



مؤتمر العمال العرب العighth

الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024



البند الثامن

نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة
في المنطقة العربية

تقديم:

أولاً: أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته العادية "49" لعام 2023 (القاهرة، مايو 2023)، القرار رقم "1740" بشأن تحديد جدول أعمال الدورة "50" لمؤتمر العمل العربي لعام 2024، واشتمل هذا القرار على أن يتناول البند الثامن منه موضوع " نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية". وقد جاء اختيار هذا الموضوع تناغماً مع تزايد الاهتمام وتنامي الوعي بأهمية تعزيز جهود الدول العربية بصدد توجيهها نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة.

ثانياً: قام مكتب العمل العربي بإعداد وثيقة البند الثامن "نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية"، استناداً لمرجعيات عربية حول أسواق العمل وقضايا العمل والعمالة العربية، من تقارير واستراتيجيات ووثائق أساسية وغيرها، إلى جانب مرجعيات دولية ذات علاقة، وخاصة مع الاسترشاد بالهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة العالمية 2030.

ثالثاً: قدمت وثيقة البند خلفية توضيحية حول أسواق العمل المنتجة والمستدامة، من عدة جوانب بدءاً من توضيح مفاهيمها ومبادئها وإبراز أهميتها، ووصولاً إلى بيان مرتكزاتها وطبيعتها وأنواع وظائفها. كما عرضت نماذج من مرجعيات وتجارب تطبيقية تتعلق بهذه الأسواق، وتطرقت الوثيقة كذلك إلى التحديات التي تواجه هذه الأسواق في إطار المنطقة العربية.

رابعاً: حددت الوثيقة الآليات والسياسات التي من الأهمية أن تحرص الدول العربية على تطبيقها، لتعزيز توجيهها نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة ومعالجة التحديات المتعلقة بهذه الأسواق. وأوضحت الوثيقة الأدوار المطلوبة من قبل الأطراف الثلاثة ومنظمة العمل العربية بصدد دعم تطبيق هذه الآليات والسياسات.

خامساً: نظراً للأهمية التطبيقية لموضوع هذا البند، تم الاقتراح بإعداد دليل استرشادي مختص بموضوع البند بعنوان "الدليل الاسترشادي لتعزيز أسواق عمل عربية منتجة ومستدامة".

سادساً: إن منظمة العمل العربية من خلال عرضها لوثيقة البند (الثامن) ضمن جدول أعمال الدورة "50" لمؤتمر العمل العربي للمناقشة، ومن خلال اللجنة الفنية الثلاثية المنبثقة عن المؤتمر، تأمل اثرائها بالملاحظات التي تساهم بالمزيد من التنقيح وتطوير ما اشتملته هذه الوثيقة، وخاصة الآليات والسياسات، والأدوار المطلوبة.

سابعاً: الأمر معروض على المؤتمر المقرر لاتخاذ ما يراه مناسباً في هذا الشأن.

فايز علي المطيري

المدير العام

المقدمة:

تنامى الوعي على مستوى العالم بأهمية التوجه نحو أسلوب حياة أكثر استدامة، وكنتيجة ذلك تزايد الاهتمام بإدماج مفهوم الاستدامة في مختلف المجالات. وفي مجال أسواق العمل حيث ينصب الاهتمام بأن تكون هذه الأسواق منتجة، تم إدماج هذا الاهتمام بعنصر الاستدامة، حيث أصبح الهدف الأمثل هو الوصول إلى أسواق عمل منتجة ومستدامة.

وتتشكل حالياً أسواق العمل المنتجة والمستدامة، والتي تستند على منهجيات وتقنيات داعمة للاستدامة، العمود الفقري للاقتصاديات القوية.

لذلك يكتسب التوجه نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة أهمية كبيرة بالنسبة للدول العربية، وهناك اهتمام بتعزيز الآليات التي تدفع أسواق عملها إلى أن تكون منتجة ومستدامة.

في هذا الإطار تأتي هذه الوثيقة والتي تهدف بشكل خاص إلى تعزيز توجه الدول العربية نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة. حيث تم في إطار الوثيقة تحديد التحديات التي تواجه الدول العربية في إيجاد أسواق عمل منتجة ومستدامة، وبناءً على هذه التحديات، تم وضع الآليات والأدوات السياساتية التي من شأنها معالجة التحديات وتعزيز توجه هذه الدول نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة، وعلى ضوء كل ذلك تم تحديد الأدوار المطلوبة من قبل الأطراف الثلاثة ومنظمة العمل العربية بصدد دعم تطبيق هذه الآليات والسياسات.

وقد تكونت الوثيقة من أربعة فصول على النحو الآتي:

- **الفصل الأول: أساسيات حول أسواق عمل منتجة ومستدامة.**
- **الفصل الثاني: مرجعيات وتجارب تطبيقية حول أسواق عمل منتجة ومستدامة.**
- **الفصل الثالث: التحديات وآليات تنمية أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية.**
- **الفصل الرابع: السياسات والأدوار المطلوبة من الأطراف الثلاثة ومنظمة العمل العربية.**

إلا أنه قبل الولوج في الفصول، ابتدأت الوثيقة بتقديم عرض موجز عن الوضع الراهن لأسواق العمل العربية. ويمكن اختصار المستخلص العام لهذا العرض: أن أسواق العمل العربية تعاني من جوانب معيقة، بما يصعب وصفها بأنها أسواق عمل منتجة ومستدامة.

قدمت الوثيقة في فصلها الأول خلفية توضيحية حول أسواق العمل المنتجة والمستدامة، اشتملت على توضيح مفاهيمها وأهميتها، وإبراز مبادئها وأهم مرتكزاتها، وبيان طبيعتها وأنواع وظائفها. وتم

تخصيص الفصل الثاني من الوثيقة لعرض نماذج من محتوى مرجعيات تناولت أسواق العمل المنتجة والمستدامة، وأيضاً لعرض نماذج من تجارب تطبيقية تمت تحت إطار هذه الأسواق.

وفي الفصل الثالث، تطرقت الوثيقة إلى التحديات التي تواجه الدول العربية في إيجاد أسواق عمل منتجة ومستدامة، كما أبرزت الآليات التي من شأنها مواجهة هذه التحديات وتعزيز توجه الدول العربية نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة، وهي ثمان آليات: 1- آلية الإدارة السديدة، 2- آلية الدعم المؤسسي، 3- آلية التنويع الاقتصادي، 4- آلية المرصد الوطني للعمل، 5- آلية بيئة العمل الداعمة، 6- آلية الحوار الاجتماعي، 7- آلية التدريب وتطوير المهارات، 8- آلية التكامل العربي.

واستناداً لما تم التطرق إليه من تحديات وآليات بصدد تنمية أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية، تم تخصيص الفصل الرابع من الوثيقة لعرض بعض الأدوات السياساتية المقترحة بصدد الاستجابة لتلك التحديات والآليات، مع تقديم توضيح حول معايير اختيار هذه السياسات وأهمية تفعيلها. واشتملت هذه الأدوات السياساتية على تسع سياسات وخمس لوائح، واثنتين من الأدلة الإرشادية. وانتهت الوثيقة بوضع مقترح للأدوار المطلوبة من أطراف الانتاج الثلاثة، إلى جانب منظمة العمل العربية، لدعم تطبيق الآليات والسياسات التي وردت في الوثيقة بشأن تعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة.

عرض موجز عن الوضع الراهن لأسواق العمل العربية

يتسم الوضع الراهن لأسواق العمل العربية، بالحاجة الماسة لتعزيز التوجه نحو جعل هذه الأسواق لتكون أكثر إنتاجية وتتصف بالاستدامة. ففي واقع الحال تشهد المنطقة العربية أعلى معدل للبطالة في العالم، مع وجود خلل في هيكلية أسواق العمل العربية، من أهم مظاهرها وجود هيمنة للقطاعات المنخفضة الإنتاجية، والافتقار إلى ما يكفي من فرص العمل اللائق أو فرص العمل في القطاع المنظم. ويعزز ذلك الكثير من التقارير والوثائق التي تناولت قضايا العمل في المنطقة العربية. ومنها ما جاء في تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي المقدم للدورة (49) لمؤتمر العمل العربي 2023 الذي تم فيه إبراز الحقائق الآتية:

- سجلت المنطقة العربية أعلى معدل بطالة على المستوى العالمي، خاصة الدول العربية التي تعيش اضطرابات والأقل نمواً .
- أضرت جائحة كوفيد - 19 بالشباب من حيث التوظيف أكثر من أي فئة عمرية أخرى. فبالنسبة للدول العربية فقد سجلت أعلى وأسرع معدل بطالة بين الشباب في جميع أنحاء العالم، حيث قدرت نسبتها بـ 24.8% في عام 2022. ويعتبر وضع الشباب أسوأ من وضع الذكور، حيث بلغ معدل البطالة بينهن 42.5% في عام 2022، وهو أعلى بنحو ثلاثة أضعاف من المتوسط العالمي لبطالة الشباب (14.5%).
- لا تزال الإنتاجية تشكل تحدياً للاقتصادات العربية فقد تأثرت بالتغيرات والأزمات الاقتصادية والمناخية والصحية خلال العقد الأخير وهي تأثرات ممتدة لما عاشه العالم بسبب الأزمة المالية في الفترة ما بين 2008 و2009 وتواصلت لسنوات في البلدان العربية النامية والأقل نمواً وحتى الوقت الحاضر، ويبدو أن هذه الاضطرابات تسببت في حدوث تحولات في اتجاه النمو الاقتصادي في المنطقة وتغير في مستوى الإنتاجية ونمو نصيب الفرد من الدخل وهو ما أثر على الوظائف. ويلاحظ من الجدول رقم (1) أن إنتاجية العمل بالنسبة للاقتصادات العربية سجلت في عام 2020 انخفاضاً بـ 6.1% لتسجل تحسن في عام 2021 لتبلغ 1.3-.

الجدول رقم (1): جدول مقارنة (بالنسبة المئوية) لنمو انتاجية العمل ومؤشرات أخرى للفترة ما بين 2019-2021

المؤشر	النطاق	2019	2020	2021
نمو الناتج المحلي الإجمالي	الاقتصادات العربية	1.0	-6.2	2.1
	دول مجلس التعاون الخليجي	0.7	-4.8	2.5
	الاقتصادات العربية الأخرى	2.3	-10.8	0.8
	الأسواق الناشئة	2.8	-2.7	5.1
نمو نصيب الفرد من الدخل	الاقتصادات العربية	-0.8	-8.0	0.7
	دول مجلس التعاون الخليجي	-1.2	-6.6	1.1
	الاقتصادات العربية الأخرى	0.7	-12.1	-0.7
	الأسواق الناشئة	1.9	-3.5	4.3
نمو انتاجية العمل	الاقتصادات العربية	-2.6	-6.1	-1.3
	دول مجلس التعاون الخليجي	-3.1	-5.3	-0.5
	الاقتصادات العربية الأخرى	-0.5	-8.4	-4.4
	الأسواق الناشئة	2.0	0.4	2.3

المصدر: تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي المقدم للدورة (49) لمؤتمر العمل العربي 2023
نقلاً عن: منظمة العمل الدولية، تقرير حول نمو الإنتاجية والتنوع والتغيير الهيكلي في الدول العربية، 2022

فيما أشارت وثيقة (الاستعراض السنوي لأهداف التنمية المستدامة 2022) المتعلقة بالمنطقة العربية إلى الآتي:

- أدى انخفاض مستويات النمو الاقتصادي، والاعتماد المفرط على النفط، وهيمنة القطاعات المنخفضة الإنتاجية إلى تشويه سوق العمل في المنطقة العربية، الذي عجز عن تلبية الطلب على العمالة المنتجة والعمل اللائق.
- لا تزال العمالة تحدياً رئيسياً للمنطقة العربية، ولا سيما للنساء والشباب. فعلى سبيل المثال، تتعرض النساء من الفئة العمرية 15 - 24 عاماً في المنطقة للبطالة ثلاثة أضعاف أكثر من النساء في جميع أنحاء العالم.

أما وثيقة (التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020) فقد أوضحت الآتي:

- لا تنتج المنطقة العربية ما يكفي من فرص العمل اللائق أو فرص العمل في القطاع المنظم. وهي تشهد أعلى معدل للبطالة في العالم، وأعلى معدّلات للبطالة في صفوف النساء والشباب. والبطالة في صفوف الشباب المتعلمين مصدر قلق بالغ، إذ تشير بعدم الاتساق بين التعليم وسوق العمل. ويسجل العمل غير المنظم أرقاماً مرتفعة، وتشير التقديرات إلى أنّ 80% من الشباب يعملون في ظروف غير مستقرّة، لقاء أجر غير منتظم وغير مضمون، واستفادة محدودة من خدمات الضمان الاجتماعي.
- إزاء عدم الاتساق بين التعليم واحتياجات سوق العمل، يبقى نقص الطلب على القوى العاملة التحدي الكبير. ومع تزايد عدد السكان، تزداد الحاجة إلى فرص عمل أكثر وأفضل. ويحول نقص التنوع الاقتصادي وعدم فعالية سياسات سوق العمل دون تحقيق تقدم في معظم البلدان، في حين لا يزال القطاع الخاص دون إمكاناته الفعلية، بفعل الفساد وتضارب المصالح السياسية والاقتصادية وغيرهما من الأسباب التي تحدّ من المنافسة في الأسواق.

الفصل الأول: أساسيات حول أسواق عمل منتجة ومستدامة:

يقدم هذا الفصل خلفية توضيحية حول أسواق العمل المنتجة والمستدامة، يشتمل على توضيح المفاهيم المتعلقة بها وأهميتها ومبادئها وأهم مرتكزاتها وطبيعة وأنواع وظائفها.

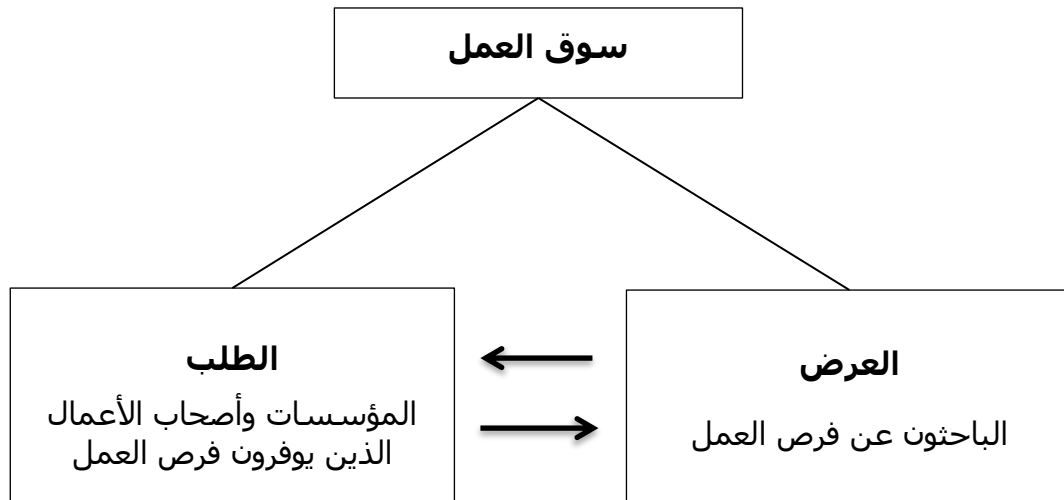
أولاً: المفاهيم والأهمية:

1- المفاهيم:

يتطلب فهم المقصود بأسواق عمل منتجة ومستدامة، التعرف على ثلاث مصطلحات أساسية تشتملها هذه العبارة، وهي: (سوق العمل)، (سوق العمل المنتج)، (سوق العمل المستدام). كما من الأهمية في هذا الإطار التعرف على مفهوم (العمل اللائق).

أ- سوق العمل: هو دائرة للتبادل الاقتصادي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه حيث يأتي العرض في هذا السوق من الباحثين عن العمل، الذين لديهم العزم للعمل في مختلف الوظائف بحسب مؤهلاتهم وقدراتهم ورغباتهم، ويعرضون للآخرين عن احتياجاتهم للعمل ويتقدمون لإعلانات الوظائف. أما الطلب فيأتي من قبل المؤسسات وأصحاب الأعمال الذين ينشئون فرص العمل ويبحثون عن الأيدي العاملة لشغلها، بحسب المواصفات التي تتطلبها طبيعة العمل، وفي مقابل منح أجر معين.

الشكل رقم (1): جانبي العرض والطلب في سوق العمل



ب- **سوق العمل المنتج:** هو سوق العمل الذي تتوافر فيه الظروف المواتية من جانبي العرض والطلب والتي تدفع إلى أن تكون انتاجية العمل لهذا السوق عالية، سواء لوظائفه الحالية أو ما يمكن أن يتوافر فيه من فرص عمل جديدة.

تعرف "انتاجية العمل" بأنها: معدل انتاج العامل، أو جماعة من العمال، في فترة زمنية معينة، بالمقارنة بمعدل الانتاج المقرر أو المتوقع، وتتأثر هذه الانتاجية بعوامل عدة مثل: مستوى مهارات العمال، مستوى فنون الانتاج وطرائقه، الحوافز المتوافرة، مدى مراعاة الظروف النفسية والاعتبارات الانسانية في التعامل مع العمال، وغيرها. كما أن مفهوم الانتاجية بصورة أشمل يعني الاستخدام الأكفأ والاستغلال الامثل للموارد المتاحة المتمثلة في القوى العاملة، والمواد الأولية، والطاقة الإنتاجية للآلات والمعدات لإنتاج السلع والخدمات المطلوبة. وهي مؤشر يوضح قدرة عناصر الإنتاج المختلفة على تحقيق مستوى معين من المخرجات قياساً بالمدخلات التي تم استثمارها للغرض الإنتاجي.

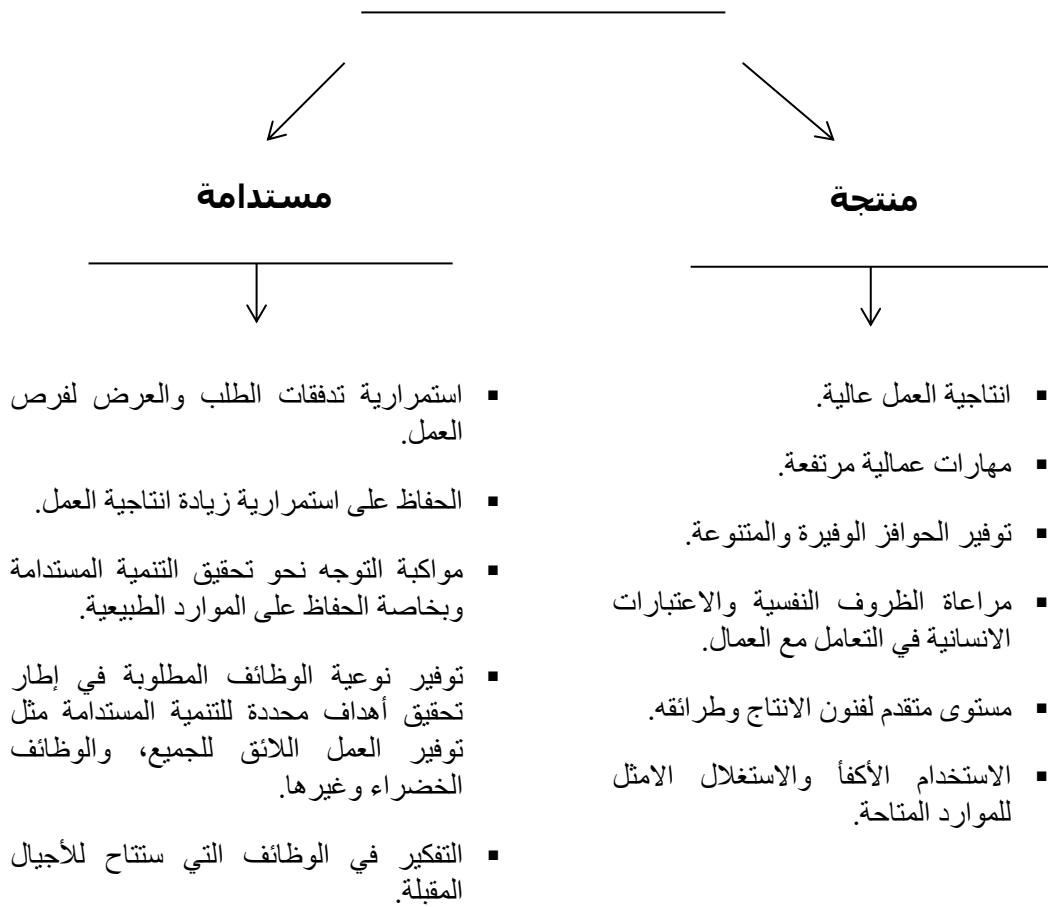
ج- **سوق العمل المستدام:** تعني الاستدامة الحفاظ على الاستمرارية، وخاصة من خلال الاستغلال السليم للموارد الطبيعية والحفاظ عليها، وعدم إهدارها أو فقدانها، وبالشكل الذي يضمن استمرارية الاستفادة منها من قبل الجيل الحالي والأجيال القادمة. وبالنسبة لأسواق العمل تعني الاستدامة ضمان استمرارية تدفقات الطلب والعرض للعمل، مع استمرار الحفاظ على زيادة الانتاجية. ومن ناحية أخرى يواكب سوق العمل المستدام توجه المجتمعات نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وبخاصة الحفاظ على استدامة الموارد الطبيعية، وذلك من خلال توفير نوعية وظائف مطلوبة في إطار تحقيق أهداف بيئية مثل الوظائف الخضراء، كما يساهم في تحقيق الأهداف الأخرى الموضوعية لهذه التنمية، مثلاً توفير العمل اللائق للجميع. ولا يكون التفكير في هذا السوق منصباً فقط على كيفية توفير العمل اللائق والوظائف الملائمة للجيل الحالي، بل وينظر من منظور مستقبلي نحو الكيفية التي ستظهر بها، أو كيف ينبغي أن تبدو الوظائف التي ستتاح للأجيال المقبلة.

يوضح الشكل رقم (2) السمات التي تتميز بها أسواق العمل المنتجة والمستدامة. فمن حيث أن هذه الأسواق منتجة، فإنها بالطبع تتسم بأن انتاجية العمل فيها عالية، وذلك لأن القوى العاملة في تلك الأسواق مهاراتها مرتفعة، ويتم منحهم حوافز وفيرة ومتنوعة، مع مراعاة الظروف النفسية والاعتبارات الانسانية في التعامل معهم. وإلى جانب أن تلك الأسواق تتسم بتقدم وحدائفة فنون وطرائق الانتاج المستخدمة، مع مراعاة الاستخدام الأكفأ والاستغلال الامثل للموارد المتاحة. ومن حيث أن هذه الأسواق مستدامة، فإنها تتسم باستمرارية تدفقات الطلب والعرض لفرص العمل، مع الحفاظ على استمرارية زيادة انتاجية العمل، كما تتسم هذه الأسواق بأنها تواكب التوجه نحو تحقيق التنمية

المستدامة، وبخاصة الحفاظ على الموارد الطبيعية، وتعمل على توفير نوعية الوظائف المطلوبة في إطار تحقيق أهداف محددة للتنمية المستدامة مثل توفير العمل اللائق للجميع، والوظائف الخضراء وغيرها. إلى جانب أن أفق التفكير في إدارة هذه الأسواق يتسع ليشمل الوظائف التي ستتاح للأجيال المقبلة.

الشكل رقم (2): سمات أسواق العمل المنتجة والمستدامة

أسواق عمل منتجة ومستدامة



د- **العمل اللائق**: يشكّل توفير العمل اللائق تحدي أساسي لأسواق العمل، فمن مؤشرات نجاح هذه الأسواق مدى قدرتها على توفير العمل اللائق. ولا يمكن اعتبار أي سوق عمل بأنه سوق منتج ومستدام إذا لم يكن قادراً على توفير العمل اللائق. يوضح الإطار رقم (1) مفهوم العمل اللائق وعناصره.

الإطار رقم (1): مفهوم ومواصفات العمل اللائق

- من التعاريف الموضوعية للعمل اللائق بأنه يشتمل على أي وظائف منتجة وتوفر مداخل وحماية اجتماعية كافية وتحترم حقوق العمال وتمكّنهم من المشاركة في اتخاذ القرارات التي ستؤثر على حياتهم.
- يمكن تحديد أهم مواصفات العمل اللائق الآتي:
 - ✓ متاح للجميع أن يتقدم لفرص الوظائف وشغلها دون أي نوع من أنواع التمييز.
 - ✓ عمل منتج.
 - ✓ يوفر دخلاً كافياً للمعيشة، ووفق معايير لتحديد أجور مجزية وعادلة.
 - ✓ يحترم الحقوق الأساسية للفرد كإنسان، ويتيح أجواء الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية.
 - ✓ يحترم حقوق العاملين في إطار مجموعة من قواعد الأمان، مع مراعاة السلامة الصحية والنفسية للعامل، وبخاصة توفير أماكن عمل صحية وأمنة.
 - ✓ من الحقوق المشمولة: الأمان الوظيفي، التأمين الاجتماعي، حق التنظيم والتجمع وتشكيل النقابات، حق التمثيل والمشاركة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة.
 - ✓ لا يشتمل على النماذج السيئة من العمالة مثل عمالة الأطفال وأعمال السخرة.
 - ✓ معزز للاستقرار والسلم الاجتماعي في المجتمعات ومدمج بنهج الاستدامة.

2- الأهمية:

تعد أسواق العمل محرك رئيسي للنمو الاقتصادي، وبصفة عامة تكتسب هذه الأسواق أهمية

كبيرة للأسباب الآتية:

أ- تعتبر العامل الحاسم في تحديد كيفية تخصيص العمالة وتكلفة العمل. فمن خلال هذه الأسواق يتم تحديد الطلب والعرض على العمل، والذي بدوره يؤثر على مستوى التوظيف العام، ويلعب مستوى التوظيف في أي دولة دوراً مهماً في تقوية اقتصادها وزيادة نموها.

ب- توفر العمالة للشركات وأصحاب العمل بحسب احتياجاتهم من العمالة المؤهلة والمدربة. وتتيح الفرص الوظيفية للباحثين عن العمل وتساعدهم في كسب الخبرة وتحسين مهاراتهم وتعزيز قدراتهم على العمل.

ج- تعمل على تحسين أداء الشركات والمؤسسات، من خلال توفير العمالة الماهرة التي يمكن الاستفادة منها في زيادة الإنتاجية والجودة مع تقليل التكاليف الإنتاجية وتطوير الأعمال.

د- تساند الزيادة في النشاط الاقتصادي والنمو الاقتصادي المستمر بتلبية متطلباتها الإضافية من العمالة.

هـ- تعمل على تحسين مستوى المعيشة، من خلال الأجور والدخول التي تحصل عليها العمالة، والعمل على رفع هذا المستوى مع زيادة الدخل.

إلا أنه بالإضافة إلى ذلك فإن أسواق العمل التي تتصف بأنها منتجة ومستدامة لها أهمية ذات خصوصية، يبين الشكل رقم (3) أهم الجوانب التي تتميز بها هذه الأسواق.

الشكل رقم (3): الأهمية الخاصة لأسواق العمل المنتجة والمستدامة

العمل اللائق للجميع

تعمل على توفير العمل للجميع دون تمييز، وبما يشمل ذوي الاحتياجات الخاصة، ومختلف الفئات وخاصة الشباب والنساء. وأن يكون هذا العمل المتوفر للجميع عمل لائق بكافة مواصفاته.

الحدثة والابتكارية

قادرة على الاستجابة الفعالة في التعامل مع أحدث المنهجيات الاقتصادية والتقنيات المبتكرة المدمجة بالاستدامة، وبما يشمل التقنيات الصديقة للبيئة، والتي تحسن نوعية الحياة

التميز الوظيفي

توفر الوظائف المتميزة مثل: الوظائف الخضراء، والوظائف الدائرية، وتلك التي تتيح للأفراد فرص الابتكار والعمل في بيئة عمل مبدعة والتي من شأنها ان تساعدهم على تنمية الذات والسعي نحو التميز والتطوير المستمر.

تحسين جودة العمل

تهتم بعملية تحسين جودة العمل، والتي لها تأثيرات ايجابية مثل تحسين صحة الناس، والحد من الغياب عن العمل، وخفض معدلات التقاعد المبكر، وأكثر من ذلك أن مثل هذا التحسين يعزز شعور العمال بالسعادة والانتماء ويعمل على تحفيزهم، مما يؤثر كل ذلك في زيادة إنتاجية العمل

مواجهة الأزمات ه الكه ا، ث

تولي اهتماماً خاصاً بمواجهة تأثيرات الأزمات والكوارث. وهي الأكثر جدارة وقدرة في التعامل بفعالية مع الكوارث الطبيعية والصحية من خلال تجهيز العمالة المدربة تدريباً عالياً مثل فرق الانقاذ وغيرها. وكذلك لها قدراتها المتميزة في مواجهة الأزمات الاقتصادية.

الاستدامة

تواكب التوجه نحو التنمية المستدامة وتحقيق أهدافها، والتفكير في الأجيال المقبلة وخاصة فيما يتعلق بنوعية الوظائف التي ستتاح لهذه الأجيال.

ثانياً: المبادئ والمرتكزات:

1- المبادئ:

تنتم أسواق العمل المنتجة والمستدامة بتطبيق عدة مبادئ. يوضح الجدول رقم (2) أهم هذه المبادئ.

الجدول رقم (2): مبادئ أسواق العمل المنتجة والمستدامة

المبادئ	معانيها
مبدأ الإنسانية	يؤكد هذا المبدأ على ضرورة تعامل أسواق العمل مع الموارد البشرية بكافة فئاتها بصورة إنسانية وعادلة في كل الظروف، مع التأكيد الدائم على احترام العامل كإنسان له كافة الحقوق، ومكافحة النماذج السيئة كعمالة الأطفال وأعمال السخرة.
مبدأ الاستدامة	يتعلق هذا المبدأ بماوكة أسواق العمل التوجه نحو التنمية المستدامة، بما يشمل توفير العمل اللائق للجميع، وحماية البيئة، والتفكير في الوظائف التي ستتاح للأجيال المقبلة. مع الحفاظ على استمرارية زيادة انتاجية العمل.
مبدأ الانتاجية	يعني هذا المبدأ أن يكون دأب أسواق العمل زيادة الانتاجية، سواء من خلال الارتفاع في الناتج مع ثبات أو ارتفاع أقل تناسباً في عوامل الإنتاج، أو من خلال الحصول على الناتج ذاته بعوامل إنتاج أقل.
مبدأ الترابط والتكامل	يقصد بهذا المبدأ أن الوصول إلى سوق عمل منتج ومستدام يستند على وجود ترابط وتكامل بين الاهتمام بتحقيق الإنتاجية ومتطلبات الاستدامة والأبعاد الإنسانية، وبحيث تكون الموارد البشرية محور هذا السوق.
مبدأ الثلاثية	يعني هذا المبدأ أن مدى النجاح في تعزيز أسواق العمل لتكون منتجة ومستدامة يعتمد أساساً على مدى فعالية أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومات، أصحاب الأعمال، العمال) في أداء الأدوار المطلوبة منهم.
مبدأ استيعاب المستجندات	يعني هذا المبدأ أنه لضمان بقاء أسواق العمل منتجة ومستدامة لا بد من الحرص بشكل دائم على التعامل مع أحدث المنهجيات الاقتصادية والتقنيات والابتكارات المدمجة بالاستدامة، والتي تساهم في جودة الحياة دون ترك تأثيرات سلبية.
مبدأ المعلوماتية	يقصد بهذا المبدأ أن ضمان نجاح إدارة أسواق عمل منتجة ومستدامة يرتبط بمدى توافر المعلومات الموثوقة والحديثة بشأن كل ما يدور داخل هذه الأسواق وكل ما يرتبط بها من فرص وتحديات. ثم الاستنارة والاستجابة بفعالية مع مضامين هذه المعلومات، مثل تلك المتعلقة حول كمية ونوعية الاحتياجات الجديدة من الوظائف والمهارات.
مبدأ أفضلية الحوار الاجتماعي	يعني هذا المبدأ أن الحوار الاجتماعي بين الأطراف الثلاثة هو أفضل وسيلة والأداة الفعالة لحل مختلف المشكلات المتعلقة بقضايا العمل والعمالة، وإلى جانب أنها تؤدي إلى تعزيز التماسك الاجتماعي
مبدأ التحفيز	يقصد به الاهتمام بتحفيز العمال بكل السبل. كمثل استفادة العمال والمنشآت معاً من زيادة الإنتاجية، بحيث تؤدي هذه الزيادة إلى ارتفاع دخول العمال، أو تحسين ظروف العمل، وبما يؤدي ذلك بالتبعية إلى زيادة رضا العمال وحماسهم للعمل.
مبدأ التطوير المستمر للمهارات	يعني هذا المبدأ أنه لضمان بقاء أسواق العمل منتجة ومستدامة لا بد من الحرص المستمر على تطوير المهارات، وضمان وجود قوة عاملة قادرة على تعلم تكنولوجيات وممارسات جديدة والاستفادة من فرص التعلم المستمر.

2- المرتكزات:

تشكل كل من السياسات والمنهجيات والتقنيات الداعمة للاستدامة من أهم المرتكزات التي تستند عليها أسواق العمل لتكون منتجة ومستدامة، ويمكن توضيحها على النحو الآتي:

أ- السياسات: للوصول إلى أسواق عمل منتجة ومستدامة لابد من وضع واتباع مجموعة من الأدوات السياساتية التي تعمل على دعم الجوانب التي تعزز من إنتاجية أسواق العمل وتضمن استدامتها، منها على سبيل المثال الآتي:

■ سياسات عامة اقتصادية وتخطيطية تضمن استقرار أسواق العمل، وتدفع نحو تخطيط طويل المدى ومرن لتطوير أسواق العمل بشكل منتج ومستدام.

■ رؤى واستراتيجيات التنمية المستدامة، والتي تدفع ايجاباً نحو تطوير أسواق العمل وتدعمها لتكون منتجة ومستدامة.

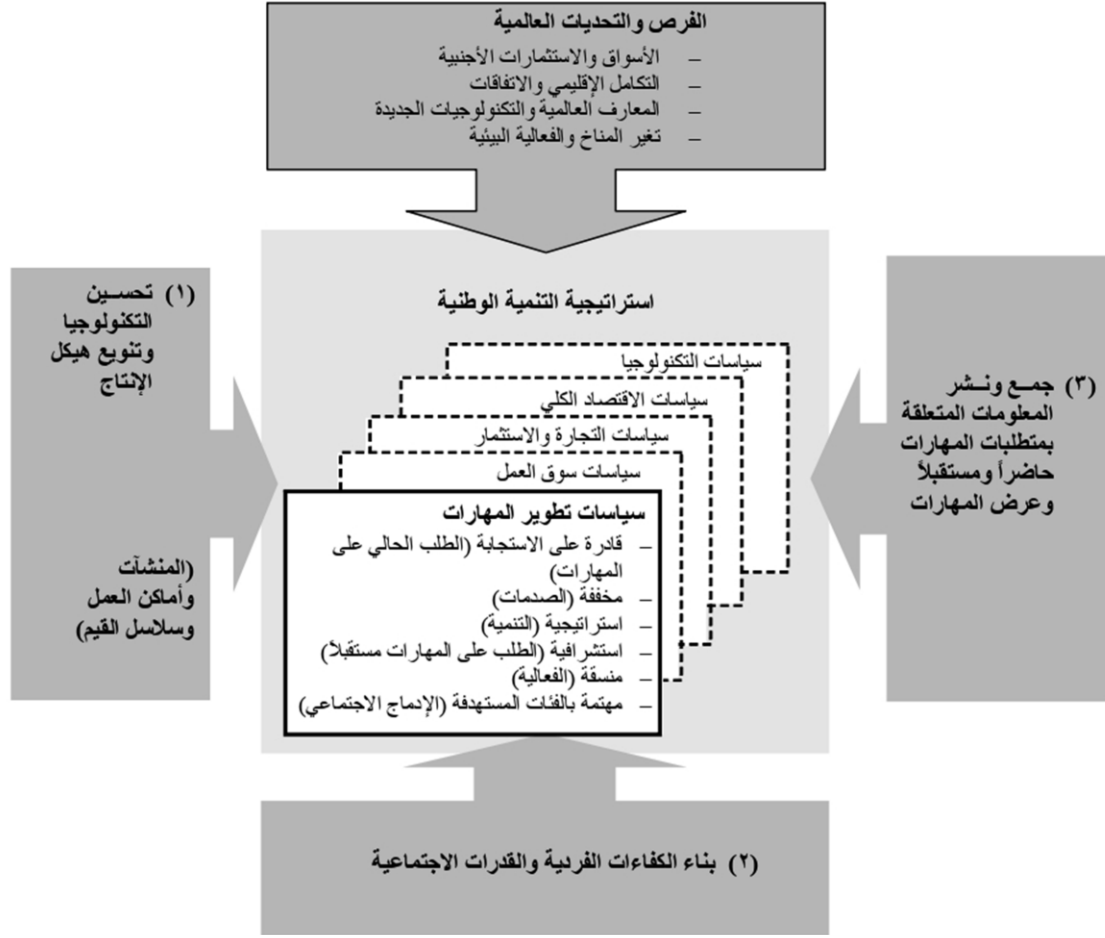
■ السياسات التي تختص في تناول آليات محددة، مثل:

○ السياسات المتعلقة بضمان توفير العمل اللائق.

○ سياسات تطوير المهارات والتدريب الفعال والتي من شأنها أن تفضي إلى سرعة استيعاب العمال للتقنيات الحديثة.

ومن الأهمية التوضيح أن هذه السياسات متداخلة وتدعم بعضها البعض. يوضح الشكل رقم (4) أن سياسات تطوير المهارات لا تنفذ بمعزل عن سياسات التكنولوجيا وسوق العمل والاقتصاد الكلي والتجارة وغير ذلك من السياسات، وإنما تكملها وتشكل جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات التنمية الوطنية (أنظر المربعات في وسط الشكل). وتعكس هذه الاستراتيجيات تطلعات الدول، وتجعلها انطلاقةً من معايير العمل والمؤسسات على استعداد لمواجهة الفرص والتحديات العالمية (المشار إليها في الإطار الأعلى للشكل) وللإستجابة إليها، فكما تتيح فرصاً للنمو تثير تحديات بالنسبة إلى الأنشطة الاقتصادية القائمة. وتجسد (الأعمدة الجانبية الثلاثة في الشكل) العمليات الأساسية لسياسة تطوير مهارات قادرة على تلبية الطلبات على المهارات وتخفيف تكاليف التكيف ومواصلة العمليات الإنمائية الدينامية.

الشكل رقم (4): سياسات تطوير المهارات وتفاعلها مع السياسات والعوامل الأخرى



المصدر: تقرير "مهارات من أجل تحسين الانتاجية ونمو العمالة والتنمية"، ص 10

تقدم الإطارات (2، 3، 4) نماذج توضيحية للأدوات السياسية ذات العلاقة بأسواق العمل المنتجة والمستدام. حيث يقدم الإطار رقم (2) مثال حول سياسات العمل اللائق، والمتمثلة في الأولويات التي تم وضعها للبرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن (2012 - 2015) والنتائج المنشودة في إطار هذه الأولويات. ويوضح الإطار رقم (3) نماذج من توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 بشأن دعم أسواق العمل لتكون منتجة ومستدامة، وخاصة من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب وربط مخرجات المنظومة التعليمية باحتياجات أسواق العمل. ويبرز الإطار رقم (4) سياسات التشغيل التي وردت في استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030، والتي تندرج ضمن نوعين رئيسيين وهما: سياسات الأجل القصير وسياسات الأجل الطويل.

الإطار رقم (2): أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن

الأولوية 1 : توسيع فرص العمل اللائق للشبان والشابات الأردنيين من خلال الترويج لظروف وشروط عمل أفضل، وعدم التمييز، والحقوق المتساوية في العمل.
النتيجة 1-1: تطوير بيئة مواتية للقضاء على عمل الأطفال
النتيجة 1-2: تعزيز شروط وظروف العمل واحترام مبادئ وحقوق العمل الأساسية بما فيها حقوق العمال المهاجرين والفئات الهشة من خلال تعزيز الامتثال بمعايير العمل الدولية.
النتيجة 1-3: تعزيز آليات المؤسسات وقدرتها على ضمان الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية ووضع السياسات.
النتيجة 1-4: تعزيز تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق الخاصة بعدم التمييز مع التركيز على المرأة والأشخاص المتعاقبين مع فيروس نقص المناعة المكتسب / الإيدز في مكان العمل
الأولوية 2 : توسيع الحد الأدنى من الضمان الاجتماعي ليشمل المجموعات الأكثر هشاشة في المجتمع من خلال أرضية الحماية الاجتماعية، وذلك كجزء تغطية من نظام ضمان اجتماعي أكثر شمولية في الأردن
النتيجة 2-1: تعزيز توفير الضمان الاجتماعي وتحسينه
النتيجة 2-2: تطوير أرضية الحماية الاجتماعية
الأولوية 3 : تعزيز فرص العمل، مع التركيز على تشغيل الشباب
النتيجة 3-1: تعزيز استراتيجيات الترويج للتشغيل للشباب والشابات
النتيجة 3-2: زيادة تماسك سياسة التشغيل

الإطار رقم (3): توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 لدعم أسواق العمل

نتعلم لنعمل
سنواصل الاستثمار في التعليم والتدريب وتزويد ابنائنا بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل. وسيكون هدفنا أن يحصل كل طفل سعودي – أينما كان – على فرص التعليم الجيد وفق خيارات متنوعة، وسيكون تركيزنا أكبر على مراحل التعليم المبكر، وعلى تأهيل المدرسين والقيادات التربوية وتدريبهم وتطوير المناهج الدراسية. كما سنعزيز جهودنا في مواءمة مخرجات المنظومة التعليمية مع احتياجات سوق العمل، حيث تم إطلاق البوابة الوطنية للعمل "طاقات"، وسنؤسس مجالس مهنية خاصة بكل قطاع تنموي تعنى بتحديد ما يحتاجه من المهارات والمعارف، وسنتوسع في التدريب المهني لدفع عجلة التنمية الاقتصادية، مع تركيز فرص الابتعاث على المجالات التي تخدم الاقتصاد الوطني وفي التخصصات النوعية في الجامعات العالمية المرموقة، وسنركز على الابتكار في التقنيات المتطورة وفي ريادة الأعمال.
ننمي فرصنا
سيمنح اقتصادنا الفرص للجميع، رجالاً ونساءً، صغاراً وكباراً، لكي يسهموا بأفضل ما لديهم من قدرات، وسنركز على التدريب المستمر الذي يزود أبناءنا بالمهارات التي يحتاجونها، وسنسعى إلى تحقيق أقصى استفادة من قدراتهم عبر تشجيع ثقافة الأداء. ولتنسيق الجهود في تحقيق ذلك، قمنا بتأسيس هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة. إن من أهم عوامل قوتنا هو شبابنا المفعم بالحيوية والنشاط، وبخاصة إذا ما أحسنا تنمية مهاراتهم والاستفادة منها. وعلى عكس الدول الأخرى التي يساورها القلق من تقدم سكانها في السن، إن أكثر من نصف السعوديين تقل أعمارهم عن (٢٥) عاماً، ويشكل ذلك ميزة يجب أن نحسن استثمارها من خلال توجيه طاقات شبابنا نحو ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة. كما أن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر قوتنا، إذ تشكل ما يزيد على (50%) من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين. وسنستمر في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية مجتمعنا واقتصادنا. وسنمكن أبناءنا من ذوي الإعاقة من الحصول على فرص عمل مناسبة وتعليم يضمن استقلاليتهم واندماجهم بوصفهم عناصر فاعلة في المجتمع، كما نمددهم بكل التسهيلات والأدوات التي تساعد على تحقيق النجاح.

الإطار رقم (4): سياسات التشغيل في استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030

سياسات التشغيل
تتضمن السياسات التي تستهدف زيادة الطلب على العمل وتطوير المعروض منه وتحقيق التوازن بين الطلب والعرض من خلال سياسات سوق العمل الفعّالة:
سياسات الأجل القصير
<p>1- برامج الأشغال العامة: التي يقوم بتنفيذها جهاز تنمية المشروعات بالتعاون مع البنك الدولي وعددٍ من المؤسسات المانحة في محافظات الجمهورية، حيث توفر هذه المشروعات فرص للعمل خاصة للعمالة غير الماهرة من الشباب في مجال التشييد والبناء.</p> <p>2- سياسات سوق العمل الفعّالة: تتولى وزارة القوى العاملة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية صياغة برنامج لسياسات سوق العمل الفعّالة والتي ترتبط بالتعليم والتدريب والتأهيل وتشجيع ريادة الأعمال وتأسيس المشروعات الصغيرة والمتوسطة بهدف توفير مزيدٍ من فرص العمل وتضييق الفجوة بين عرض العمل والطلب عليه</p>
سياسات الأجل الطويل
تستهدف سياسات الأجل الطويل إجراء اصلاحات هيكلية من شأنها أن تؤثر بشكل ايجابي على سوق العمل وتعمل على:
<p>1. رفع معدلات نمو النشاط الاقتصادي للقطاع الخاص، وتشجيع الروابط بين الشركات الكبيرة من جهة والمشروعات المتوسطة والصغيرة من جهة أخرى.</p> <p>2. إصلاح منظومة التعليم والتدريب على النحو الذي يؤدي إلى رفع معدل إنتاجية العمالة ومعالجة التفاوتات بين الأجور في الحكومة والقطاع العام والخاص وتعزيز المرونة داخل سوق العمل ودعم العمل اللائق من خلال برنامج العمل اللائق الذي تتبناه وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري مع منظمة العمل الدولية، ويبدأ تنفيذه منذ بداية عام 2016.</p> <p>3. دعم سياسات الاقتصاد الكلي التي تساعد على توفير فرص عمل لتوظيف الشباب خاصة في القطاع الخاص.</p> <p>4. التركيز على توفر فرص عمل في قطاع الخدمات لذوي المهارات العالية حيث أن سهولة الحصول على التعليم من هذا الجيل من الشباب أدت إلى زيادة الطلب على الوظائف (المهنية).</p> <p>5. تعزيز الإرشاد المهني وخدمات التوظيف العامة للمساعدة في توجيه الشباب نحو المهن الفنية التي تتطلب عمالة بشكل أكبر خاصة في قطاع التجميع والإلكترونيات وتجهيز تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات، وتجهيز المنتجات الزراعية، والخشب وصناعة الأثاث.</p> <p>6. مراجعة قانون العمل والتأمينات الاجتماعية بما يحقق التوازن بين العمال وأصحاب الأعمال.</p>

ب- المنهجيات: تنشيط أسواق العمل المنتجة والمستدامة في تقديم فرص العمل المتعلقة بتطبيق المنهجيات الحديثة التي لها آثار ايجابية ملموسة في تحسين جودة الحياة وازدهار التنمية وتحقيق الاستدامة. يوضح الجدول رقم (3) نماذج من أهم هذه المنهجيات التي تتطلب نوعية متميزة من الوظائف.

جدول رقم (3): المنهجيات التي تنشط من خلالها أسواق العمل المنتجة والمستدامة

المنهجية	التعريف
الاقتصاد المعرفي	الاقتصاد المعرفي هو الاقتصاد الذي يشكل فيه انتاج المعرفة وتوزيعها واستخدامها المحرك الرئيس لعملية النمو المستدام ولخلق الثروة وفرص التوظيف في كل المجالات. فهو الاقتصاد الذي تلعب فيه القطاعات المنتجة والمستخدمة للمعلومات الدور الأساسي في النمو الاقتصادي مقابل القطاعات التقليدية التي تعتمد أساساً على استخدام المواد الخام والطاقة في إنتاجها. حيث تمثل المعرفة السلعة أو الخدمة المتداولة في ظل هذا الاقتصاد، وتمثل الاتصالات وتقنية المعلومات أدواته الرئيسية.

التعريف	المنهجية
الاقتصاد الرقمي هو جزء من اقتصاد المعرفة تكون السلعة أو الخدمة المتداولة فيه مجسدة بشكل رقمي وليس بالأشكال المادية المألوفة. فهو اقتصاد قائم على التكنولوجيا الرقمية ويرتكز على عدة مكونات، منها البنية التحتية التكنولوجية، والأجهزة، والبرمجيات، والشبكات، بالإضافة إلى الآليات الرقمية التي تتم من خلالها الأعمال التجارية والاقتصادية، ومنها التجارة الإلكترونية، والمعاملات الإلكترونية التي تتم بالكامل على شبكة الإنترنت.	الاقتصاد الرقمي
يسهل فهم الاقتصاد الدائري من خلال التعرف على الفرق ما بين النموذج الخطي ونظام الحلقة المغلقة. فالنموذج الأول يتعلق بالسير في خط واحد على هذا النحو: "استخراج الموارد، ثم إدخالها في عمليات التصنيع، ثم استهلاكها، ثم التخلص منها كنفائيات"، والذي يتم وصفه اختصاراً بعبارة (من المهد إلى اللحد). أما نظام الحلقة المغلقة فيتخذ (من المهد إلى المهد) كمنهجية، حيث لا يتم وفق هذا النظام التخلص من النفايات بل يتم تحويلها إلى مدخلات لعمليات جديدة. وبالطبع فإن الاقتصاد الدائري قائم على نظام الحلقة المغلقة، وذلك كتنقيض للاقتصاد الخطي أو التقليدي القائم على النموذج الخطي.	الاقتصاد الدائري
الاقتصاد الأخضر هو نموذج اقتصادي تنموي جديد سريع النمو في مقابل النموذج الاقتصادي السائد، والذي يُوصف بالاقتصاد الأسود الذي يعتمد على حرق الوقود الأحفوري كمصدر للطاقة. فالإقتصاد الأخضر هو اقتصاد منخفض الكربون يهدف إلى تحسين حالة الرفاهية البشرية والإنصاف الاجتماعي، مع العناية في الوقت نفسه بالحد من المخاطر البيئية وحالات الشح الإيكولوجية.	الاقتصاد الأخضر
الاقتصاد الأزرق هو الاستخدام المستدام لموارد المحيطات من أجل تحقيق النمو الاقتصادي، وتحسين سبل المعيشة والوظائف، مع الحفاظ على النظام البيئي للمحيطات. ويشمل جميع الأنشطة الاقتصادية المتعلقة بالمحيطات والبحار والسواحل التي تغطي مجموعة واسعة من القطاعات الناشئة والمترابطة.	الاقتصاد الأزرق

يؤدي تطبيق المنهجيات أعلاه إلى إحداث تغييرات في أسواق العمل. فعلى سبيل المثال اتجه اقتصاد أي دولة نحو ترسيخ الاقتصاد المعرفي، أي الاقتصاد المبني على المعرفة، يؤدي إلى أن تفوق فيه أعداد العمالة في القطاعات المنتجة للمعرفة أعداد العمالة في باقي القطاعات الاقتصادية الأخرى. فيما يؤدي الانتقال إلى نموذج الاقتصاد الدائري إلى توفير امكانيات كبيرة لخلق فرص العمل، كما يؤثر بشكل جوهري على أسواق العمل، من حيث اختفاء بعض الوظائف أو التغيير في طبيعتها، وظهور "وظائف دائرية" جديدة، تعتمد على توافر مهارات عالية في تصميم وهندسة الحلول الجديدة والتعامل معها، مما يتطلب من العمال وأصحاب الأعمال التفكير بعقليات جديدة وتطوير مهارات جديدة للتكيف مع البيئات المتغيرة.

ج- التقنيات: من ميزات أسواق العمل التي تتسم بأنها منتجة ومستدامة، أن تلك الأسواق تتطور بشكل مستمر بالتماشي مع تطور التقنيات، وبحيث تستوعب وظائفها متطلبات تطبيق هذه التقنيات. وترتبط هذه الأسواق في الوقت الراهن بتقنيات الثورة الصناعية الرابعة المدمجة بنهج الاستدامة، والتي اخترقت مختلف مجالات الحياة بصورة لم يسبق لها مثيل في الثورات السابقة، بسبب وفرة مخرجاتها التكنولوجية وتعدد أنواعها، وما تقدمه من مزايا ذات قيمة عالية في خدمة الحياة البشرية وتنمية

اقتصاديات الدول، منها ارتفاع الإنتاجية نتيجة زيادة الأتمتة، وخلق أسواق جديدة وفرصاً للنمو، وتحسّن نوعية الحياة. يبين الجدول رقم (4) نماذج من تقنيات هذه الثورة.

جدول رقم (4): نماذج من تقنيات الثورة الصناعية الرابعة

التطبيق	البيان
الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence)	هي الأنظمة أو الأجهزة التي تحاكي الذكاء البشري لأداء المهام، والتي يمكنها أن تحسن من نفسها بشكل مستمر استناداً إلى المعلومات التي تجمعها. ويشكل الذكاء الاصطناعي من أهم محركات الثورة الصناعية الرابعة لما له من تداعيات وتطبيقات لامتناهية، فتقنياته من أكثر التقنيات تطوراً وانتشاراً في العالم؛ وتستخدم في مختلف المجالات مثل الصناعة والتجارة والطب والترفيه والتعليم.
الطباعة ثلاثية الأبعاد (3D Printing)	هي عملية صنع الأشياء ثلاثية الأبعاد عن طريق إضافة طبقات من المادة فوق بعضها البعض. تتطلب هذه الطباعة توفر عدة عناصر هي: المادة الخام والنموذج ثلاثي الأبعاد والطابعة ثلاثية الأبعاد، وتحوّل الطباعة النموذج الحاسوبي إلى جسم حقيقي ملموس عبر إضافة طبقات المادة وفق التصميم الخاص بها. توجد تطبيقات عديدة للطباعة ثلاثية الأبعاد، وقد انتقلت من مرحلة صنع النماذج الأولية بغرض العرض والمعاينة قبل الإنتاج إلى صنع المنتجات التامة مثل قطع الغيار وغيرها.
إنترنت الأشياء (Internet of Things. IoT)	يُفصد به الجيل الجديد من شبكة الإنترنت التي تتيح قابلية التحكم في الأشياء، واتصال الأشياء ببعضها البعض لإرسال واستقبال البيانات لأداء وظائف محددة عبر الإنترنت. يقصد بالأشياء كل الأجهزة والأدوات التي تستطيع العمل على شبكة الإنترنت والتي بإمكانها جمع وإرسال ومعالجة البيانات التي تلتقطها من بيئتها المحيطة عن طريق حساسات مدمجة ومعالجات بالإضافة إلى وسائط اتصال، وتتصف هذه الأجهزة بأنها ذكية حيث تستطيع التواصل مع بعضها بعملية تُعرف باتصال آلة بآلة، والتفاعل مع المعلومات التي تُرسل من جهاز إلى آخر.
سلسلة الكتل (BlockChain)	هي بيئة رقمية آمنة وموثوقة تعمل من خلال نظام تسجيل وتحقق رقمي يسمح بالثبوت من المعلومات ويتم العلاقة التعاقدية بين طرفي التعاقد مباشرة من دون الحاجة إلى طرف ثالث. يتميز هذا النظام بأنه من الصعب - أو المستحيل - تغييره أو اختراقه أو خداعه، ولذلك يستخدم في العديد من التطبيقات، مثل المعاملات المالية الدولية، وسلاسل التوريد.
الواقع المعزّز (Augmented Reality. AR)	تكنولوجيا حديثة تعتمد على المزج بين المعلومات الرقمية والمعلومات المستقاة من البيئة المحيطة، ثم تعرضها معاً عبر صورة مركبة غنية بالمعلومات. وبعكس تكنولوجيا الواقع الافتراضي، فإنّ تكنولوجيا الواقع المعزّز لا تعرض صورة اصطناعية بالكامل وإنما تدمج المعلومات الجديدة مع المعلومات المستقاة من الواقع في تجربة مرئية واحدة. كانت أولى أنواع الواقع المعزّز نظارات تسقط الأشكال ثلاثية الأبعاد في البيئة الحقيقية للمستخدم؛ ومع التطور التكنولوجي اشتمل أجهزه عدة سواء المحمولة كالهواتف الذكية، أو يمكن ارتداؤها كالنظارات والعدسات.
الحوسبة السحابية (Cloud computing)	تعني الحوسبة السحابية توفير موارد تقنية المعلومات حسب الطلب عبر الإنترنت مع تسعير التكلفة حسب الاستخدام. فبدلاً من شراء مراكز البيانات والخوادم المادية وامتلاكها والاحتفاظ بها، يمكنك الوصول والاستفادة من الخدمات التكنولوجية، مثل إمكانات الحوسبة، والتخزين، وقواعد البيانات، بأسلوب يعتمد على احتياجاتك، وذلك من خلال جهة موفرة للخدمات السحابية.

ولهذه التقنيات بدورها تأثيرات تغييرية على أسواق العمل، ومن مظاهرها الآتي:

- تقليل الاعتماد على العامل البشري، نتيجة لظهور بديل يسمى بالموظف الرقمي (Digital Worker)، وهو عضو آلي في فريق العمل يكون مدرباً (أو مبرمجاً) على إنجاز مهام معينة يؤديها عادة موظف بشري آخر، وبالطبع يكون أداء الموظف الرقمي أكثر فعالية، أي ينجز المهام في وقت أقصر وبتكلفة أقل، والموظف الرقمي يمكن أن يكون روبوتاً أو مجرد برنامج قائم على الذكاء الاصطناعي.
- تزايد الطلب على فرق العمل المختلطة بين الإنسان والآلة، والذي يعني أن مستقبل التوظيف سيعتمد على مدى جودة مزيج البشر والذكاء الاصطناعي لإنشاء فرق هجينة معززة. حيث أن الذكاء الاصطناعي يتمتع بنقاط قوة مثل السرعة والدقة والحساب وما إلى ذلك، وفي الوقت ذاته يتمتع الإنسان بنقاط قوة مثل التعاطف والحكمة والإدراك وغيرها، وذلك سيعزز من تفوق الأعمال التي تجمع بين نقاط القوة لكل من الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية لتحقيق نتائج أعمال أفضل.
- إحداث تغييرات في طبيعة مقرات العمل، حيث ظهرت ما تسمى بمقرات العمل الافتراضية (Virtual Offices)، وهي إحدى تطبيقات الواقع المختلط التي تتيح إنشاء مقرات عمل افتراضية، وبالتالي تساعد الشركات في خفض التكاليف وزيادة الإيرادات، من خلال تقليص معدلات حضور الموظفين إلى مقرات العمل، والتحفيز على العمل عن بعد.

ثالثاً: أنواع وطبيعة الوظائف:

تشمل أسواق العمل المنتجة والمستدامة على أنواع مميزة من الوظائف والتي تتنوع بحسب المنهجيات والتقنيات الحديثة التي تنشط في إطارها أسواق العمل المنتجة والمستدامة. يوضح الجدول رقم (5) أهم هذه الأنواع، مع أهمية الإشارة إلى أن هناك تداخل ما بين هذه الأنواع، حيث ممكن أن ترتبط الوظيفة الواحدة بأكثر من نوع.

جدول رقم (5): أنواع من الوظائف المتميزة في أسواق عمل المنتجة والمستدامة

النوع	البيان
وظائف المعرفة والابتكار	تشمل الوظائف المتوافرة في القطاعات المنتجة للمعرفة. ومنها الوظائف التي تقوم على التفكير الإبداعي، والتي تساهم في تقديم الأعمال المبتكرة من تقنيات وأفكار جديدة، أو التي تتعامل مع الابتكارات القائمة وتطويرها. ومن أمثلة هذه الوظائف: مهندس الذكاء الاصطناعي، مهندس الروبوتات، مهندس الشبكات الذكية، متخصص الأمن السيبراني.
الوظائف الرقمية	لا تقتصر الوظائف الرقمية على العمل في صناعة التكنولوجيا الرقمية فقط (مثل تطوير البرمجيات، وتصميم الأجهزة، والشبكات)، ولكنها تشمل أيضًا العمل حيث تمكن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العمال من العثور على عمل مدفوع الأجر عبر الإنترنت (مثل إدخال البيانات، وتصنيف الصور، والتصميم الجرافيكي). فضلاً عن الوظائف التقليدية التي تم تعزيزها بشكل متزايد بواسطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بما في ذلك منصات التجارة الإلكترونية والخدمات حسب الطلب).
الوظائف الدائرية	وهي الوظائف التي تشكل جوهر عمل الاقتصاد الدائري، وتشمل الوظائف المرتبطة بعمليات التدوير بكافة أنواعها، ووظائف الأعمال المتعلقة بتمديد حياة المنتجات، وزيادة قيمتها، والإصلاح، وإعادة الاستخدام، وغير ذلك من الأعمال التدويرية.
الوظائف الخضراء	وهي الوظائف المتعلقة بالاقتصاد الأخضر، مثل الوظائف المدرجة في قطاع الطاقة النظيفة والمتجددة، وقطاع السياحة البيئية، والوظائف المختصة بإنتاج المنتجات الصديقة للبيئة والمختصة بتطبيق تكنولوجيات حماية البيئة ومكافحة التلوث، وغيرها. وتعرف الوظائف الخضراء بأنها العمل اللائق الذي يحد من التأثيرات البيئية السلبية للنشاط الاقتصادي، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى المنشآت والاقتصادات المستدامة.
الوظائف الزرقاء	وهي الوظائف المتعلقة بالاقتصاد الأزرق، وتشمل جميع وظائف الأنشطة الاقتصادية المتعلقة بالمحيطات والبحار والسواحل المدمجة بنهج الاستدامة.

وتتسم هذه الوظائف بتزايدها المستمر وفق آليات المنهجيات المتبعة، فعلى سبيل المثال تتمثل أهم

الآليات المرتبطة بإنشاء الوظائف الجديدة في الاقتصاد الدائري في الآتي:

- 1- يستند الاقتصاد الدائري على عنصر (الابتكار)، مما يؤدي ذلك إلى ظهور صناعات ونماذج عمل ومنتجات جديدة، وبالتالي نشوء فرص استثمارية وأسواق جديدة، وبطبيعة الحال يؤدي كل ذلك إلى نشوء وظائف جديدة.
- 2- اهتمام الاقتصاد الدائري بزيادة ممارسات إعادة التدوير، ينمي الحاجة إلى أعداد إضافية كبيرة من المصممين والمهندسين والميكانيكيين لتصميم المزيد من المنتجات الجديدة ذات قابلية لإعادة التدوير، والتي يتم الحصول عليها من خلال عمليات إعادة تدوير كثيفة العمالة.
- 3- يحتاج الاقتصاد الدائري إلى مزيد من الخبرات الفنية المختصة بتكنولوجيات تمديد حياة المنتجات وتحسينها، والعمالة المرتبطة بها، بحيث يتم إنتاج منتجات جديدة مصممة بشكل جيد وذات متانة بما يحافظ على قيمتها لأطول فترة ممكنة، وعندما تصل إلى نهاية عمرها الإنتاجي

تكون صالحة لإعادة استخدامها أو إصلاحها أو إعادة تصنيعها.

4- التأثيرات الايجابية الكبيرة للاقتصاد الدائري من زيادة قوة الاقتصاد وانخفاض تكاليف المدخلات وانخفاض الأسعار، كل ذلك يؤثر في زيادة في الاستهلاك والإنفاق، وبالتالي الحاجة إلى عمالة اضافية لتغطية تلك الزيادة.

فيما تتميز الوظائف الرقمية إلى جانب تزايد انتشارها، نظراً للسهولة النسبية في توليدها، في أنها تمتلك قدر كبير من المرونة حيث يمكن أداءها في أي وقت ومن أي مكان. كما يمكن تعلم مهاراتها بشكل أسهل وأيسر من خلال مجموعة متنوعة من الدورات التدريبية المجانية عبر الإنترنت. وقد اكتسبت هذه الوظائف أهمية خاصة أثناء جائحة كورونا، حيث تعزز الاعتماد عليها في حينها بشكل كبير، في إطار ما يسمى العمل عن بعد، وكان لهذه الجائحة تأثيراً ايجابياً على تعزيز نمو هذه الوظائف، وغير أن المستقبل أمامها واسع مع زيادة وتيرة توجه الدول نحو التحول الرقمي. ومن نماذج الوظائف الرقمية الآتي:

1- الوظائف التي تتطلبها صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات المستندة إليها، مثل الوظائف في شركات الهواتف المحمولة والبنية التحتية للاتصالات.

2- الوظائف في مختلف القطاعات التي تستفيد من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل إعداد الفواتير ومراقبة المخزون في قطاع تجارة التجزئة، والأعمال المصرفية الإلكترونية.

3- الوظائف التي يتم الوصول إليها وأداؤها عبر الإنترنت، وتقاضي الأجر نظير أدائها، مثلاً صناعة الألعاب عبر الإنترنت.

4- الوظائف التي تتيحها المواقع الإلكترونية المتخصصة في التجارة الإلكترونية، حيث يمكن لأي شخص فتح متجر افتراضي وتحقيق أرباح من متجره هذا.

5- تتيح مواقع إلكترونية للمستخدمين إمكانية اكتساب دخل من خلال المشاركة وإقراض مواردهم ووقتهم ومهاراتهم، مثل مشاركة السيارات، أو القيام بأعمال الطباعة أو الترجمة. كما يمكن لأي شخص أن يعمل سائقاً من خلال مواقع طلب سيارات الأجرة، أو عامل توصيل من خلال مواقع توصيل الطلبات، وغير ذلك من أنواع الوظائف.

واستناداً إلى أن التوجه الواسع نحو تطبيق التقنيات الحديثة وبخاصة الذكاء الاصطناعي، أدى إلى ظهور أنماط جديدة للعمل، فقد أصبح من الضروري على المؤسسات الاعتناء في اختيار نوع العمل الجديد الملائم مع التقنيات التي تستخدمها. ومن هذه الأنماط الآتي:

- **العمل عن بعد:** العمل بعيداً عن موقع العمل الفعلي أو المكتب، سواء كان داخل الدولة أو خارجها داخل المنزل أو المقهى أو من أي مكان آخر غير موقع العمل، مع عدم القدرة على التنقل .
 - **العمل من المنازل:** التقيد بالعمل من داخل المنازل وضمن الموارد المتاحة .
 - **العمل المتنقل:** هو إمكانية العمل من أماكن مختلفة باستمرار مع وجود حاجة وقدرة على التنقل المستمر
 - **العمل العارض:** هو العمل المبني حسب الحاجة حيث يتم استدعاء العامل أو الموظف بالزمان والمكان المطلوبين حسب المهمة وبمبلغ يتم الاتفاق عليه
 - **العمل في موقع العميل:** نظراً أن الذكاء الاصطناعي يتطلب الدعم الآني والمستمر، من المتوقع توفير تقنيي هذه التكنولوجيا عند موقع العميل للدعم في الوقت الحقيقي وتضمين التكنولوجيا بما يتناسب مع ثقافة العمل.
 - **العمل عبر المنصات الرقمية :** هو أداء عمل أو تقديم منتج أو خدمة مقابل اجر لصالح شخص او جهة عبر وسيط رقمي.
- وبالنسبة للأفراد العاملين والباحثين عن العمل، فقد فرض التوجه نحو التقنيات المتقدمة عليهم ضرورة اكتساب المعرفة والمهارات في استخدام هذه التقنيات، وإلا سيكونون خارج سوق العمل.
- ويجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من أن تقنيات الذكاء الاصطناعي خاصة ستلغي بعض الوظائف، إلا أنها ستخلق طلباً على وظائف جديدة، لكي يعمل الذكاء الاصطناعي بشكل صحيح، حيث ستكون هناك حاجة إلى البشر للتحقق من العمل وتحسينه وإدارته.

الفصل الثاني: مرجعيات وتجارب تطبيقية حول أسواق عمل منتجة ومستدامة:

هناك العديد من المرجعيات المختصة بقضايا العمل والعمالة وغيرها أولت اهتماماً بجوانب أسواق العمل المنتجة والمستدامة وأدرجتها ضمن أهدافها الأساسية. يعرض هذا الفصل نماذج من هذه المرجعيات، كما يعرض نماذج من التجارب التطبيقية المتعلقة بهذه الأسواق.

أولاً: المرجعيات:

1- مرجعيات منظمة العمل العربية:

أ- الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل: تم إقرار هذه الاستراتيجية في الدورة الثلاثين لمؤتمر العمل العربي (تونس، 2003) بموجب القرار رقم (1243). اشتملت الاستراتيجية على هدفين ذات ارتباط بأسواق العمل المنتجة والمستدامة، وهما الهدف الثاني والهدف الثالث كما هو موضح في الإطار رقم (5) ومن الجدير بالذكر تقوم المنظمة بتحديث هذه الاستراتيجية لتواكب المتغيرات الحاصلة في أسواق العمل العربية ومعرضة على هذه الدورة لإقرارها.

ب- الإطار رقم (5): الهدفان الثاني والثالث للاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل

الهدف (2): تنمية القوى العاملة العربية في إطار التنمية البشرية المستدامة والتكامل العربي وذلك من خلال:
1- ربط تنمية الموارد البشرية بأوجه التنمية البشرية الأخرى من دخل مجز وصحة مصانة ومعرفة متاحة ومشاركة مدعومة وبدائل معروضة و"تمكين" مخطط.
2- تنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية وفتح قنوات بينها وإتاحتها بطرق متعددة مدى الحياة مع الأخذ بنظر الاعتبار النوع الاجتماعي (تقليل التمايز بين فرص الذكور والإناث).
3- العناية بالتنمية البشرية في إطار تكامل عربي خاصة في مجالات الصحة والتعليم والبحث العلمي والنشر والبيث الإعلامي، وتوجيه حصة هامة من المعونات العربية والدولية للاستثمارات الاجتماعية.
الهدف (3): العمل بكل الوسائل لزيادة الإنتاجية بصورة مستدامة خاصة من خلال:
1- التنسيق بين جميع عناصر الإنتاجية من عناصر تقنية وإنسانية والاهتمام بها جميعاً.
2- الاهتمام بطرق التدريب المستمر وتحقيق تعدد المهارات، ورفع الكفاءة، والتناوب بين مواقع الإنتاج والتدريب دون إهمال للتخصص الدقيق.
3- تبني مفاهيم الجودة الشاملة والعمل على تحقيق مواصفات الجودة القياسية الدولية (ومنها سلسلة الأيزو) وتقليص الهدر في الموارد بكل الوسائل ومنها زيادة الاهتمام بالأمن الصناعي والسلامة المهنية.
4- إنشاء مجالس وهيئات وطنية للإنتاجية يكون أصحاب الأعمال ومراكز البحث العلمي والحكومات والنقابات ممثلين فيها.
5- تقديم حوافز مادية ومعنوية لمن يساهم في رفع الإنتاجية من العمال وفرق العمل وأصحاب الأعمال.
6- تحفيز جميع العاملين بمختلف فئاتهم على المواظبة على تقديم مقترحات تفيد في زيادة الإنتاجية على أن تدرس هذه المقترحات بجدية وكافاً الصالح منها وينفذ بعد التأكد من سلامتها.
7- تحديد يوم أو فترة من كل سنة لمتابعة جهود رفع الإنتاجية والتوعية بها في كل قطر على أن يكون يوم 12 يناير / كانون الثاني من كل عام (تاريخ قيام المنظمة) مضمناً في المناسبة المشار إليها.
8- يكون يوم الإنتاجية (أو فترة الإنتاجية) مناسبة لندوات قطرية وقومية ولتكريم المساهمين في رفع الإنتاجية من العاملين بمختلف مستوياتهم المهنية وأصحاب العمل المجددين بمختلف فئاتهم.
9- تكثيف وضع أدلة للإنتاجية والنشر حولها من خلال التأليف والتعريب.

ب- **العقد العربي للتشغيل 2010 – 2020**: تم الإقرار بوضع هذا العقد في مؤتمر القمة العربية التنموية: الاقتصادية والاجتماعية (الكويت، 2019)، وقامت منظمة العمل العربية بناءً على ذلك بإعداد وثيقة هذا العقد والتي تم إقرارها في الدورة (37) لمؤتمر العمل العربي (المنامة، 2010). ومن ضمن المنطلقات التي وضعها هذا العقد رفع معدل النمو في الإنتاجية بنسبة 10% خلال الفترة في كل البلدان العربية، وتوفير بيئة عمل مناسبة تحفز على رفع الإنتاجية وفق المعايير الدولية. واشتمل هذا المنطلق الأهداف الفرعية التالية:

- أ- تطوير عناصر الجودة وتبني مفاهيم الجودة الشاملة في قطاعات العمل المختلفة، والتي تشمل المدخلات والعمليات والمخرجات في مؤسسات العمل.
- ب- إيلاء العناية اللازمة لتطوير الموارد البشرية في قطاعات ومؤسسات العمل المختلفة وذلك بالتنسيق بين منظمات الجامعة العربية والوزارات العربية، بهدف زيادة الإنتاجية من ناحية، وتحسين الأوضاع المادية والمعنوية للعاملين من ناحية أخرى.
- ج- رصد التقدم في زيادة الإنتاجية في قطاعات ومؤسسات العمل المختلفة على المستويين العربي والقطري.

ج- **نحو عقد اجتماعي جديد: الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام**: تم اعتماد هذه الوثيقة في مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين (القاهرة، مايو 2023). واشتملت هذه الوثيقة على سبعة أهداف، ومنها أربعة أهداف اشتملت على جوانب ذات علاقة بأسواق العمل المنتجة والمستدامة، تم توضيحها في الإطار رقم (6).

الإطار رقم (6): جوانب ذات علاقة بأسواق العمل المنتجة والمستدامة اشتملتها وثيقة (نحو عقد اجتماعي جديد: الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام)

أولاً: التشغيل
<ul style="list-style-type: none"> ■ اعتماد التوظيف الكامل كهدف سياسي مركزي وإعطاء الأولوية لدعم إحداث فرص العمل، خاصة بالنسبة للنساء والشباب. ■ تيسير اعتماد تقنيات جديدة بهدف تشجيع الوظائف الخضراء كثيفة العمالة وذلك عن طريق إزالة العقبات التي تحول دون نقل التكنولوجيا وتوفير التدابير المحفزة لذلك. ■ العمل على إضفاء الطابع المنظم واللائق على العمل غير المنظم كجزء من استراتيجيات إحداث فرص العمل. ■ دعم الاستثمار في التعليم والتدريب لتحقيق هدف التنمية المستدامة في ضمان حصول الجميع على تعليم جيد وذلك على قدم المساواة، وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة.
ثانياً: توفير مناخ ملائم للتعافي والنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة
<ul style="list-style-type: none"> ■ يقتضي تحسين مناخ الأعمال والاستثمار لتحقيق التنمية المستدامة والحد من ارتفاع نسب البطالة والفقر، ضرورة بناء توافق وطني حول أهمية إرساء منوال جديد للتنمية في إطار مقاربة تشاركية بين الحكومة والفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، ووضع الأسس الحقيقية لتنمية شاملة ومستدامة ومتوازنة وعادلة تسمح بملاءمة الأولويات الاقتصادية للتطلعات الاجتماعية. ■ ويرتكز هذا المنوال بالخصوص على الأسس التالية:

- تطوير اقتصاد أكثر نجاعة ومتعافي مبني على المعرفة والابتكار.
- تحقيق نمو إدماجي من خلال تشجيع اقتصاد ذي طاقة تشغيلية عالية يمكن من إحداث عدد أكبر من فرص العمل اللائق للجنسين وخصوصا في المناطق المهمشة مما يدعم التماسك الاجتماعي ويحدّ من التفاوت بين المناطق.
- العمل من أجل تنمية مستدامة تحفظ حق الأجيال الحالية والقادمة في البيئة السليمة مع تعزيز مفهوم جودة الحياة بما يستجيب مع معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.
- تكريس فعلي لمتطلبات الحوكمة الرشيدة وتحسين مناخ الأعمال ومراجعة قوانين التشجيع على الاستثمار لإقرار حوافز مرتبطة بالنتائج المستهدفة من التشغيل اللائق والقيمة المضافة والتنمية المستدامة.

ثالثا : تيسير الانتقال الى الاقتصاد الرقمي

- يمكن لدولنا الاستفادة بشكل كبير من التحول الرقمي ودوره في دعم فرص العمل اللائق وذلك خاصة من خلال:
 - وضع استراتيجية مشتركة لمواكبة الثورة الصناعية الرقمية والتحول نحو الاقتصاد الرقمي بناء على نظام معلومات متكامل بالتزامن مع تحديث البنية التشريعية والقوانين اللازمة مع وضوح السياسات الضريبية المتصلة وتحسين نوعيه وانتشار خدمات الاتصال وتخفيض أسعارها ونشر خدمات الإدارة الإلكترونية.
 - وضع خطط لبرامج التعليم والتدريب المستمر التي تمكن المؤسسات من توفير العمالة المؤهلة التي تحتاجها من جهة، وتمكن العمال من اكتساب المهارات الضرورية للتأقلم مع الحاجيات الجديدة لمؤسساتهم والحفاظ على وظائفهم من جهة أخرى.
 - صياغة استراتيجية تعتمد على إعادة هيكلة شاملة للبيانات الاقتصادية باتجاه التحول لقطاعات أكثر إنتاج وقدرة على احتضان مشاريع الذكاء الاصطناعي.

رابعا : إحداث فرص العمل اللائق

- يتحقق هذا الهدف عبر إرساء نموذج اقتصادي يعمل على إحداث فرص العمل اللائق، وذلك من خلال:
 - ضمان الامتثال لمعايير العمل العربية والدولية فيما يتعلق بحقوق العمال الأساسية ومنع كافة أشكال التمييز والقضاء على عمالة الأطفال وحماية العمالة المهمشة في القطاع الزراعي والقطاع غير المنظم؛
 - التأكيد على الأهمية الحيوية لحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.
 - دعم برامج التدريب المستمر للعمال بما يساهم في الرفع من الانتاجية ومواكبة التطور التكنولوجي وبما يسمح للعمال بالحفاظ على وظائفهم وبالترقي في المسار المهني.
 - ضرورة إدماج الحق في العمل اللائق واحترام مكوناته في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية الاقتصادية وفي الاتفاقيات التي يتم إبرامها لتوطين فروع الشركات متعددة الجنسيات.
 - إقرار حوافز ضريبية للشركات التي تتبنى سياسات لتنمية العمل اللائق.
 - العمل على ضمان أماكن عمل صحية وآمنة وتشكيل لجان الصحة والسلامة المهنية يشترك فيها أصحاب العمل والنقابات العمالية.

2- استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل 2025:

تم اعتماد هذه الاستراتيجية في المؤتمر الإسلامي الرابع لوزراء العمل (جدة، فبراير 2018)، واشتملت على 5 مجالات للتعاون، و21 هدفا استراتيجيا، و162 إجراء. يوضح الإطار رقم (7) الأهداف الاستراتيجية الأربعة المتعلقة بمجال (تعزيز إنتاجية العمل) والإجراءات المرتبطة بهذه الأهداف.

الإطار رقم (7): الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمجال (تعزيز إنتاجية العمل)

ضمن استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل 2025

الهدف الاستراتيجي 1.4 : الاستخدام الفعال للقدرات الموجودة:

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

الهدف الاستراتيجي 2.4 : تعزيز برامج التدريب أثناء العمل والتعلم مدى الحياة:

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

الهدف الاستراتيجي 3.4 : الاستثمار في مهارات جديدة:

- الإجراء 1.3.4: ضمان أن تقوم أسواق العمل بإعادة توزيع العمالة بشكل فعال من القطاعات ذات الإنتاجية المنخفضة إلى قطاعات أكثر إنتاجية جديدة.
- الإجراء 2.3.4: توليد حوافز للاستثمار في مهارات جديدة من خلال آليات مكافأة مختلفة.
- الإجراء 3.3.4: تشجيع الشركات الناشئة والبحوث والابتكار لزيادة الطلب على المهارات الجديدة التي من شأنها دعم الإنتاجية والنمو على المدى الطويل.
- الإجراء 4.3.4: تطوير برامج تلمذة وتدريب مهني مبتكرة لتسهيل انتشار المهارات الجديدة التي ثبت أنها منتجة في السياق الوطني.
- الإجراء 5.3.4: تيسير الهجرة الداخلية للعمالة الماهرة لتحسين نوعية القوى العاملة ونقل مهارات جديدة.
- الإجراء 6.3.4: توفير المعلومات في الوقت المناسب لجميع العمال والمدربين حول الصناعات المتدهورة والناشئة لضمان الاكتساب المبكر للمهارات الجديدة.

الهدف الاستراتيجي 4.4 : الاستثمار في البنية التحتية المادية والرقمية المستدامة

- الإجراء 1.4.4: تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة في التعليم والتدريب.
- الإجراء 2.4.4: تحديد احتياجات البنية التحتية المادية والرقمية في تعزيز قدرات القوى العاملة وتطوير آليات لتلبية هذه الاحتياجات.
- الإجراء 3.4.4: ضمان دعم برامج التعليم وبرامج التدريب قبل التوظيف لتنمية المهارات في استخدام التكنولوجيا والأدوات الجديدة.

الإجراء 4.4.4: زيادة الاستثمار في البنية التحتية لتسريع حركة الناس والبضائع تزيد الإنتاجية والقدرة التنافسية.
الإجراء 5.4.4: تحسين نوعية خدمات البنية التحتية للمؤسسات وإمكانية الوصول إليها واستدامتها.

3- مرجعيات عالمية:

- أ- **الأجندة العالمية للتشغيل:** تم إقرار هذه الأجندة من قبل منظمة العمل الدولية خلال المنتدى الدولي حول التشغيل (جنيف، 2001)، ومن ضمن المقومات الأساسية التي استندت عليها التالي:
- الارتقاء بالموارد البشرية تعليماً وتدريباً وتهيئتها في مختلف مسارات الإنتاج وتحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية، بما يساهم في رفع الإنتاجية باعتبارها الشرط الأساسي لتحسين تنافسية المؤسسات وتحسين الأجور والحد من الفقر.
 - إقرار توجهات جديدة في سياسات التشغيل باعتماد مفهوم العمل اللائق ومفهوم العمل المنتج ومفهوم التشغيلية، وإيلاء مزيد من العناية بالفئات ذات الاحتياجات الخصوصية كالعاطلين عن العمل، والعمال الفقراء، والنساء والقضاء على كل أشكال التمييز في سوق العمل.
- ب- **أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030:** جاءت هذه الأهداف ضمن خطة عالمية تم اعتمادها في مؤتمر قمة التنمية المستدامة 2015، وهي خطة (تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030)، ومجموعها 17 هدف موضحة في الإطار رقم (8)، و169 غاية فرعية.

الإطار رقم (8): أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030



إن تنفيذ الأهداف السبعة عشر أعلاه من شأنه التأثير الإيجابي نحو إيجاد أسواق عمل منتجة ومستدامة، إلا أن الهدف الثامن هو الهدف المختص وذو الارتباط القوي بهذا الموضوع . يوضح الإطار رقم (9) نص هذا الهدف وغاياته الفرعية، والرمز واللون المعتمد له.

الإطار رقم (9): الهدف الثامن ضمن أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030

	<p>الهدف (8): تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع</p>
<p>غايات الهدف الثامن:</p>	
<p>1-8: الحفاظ على النمو الاقتصادي الفردي وفقا للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 7 % على الأقل سنويا في أقل البلدان نموا.</p> <p>2-8: تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنوع، والارتقاء بمستوى التكنولوجيا، والابتكار، وذلك من خلال التركيز على القطاعات المتمسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات الكثيفة العمالة.</p> <p>3-8: تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.</p> <p>4-8: تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تدريجيا، حتى عام 2030، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقا للإطار العشري للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع اضطلاع البلدان المتقدمة النمو بدور الريادة.</p> <p>5-8: تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030</p> <p>6-8: الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020.</p> <p>7-8: اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر لضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025.</p> <p>8-8: حماية حقوق العمل وإيجاد بيئات عمل توفر السلامة والأمن لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة</p> <p>9-8: وضع وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياحة المستدامة التي توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام 2030.</p> <p>10-8: تعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية على تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية للجميع، وتوسيع نطاقها.</p> <p>8- أ - زيادة دعم المعونة من أجل التجارة للبلدان النامية، وبخاصة أقل البلدان نمواً، وذلك من خلال الإطار المتكامل المعزز للمساعدة التقنية المتصلة بالتجارة إلى أقل البلدان نموا.</p> <p>8- ب - وضع وتفعيل استراتيجيات عالمية لتشغيل الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية بحلول عام 2020.</p>	

ثانياً: التجارب التطبيقية:

1- تجارب متعلقة بتطبيق الأدوات والآليات:

أ- أدوات الإدارة السديدة لأسواق العمل: تشكل تجربة سنغافورة من النماذج الناجحة في الاستفادة من الأدوات المختلفة للإدارة السديدة لأسواق العمل. ففي عام 1981، سنت هذه الدولة (قانون تنمية الإنتاجية والابتكار)، كما أنشأت ما يسمى بـ (المجلس الوطني للإنتاجية). ووضعت في عام 1995 خطة خمسية للارتقاء بمستوى الإنتاجية تحت شعار (رفع الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج)، والتي هدفت إلى زيادة الإنتاجية بمعدل 2% سنوياً. كما تم إنشاء صندوق لتنمية المهارات الذي نظم دورات تدريبية لآلاف العمال من مختلف المؤسسات والشركات السنغافورية لتدريبهم على مراقبة الجودة.

ب- المؤسسات المستدامة الخضراء: تم إطلاق برنامج "Green enterPRIZE" في عام 2018 في زمبابوي. يعمل هذا البرنامج على تعزيز ثقافة تنمية المنشآت المستدامة عن طريق نهج ثلاثي الأبعاد:

- 1- استحداث أسواق جديدة من أجل منتجات وخدمات خضراء بواسطة توسيع نطاق الوصول إلى مهارات من أجل الوظائف الخضراء.
 - 2- استحداث منشآت صغيرة ومتوسطة خضراء وموجهة نحو النمو وتكون ملكاً للشابات والشبان عن طريق إطلاق تحدٍ سنوي يتعلق بابتكار الأعمال ووضع برنامج من أجل تنمية المنشآت.
 - 3- تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية عن طريق تخضير المنشآت وتعزيز التعاون في مكان العمل. ويحدد البرنامج كل عام، من خلال تحدي ابتكار "Green enterPRIZE"، 75 منشأة من المنشآت الصغيرة والمتوسطة الموجهة نحو النمو من أجل ردها بدعم تنمية الأعمال الخضراء ودعم مالي.
- ج- آليات الحوار الاجتماعي: ساعدت آليات الحوار الاجتماعي بشكل بناء وأكثر سلاسة في مساعدة الدول على مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية الصعبة مثل اختلالات سوق العمل وفجوات الحماية الاجتماعية. حيث أظهرت عدة تجارب وطنية قيمة الحوار الاجتماعي في أوقات المشقة الاقتصادية وإمكاناته الضخمة في مساعدة الأطراف الثلاثة في العمل بشكل متضافر لمواجهة التحديات. ففي الظروف الحرجة الناجمة عن الصدمات والأزمات الاقتصادية، ثبت أنه لا بديل عن الحوار كأداة لإدارة الأزمة بشكل متوازن، وأداة مهمة للإدارة السديدة فيما يتعلق بالتغيير. وكذلك، كأداة لتسهيل تطبيق الإصلاحات اللازمة خلال الأزمة بشكل منصف وعادل. يوضح الجدول رقم (6) نماذج من إسهام الحوار الاجتماعي في أوقات الأزمات.

الجدول رقم (6): إسهام الحوار الاجتماعي في أوقات الأزمات

الإسهام	الأزمة
مكافحة الركود في البلدان الصناعية	السبعينات – الثمانينات (الاقتصادات الصناعية)
مواجهة الأزمة المالية في آسيا	1997-1998 (آسيا)
مساعدة بلدان أمريكا اللاتينية على مواجهة الأزمة الاقتصادية	السبعينات والثمانينات (أمريكا اللاتينية)
تسهيل التحول من الاقتصاد المركزي إلى اقتصاد السوق	بداية التسعينات (أوروبا الوسطى)
تخفيف تأثير الأزمة والإسراع من الانتعاش الاقتصادي	الأزمة المالية العالمية لعام 2008

الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني: دليل منظمة العمل الدولية للإدارة السديدة، ص 192

2- تجارب متعلقة بأنواع الوظائف:

أ- الوظائف الدائرية:

أطلقت المفوضية الأوروبية في مارس 2020 خطة عمل الاقتصاد الدائري الثانية، وهي جزء من أجندة الصفقة الخضراء للمفوضية الأوروبية البالغ قيمتها 1 تريليون يورو. والهدف من خطة العمل جعل أوروبا أقل تلويثاً وأكثر قدرة على المنافسة بحلول عام 2030، وذلك من خلال تقليل البصمة الاستهلاكية ومضاعفة معدل استخدام المواد الدائرية في الاتحاد الأوروبي في العقد المقبل، مع تعزيز النمو الاقتصادي. وقد بينت الخطة إلى أنه ما بين عامي 2012 - 2018، ارتفع عدد الوظائف المرتبطة بالاقتصاد الدائري في الاتحاد الأوروبي بنسبة 5% ليصل إلى حوالي 4 ملايين. كما ذكرت الخطة إلى أن هناك دراسة حديثة أشارت إلى أن تطبيق مبادئ الاقتصاد الدائري في جميع أنحاء اقتصاد الاتحاد الأوروبي لديه القدرة على زيادة الناتج المحلي الإجمالي للاتحاد الأوروبي بنسبة 0.5% إضافية بحلول عام 2030، مما يخلق حوالي 700000 فرصة عمل جديدة. كما نوهت الخطة إلى أنه نظراً إلى أن شركات التصنيع في الاتحاد الأوروبي تنفق في المتوسط نحو 40% على المواد، فإن نماذج الحلقة المغلقة من الممكن أن تزيد من ربحيتها، في حين تحميها من تقلبات أسعار الموارد. ومن الأهمية الإشارة هنا، إلى أن منظمة العمل الدولية توقعت أنه بحلول عام 2030 وفي ظل استخدام متطلبات الاقتصاد الدائري سينمو الطلب على العمل عالمياً بنحو 0.3% مقارنة مع حالة عدم العمل بهذه المتطلبات، وتعادل هذه النسبة حوالي 6 مليون عامل.

ب- الوظائف الخضراء:

■ **قطاع الطاقة المتجددة:** استمرت وظائف هذا القطاع بالنمو في جميع أنحاء العالم منذ عام 2012 عندما بدأت الوكالة الدولية للطاقة المتجددة (إيرينا) بتقييمه على أساس سنوي. وتركزت فرص العمل بشكلٍ أكبر في مجالات الطاقة الشمسية الكهروضوئية، والطاقة الحيوية، والطاقة الكهرومائية، وطاقة الرياح. وقد جاء في تقرير (الطاقة المتجددة والوظائف: المراجعة السنوية 2022) بأن التوظيف العالمي في قطاع الطاقة المتجددة بلغ 12.7 مليون في العام الماضي، بزيادة 700 ألف وظيفة جديدة خلال 12 شهراً فقط، على الرغم من الآثار المستمرة لجائحة كوفيد-19 وأزمة الطاقة المتفاقمة.

وكشف التقرير أن قطاع الطاقة الشمسية هو الأسرع نمواً بين مصادر الطاقة المتجددة، حيث وصل عدد وظائفه في عام 2021 إلى 4.3 مليون وظيفة، أي أكثر من ثلث القوى العاملة اليوم في وظائف الطاقة المتجددة حول العالم. يُظهر التقرير أن عدداً متزايداً من البلدان يخلق فرص عمل في قطاع الطاقة المتجددة، ويتركز ثلثا هذه الوظائف تقريباً في قارة آسيا. وتمثل الصين وحدها 42% من إجمالي عدد الوظائف في العالم، يليها الاتحاد الأوروبي والبرازيل بنسبة 10% لكل منهما، ومن ثم الولايات المتحدة والهند بنسبة 7% لكل منهما. وقد تحولت بعض دول جنوب شرق آسيا إلى مراكز رئيسية لإنتاج تقنيات الطاقة الشمسية الكهروضوئية والوقود الحيوي. وتعدّ الصين المركز الأبرز لتصنيع وتركيب ألواح الطاقة الكهروضوئية الشمسية، وتخلق عدداً متزايداً من الوظائف في قطاع طاقة الرياح البحرية. كما أضافت الهند أكثر من 10 جيجا واط من الطاقة الشمسية الكهروضوئية، مما أدى إلى توفير العديد من الوظائف في تركيب هذه الأنظمة. يعرض الإطار رقم (10) نموذج لقصة نجاح عربية من تونس في الاستفادة من الطاقة الشمسية، وهو مشروع إنتاج سخانات المياه بالطاقة الشمسية في ولاية باجة، والذي ساهم في خلق فرص عمل.

الإطار رقم (10): مشروع إنتاج سخانات المياه بالطاقة الشمسية بولاية باجة - تونس

- بدأ هذا المشروع برأس مال يقدر بـ 50000 دولار لإنتاج سخانات المياه بالطاقة الشمسية للمنازل والفنادق والمستشفيات والمرافق الرياضية
- تم تنفيذه من خلال إنشاء شركة BSI بشراكة بين القطاع الخاص والعام وتحت إشراف الوكالة الوطنية للحفاظ على الطاقة وشركة الكهرباء والغاز التونسية ونقابة المهنيين بالإضافة إلى شراكة دولية مع فرنسا وألمانيا.
- ساعدت الشراكة الدولية للمشروع في سهولة وصوله للسوق الأوروبية المشتركة، وقد بلغ حصته في السوق المحلية 17% في عام 2011، وقد توسعت اليوم في تصديرها إلى فرنسا والمغرب.
- ساهم المشروع في إبراز تأثيرات إيجابية تركزت على الجانبين الاجتماعي والبيئي ومنها:

- اجتماعياً: أدى ذلك إلى خلق فرص عمل حوالي 45 وظيفة مباشرة في بدايات المشروع و130 وظيفة غير مباشرة.
- بيئياً: قامت الشركة بتركيب حوالي 36000 متر مربع من مجمعات الطاقة الشمسية في تونس مما يسهم في خفض فواتير الطاقة للأسر ذات الدخل المحدود وكذلك لمؤسسات القطاع العام والخاص بالإضافة إلى أنها تساعد في تقليل واردات الطاقة وتعزيزها على المستوى الوطني.

المصدر: النمو الأخضر: مدخلاً لتحقيق التنمية المستدامة، 2023، ص 16

- **فرص عمل خضراء:** جاء في تقرير صادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول تنفيذ الهدف (8) من أهداف التنمية المستدامة، أنه من خلال مبادرة الفقر - البيئة التي نفذها كل من البرنامج الإنمائي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، تم إنشاء تعاونيات نسائية في طاجيكستان لتوفير فرص عمل خضراء للنساء، تستخدم هذه التعاونيات البيوت البلاستيكية لزراعة المحاصيل على مدار العام، مما يمكن المرأة من الاضطلاع بدور فعال في النشاط الاقتصادي المحلي بدلاً من الاعتماد على التحويلات المالية من الخارج التي لا يمكن الاعتماد عليها، يدر البيت البلاستيكي الواحد عائداً يصل إلى 3600 دولار أمريكي في غضون 6 أشهر، وهذا يؤمن سبل عيش مستقرة ومستقلة للنساء. وفي أفغانستان ساعد البرنامج الإنمائي في إنشاء ما يزيد على 279 مشروعاً من مشاريع البنية التحتية الريفية في مجال الطاقة، والنقل، وإمدادات المياه، والموارد الطبيعية، وإدارة الكوارث والزراعة في 31 محافظة، حصل منها حوالي 28 مليون ريفي وريفية على فرص سبل العيش.

ج- الوظائف الزرقاء:

■ **تجربة المغرب في مجال الاقتصاد الأزرق:** تعد التجربة المغربية في تطوير قطاع صناعة الأسماك وتعزيز دوره في الاقتصاد بشكل أكبر من التجارب الناجحة في مجال الاقتصاد الأزرق، والتي شملت رؤية تنموية لهذه الصناعة بحلول عام 2030. وتطمح الحكومة المغربية من خلال تبنيها لمفهوم "الاقتصاد الأزرق" إلى رفع إنتاجها من الأسماك إلى مليون طن سنوياً بحلول عام 2030، كما سعت إلى زيادة عائدات التصدير لتبلغ نحو 3 مليارات دولار بحلول عام 2020، في الوقت الذي تتوقع فيه منظمة الفاو ارتفاع إنتاج المغرب بنحو 18.2% بحلول 2030 ليصل إلى 1.7 مليون طن من الأسماك سنوياً، وهذا من دون شك سيدعم الاقتصاد المغربي بشكل كبير.

كما تعتبر المغرب من الدول الرائدة في المنطقة العربية فيما يتعلق بتبني أسس الاقتصاد الأزرق وخاصة في مجال السياحة من خلال إطلاق رؤية المغرب 2020، حيث هدفت هذه الرؤية إلى إيجاد 470 ألف وظيفة جديدة مباشرة تصل إلى نحو مليون فرصة عمل بنهاية 2020. وزيادة العائدات السياحية لتصل لنحو 140 مليار درهم عام 2020. ودشنت المغرب أيضاً البرنامج السياحي "المخطط الأزرق 2020"، الذي يركز على مفهوم المنتجات الساحلية المندمجة "الذكية"، ويعتمد على استخدام النظم الحديثة، ويدعم برنامج تطوير السياحة البيئية الساحلية في ضوء أهداف التنمية المستدامة، ويطمح أساساً في إعادة التوازن للسياحة الشاطئية بهدف إنشاء عرض شاطئي مغربي تنافسي على الصعيد الدولي.

■ **قطاع تربية الأحياء المائية البحرية في منطقة البحر الأبيض المتوسط:** أشارت وثيقة (نحو اقتصاد أزرق مستدام في منطقة البحر الأبيض المتوسط) إلى أن الاقتصاد الأزرق يعد عنصراً حيوياً في النظام البيئي للأعمال في منطقة البحر المتوسط، وبالتالي يمثل جزءاً متزايداً من الوظائف والمهن المهنية في جميع أنحاء المنطقة. حيث لوحظ أن هناك تسارع في الوظائف في جميع قطاعات الاقتصاد الأزرق خلال العقد الماضي. وبينت الوثيقة إلى أن العديد من بلدان البحر المتوسط حددت استراتيجيات أو خطط عمل وطنية لتطوير تربية الأحياء المائية البحرية بأطر مخصصة أو كجزء من استراتيجياتها الوطنية لاقتصاد أزرق مستدام - بما في ذلك التعهدات بممارسات تربية الأحياء المائية المستدامة. ونتيجة لذلك، ارتفع إجمالي إنتاج الاستزراع المائي في دول البحر المتوسط (بما في ذلك الأسماك والمحار والقشريات المستزرعة في المياه البحرية قليلة الملوحة) من 643 ألف طن في عام 2000 إلى 1144 ألف طن في عام 2010، واستمر حتى 1.575 ألف طن في عام 2016، وظلت مستقرة إلى حد كبير في السنوات التالية. ويوفر الاستزراع المائي مجموعة متنوعة من الوظائف بدوام كامل وبدوام جزئي وعمالة موسمية سواء في وحدات الإنتاج أو في أنشطة التوزيع أو الدعم الفني والإداري. وقد فُدرت العمالة في قطاع

تربية الأحياء المائية في البحر المتوسط بحوالي 123000 وظيفة دائمة في الفترة (2005 - 2010).

■ **تنمية مهارات وظائف الاقتصاد الأزرق:** أشارت نفس الوثيقة أعلاه إلى أنه من أجل دعم الاقتصاد الأزرق المستدام بالكامل، من المهم تواجد مجموعة واسعة من المهارات المبتكرة في منطقة البحر الأبيض المتوسط. كما أشارت إلى أن مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات والأدوات للتطوير الوظيفي الأزرق موجودة بالفعل في المنطقة، وأنه يمكن الاعتماد عليها بهذا الصدد. يوضح الجدول رقم (7) نماذج من مشروعات قائمة في المنطقة والتي من الأهمية الاستفادة منها في تنمية المهارات التي تتطلبها وظائف الاقتصاد الأزرق.

كما أشارت الوثيقة إلى أنه توجد بعض الممارسات المتميزة في مناهج التدريب المبتكرة، منها كمثال معهد البحر الأبيض المتوسط للتدريب البحري في تونس، والذي يعد "قصة نجاح" للتعاون بين الشمال والجنوب ومثال حقيقي للشراكة بين القطاعين العام والخاص، حيث يربط التعليم وأصحاب المصلحة في الصناعة لملئ الفجوات بين الاحتياجات والمناهج.

الجدول رقم (7): نماذج من المشروعات التي تساهم في تنمية المهارات التي تتطلبها وظائف الاقتصاد الأزرق في منطقة البحر الأبيض المتوسط

المشروع	الأهداف
BlueSkills	مشروع يعزز فرص الوظائف البحرية "الزرقاء" من خلال تطوير المهارات وتبادل المعرفة وتقييم البحوث من أجل البحر الأبيض المتوسط الأكثر استدامة.
Deep Blue	مشروع يهدف إلى تطوير المهارات وبناء القدرات من خلال تعزيز الحوار الجيوسياسي والتعاون العلمي (دبلوماسية العلوم) في منطقة غرب البحر المتوسط.
BlueMED	مبادرة تهدف إلى تعزيز الرؤية المشتركة للبحر الأبيض المتوسط الأكثر صحة وإنتاجية ومرونة، وتعزيز الرفاهية الاجتماعية للمواطنين والازدهار، الآن وللأجيال القادمة، وتعزيز النمو الاقتصادي والوظائف.
EMSEA Med	هو الفرع المتوسطي لجمعية معلمي علوم البحار الأوروبية الذي تم تشكيله في المؤتمر السنوي MSEA15 في جزيرة كريت في أكتوبر 2015.
HOMERe	فرصة عالية لبرنامج التوظيف التنفيذي لمنطقة البحر الأبيض المتوسط والتي تعزز التنقل الداخلي بين دول البحر الأبيض المتوسط، ويستهدف في الغالب الطلاب البارزين في السنة الأخيرة من دراستهم قبل التخرج.
MedNC	يعالج التحدي المتمثل في التكامل الاجتماعي والمهني للشباب، ولا سيما لمن لا يتلقون التدريب والتعليم، من خلال حشد وتعزيز التعاون بين أصحاب المصلحة من كل من ضفتي البحر الأبيض المتوسط، بما في ذلك مدارس الفرصة الثانية.
Med4Jobs	مشروع مبادرة البحر الأبيض المتوسط للوظائف يهدف إلى المساعدة في زيادة فرص العمل للشباب والنساء، وسد الفجوة بين العرض والطلب على العمل، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال وتنمية القطاع الخاص

المصدر: تقرير نحو اقتصاد أزرق مستدام في منطقة البحر الأبيض المتوسط، الاتحاد من أجل المتوسط، 2021، ص 79

الفصل الثالث: التحديات وآليات تنمية أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة

العربية:

يتطرق هذا الفصل إلى التحديات التي تواجه الدول العربية في إيجاد أسواق عمل منتجة ومستدامة، ثم يبرز الآليات التي من شأنها مواجهة هذه التحديات وتعزيز توجه الدول العربية بشكل أكثر فعالية نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة.

أولاً: التحديات:

تكشف مختلف البيانات والتقارير أن الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج في الدول العربية أقل منها في البلدان الأخرى ذات مستويات الدخل المماثلة. ويعود سبب ذلك بالتأكيد إلى أن هناك العديد من التحديات التي تقف عائقاً أمام رفع انتاجية أسواق العمل في المنطقة العربية واستدامتها، والتي من الأهمية إيلاء اهتمامها بمعالجتها. ويمكن توضيح أهم هذه التحديات على النحو الآتي:

1- التحديات العامة:

وهي التحديات المتعلقة بالوضع العام في المنطقة العربية والتي تؤثر على كل المناحي بما فيها أسواق العمل، ومن أهمها الآتي:

أ- النزاعات وحالات عدم الاستقرار السياسي: تعاني المنطقة العربية من تزايد النزاعات والأزمات والتغيرات السياسية، وقد تحولت في دول معينة من حالات استثنائية محدودة إلى أن أصبحت أكثر حدة وعميقة الجذور مما زاد من صعوبة الخروج منها. وتشارك هذه الدول جميعاً في توقف عملية النمو ودمار مصادر العيش وهدم البنية التحتية. وقد أدى ذلك إلى تحولات خطيرة في أسواق العمل، ويأتي في مقدمتها ارتفاع معدلات البطالة وخاصة بين الشباب، والذي منهم من يتورط بالالتحاق بدائرة التطرف والإرهاب. كما ظهرت أنماط جديدة للتشغيل أهمها الانخراط في صفوف العاملين بالقطاع غير المنظم الذي أصبح الملاذ الأخير لأعداد متزايدة من الرجال والنساء والأطفال، وهي عمالة مهمشة منخفضة العائد وغير منتظمة. وأدى استمرار النزاعات أيضاً إلى تفاقم مشكلة الهجرة إلى دول الجوار في المقام الأول، ومحاولة الوصول إلى أوروبا بعد ذلك. وتمثل الهجرة تجريباً خطيراً في كفاءات هذه الدول؛ مما يصعب عملية إعادة البناء عند انتهاء النزاع القائم.

ب- البيروقراطية: من المشاهد أن هناك انعكاسات سلبية عميقة تنجم عن البيروقراطية والمركزية الشديدة، وتنامي مظاهر الفساد، وخاصة من حيث إهدار الموارد والمقدرات بدلاً من أن تذهب إلى

الصالح العام. وتفوض تلك المظاهر بطبيعة الحال من إمكانية إيجاد أسواق عمل منتجة ومستدامة، حيث تنشط تلك الأسواق في ظل وجود أنظمة مناسبة، وحد أدنى من المعاملات الإدارية والإجراءات البيروقراطية، وبنى تحتية جيدة مع سيادة القانون ومكافحة الفساد.

ج- تأثيرات تدني معدلات الإنتاجية: يؤثر تدني معدلات إنتاجية العمل وغيرها من عوامل الإنتاج تأثيراً سلبياً على أداء أغلب الاقتصاديات العربية، بما يشمل التأثير على جودة الوظائف وانخفاض مستويات الأجور وانتشار البطالة بما لكل ذلك من انعكاسات اجتماعية خطيرة. حيث تنمو الاقتصاديات بتطور الإنتاجية وتراكم الثروات، فكلما تزيد الإنتاجية تؤدي إلى التخفيض من كلفة الإنتاج، وتزيد من القدرة على اقتحام الأسواق العالمية، مع المحافظة على نصيب هام في السوق الداخلية، وكلها عوامل تساعد على خلق الثروة.

د- الفجوة المعرفية: تدرج المنطقة العربية ضمن نطاق الدول النامية التي تعاني من هيمنة الدول المتطورة وشركاتها التصنيعية الكبرى على عملية توليد الابتكارات والاختراعات، مما يؤدي ذلك إلى المزيد من الاتساع في الفجوات ما بين الدول المتطورة الغنية والدول النامية وبخاصة الفجوة المعرفية، مما يجعل الدول النامية تعيش في تبعية مستمرة، ومنها ما تعجز عن الخروج من دائرة الفقر والتخلف. ومن تأثيرات السلبية لهذه الفجوة، افتقاد المجتمع المحلي روح المبادرة وإبداع الحلول، فيعتمد على الآخرين حتى في حلول مشاكله المحلية.

هـ- الزيادة السكانية: تعد الزيادة السكانية أحد العوامل الأساسية في التأثير على الدولة والاقتصاد والعمل، وإذا لم يتم التعامل مع الزيادة السكانية بطريقة راشدة كمصدر لتنمية الموارد البشرية العاملة، فأنها تتحول إلى مشكلة كبيرة وصعبة، ففي هذه الحالة كلما يزداد عدد السكان يزداد الضغط على الموارد، ويقف وجود فرص العمل المتاحة، حيث يقف سوق العمل عاجزاً على استيعاب الأعداد المتزايدة من الباحثين عن عمل.

2- التحديات المتعلقة بأسواق العمل:

وهي التحديات المرتبطة مباشرة بأسواق العمل، ومن أهمها الآتي:

أ- تحديات الموارد البشرية: من أهم الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية العربية، أن الكفاءات التي تبحث عنها الشركات لا تتطابق دائماً مع كفاءات الأشخاص الذين يبحثون عن وظيفة، حيث هناك تحدي في الحصول على عدد كافي من الكفاءات البشرية المؤهلة والمدربة للتعامل مع الابتكارات والتكنولوجيات الحديثة. ومن جانب آخر، هناك تحدي هجرة العقول، فبسبب الظروف التي تعيشها

البيئة المحلية والتي تعتبر طارده للعلماء والباحثين، يهاجر الكثير من الخبرات والنابعين العرب إلى الدول المتقدمة.

ب- تحديات مؤسسات التعليم والتدريب: للتعليم والتدريب دور كبير في تطوير الكفاءات والقدرات الانتاجية للأفراد بما يساعد على تطوير الانتاجية. إلا أن في المنطقة العربية، تتصف عدد كبير من مؤسسات التعليم والتدريب بضعف مستويات مخرجاتها من حاملي الشهادات التعليمية والتدريبية، حيث تميل هذه المؤسسات إلى الاهتمام بعنصر "الكم" أكثر من "الكيف". كما أن من معضلات هذه المؤسسات عدم ملاءمة مخرجاتها التعليمية والتدريبية مع احتياجات سوق العمل، وافتقار هذه المخرجات غالباً للقدرة على الإبداع والابتكار. ويلاحظ في جانب التدريب، عدم الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق، والاعتماد على دورات تدريبية عامة لا تحقق الأهداف المرجوة منها، وغياب التقييم العلمي للتدريب وخاصة الغرض من التدريب وتغيير العاملين لسلوكياتهم بعد التدريب واكتسابهم للمهارات واستخدامها بشكل فعلي.

ج- تحديات معلوماتية: تعاني معظم الدول العربية إما من عدم توافر نظام وطني كفؤ لمعلومات سوق العمل يتيح بيانات حول الطلب والعرض فيما يتعلق بالقوى العاملة، أو يوجد لديها نظام معلومات ولكنه لا يوفر معلومات محدثة في الوقت المناسب وبشكل دقيق وببسر. ومن المشكلات التي تسببها المعلومات الناقصة عن سوق العمل، أن يواجه العمال والشركات الذين يناسب أحدهم الآخر صعوبات في العثور على الآخر، كما أن مشكلة عدم ملاءمة النظم التعليمية والتدريبية مع سوق العمل، وهو أمر ينتج بحد ذاته عن نقص المعلومات عن احتياجات سوق العمل من المهارات المختلفة، وغير ذلك من مشكلات أخرى.

د- تحديات تشريعية: يلاحظ عدم كفاية الأطر التشريعية المتعلقة بتنظيم جوانب العمل والعمالة واسواق العمل في المنطقة العربية، ووجود فجوة بين اللوائح والتطبيقات/الإنفاذ. ثم أن نماذج العمل الجديدة النابعة عن الابتكارات عادة ما تواجه صعوبة في التنفيذ والتطوير بسبب أن القوانين واللوائح غير ملائمة للتعامل مع هذه المستجدات.

هـ- تحديات تمويلية: عامة يساهم قلة التمويل في بعض الدول العربية في تقليل القدرات على توفير فرص العمل. ويلاحظ عدم وجود قوي وظاهر لأجهزة الوساطة التمويلية في المنطقة العربية التي تتبنى خاصة المشروعات التكنولوجية والمؤسسات المعرفية في شكل رأسمال استثماري أو رأسمال مجازف. ومن المظاهر المرتبطة بهذا التحدي، عدم القدرة على تنفيذ الأنشطة التدريبية النوعية، وذلك

بسبب ارتفاع تكلفتها، مع محدودية الموارد المخصصة، وكبدل يتم التوجه نحو استخدام برامج التدريب العامة التي لا تركز على الاحتياجات الفردية للفئات المختلفة، مما يؤدي إلى انخفاض فعالية التدريب.

و- تحديات القطاع غير المنظم: بالرغم من أن ظروف العمل سيئة في القطاع غير المنظم ورواتبه متدنية، إلا أن ذلك لم يمنع من توجه عدد كبير من العمالة العربية إلى هذا القطاع، وذلك لدوافع عدة ومن أهمها الانخراط الاضطراري بدافع توفير موارد الرزق للحفاظ على البقاء. حيث تشير دراسات إلى أن القطاع غير المنظم يضم حوالي 64% من إجمالي العمالة العربية. فيما يلجأ أصحاب الأعمال لهذا القطاع لعدم الرغبة في الخضوع إلى تراتيب إدارية وإجرائية معقدة ومقيدة. ومن المتوقع أن يزداد العمل غير المنظم مع عدم وجود سياسات ناجعة للتعامل بهذا الصدد، وتماشياً مع عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي. ومن الأهمية الإشارة إلى أن ارتفاع مستويات أنشطة الاقتصاد غير المنظم بوجه عام يعني ضعف نواتج عملية التنمية، وانخفاض نصيب الفرد من الدخل وارتفاع مستويات الفقر، وزيادة التفاوت في الدخل، إلى جانب أنه يقلل من قدرة الدولة على تعبئة الموارد الجبائية اللازمة لتعزيز الاقتصاد الوطني.

ز- تحديات المشروعات الصغيرة: تساهم المشروعات الصغيرة في خلق فرص العمل الجديدة، وفي زيادة الإنتاج الكلي ورفع معدل النمو الاقتصادي. وتعتبر هذه المشروعات أداة فعالة في الحد من البطالة خاصة مع انخفاض تكلفة خلق فرص العمل مقارنة بالمشروعات الكبيرة. إلا أن في المنطقة العربية تسجل المؤسسات الصغيرة أدنى مستوى للإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج، وتواجه مجموعة من التحديات التي تعيق مساهمتها في توليد فرص العمل، منها خاصة عدم تهيئة البيئة الملائمة لها، إلى جانب ضعف قدرة ورغبة الشباب العاطلين عن العمل على المبادرة وإنشاء المشروعات.

ح- تحديات أنماط العمل الجديدة: هناك تحديات عامة ناجمة عن ظهور الوظائف المبتكرة والأنماط الجديدة للعمل، فعلى سبيل المثال، العمل عن بعد، أو العمل ما بعد فترة الدوام الرسمي من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، قد تكون مرهقة للغاية بالنسبة للبعض، وخاصة عندما يكون الانفصال عن بيئة العمل أكثر تعقيداً. مع أن البعض الآخر قد يرحب بمثل هذه التغييرات، وخاصة أنها تزيد من المرونة التي تساعد في الجمع بين مسؤوليات العمل والمنزل، إلا أنه حتى بالنسبة لهؤلاء قد يشعرون بالأثر السلبي خاصة في الأوقات التي يتم الضغط عليهم من أجل الاستمرار في المزيد من ساعات العمل ما بعد فترة الدوام الرسمي.

ثانياً: الآليات:

نظراً لوجود العديد من التحديات التي تقف في طريق توجه الدول العربية نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة، بحسب ما اتضح من المحور السابق، ومع أهمية إدماج التعاون والتكامل الاقتصادي العربي في عملية مواجهة هذه التحديات، يتطرق هذا المحور إلى عدة آليات التي من الأهمية أن تستند الدول العربية عليها بصدد تعزيز توجهها نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة ومعالجة التحديات المتعلقة بها. حيث وأن هناك حاجة ملحة لتعزيز هذه الأسواق خاصة مع الظروف الاقتصادية التي تمر بها بعض دول المنطقة وتراجع القوة الشرائية، مع معاناة هذه المنطقة من ندرة الموارد، وتعرضها لخطر النضوب، وعدم كفاءة استخدام الموارد.

الجدول رقم (8): الآليات الرئيسية لتعزيز التوجه نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية

مضامينها	الآليات
تشمل آلية الإدارة السديدة ما يتعلق بتوفير البيئة العامة المواتية والتي تترك تأثيراً إيجابياً على كافة المجالات على مستوى الدولة بما فيها أسواق العمل، ثم التلاحم والتعاون البناء بين الأطراف الثلاثة المرتبطة بأسواق العمل من خلال تفعيل الحوار الاجتماعي، كما تتناول الآلية أدوات الإدارة السديدة لأسواق العمل، وإدارة الأزمات والكوارث. وأخيراً تشتمل على مقترح بإنشاء اللجنة الوطنية لسياسات تعزيز إنتاجية واستدامة أسواق العمل.	1- آلية الإدارة السديدة
تشمل هذه الآلية دعم نشر المؤسسات المستدامة، وتمكين القطاع الخاص، بما يشمل دعم مؤسسات رواد الأعمال والمشروعات الصغيرة، إلى جانب إدماج مؤسسات القطاع غير منظم في منظومة الاقتصاد المنظم.	2- آلية الدعم المؤسسي
تهدف هذه الآلية توجيه الاهتمام نحو تحقيق التنوع الاقتصادي، مع التركيز خاصة على القطاعات الكثيفة العمالة، وفي إطار مجالات ذات الإنتاجية والقيمة المضافة العالية، وتلك القائمة على الابتكارات والتكنولوجيا الحديثة.	3- آلية التنوع الاقتصادي
تتعلق هذه الآلية بتوفير بيئة متطورة من المعلومات والمؤشرات المتعلقة بأسواق العمل، وذلك من خلال وجود مرصد يختص برصد كافة تغييرات أسواق العمل واستشراف التحولات بشأن المهن المهددة بالاندثار وظهور المهن الجديدة، وتتبع تطور الأنماط الجديدة للعمل واستشراف تحولاتها.	4- آلية المرصد الوطني للعمل
تحتوي على قسمين رئيسيين: (بيئة العمل الداعمة للعمال) و(بيئة العمل الداعمة للابتكار). تتعلق الأولى بكافة الأدوات التي تدعم وتحفز العمال وتحفظ حقوقهم منها توفير العمل اللائق. وتتعلق الثانية بتحويل بيئة العمل إلى منظومة تسهم في إيجاد مسارات تضمن استدامة الابتكار فيها.	5- آلية بيئة العمل الداعمة
تستهدف تعزيز مشاركة الأطراف الثلاثة في كافة أنواع المفاوضات أو المشاورات أو تبادل المعلومات، لغرض مناقشة قضايا العمل والعمالة، ووضع السياسات وصنع القرارات المتعلقة بهذه القضايا.	6- آلية الحوار الاجتماعي
آلية محورية تستهدف تزويد أسواق العمل المنتجة والمستدامة بمختلف احتياجاتها من أنواع الكفاءات والمهارات.	7- آلية التدريب وتطوير المهارات
تتعلق هذه الآلية بالجهود العربية المشتركة بصدد تعزيز التوجه نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في إطار المنطقة العربية.	8- آلية التكامل العربي

وفيما يلي توضيح بشكل أكثر تفصيلاً للآليات الرئيسية التي وردت في الجدول رقم (9)، وإبراز مدى أهميتها في تعزيز التوجه نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة. ويجدر الإشارة هنا إلى أن هناك تداخل ما بين هذه الآليات وجوانب مشتركة واعتماد متبادل، إلا أنه مع الأخذ بذلك في الاعتبار، فإنه من الأهمية فهم والتعامل مع كل آلية كمسار متميز عن الآليات الأخرى.

1- آلية الإدارة السديدة:

تشمل آلية الإدارة السديدة على الجوانب الآتية:

أ- **البيئة العامة المواتية:** تتعلق بتوافر مرتكزات عامة أساسية، والتي تشكل في مجموعها بيئة مواتية لدعم النجاح في كافة المجالات بما فيها أسواق العمل. ومن أمثلتها: السلم والاستقرار السياسي، البنية الأساسية المادية، المنافسة الشريفة، بيئة قانونية وتنظيمية متكاملة، سياسات الاقتصاد الكلي الناجعة، سياسات ونظم تعليمية قوية. حيث يؤثر ضعف أو انعدام مثل هذه المرتكزات سلباً على امكانية إيجاد أسواق عمل منتجة ومستدامة، بينما تواجدها يوفر مناخ سياسي شامل لتعزيز هذه الأسواق.

ب- **ثلاثية أطراف الإنتاج:** يقصد به التفاعل بين الحكومة وأصحاب العمل والعمال (من خلال ممثليهم) كشركاء متساوين ومستقلين، سعياً إلى إيجاد حلول للقضايا ذات الاهتمام المشترك. أي أن الثلاثية تعني مشاركة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل إلى جانب الحكومة على قدم المساواة في عملية صنع القرار. والأداة الأساسية التي يتم استخدامها بهذا الصدد في إطار الإدارة السديدة هو الحوار الاجتماعي. يشكّل الجمع بين هذه الأطراف الثلاثة لتحقيق التوافق في الآراء والأخذ في الحسبان مشاغل الشركاء وخاصة من خلال مأسسة الحوار الاجتماعي، ركيزة أساسية لقيام مؤسسات وأسواق عمل تتسم بأنها منتجة ومستدامة.

ج- **أدوات الإدارة السديدة لسوق العمل:** تتعدد الأدوات التي تستخدمها هذه الإدارة. فعلى سبيل المثال، تستند الإدارة السديدة على صياغة قوانين عمل فعالة، وغيرها من التشريعات واللوائح ذات العلاقة، وتعمل على تطوير هذه الأدوات القانونية بشكل مستمر وخاصة بالاعتماد على مخرجات الحوار الاجتماعي. ومن جوانب الإدارة السديدة الاهتمام بإيجاد إطار مؤسسي على المستوى الوطني يعمل على صيانة وحدة الوظائف الأساسية لإدارة العمل مثل: التشغيل، وضع المعايير، العلاقات العمالية. وكذلك تشمل الإدارة السديدة على تطوير أداء الهيئات والمؤسسات الحكومية المرتبطة بصورة مباشرة بعملية إدارة أسواق العمل، وتحقيق التكامل المؤسسي بين

وزارات العمل والوزارات الأخرى مثل الاقتصاد والتعليم وغيرها، بالشكل الذي تمكن الدولة من تنفيذ مهامها على أحسن وجه فيما يتعلق بإدارة هذه الأسواق. وتستند الإدارة السديدة على الأدوات التي تمكنها من جمع معلومات موثوقة عن أسواق العمل، ورصدها من خلال مؤشرات نوعية، كما تستلزم استخدام أداة المشاركة عند إعداد سياسات العمل والعمالة، وبما فيها إشراك المراكز البحثية.

د- إدارة الأزمات والكوارث: لا يمكن الحديث عن الإدارة السديدة دون التطرق لمواجهة الأزمات والكوارث التي ازدادت وتيرتها. حيث أصبح من الأهمية تعزيز قدرة أسواق العمل لتساهم إيجاباً في مجابهة تأثيرات الأزمات والكوارث، من خلال توفير العمالة المدربة للتعامل مع الكوارث الطبيعية مثل فرق الانقاذ وإعادة الخدمات وغيرها، ومن خلال العمالة الصحية المؤهلة في التعامل مع الكوارث الصحية عند انتشار الأوبئة مثل كورونا. إلى جانب ذلك تتميز الإدارة السديدة لأسواق العمل بقدرتها على المواجهة الناجحة للأزمات الاقتصادية من خلال التكتل الثلاثي وتفعيل الحوار الاجتماعي، وخاصة عندما تكون الحكومات غير قادرة لوحدها على مواجهة هذه الأزمات باتخاذ قرارات أحادية الجانب، فيتم التعاون بين الشركاء الثلاثة في تصميم وتنفيذ الإجراءات والإصلاحات اللازمة لمواجهة الأزمات.

هـ اللجنة الوطنية للسياسات لتعزيز إنتاجية واستدامة أسواق العمل: تقترح الوثيقة هنا بتشكيل هذه اللجنة من قبل الأطراف الثلاثة، وبحيث تدار بآليات الحوار الاجتماعي، مع إشراك ممثلي الجهات ذات العلاقة مثل وزارة التعليم ومراكز البحث العلمي. وعلى أن تختص هذه اللجنة في الأساس بوضع مقترحات حول الآليات وسياسات التفعيل المتعلقة بدعم إنتاجية واستدامة أسواق العمل، كما تتولى مراقبة وتقييم تنفيذ السياسات وأدوات الإدارة السديدة لأسواق العمل، وبما يفيد في التحليل والتفكير العميق في كيفية تنشيط فعالية هذه السياسات والأدوات، وبالتالي إعادة وضع مقترحات وتوصيات منقحة وفق رؤى ثابتة.

2- آلية الدعم المؤسسي:

تشمل آلية الدعم المؤسسي على الجوانب الآتية:

أ- **نشر المؤسسات المستدامة:** تعرف هذه المؤسسات بأنها تعمل بكفاءة وتمتلك القدرة على التنافس الاقتصادي والتطوير المستمر، مع مراعاة البيئة، وتحقيق التوازن بين مصالحها الخاصة واحتياجات من تخدمهم وتتعامل معهم واحتياجات المجتمع ككل. وتساهم المؤسسات المستدامة

في تحقيق النمو المستدام من خلال تنمية الابتكارات والإبداع في خلق الثروات والوظائف. وتهتم هذه المؤسسات بتوفير العمل اللائق، وخاصة انها تتسم بالفعالية والقدرة على المنافسة، أي القدرة على توليد مستويات عوامل دخل وعمالة عالية نسبياً على أساس مستدام، حيث تسهم في بناء الرأسمال البشري والاجتماعي اللازم لتحسين الإنتاجية على نحو مستدام، ومما يؤثر بالتبعية في ارتفاع المستوى المعيشي للمجتمع ككل وازدهاره. ولذلك يعتبر دعم نشر هذه المؤسسات دعامة أساسية في تعزيز أسواق العمل المنتجة والمستدامة.

ب- تمكين القطاع الخاص: بالرغم من الدور الهام للقطاع الخاص في توفير فرص العمل والارتقاء بالحياة الاقتصادية، إلا أنه لا يزال هذا القطاع بعيداً عن الاضطلاع بالدور الرئيسي الذي من المفترض أن يلعبه في اقتصادات البلدان العربية، فمزال هناك قصور في تمكين هذا القطاع، ثم أنه في كثير من الأحيان يواجه منافسة غير عادلة من القطاع العام. ولا شك أنه من الأمور الهامة لتعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة هو الإيلاء الاهتمام الكبير بتمكين هذا القطاع الحيوي، والعمل على تحفيزه لخلق المزيد من فرص العمل اللائق، وخاصة من خلال توفير التسهيلات التمويلية والائتمانية والحوافز المادية وغير ذلك من وسائل التحفيز.

وفي إطار تمكين القطاع الخاص من الأهمية اهتمام الدول العربية بتقديم الدعم الآتي:

- **الدعم المؤسسي لرواد الأعمال:** رواد الأعمال هم فئة نادرة داخل المجتمعات، يمتلك رائد الأعمال حلم وروح المبادرة لتحويل الحلم الى فكرة عملية قابلة للتطبيق على أرض الواقع، ويؤدي تحفيزه ودعمه إلى إبراز قدراته في الابتكار والتطوير والقيادة وتحمل المخاطرة، وتستطيع المؤسسات الريادية لهذه الفئة أن تحدث فرقاً في الإنجازات والتطوير المستمر. وبالتالي من الأهمية لتعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة الاهتمام بدعم رواد الأعمال، خاصة من خلال (حاضنات الأعمال المبتكرة). وحاضنات الأعمال أو محاضن المؤسسات هي برامج مصممة لإنجاح تطوير شركات رواد الأعمال من خلال دعمها بمجموعة من المصادر والخدمات التي تُطور من قبل إدارة الحاضنات وتقدم إما في نفس الحاضنة أو من خلال شبكة معارفها. في حال إكمال برنامج الاحتضان بنجاح، فإن هذا يعزز من احتمالية استمراريتها في السوق على المدى البعيد، وتقديمها لمنتجات مبتكرة وأفكار جديدة، فضلاً عن إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات القائمة. يقدم الإطار رقم (11) نموذج توضيحي بهذا الصدد، وهو (برنامج تنمية الريادة والأعمال) والذي جاء ضمن البرامج التي وردت في (استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030).

الإطار رقم (11): برنامج تنمية الريادة والأعمال
ضمن برامج ومشروعات التنمية الاقتصادية حتى عام 2030 – جمهورية مصر العربية

وصف البرنامج
<ul style="list-style-type: none"> ■ الاستفادة من الطاقات الإبداعية لدى المصريين وتوظيفها لضمان النمو الاقتصادي. ويهدف البرنامج إلى إنشاء عدد كبير من الشركات والمشروعات الصغيرة والمتوسطة وتوفير فرص عمل. كما يركز البرنامج على أهمية التعاون والتكامل بين الحكومة والصناعة والمواطن لتعزيز النمو الاقتصادي على المدى الطويل. حيث أن النمو الاقتصادي القائم على الابتكار والابداع يجلب المزيد من فرص العمل ما يحسن نوعية الحياة لجميع المواطنين المصريين.
العناصر الأساسية للبرنامج
<ul style="list-style-type: none"> ■ بناء القدرات من خلال التعليم والتدريب. ■ تطوير مراكز الابتكار. ■ تطوير منهجيات التمويل المختلفة. ■ تطوير برامج الشراكة. ■ تشجيع الابتكار وريادة الأعمال. ■ تطوير الابتكار ونظم إدارة حقوق الملكية الفكرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

المصدر: استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 ، ص 60

- **دعم المشروعات الصغيرة:** تلعب المشروعات الصغيرة اليوم دور المحرك الرئيس في دعم الاقتصاد الوطني، وفتح أسواق عمل جديدة، وتنويع مصادر الدخل، وتوسيع القاعدة الانتاجية. حيث تتميز المشاريع الصغيرة بأنها تساهم في مكافحة البطالة، إلى جانب مساهمتها بنصيب كبير في إجمالي القيمة المضافة، وقيامها بتوفير السلع والخدمات بأسعار في متناول اليد لشريحة كبيرة من ذوي الدخل المحدود، كما تتميز بأنها تمثل نموذج بارز لريادة الأعمال ودعم التجديد والابتكار. ولذلك من الأهمية إعطاء أولوية لمواجهة التحديات التي تعيق عمل هذه المؤسسات، ودعمها والاستفادة منها كأداة هامة في إطار التوجه نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة. يقدم الإطار رقم (12) نموذج توضيحي بهذا الصدد، مستمد من رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حول اهتمام المملكة بدعم المنشآت المشروعات الصغيرة.

- إن المنشآت الناشئة والصغيرة والمتوسطة من أهم محركات النمو الاقتصادي، إذ تعمل على خلق الوظائف ودعم الابتكار وتعزيز الصادرات. وتسهم المنشآت الصغيرة والمتوسطة بنسبة متدنية من الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بالاقتصادات المتقدمة.
- وسنسعى إلى خلق فرص توظيف مناسبة للمواطنين في جميع أنحاء المملكة عن طريق دعم ريادة الأعمال وبرامج الخصخصة والاستثمار في الصناعات الجديدة.
- وفي هذا الصدد، قمنا بتأسيس الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة وسنواصل تشجيع شباب الأعمال على النجاح من خلال سن أنظمة ولوائح أفضل وتمويل أيسر وشراكات دولية أكثر وحصص أكبر للشركات المحلية من المشتريات والمنافسات الحكومية.
- وسندعم الأسر المنتجة التي أتاحت لها وسائل التواصل الحديثة فرصاً تسويقية واسعة من خلال تسهيل فرص لتمويل المشروعات متناهية الصغر، وتحفيز القطاع غير الربحي للعمل على بناء قدرات هذه الأسر وتمويل مبادراتها.

المصدر: رؤية المملكة العربية السعودية 2030

ج- إدماج مؤسسات القطاع غير المنظم في منظومة الاقتصاد المنظم: ساهم القطاع غير المنظم في استيعاب عدد كبير من الراغبين في العمل من الذين لم يجدوا فرص العمل بسبب القصور الموجود في سوق العمل المنظم. وبالتالي يعتبر من الجوانب الهامة لتعزيز أسواق العمل المنتجة والمستدامة أن يتم إيلاء اهتمام كبير بتطوير مؤسسات القطاع غير المنظم وإدماجها في منظومة الاقتصاد المنظم.

3- آلية التنوع الاقتصادي:

إن اكتفاء أي دولة بالاعتماد خاصة على مصدر اقتصادي واحد، يعرضها لمخاطر عدة، مثل ما تتعرض له الدول المصدرة للنفط والغاز من التعرض للتقلب وعدم اليقين في سوق النفط العالمية ودورات الازدهار والكساد ذات الصلة. ولذلك اتجهت هذه الدول وغيرها من الدول المصدرة للسلعة الواحدة نحو التنوع الاقتصادي كأولوية سياسية وهدف استراتيجي، وذلك اعتباراً إلى أن الاقتصادات الأكثر تنوعاً هي الأقل تقلباً من حيث الإنتاج.

أشارت وثيقة (مؤشر التنوع الاقتصادي العالمي لعام 2023) إلى أن التنوع الاقتصادي يؤدي إلى اقتصادات أكثر توازناً وهو سر النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة، وأنه يدعم الآتي:

- ضمان تنوع أكبر في مهارات القوى العاملة، وتسهيل التنقل وخفض تكاليف الانتقال، وخلق فرص العمل، وزيادة نمو الإنتاجية وتحقيق نمو أكثر استدامة.
- تحقيق قدر أكبر من الاستقرار الشامل للاقتصاد الكلي.
- إعادة توجيه الاقتصادات إلى مزيد من الأنشطة القائمة على المعارف والأنشطة التي تدفعها الابتكارات.
- زيادة نشاط القطاع الخاص، وكذلك قطاع السلع المتداولة.
- توفير موارد مالية حكومية أكثر استدامة وأقل اعتماداً على الإيرادات من الموارد الطبيعية.

واشتملت هذه الوثيقة على نتائج مؤشر التنوع الاقتصادي العالمي، وهو مؤشر يتتبع مدى التقدم المحرز في التنوع الاقتصادي في الدول المنتجة للسلع الأساسية. وبحسب نتائج هذا المؤشر، نجد أن المنطقة العربية بالرغم أنها سجلت زيادة في وتيرة هذا المؤشر، إلا أن تنوعها الاقتصادي مع ذلك مازال منخفضاً نسبياً مقارنة مع مناطق أخرى مثل أوروبا الغربية وشرق آسيا.

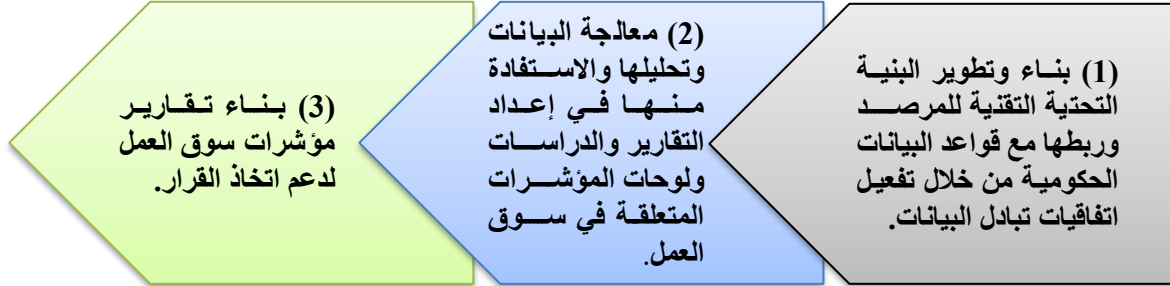
ويتطلب وفق هذه الآلية ضروره اهتمام الدول العربية بتحقيق التنوع الاقتصادي، بالتركيز خاصة على القطاعات الكثيفة العمالة، وفي إطار مجالات ذات الإنتاجية والقيمة المضافة العالية، وتلك القائمة على الابتكارات والتكنولوجيا الحديثة.

4- آلية المرصد الوطني للعمل:

تتعلق هذه الآلية بعنصر هام وهو عنصر المعلومات. حيث يتوقف النجاح الفعّال في ايجاد وإدارة أسواق عمل منتجة ومستدامة، على مدى توافر البيانات الدقيقة، والمؤشرات، والتقارير، والدراسات، وبالتالي اتخاذ قرارات مبنية على واقع سوق العمل. وهنا يكمن أهمية استحداث (المرصد الوطني للعمل) بحيث يعمل على توفير بيانات ومؤشرات سوق العمل حول الإنتاجية والتشغيل والبطالة ومستوى الأجور، ومدى ملاءمة وفعالية النظام التعليمي والسياسات الاقتصادية، وبالتالي يفيد في استشراف الحاجات المستقبلية لسوق الشغل وإعادة رسم السياسات ومراجعة الاستراتيجيات العامة للدولة. وخاصة أنه من خلال فهم معلومات سوق العمل يمكن تحقيق ما يأتي: تحديد حجم القوى العاملة اللازمة للتشغيل، دراسة إنتاجية العمل بما يضمن الازدهار وتجنب الأزمات المالية، أخذ العلم بالقيمة السوقية للعمل، التعرف على سلم الأجور والحصول على الأفضل للعمال، تعرّف الشركات المنتجة على حاجتها من العمالة كي تظل قادرة على المنافسة، تعزيز القدرات والمسارات الوظيفية وتأهيل

العمالة جيداً، ترتيب المعطيات وتأهيل القوى العاملة وفق متطلبات السوق. يوضح الشكل رقم (5) المراحل الثلاثة الرئيسية للمرصد الوطني للعمل.

الشكل رقم (5): المراحل الثلاثة الرئيسية للمرصد الوطني للعمل



المصدر: التقرير السنوي لصندوق تنمية الموارد البشرية لعام 2018م، ص 74-75

5- آلية بيئة العمل الداعمة:

تشمل هذه الآلية قسمين رئيسيين وهما:

أ- **بيئة العمل الداعمة للعمال:** تشمل كافة الأدوات التي تدعم وتحفز العمال وتحفظ حقوقهم، خاصة فيما يتعلق بتوفير متطلبات العمل اللائق، مثل الحماية الاجتماعية، وبيئة العمل الصحية، وغير ذلك. وإيلاء الاهتمام بشكل خاص بوضع المعايير المهنية المناسبة، وتعزيز العمل النقابي والحوار الاجتماعي. وتؤدي بيئة العمل الداعمة للعمال إلى تحسين واضح في الإنتاجية، نتيجة ارتفاع معنويات العمال وحماسهم وتركيزهم في العمل.

ب- **بيئة العمل الداعمة للابتكار:** تتعلق بتحويل بيئة العمل إلى منظومة تسهم في إيجاد مسارات تضمن استدامة الابتكار فيها، وبما يؤدي إلى تحقيق إنتاجية عالية نتيجة للارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار. ومن الجوانب التي تتضمنها إيلاء الاهتمام بتعزيز الوظائف الجديدة المبتكرة، وتنظيم التعامل مع الأنماط الجديدة للعمل، وتبني أفضل الممارسات في مجال الابتكار، وتطبيق سياسة التحفيز على الابتكار، وتعزيز القدرات للاستعداد للتكنولوجيات الجديدة من خلال توفير التدريب والتأهيل المستمر سواء داخل المنشأة أو خارجها.

6- آلية الحوار الاجتماعي:

تكتسب هذه الآلية أهمية كبيرة، بل أن الآليات الأخرى مثل (الإدارة السديدة، والدعم المؤسسي، وبيئة العمل الداعمة) تستند في الأساس عليها كأداة تطبيقية أساسية. ولعل من بين الأسباب الرئيسية

التي تؤدي إلى فشل سياسات العمل والفشل في تسوية النزاعات، هو الافتقار للحوار الاجتماعي أي عدم الأخذ في الحسبان مشاغل الشركاء. فيما يلعب التعاون بين أطراف الإنتاج الثلاثة دوراً هاماً في الاتفاق على أطر تشريعية ملائمة لتنظيم علاقات العمل، وفي وضع السياسات والبرامج وتنفيذها بنجاح على أرض الواقع.

حيث لا يمكن لأي طرف من أطراف العملية الإنتاجية أن يعوض دور الطرف الآخر. فعلى سبيل المثال لا تستطيع الحكومات دائماً على مواجهة الأزمات لوحدها ومن خلال قرارات أحادية الجانب، فتلجأ إلى التشاركية كضمانة حقيقية للمواجهة الناجحة للأزمات. ومثال آخر لا يمكن لأي تنظيم نقابي أن يعوض تقلص دور الدولة في تنظيم علاقات العمل مثلما تستطيع أن تفعله العلاقات الجماعية.

إلا أن فعالية هذه الآلية يتوقف على مدى النجاح في تفعيل مأسسة الحوار الاجتماعي، بحيث تكون شاملة لجميع أطرافها، وواضحة في منهجيتها، وذات مهام متكاملة، بما يمنحها بعداً استشرافياً وقدرة استباقية في توقي التوتر والنزاع، وفاعلية في إدارة وتنظيم القضايا المتعلقة بعلاقات العمل، وبما يشمل منظومة العمل اللائق.

وتختلف صور مأسسة الحوار الاجتماعي، فقد يتم تشكيل مثلاً لجنة وطنية عليا أو مجلس وطني للحوار الاجتماعي ثلاثي التركيبة، إلى جانب إحداث لجان فرعية للحوار الاجتماعي على مستوى المحافظات والمناطق أو تكلف بموضوعات قطاعية. يعرض الجدول رقم (9) المواد الثلاثة الأولى من قرار تشكيل المجلس الوطني للحوار الاجتماعي في جمهورية مصر العربية والتي تبين طبيعة تكوين هذا المجلس ومهامه. فيما يوضح الشكل رقم (6) الآليات المؤسسية لتطبيق الحوار الاجتماعي في المملكة المغربية، بحسب ما جاء في اتفاق ثلاثي الأطراف حول الحوار الاجتماعي.

الجدول رقم (9): تكوين ومهام المجلس الوطني للحوار الاجتماعي (جمهورية مصر العربية)

المادة	النص
المادة الأولى	<p>ينشأ بوزارة العمل مجلس وطني للحوار الاجتماعي برئاسة وزير العمل وعضوية كل من:</p> <p>أولاً - أعضاء ممثلين للجهات الآتية لا تقل درجاتهم عن رئيس إدارة مركزية:</p> <p>1- رئيس الإدارة المركزية المختص بعلاقات العمل وشئون المفاوضات الجماعية بوزارة العمل.</p> <p>2- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التضامن الاجتماعي .</p> <p>3- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التجارة والصناعة والاستثمار.</p> <p>4- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي</p> <p>5- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التخطيط والتعاون الدولي.</p> <p>6- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التنمية المحلية والتنمية الإدارية .</p> <p>ثانياً - أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال والعمال:</p> <p>عدد (3) أعضاء من رؤساء منظمات أصحاب الأعمال المعنية.</p> <p>عدد (3) أعضاء من رؤساء اتحادات العمال المعنية</p> <p>ويجوز للمجلس أن يدعو من يراه من ذوي الخبرة لحضور جلساته حسب الموضوع المعروض ويكون للمجلس (أمانة فنية) يصدر بتحديد اختصاصاتها وتشكيلها قرار من رئيس المجلس.</p>
المادة الثانية	<p>يختص المجلس الوطني للحوار الاجتماعي بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ رسم السياسات القومية لسبل الحوار بين طرفي العملية الإنتاجية وخلق بيئة محفزة على التشاور. ▪ المشاركة في إعداد مشروعات القوانين المتعلقة بقوانين العمل، التنظيم النقابي، والقوانين ذات الصلة ▪ إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها. ▪ بناء وتعزيز الثقة بين شركاء العملية الإنتاجية وتبني إجراءات لمساعدة ودعم مشروعات اقتصادية تعمل على توفير فرص عمل مناسبة
المادة الثالثة	<p>تشكل في نطاق كل محافظة مجالس فرعية للمجلس ثلاثية الأطراف تسمى (مجالس الحكماء) يرأسها المحافظ المختص ويعهد إليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وآلياته بين طرفي العملية الإنتاجية في نطاق المحافظة واقتراح مشروعات محلية تعمل على توفير فرص عمل لائقة وتوثيق العلاقة بين طرفي العملية الإنتاجية في نطاق المحافظة ويصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الوزراء.</p>

المصدر: قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (1027) لسنة 2014 بشأن تشكيل المجلس الوطني للحوار الاجتماعي

الشكل رقم (6): آليات دائمة لمأسسة الحوار الاجتماعي واستدامته (المملكة المغربية)

اللجنة العليا للتشاور

تعقد هذه اللجنة بين الحكومة والأمناء والكتاب العامين للمركزيات النقابية ورئيس الاتحاد العام لمقاولات المغرب، بدعوة من رئيس الحكومة بمبادرة منه أو باقتراح من أحد الأطراف لدراسة القضايا والتوجهات الاقتصادية الكبرى والقرارات الاجتماعية ذات الصبغة الوطنية.

اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي

تجتمع هذه اللجنة في دورتين؛ الأولى خلال فترة سبتمبر/أكتوبر للتداول حول التوجهات الكبرى لمشروع قانون المالية للسنة الموالية، والثانية خلال مارس/أبريل لتقييم وتتبع نتائج الحوار الاجتماعي.

اللجنة الجهوية والإقليمية للحوار الاجتماعي

تجتمع هذه اللجنة مرتين على الأقل في السنة، تحت رئاسة الوالي أو العامل أو من يمثله. هذه اللجنة، التي تتكون من ممثلي السلطات الجهوية والإقليمية وممثلي المركزيات النقابية والاتحاد العام لمقاولات المغرب على الصعيد الجهوي والإقليمي، يعهد لها بتسوية نزاعات الشغل.

لجنة القطاع العام

تختص هذه اللجنة بتدارس القضايا الأفقية المشتركة ذات الصلة بالقطاع العام.

لجنة القطاع الخاص

لجنة مكلفة بتدارس القضايا التي لها صلة بالقطاع الخاص.

المصدر: الحوار الاجتماعي – اتفاق ثلاثي الأطراف 2019-2021، المملكة المغربية، أبريل 2019

7- آلية التدريب وتطوير المهارات:

تتعلق هذه الآلية بضمان تنمية المهارات وتوفير مستويات عالية من الكفاءات العربية بشكل مستمر، وبما يواكب التطور المستمر في الأعمال والابتكارات، ويحقق التكافؤ بين عرض المهارات والطلب عليها. وتأثير هذه الآلية جوهري على أسواق العمل المنتجة والمستدامة، وخاصة أن العمالة الماهرة تكون أكثر استعدادا لتعلم وتطبيق التكنولوجيات الجديدة والتي تنسم باستدامتها، كما أن توافر هذه العمالة تحفز الشركات على استحداث تكنولوجيات كثيفة المهارات، وبالتالي تحقيق مزيد من الانتاجية العالية. يوضح الإطار رقم (13) مجالات التدريب المتعلقة بتعزيز أسواق العمل المنتجة والمستدامة.

الإطار رقم (13): مجالات التدريب لتعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة

- التدريب على تطبيق التقنيات الحديثة والمستدامة.
- التدريب لتعزيز القدرات للاستعداد للتكنولوجيات الجديدة.
- التدريب في مجال تنمية مهارات انتاج الابتكارات.
- التدريب بحسب نوعية المؤسسات وطبيعة احتياجاتها. فمثلاً المشروعات الصغيرة لها احتياجات خاصة من حيث تطوير المهارات، فهي تحتاج إلى مهارات إنشاء وإدارة المشروعات، وتحتاج إلى عمال متعددي المهارات، أو إلى مهارات يمكن استخدامها فوراً وتكون ملائمة لنطاق عمل هذه المشروعات.
- التدريب في جوانب توفير العمل اللائق.
- التدريب على التعامل مع الكوارث الطبيعية والصحية ومواجهتها، وللاستعداد للطوارئ.
- التدريب في مجال تعزيز الحوار الاجتماعي، وفي كيفية خلق التوافق الاجتماعي في الآراء وتسهيل تنسيق السياسات والتعاون بين أصحاب المصالح.
- التدريب المطلوب في إطار تطبيق استراتيجية الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.
- التدريب المستمر وخاصة ضمن بيئة العمل.

ويتطلب النجاح في تطبيق هذه الآلية الاهتمام بإعداد استراتيجيات وخطط تدريبية متكاملة، تتناول خاصة الجوانب الآتية:

- زيادة قدرة معاهد ومراكز التعليم والتدريب على منح مهارات عالية الجودة وعلى تلبية الاحتياجات المتغيرة من المهارات.
- تحسين قدرة نظم معلومات سوق العمل على استحداث المعلومات بشأن الاحتياجات المستقبلية المتعلقة بالمهارات، لإرشاد سياسات تطوير المهارات، ولمواءمة مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل.
- تشجيع الاستثمار في التدريب على المهارات فيما يخص المهن والوظائف الجديدة.
- عقد الجامعات والمؤسسات الأكاديمية شراكات واتفاقيات التوأمة مع القطاع الصناعي المنتج، يتمكن من خلالها هذا القطاع بالمشاركة في طرح المسابقات والتخصصات بحسب احتياجات السوق النشط، وبحيث تكون هذه التخصصات بمثابة الحاضنات لقطاع الصناعة.
- تعزيز السير نحو التعلم المستمر (Lifelong learning)، بالاهتمام خاصة بالتنمية لدى الأفراد ثقافة تطوير مهاراتهم وقدراتهم على التعلم طوال الحياة، وبالشكل الذي يساعدهم على التعايش مع المستجدات والتطورات التكنولوجية.

8- آلية التكامل العربي:

يتطلب تحقيق الانتاجية العالية والاستدامة الاستفادة من كافة الامكانيات المتاحة، وبما في ذلك مجال التعاون الاقليمي. وبالنسبة للمنطقة العربية يشكّل التعاون والتكامل العربي في مختلف المجالات ركيزة هامة، ويدخل في صلب اهتمام الدول والمنظمات العربية، ومن هذا المنطلق فإن إحدى أهم الآليات بصدد تعزيز التوجه نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية، هي القيام بجهود عربية مشتركة في هذا المجال، وذلك في إطار أشكال التعاون والتكامل الاقتصادي العربي. ويمكن اتباع وسائل عديدة بهذا الصدد، بما يشمل الآتي:

أ- **تفعيل الأدوات القائمة:** توجد هناك العديد من الأدوات العربية التي يمكن استخدامها في هذا الإطار، ولكن يتطلب تفعيلها للاستفادة منها بطريقة ملموسة، ومنها على سبيل المثال الآتي:

○ **الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل:** تم إنشاء هذه الشبكة بهدف بناء نظام عربي موحد لمعلومات سوق العمل، ولزيادة الترابط بين منظمات الأعمال والعمال والجهات الحكومية المختصة، وبحيث تصبح هذه الشبكة الآلية والمرجع الأساسي للعمليات التنسيقية، وتفعيل التعاون والتنسيق مع الأجهزة الإحصائية العربية، وإيجاد وتطوير آلية عربية للتوظيف عن بعد، وتوفير وتعميم المعلومات حول العمالة العربية المتنقلة بين الأقطار العربية.

○ **التصنيف العربي المعياري للمهن:** تم إنشائه ليكون مرجعية أساسية لتصنيف الأعمال وتوصيفها على المستويين القطري والعربي، ولتوفير لغة موحدة لقضايا العمل على المستويين العربي والقطري. وبالتالي يمثل أفضل أداة فنية للتعاون العربي في مجالات الاعتراف المتبادل بالكفاءات والمهارات؛ مما يسهّل انتقال العمالة العربية بين الدول العربية المرسلّة والمستقبلة لليد العاملة باستعمال نفس المفاهيم والمصطلحات ومسميات المهن وتوصيفها والشروط الفنية والمهنية لمزاومتها.

ب- **التدريب وتطوير المهارات:** يشكل هذا المجال من أهم المجالات التي ينبغي ترسيخ أنشطته من خلال التكامل العربي، وبما يشمل الآتي:

○ **الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني المحدث 2023:** من الأهمية تبني التوجهات والمضامين التي اشتملت عليها هذه الاستراتيجية، وعلى المستويات القطرية والعربية، واعتبارها المرجعية العربية لتحقيق التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة وتلبية احتياجات أسواق العمل العربية المتغيرة.

○ شبكة عربية تدريبية: العمل على تكوين وتطوير شبكة عربية من المراكز التدريبية في الدول العربية، تعمل على تسهيل الوصول إلى كل الفرص التدريبية المتاحة لتنمية المهارات المطلوبة، وتنظيم آلية تبادل المدربين العرب، وتنظيم برامج تدريبية مشتركة، وغير ذلك من الغايات التدريبية المتعلقة بتنمية القدرات العربية.

ج- تفعيل إعطاء الأولوية للعامل العربي: نصت المادة رقم 6 من (الميثاق العربي للعمل) على الآتي: (توافق الدول العربية على إعطاء الأولوية في التشغيل لعمال البلاد العربية من غير مواطنيها بما يتفق وحاجاتها). كما تم وضع (الاتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة)، والتي نصت أيضا على تلك الأولوية وفق المادة (2/2). وأيضاً هناك الهدف 12 من (الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل) الذي حدد جوانب تعزيز فرص التشغيل للمنتقلين العرب بين البلدان العربية. فمن الأهمية العمل على وضع وتطوير التشريعات والإجراءات التي تعزز من التطبيق الفعلي لما نصت عليه وثائق واتفاقيات عربية بهذا الصدد.

د- توجيه الاستثمارات العربية المشتركة نحو الأنشطة المنتجة والمستدامة: ينبغي إعطاء الأولوية القصوى في توجيه الاستثمارات العربية المشتركة نحو الأنشطة المنتجة والمستدامة، وخاصة تلك المرتبطة بالابتكار والذكاء الاصطناعي وغيرها من تقنيات الثورة الصناعية الرابعة، وفي المجالات المستندة على المنهجيات الحديثة مثل الاقتصاد الدائري والاقتصاد الأخضر. فالقيام بذلك سوف يحقق نقلة نوعية في توجه الدول العربية نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة، ومن الأهمية أن يتم ذلك من خلال تفعيل العمل العربي المشترك وفق خارطة طريق واضحة، تعمل على تحقيق الاندماج الإقليمي، وبناء منظومة عمل عربية تنموية قادرة على تطبيق سياسات إنتاجية كفيلة بتوفير فرص عمل جديدة.

الفصل الرابع: السياسات والأدوار المطلوبة من الأطراف الثلاثة ومنظمة العمل العربية:

تم تخصيص هذا الفصل لعرض السياسات المتعلقة بتعزيز توجه الدول العربية نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة، ثم لبيان الأدوار المطلوبة من الأطراف الثلاثة ومنظمة العمل العربية بصدد دعم تطبيق الآليات والسياسات التي وردت في الوثيقة.

أولاً: السياسات:

استناداً لما تم التطرق إليه في الفصل السابق حول تحديات وآليات تنمية أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية يتناول هذا الفصل بعض السياسات المقترحة بصدد الاستجابة لتلك التحديات والآليات، مع تقديم توضيح حول اختيار هذه السياسات وأهمية تفعيلها.

أ- اختيار السياسات وأهمية تفعيلها:

من الأهمية توضيح النقاط الآتية:

أ- **اختيار السياسات المقترحة:** تم ضمن الوثيقة الاكتفاء باختيار بعض من السياسات النوعية التي من المتوقع أن يكون لها دور محوري، ومن الأهمية التركيز عليها، للوصول إلى أسواق عمل منتجة ومستدامة، هذا بالرغم من وجود عدد كبير من السياسات الشائعة والتقليدية المرتبطة. كما أن الاختيار جاء في إطار الحرص على أهمية فعالية تنفيذ هذه السياسات.

ب- **إشكالية الدائرة المغلقة:** هناك الكثير من السياسات الموضوعية لا تجد طريقها للتطبيق، أو يتم تطبيقها لكن دون تحقيق أثر ملموس. حيث يلاحظ مع تتابع التقارير والأبحاث والمؤتمرات، يتم تكرار التوصية بنفس السياسات، مما يعني استمرارية عدم تحقيق أهداف هذه السياسات. ولعل من الأسباب الرئيسية التي تقف وراء الدخول في هذه الدائرة المغلقة، تعود في الأساس إلى جوانب متعلقة بمحدودية فعالية السياسات، والتي تخلق فجوة كبيرة بين الطموحات والأهداف المنشودة وبين ما يتحقق فعلياً على أرض الواقع.

ج- **أهمية تفعيل السياسات:** ينبغي إيلاء اهتمام كبير بكسر هذه الدائرة المغلقة عند صنع السياسات، حتى تكون لدينا سياسات فعالة ناجحة لها تأثيرات حقيقية ملموسة. ويتطلب ذلك إجراء تغيير جذري في منظومة صنع السياسات، بحيث ينصب اهتمامها بكيفية تفعيل السياسات، وبما يشمل استخدام آليات غير تقليدية، مع تنمية قدرتها على تشخيص الواقع تشخيصاً علمياً.

د- لجان تفعيل السياسات: من الأهمية تشكيل لجان تختص بتفعيل السياسات لما في ذلك من دور محوري في وضع سياسات فعالة وناجحة. وقد اقترحت الوثيقة تشكيل لجنة في هذا الإطار، بمسمى (اللجنة الوطنية لسياسات لتعزيز انتاجية واستدامة أسواق العمل).

2- عرض السياسات:

تشتمل الأدوات السياساتية المقترحة بشأن دعم تعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية، بحسب ما هو موضح في الإطار رقم (14)، على تسع سياسات وخمس لوائح، واثنين أدلة إرشادية.

الإطار رقم (14): الأدوات السياساتية الداعمة لتعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية

سياسات
<ul style="list-style-type: none"> ▪ سياسة استعداد أسواق العمل لمواجهة الكوارث والازمات: تتعلق هذه السياسة بتعزيز قدرة أسواق العمل على مواجهة تأثيرات الكوارث والأزمات، من خلال توفير العمالة المدربة للتعامل معها. وأيضاً تشمل على جوانب التعويضات وكيفية امتصاص الأضرار على العمالة مثل فقدان الوظائف وغيرها. ▪ سياسة التحول إلى القطاع المنظم: سياسة تنظم كل الجوانب المتعلقة بعملية التحويل السلس للأعمال والعاملين في القطاع غير المنظم إلى اقتصاد منظم منتج وتنافسي يحظى بالحماية القانونية والاجتماعية. ▪ سياسة التركيز على قطاعات ذات الانتاجية العالية والمستدامة: سياسية تستهدف إلى تحديد الخطوط العريضة بشأن تعزيز التوجه نحو القطاعات ذات الانتاجية العالية والمستدامة، وبما يشمل على خلق عدد كبير من الوظائف. ▪ سياسة التعلم المستمر: سياسة تستهدف التنمية لدى العمال وأصحاب الأعمال ثقافة التعلم طوال الحياة، والتطوير المستمر للقدرات ومهارات التعايش مع المستجدات والتطورات التكنولوجية. ▪ سياسة العمل اللائق: تستهدف هذه السياسة بتعزيز توفير العمل اللائق، وتنظيم جوانب الرقابة من أجل التأكد من توافر شروط العمل اللائق. وجوانب أخرى مثل إدماج العمل اللائق في سياسات وخطط التنمية، ومراجعة سياسات التشغيل لجعلها تركز على توفير العمل اللائق. ▪ سياسة دعم استدامة المؤسسات: تختص هذه السياسة بتحديد التسهيلات والحوافز بشأن تعزيز إنشاء المؤسسات المستدامة، وتحفيز تحويل المؤسسات القائمة إلى مؤسسات مستدامة. ▪ سياسة تنمية المهارات الابتكارية: هي سياسة متعلقة بتعزيز التدريب وتنمية مهارات القوى العاملة، إلا أنها لا تقف عند تنمية مهارات التعامل مع الابتكارات فقط، بل تتجاوز ذلك إلى التركيز على تنمية مهارات إنتاج الابتكارات. ▪ سياسة دعم المشروعات الصغيرة: تضع هذه السياسة الخطوط العريضة حول جوانب الإلزام بدعم المشروعات الصغيرة. ▪ سياسة الأولوية للعامل العربي: سياسة تستهدف وضع آليات تشغيلية لتطبيق ما نصت عليه وثائق وقوانين عربية حول إعطاء الأولوية في التشغيل لعمال البلاد العربية من غير مواطنيها.

لوائح
<ul style="list-style-type: none"> ▪ لائحة أو اتفاق الأطراف الثلاثة: لائحة تتعلق بتنظيم العلاقة التشاورية والتشاركية بين الأطراف الثلاثة (الحكومة، منظمات أصحاب العمل، منظمات العمال)، فيما يتعلق بمناقشة قضايا العمل والعمالة، وعملية صنع السياسات والقرارات المتعلقة بهذه القضايا، وتنظيم جوانب استخدام آليات الحوار الاجتماعي. ▪ لائحة الأنماط الجديدة للعمل: لائحة تتضمن تعريفاً محدداً لكل نمط من الأنماط الجديدة للعمل السائدة في الدولة مثل: العمل عن بعد من خلال المنصات الرقمية، وتنظيم كيفية شمولها ضمن تشريعات العمل، مع إضافة الأحكام الخاصة التي تفرضها طبيعة العمل في هذه الأنماط، وبحيث تمتع هذه الأنماط بنفس المستوى من الحماية القانونية والمزايا التي يتمتع بها العاملين في أنماط العمل التقليدية. ▪ لائحة حاضنات الأعمال المبتكرة: لائحة تنظم إنشاء حاضنات أعمال متخصصة وداعمة للابتكار، بهدف التحفيز على تقديم الأفكار الإبداعية والابتكارية من خلال تبنيها وتحويلها إلى مشاريع واقعية ذات أثر ملموس. ▪ لائحة إنشاء اللجنة الوطنية لسياسات تعزيز إنتاجية واستدامة أسواق العمل: لائحة تتعلق بتنظيم جوانب إنشاء هذه اللجنة وتحديد مهامها وآليات عملها. ▪ لائحة إنشاء المرصد الوطني للعمل: لائحة تنظم إنشاء المرصد الوطني للعمل والجوانب المتعلقة بأهدافه ومهامه وآليات عمله.
دلائل
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الدليل الاسترشادي لتعزيز أسواق عمل عربية منتجة ومستدامة: يقدم هذا الدليل، الذي يستهدف أطراف الانتاج الثلاثة، توضيحاً حول كيفية تعزيز أسواق عمل عربية منتجة ومستدامة، وكيفية مواجهة التحديات التي تعرقل عمل هذه الأسواق، وأهمية دعم هذه الأسواق من خلال التكامل العربي. ▪ الدليل الاسترشادي للحوار الاجتماعي: دليل متكامل يقدم كافة المعلومات حول آليات الحوار الاجتماعي، وكيفية مأسسة الحوار الاجتماعي، ويعرض تجارب وقصص نجاح تطبيق الحوار الاجتماعي، مع تحليل الدروس المستفادة.

ثانياً: الأدوار:

لدعم تطبيق الآليات والسياسات التي وردت في الوثيقة بشأن تعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة، يتطلب من أطراف الانتاج الثلاثة، إلى جانب منظمة العمل العربية، القيام بأدوار بصدد تحقيقها. يمكن توضيح هذه الأدوار على النحو الآتي:

1- دور الحكومات:

دور الحكومات جوهري ومؤثر، فهو الطرف الأول المسؤول عن توفير البيئة المواتية والتمكينية، ودعم آليات الحوار الاجتماعي، وغير ذلك فيما يتعلق بآليات تعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة.

الإطار رقم (15): دور الحكومات في تعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة

<ul style="list-style-type: none"> ■ الاهتمام بتطبيق الآليات والسياسات الداعمة لتعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة والتي وردت في هذه الوثيقة، من خلال آليات الحوار الاجتماعي، والعمل على توفير الغطاء القانوني لها. مع الاهتمام بشكل خاص بإنشاء اللجنة الوطنية لسياسات لتعزيز انتاجية واستدامة أسواق العمل.
<ul style="list-style-type: none"> ■ تعزيز تلاحم التكتل الثلاثي وتفعيل تطبيق آليات الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني، وخاصة من خلال الآتي: <ul style="list-style-type: none"> ○ إرساء وتطوير مأسسة الحوار الاجتماعي بمشاركة التكتل الثلاثي. ○ الاستناد على مبدأ الثلاثية في إدارة أسواق العمل. ○ دعم تطوير العمل النقابي وأنشطة النقابات العمالية. ○ تعزيز الشراكات بين القطاع الخاص والعام وبما يعزز خاصة في زيادة فرص العمل.
<ul style="list-style-type: none"> ■ إيجاد بيئة تمكينية تسهم في تحقيق الآتي: <ul style="list-style-type: none"> ○ توفير عناصر الإدارة الرائدة لإدارة وتنظيم أسواق العمل. بما يشمل تعزيز سيادة القانون ومحاربة الفساد ومعالجة العقبات التي تقف عائقاً أمام مؤسسات الأعمال، وإزالة الاحتكارات الحكومية. ○ تحويل الاقتصاد غير المنظم إلى اقتصاد منظم منتج وتنافسي يحظى بالحماية القانونية والاجتماعية. ○ تعزيز إنشاء المؤسسات المستدامة.
<ul style="list-style-type: none"> ■ تطوير نظم معلومات سوق العمل وخاصة من خلال إنشاء المرصد الوطني للعمل.
<ul style="list-style-type: none"> ■ العمل على مواكبة قوانين وتشريعات العمل لكل التحولات التي تشهدها أسواق العمل، وبالأخص أشكال العمل الجديدة مثل المنصات الرقمية وكل أشكال العمل عن بعد. والحد من الجمود في قوانين العمل وأنظمتها، من خلال تنقيح أنظمة العمل لتكون أكثر ملاءمة للعمال ذوي المهارات وخفض تكلفة العمالة.
<ul style="list-style-type: none"> ■ الاهتمام بمعالجة مسألة عدم تطابق المهارات مع احتياجات سوق العمل من خلال مقارنة شاملة تتيح إصلاح النظام التربوي وتبديل المناهج التربوية، وزرع التفكير المبدع والنقدي، والاستثمار في تدريب المعلمين وفي منشآت التدريب.
<ul style="list-style-type: none"> ■ تعزيز تطبيق أداة تقديم الحوافز، وخاصة في الجوانب التالية: <ul style="list-style-type: none"> ○ تحفيز رواد الأعمال من خلال حاضنات الأعمال المبتكرة. ○ تشجيع إنشاء المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ودعم استمراريتها، من خلال سياسات تحفيزية فعالة. ○ تحفيز القطاع الخاص لخلق المزيد من فرص العمل اللائق، وخاصة من خلال توفير التسهيلات التمويلية والانتمائية والحوافز المادية وغير ذلك. ○ تحفيز تنمية قطاعات ذات إنتاجية عالية، وقطاعات الصناعة منخفضة الكربون والطاقة المتجددة، من خلال تطوير القوانين الضريبية وقوانين تشجيع الاستثمار. ○ تعزيز اقتصاد المعرفة والابتكار، مع التركيز على تحفيز التكنولوجيا المعززة للأيدي العاملة.
<ul style="list-style-type: none"> ■ اتخاذ خطوات فعالة لتفعيل التكامل الاقتصادي العربي باستخدام الأدوات القانونية المعززة واتخاذ إجراءات وطنية قوية، بما يشمل الآتي: <ul style="list-style-type: none"> ○ وضع التشريعات والإجراءات الوطنية التي تعزز من انتقال رأس المال العربي والاستثمارات بين الدول العربية. ○ وضع التشريعات والإجراءات الوطنية التي تعزز التطبيق الفعلي لما نصت عليه وثائق وقوانين عربية حول إعطاء الأولوية في التشغيل لعمال البلاد العربية من غير مواطنيها. ○ التعاون مع منظمة العمل العربية في دعم الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل، وتوفير البنية التحتية والمعلوماتية اللازمة لها، وتعزيز استفادة التكتل الثلاثي من الشبكة.

2- دور منظمات أصحاب الأعمال:

يلعب أصحاب الأعمال دور حيوي في الاقتصاد والتنمية، من خلال إنشاء الشركات والمشروعات الانتاجية، التي تعتبر المحرك الرئيسي لاستحداث فرص العمل، وبالتالي لا يمكن الاستغناء عن أصحاب الأعمال عند الشروع في تعزيز أسواق العمل لتكون منتجة ومستدامة.

الإطار رقم (16): دور منظمات أصحاب الأعمال في تعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة

- الحرص على أن تكون مؤسساتهم مؤسسات مستدامة، وتشتمل على بيئة عمل داعمة للعمال وللابتكار.
- تعظيم المسؤولية الاجتماعية، بتأكيد كل منظمة على حرصها على تنفيذ سياستها الخاصة بتحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه مختلف أصحاب المصالح، مع مراعاة حماية أصول المنظمة. وتفعيل دورها كمحرك رئيسي في استحداث فرص العمل، وتحسين شروط وظروف العمل من أجور وساعات عمل وراحة، وتقديم خدمات اجتماعية وبيئية.
- الاهتمام بتحديد والتنبؤ الدقيق باحتياجات سوق العمل، ونوعية وحجم المهارات المطلوب التركيز عليها، وتحديد المهارات المطلوبة لكل وظيفة من الوظائف، وبما يمكنها من تقديم معلومات وافية ومساهمة فاعلة في وضع المناهج التعليمية وتصميم البرامج التدريبية، وذلك ضمن مشاركتها في الهيئات واللجان والمجالس المعنية بالارتقاء بنوعية التعليم والتدريب التقني والمهني.
- إيلاء المزيد من العناية والاهتمام باستقطاب وإدارة المواهب والكفاءات وتحفيزها لضمان استمراريتها. والاهتمام بتنظيم وتمويل أنشطة التدريب وتنمية المهارات، وتحفيز العمال على المشاركة فيها.
- الاهتمام برصد وتحليل التقدم في زيادة الإنتاجية في قطاعات ومؤسسات العمل المختلفة في الدول العربية.
- الاهتمام بتمويل القطاعات ذات الانتاجية العالية والمستدامة، وتنويع قاعدة الاستثمار لتطال القطاعات التنموية غير التقليدية كالبحث العلمي والتكنولوجي واستثمار وتسويق الابتكارات، إلى جانب المشروعات المرتبطة بالاستدامة كالاقتصاد الدائري والاقتصاد الأخضر.
- تعزيز التوجه نحو المزيد من الاستثمارات العربية المشتركة، لإنشاء وتطوير مشاريع صناعية متكاملة وصغيرة ومتوسطة، تعمل على تنمية القطاع الصناعي العربي ورفع مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي، مع أخذه الدور الأكبر في دعم وإنجاح برامج وسياسات توظيف الوظائف.
- توثيق أواصر التعاون بين أصحاب الأعمال العرب، بالشكل الذي يساهم على تشجيع انتقال رأس المال والعمالة العربية بين الدول العربية. والعمل على تصميم خارطة استثمارية تحدد فرص النمو المستدام في المنطقة العربية والترويج لتلك الفرص إقليمياً وعالمياً، سعياً لتحويل تلك الفرص إلى مشروعات تساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

3- دور منظمات العمال:

تعتبر منظمات ونقابات العمال من أهم مؤسسات المجتمع، لكونها تعبر عن تطلعات ومشاكل فئات العمال، اللذين هم أساس العملية الإنتاجية. وتشكل هذه المنظمات أحد أركان الثلاثية الذي يمكن أن يساهم بدور هام لا يستهان به في تعزيز التوجه نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة.

الإطار رقم (17): دور منظمات العمال في تعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة

<ul style="list-style-type: none">■ المشاركة الفعالة في التكتل الثلاثي وآليات الحوار الاجتماعي، مع الاهتمام بالآتي:<ul style="list-style-type: none">○ تنمية مهارات التفاوض لدى ممثلي النقابات العمالية، واستخدام هذه المهارات في نقل والتعبير عن مطالب ومشاكل العمال، في كافة الفعاليات التفاوضية.○ الاستفادة من التجارب الناجحة فيما يتعلق بتعزيز دور النقابات العمالية في الحوار الاجتماعي.○ دعم تطبيق السياسات المتعلقة بتوفير العمل اللائق، وغير ذلك من الجوانب المرتبطة بمصلحة العمال.
<ul style="list-style-type: none">■ انتهاج سياسة الإرشاد والتوجيه للكوادر العمالية، وتنمية حسّ الشغف وتثمين قيمة العمل لدى العمال. والاهتمام بنشر ثقافة التدريب المهني والشهادات المهنية، وتشجيع العمال نحو امتحان مهارات فنية وتقنية. وتعزيز أنشطة التدريب وتنمية المهارات لتمكين القوى العاملة من المشاركة الفاعلة في القطاعات المنتجة والمستدامة، وخاصة تلك المرتبطة بالتقنيات الحديثة والمبتكرة، والمستندة على المنهجيات الداعمة للبيئة والاستدامة.
<ul style="list-style-type: none">■ من الأهمية على النقابات العمالية، فيما يتعلق بتأثيرات استخدام التقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي، الاهتمام بالقيام بالآتي:<ul style="list-style-type: none">○ توفير برامج توعية تساعد العمال على فهم تأثير التقنيات الذكية على العمل وحقوق العمال، وتنظيم ورش عمل وتدريب حول هذه التقنيات ومخاطرها المحتملة وفوائدها.○ تعزيز قدرات العمال على التكيف مع التحولات التكنولوجية والتغيرات السريعة في سوق العمل.○ تقديم المشورة وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي للعمال المتأثرين بالتحول التقني والرقمي، وخاصة الذين يشعرون بالقلق أو التوتر نتيجة لتغيرات في أنماط العمل أو خوفهم من فقدان وظائفهم.○ تعزيز آليات المراقبة والتقييم لاستخدام التقنيات الذكية في أماكن العمل، للتعرف على مدى تأثيرها على ظروف العمل وسلامة العمال، واتخاذ الاستجابات الملائمة بصددها.○ التعاون مع الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال والمؤسسات الأكاديمية للتأثير على التشريعات والسياسات المتعلقة بالتقنيات الذكية، لضمان وضع معايير عادلة ومبادئ توجيهية لاستخدام هذه التقنيات في سوق العمل.○ الدفاع عن حقوق العمال وحمايتهم من الاستغلال والتمييز عند تعديل ظروف العمل بما يتناسب مع التقنيات الذكية.○ توفير الدعم القانوني والمشورة القانونية للعمال الذين يواجهون تحديات مؤثرة نتيجة لتطبيق التقنيات الذكية.
<ul style="list-style-type: none">■ الاهتمام بدعم العمل النقابي العربي، وتنمية علاقات تعاون قوية بين النقابات العمالية العربية.

4- دور منظمة العمل العربية:

تعمل منظمة العمل العربية على دعم العمل العربي المشترك وتنسيق الجهود العربية في ميدان العمل والعمال، بالتعامل مع الأطراف الثلاثة. وبالتالي تمثل سندا هاما في دعم وتقديم المشورة العلمية حول تعزيز توجه الدول العربية نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة.

الإطار رقم (18): دور منظمة العمل العربية في تعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة

■ الوقوف على مرئيات أطراف الإنتاج الثلاثة نحو ما ورد في الوثيقة، وتطوير الوثيقة بموجب تلك المرئيات.
■ إعداد وثيقة الدليل الاسترشادي لتعزيز أسواق عمل عربية منتجة ومستدامة ومتابعة تفعيلها وفق الآليات المتبعة.
■ العمل على تعزيز التعاون والتكامل العربي وتوجيه الاستثمارات العربية المشتركة نحو الأنشطة المنتجة والمستدامة، وبالشكل الذي يساهم في زيادة فرص العمل.
■ تعزيز تبادل الخبرات ونقل التجارب وقصص النجاح ما بين الدول العربية في مجال دعم إنشاء أسواق عمل منتجة ومستدامة.
■ تقديم المشورة العلمية للدول العربية حول تطبيق آليات تعزيز أسواق العمل المنتجة والمستدامة، ومساعدة الدول بناءً على طلبها في إعداد مسودات استرشادية للسياسات على المستوى الوطني التي أوصت بها هذه الوثيقة.
■ الاهتمام بالقيام بالجوانب الآتية لما لها من تأثير مرتبط بتعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية: <ul style="list-style-type: none">○ تفعيل الاستفادة من الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل.○ تفعيل تطبيق الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني المحدث 2023 .○ القيام بشكل دوري بتحديث وتطوير التصنيف العربي المعياري للمهن مع مراعاة التطورات في سوق العمل ونظم التعليم، وتطور المفاهيم التكنولوجية والصناعية.○ تحديث الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل، تماشياً مع المتغيرات الراهنة والأنماط الجديدة للعمل التي شهدتها الثورة الصناعية الرابعة خاصة في مجالات الذكاء الاصطناعي، ولمواءمة التغيرات في سوق العمل نتيجة التوجه نحو التحول الرقمي.○ تقديم تصور حول مدى أهمية تكوين وتطوير شبكة عربية من المراكز التدريبية.

الخاتمة

تتمثل أهم النتائج التي خرجت بها الوثيقة في الآتي:

- تعاني أسواق العمل العربية من جوانب معيقة، بما يصعب وصفها بأنها أسواق عمل منتجة ومستدامة.
- تواجه الدول العربية تحديات عديدة بصدد إيجاد أسواق عمل منتجة ومستدامة، والتي منها تحديات عامة تشمل: النزاعات وحالات عدم الاستقرار السياسي، البيروقراطية وحالات الفساد، تأثيرات تدني معدلات الإنتاجية، الفجوة المعرفية، الزيادة السكانية. وهناك تحديات متعلقة بأسواق العمل تشمل: تحديات الموارد البشرية، تحديات مؤسسات التعليم والتدريب، تحديات معلوماتية، تحديات تشريعية، تحديات تمويلية، تحديات القطاع غير المنظم، تحديات المشروعات الصغيرة، تحديات أنماط العمل الجديدة.
- أن تطوير أسواق العمل العربية يتوقف على التصدي لهذه التحديات، وعلى مواصلة تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي اللازمة لتوفير بيئة اقتصادية واجتماعية مواتية، وبحيث تكون قادرة على تعزيز دور القطاع الخاص وتنويع الإنتاج وتطوير البنى التقنية والمعرفية والتعليمية والمؤسسية.
- تواجه عملية صنع السياسات إشكالية الدائرة المغلقة، حيث الكثير من السياسات الموضوعة لا تجد طريقها للتطبيق، أو يتم تطبيقها لكن دون تحقيق أثر ملموس. ومن الأسباب الرئيسية التي تقف وراء الدخول في هذه الدائرة المغلقة، تعود في الأساس إلى جوانب متعلقة بمحدودية فعالية السياسات، والتي تخلق فجوة كبيرة بين الطموحات والأهداف المنشودة وبين ما يتحقق فعلياً على أرض الواقع.

وتوصي الوثيقة بالآتي :

- ضرورة أن تولي الدول العربية اهتماماً كبيراً بتطوير وتنمية أسواق عملها لتكون منتجة ومستدامة.
- ينبغي إيلاء الاهتمام بكيفية تفعيل السياسات، وكسر الدائرة المغلقة عند صنع السياسات، وما يتطلب ذلك من إجراء تغيير جذري في منظومة صنع السياسات، حتى يتم ضمان إخراج سياسات فعّالة ناجحة لها تأثيرات حقيقية ملموسة.
- من الأهمية بصدد مواجهة التحديات وتعزيز التوجه نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة، تعزيز التركيز على تطبيق الآليات الثمانية التي تطرقت إليها الوثيقة وهي: 1- آلية الإدارة السديدة، 2-

آلية الدعم المؤسسي، 3- آلية التنويع الاقتصادي، 4- آلية المرصد الوطني للعمل، 5- آلية بيئة العمل الداعمة، 6- آلية الحوار الاجتماعي، 7- آلية التدريب وتطوير المهارات، 8- آلية التكامل العربي. وأيضاً تطبيق ما اقترحتة الوثيقة من الأدوات السياساتية والأدوار المطلوبة من الأطراف الثلاثة ومنظمة العمل العربية.

- العمل على تعزيز التعاون والتكامل العربي وتوجيه الاستثمارات العربية المشتركة نحو الأنشطة المنتجة والمستدامة، وبالشكل الذي يساهم في زيادة فرص العمل. وتعزيز تبادل الخبرات ونقل التجارب وقصص النجاح ما بين الدول العربية في مجال دعم إنشاء أسواق عمل منتجة ومستدامة.
- الاهتمام بإعداد دليل إرشادي متخصص بهذا الشأن يسمى (الدليل الاسترشادي لتعزيز أسواق عمل عربية منتجة ومستدامة).

قائمة المراجع

- الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الايدي العاملة، الدورة (4) لمؤتمر العمل العربي (طرابلس - ليبيا، مارس 1975).
- الأجندة العالمية للتشغيل، منظمة العمل الدولية، المنتدى الدولي حول التشغيل (جنيف، 2001).
- استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030، جمهورية مصر العربية، 2016.
- الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل، الدورة (30) لمؤتمر العمل العربي (تونس، فبراير 2003).
- الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني المحدث 2023، الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي (القاهرة، مايو 2023).
- استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل 2025، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية - منظمة التعاون الإسلامي، تم اعتمادها في المؤتمر الإسلامي الرابع لوزراء العمل (جدة، فبراير 2018).
- الاستعراض السنوي لأهداف التنمية المستدامة 2022، الاسكوا، بيروت، 2022.
- الانتاجية ودورها في تحسين التنافسية وزيادة النمو، الدورة (45) لمؤتمر العمل العربي (القاهرة، أبريل 2018).
- البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن (2012 - 2015)، المملكة الاردنية الهاشمية، منظمة العمل الدولية - المكتب الاقليمي للدول العربية، مارس، 2012.
- تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030، الوثيقة الختامية لمؤتمر قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2015، المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 1/70 بتاريخ 25 سبتمبر 2015.
- التقرير السنوي لصندوق تنمية الموارد البشرية لعام 2018م، صندوق تنمية الموارد البشرية، المملكة العربية السعودية، 2018.
- تقرير الطاقة المتجددة والوظائف: المراجعة السنوية لعام 2022، الوكالة الدولية للطاقة المتجددة (إيرينا) بالتعاون مع منظمة العمل الدولية.

- التقرير العربي السابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية 2020-2021، منظمة العمل العربية، القاهرة، 2020.
- التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020، الاسكوا، بيروت، 2020.
- التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، التقرير الخامس، الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي، (جنيف، 2013).
- ثلاثية الذكاء الاصطناعي فرص استثمارية لوظائف المستقبل، منظمة العمل العربية، 2023.
- الحوار الاجتماعي – اتفاق ثلاثي الأطراف 2019-2021، المملكة المغربية، أبريل 2019.
- الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني: دليل منظمة العمل الدولية للإدارة السديدة، منظمة العمل الدولية، جنيف، 2013.
- الحوار الاجتماعي بين تحديات الحاضر وآفاق المستقبل، تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي (البند الأول)، الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي (القاهرة، مايو 2023).
- خطة عمل الاقتصاد الدائري الجديدة، المفوضية الأوروبية، مارس 2020، (باللغة الانجليزية).
- دعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتنفيذ الهدف (8) من أهداف التنمية المستدامة – تعزيز النمو الاقتصادي المستدام للجميع، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك.
- دور منظمة العمل الدولية في معالجة موضوع تغير المناخ وتحقيق انتقال عادل للجميع، (البند الأول)، الدورة (338)، مجلس الإدارة، مكتب العمل الدولي (جنيف، مارس 2020).
- رؤية المملكة العربية السعودية 2030، الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (308) بتاريخ 1437/7/18هـ.
- العقد العربي للتشغيل (2020 - 2010) التوجهات العامة والبرنامج التنفيذي، الدورة (37) لمؤتمر العمل العربي (المنامة، مارس 2010).
- علاقات العمل ومتطلبات التنمية المستدامة، تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي (البند الأول)، الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (القاهرة، أبريل 2019).
- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (1027) لسنة 2014 بشأن تشكيل المجلس الوطني للحوار الاجتماعي، جمهورية مصر العربية.

- مهارات من أجل تحسين الانتاجية ونمو العمالة والتنمية، التقرير الخامس، الدورة (97) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف، 2008).
- مؤشر التنوع الاقتصادي العالمي لعام 2023، القمة العالمية للحكومات 2023 بالتعاون مع كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية، 2023.
- الميثاق العربي للعمل، صادر عن المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب (بغداد، يناير 1965)، تم اعتماده من قبل مجلس الجامعة العربية بالقرار رقم 2102/د 43 ج 2 المؤرخ في 21/3/1965.
- نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في دول مجلس التعاون الخليجي أبرز التحديات، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل (الدوحة، نوفمبر 2008).
- نحو اقتصاد أزرق مستدام في منطقة البحر الأبيض المتوسط، الاتحاد من أجل المتوسط، 2021.
- نحو عقد اجتماعي جديد: الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام، الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي (القاهرة، مايو 2023).
- نحو مسار منتج وشامل - استحداث فرص العمل في المنطقة العربية، الاسكوا، منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية، 2021.
- النمو الأخضر: مدخلاً لتحقيق التنمية المستدامة، عبد الله بو عجيله الدراسي، سلسلة جسر التنمية، العدد (162)، 2023، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
- A new Circular Economy Action Plan, The European Commission, 2020.

رقم الصفحة	البيان
3	تقديم
5	المقدمة
7	عرض موجز عن الوضع الراهن لأسواق العمل العربية
10	الفصل الأول : أساسيات حول أسواق عمل منتجة ومستدامة
10	أولا : المفاهيم والاهمية
15	ثانيا : المبادئ والمرتكزات
26	الفصل الثاني : مرجعيات وتجارب تطبيقية حول أسواق عمل منتجة ومستدامة
26	أولا : المرجعيات
26	• مرجعيات منظمة العمل العربية
28	• استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل 2025
30	• مرجعيات عالمية
32	ثانيا : التجارب التطبيقية
32	• تجارب متعلقة بتطبيق الأدوات والآليات
33	• تجارب متعلقة بأنواع الوظائف
38	الفصل الثالث : التحديات وآليات تنمية أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية
38	أولا : التحديات
38	• التحديات العامة
39	• التحديات المتعلقة بأسواق العمل
42	ثانياً : الآليات
43	• آليات الإدارة السديدة
44	• آليات الدعم المؤسسي
47	• آلية التنويع الاقتصادي

رقم الصفحة	البيان
48	• آلية المرصد الوطني للعمل
49	• آلية بيئة العمل الدائمة
49	• آلية الحوار الاجتماعي
52	• آلية التدريب وتطوير المهارات
54	• آلية التكامل العربي
56	الفصل الرابع : السياسات والادوار المطلوبة من الأطراف الثلاثة ومنظمة العمل العربية
56	أولاً: السياسات
56	- اختيار السياسات وأهمية تفعيلها
57	- عرض السياسات
58	ثانياً : الأدوار
58	- دور الحكومات
60	- دور منظمات أصحاب الاعمال
60	- دور المنظمات العمال
62	- دور منظمة العمل العربية
63	الخاتمة
65	قائمة المراجع
68	الفهرس



مؤتمر العمل العربي العملي

الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024

