الرسمي بشكل تدريجي.

6- تفعيل دور الإعلام ووسائل الاتصال الحديث في الترويج لثقافة المساواة ومكافحة التمييز وتغيير الصورة النمطية للمرأة والتوعية بدورها الهام في عملية التنمية.

7- رفع وعي المرأة وتعزيز ثقتها بنفسها وقدراتها من خلال برامج تدريبية لبناء القدرات الذاتية وتنمية مهارات القيادة ، لتشجيعها على المشاركة في صنع القرار.

* * *

<u>البند الرابع</u> : خطة عمل اللجنة للعامين 2019 – 2020

توصي اللجنة بـ :

1- عقد منتدى عربي **حول التمكين الاقتصادي للمرأة العربية** خلال عام 2019 مصحوباً بمعرض لرائدات الاعمال في الوطن العربي.

2- عقد دورة تدريبية حول " تفتيش العمل في مجال عمل المرأة والفئات الخاصة " وريادة الأعمال النسائية.

3- دعوة السيدات عضوات اللجنة للتنسيق مع الجهات المعنية بشؤون المرأة في بلدانهن (المجالس القومية – وزارات المرأة ...) للتعاون مع منظمة العمل العربية في تنفيذ أنشطة لصالح المرأة العاملة .

* * *

أقرت اللجنة بعض التوصيات العامة على النحو التالي :

1- تفعيل منصة الكترونية خاصة بلجنة شؤون عمل المرأة العربية وذلك من خلال الموقع الالكتروني للمنظمة لعرض كافة فعالياتها ، وتجميع التشريعات الخاصة بعمل المرأة في بنك معلومات.

2- دعوة الأمينة العامة للجنة شؤون عمل المرأة العربية لالقاء كلمة باسم اللجنة أمام مؤتمر العمل العربي .

3- دعوة منظمة العمل العربية اتخاذ اللازم نحو تكريم الأمينات السابقات للجنة ضمن البند الخاص بتكريم رواد العمل العرب .

رانيا
هشام

مشروع

الإستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة

في إطار اهداف التنمية المستدامة 2030

الفهرس

- تقديم
- منطلقات الإستراتيجية
- رؤية وأهداف الإستراتيجية
- محاور عمل الإستراتيجية :

1. المحور الأول: الإطار التشريعي والمؤسسي
2. المحور الثاني: الإطار الاقتصادي والاجتماعي
3. المحور الثالث: الإطار الإعلامي والتوعوي

- المستهدفون
- آليات المتابعة والرصد
- الإطار الزمني لتفعيل الإستراتيجية

تقديـــــم

تحتل مسألة التمكين الاقتصادي للمرأة العربية أهمية كبرى باعتبارها تحديًا تواجهه الدول والمنظمات والهيئات العربية، حيث ارتبطت أساساً بمسألة القضاء على التمييز وإقرار المساواة الفعلية بين الجنسين ، وقد واجهت الدول العربية معادلةً ليس من الهيّن تحقيقها ، تتمثل في بلوغ التنمية المستدامة من جهة وتوفير الأمن والسلم الاجتماعي لشعوب المنطقة من جهة أخرى ، وهو ما يرتبط بمسألة تحقيق العدالة الاجتماعية عبر تمكين الفئات الضعيفة والمهمشة في المجتمع وإشراكهم في عملية التنمية.

وتعتبر المشاركة الاقتصادية الفاعلة للمرأة العربية ، أحد الاهتمامات الرئيسية لمنظمة العمل العربية، حيث يبدأ تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمرأة بالنهوض بشروط وظروف عملها وتوفير بيئة العمل اللائقة واتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان تكافؤ الفرص في سوق العمل دون تمييز.

وفي إطار رؤية المنظمة التي تقوم على ارتباط قضايا العمل بمضامين وآليات التنمية وإدراكها لتحديات التنمية المستدامة وضرورة إشراك النساء فيها ليكنّ عنصرا فاعلا في عملية البناء ؛ تأتي الحاجة إلى صياغة وإعداد إستراتيجية عربية للنهوض بعمل المرأة في ضوء أهداف التنمية المستدامة 2030.

تتسق هذه الإستراتيجية مع ما تضمنه دستور منظمة العمل العربية والميثاق العربي للعمل من ترسيخ قيم المساواة وتكافؤ الفرص بين العمال دون تمييز ، وتتفق توجهاتها مع ما جاء في اتفاقيات العمل العربية والدولية الخاصة بالمرأة العاملة.

وقد انتهجت عملية إعداد الإستراتيجية منهجاً علمياً يستند إلى المعطيات والبيانات الإحصائية والتقارير المتعلقة بواقع عمل المرأة العربية ومشاركتها في عملية التنمية ، كما استندت إلى توصيات لجنة شؤون عمل المرأة العربية ومضامين البحوث والدراسات والأنشطة التي عقدتها منظمة العمل العربية والتي تتعلق بقضايا المرأة العربية العاملة ، كما تأخذ بعين الاعتبار ما جاء في الإستراتيجيات العربية الوطنية لتمكين المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030 .

تهدف الإستراتيجية إلى تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية وتعزيز مشاركتها في أسواق العمل وذلك عبر تطوير الإطار التشريعي والمؤسسي لدعم حقوق المرأة العربية العاملة وحمايتها من كافة أشكال التمييز وحث كل الأطراف المعنية بقضايا المرأة العاملة إلى أن تبذل جهودها في إطار من التكامل والتعاون لبلوغ أهداف التنمية المستدامة .

وتتضمن الإستراتيجية مجموعة من السياسات و الإجراءات التي يمكن لكل دولة الاسترشاد بها عند التخطيط لبرامجها التنموية وفقاً لخصوصيتها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، وتدعو المنظمة جميع الأطراف الفاعلة والمعنية بقضايا المرأة العاملة إلى توظيف الموارد و الإمكانات المتاحة لتنفيذ توجهات هذه الإستراتيجية .

فايز علي المطيري

المدير العام

منطلقات الإستراتيجية

تحقيقاً لما ورد في دستور منظمة العمل العربية من أحقية جميع البشر في السعي وراء رفاهيتهم المادية والروحية في حرية وتكافؤ وعدالة، وانعكاس ذلك على قضايا عمل المرأة.

وعملًا بما نص عليه الميثاق العربي للعمل في مادتيه الأولى والعاشرة بأن هدف الدول العربية يتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة فيها وأهمية توحيد شروط وظروف العمل كلما أمكن ذلك.

واتساقاً مع ما جاء في اتفاقيات العمل العربية والدولية الخاصة بالمرأة العاملة وبحقها في الحماية الاجتماعية والحماية من الاستغلال الاقتصادي و المساواة وتكافؤ الفرص.

وايماناً بأهمية دور المرأة العربية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبأهمية تمكينها وتحقيق المساواة بين الجنسين باعتبارها شرطاً ضرورياً لتحقيق التنمية المستدامة وإحلال السلام والأمن المجتمعي والرخاء في الوطن العربي.

وادراكاً لانعكاسات الأزمات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها العديد من الدول العربية في السنوات الأخيرة على أسواق العمل وعلى علاقات وأشكال العمل وما رافقها من آثار سلبية في مجالات التشغيل والتعليم والرعاية الصحية والحماية الاجتماعية، وتأثير ذلك على بعض الفئات خاصة النساء وهو ما يتطلب تكاتف جهود أطراف الإنتاج في المنطقة العربية لتمكينهن وتعزيز مشاركتهن في البناء التنموي.

وتنفيذًا لقرار مؤتمر العمل العربي في دورته الرابعة والاربعين (القاهرة ، 9-16 ابريل / نيسان 2017) والخاص بالبند الثامن من جدول أعماله وعنوانه "تعزيز دور المرأة في تنفيذ برامج التنمية المستدامة ".

وعملاً بالتوصية الصادرة عن لجنة شؤون عمل المرأة العربية في دورتها السادسة عشر (الغردقة ، فبراير / شباط 2018) حيث نصت على "دعوة منظمة العمل العربية إلى اتخاذ اللازم نحو اصدار إستراتيجية عربية للنهوض بعمل المرأة في إطار التنمية المستدامة تتضمن السياسات والخطط وآليات التنفيذ والمتابعة لدمج عمل المرأة في البرامج الوطنية لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة "

وسعياً لتحقيق متطلبات الاتفاقيات العربية والدولية الخاصة بعمل المرأة وفي مقدمتها:

- اتفاقية العمل العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة
- اتفاقية العمل العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة)
- اتفاقية العمل العربية رقم 3 لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.
- اتفاقية العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.
- اتفاقية العمل الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.
- اتفاقية العمل الدولية رقم 156 لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية.
- اتفاقية العمل الدولية رقم 183لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة.
- اتفاقية العمل الدولية رقم 189 لسنة 2011 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW).

ورغبةً في تحقيق أهداف منظمة العمل العربية في تطوير تشريعات العمل في المنطقة العربية وفي حث البلدان العربية على:

- بذل الجهود وتوفير الإمكانات المتاحة للحد من هشاشة وضعف استقطاب العمالة النسائية.
- تنمية عمل المرأة وحمايتها من أجل تدعيم مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية.
- دعم مساهمة المرأة العربية العاملة في التنمية وخاصة في ظل التحولات الاقتصادية التي تشهدها المنطقة العربية .
- العمل على توفير المزيد من الحماية الاجتماعية للمرأة العربية العاملة .

رؤية وأهداف الإستراتيجية

الرؤية

بحلول عام 2030 ستكفل الدول العربية للمرأة الحق في العمل اللائق والمشاركة الاقتصادية والاجتماعية الفاعلة دون تمييز في إطار التنمية المستدامة.

الرسالة

إن ضمان مشاركة المرأة العربية في كافة المجالات يبدأ بالقضاء على كافة أشكال التمييز وتوظيف كافة الإمكانات المتاحة للتمتع بالحق في العمل اللائق والمشاركة في بناء تنمية عادلة ومستدامة .

الهدف الاستراتيجي

تمكين المرأة وضمان مشاركتها الفاعلة في التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة (الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والمؤسسية)

الأهداف الفرعية

1- وضع وتطوير إطار تشريعي ومؤسسي داعم لحقوق المرأة العاملة يعمل على حمايتها من مختلف مظاهر التمييز.

2- زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة ودعم قدرتها التنافسية في أسواق العمل العربية وتعزيز دورها الاجتماعي .

3- تطوير وتعزيز التناول الإعلامي لأهمية المشاركة الاقتصادية للنساء ودورهن في بناء التنمية المستدامة .

محاور عمل الإستراتيجية

المحور الأول : الإطار التشريعي والمؤسسي

المحور الثاني : الإطار الاقتصادي والاجتماعي

المحور الثالث : الإطار الإعلامي و التوعوي

المحور الأول

الإطار التشريعي والمؤسسي

إن تمكين المرأة لن يتحقق سوى بتوفير إطار تشريعي ومؤسسي يعزز المساواة ويعمل على إلغاء كافة أشكال التمييز ويضمن المشاركة السياسية والمجتمعية ويحميها من الفقر والتهميش ، حيث تواجه العديد من النساء العربيات معوقات قانونية ومؤسسية ومجتمعية تُضعِف من مشاركتهن الاقتصادية والسياسية في المجتمع، وترتبط أساساً بـــ :

1. ضعف سياسات تكافؤ الفرص في أسواق العمل العربية

رغم أن تشريعات العمل في أغلب الدول العربية تنص على المساواة في شروط وظروف العمل ، إلا أن الواقع قد يعكس تفاوتاً في مستوى الدخل وعدم تساوي الأجور للعمل المتماثل ولا تزال بعض أسواق العمل العربية تتعامل بتفاضلية في التوظيف والترقي ونوعية الوظائف المعروضة للنساء وتمثيل المرأة في مواقع صنع القرار .

الأهداف

- تحقيق تكافؤ الفرص في سوق العمل من خلال تعزيز المنظومة التشريعية والمؤسسية الخاصة بالمرأة العاملة .
- تطوير التشريعات الناظمة لعلاقات العمل بما يتناسب مع المتغيرات الراهنة وتأثيراتها على وضع المرأة العربية في سوق العمل .

السياسات و الإجراءات العامة

دعوة الدول العربية للعمل على:

- تفعيل التشريعات المعنية بالمساواة وعدم التمييز في شروط وظروف العمل وتوفير بيئة عمل لائقة بالمرأة تحميها من الاستغلال الاقتصادي وتقوم على تكافؤ الفرص .

- ايجاد آليات قانونية لمتابعة مدى الالتزام بعدم التمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية في كافة القطاعات.
- دعم مشاركة المرأة العاملة في التنظيمات النقابية من خلال رفع وعيها القانوني بحقوقها الأساسية المنصوص عليها في التشريعات الوطنية ومعايير العمل العربية والدولية .
- تطوير التشريعات في مجال المساواة في التدريب والتعليم المهني والتقني وذلك بتوفير المراكز الضرورية للتدريب المهني بجميع المناطق بما في ذلك المناطق النائية.
- وضع قوانين ناظمة تعتمد على آليات تقييم لعمل المرأة المنزلي غير المأجور وإدماجه في حسابات الدخل القومي وما يترتب عنه من حقوق التأمينات والحماية الاجتماعية.
- بناء إطار قانوني يتناسب مع علاقات العمل المرنة في إطار الأنماط الجديدة للعمل ، مع المحافظة على الحقوق الأساسية للعمال.
- تعزيز وتفعيل دور جهاز تفتيش العمل ودعم قدرات مفتشي العمل لضمان الرقابة على تنفيذ القوانين والتشريعات المتعلقة بشروط وظروف وبيئة عمل المرأة ودعم أجهزة التفتيش بكوادر نسائية.

2. منظومة الحماية الاجتماعية

يؤدي انعدام المساواة بين الرجل والمرأة في العمل إلى فجوات بينهما تحول دون التمتع بالحماية الاجتماعية الكافية وخاصة فيما يتعلق ببعض التعويضات الممنوحة ، وتتعدّد أسباب الفجوة لتشمل التفاوت في التوظيف ونوعية العمل مدفوع الأجر وساعات العمل الأقل للنساء.

الأهداف

- إصلاح منظومة الحماية الاجتماعية بما يقدم الضمانات الكاملة لشمول المرأة العاملة .
- توسيع مظلة الحماية الاجتماعية للعاملات في مختلف القطاعات بما في ذلك القطاع غير المنظم.

السياسات والإجراءات العامة

دعوة الدول العربية للعمل على:

- مواءمة تشريعات الحماية الاجتماعية مع معايير واتفاقيات العمل العربية والدولية ذات العلاقة بحماية المرأة العاملة.
- اعتماد طابع المرونة في وضع التشريعات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية لتواكب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية بهدف ضمان ملاءمة الحقوق التأمينية التي تقدم للمرأة.
- حث أطراف الانتاج الثلاثة بالدول العربية إلى المصادقة على الاتفاقيات التي لم تصادق عليها بعد ، ومنها:
  - ✓ اتفاقية العمل العربية رقم5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.
  - ✓ اتفاقية العمل العربية رقم 6 لسنة 1976بشأن مستويات العمل "معدلة".
  - ✓ اتفاقية العمل العربية رقم 3 لسنة 1971 بشأن المستويات الأدنى للتأمينات الاجتماعية.
  - ✓ اتفاقية العمل العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية.
  - ✓ اتفاقية العمل العربية رقم 14 لسنة 1981بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الاقطار العربية.

- توسيع مظلة التأمينات الاجتماعية والصحية لتشمل المرأة الريفية والبدوية والمسنة والمعيلة وكذلك العاملات في القطاع غير المنظم والعمالة الموسمية والمؤقتة والنساء ذوات الإعاقة باعتبارهن أكثر فئات المجتمع حاجة للحماية الاجتماعية ، وذلك من خلال :
  - ✓ استحداث أنظمة جديدة ومبتكرة تلائم أوضاعهن.
  - ✓ وضع معايير موحدة لمختلف الفئات المكونة للقوى العاملة تشمل العاملات في كل القطاعات وذلك بهدف توفير الأمن والاستقرار أياً كانت نوعية العمل أو مكانه أو مجاله.
  - ✓ العمل على ادماج الفئات النسائية في أنظمة التأمين وفق برنامج زمني يراعي الأولوية وإمكانات كل دولة وفقا لوضعها الاقتصادي والاجتماعي.
  - ✓ إيلاء قضايا التأمين الصحي وتأمين البطالة الاهتمام الكافي باعتبارها أساسا لشمولية الحماية الاجتماعية وعدالتها .
- دعوة مؤسسات الضمان الاجتماعي بالدول العربية للتنسيق فيما بينها والاستفادة من التجارب والممارسات الجيدة والخبرات الناجحة في مجال تحديث وتطوير أنظمة التأمينات الاجتماعية المختلفة وملاءمتها لقضايا المرأة العربية العاملة.
- إنشاء صناديق للتعويض عن فقدان العمل والتفريق بين بطالة حديثات التخرج وبين المسرحات لأسباب اقتصادية وتكون هذه الصناديق مستقلة عن مؤسسات الحماية الاجتماعية ويتم تمويلها بشكل ثلاثي من اصحاب الأعمال والعمال والحكومات.
- وضع سياسات استثمارية رشيدة لاستثمار احتياطات أموال الضمان الاجتماعي بما يحقق الاستدامة المالية لصناديق الضمان الاجتماعي ويساعد في النهوض بعمل المرأة كرافد للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

3. العنف ضد المرأة في مواقع العمل

يتخذ العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في العمل، سواء في مكان العمل الفعلي أو في الطريق من وإلى العمل، أشكالا متعددة ، وتكون له آثاراً سلبية على مشاركة المرأة في القوى العاملة وعلى إنتاجية العمل ، كما تترتب على العنف تكلفة اقتصادية تتحملها المرأة والمؤسسة والدولة على حد سواء، وهو ما يطرح على حكومات الدول العربية العديد من التحديات لمواجهة هذه الظاهرة.

الأهداف :

- حماية المرأة العاملة من كل أشكال العنف في مواقع العمل ومظاهر التمييز التي تحول دون مشاركتها الفعلية في التنمية وتوفير البيئة اللائقة للعمل.
- إشراك النساء في كافة مستويات صنع القرار من رسم السياسات ومراجعة التشريعات ووضع البرامج المتعلقة بمنع العنف ضد المرأة .

السياسات و الإجراءات العامة

دعوة الدول العربية للعمل على:

- حث كافة الجهات المعنية بشؤون المرأة إلى التنسيق مع الهيئات التشريعية لوضع وتفعيل منظومة قانونية لحماية المرأة العاملة من العنف والتمييز، تتماشى مع ما ورد بالاتفاقيات العربية والدولية المعنية بالمرأة.
- تعزيز دور المؤسسات والهيئات المعنية بقضايا المرأة واستحداث خطط وطنية لحماية المرأة من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- تعزيز وتبني تشريعات وطنية ملزمة لمعاقبة مرتكبي العنف ضد المرأة ، وتوفير بيئة العمل اللائقة لحماية النساء من كل مظاهر العنف ، ووضع أطر مؤسسية وآليات وطنية لحماية المرأة ضحية الانتهاكات في مجال العمل وحماية خصوصيتها من كل أشكال التهديد.
- إشراك المرأة في وضع آليات مراقبة ومتابعة تنفيذ الاتفاقيات والإستراتيجيات المتعلقة بحمايتها من كل أشكال العنف بما في ذلك العنف الاقتصادي.

- تعزيز التعاون والشراكة بين مختلف المؤسسات المعنية بقضايا المرأة وأطراف الإنتاج لوضع خطط وطنية وقومية للقضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة بهدف تعزيز مشاركتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على الصعيدين الوطني والعربي.
- العمل على مقاومة الاتجار بالبشر ومتابعة الأوضاع القانونية لشركات الهجرة للتأكد من فرص العمل التي توفرها للفتيات خارج بلدانهن بهدف حمايتهن من الاستغلال الجسدي.

المحور الثاني

الإطار الاقتصادي والاجتماعي

رغم الانجازات والمكتسبات التي تحققت في العقود الأخيرة ، لا تزال معدلات التنمية في بعض البلدان العربية تتأثر بضعف المشاركة الاقتصادية والمجتمعية للمرأة، ذلك لأن النساء ما زلن يواجهن صعوبات في الاندماج في أسواق العمل وفي المجتمع بصفة عامة ، وتعد مظاهر عدم المساواة والتمييز في مجالات التعليم والوصول إلى الموارد الاقتصادية وتحديات الاندماج في أسواق العمل أهم الأسباب التي تعمق الفقر بين النساء ، وقد أسهمت القوانين الداعمة لحقوق المرأة في تعزيز استقلاليتها الاقتصادية وتحسين نوعية حياتها ومواجهة ظواهر الأمية وتأنيث الفقر في مجتمعاتنا العربية.

البعد الاقتصادي

1- التدريب المهني والتقني شرط أساسي للمشاركة الاقتصادية للمرأة

يعتبر التعليم والتدريب المهني والتقني أحدى الركائز المهمة التي تبنى عليها المشاركة الاقتصادية للنساء ، خاصة في ظل التطورات التكنولوجية المتلاحقة وتأثيرها على ظهور أنماط جديدة من العمل .

الأهداف

- تعزيز القدرة التنافسية للمرأة العربية في أسواق العمل من خلال البرامج التدريبية الموجهة نحو المهن والوظائف في إطار الأنماط الجديدة للعمل .
- ضمان تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني والتقني .

السياسات و الإجراءات العامة

دعوة الدول العربية للعمل على:

- تطوير مراكز التدريب المهني والفني وتوفير الحوافز للمؤسسات الصناعية لتدريب وتأهيل المرأة في المهن التي كانت غير متاحة لها ، وإتاحة مجالات جديدة بما يتلاءم واحتياجات سوق العمل من التخصصات العلمية والفنية على أعلى المستويات.

- تعديل البرامج التدريبية والتركيز على التعليم الإبداعي الرقمي باعتباره أكثر ملاءمة للعمل في الاقتصادات المستدامة.
- اعتماد مقاربة النوع الاجتماعي في معالجة طلبات التدريب المهني .
- مراجعة منظومة التدريب بما يمكن النساء من مواكبة تطور اقتصاد المعرفة.
- تطوير مؤشرات مستجيبة للنوع الاجتماعي وفقا للتصنيفات الدولية المعتمدة مما يسهل عملية تخطيط وإعداد الميزانيات الخاصة بالتدريب المهني وتنفيذ البرامج الرامية إلى زيادة إسهام المرأة في العمل.

2- الاقتصاد الرقمي وتحديات الإدماج المهني للنساء

يمثل الاقتصاد الرقمي فرصة لتوفير أشكال عمل جديدة يمكن أن تقلص من الفجوة بين فرص الرجل والمرأة في سوق العمل وزيادة النمو الاقتصادي الإجمالي بما يمثله ذلك من استحداث فرص عمل جديدة وتعزيز الابتكار، غير أن الهوة الرقمية بين الجنسين تشكّل عائقاً رئيسياً أمام استفادة اقتصادات المنطقة العربية من كل منافع التغيير التكنولوجي بشكل أمثل.

الأهداف

- إدماج النساء في اقتصاد المعرفة لمواكبة التحديات التي تفرضها الأنماط الجديدة للعمل وتغيرات سوق العمل العربية.
- دعم الاقتصاد الرقمي ووضع خطط إستراتيجية تعمل على تنمية الثروة البشرية وخاصة من النساء للاستجابة لمتطلبات سوق العمل في هذا المجال .

السياسات و الإجراءات العامة

دعوة الدول العربية للعمل على:

- تيسير نفاذ النساء إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصال خاصة في المناطق النائية.

- تعزيز رأس المال البشري وتثمينه خاصة في صفوف النساء لمواجهة التحديات التي تفرضها المتغيرات في عالم العمل وظهور أنماط جديدة للعمل .
- تهيئة البنى التحتية وتطويرها لتيسير وتوسيع خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإتاحتها للجميع دون تمييز .
- الاستثمار في مشاريع تعتمد العمل عن بعد لتقلص من بطالة المرأة وخاصة في المناطق ذات مؤشرات التنمية المحدودة والضعيفة.
- إعتماد تشريعات تكافح التمييز ضد المرأة في مجالات العمل المعرفي ومن ثم إعمال العدالة في توزيع فرص العمل في الصناعات المعرفية.

3- العمالة النسائية في القطاع غير المنظم

يشمل العمل غير المنظم العاملات بأجر في قطاع الزراعة وفي بعض الصناعات الصغيرة ، ويتصف هذا القطاع بهشاشة العمل حيث يوفر وظائف غير نوعية ، وغير مستقرة تفتقد لشروط العمل اللائق كغياب التعاقد والتأمين الاجتماعي وغياب إجراءات حماية الصحة والسلامة المهنية وحق التنظيم النقابي.

الأهداف

- متابعة التغيرات في واقع وحجم القطاع غير المنظم في الدول العربية بهدف حماية العاملات فيه وصولا إلى تنظيمه .
- الانتقال التدريجي إلى القطاع المنظم وإدماج النساء فيه ومعالجة مختلف المعوقات التي تحول دون ذلك.

السياسات و الإجراءات العامة

دعوة الدول العربية للعمل على :

- تطوير الأطر المؤسسية وتفعيل آليات الانتقال نحو القطاع المنظم ومكافحة أشكال العمل الهش للنساء .

- مد مظلة التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي الشامل ليغطي كافة القطاعات بما في ذلك القطاع غير المنظم دون تمييز بين الجنسين.
- وضع معايير واضحة لتقييم ورصد المخاطر في القطاع الزراعي بما يساعد على رسم سياسات الحماية والوقاية من المخاطر الصحية خاصة فيما يتعلق باستخدام وتداول المبيدات بالنظر لتأثيراتها الصحية الخطرة على العاملات في هذا القطاع وتطوير شبكة النقل العام الآمن في المناطق الريفية والنائية.
- انتهاج سياسات ضريبية عادلة تمكّن صاحبات المشروعات الصغيرة من الانتقال إلى القطاع المنظم والتمتع بالحماية الاجتماعية.

4- الاقتصاد الاجتماعي والتضامني كبديل تنموي يحقق تكافؤ الفرص للجميع

يعتبر الاقتصاد الاجتماعي والتضامني نمطاً لتحسين الأوضاع الاجتماعية والمعيشية ، بحيث يكون الهدف تحقيق أفضل درجات المنفعة الاجتماعية وتثمين قيمة العمل والتوزيع العادل للمنافع وعدم قابلية الممتلكات وأدوات الانتاج للتقسيم .

الأهداف

- نشر الثقافة التعاونية في المجتمعات العربية وخاصة الفقيرة منها باعتبارها وسيلة لدمج النساء في الحياة الاقتصادية والاجتماعية .
- توفير الحياة الكريمة للمرأة من خلال ترويج وتسويق منتجات التعاونيات النسائية ومنح الإعفاءات الضريبية اللازمة لتشجيع هذا القطاع .

السياسات و الإجراءات العامة

دعوة الدول العربية للعمل على :

- دعم المبادرات والمشاريع الناشئة في مجال الاقتصاد الاجتماعي والتضامني من خلال تعديل التشريعات ليتم استيعابها وعدم عرقلتها ، واحداث نماذج ابتكارية لتجارب جديدة تناسب المرأة وتعزز مشاركتها .

- تعزيز التعاون بين مختلف أطراف الانتاج من الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال لإدراج الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في السياسات والخطط التنموية مع إيجاد آليات خاصة بالنساء .
- اعتماد إصلاحات في الأسواق المالية لاستيعاب شكل الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وذلك بإيجاد آليات تمويلية بديلة من بينها ضرورة وجود بنوك تعاونية .
- تعزيز دور المؤسسات والهيئات المعنية بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني للدفع نحو إنشاء التعاونيات النسائية وتقديم الدعم والتسهيلات اللازمة لإنجاحها .

5 - ريادة الأعمال

يشكل القطاع الخاص محركاً اساسياً لضمان نمو اقتصادي مستدام في المنطقة، وتعد مساندة نمو ريادة الأعمال للنساء إستراتيجية فعالة لخلق فرص العمل وتسريع وتيرة التنمية الاقتصادية ، إلا أن معدّلات ريادة الأعمال في أوساط النساء تعتبر منخفضة نسبياً في المنطقة العربية وبشكل متفاوت من بلد لآخر،

الأهداف

- زيادة معدلات مشاركة النساء في مشروعات القطاع الخاص
- دعم صاحبات الأعمال وتعزيز مشاركتهن الاقتصادية ودورهن في التنمية المستدامة.

السياسات و الإجراءات

دعوة الدول العربية للعمل على:

- تيسير حصول النساء على الموارد الاقتصادية (الأرض، القروض، الدخل المادي، التوظيف، وسائل النقل...الخ) والتحكم فيها لتعزيز قدراتهن وتطوير الأطر الوطنية لتنمية ريادة الأعمال النسائية وتسويق الفكر الابتكاري.

- وضع سياسات تدعم القطاع الخاص وتعزز دوره وتبنّي قوانين استثمار مستجيبة للنوع الاجتماعي.
- إطلاق مبادرات التعاون مع الجمعيات الوطنية والإقليمية للنساء صاحبات الأعمال، وتسهيل التبادل حول الممارسات الرشيدة بين بلدان المنطقة العربية وبقية بلدان العالم.
- اصلاح القطاع المصرفي وتعزيز دوره في تقديم القروض الميسرة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر للنساء، ليشمل هذا الدور عناصر التمويل والمعونة الفنية والمتابعة والتدريب والربط بمواقع التسويق.
- مراجعة السياسات والتشريعات بتقديم الامتيازات الضريبية في مجال ريادة الأعمال وخاصة بالنسبة للمشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر والمتوسطة التي تديرها النساء.
- الاهتمام بتحسين أوضاع النساء الفقيرات في القرى من خلال زيادة إمكانية تملّكهن أو استئجارهن الأراضي الزراعية.
- دعم البرامج في مجال ريادة الأعمال النسائية وتشجيع حاضنات الأعمال التي تعتمد الأنماط الجديدة للعمل.
- تحفيز المنظمات الدولية والاقليمية لدعم ورعاية وتمويل المشاريع الابداعية بين النساء خاصة تلك القادرة على خلق فرص العمل.
- توجيه برامج المسؤولية الاجتماعية لشركات سيدات الأعمال لخدمة قضايا المرأة حتى يتمكن القطاع الخاص من القيام بدوره الاجتماعي المنشود.

البعد الاجتماعي

1. التعليم :

أدى ضعف سياسات دعم التعليم العمومي وتفاوت نسبة الإنفاق والميزانية المخصصة له من بلد عربي لآخر إلى ارتفاع نسب الأمية في بعض بلدان المنطقة خاصة في صفوف النساء، حيث تنامت ظاهرة الانقطاع المبكر عن التعليم ، والتسرب المدرسي وهو ما يؤثر

سلباً في مشاركتهن الاقتصادية ، بالاضافة إلى تركز تعليم النساء في التخصصات الاجتماعية والأدبية مما يؤثر سلبا على نوعية الوظائف المتاحة أمامهن .

الأهداف

- القضاء على الأمية بين النساء والفتيات وتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال التعليم .
- تعديل المواقف والمعايير الاجتماعية المتحيزة ضد المرأة من خلال تشجيع الفتيات على التعليم في التخصصات الحديثة المطلوبة لأسواق العمل .

السياسات و الإجراءات العامة

دعوة الدول العربية للعمل على :

- سن التشريعات لإلزام أولياء الفتيات أو الأوصياء عليهن إن وجدوا بإلحاق بناتهم بالمؤسسات التعليمية خاصة في الأسر الفقيرة والريفية.
- منح الأولوية للإنفاق على تنفيذ إلزامية ومجانية التعليم للفتيات والفتيان في مرحلتيه الابتدائية والأساسية .
- الاهتمام بمعالجة التسرب المدرسي في مرحلة التعليم الأساسي الالزامي من خلال زيادة عدد المدارس والخدمات الدراسية وتهيئة البنى التحتية من طرقات وتوفير وسائل النقل لتيسير تنقل الفتيات للمدارس ومراكز التدريب.
- تطوير المناهج الدراسية في جميع المراحل التعليمية على أن تشمل تعزيز قيم المساواة بين الجنسين وعدم التمييز ضد المرأة وتصحيح الموروث الاجتماعي المكرس للأدوار النمطية للمرأة في المجتمع.
- توفير ودعم الفرص التعليمية للمرأة العربية القائمة على احتياجات اقتصاد المعرفة .

2. الفقر المؤنث : فقر الدخل و فقر القدرة

يمثل الفقر عقبة كبيرة أمام تحقيق التنمية المستدامة ، ويشكل تهديداً للأمن والاستقرار السياسى والاجتماعي ، ويعد واحداً من أكبر التحديات التنموية ، وقد أصبح الفقر في العديد من المناطق ظاهرة يغلب عليها الطابع النسائي – وهو ما يدل على حساسية المرأة للتغيرات الاقتصادية - سواء تم تعريف الفقر بدلالة الدخل المتاح للصرف أو بدلالة فقر القدرة على اكتساب المهارات واستغلال الفرص .

الأهداف

- الحد من الفقر بين الاناث وتعزيز الوصول إلى الموارد الاقتصادية والاجتماعية .
- ضمان تمتع النساء بكافة الحقوق الأساسية في إطار من المساواة والعدالة .

السياسات و الإجراءات العامة

- **دعوة الدول العربية للعمل على:**
- تقييم السياسات والإستراتيجيات الوطنية المتعلقة بالنوع الاجتماعي بهدف الحد من ظاهرة تأنيث الفقر من خلال اعتماد مقاربة شمولية خارج برامج القروض الصغيرة وتوسيع الإمكانات التى تصل إليها النساء لتعزيز قدرتهن الاقتصادية .
- تطوير التخطيط الوطني الذي يدعم الفقراء ويعمل على التعريف بإمكاناتهم وخاصة النساء مع اعتبار الفئات المستضعفة كموارد وطاقات وليس حواجز أمام النمو الاقتصادي .
- تطوير الإستراتيجيات الكفيلة بتخفيض المعدلات المرتفعة لوفيات الأمهات، عن طريق العدالة في الحصول على الخدمات والعمل على التمويل الصحي الذى يلعب دورا محفزاً لاستدامة الخدمات الصحية .
- الإعتراف الكامل بالأعمال غير مدفوعة الأجر وتقديرها في حساب سياسات الحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية .

المحور الثالث

الإطار الإعلامي والتوعوي

يعكس الإعلام في المنطقة العربية الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي وما يشهده من تغيرات بما لا يبعث أي مجال للشك في أهمية الدور الذي تلعبه مؤسسات الإعلام في التنمية الشاملة ، فالإعلام من خلال وظيفته التنموية قادر على أن يصنع مناخاً من الأمن والثقة لدى المؤسسات الاقتصادية والمجتمعية والسياسية ويجعلها تعمل في اتجاه بناء التنمية المستدامة أو العكس ، وقد تدعّمت هذه الوظيفة خاصة في السنوات الأخيرة حيث تم التركيز على الدور المهم الذي تلعبه المرأة العربية في عملية التنمية ، فالإعلام بإمكانه أن يسلط الضوء على مكامن الضعف والقوة للسياسات التنموية في المنطقة و يقوم بالدور التوعوي في التعريف بقضايا المرأة العاملة.

لقد تطورت وسائل الاتصال الحديث وأصبح لها دوراً فاعلاً في مجتمعاتنا وهو ما يدعو إلى الاهتمام بها ودعمها لتقديم الرسائل الإيجابية والترويج لثقافة المساواة ومكافحة التمييز من خلال تقديم خطابات إعلامية مستجيبة للنوع الاجتماعي.

1. حقوق المرأة في تشريعات العمل والحماية الاجتماعية .

سجلت السنوات الأخيرة تنامي الاهتمام بحقوق المرأة بشكل عام والتشريعات المنظمة للعمالة النسائية بشكل خاص ، ومع انخفاض الوعي بتلك الحقوق داخل الأوساط النسائية نفسها ، فإن الامر يستلزم استثمار الدور الذي يمكن ان تلعبه وسائل الإعلام في رفع الوعي القانوني بحقوق المرأة العربية .

الأهداف

- تعزيز الاهتمام الإعلامي بوضع النساء في سوق العمل وبدورهن الاقتصادي والاجتماعي وفقا لمعايير العمل العربية والدولية.
- تعزيز دور الإعلام العربي في نشر ثقافة المساواة ونبذ العنف ضد المرأة.

السياسات و الإجراءات العامة

دعوة الدول العربية للعمل على:

- تكثيف الاهتمام الإعلامي بالتشريعات الوطنية والمعايير العربية والدولية والآليات التي تحمي النساء من التمييز في مجال المشاركة الاقتصادية.
- القيام بحملات تبث في وسائل الإعلام لتوعية المواطنين بخطورة العنف الممارس ضد النساء في مواقع العمل.
- نشر ثقافة الحماية الاجتماعية من خلال وضع برامج توعوية عبر وسائل الإعلام المختلفة لتنوير صاحبات الأعمال والعاملات بالقطاع غير المنظم بحقوقهن التأمينية وتحفيزهن للانتقال التدريجي للقطاع المنظم.
- انشاء مواقع إلكترونية رسمية خاصة بأطراف الإنتاج في كل بلد توفر أحدث القوانين والبيانات الدقيقة وتضمن نفاذ الإعلاميين اليها.

2. المشاركة الاقتصادية وسياسات العمل

أولت أطراف الإنتاج في الدول العربية اهتماماً بالدور الذي يمكن أن يلعبه الإعلام الاقتصادي، خاصة في تسليط الأضواء على واقع المشاركة الاقتصادية للنساء وعلى أهمية إشراك الاعلاميين في وضع الخطط التنموية وفي رسم السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي ذلك أن تعزيز دور الإعلاميين والمؤسسات الإعلامية يظل أحد الرهانات المرتبطة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

الأهداف

- النهوض بالإعلام الاقتصادي والتنموي وتعزيز دور المؤسسات الإعلامية في الاهتمام بقضايا التنمية المستدامة وإسهام المرأة العاملة فيها.
- تنسيق العمل الإعلامي العربي المشترك في مجال التنمية المستدامة المستجيبة للنوع الاجتماعي.

السياسات والإجراءات العامة

دعوة الدول العربية للعمل على:

- الإشراك الفاعل للإعلاميين العرب في وضع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ورسم سياسات العمل المحفزة على إدماج المرأة بأسواق العمل العربية.
- الترويج الإعلامي لمشاركة النساء في مجال ريادة الأعمال وبث رسائل اعلامية مطمئنه ومشجعة للاستثمار.
- التسويق الإعلامي للمبادرات التنموية والاستثمارات النسائية العربية الناجحة وتعميمها، والتوعية بدور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص العمل.
- النهوض بالإعلام الاقتصادي ليقوم بدوره التوعوي حول نماذج تنموية جديدة لمكافحة الفقر والبطالة كالاقتصاد الاجتماعي والتضامني باعتباره قطاعا يحقق التنمية المستدامة والعادلة للنساء.
- تعزيز اهتمام الإعلام العربي بقضايا المرأة العاملة وذلك بالتركيز على سياسات التشغيل والبطالة وتشريعات العمل.

3. تعزيز دور المنظومة الإعلامية

يعتبر انخراط الدول العربية في الخطة العالمية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 فرصة للتطوير المؤسسي والتشريعي للإعلام العربي ، وبناء اعلام تنموي عربي وتعزيز دور الإعلاميين وتأهيلهم في مختلف القضايا التنموية وأهمها تلك المستجيبة للنوع الاجتماعي ، وذلك بهدف تأدية رسالتهم في نشر ثقافة المساواة ودعم قضايا المرأة العربية العاملة.

الأهداف

- إصلاح المنظومة الاعلامية العربية وبناء إعلام اقتصادي مستجيب للنوع الاجتماعي.
- تكوين كوادر إعلامية عربية قادرة على الترويج لثقافة المساواة .

السياسات والإجراءات العامة

دعوة الدول العربية للعمل على:

- تعزيز التنسيق العربي لاستحداث مناهج تعليمية وشهادات متخصصة في الإعلام التنموي القائم على مقاربة النوع الاجتماعي تعتمدها كليات ومعاهد ومؤسسات التدريب الإعلامي بالدول العربية.
- تفعيل آليات الإشراف على قطاع الإعلام العربي وتنظيمه من حيث ضوابطه القانونية والسياسية، والإشراف على متابعة مضمون الخطاب الإعلامي بما ينبذ ثقافة العنف والتمييز ويرسخ ثقافة المساواة.
- الترويج الإعلامي لثقافة العمل الحر، ودعم فكرة المبادرة الخاصة للمرأة كحل للتغلب على البطالة التي تشكل النساء نسبة كبيرة فيها خاصة ، صاحبات الشهادات الجامعية.
- إعداد دليل عربي للممارسات الإعلامية الجيدة يرتكز على مبدأ المساواة وعدم التمييز لفائدة العاملين بقطاع الإعلام العمومي والخاص.
- التنسيق بين مختلف أطراف الانتاج العربية لدعم مؤسسات الإعلام في وضع خطط تأهيلية وتنمية قدرات الأساتذة والمدربين المهنيين العرب في مجال الإعلام التنموي والاقتصادي المستجيب للنوع الاجتماعي.
- دعم تمويل قطاع الإعلام العمومي ورفع الميزانيات المخصصة له بما يخدم قضايا التنمية والعدالة والمساواة وتأهيل العاملين والعاملات باعتبار النقص الحاصل في عدد الإعلاميين المتخصصين في الشأن الاقتصادي وضعف التكوين المهني في هذا المجال.
- دعوة وسائل الإعلام العربية إلى تبني إستراتيجية إعلامية في مجال الهجرة تهدف إلى تعريف المرأة العربية العاملة في المهجر بحقوقها وواجباتها ، وإبراز الكفاءات العربية المهاجرة وتصحيح صورة المرأة العربية المهاجرة لدى الرأي العام في دول المهجر.

المستهدفون

تستهدف الإستراتيجية جميع الشركاء الاجتماعيين وأصحاب القرار (حكومات ، أصحاب أعمال ، عمال) مؤسسات معنية بشؤون المرأة ، البرلمانيين ، المنتخبين المحليين ، الإعلاميين والفاعلين الاقتصاديين ، الباحثين والخبراء في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وقضايا العمل ومكونات المجتمع المدني (الجمعيات الأهلية التي تعمل في مجال التنمية الاقتصادية ، الجمعيات الإنتاجية القطاعية...).

آليات المتابعة والرصد

لضمان تحقيق أهداف الإستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة ، يوصى بوضع آلية للرصد والمتابعة والتقييم وتصحيح المسار عند الضرورة وهو ما يدعو الدول العربية إلى اتباع الآليات التالية مع الأخذ بعين الاعتبار موارد وإمكانات كل دولة في تنفيذ ذلك :

على المستوى العربي

- وضع بند دائم على جدول أعمال لجنة شؤون عمل المرأة العربية يتعلق بمتابعة تنفيذ الإستراتيجية في الدول العربية.
- تعزيز التعاون الإقليمي بين الدول العربية لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة في الرصد والتقييم والمتابعة.
- تعزيز العمل العربي المشترك في مجال متابعة التقدم الحاصل في تحقيق أهداف التنمية المستدامة خاصة تلك المعنية بتمكين المرأة من خلال مؤشرات مستجيبة للنوع الاجتماعي.
- دعم الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل العربية بالبيانات والإحصاءات المتعلقة بشؤون عمل المرأة العربية.
- ربط قنوات الاتصال بين مختلف الشركاء الاجتماعيين في الدول العربية لتبادل نتائج الدراسات والتقارير المساعدة في تقييم ومتابعة حسن تنفيذ الإستراتيجية وفقا لإمكانات كل دولة.

- تنظيم ندوات وورش تقييمية مرحلية لمدى تنفيذ أهداف الإستراتيجية بحضور مختلف الفاعلين المعنيين بقضايا المرأة والشركاء الاجتماعيين والخبرات في الدول العربية والوقوف على الصعوبات التي تحول دون بلوغ الأهداف المرجوة.

على المستوى الوطني

- اعداد تقارير متابعة دورية من قبل الدول العربية فيما يتعلق بتنفيذ الإستراتيجية.
- تبني آليات للرصد والمتابعة والتقييم على المستوى الوطني تستند إلى المعلومات والبيانات وآليات الرصد ويتم تطويرها بشكل مستمر مع تطور المؤشرات والبيانات الوطنية.
- استثمار البيانات والمعلومات حول أسواق العمل والعمالة النسائية بما يخدم تحقيق أهداف الإستراتيجية.
- تنسيق الجهود بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين والشركاء الاجتماعيين ومكونات المجتمع المدني لحسن تنفيذ الإستراتيجية.
- تشجيع الشراكة الفاعلة للقطاع الخاص ومنحه البرامج المحفزة لتنفيذ أهداف الإستراتيجية.
- الاستفادة من مختلف التقارير والدراسات والبيانات الصادرة عن منظمة العمل العربية لبناء مؤشرات دقيقة تخص عمل المرأة.

الإطار الزمني لتفعيل الإستراتيجية

يبدأ العمل بهذه الإستراتيجية اعتبارا من تاريخ إقرارها من مؤتمر العمل العربي إلى حدود سنة 2030 وفقا لأهداف التنمية المستدامة وحسب خصوصية وأولويات كل بلد عربي وموارده المتاحة .