

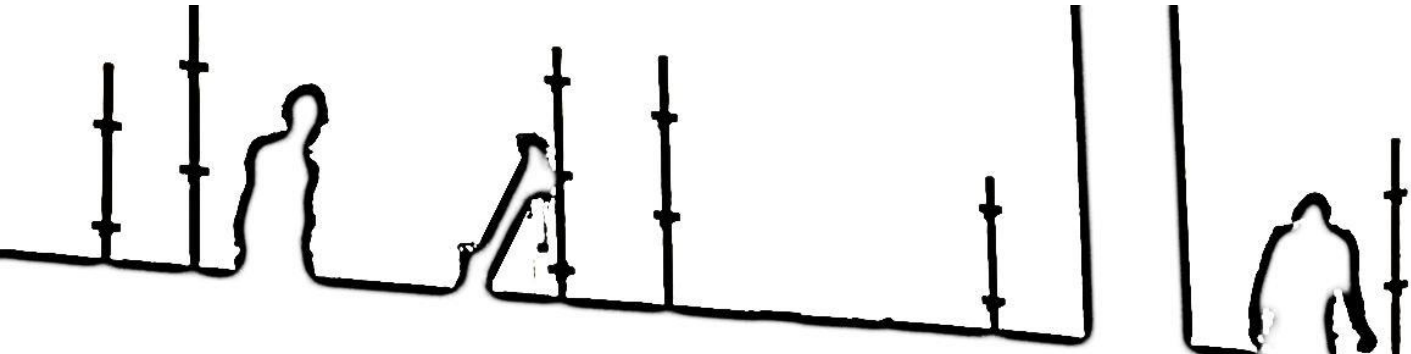


سوق العمل

تقرير 2015

U
H
O

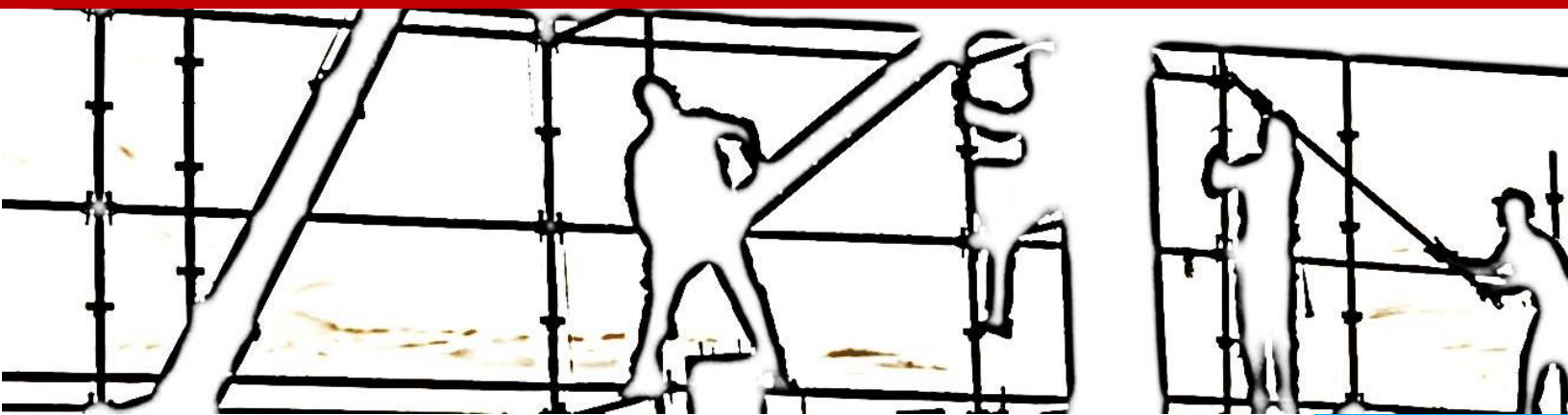




سوق العمل

تقرير 2015

U
H
O



©2015 مركز الأبحاث الإحصائية والإقتصادية والإجتماعية و التدريب للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي (مركز أنقرة)

شارع القدس رقم:9، الموقع الدبلوماسي، 06450 أوران – أنقرة، تركيا

الهاتف: (312-90) 72 61 468

الموقع الإلكتروني: www.sesric.gov

البريد الإلكتروني: oicankara@sesric.org

تتضمن المواد المقدمة في هذا المنشور حقوق الطبع والنشر. يمنح المؤلفون الإذن لتصفح، نسخ، تنزيل وطباعة المواد المعروضة شريطة عدم إعادة استخدامها، تحت أي ظرف، لأغراض تجارية. وللحصول على إذن لإعادة إنتاج أو إعادة طباعة أي جزء من هذا المنشور، يرجى ارسال طلب مع المعلومات الكاملة لإدارة النشر في مركز أنقرة. وينبغي توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص لإدارة النشر، مركز أنقرة، على العنوان المذكور أعلاه.

الرقم الدولي المعياري للكتاب (ISBN): 8-37-6427-975-978

تصميم الغلاف من قبل إدارة النشر، مركز أنقرة .

صورة الغلاف HPMG:التصميم الداخلي: كنان بخشي

مركز أنقرة يعرب بموجب هذا عن تقديره العميق لوزارة الأغذية، الزراعة والثروة الحيوانية في جمهورية تركيا لتوفيرها تسهيلات الطباعة.

للحصول على معلومات إضافية، المرجو الاتصال بإدارة البحوث، مركز أنقرة من خلال: research@sesric.org

المحتويات

iii	الاختصارات
v	توطئة
1	ملخص
5	1 بنية سوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي
8	1.1 مشاركة القوة العاملة
11	2.1 نسبة العمالة حسب عدد السكان
14	3.1 وضعية التشغيل
16	4.1 العمالة حسب القطاع
18	5.1 البطالة
20	6.1 بطالة الشباب
23	7.1 الخمول
24	8.1 التحصيل العلمي
25	9.1 إنتاجية العمل
27	10.1 العمالة حسب المهنة
28	11.1 العمالة حسب المستوى الإقتصادي
30	2 المهارات وإمكانية التشغيل
31	1.2 التشغيل حسب مستويات المهارات
33	2.2 تنمية المهارات من أجل التشغيل والتقدم
38	3.2 تنمية مهارات ذوي الفئات المستهدفة
43	4.2 تنمية المهارات من خلال التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET)
49	3 انتقال الشباب إلى سوق العمل
49	1.3 انتقال الشباب إلى سوق العمل
51	1.1.3 نوعية الوظائف للشباب

52.....	2.1.3 عدم تطابق المهارات
54.....	3.1.3 مراحل الانتقال إلى سوق العمل
56.....	4.1.3 مسارات الانتقال
57.....	5.1.3 طول الفترة الانتقالية
58.....	2.3 سياسات تشغيل الشباب
61.....	3.3 ريادة الأعمال وخلق فرص العمل
65	4 الحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية
65.....	1.4 الحماية الاجتماعية
66.....	1.1.4 الأساس المنطقي للحماية الاجتماعية
66.....	2.1.4 برامج الحماية الاجتماعية: مكونات أساسية
71.....	3.1.4 مؤشر الحماية الاجتماعية
73.....	2.4 السلامة والصحة المهنية
74.....	1.2.4 لمحة عامة عن الاتجاهات السائدة
76	5 المشاركة والهجرة
76.....	1.5 المشاركة
77.....	1.1.5 تشجيع مشاركة النساء في القوى العاملة
81.....	2.1.5 تدابير لفئات محددة أخرى
85.....	5.2 الهجرة
86.....	1.2.5 هجرة العمالة
87.....	2.2.5 هجرة الأدمغة
90	6 انعكاسات السياسات
96	7 مرفق:
98	8 المراجع
101	الموجزات القطرية



الاختصارات

بنك التنمية الآسيوي	ADB
سياسات سوق العمل النشط	ALMP
أطلس للحماية الاجتماعية لمؤشرات المرونة و الإنصاف	ASPIRE
نسبة العمالة إلى عدد السكان	E2P
الناتج المحلي الإجمالي	GDP
البنك الدولي لإعادة الإنشاء و التعمير	IBRD
تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات	ICT
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	IFAD
مؤسسة التمويل الدولي	IFC
منظمة العمل الدولية	ILO
التصنيف الدولي الموحد للمهن	ISCO
المؤشرات الرئيسية لسوق العمل	KILM
نسبة مشاركة القوى العاملة	LFPR
المؤسسات الصغرى، الصغرى و المتوسطة	MSME
منظمة التعاون و التنمية في المجال الإقتصادي	OECD
منظمة التعاون الإسلامي	OIC
السلامة و الصحة المهنية	OSH
خدمات التشغيل في القطاع العام	PES
تنمية المهارات من أجل تشغيل الشباب	SDYE
المؤسسات الصغرى و المتوسطة الحجم	SME
مؤشر الحماية الاجتماعية	SPI
مسح الإنتقال من المدرسة إلى العمل	SWTS
نقل المعرفة عن طريق المواطنين المغتربين	TOKTEN
التعليم و التدريب الفني و المهني	TVET
التشغيل العالمي و النظرة الاجتماعية	WESO

شكر وتقدير

قد تم إعداد هذا التقرير من قبل فريق من الباحثين في مركز أنقرة برئاسة كنان بخشي ومشاركة فادي فاراسين، نيلوفر أوبا وجيم تان تان. كما أجري العمل تحت الإشراف العام لنبيل دبور، مدير إدارة البحوث في مركز أنقرة، الذي قدم تعليقات وردود فعل.

توطئة

لقد توقف النمو الاقتصادي العالمي منذ الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية التي بدأت في عام 2007 في الولايات المتحدة الأمريكية. ومنذ ذلك الحين، تحاول الحكومات في جميع أنحاء العالم أن تتبع سياسات مختلفة لدعم الطلب، وزيادة الاستثمارات وتحفيز النمو. حيث قد تساعد مثل هذه السياسات على تجنب تأثيرات أشد خطورة على الاقتصادات، إلا أنه أصبح لا مفر من معدلات النمو البطيئة المشهودة في السنوات الأخيرة، مع تداعيات هامة على مختلف الجهات. وبسبب تضائل التوقعات على الطلب والاستثمار والنمو، أصبح التشغيل وخلق فرص العمل مصدر قلق خطير في العديد من البلدان، حيث تواجه تحديات كبيرة في أسواق العمل الخاصة بها. وفي حين أن البلدان كانت تكافح لتصحيح هذه الاختلالات من خلال اتخاذ تدابير مضادة مختلفة، إلا أن زيادة البطالة وخفض مستويات الإنتاجية كانت تخلق المزيد من المشاكل لصناع السياسات.

ولوحظ أن الكثير من النقاش حول إيجاد حلول لمشكلة البطالة تركز على الدور المحوري لنمو اقتصادي أسرع وتخفيضات في الأجور الحقيقية. ومع سياسات نقدية توسعية، استهدفت البنوك المركزية في أنحاء العالم تعزيز النمو الاقتصادي في محاولة لتسهيل خلق المزيد من فرص العمل بعد الأزمة. وقد اعتقد أيضا أن التخفيضات في الأجور الحقيقية ستقلل من تكاليف اليد العاملة وتزيد من قدرة الشركات على توظيف المزيد من العمال. ومع ذلك، فإن الحاجة للنمو وانخفاض الأجور الحقيقية للحد من حجم مشكلة البطالة هما مسألتين مفتوحتين للنقاش على حد سواء. كما تم طرح عدد من الحلول الأخرى لمشكلة البطالة، بما في ذلك سياسات للحد من العمالة المعروض مثل تقاسم العمل، التقاعد المبكر والحد من الهجرة.

وقد تم إعداد هذا التقرير في الوقت الذي تقلصت فيها المخاطر العالمية وبدأت الاقتصادات المتقدمة تأخذ مرة أخرى دورا أكبر في النمو العالمي. ولكن التحسنات الرئيسية في أسواق العمل في جميع أنحاء العالم لا تزال قليلة. وفي هذا السياق، يحلل هذا التقرير الحالة الراهنة لسوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي ويتناول بعض التحديات الرئيسية التي تواجهها. ويشمل ذلك تطوير المهارات والتشغيل، وخلق فرص العمل وتشغيل الشباب والحماية الاجتماعية والسلامة والمشاركة والهجرة.

و يناقش التقرير كون تنمية المهارات هي عامل رئيسي لتعزيز فرص العمل. وقد لوحظ أن مهارات وقدرات المتعلمين غير مطابقة لاحتياجات سوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي وصعوبات تنقل العمال بين الوظائف تمنعهم من العثور على وظائف مناسبة لمهاراتهم. ومع ذلك فإن الحفاظ على مهارات وكفاءات القوى العاملة وتطويرها لتلبية والتكيف مع بيئات العمل المتغيرة باستمرار، تبقى حاسمة لكل من الموظفين وأصحاب العمل.

فنقص الخبرة والتعليم الغير متوافق يضع القوى العاملة في موقف غير مؤات، حتى عندما يترجم ارتفاع معدل النمو الاقتصادي عموما إلى زيادة فرص العمل. وفي هذا السياق، يؤكد التقرير على الدور الكبير للتعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) في تعزيز القدرات وملائمة

القوى العاملة في سوق العمل. ويوقع نقص وتدني نوعية التعليم المهني والتدريب العمال الفقراء في فح الوظائف المنخفضة المهارات، والإنتاجية والأجور. ونظرا لضعف الروابط بين مؤسسات التعليم والشركات ومكاتب التشغيل في العديد من دول منظمة التعاون الإسلامي، إذ أنه من الأهمية بمكان بالنسبة لهم تصميم برامج تعليم وتدريب مهني فعالة للحد من البطالة، وخاصة بالنسبة للنساء والشباب الذين لديهم معدلات البطالة المرتفعة باستمرار. وقد تم في هذا التقرير مناقشة القضايا المتعلقة بمعالجة بطالة الشباب، وتمكين ومشاركة الفئات المحرومة في القوى العاملة والحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية.

وفي هذا السياق، ويهدف المساهمة في الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لتعزيز قدرات وجودة مواردها البشرية، لقد شرع مركز أنقرة، واضطلع بدور الهيئة المنفذة في منظمة التعاون الإسلامي لبرنامج التعليم والتدريب المهني للدول الأعضاء في المنظمة (OIC-VET). ويهدف هذا البرنامج إلى تحسين نوعية التعليم والتدريب المهني في القطاعين العام والخاص. وتشمل الأهداف الاستراتيجية الرئيسية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي والتعليم والتدريب المهني إلى بناء القدرات ونقل الابتكار وتنمية المهارات والتواصل. وعلى سبيل المثال، في إطار برنامج OIC-VET، لقد بدأ برنامج تطوير المهارات من أجل تشغيل الشباب (SDYE) بهدف المساهمة في حل مشكلة البطالة من خلال تحسين المهارات اللازمة لسوق العمل الحالية في دول منظمة التعاون الإسلامي.

وبالإضافة إلى الهيكل العام لسوق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، يسلط تقرير سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي لسنة 2015 الضوء على بعض القضايا الأخرى ذات الصلة مثل بطالة الشباب وتمكين مشاركة الفئات المحرومة في القوى العاملة والحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية.

السفير موسى كوليكليكايا

المدير العام

مركز أنقرة

يحلل هذا التقرير الحالة الراهنة لسوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي ويتناول بعض القضايا الرئيسية ذات الصلة التي لا تزال تشكل تحديات كبيرة بالنسبة لهم في هذا المجال الهام. ويشمل ذلك تطوير المهارات والتشغيل، خلق فرص العمل وتشغيل الشباب، الحماية الاجتماعية والسلامة، المشاركة والهجرة. وقد تم تنظيم التقرير في خمسة أقسام.

يقدم القسم الأول معلومات مفصلة عن هيكل سوق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وقد تبين أن معدل المشاركة في القوى العاملة يتحسن ببطء في دول المنظمة. حيث وصل إلى ما يقارب 60٪ اعتباراً من 2014. بيد أنه مع معدل مشاركة الإناث بحوالي 41٪، تبقى الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي متخلفة كثيراً وراء المتوسط العالمي البالغ 50.3٪. وقد تم تصنيف مجموع العمالة في ثلاثة قطاعات واسعة - الزراعة والصناعة والخدمات - حصة العمالة في قطاع الزراعة في بلدان المنظمة اعتباراً من 2014 هي 37.7٪، في حين يشكل قطاع الصناعة 19.4٪ ويشكل قطاع الخدمات 42.8٪ من إجمالي العمالة في دول منظمة التعاون الإسلامي. وحيث أن حصة العمالة غير الماهرة لا تزال مرتفعة بشكل مفرط في دول منظمة التعاون الإسلامي، فقد انخفض بشكل مستمر لتصل إلى 53.2٪ في عام 2014 مقارنة مع 63.8٪ في عام 2000 مع زيادة حصص أجور ومرتببات العمال وأصحاب العمل.

اعتباراً من عام 2014، يقدر إجمالي معدل البطالة في دول منظمة التعاون الإسلامي بـ 7.6٪. خلال فترة ما بعد الأزمة (2009-2013)، في حين ظل متوسط معدل البطالة في الدول المتقدمة أعلى منه في دول منظمة التعاون الإسلامي. ومع ذلك، تمكنت الدول المتقدمة من خفض هذا المعدل إلى 7.4٪ في عام 2014، وهو معدل أقل بقليل من نظيره في بلدان المنظمة. وعلاوة على ذلك، فمتوسط معدل البطالة بين الشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي لا زال دون الآمال حيث ظل باستمرار فوق 16٪، وهو معدل أعلى بكثير من معدلات كل من البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي والبلدان المتقدمة النمو خلال فترة 2000-2014.

وبشكل عام، تبين أن معدل المشاركة في القوى العاملة ونسبة العمالة إلى عدد السكان وحصة العمالة في قطاع الخدمات وحصة القوى العاملة مع التعليم العالي لا زالت متدنية في حين أن معدل بطالة الإناث وحصة العمالة غير الماهرة، وحصة العمالة في الزراعة، ومعدل الخمول وحصة العمالة مع التعليم الابتدائي هي أعلى في دول منظمة التعاون الإسلامي بالمقارنة مع البلدان النامية والبلدان المتقدمة الأخرى...

ويركز القسم الثاني أساساً على القضايا المتعلقة بتنمية المهارات لتعزيز فرص العمل. وفي هذا القسم، تبين أنه في حين أن الناس العاملين ذوي المهارات المتوسطة يشكلون حوالي ثلثي مجموع العاملين، فهذه النسبة تنخفض مع مرور الوقت لتصل إلى 67.7٪ في عام 2014 مقارنة مع 72.3٪ في عام 2000. ومن ناحية أخرى، فقد لوحظ أن حصص ذوي المهارات المنخفضة والعالية أخذت في الازدياد. حيث ارتفعت حصة ذوي المهارات المنخفضة في مجموع العمالة من 17.1٪ في عام 2000 إلى 19.3٪ في عام 2014 وارتفعت حصة ذوي المهارات العالية من 10.6٪ إلى 13.1٪ خلال نفس الفترة.

ويعتبر التعليم الأساسي، والتدريب المهني الأولي والتعلم مدى الحياة هم ثلاثة عناصر رئيسية لتنمية المهارات. ويمكن تحقيق تنمية مهارات أخرى فقط بالتعليم الأساسي ذو نوعية جيدة. وعلاوة على ذلك، لإمكانية التشغيل مدى الحياة، ينبغي تقديم فرص جديدة باستمرار إلى



الناس الذين يعملون من أجل تحديث مهاراتهم وتعلم أخرى جديدة بشكل دوري. و كنتيجة للتغيرات التكنولوجية. الاقتصادية والسياسة، فقد تصبح بعض المهارات وافرة وقد تؤدي إلى بطالة أو بطالة جزئية مطولة. ومن أجل تقليل الأثار المحتملة في ظل هذه الظروف، فإن رفع مستوى المهارات وإعادة تدريب العمال من خلال سياسات سوق العمل النشطة تعتبر لازمة لحماية من خسران الوظائف وخطر البطالة. وهذا أيضا مهم لتجنب عدم تطابق المهارات.

وبالإضافة إلى أهميتها بالنسبة للاقتصاد الكلي وسوق العمل، تعتبر السياسات لتنمية المهارات أيضا حاسمة للفئات الخاصة المستهدفة. فهذه المجموعات تواجه تحديات أكبر نسبيا في العثور على وظيفة أو الاحتفاظ بها، وهي تشمل الشباب ذوي خبرة عمل قليلة أو منعدمة، وكبار الأشخاص مع انخفاض القدرة على التكيف مع تغير بيئة العمل وسكان الريف مع قليل من التحصيل التعليمي الجيد والتدريب. و يبرز هذا القسم بعض القضايا الهامة المتعلقة بتنمية مهارات هذه المجموعات الخاصة الثلاث.

ويقترح القسم الثاني أيضا تطوير نظم تعليم و تدريب تقني ومهني متوافقة (TVET) في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من أجل تعزيز إمكانية التشغيل وفرص العمل. فالتدريب المهني والتقني هو استثمار في الموارد البشرية مع عائد مرتفع وفوائد كبيرة لمجموعة واسعة من الجهات الفاعلة في سوق العمل بما في ذلك الأفراد والمؤسسات والدولة. حيث أن برامج التدريب التقني والمهني تساعد العمال غير الماهرين أو الأشخاص قليلي المهوية الفكرية لتطوير مهاراتهم وكفاءتهم باستمرار في وظائفهم و/أو العثور على فرص عمل جديدة أفضل. وفي هذا الصدد، اقترحت مجموعة من التدابير التي يتعين النظر فيها حين وضع وتنفيذ نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في إطار ثلاث مراحل رئيسية: (1) تصميم نظام تعليم و تدريب مهني وتقني متوافق، (2) زيادة فعالية النظام، و (3) ضمان استدامته.

ويركز القسم الثالث اساسا على القضايا المتعلقة بخلق فرص العمل والشباب. ففي بلدان منظمة التعاون الإسلامي، معدل البطالة بين الشباب أكثر ثلاث مرات منه بين البالغين. فالتحديات التي تواجه الشباب لا تتوقف عند ارتفاع معدل البطالة بل تمتد لتشمل محدودية توافر وظائف جيدة وعملية انتقالية صعبة إلى سوق العمل. ففي معظم بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي تم التحقيق فيها في هذا التقرير، يتقاضى الشباب مبالغ ضئيلة ويشاركون في العمالة غير الرسمية. كما أن الشباب في بعض بلدان المنظمة يعملون في العمالة غير المنتظمة مع تسجيل العمالة غير المنتظم بمعدل ينذر بالخطر يراوح 70٪ وأكثر. وعلاوة على ذلك، عدم تطابق المهارات يشكل مشكلة خطيرة حيث في معظم بلدان المنظمة تبلغ النسبة المئوية لعدم تطابق التأهيل حوالي 50٪ أو أكثر. ومما يساهم في مشكلة عدم تطابق تأهيل الشباب في أكثر الأحيان نجد قضية التعليم المتدني بدلا من التعليم العالي.

ليس هناك موضوع مركزي لوصف انتقال الشباب إلى سوق العمل في مختلف دول منظمة التعاون الإسلامي. ومع ذلك، في المناطق الحضرية، نجد نسبة عالية من الشباب لم يبدأوا بعد انتقالهم إلى سوق العمل بالمقارنة مع المناطق الريفية. فالأغلبية الساحقة من الشباب الذكور الذين لم يبدأوا بعد انتقالهم إلى سوق العمل هم "الطلاب غير النشيطون". أما بالنسبة للإناث، فالقصة مختلفة تماما وتعتمد على كل بلد بذاته. ففي بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي، الأغلبية الساحقة من الشباب الإناث اللواتي لم تبدأن بعد انتقالهن إلى سوق العمل هن من الطالبات. بينما في بلدان أخرى في منظمة التعاون الإسلامي، نسبة كبيرة من الإناث اللواتي لم تبدأن بعد انتقالهن إلى سوق العمل هن "الطالبات غير النشيطات مع عدم وجود نية للبحث عن عمل". وأيضا، في بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي، غالبية الشباب حققت الانتقال المباشر إلى سوق العمل مما يعني أنه لم يكن لديها أشكال أخرى من الخبرة في سوق العمل (العمالة أو البطالة) قبل توليها الوظيفة المستقرة أو المرضية الحالية. و يبرز التقرير أن هناك "فخ الخمول" في بعض البلدان، وهذا يعني أنه بمجرد أن يدخل شاب/ة في الخمول فإنه من الصعب للغاية بالنسبة له/ها تحقيق الانتقال إلى عمل مستقر و/أو مرضي.

وللحد من ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب، يجب وضع خلق فرص العمل في صلب السياسات العامة. فدون خلق فرص عمل قوية، ستظل السياسات والتدخلات الأخرى غير مثمرة. إن بلدان منظمة التعاون الإسلامي تحتاج لخلق 7.2 مليون فرصة عمل للشباب بين 2014 و 2020 فقط للحفاظ على مستوى معدل البطالة ثابتا عند مستواه الحالي البالغ 16.4٪. وهذه ليست مهمة بسيطة وفي هذا السياق، فإن زيادة الأعمال والمؤسسات (الصغرى والصغيرة والمتوسطة) تدخل حيز اللعب حيث أن نشاط المقاومة يقود إلى خلق فرص العمل. فنشاط المقاومات في دول منظمة التعاون الإسلامي هو أكثر ديناميكية مما هو في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي والدول المتقدمة و MSMEs توظف نسبة كبيرة من مجموع القوى العاملة في دول المنظمة بالمقارنة مع البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي ومع ذلك، هناك عدد من المعوقات التي تحول دون زيادة الأعمال في بعض بلدان المنظمة، والأكثر تأثيرا من بينها، نجد قضايا التمويل وعدم وجود الإدراج المالي، ضعف روح زيادة الأعمال بين الشباب ونقص مهارات السوق والمهارات التقنية.

ويركز القسم الرابع من التقرير على القضايا المتعلقة بالحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية. فبرامج الحماية الاجتماعية تحمي الأفراد من الآثار السلبية لتغيرات سوق العمل الناجمة عن الصدمات الخارجية. فعدم وجود سوق للتأمين ضد مخاطر سوق العمل، إمكانية ازدحام سوق العمل فضلا عن الآثار التوزيعية للعولمة تمثل الأسباب الرئيسية للحماية الاجتماعية. وتتكون برامج الحماية الاجتماعية من التأمين الاجتماعي، المساعدة الاجتماعية وكذلك برامج سوق العمل. في عام 2013، كانت هناك 41 دولة عضوة في منظمة التعاون الإسلامي دون مخطط إعانات البطالة الراسية في التشريعات الوطنية. وتشكل نظم التأمين الاجتماعي وحماية الأمومة الغالبية في البلدان الأعضاء فيمنظمة التعاون الإسلامي. وضمن الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، يمثل الغذاء والتحويلات العينية أعلى نسبة من المساعدات الاجتماعية بنسبة 37٪. وجمهورية قبرغيزستان لديها أعلى مؤشر للحماية الاجتماعية في البلدان الأعضاء في المنظمة. ومن حيث السلامة والصحة المهنية، في جميع أنحاء العالم، كان هناك أكثر من 370,000 حادثة مهنية مميتة. وتعتبر التشريعات والأنظمة الملائمة جنبا إلى جنب مع وسائل مناسبة للإنفاذ ضرورية لحماية سلامة العمال وصحتهم.

القسم الخامس يبحث المشاركة والهجرة في أسواق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. حيث يبدأ القسم مع لمحة عامة عن مشاركة المرأة في القوى العاملة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من منظور تقارني. وتكشف الأرقام على أن معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامية هي الأقل نسبيا، والتي يمكن أن تفسر بعدم كفاية الخدمات التعليمية والصحية المتاحة للفتيات والنساء، وتقييد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة العاملة، والعنف ضد المرأة في العمل و منظمات المجتمع المدني المتخلفة. ويناقش القسم أيضا تدابير محددة من أجل زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. ومن الواضح أنه من أجل التعامل مع الخمول بين الشباب والمسنين، يحتاج صناعات السياسات إلى إيلاء اهتمام خاص لبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) وهي أداة فعالة تعمل على تحسين مهارات الناس وتشجع القوى العاملة على أن تكون نشطة في السوق. وبالإضافة إلى ذلك، فإن بعض إصلاحات سوق العمل قد تساعد البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي لزيادة مشاركة القوى العاملة من النساء والشباب وكبار السن مثل السماح لساعات عمل مرنة، العمل عن بعد والعمل بدوام جزئي. وعلاوة على ذلك، يسلط القسم الضوء على ضرورة استكمال ترتيبات خاصة لذوي الاحتياجات الخاصة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من أجل خلق بيئة عمل مواتية لهم مثل تحسين فرص حصولهم على الخدمات الأساسية وفرض حصص التشغيل.

ويتناول هذا القسم أيضا موضوع هجرة اليد العاملة، وهو عامل مهم آخر يؤثر على أسواق العمل في عدة أشكال انطلاقا من العمل إلى الأجور. وقد تمركز التحليل حول هجرة اليد العاملة على اثنين من الركائز هي: هجرة القوى العاملة غير المهرة والمهرة. وفي هذا الصدد،

فإن التحليل يعكس تحديات وفرص محددة منبثقة عن هجرة كلا المجموعتين من العمال في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وبعد مناقشة التحديات والفرص التي تقودها هجرة اليد العاملة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، لقد تم صياغة توصيات سياسية محددة مثل تشكيل شبكة مجموعات مخصصة للمهاجرين في نهاية القسم.

بنية سوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي

إن الاقتصاد العالمي قد عرف تحولا سريعا خلال العقود القليلة الماضية. فالابتكارات التكنولوجية، التحديث، العولمة وأقلمة الاتجاهات، المنافسة الشديدة في الأسواق العالمية والخصخصة هي من بين العوامل التي أدت إلى هذا التحول. ولقد كانت المجتمعات، وفقا لذلك، تشهد تغيرات اقتصادية، اجتماعية، سياسية وثقافية مختلفة، مع انعكاسات على سوق العمل. وكانت هذه التغيرات تخلق مطالب جديدة لقوى عاملة أكثر قدرة على التكيف، متعددة المهارات ومبدعة. وفي مثل هذا الوضع، الناس الذين ليس لديهم القدرة أو فرصة لتطوير وتحسين مهاراتهم يواجهون صعوبات للمنافسة على فرص عمل جديدة أو أفضل. فيدون ترفيع المهارات، سيكونون غير قادرين على اللحاق بركب التغيرات السريعة والمتطلبات الجديدة في سوق العمل و التي يشهدون عليها أيضا.

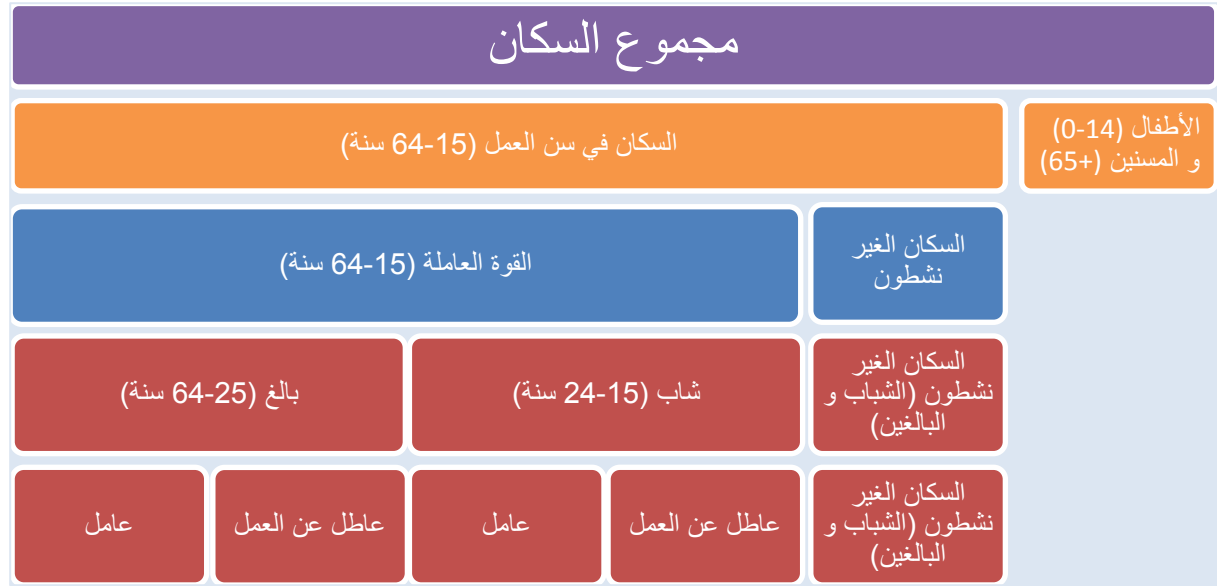
ومع ذلك، لا تقتصر المسألة على تنمية المهارات فحسب. فالسياسات الاقتصادية التي توفر حوافز خاصة لبعض القطاعات من أجل التنمية، سياسات التعليم التي توفر فرص فقط لحصة محدودة من السكان، التوجهات السياسية التي لا تساعد على تحسين المساواة في الحصول على الخدمات، أو الصدمات الخارجية التي تحد من قدرات البلدان على التصدي لتحديات سوق العمل هي بعض القضايا التي تنقل مشاكل سوق العمل لتجاوز مسألة تنمية المهارات. والمشكلتين الرئيسيتين في سوق العمل التي يواجهها العديد من البلدان هي البطالة وانخفاض المشاركة في القوى العاملة. فالبطالة تحدث بسبب عدم كفاية عدد خلق فرص العمل أو عدم تطابق المهارات في الاقتصاد. ويرتبط ارتفاع معدل البطالة بشكل عام مع انخفاض معدلات المشاركة ويرجع ذلك أساسا إلى نفس الأسباب، و أيضا بسبب انخفاض مستوى المؤهلات، التمييز في التشغيل وانخفاض الأجور.

لدى بلدان منظمة التعاون الإسلامي نمو سكاني مرتفع نسبيا ونسبة أعلى من الشباب في مجموع السكان مقارنة بأجزاء أخرى من العالم، الأمر الذي يتطلب وضع سياسات خاصة لخلق فرص عمل وتحسين مهارات القوى العاملة لتعزيز إمكانية التشغيل. ومع ذلك، هناك العديد من التحديات الداخلية والخارجية التي تجعل هذه المهمة أكثر صعوبة بالنسبة لصناع القرار. وفي حين سياسات التعليم وتنمية القطاع الخاص هي مثال لبعض هذه القضايا الحيوية الداخلية، فالأزمة الاقتصادية والمالية العالمية الأخيرة هي مثال على التحديات الخارجية التي خلفت أضرار طويلة الأمد على الاقتصادات الحقيقية من حيث انكماش الناتج، عجز كبير وارتفاع معدلات البطالة. وعلى الرغم من أن الآثار السلبية للأزمة على الاقتصاد الحقيقي تختلف على نطاق واسع بين البلدان والأقاليم، فالزيادة الحادة في معدلات البطالة في جميع أنحاء العالم كان مشترك وأشد. فقد تم بالفعل دفع ثمن باهظ عبر الوظائف المفقودة، ساعات العمل المخفضة وخسائر الإيرادات ذات الصلة.

لقد عانى العمال ذوي المهارات المتدنية، الشباب والعمال بعقود مؤقتة مع حماية تشغيل محدودة كثيرا. وعلى الرغم من أشكال مختلفة من التدخلات التي تحققت منذ بداية الأزمة، لم يكن من الممكن احتواء البطالة العالمية وبقيت أعلى بكثير من مستوى ما قبل الأزمة.

وكل هذه القضايا تجعل المناقشات على أسواق العمل حتى أكثر إثارة للاهتمام. كما يوفر هذا القسم وصفا مفصلا لأوضاع سوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي، ليس فقط لرسم صورة عامة عن سوق العمل في المنظمة، ولكن أيضا لتسهيل المناقشات في الأقسام اللاحقة. فالمؤشرات الأربعة الرئيسية لأسواق العمل هي معدل البطالة، معدل المشاركة في القوى العاملة، نسبة الخمول ونسبة العمالة إلى عدد السكان. التغييرات في معدل البطالة تعكس التحركات في معدل المشاركة في القوى العاملة ونسبة العمالة إلى عدد السكان. الشكل 1.1 يعرض هيكل السكان من منظور سوق العمل. ولتوضيح العلاقة بين البطالة، العمل، المشاركة في القوة العاملة ومعدل الخمول، فإن العبارات التالية ستكون مفيدة.

الشكل 1.1: بنية السكان من وجهة نظر سوق العمل

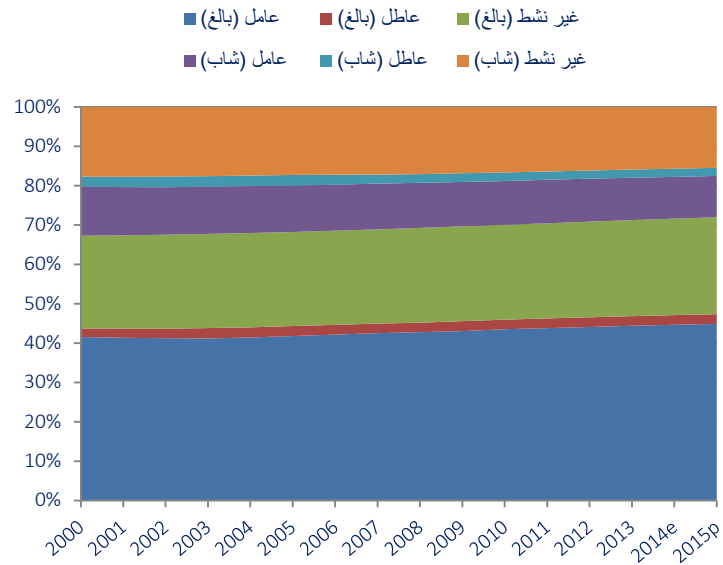


$$\frac{\text{التشغيل}}{\text{السكان}} = \frac{\text{التشغيل}}{\text{البطالة} + \text{التشغيل}} \times$$

$$\frac{\text{البطالة} + \text{التشغيل}}{\text{السكان}} = (1 - \text{نسبة البطالة}) \times \text{نسبة مساهمة القوى العاملة} = (1 - \text{نسبة الخمول}) \times (\text{نسبة البطالة} -)$$

$$\text{نسبة البطالة} = 1 - \left(\frac{\text{التشغيل} - \text{إلى} - \text{السكان}}{\text{نسبة مساهمة القوى العاملة}} \right)$$

الشكل 1.1: بنية سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (2000-2015)



المصدر: ILO و Dataset 2015 WESO (p: تم توقعه) (e: تم تقديره)

ولذلك، بتثبيت معدل المشاركة في القوى العاملة، نسبة البطالة ستزيد إذا تناقصت نسبة العمالة إلى عدد السكان. أو، تثبيت معدل العمالة إلى عدد السكان، نسبة البطالة ستزيد إذا زاد معدل المشاركة في القوى العاملة. وسوف يكون من المفيد أيضا أن يكون لدينا نظرة شاملة على بنية سوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي بما يتماشى مع الرسم البياني 1.1. في هذا النحو، يبين الشكل 1.1 حصص نسب العاملين، العاطلين عن العمل والغير نشطين من مجموع السكان، موزعة حسب الفئة العمرية (الشباب والبالغين)¹ من إجمالي عدد السكان في سن العمل، حيث عمل حوالي 55٪ من السكان في عام 2014، 44.7٪ منهم بالغون و 10.6٪ من الشباب. حصة العاطلين عن العمل تمثل 4.6٪ فقط من إجمالي عدد السكان في سن العمل (2.5٪ من البالغين و 2.1٪ من الشباب). ومن ناحية أخرى، 40.2٪ من الناس في سن العمل هي غير نشطة، وهي لم تشارك بنشاط في سوق العمل، سواء من

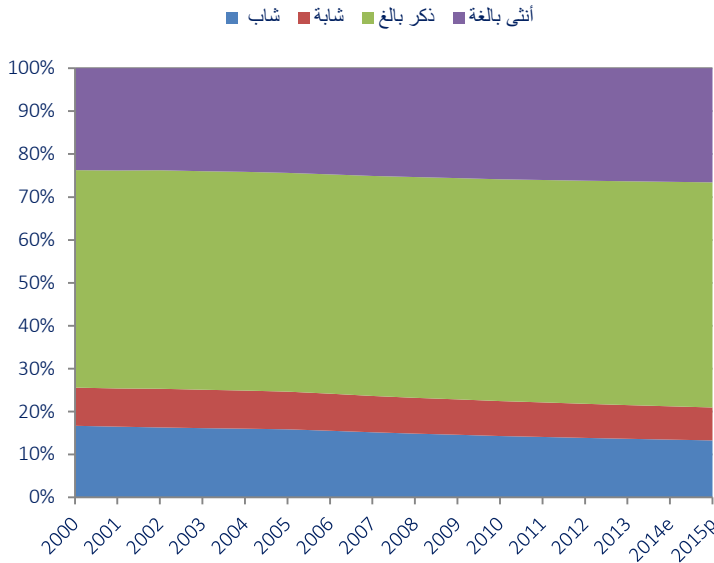
خلال العمل أو البحث عن عمل. وهذا يشير بوضوح إلى أن في حين أن البطالة هي مصدر قلق بالغ الحدة، الخمول هو مصدر قلق أكثر خطورة. حصة السكان غير النشطين في البلدان النامية الغير منتمية لمنظمة التعاون الإسلامي هي 34.5٪ وفي الدول المتقدمة هي 39.8٪. لذا، فإن دول منظمة التعاون الإسلامي بحاجة إلى تدابير خاصة لتشجيع الناس على الدخول بنشاط في سوق العمل.

مع أخذ هذه الروابط والبنية العامة الخاصة بسوق العمل في عين الاعتبار، يوفر هذا القسم وصفا تفصيليا لمؤشرات سوق العمل الرئيسية لدول منظمة اتعاون الإسلامي. وتشمل هذه نسبة القوى العاملة المشاركة، نسبة العمالة إلى عدد السكان، العمالة الضعيفة، العمالة حسب القطاع، المهن والطبقة الاقتصادية، البطالة، بطالة الشباب، السكان غير النشطين، التحصيل العلمي وإنتاجية العمل. فإن كل هذه التحليلات ستكون مفيدة في تحديد وتقييم المشاكل والتحديات الأساسية في أسواق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي في الأقسام اللاحقة.

¹ تم جمع المعلومات المستخدمة في هذا القسم من بيانات منظمة العمل الدولية و التقرير الاجتماعي 2015. كما يشمل 53 بلد في منظمة التعاون الإسلامي و 87 دولة نامية غير منتمية لمنظمة التعاون الإسلامي و 33 دولة متقدمة. وبالنسبة لدول أعضاء منظمة التعاون الإسلامي هناك نقص في المعلومات التي تخص البحرين ودجيبوتي وصومال وسوريا في البيانات.

1.1 مشاركة القوى العاملة

الشكل 2.1: هيكل القوى العاملة في دول المنظمة (2000-2015)



المصدر: ILO و Dataset 2015 WESO (p: تم توقعه) (تم تقديره: e)

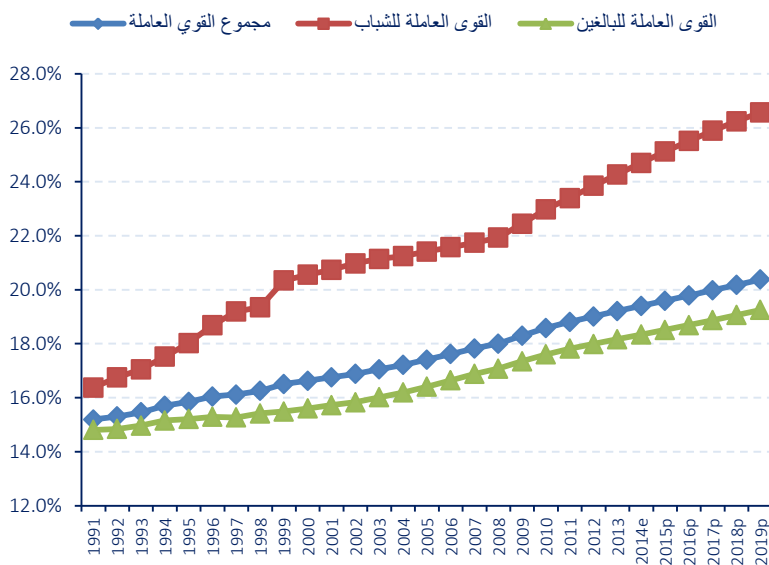
على الرغم من قبول معدل البطالة باعتباره واحد من متغيرات الاقتصاد الكلي الرائد الذي يستخدم عادة لفحص أداء الاقتصاد، فإنه قد لا يعبر بدقة عن ازدهار سوق العمل بحيث أن التعريف يركز على الناس الذين يبحثون عن عمل لقاء أجر وليس مقدار الناس التي لا تعمل حالياً. وبسبب هذه العيوب، قد يكون مثاليا البدء مع معدل المشاركة في القوى العاملة الذي يقيس نسبة السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 سنة وما فوق والتي تشارك بنشاط في سوق العمل، سواء من خلال العمل أو البحث بنشاط عن وظيفة. وأنه يوفر مؤشراً على الحجم النسبي لتوريد العمالة المتاحة للمشاركة في إنتاج السلع والخدمات.

ويبين الشكل 2.1 بنية القوى العاملة في دول منظمة

التعاون الإسلامي المصنفة حسب الفئة العمرية والجنس. حسب عام 2014، من إجمالي القوى العاملة في دول المنظمة تقدر أن تكون من البالغين والباقي 21.2٪ من الشباب. وعند تصنيف قوة العمل حسب الجنس، 65.8٪ من مجموعها هو من الذكور (13.5٪ من الشباب و 52.3٪ من البالغين) والنسبة المتبقية 34.2٪ هي من الإناث (7.7٪ من الشباب و 26.5٪ من البالغين). حصة القوى العاملة البالغة بالمقارنة بالقوى العاملة الشابة هي في ازدياد مستمر على مر الزمن حيث انتقلت من 74.4٪ في عام 2000 لتصل إلى 78.8٪ في عام

2014. وبالمثل، وإن كان بوتيرة أبطأ، حصة القوى العاملة المؤنثة أخذت في الازدياد في إجمالي القوى العاملة حيث انتقلت من 32.6٪ في عام 2000 إلى 34.2٪ في عام 2014.

الشكل 3.1: حصة دول المنظمة في مجموع العمل الدولي (1991-2019)

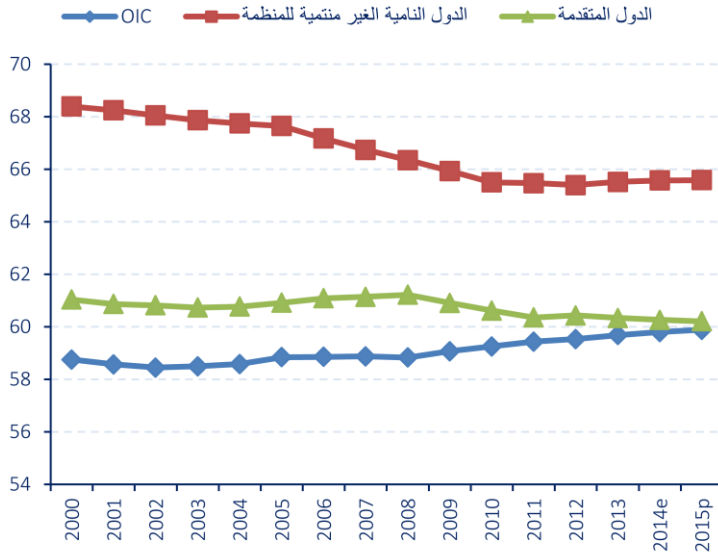


المصدر: ILO و Dataset 2015 WESO (p: تم توقعه) (تم تقديره: e)

وفيما يتعلق بحصة دول منظمة التعاون الإسلامي في إجمالي القوى العاملة في العالم، يبين الشكل 3.1 أن دول المنظمة قد زادت باستمرار حصتها في العالم من 15.2٪ في عام 1991 إلى 19.4٪ في عام 2014، ومن المتوقع أيضاً أن يزداد إلى 20.4٪ في عام 2019. ومن ناحية أخرى، فإن الزيادة في حصة القوى العاملة الشابة هي أكثر إثارة للانتباه، حيث زادت من 16.4٪ في عام 1991 إلى 24.7٪ في عام 2014، ومن المتوقع أن يرتفع إلى 26.6٪ في عام 2019. وهذا التوجه يتماشى مع

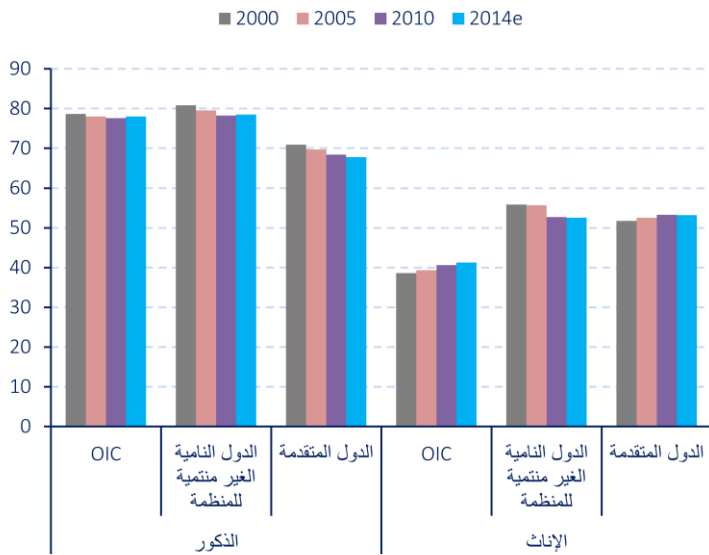
زيادة حصة دول منظمة التعاون الإسلامي في مجموع السكان الشباب العالمي². ولذلك، فمن الأهمية بمكان بالنسبة لبلدان منظمة التعاون الإسلامي الاستفادة بشكل فعال من النمو النسبي لحجم القوة العاملة الشابة في التنمية الاقتصادية.

الشكل 4.1: نسبة مشاركة بلدان المنظمة في مجموع القوى العاملة (1991-2019)



المصدر: ILO و Dataset 2015 WESO (p: تم توقعه) (تم تقديره: e)

الشكل 5.1: نسبة مساهمة القوى العاملة حسب نوع الجنس



المصدر: ILO و Dataset 2015 WESO (تم تقديره: e)

في حين أن حصة دول منظمة التعاون الإسلامي من إجمالي القوى العاملة في العالم أخذت في الازدياد، معدل المشاركة في القوى العاملة ليس واعدًا بشكل خاص. فكما هو مبين في الشكل 4.1، نسبة مشاركة إجمالي القوى العاملة في البلدان الأعضاء في المنظمة، على عكس مجموعات البلدان الأخرى، يتبع اتجاهًا تصاعديًا قليلًا، حيث بلغ 59.8٪ في عام 2014 مقارنة مع 63.5٪ في العالم، و 65.6٪ في البلدان النامية الغير منتمية لمنظمة التعاون الإسلامي و 60.3٪ في البلدان المتقدمة. وفي حالة نسبة مشاركة الذكور في القوة العاملة، سجلت بلدان المنظمة نسبة 78٪ مقارنة مع 76.7٪ في العالم، و 78.5٪ في البلدان النامية الغير منتمية لمنظمة التعاون الإسلامي و 67.7٪ في البلدان المتقدمة (الشكل 5.1). وعلى الرغم من أن لدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي سجلت أداءً يضاهاى المستوى العالمي من حيث المجموع ومعدلات مشاركة الذكور في القوى العاملة، ظل أداءهم في حالة معدل المشاركة في القوى العاملة بالنسبة للإناث أقل من ذلك بكثير. فقد تم تسجيل معدل المشاركة النسائية في القوى العاملة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي عند 41.2٪ في عام 2014، وهو أقل بكثير من المتوسط العالمي البالغ 50.3٪، ومعدل 52.6٪ في البلدان النامية الغير منتمية للمنظمة ومتوسط 53.2٪ في البلدان المتقدمة.

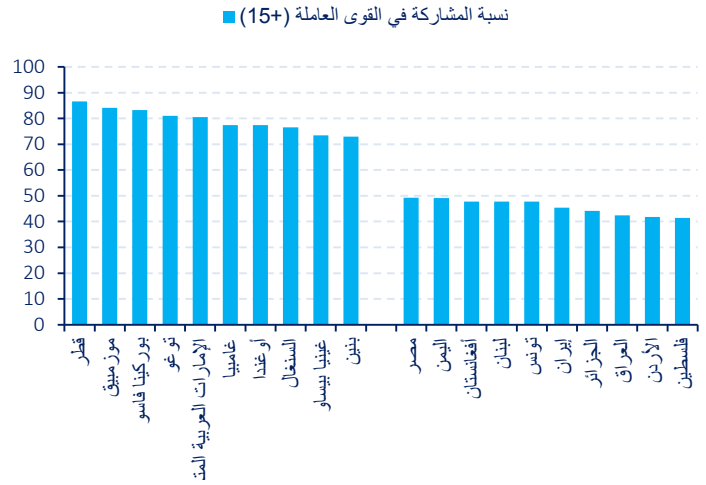
² يبين مركز أنفرة (2015) أن هذه الحصة قد ارتفعت من 17.1% إلى 25.1% ويتوقع أن تصل إلى 34.1% في سنة 2050، حيث أن حاليًا واحد من أصل ستة شباب يعيش في أحد بلدان منظمة التعاون الإسلامي من المتوقع أن إثنان من أصل ستة سيعيشون في دول أعضاء OIC في 2050.

ومع ذلك، هناك اتجاه متزايد في معدلات مشاركة القوى العاملة في دول OIC، وخاصة في معدلات مشاركة الإناث. فمُنذ عام 2000، ارتفع معدل مشاركة الإناث من 38.6٪ إلى 41.2٪ في عام 2014. ويلاحظ أن الاتجاه السعودي في هذا المؤشر أيضا في حالة البلدان المتقدمة من 51.8٪ في عام 2000 إلى 53.2٪ في عام 2014، بينما في البلدان النامية غير المنتمة للمنظمة، أظهرت مشاركة المرأة اتجاها نحو الانخفاض حيث سجلت 52.6٪ في عام 2014 بدل 55.9٪ في عام 2000.

وعلى مستوى كل بلد على حدة، سجلت قطر أعلى نسبة للمشاركة في القوى العاملة (86.6٪) في عام 2014، تلتها موزامبيق (84.1٪)، بوركينا فاسو (83.3٪)، توغو (81٪) ثم الإمارات العربية المتحدة (80.5٪). ومن الجدير بالذكر أنه باستثناء قطر والإمارات العربية المتحدة، جميع الدول الأعضاء 10 ذات أفضل أداء هي من البلدان الأقل نموا وفقا لتصنيف الأمم المتحدة (الشكل 6.1). من ناحية أخرى، سجلت نسبة المشاركة في أدنى مستوياتها في فلسطين 41.4٪، تلتها الأردن 41.8٪، العراق 42.4٪، الجزائر 44.2٪ وإيران 45.4٪. وعلى الصعيد العالمي، فيما يتعلق بمعدل المشاركة في القوى العاملة، قطر سجلت في المرتبة 5، موزامبيق في المرتبة 8 وبوركينا فاسو في المرتبة 10. ومن الجدير بالذكر أن 12 من أصل 20 دولة في العالم مع أدنى معدلات المشاركة في عام 2014 هي من الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

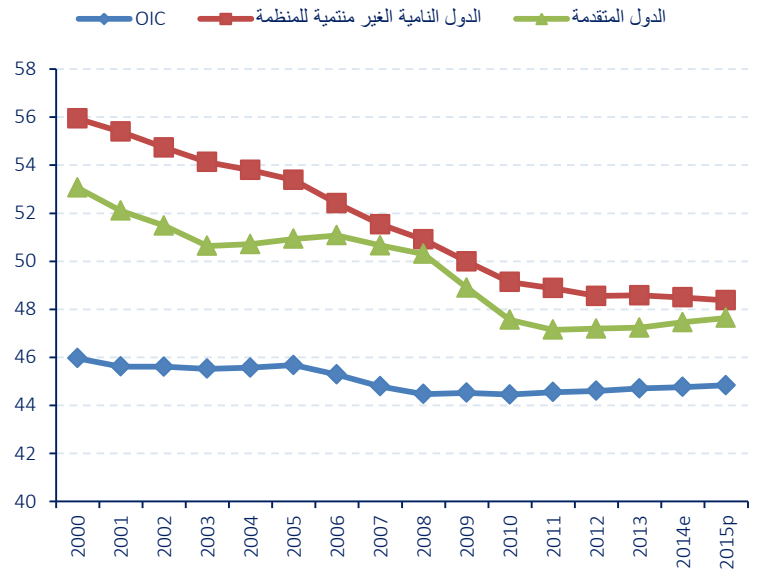
وفيما يتعلق بالسكان الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24، لوحظ اتجاه نحو الانخفاض في مشاركة القوى العاملة في كل مجموعات البلدان (الشكل 7.1). وظل معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة العالمي، التي تقدر بـ 47.4٪ في عام 2013، أقل من مستوى ما قبل الأزمة بحوالي نقطتين مئويتين، حيث أن المزيد من الشباب، المحبطون بسبب آفاق فرص حصولهم على عمل، يستمرون في الانقطاع عن سوق العمل (OLI-b2014)، ففي بلدان منظمة التعاون الإسلامي بين عامي 2000 و 2014، انخفضت مشاركة الشباب في القوى العاملة من 46٪ إلى 44.8٪، ولكنها انخفضت بصورة أكثر وضوحا في مجموعة المقارنة الأخرى من 53.1٪ إلى 47.5٪ في البلدان المتقدمة و من 55.9٪ إلى 48.4٪ في البلدان النامية الغير منتمية لمنظمة التعاون الإسلامي. كما أن المتوسط العالمي قد انخفض تبعا

الشكل 6.1: أفضل 10 بلدان مع أعلى وأدنى معدلات المشاركة (2014)



المصدر: ILO و WESO Dataset 2015

الشكل 7.1: أفضل 10 بلدان مع أعلى وأدنى معدلات المشاركة (2014)

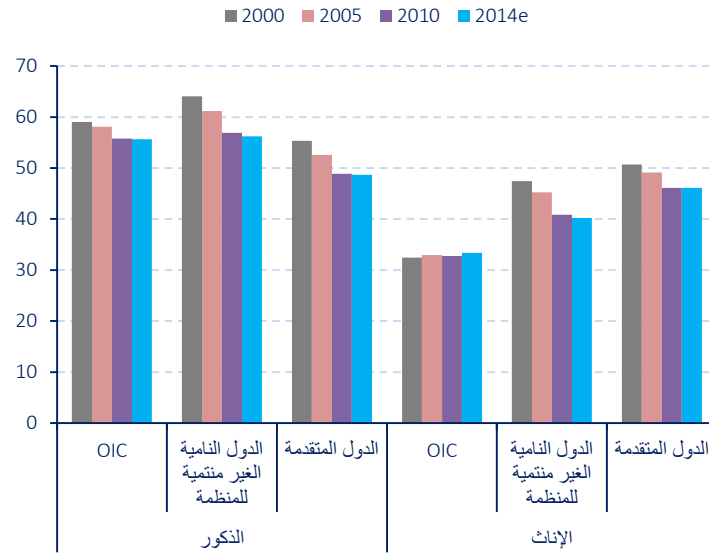


المصدر: ILO و WESO Dataset 2015 (p: تم توقعه) (e: تم تقديره)

لذلك إلى 48.5٪ في عام 2012 مقارنة بمستوى 52.9٪ في عام 2000. ويمكن إلى حد كبير أن يفسر هذا الاتجاه من خلال ارتفاع مشاركة الشباب في برامج التعليم و التدريب المهني، البقاء المطول في المدرسة وسياسات سوق العمل الصارمة لتجنب عمل المراهقين.

ورغم كونها بطيئة، فإن الزيادة الوحيدة في مشاركة الشباب في القوى العاملة لوحظت في إناث دول منظمة التعاون الإسلامي، حيث قدرت بزيادة من 32.5٪ في عام 2000 إلى (33.4٪) في عام 2014 (الشكل 8.1). ومع ذلك، وعلى الرغم من الاتجاه التنازلي في مجموعات البلدان الأخرى، لا تزال مشاركة الشباب الإناث في دول المنظمة أقل بكثير من متوسطات مجموعات البلدان الأخرى. مشاركة الذكور، من ناحية أخرى، أظهرت اتجاهها نحو الانخفاض في جميع فئات البلدان خلال الفترة قيد النظر. و قد انخفضت نسبتها من 59.1٪ إلى 55.7٪ في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، و من 64.1٪ إلى 56.2٪ في البلدان النامية الغير منتمية لمنظمة التعاون الإسلامي ومن 55.3٪ إلى 48.9٪ في

الشكل 8.1: معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة حسب الجنس



المصدر: ILO و Dataset 2015 WESO (تم تقديره: e)

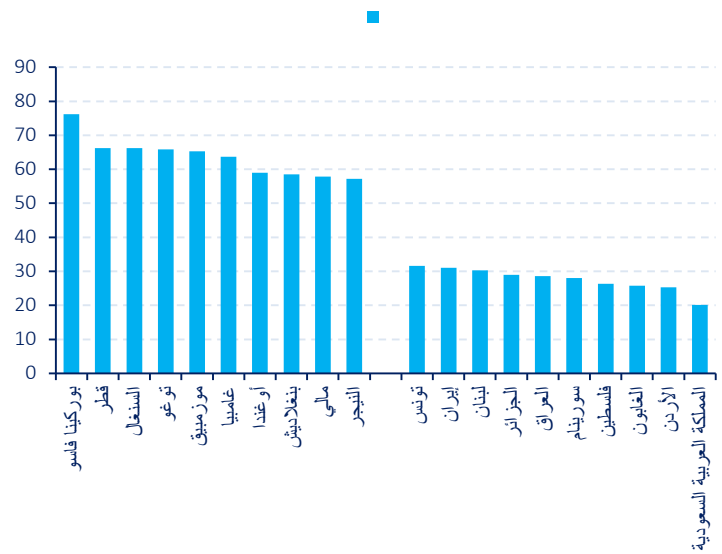
البلدان المتقدمة .

وعلى مستوى كل بلد على حدة، سجل أعلى معدل لمشاركة الشباب في القوى العاملة في بوركينا فاسو (76.2٪)، قطر (66.2٪)، السنغال (66.2٪)، توغو (65.8٪) وموزمبيق (65.3٪). وباستثناء قطر، الدول الأخرى مع أعلى معدلات المشاركة هي من البلدان الأقل نمواً. في الجانب الآخر، المملكة العربية السعودية هي الدولة التي لديها أدنى نسبة لمشاركة الشباب في القوى العاملة مع 20.1٪ فقط. بل هي أيضا ثاني أدنى المعدلات في العالم. الأردن (25.3٪)، الغابون (25.8٪)، فلسطين (26.3٪) وسورينام (28٪) هي أيضا لديها أدنى مشاركة الشباب في القوى العاملة (الشكل 9.1).

2.1 نسبة العمالة حسب عدد السكان

يتم تعريف (E2P) نسبة العمالة إلى عدد السكان من قبل منظمة العمل الدولية على أنها نسبة سكان بلد ما في سن العمل و الذين يعملون. فالنسبة العالية تعني أن نسبة كبيرة من سكان البلاد يعملون، في حين تعني النسبة المنخفضة أن نسبة كبيرة من السكان لا يشاركون مباشرة في الأنشطة ذات الصلة بالسوق، لأنهم إما عاطلون عن العمل أو خارج سوق العمل تماما. وقد بلغت النسبة العالمية للعمالة إلى عدد السكان 59.7٪ في عام 2014، وهو معدل لا يزال دون مستوى ما قبل الأزمة (60.7٪). نسبة العمالة إلى عدد السكان الذكور على المستوى العالمي وصل إلى 72.4٪ ونسبة الإناث إلى 47.1٪.

الشكل 9.1: أفضل 10 بلدان ذات أعلى وأدنى معدلات مشاركة الشباب (2014)



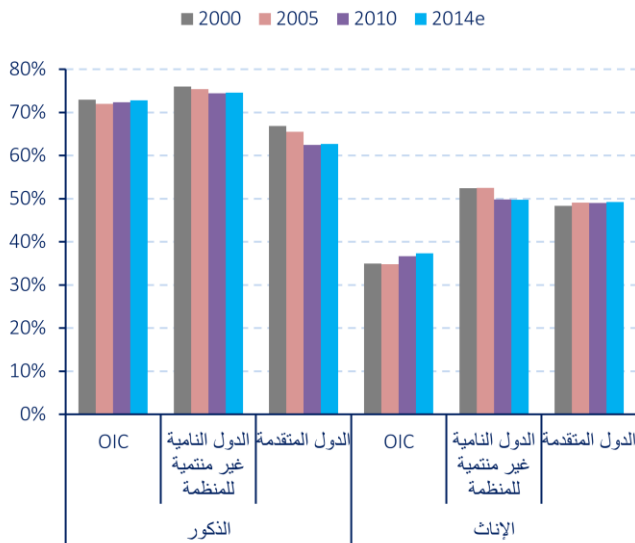
المصدر: ILO و WESO 2015 Dataset

في حين ارتفعت نسبة E2P في دول منظمة التعاون الإسلامي من 53.2٪ في 2003 إلى 55.3٪ في عام 2014 (الشكل 10.1)، لوحظ وجود اتجاه عكسي في مجموعات البلدان الأخرى. في البلدان النامية الغير منتمية لمنظمة التعاون الإسلامي، انخفضت النسبة من 64.3٪ في عام 2000 إلى بنسبة 62.2٪ في عام 2014، في حين انخفضت إلى 55.8٪ في الدول المتقدمة من مستوى 57.3٪ في عام 2000. واعتبارا من عام 2014، أضاقت دول منظمة التعاون الإسلامي الفجوة بين البلدان المتقدمة إلى 0.5 نقطة مئوية فقط، وهو رقم واعد لبلدان منظمة التعاون الإسلامي.

نسبة العمالة إلى عدد السكان الإناث هي فقط نصف

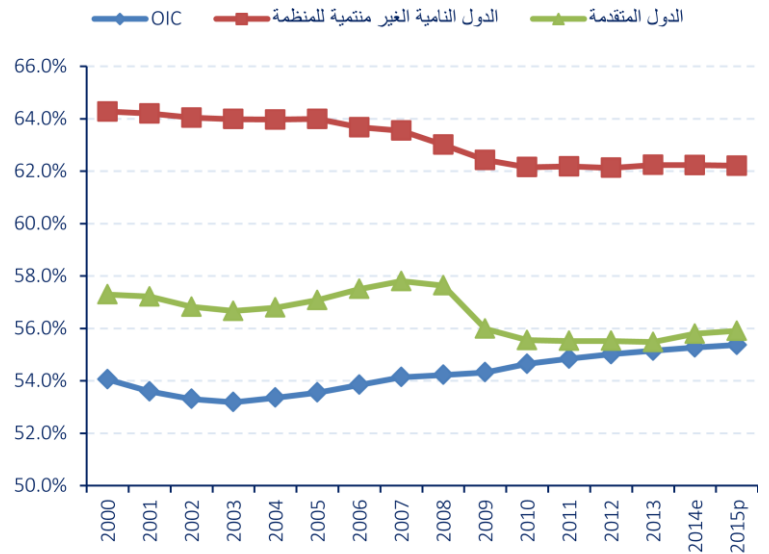
النسبة لعدد السكان الذكور في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 11.1). وعلى الرغم من الزيادة الطفيفة في النسبة للإناث، وصلت إلى 37.4٪ فقط في عام 2014، في حين سجلت النسبة للذكور 72.9٪ في نفس السنة. وفي مجموعات البلدان الأخرى، لم يلاحظ

الشكل 11.1: نسبة العمالة حسب عدد السكان حسب الجنسانية



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات WESO 2015، (e): المقدرة، (p): المتوقعة.

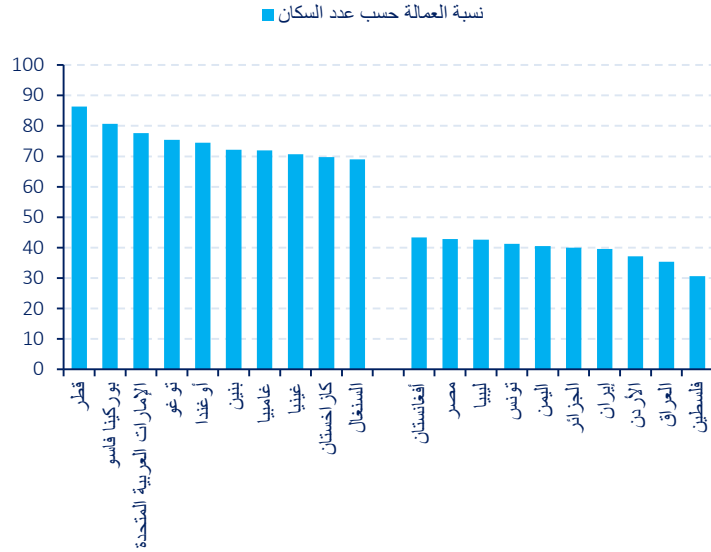
الشكل 10.1: نسبة العمالة حسب عدد السكان (2000-2015)



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات WESO 2015، (e): المقدرة.

هذا التباين الكبير. الفجوة بين الجنسين هي 24.9٪ في البلدان النامية الغير منتمية لمنظمة التعاون الإسلامي، و 13.4٪ فقط في البلدان المتقدمة.

الشكل 12.1: أفضل 10 بلدان مع أعلى وأدنى نسبة العمالة إلى عدد السكان (2014) - الشباب



المصدر: ILO و WESO Dataset 2015

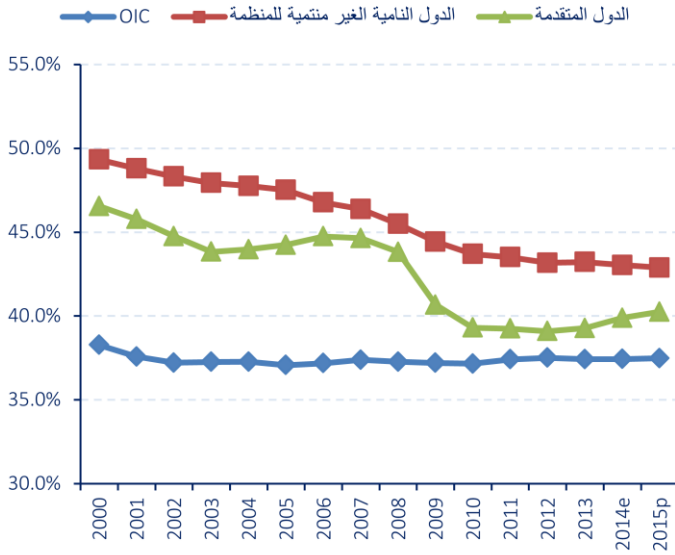
وسجلت أعلى نسبة عمالة إلى إجمالي عدد السكان في سن العمل في عام 2014 في قطر بـ 86.4٪، وهي أيضا أعلى نسبة في العالم (الشكل 12.1). ثم تبعت بوركينا فاسو (80.7٪)، الإمارات العربية المتحدة (77.6٪)، توغو (75.4٪) وأوغندا (74.5٪). وهذا يعكس حقيقة أن هذه الدول لديها حصة عالية نسبيا من المشاركة في القوى العاملة ومستويات منخفضة من البطالة. ومن ناحية أخرى، لوحظت أدنى نسبة للسكان العاملين إلى إجمالي عدد السكان في سن العمل في فلسطين 30.6٪ التي كانت أيضا من أدنى المعدلات في العالم. البلدان الأخرى مع نسبة منخفضة هي العراق (35.4٪)، الأردن (37.2٪)، إيران (39.6٪) والجزائر (40٪).

وقد تكون هذه الدول تواجه تحديات مشاركة متدنية في القوى العاملة و/أو ارتفاع معدلات البطالة.

حيث معدل مشاركة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24 في القوى العاملة كان يتجه نحو الانخفاض كما هو موضح في القسم السابق. ووفقا لذلك، نلاحظ اتجاها مماثلا في نسبة العمالة إلى عدد السكان. في مجموعات البلدان المتقدمة والبلدان النامية الغيرمنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي على حد سواء، هناك اتجاه تنازلي واضح في النسبة. ومع ذلك، في حالة دول منظمة التعاون الإسلامي، هناك صورة أكثر استقرارا (الشكل 13.1). النسب المصنفة حسب نوع الجنس تكشف أنها أخذت في التناقص لكل من الذكور والإناث. الاستثناء الوحيد هو للشباب الإناث في دول منظمة التعاون الإسلامي حيث زادت النسبة قليلا منذ عام 2000. ويبدو أنه إما تعديلا يتناسب مع متوسط النسب العالمية بدلا من الحركة لمواجهة التقلبات الدورية، حيث كانت هذه النسبة بالفعل أقل بكثير من النسبة في البعض مجموعات البلدان (الشكل 14.1).

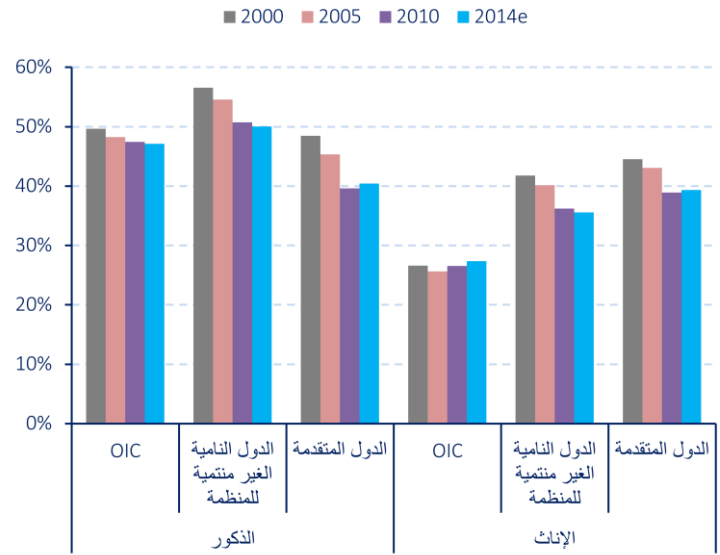
وعلى مستوى كل بلد على حدة، نسبة العمالة إلى عدد السكان للشباب في عام 2014 كانت أعلى في بوركينا فاسو مع 72.4٪، التي هي أيضا ثالث أعلى المعدلات في العالم (الشكل 15.1). وقد تلتها قطر (65.4٪)، توغو (58.7٪)، السنغال (57.6٪) وغامبيا (57٪). وسجلت أدنى نسبة في المملكة العربية السعودية مع 14.2٪، التي هي أيضا سابع أدنى المعدلات في العالم. وقد تلتها فلسطين (15.1٪)، الغابون (16.6٪)، الأردن (18٪) والعراق (18.7٪).

الشكل 13.1: نسبة العمالة إلى عدد السكان (2000-2015)، الشباب



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات WESO 2015، (e): المقدرة، (p): المتوقعة).

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



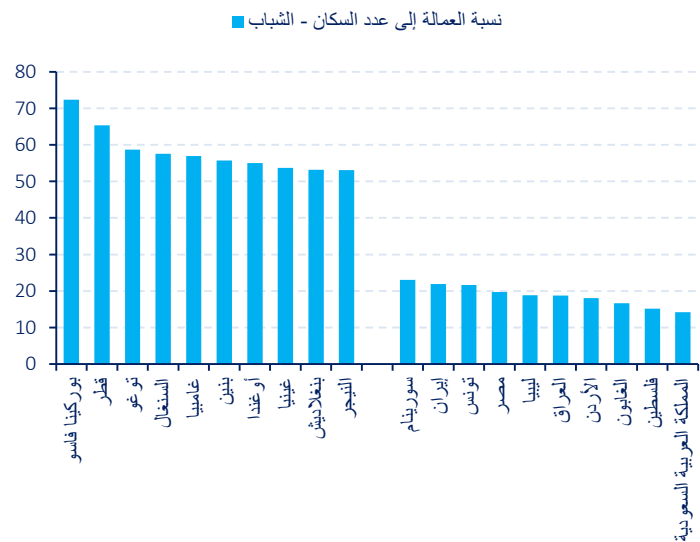
المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات WESO 2015، (e): المقدرة).

3.1 وضعية التشغيل

التصنيف حسب وضعية التشغيل يمكن أن يساعد في فهم كل من ديناميات سوق العمل ومستوى التنمية في البلدان. وفي هذا السياق، تميز منظمة العمل الدولية بين فئتين من العاملين: (أ) العمال بالأجور والمرتبات و (ب) العاملين لحسابهم الخاص، هذه الأخيرة أيضا مقسمة إلى العاملين لحسابهم الخاص مع موظفين (أرباب العمل)، العاملين لحسابهم الخاص دون موظفين (العاملين لحسابهم الخاص)، وأعضاء تعاونيات المنتجين والعمال المساهمين ذوي الأسر. فئتي العمال لحسابهم الخاص والعمال المساهمين ذوي الأسرة تمثلان معا العمالة الهشة.

وفي عام 2000، بلغت نسبة الأجور والعمال بالمرتبات في دول منظمة التعاون الإسلامي 33.6٪، العاملين لحسابهم الخاص 41.1٪، العمال المساهمين ذوي الأسر 22.8٪ وأصحاب العمل 2.8٪ (الشكل 16.1). وعلى مر السنين، زادت حصة الأجور والعمال بالمرتبات وأصحاب العمل، ولكنها انخفضت بالنسبة للعمال لحسابهم الخاص والعمال المساهمين ذوي الأسر. واعتبارا من عام

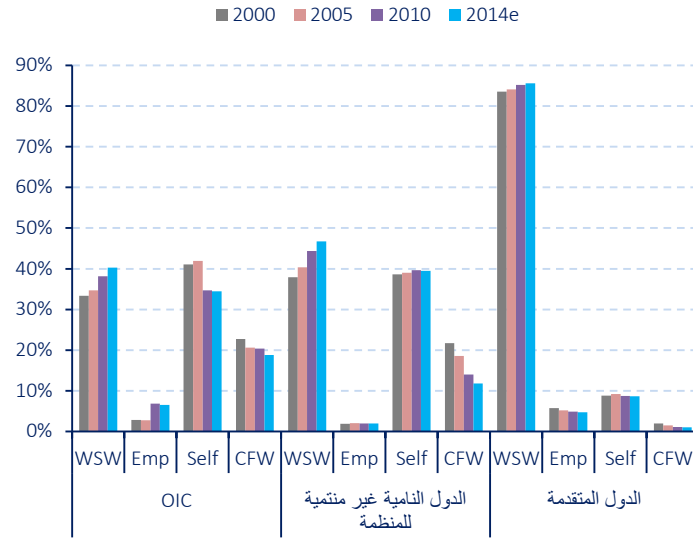
الشكل 15.1: أفضل 10 بلدان مع أعلى وأدنى نسبة العمالة إلى عدد السكان الشباب - (2014)



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات WESO 2015، (e): المقدرة).

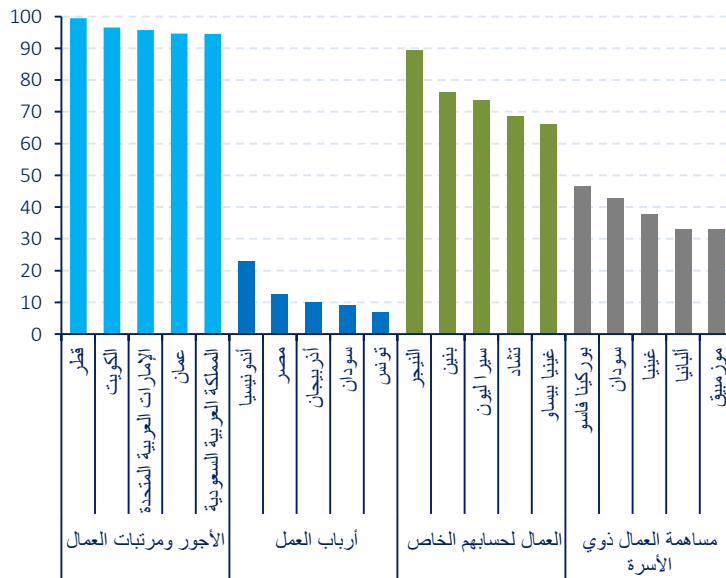
2014، 40.3٪ من الأشخاص الذين يعملون كانوا عمال الأجور والرواتب، 34.5٪ من العمال لحسابهم الخاص، 18.8٪ من العمال المساهمين ذوي الأسر و 6.5٪ من أرباب العمل. وهذا يدل على أن في حين زيادة الأعمال في دول منظمة التعاون الإسلامي أخذة في التحسن، حصة أكبر من السكان لديها وظيفة منتظمة مع الأجور والرواتب. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن حوالي 86٪ من العمال في البلدان المتقدمة هي من فئة عمال الأجور والمرتببات.

الشكل 16.1: الوضع في العمالة



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات WESO 2015: (e) المقدر (WSW الأجور ورواتب العمال، Emp: أرباب العمل، Self: العاملين لحسابهم الخاص، CFW: الأسر العاملة المساهمة)

الشكل 17.1: أفضل 5 بلدان في مختلف أنواع العمل (2014)



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات WESO 2015

وعلى مستوى كل بلد على حدة في عام 2014، تبين أنه لدى دول مجلس التعاون الخليجي أكبر حصص من العمال بالأجور والمرتببات والتي تتراوح بين 99.5٪ في قطر و 94.5٪ في المملكة العربية السعودية (الشكل 17.1). حصة أرباب العمل هي الأعلى في اندونيسيا (23٪) ومصر (12.6٪). وفيما يتعلق بحصص العمال لحسابهم الخاص، النيجر (89.3٪) وبنين (76٪) هي الدول الأولى، تليها بعض البلدان الأفريقية الأخرى الواقعة جنوب الصحراء الكبرى. بوركينافاسو (46.5٪) والسودان (42.6٪) هما أفضل دول منظمة التعاون الإسلامي مع أعلى حصص العمال المساهمين ذوي الأسر في مجموع العمال.

العمالة الهشة تعكس العمل في ظل ظروف غير ملائمة والأشخاص في الوظائف الهشة هم في الغالب لديهم إمكانية وصول محدودة أو معدومة للضمان الاجتماعي أو دخل ثابت. ووفقا لتقارير اتجاهات العمالة العالمية لمنظمة العمل الدولية لعام 2014، تمثل العمالة الهشة ما يقارب من 48٪ من إجمالي العمالة وعدد الناس في العمالة الهشة زادت بنسبة 1٪ في عام 2013، أعلى بكثير من معدلات النمو 0.2٪ خلال السنوات التي سبقت الأزمة المالية. بزيادة حصص عمال الأجور والمرتببات وأصحاب العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي، انخفضت

حصة العمالة الهشة باستمرار لتصل إلى 53.2٪ في عام 2014 مقارنة ب 63.8٪ في البلدان النامية عام 2000. الدول النامية الغير منتمية لمنظمة التعاون الإسلامي أثبتت أيضا نجاحا مماثلا وخفضت حصة العمالة الهشة خلال نفس الفترة بنسبة 9 نقاط مئوية. وعموما، فإن حصة العمالة الهشة لا تزال مرتفعة بشكل مفرط في البلدان النامية.

ومن ناحية أخرى، كما هو مبين في الشكل 19.1، أحرز العمال الذكور في بلدان منظمة التعاون الإسلامي تقدما كبيرا منذ عام 2000 واستعرض أدنى مستوى من الهشاشة (46.4٪) في عام 2014 مقارنة

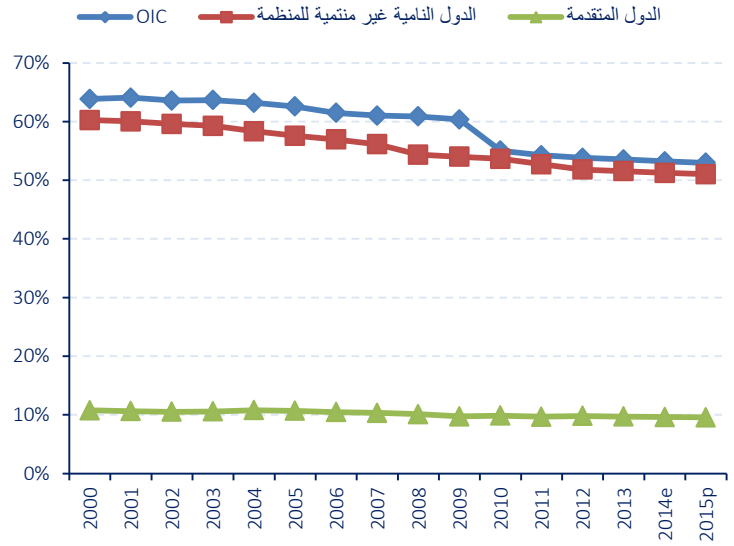
مع البلدان النامية الغير منتمية لمنظمة التعاون

الإسلامي (51.1٪). ومع ذلك، على الرغم من بعض التحسن، مستوى تعرض الإناث العاملات للهشاشة لا يزال عند 66.9٪ في عام 2014، وهو معدل أعلى من تلك التي لوحظت في البلدان النامية غير منتمية لمنظمة التعاون الإسلامي (51.5٪).

وعلى مستوى كل بلد على حدة، البلدان الأفريقية الواقعة جنوب الصحراء الكبرى لديها أكبر حصص من العمالة الهشة، تصل إلى 95٪ في غينيا، 94.5٪ في النيجر ومالي (90.4٪) (الشكل 20.1). أما البلدان في منطقة الخليج لديها عموما أقل حصص من العمالة الهشة. مع حصة 0.2٪ فقط من العمالة الهشة، قطر توفر الظروف الأكثر ملائمة لعمالها، تليها الإمارات العربية المتحدة (0.8٪)، الكويت

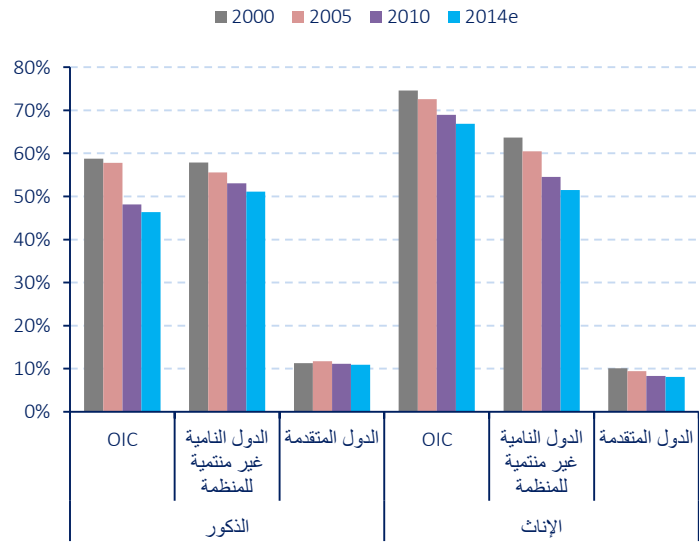
(2.4٪) والمملكة العربية السعودية (3.6٪). فهذه الدول هي أيضا من بين أصحاب أدنى المعدلات في العالم.

الشكل 18.1: حصة العمالة الهشة



المصدر: ILO و WESO 2015 Dataset

الشكل 19.1: حصة العمالة الهشة حسب الجنس

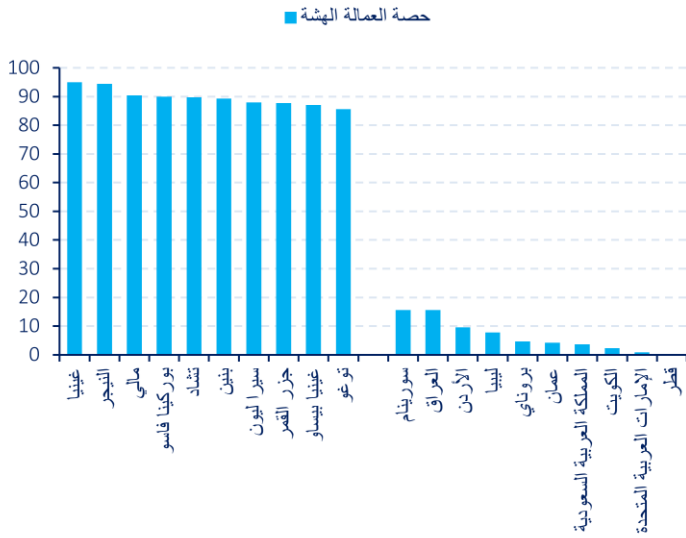


المصدر: ILO و WESO 2015 Dataset

4.1 العمالة حسب القطاع

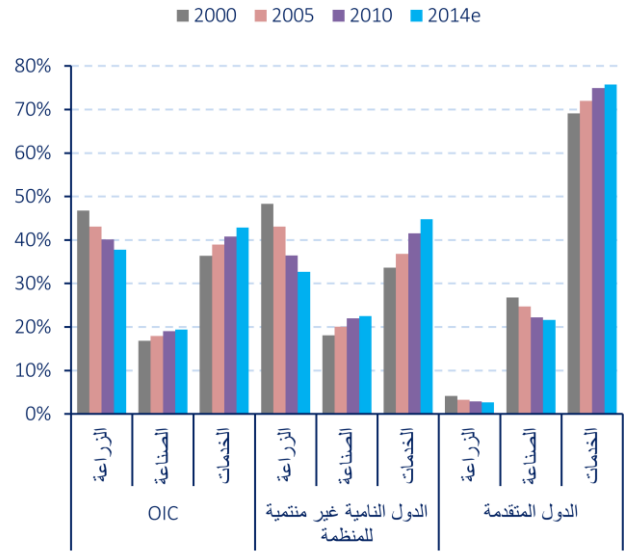
وبجانب التنمية الاقتصادية، يتوقع المرء عادة أن يرى تحولا في العمالة من قطاع الزراعة الى قطاعات الصناعة والخدمات، مع زيادة مقابلة في الأجور وفي العمال بأجر والنقصان في العاملين لحسابهم الخاص والأسرة المساهمة الذين كانوا يعملون في السابق في القطاع

الشكل 1.20: أفضل 10 بلدان ذات أعلى وأدنى حصة العمالة الهشة (2014)



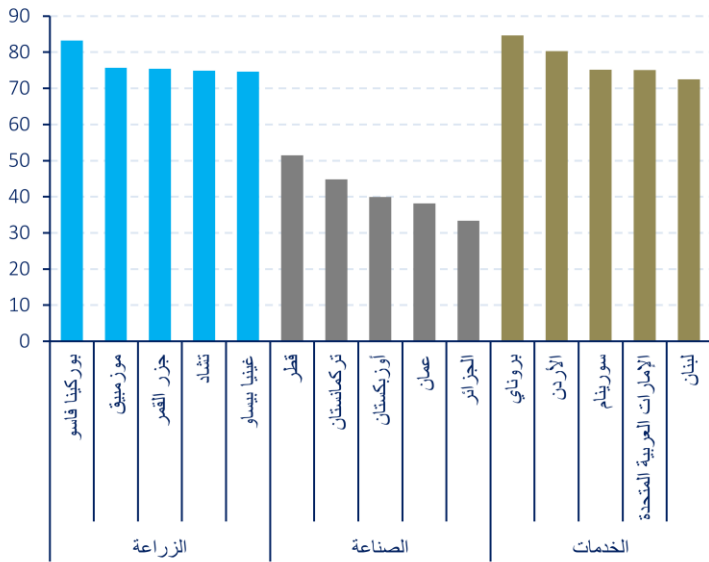
المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015 : (e). المقدرة

الشكل 1.21: العمالة حسب القطاعات



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015 : (e). المقدرة

الشكل 22.1: أفضل 5 بلدان ذات أعلى حصة عمالة في الزراعة والصناعة والخدمات



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015

الزراعي. وعند تصنيف مجموع العمالة في ثلاثة قطاعات واسعة - الزراعة والصناعة والخدمات - حصة العمالة في قطاع الزراعة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (37.8٪) أعلى قليلاً فقط من حصة البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي 32.7٪. في حين يشارك 2.7٪ فقط من مجموع العاملين في الأنشطة الزراعية في الدول المتقدمة (الشكل 12.1). ولقطاع الصناعة حصة مماثلة من العمل في جميع مجموعات البلدان، 19.4٪ في بلدان منظمة التعاون الإسلامي و22.5٪ في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي و21.6٪ في البلدان المتقدمة. ويتركز 75.7٪ من إجمالي العمالة في البلدان المتقدمة في قطاع الخدمات، في حين أن هذه النسبة 42.8٪ في بلدان منظمة التعاون الإسلامي و44.8٪ في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي. وعموماً في دول منظمة التعاون الإسلامي، يلاحظ أن

حصة الزراعة في إجمالي العمالة آخذة في الانخفاض في حين حصة الصناعة والخدمات آخذة في الارتفاع.

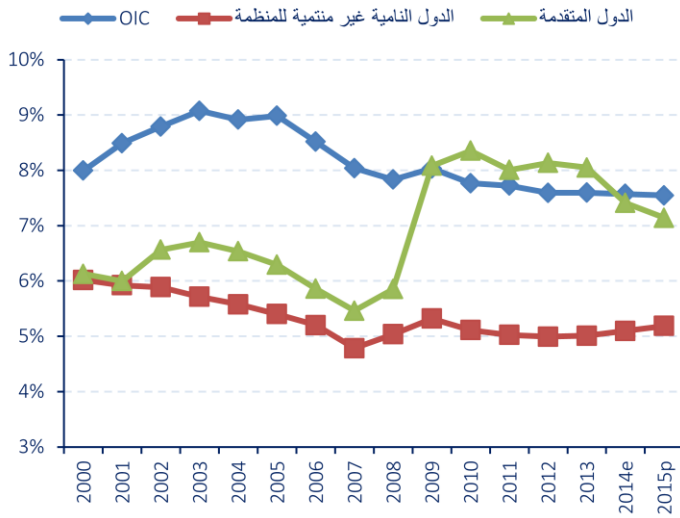
وعلى مستوى كل بلد على حدة، تعتبر حصة الزراعة هي أعلى في بوركينا فاسو 83.2٪ وموزمبيق 75.7٪ وجزر القمر 75.4٪ وكما هو مبين في الشكل 22.1 لدى بوركينا فاسو أيضاً ثاني أعلى نسبة في العمالة الزراعية في العالم. وحصة إجمالي العمالة في الصناعة هي الأعلى في قطر 51.5٪ وتركمانستان 44.8٪ وأوزبكستان 39.9٪ وعمان 38.2٪. كما أن قطر وتركمانستان وأوزبكستان وعمان هي أيضاً أعلى أربعة

بلدان لديها أعلى نسبة من العمالة الصناعية في العالم. وأخيرا حصة قطاع الخدمات هي الأعلى في بروناي 784.6٪ والأردن 780.3٪ وسورينام 75.1٪.

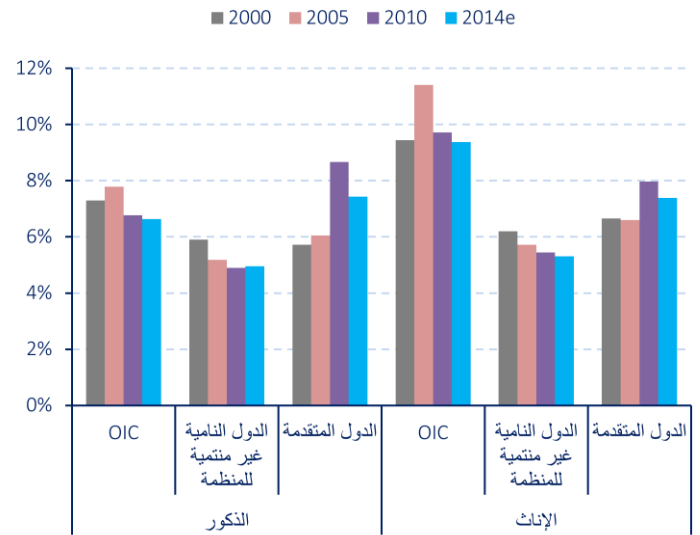
5.1 البطالة

لا تزال البطالة أحد القضايا الأكثر تحديا في جميع أنحاء العالم. ووفقا لتقرير التوقعات السنوية الاجتماعية لعام 2015 لمنظمة العمل

الشكل 1.23: نسبة البطالة (2000-2015)



الشكل 1.24: نسبة البطالة حسب الجنس

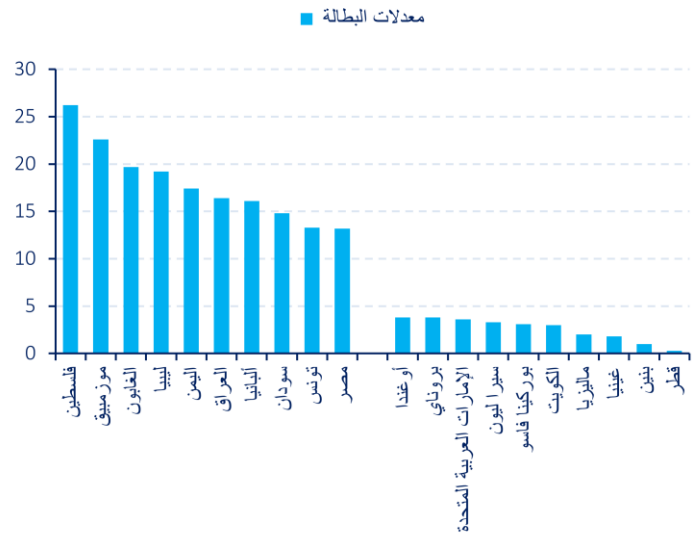


المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015، (e: المقدرة، p: المتوقعة).

المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015، (e: المقدرة، p: المتوقعة).

الدولية، وحيث أن ما يقرب 202 مليون شخص عاطل عن العمل في عام 2014 في جميع أنحاء العالم، بالإضافة إلى 1.2 مليون عاطلين عن العمل مقارنة بالعام السابق وحوالي 31 مليون بالمقارنة مع عام 2007. ويعكس هذا حقيقة أن العمالة لا تتوسع بسرعة كافية تواكب قوة العمل المتنامية. كما تشير التقديرات أن ما يقرب 23 مليون شخص تركوا سوق العمل بسبب الإحباط وارتفاع معدلات البطالة على المدى الطويل. ووفقا لنفس التقرير، بقي معدل البطالة العالمي عند 5.9٪ من قوة العمل العالمية مما يمثل انخفاض 0.1 نقطة مئوية عن العام السابق. ونظرا للتوقعات المتضاربة بشأن الاقتصاد العالمي لعام 2015، من المتوقع أن يحصل تحسن طفيف في سوق العمل

الشكل 1.25: أفضل 10 بلدان مع أعلى وأدنى معدلات البطالة (2014) - المجموع



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015، (e: المقدرة، p: المتوقعة).

العالمي في عام 2015، و من المتوقع أن معدل البطالة العالمي سيستقر عند 5.9٪ بين عامي 2015 و 2017.

وفقا لأحدث البيانات المتاحة، سجلت بلدان منظمة التعاون الإسلامي متوسط معدلات البطالة أعلى بكثير بالمقارنة مع العالم. والدول غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي خلال الفترة 2000-2008 الشكل 1.23. وخلال هذه الفترة، تغير إجمالي معدل البطالة في دول منظمة التعاون الإسلامي بين 7.8٪ و 9.1٪. بعد الأزمة المالية العالمية، فقد ارتفعت معدلات البطالة في البلدان المتقدمة من مستوى أقل من 6٪ إلى أكثر من 8٪. وخلال فترة ما بعد الأزمة (2009-2013)، ظل متوسط معدل البطالة في الدول المتقدمة أعلى من المعدل في دول منظمة التعاون الإسلامي. واعتبارا من عام 2014، حققت بلدان منظمة التعاون الإسلامي نسبة 7.6٪. ومع ذلك، تشير التقديرات إلى أن

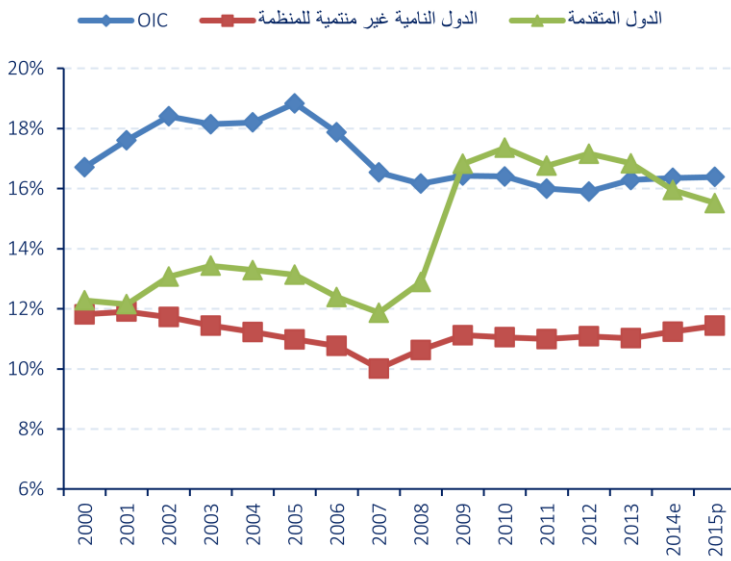
البلدان المتقدمة تمكنت من خفض معدل البطالة إلى 7.4٪، وهو أقل من المعدل مرة أخرى في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وظل متوسط معدل البطالة في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي أقل بكثير حوالي 2-3٪ من متوسط منظمة التعاون الإسلامي خلال الفترة قيد النظر.

عادة ما تكون معدلات البطالة للذكور أقل من معدلات الإناث في جميع فئات الدولة (الشكل 24.1). وعلى الرغم من حصول تحسن كبير منذ عام 2005 فالبطالة بين الإناث في البلدان الإسلامية لا تزال أعلى من 9.4٪ في عام 2014. ويقدر عند 5.3٪ في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي و 7.4٪ في البلدان المتقدمة لنفس العام. وانخفض الذكور البطالة في دول منظمة التعاون الإسلامي من 7.8٪ في عام 2005 إلى 6.6٪ في عام 2014 وإلى 5.2٪

إلى 4.9٪ في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي خلال الفترة نفسها. ومن ناحية أخرى، هناك اتجاهها تصاعديا في معدلات البطالة بين الذكور في الدول المتقدمة، والتي زادت من 6.1٪ في عام 2005 إلى 7.4٪ في عام 2014.

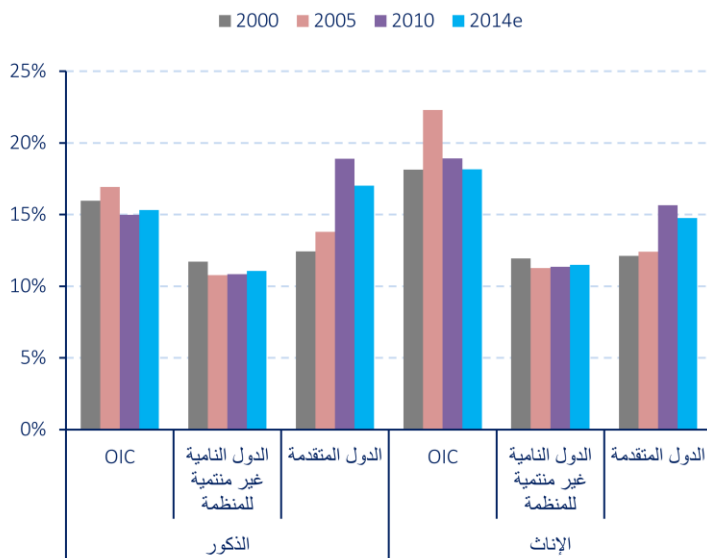
وعلى مستوى كل بلد على حدة، تباينت معدلات البطالة بين دول منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 25.1). إذ شكل العاطلين عن العمل في عام 2014 أقل من واحد من 1٪ من إجمالي القوى العاملة في قطر (0.3٪)، وهو أيضا أدنى معدل في العالم. بنين (1٪) وغينيا (1.8٪) وماليزيا (2٪) هي أيضا من بين البلدان العشرة في العالم مع أدنى معدلات البطالة. ومع ذلك، فالبطالة هي مصدر قلق بالغ في فلسطين (26.2٪) وموزمبيق (22.6٪) والغابون (19.7٪).

الشكل 26.1: بطالة الشباب (2000-2015)



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات 2015 WESO، (e: المقدرة، p: المتوقعة).

الشكل 27.1: بطالة الشباب حسب الجنس



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات 2015 WESO، (e: المقدرة، p: المتوقعة).

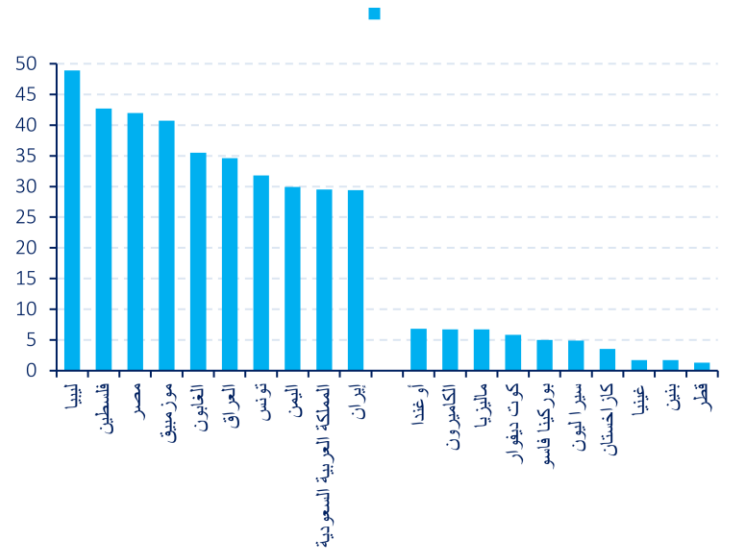
6.1 بطالة الشباب

لازال الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عاما) يعانون من عدم وجود فرص عمل لائقة في جميع أنحاء العالم. ووفقا لأحدث التقديرات، كان حوالي 73.7 مليون شاب عاطلين عن العمل في عام 2014. وكانت هناك أقل من 30.5 مليون شاب يعملون في عام 2014 وهي نسبة أكبر مما كانت عليه في عام 2007، في حين بلغت نسبة البطالة بين الشباب العالمي 13٪ في عام 2014، وهو ما يقرب ثلاثة أضعاف بطالة الكبار (ILO, 2015). وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تصل النسبة إلى (29.5٪).

فأرقام نسبة بطالة الشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي تعطي أمالا قليلة. وظلت باستمرار فوق 16٪ وأيضا أعلى بكثير من متوسط البلدان النامية والمتقدمة غير المنتمة لمنظمة التعاون الإسلامي خلال الفترة بين عامي 2000 و 2014، باستثناء المعدل أقل في 2012 ب 15.9٪. بعد الأزمة،

وأصبحت مشكلة البطالة بين الشباب في البلدان المتقدمة أكثر خطورة مقارنة بما كان عليه في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 1.26). بالنسبة لعام 2014، ومع ذلك، انخفضت البطالة بين الشباب في البلدان المتقدمة إلى 16٪ وهو مستوى أقل من دول منظمة التعاون الإسلامي (16.4٪). في حين كانت منخفضة وتصل إلى 11.2٪ في البلدان النامية غير المنتمة لمنظمة التعاون الإسلامي.

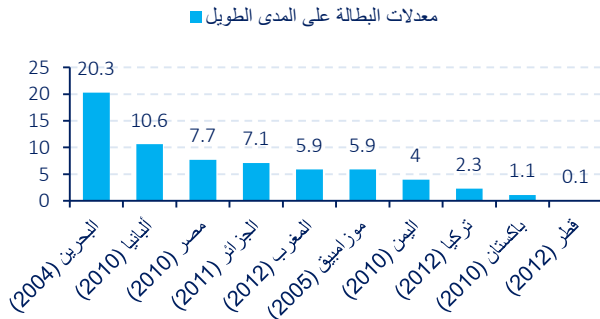
الشكل 28.1: أفضل 10 بلدان مع أعلى وأدنى معدلات البطالة بين الشباب (2014)



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات WESO 2015

الخانة 1.1: البطالة الطويلة الأجل

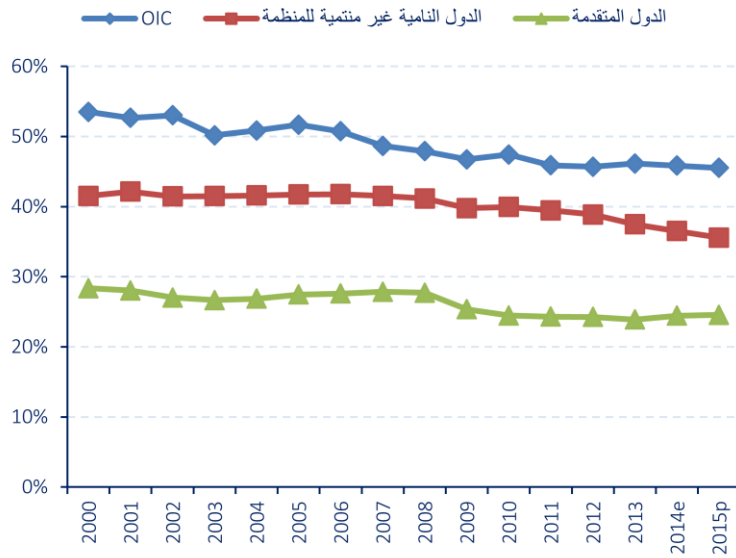
تشير البطالة الطويلة الأجل (LTU) إلى عدد الأشخاص الذين يعانون من فترات مستمرة من البطالة تمتد لمدة عام أو أكثر. وهو مؤشر رئيسي يستخدم لتقييم الحاجة الملحة لمشكلة البطالة وآثار سياسات سوق العمل النشطة. وعادة ما يكون العمال عاطلين عن العمل على المدى الطويل أقل تعليما من الذين يعملون ولكن في الواقع وإلى حد ما فهم أكثر تعليما من العمال المحيطين. وتزيد الأزمة الاقتصادية من نسبة البطالة الطويلة الأجل. ولاشك أن للبطالة العديد من التكاليف والآثار المالية الواضحة. وبالإضافة إلى ذلك، عندما يجد الأشخاص الذين كانوا في السابق عاطلين عن العمل فرصة أخرى، تكون أرباحهم أقل باستمرار من قبل لفترة بطالتهم. وبالإضافة إلى تأثيرها على الصحة، يمكن لها أيضا أن تكون ضارة لأعضاء الأسرة الآخرين. ومن المرجح أن تسبب فقدان احترام الذات والثقة أيضا. ولذلك، ينبغي وضع سياسات محددة لاستهداف الناس الذين هم في سوق العمل ولايجدون وظائف مناسبة لفترات طويلة.



هناك اختلافات واسعة. ففي البحرين، تتجاوز نسبة LTU أكثر من 20٪، ولكن في قطر لا تتجاوز 0.1٪. كما أن معدلات باكستان 1.1٪ وتركيا 2.3٪ تعتبر أيضا معدلات أقل نسبيا. LTU ومع ذلك، فإن الوضع في ألبانيا 10.6٪ ومصر 7.7٪ والجزائر 7.1٪ هو أكثر أهمية. (المصدر: منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل KILM الطبعة الثامنة).

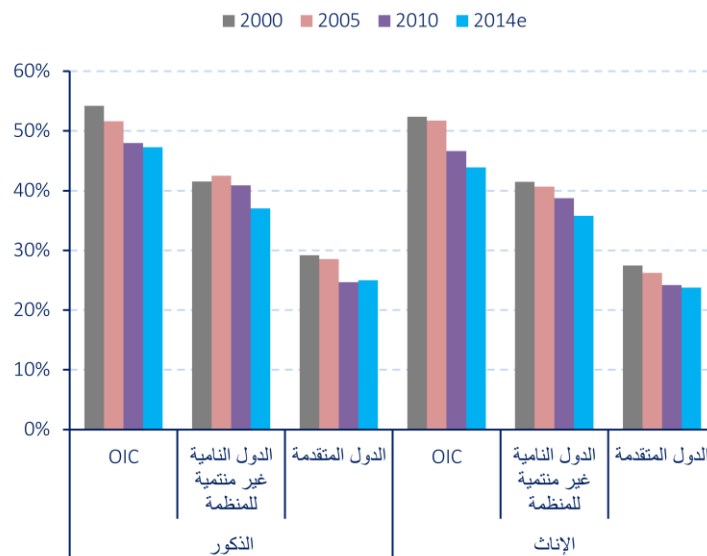
وكما هو الحال في المؤشرات الرئيسية الأخرى لسوق العمل، على الرغم من بعض التحسن منذ عام 2005، يلاحظ أن البطالة بين الإناث والشباب هي الأعلى في دول منظمة التعاون الإسلامي. وانخفضت إلى 18.2٪ في عام 2014 عن 22.3٪ في عام 2005 (الشكل 1.27). في حين

الشكل 29.1: حصة الشباب العاطلين عن العمل في مجموع العاطلين عن العمل (2015-2000)



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015، (e) المقدر، (p) المتوقعة.

الشكل 30.1: حصة الشباب العاطلين عن العمل في مجموع العاطلين عن العمل حسب الجنس



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015، (e) المقدر.

ويصوّر هذه الحقيقة في الشكل 29.1. وحتى عام 2006، مثل عدد الشباب العاطلين عن العمل أكثر من نصف العاطلين عن العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي. وزادت هذه النسبة في التناقص منذ ذلك

أن البطالة بين الإناث أخذ في التناقص في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي خلال الفترة قيد النظر، وتبع اتجاهها تصاعدياً في البلدان المتقدمة. وابتداءً من عام 2014، تم تقدير نسبة البطالة في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي و 14.8٪ في البلدان المتقدمة. وفيما يتعلق بالبطالة بين الشباب الذكور في عام 2014، ارتفعت إلى 15.3٪ في بلدان منظمة التعاون الإسلامي و 11.1٪ في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي، ولكنها انخفضت إلى 17٪ في الدول المتقدمة بالمقارنة بالعام السابق.

وهناك مرة أخرى اختلافات واسعة في معدلات البطالة بين الشباب في جميع أنحاء دول منظمة التعاون الإسلامي. فقطر 1.3٪ وبنين 1.7٪ وغينيا 1.7٪ هي البلدان ذات أدنى معدلات البطالة في عام 2014، والتي هي أيضاً من بين خمس دول في العالم الأولى في هذا التصنيف الشكل 28.1.. سجلت كازاخستان 3.5٪ أيضاً معدل منخفض في بطالة الشباب وتبقى ضمن أفضل عشر دول في العالم. و في المقابل، قدر أعلى معدل بطالة الشباب في ليبيا 48.9٪ وتليها فلسطين 42.7٪ ومصر 42.7٪ وموزمبيق 40.7٪ والغابون 35.5٪. في عام 2014، كان معدل البطالة بين الشباب أعلى من 20٪ في 21 دولة في منظمة التعاون الإسلامي وفوق المتوسط العالمي البالغ 13٪ في 31 بلداً.

ويلاحظ أن نسبة السكان الشباب في مجموع السكان هي أعلى بكثير في دول منظمة التعاون الإسلامي بالمقارنة بالفئات العمرية الأخرى (مركز أنقرة، توقعات SWOT 2012). ولذلك نظراً لارتفاع عدد السكان الشباب وارتفاع معدلات البطالة بين الشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي، فإن نسبة الشباب العاطلين عن العمل في مجموع العاطلين عن العمل في دول منظمة

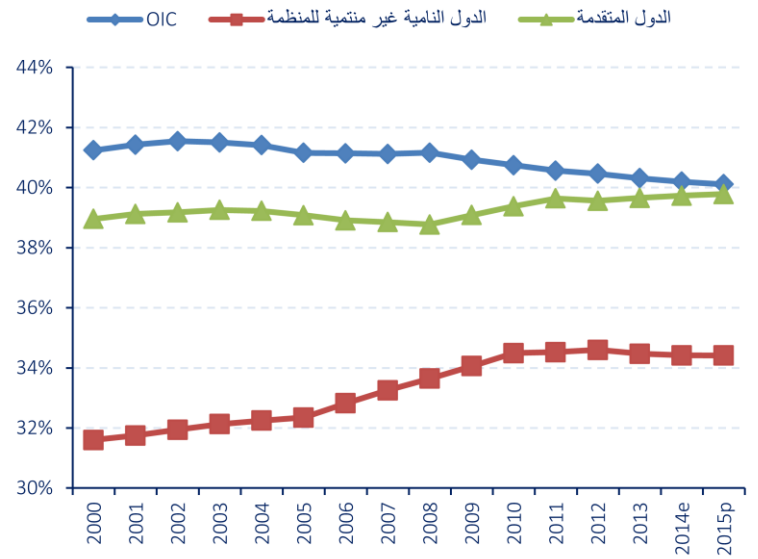
الحين، وبلغ 45.9٪ في عام 2014 عن مستواه من 53.5٪ في عام 2000. ومع ذلك، فإنه لا يزال من الممكن اعتبار عدد كبير بشكل ملحوظ. وهناك أيضا اتجاهها منخفض في مجموعات البلدان الأخرى، وإن كان بوتيرة بطيئة. ولوحظ انخفاض إلى 36.5٪ في عام 2014 من 41.5٪ في عام 2000 في البلدان النامية غير المنتمة لمنظمة التعاون الإسلامي ومن 28.4٪ إلى 24.5٪ في البلدان المتقدمة. كما لا يوجد تفاوت كبير بين الجنسين عبر (الشكل 30.1). وعموما، فإن حصة للذكور أعلى بنسبة 1-2 نقاط مئوية من حصة الإناث في جميع مجموعات البلاد.

ولكن السؤال الحاسم هو لماذا معدلات البطالة بين الشباب أعلى من معدلات بطالة الكبار. وفقا لمنظمة العمل الدولية ILO (2006)، وهناك العديد من التفسيرات المحتملة. أولا، الشباب هم أكثر عرضة من البالغين في الأوقات الاقتصادية الصعبة. مع الأخذ بعين الاعتبار أن أصحاب العمل يبحثون على الموظفين من ذوي الخبرة الذين لهم خبرة في العمل. فإن الشباب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة يكون من بين الاختيارات الأخيرة سيصعب عليهم العثور على عمل. ثانيا، غالبا ما يفتقر الشباب إلى معلومات سوق العمل وإلى الخبرة في البحث عن عمل. والكبار، من ناحية أخرى، قد يكون لهم امكانية العثور على عمل في المستقبل من خلال مراجع أرباب عملهم أو زملائهم السابقين وهم أكثر عرضة للمعرفة "الصحيحة" للناس. والاحتمال الآخر هو أنه قد ينتظر الشباب فترة طويلة للعثور على عمل يناسب متطلباتهم.

وعلى العموم، بغض النظر عن مدى تأثير اقتصادات دول منظمة التعاون الإسلامي بالأزمة، فمن الواضح أن

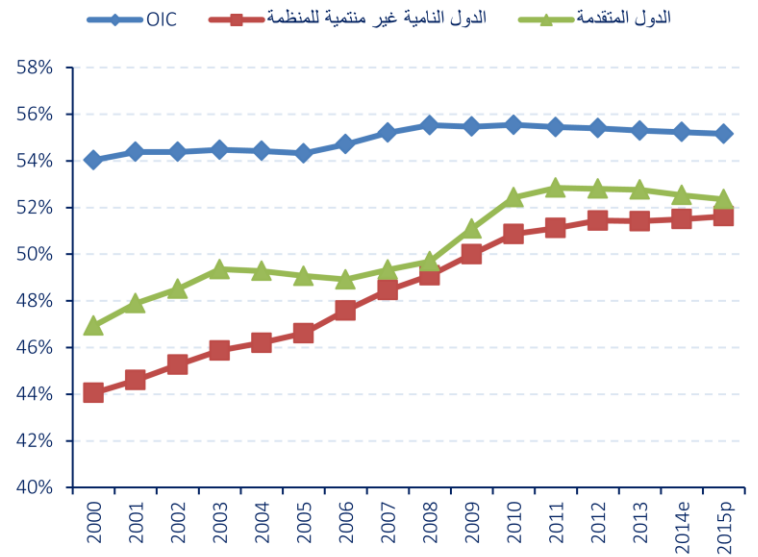
بطالة الشباب والكبار هي أحد المشاكل الاقتصادية والاجتماعية الكبرى التي لاتزال دول منظمة التعاون الإسلامي تواجهها والتي تتطلب حولا عاجلة. فالتقديرات العالمية غير مرضية فعلا. ووفقا لمنظمة العمل الدولية، من المتوقع أن يرتفع معدل بطالة الشباب العالمي إلى 13.1٪ في عام 2015 ومن ثم تبقى على حالها خلال عام 2018، مع الزيادات المتوقعة في المناطق الآسيوية الثلاث والشرق الأوسط العالمي، يقابلها جزئيا الانخفاض المتوقع في الاقتصادات المتقدمة ومنطقة الاتحاد الأوروبي. ولذلك، ينبغي إيلاء اهتمام أكبر للشباب من خلال تعزيز مشاركتها في سوق العمل وتوفير المهارات المطلوبة وتسهيل الحصول على وظائف مناسبة.

الشكل 31.1: معدل الخمول (2000-2015)



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015، (e: المقدرة p: المتوقعة).

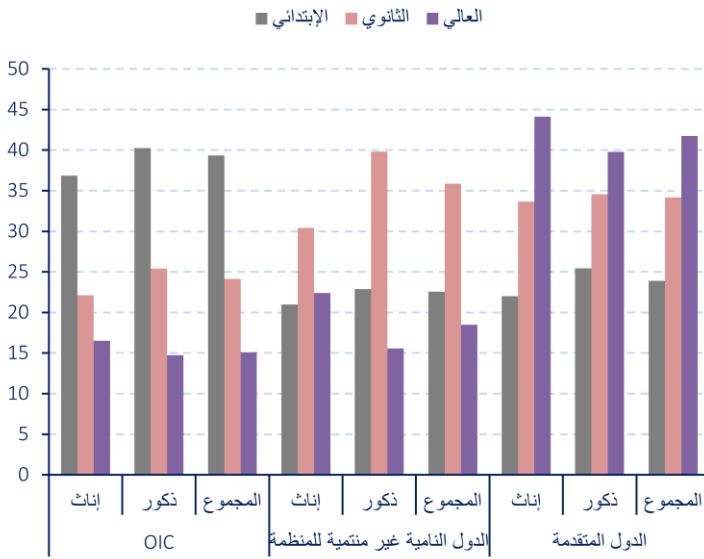
الشكل 32.1: معدل الخمول بين الشباب (2000-2015)



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015، (e: المقدرة p: المتوقعة).

7.1 الخمول

الشكل 33.1: حصص القوى العاملة مع التعليم الابتدائي، الثانوي والعالي

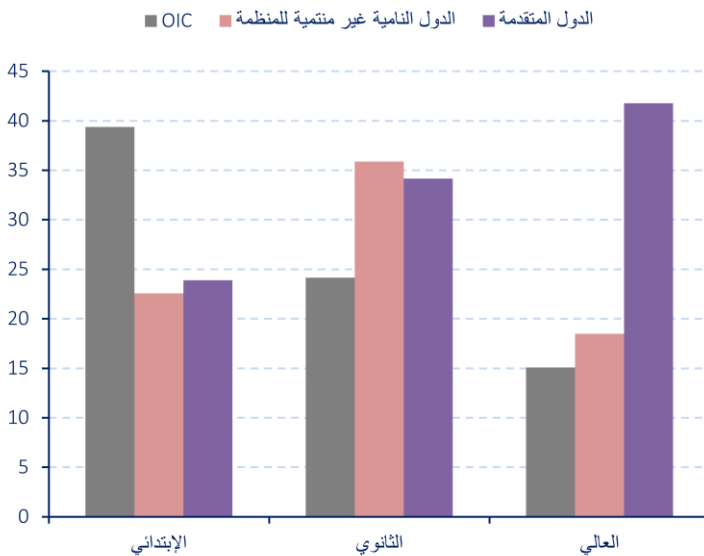


يعتبر معدل الخمول مقياساً لنسبة السكان الذين هم في سن العمل وهي نسبة غير نشطة في سوق العمل، سواء من خلال العمل أو البحث عنه. كتلخيص لمعدل الخمول ومعدل المشاركة في القوى العاملة سوف تسفر عن 100٪. ولذلك، يقدم التحليل الذي في القسم 1.1 بعض الرؤى على الخمول أيضاً، لكنه من المفيد أن نركز على الناس الذين هم خارج قوة العمل.

وهناك مجموعة متنوعة من الأسباب التي تجعل بعض الأفراد لا يشاركون في القوى العاملة. ومن بين هذه الأسباب رعاية أفراد الأسرة والتقاعد والمرض والعجز والتعليم وعدم توفر وظائف مناسبة وعدم الرغبة في العمل. ويمكن لزيادة في عدد الأشخاص غير النشيطين، لأي سبب من الأسباب، أن يؤثر على معدل البطالة لأنها يمكن أن تقلل من عدد العاملين والعاطلين عن العمل أو كليهما. إذا استمر عدد العاطلين عن العمل في جمود، سيؤدي انخفاض عدد العاملين إلى زيادة معدل البطالة. فمعدل الخمول في دول منظمة التعاون الإسلامي أخذ في الانخفاض بشكل بطيء. حيث انخفض إلى 40.2٪ في عام 2014 من 41.2٪ في عام 2000 (الشكل 31.1). وفي المقابل، لوحظ وجود اتجاه صعودي طفيف في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي والدول المتقدمة. كما ارتفعت حصة السكان غير النشيطين في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي إلى 34.4٪ في عام 2014 من 31.6٪ في عام 2000. ويظهر الخمول بين الإناث في دول منظمة التعاون الإسلامي اتجاهاً نحو الانخفاض، حيث انخفض إلى 58.8٪ في عام 2014 عن مستواه من 61.6٪ في عام 2000. وبين الإناث يلاحظ أن الخمول متخفض نسبياً في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي (47.4٪) والبلدان

المصدر: منظمة العمل الدولية، KILM الطبعة 8. ملاحظة: تعتبر الحصص معدلات 30 دولة في منظمة التعاون الإسلامي و76 بلداً نامياً غير منتمية لمنظمة التعاون الإسلامي و33 بلداً متقدماً.

الشكل 34.1: حصص القوى العاملة مع التعليم الابتدائي، الثانوي والعالي حسب الجنس



المصدر: منظمة العمل الدولية، KILM الطبعة 8.

المتقدمة (46.8٪). بالنسبة للذكور، لوحظ اتجاه تصاعدي طفيف في جميع مجموعات الدول (الشكل 5.1).

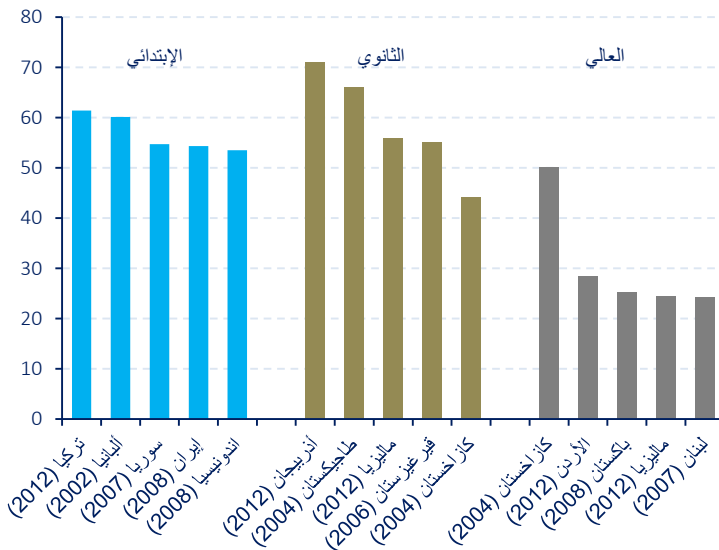
وعلى مستوى كل بلد لدى موموزمبيق وبوركينا فاسو أدنى معدل من الخمول على خلاف فلسطين والأردن والعراق فهي تعاني من أعلى معدلات الخمول (انظر الشكل 6.1. القسم 1.1) وبالمثل، فإن معدلات النشاط بين الشباب مرتفعة وتظهر اتجاهها تصاعديا في كل مجموعات البلدان. فأكثر من نصف الشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي لا زال غير نشيط (الشكل 32.1) وفي عام 2014، 55.2٪ من الشباب لا يزال خارج القوى العاملة. وفي البلدان المتقدمة والبلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي المعدل هو 52.5٪ و 51.5٪ على التوالي. ويمر مجموعات هذه الدول على حد سواء زيادة بحوالي 6٪ في معدل خمول الشباب، والذي يمكن تفسيره إلى حد كبير بالمشاركة في التعليم بدوام كامل.

8.1 التحصيل العلمي

يعتبر التعليم الرسمي عامل جوهري يؤثر في تحسين القدرة الإنتاجية للمجتمع. فكلما زاد التعليم زادت عملية الإنتاج في العديد من المجالات. فالمتعلمين أو ذوي المهارات أو العمال قادرين على أداء مهام معقدة وبالتالي المساهمة في إنتاج أكثر المنتجات التكنولوجية المتطورة. وخاصة في البلدان النامية، يزيد العمال الماهرين من القدرة الاستيعابية للبلد من خلال استخدام التقدم التكنولوجي السريع بطريقة فعالة، وهو أمر ذو أهمية حاسمة في التنمية والتنوع الاقتصادي الناجح فضلا عن المنافسة بنجاح في الأسواق العالمية. ويصنف عموما مستوى مهارات القوى العاملة وفقا لمستوى معين من التعليم الذي تم تحقيقه. كما أنه عندما تزداد حصة القوى العاملة مع التعليم الثانوي والعالي، تزداد القدرة على تبي مهارات جديدة واستيعاب المعرفة الجديدة.

وفقا لأحدث البيانات المتاحة، لا تعطي دول منظمة التعاون الإسلامي صورة مرضية. فنسبة 39.4٪ من قوة العمل يصل تعليمها إلى الابتدائي فقط (الشكل 1.33). فحصة القوة العاملة بالتعليم الثانوي والجامعي ليست سوى 24.2٪ و 15.1٪ على التوالي. وعلى ما يبدو 20٪ من القوى العاملة في دول منظمة التعاون الإسلامي لا يصل مستواها التعليمي إلى الابتدائي. ولدى البلدان النامية غير المنتمية

الشكل 35.1: أعلى 5 بلدان ذات حصص قوى العمالة بمستوى التعليم الابتدائي والثانوي والعالي



المصدر: منظمة العمل الدولية، KILM الطبعة 8،

لمنظمة التعاون الإسلامي صورة أفضل قليلا، حيث أن حصة القوى العاملة من التعليم الابتدائي والثانوي والعالي هي 22.6٪ و 35.9٪ و 18.4٪ على التوالي. ومرة أخرى حوالي 22٪ من القوى العاملة في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي لم تكمل حتى التعليم الابتدائي. فحصة القوى العاملة مع التعليم الثانوي في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي هو أعلى بحوالي 12٪ مما هو في دول منظمة التعاون الإسلامي، الأمر الذي يخلف فرقا كبيرا جدا. إذ أن البلدان المتقدمة، من ناحية أخرى، تمتلك قوى عاملة ماهرة، حيث 41.8٪ من مجموع القوى العاملة فيها قد أنهت بالفعل التعليم العالي و 34.2٪ أخرى قد أنهوا المرحلة الثانوية من التعليم. أما 23.9٪ المتبقية فقد أنهوا المرحلة الابتدائية من التعليم، وتقريبا لا توجد أي قوة عاملة لا تمتلك مرحلة ابتدائية من التعليم.

وفي بلدان منظمة التعاون الإسلامي، قوة العمل النسائية بالتعليم العالي (16.5٪) هي أعلى من قوة عمل الذكور (14.7٪). وبالرغم من هذا، فإن حصة الإناث في القوى العاملة من دون أي تحصيل علمي هو أيضا أعلى بحوالي 3-4 نقط مئوية من القوة العاملة الذكورية (الشكل 1.34). فحصة القوة العاملة الذكورية من التعليم الابتدائي والتعليم الثانوي هي أيضا أعلى 3-4 نقطة مئوية عن نسبة القوى العاملة النسائية. وفي البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي، فإن حصة القوة العاملة النسائية من التعليم العالي (22.4٪) هي أعلى بكثير من القوة العاملة الذكورية (15.6٪). وهناك أيضا صورة مماثلة في البلدان المتقدمة، حيث تبلغ حصة الإناث في القوى العاملة من التعليم العالي (44.1٪) وهي أعلى بكثير من الرجال (39.8٪).

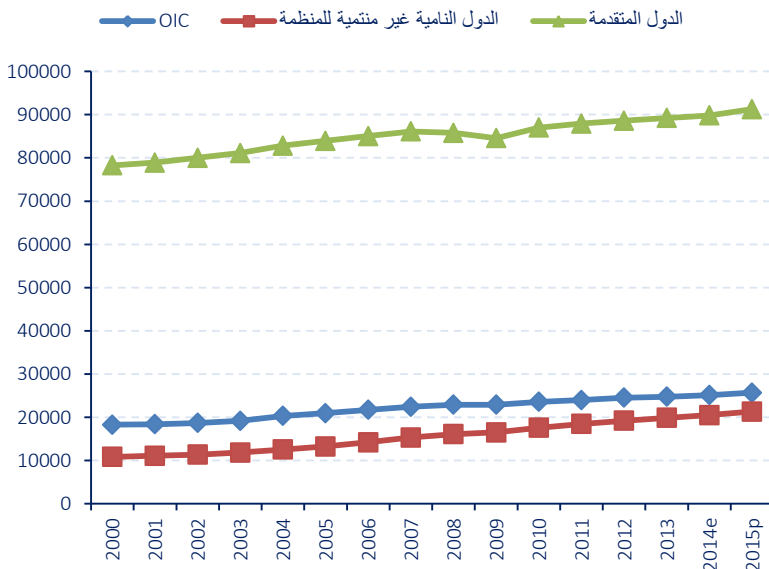
ويصور الشكل 1.35 البلدان ذات نسب عالية من قوة العمل ذات تعليم ابتدائي وثانوي وعالي في منطقة منظمة التعاون الإسلامي. ويلاحظ أن لدى تركيا أعلى حصة من قوة العمل ذات التعليم الابتدائي (61.4٪). وفي التعليم الثانوي، يبدو أن دول آسيا الوسطى لديها أعلى حصة. وأذربيجان 71٪ تمتلك أيضا ثالث أعلى نسبة في العالم وتحتل طاجيكستان (65.9٪) وماليزيا (55.8٪) وجمهورية قيرغيزستان (55.1٪) وكازاخستان (44٪) المراكز الخمسة الأولى في المرتبة. أما أعلى معدل حصة القوى العاملة من التعليم العالي هو إلى حد بعيد من نصيب كازاخستان 50٪ وهو أيضا رابع أعلى نسبة في العالم، تليها الأردن 28.3٪ وباكستان (25.1٪).

9.1 إنتاجية العمل

تلعب الإنتاجية دورا محوريا في تطوير الاقتصاد. كما أنها تساعد على زيادة الدخل الحقيقي وتحسين مستويات المعيشة من خلال تحفيز النمو الاقتصادي. وعادة ما يتم تعريف إنتاجية العمل بناتج كل وحدة من مدخلات العمل أو الإنتاج في ساعة العمل. فهو يساعد على

تحديد مساهمة العمالة في الناتج المحلي الإجمالي للدولة ويوفر قاعدة للمقارنة بين البلدان وتفسير التفاوت في الدخل.

الشكل 36.1: إنتاجية العمالة (GDP لكل عامل، ثابت في 2011 بالدولار الأمريكي الدولي PPP)

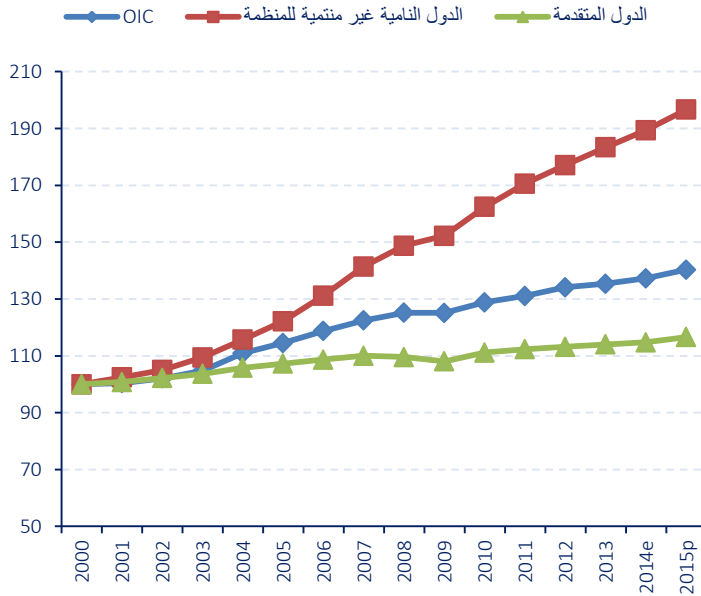


المصدر: منظمة العمل الدولية، إندراجات 2015 WESO، (e: المقدرة p: المتوقعة).

وعلى الصعيد العالمي، فقد شهدت إنتاجية العمالة اتجاها متزايدا خلال الفترة 2000-2014. كما هو مبين في الشكل 1.36، وازداد الناتج لكل عامل في دول منظمة التعاون الإسلامي من 18,300 \$ في عام 2000 إلى 25,100 \$ في عام 2014. وقد تأثر هذا الاتجاه التصاعدي فقط بسبب الأزمة المالية في عام 2008 خلال الفترة قيد النظر كلها. وظلت فجوة إنتاجية العمالة بين الدول المتقدمة والنامية كبيرة خلال هذه الفترة، حيث يقدر الناتج للعامل الواحد في البلدان المتقدمة بمبلغ 89,800 \$ في عام 2014 مقارنة بـ 20,500 \$ فقط في البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي و25,100 \$ في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، الأمر الذي يتبين في

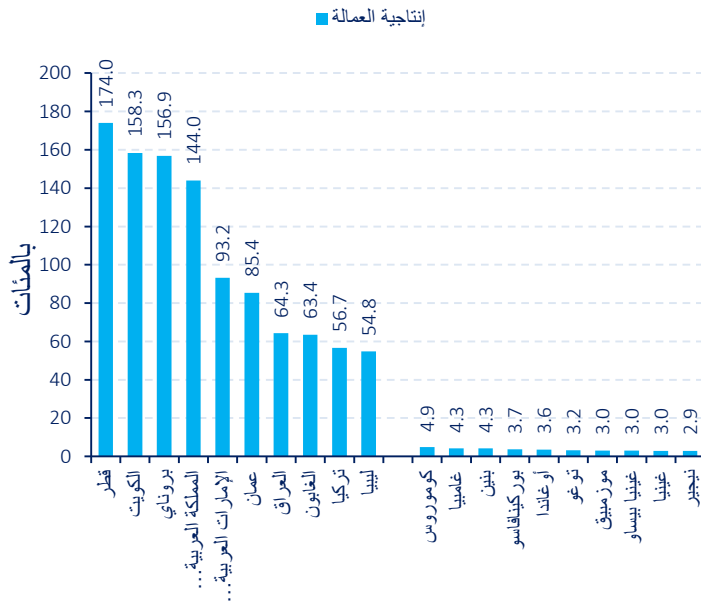
تعادل القوة الشرائية PPP للدولار الدولي ل2011. وهذا يعني أن العامل العادي في مجموعة من البلدان النامية غير المنتمية إلى منظمة

الشكل 37.1: مؤشر إنتاجية العمل



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015، (p: المتوقعة).

الشكل 38.1: دول منظمة التعاون الإسلامي مع أعلى وأدنى إنتاجية عمالة (2014)



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015.

156.900، والمملكة العربية السعودية (US \$ 144,000)، والإمارات العربية المتحدة (US \$ 93,200). وبين الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، سجلت النيجر أدنى مستوى إنتاجية العمل في (US \$ 2)، (900 تليها غينيا (US \$

3,000)، وغينيا بيساو (US \$ 3,000)، وسجلت خمس دول أعضاء فقط ناتج العامل الواحد أعلى من متوسط البلدان المتقدمة (الشكل 1.38).

التعاون الإسلامي ينتج 22.8٪ فقط من الناتج الذي ينتجه العامل العادي في البلدان المتقدمة وينتج العامل العادي في بلدان منظمة التعاون الإسلامي 28٪ فقط من الناتج الذي ينتجه العامل العادي في البلدان المتقدمة.

ومع ذلك، عندما يتم تقييم أداء مجموعات البلدان المختلفة منذ عام 2000، يلاحظ أن البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي قد حققت أكبر تحسن في مستويات إنتاجية العمل. من خلال النظر في سنة 2000 كأساس، وبين الشكل 1.37 التحسينات في مستويات الإنتاجية في كل مجموعات البلدان. و من خلال تحقيق زيادة 89.4٪، ضاعفت البلدان النامية غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي من مستوى إنتاجية العمل خلال الفترة 2000-2014. ومن ناحية أخرى، يمكن للعمال في بلدان منظمة التعاون الإسلامي الزيادة في إنتاجيتهم فقط بنسبة 37.3٪. هذا الرقم هو 14.8٪ في البلدان المتقدمة. وعلى مستوى كل بلد على حدة، سجلت قطر أعلى إنتاجية للعامل (174 US\$)، و (300 US\$) وبروناي دار السلام (US \$

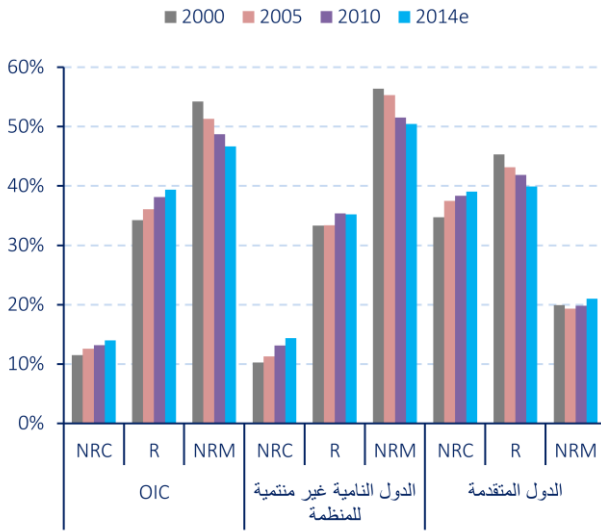
الجدول 1.1: شبكة تصنيف العمالة

	غير روتيني	روتيني
خدمة الطعام	الإنتاج	يدوي
العناية الشخصية	الحرف	(الياقات الزرقاء)
خد	الإصلاح الفعال	
مهي	كتابي	معرفي
تقني/فني	تنظيمي	(الياقات البيضاء)
تسييري	المبيعات	

المصدر: Chermukhin 2014

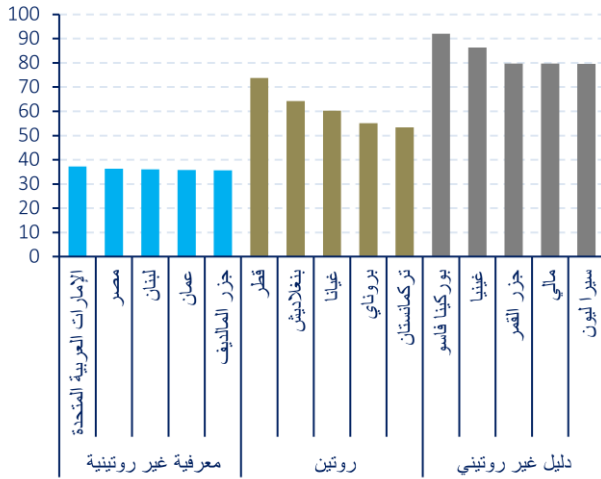
10.1 العمالة حسب المهنة

الشكل 39.1: العمالة الموزعة حسب المهنة



المصدر: منظمة العمل الدولية WESO 2015 Dataset ، 2015 .
ملاحظة: e = التقديرات الأولية، p = التوقعات NRC: معرفي غير روتيني R: روتيني NRM: يدوي غير روتيني.

الشكل 40.1: العمالة الموزعة حسب المهنة



المصدر: منظمة العمل الدولية، إبداعات WESO 2015 .

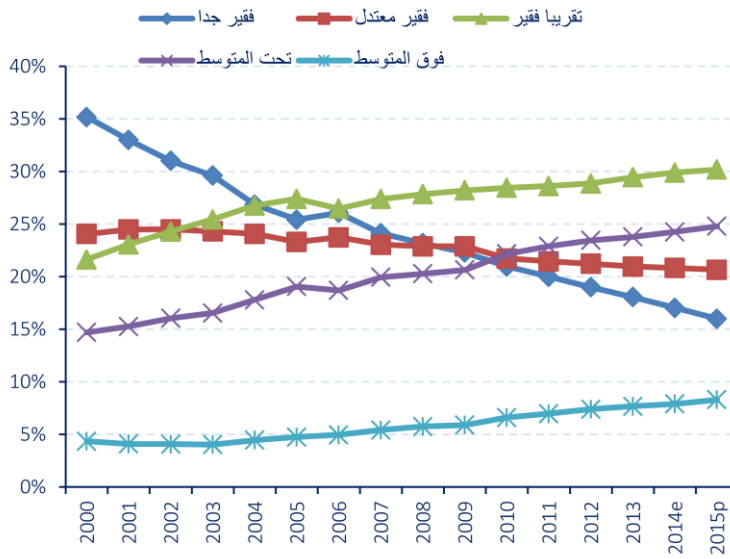
تعتبر سلسلة المهام التي يؤديها العمال والمهارات اللازمة التي تتطلبها وظائفهم حاسمة للغاية في تقييم هيكل سوق العمل ووضع سياسات جديدة. ويتم التفصيل بين المهام الروتينية وغير الروتينية ومن ثم التفصيل أكثر في المهام اليدوية والمعرفية (الجدول 1.1). والمهام الروتينية، سواء الروتين المعرفي أو الروتين اليدوي، تميل إلى أن تكون أعمال تتطلب مهارات متوسطة تتوجب القدرة على المتابعة الدقيقة والفهم الجيد للإجراءات، والتي يمكن القيام بها عن طريق جهاز الكمبيوتر. أما المهام اليدوية الروتينية فهي أنشطة مثل الإنتاج ووظائف مراقبة الأداء على خط التجميع يمكن برمجتها بسهولة وغالبا ما تحل محلها الآلات. وتشمل المهام المعرفية الروتينية الأنشطة المعروفة أو الواضحة والتي يمكن القيام بها من قبل عامل الأقل تعليما مع الحد الأدنى من حرية التصرف، ويتم أيضا استبدالهم بشكل متزايد بخوارزميات برامج الكمبيوتر (Autor and Price, 2013).

بالنسبة للمهام غير الروتينية فهي مكتملة لأنشطة الآلي. والوظائف المعرفية غير الروتينية هي عادة ما تكون وظائف تتطلب مهارات عالية للقيام بمهام مثل حل المشكلات والحدس والإقناع. وهذه المهام هي سمة من المهن الفنية والإدارية والتقنية والإبداعية، مثل القانون والطب والعلوم والهندسة والتسويق والتصميم. ووظائف غير الروتينية اليدوية هي في معظمها وظائف ذات المهارات المنخفضة التي تنطوي على المهام اليدوية وتتطلب الصفات الشخصية مثل القدرة على التكيف حسب الظروف والمعرفة البصرية/ اللغوية والتفاعل الشخصي وهي صفات تتطلب كميات متواضعة من التدريب.

وفي بلدان منظمة التعاون الإسلامي، ارتفعت حصة الوظائف

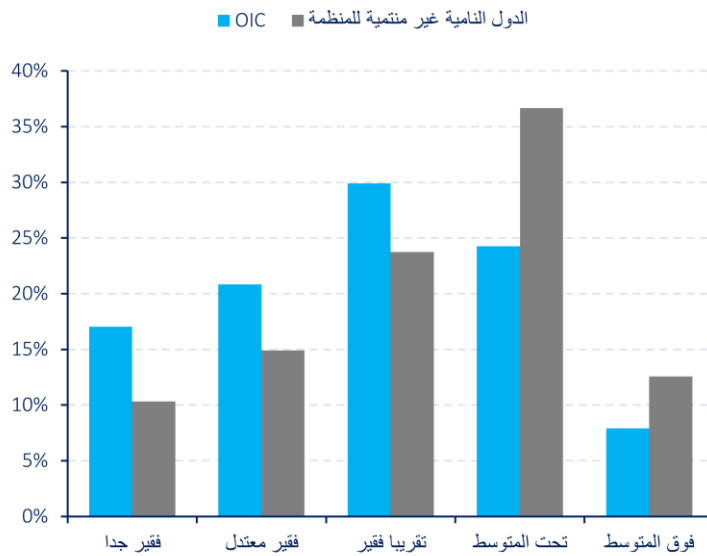
الروتينية مع مرور الوقت وبلغت 39.4% في 2014 من 34.3% في عام 2000، بزيادة ما يقرب 5 نقاط مئوية (الشكل 1.39). فحصة الوظائف ذات الأجور أعلى تتطلب مهارات عالية (معرفية وغير الروتينية) هي في ازدياد، والتي زادت 2.5 نقطة مئوية على مدى السنوات ال 14 الماضية. ومن ناحية أخرى، فإن حصة الوظائف التي تتطلب مهارات منخفضة (دليل غير روتيني) وبالتالي ذات أجور منخفضة فهي في تناقص مستمر. وانخفضت حصتها من 54.2% في عام 2000 إلى 46.7% في عام 2014. تتبع الدول غير المنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي اتجاهها مماثلا إلى أن مجموع الزيادة في حصة الوظائف المعرفية غير الروتينية (4.1 نقطة مئوية) وهو أعلى من الذي في بلدان منظمة

الشكل 41.1: التوظيف حسب الطبقة الاقتصادية في منظمة التعاون الإسلامي (2000-2015)



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015 (e: المقدرة p: المتوقعة).

الشكل 42.1: التوظيف حسب الطبقة الاقتصادية (2000-2015)



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015.

التعاون الإسلامي. وفيما يخص البلدان المتقدمة، في المقابل، لوحظ أن الخبرة تتراجع في الوظائف الروتينية وتزيد في كل من الوظائف غير روتينية.

ويبين الشكل 1.40 أعلى 5 بلدان منظمة التعاون الإسلامي من حيث الحصة في أنواع مختلفة من المهن. و في المهن المعرفية وغير الروتينية (مهارة عالية) تصنف الإمارات العربية المتحدة (37.3%) (ومصر (36.3%) ولبنان (36.1%) وعمان (35.8%) وجزر المالديف (35.6%) (كأعلى دول في منظمة التعاون الإسلامي. وتأتي قطر (73.7%) وبنغلاديش (64.2%) وغيانا (60.3%) وروني (55.1%) (وتركمانستان (53.4%) كأعلى دول منظمة التعاون الإسلامي في الوظائف الروتينية. وأخيرا في وظائف اليدوية غير روتينية، بوركينافاسو (92%) وغيانيا (86.3%) وجزر القمر (79.7%) ومالي (79.7%) وسيراليون (79.6%) هي أكبر البلدان.

11.1 العمالة حسب المستوى الاقتصادي

ثمة جانب آخر مهم في تحليل سوق العمل وهو تصنيف الأشخاص العاملين حسب مستوى الدخل أو الطبقة الاقتصادية. وتقدم منظمة العمل الدولية تقديرات حول خمسة فئات مختلفة للدخل:

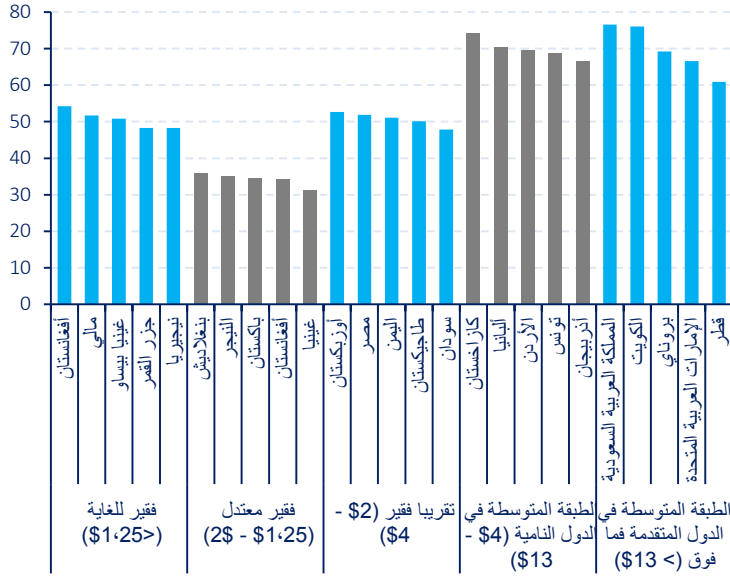
- الفقر الشديد (أقل من US \$ 25)
- الفقر المعتدل (بين US \$ 1.25 و US \$ 2)
- أقرب إلى الفقر (بين US \$ 2 و US \$ 4)

• الطبقة الوسطى النامية (بين US \$4 و US \$13)

• الطبقة الوسطى المتطورة (فوق US \$13)

يبين الشكل 1.37 الاتجاهات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي المتعلقة بحصص فئات الدخل المختلفة في إجمالي العمالة. والملاحظة الأكثر لفتاً للإنتباه هي حول الانخفاض السريع للأشخاص الذين يعملون بمستوى دخل يقل عن US \$ 1,25، أو "سيئ للغاية". و تم إسقاط حصتهم من 35.2٪ في عام 2000 إلى 17٪ في عام 2014. وتبلغ حصة العاملين من فئة "الفقر المعتدل" أظهر أيضاً اتجاهها نحو الانخفاض، وبلغ 20.8٪ في عام 2014 مقارنة مع 24.1٪ في عام 2000. وفي المقابل، فإن حصص المجموعة المصنفة تحت "أقرب إلى الفقر" و " الطبقة المتوسطة النامية" و "الطبقة المتوسطة المتقدمة وما فوق" قد ترتفع حصة "أقرب إلى الفقر" من 21.7٪ إلى

الشكل 43.1: أعلى دول منظمة التعاون الإسلامي في التوظيف حسب الطبقة الاقتصادية (2014)



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات WESO 2015.

29.9٪، وارتفعت حصص "الطبقة المتوسطة" من 14.7٪ إلى 24.3٪، وارتفعت حصص "الطبقة المتوسطة وما فوق" من 4.4٪ إلى 7.9٪ خلال الفترة 2000-2014.

وبالمقارنة مع البلدان النامية غير المنتمة لمنظمة التعاون الإسلامي، لوحظ أن العاملون في بلدان منظمة التعاون الإسلامي هم أكثر فقراً من البلدان النامية غير المنتمة لمنظمة التعاون الإسلامي (الشكل 1.41). مجموع إجمالي حصة الأشخاص الذين يتم اعتبارهم فقراء (الفقر الشديد والفقر المعتدل وأقرب إلى الفقر) هو 67.8٪ في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، في حين أن 49٪ هي نسبة البلدان النامية غير المنتمة لمنظمة التعاون الإسلامي. وبناء على ذلك، فإن حصة الأشخاص العاملين والأغنياء نسبياً هي 32.2٪ في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، في حين أنها تصل إلى 51٪ في البلدان النامية غير المنتمة لمنظمة التعاون الإسلامي.

وعلى مستوى كل بلد على حدة، يتم عرض أفضل الدول في كل فئات الدخل في الشكل 1.43. فأكثر من نصف إجمالي العاملين في أفغانستان ومالي وغينيا بيساو يدخلون ضمن "الفقر الشديد"، في حين أن أكثر من ثلث إجمالي العاملين في بنغلاديش والنيجر وباكستان يدخلون في إطار "الفقر المعتدل" ومرة أخرى أكثر من نصف العاملين في أوزبكستان ومصر واليمن وطاجيكستان هم "أقرب إلى الفقر". ومن ناحية أخرى، أكثر من ثلثي إجمالي العاملين في كازاخستان وألبانيا والأردن وتونس وأذربيجان يقعون ضمن "وضع الطبقة المتوسطة" وتندرج المملكة العربية السعودية والكويت وبروناي والإمارات العربية المتحدة ضمن "الطبقة الوسطى المتقدمة فما فوق".

المهارات وإمكانية التشغيل

ويشكل مستوى مهارات ومؤهلات الشخص عاملا حاسما في تعزيز إمكانية التشغيل في سوق العمل. ومع ذلك، فإن فوائد تنمية المهارات تتجاوز إمكانية التشغيل. وفي الاقتصاد عموما، تزيد تنمية مهارات العاملين من ذوي المؤهلات المنخفضة من الإنتاجية وتعزز التنافسية على المدى الطويل. وبالنسبة للمؤسسات، سيكون العمال من ذوي المؤهلات أكثر إنتاجية وسيزيدون من ربحية الشركات. وبالمثل، فإن العمال من ذوي المهارات الأفضل والتدريب سيتلقون عائدات أعلى. وبهذا، تعتبر صيانة وتطوير مهارات وكفاءات القوى العاملة للتكيف مع بيئات العمل المتغيرة باستمرار حاسمة بالنسبة للموظفين وأصحاب العمل وكذلك الاقتصاد ككل.

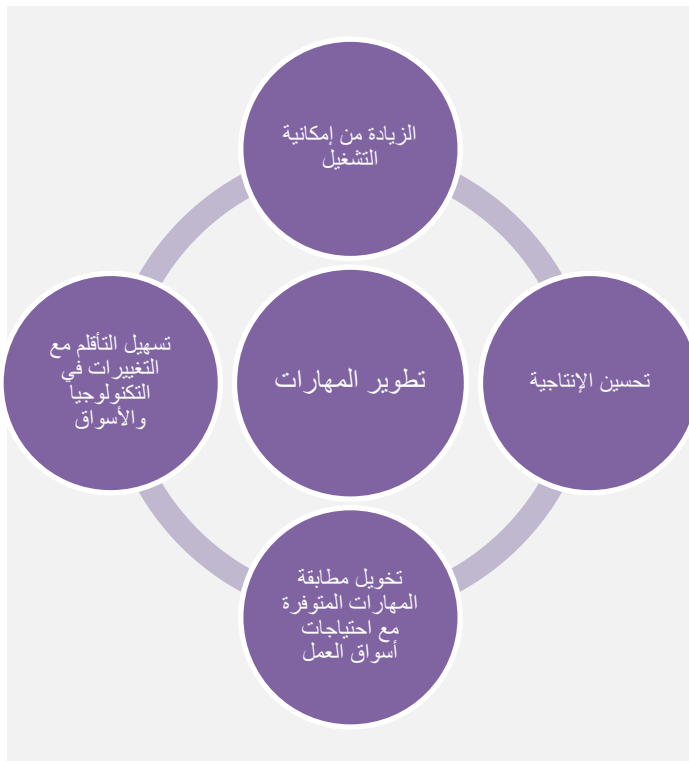
هناك العديد من جوانب تطوير الإطار الاستراتيجي لتنمية المهارات. وهناك حاجة إلى تطوير المهارات لتحسين إمكانية التشغيل وتعزيز الإنتاجية وتمكين التوفيق بين عرض المهارات اللازمة مقابل احتياجات أسواق العمل وتسهيل التكيف مع التغيرات التكنولوجية في الأسواق (الرسم البياني 1.2). ومن المهم أيضا تطوير القدرات اللازمة لتوقع والتحضير للمهارات المطلوبة في المستقبل. وليس هناك أولوية مطلقة لقضية بالمقارنة مع أخرى، وأنها ينبغي أن تكون جزءا من نهج شامل في تنمية المهارات. ومع ذلك، وفقا لاحتياجات وأولويات كل اقتصاد، يمكن إعطاء أهمية خاصة لقضايا معينة عند وضع برامج وسياسات تخص تنمية المهارات.

وينبغي أيضا تصميم استراتيجيات لتطوير المهارات اللازمة لتلبية احتياجات الفئات المستهدفة الخاصة، بما في ذلك الشباب وكبار السن والأشخاص الذين يعيشون في المناطق الريفية. في حين التعليم الأساسي الجيد هو أمر أساسي للتكيف بسهولة مع البيئات الجديدة من خلال التدريب الإضافي، فإن الشباب الذين لديهم تعليم وتدريب مهني كافٍ سيكونون أفضل استعدادا للانتقال السلس من المدرسة إلى العمل. كما أن موازنة أماكن العمل وبيئات العمل مع القدرات البدنية والعقلية للعمال المسنين والتدريب الموجه أمور مطلوبة للحفاظ على كبار الناس كموظفين. و مرة أخرى، فعدم الحصول على التعليم الجيد والتدريب هو العائق الأبرز أمام توفر إمكانية التشغيل لسكان الريف.

ومن جهة أخرى، فالصدمات المتعلقة بفرص العمل، كما كان الحال في الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية الأخيرة، تقلص من فرص العمل وبالتالي تزيد من معدلات البطالة. وإذا لم يتم اتخاذ التدابير اللازمة والكافية، وأولئك الذين يفقدون وظائفهم قد يفقدون أيضا بعض مهاراتهم خلال فترات البطالة الطويلة. وإمكانية فقدان المهارات يقلل من احتمال العثور على وظيفة جديدة. و من أجل تسهيل الشفاء العاجل لسوق العمل في أوقات الأزمات، فمن الأهمية بمكان تعزيز مهارات وقدرات القوى العاملة من خلال مختلف أنشطة بناء القدرات.

وعلى هذه الخلفية حول أهمية تنمية المهارات، يقوم هذا القسم ببعض التقييمات على مستويات المهارات في بلدان منظمة التعاون

الرسم البياني 2.1: دور تطوير المهارات

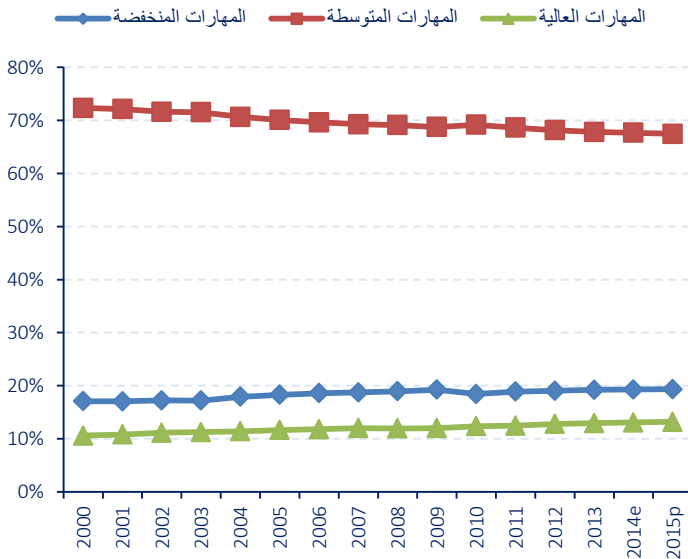


الإسلامي. بعد ذلك، يناقش أهمية تطوير المهارات من أجل التشغيل والنمو، ثم يركز على احتياجات الفئات المستهدفة خاصة لتنمية المهارات كما يسلب الضوء على أهمية بناء القدرات في تعزيز إمكانية التشغيل من خلال التعليم الفني والمهني والتدريب TVET.

1.2 التشغيل حسب مستويات المهارات

قبل وضع أي سياسة لتعزيز إمكانية التشغيل للقوى العاملة، من المهم التحقيق في العرض والطلب على مستويات المهارات المختلفة في سوق العمل. وبما أن هذه مهمة صعبة جدا، نظرا لخضوعها للتغيير أحيانا مع مرور الوقت، قد يكون من الأسهل إجراء تقييم مبني على الهيكل الحالي الخاص بمستويات مهارات العاملين. وسيعكس هذا أهمية المطابقة بين عرض المهارات وطلبها. وإذا كان هناك اتجاه لتوفير أكبر لمجموعة معينة من المهارات، يمكن القيام بإعطاء بعض الملاحظات على فائض العرض والطلب الزائد عن تلك المجموعة معينة من المهارات. ويوفر هذا القسم التقديرات على مستويات مهارات العاملين فقط أو إنجازاتهم في سوق العمل.

الشكل 1.2: مستويات المهارات في دول منظمة التعاون الإسلامي



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات WESO 2015 (e: المقدر، p: المتوقعة).

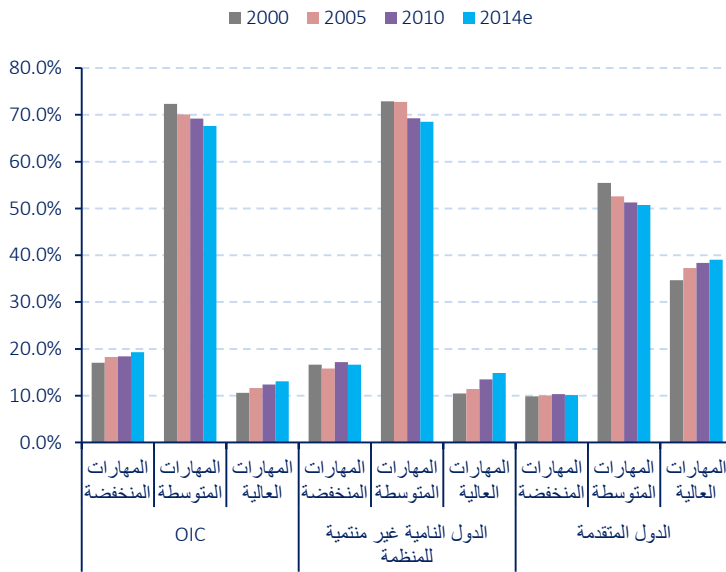
ويبين الشكل 1.2 مستويات مهارات العاملين في دول منظمة التعاون الإسلامي تحت ثلاث فئات: المهارات المنخفضة والمهارات المتوسطة و المهارات عالية. ولوحظ أنه في حين أن الأشخاص الذين تم توظيفهم من ذوي المهارات المتوسطة يشكلون حوالي ثلثي جميع العاملين تقل حصتهم مع مرور الوقت، حيث انخفضت إلى 67.7% في عام 2014 من 72.3% في عام 2000. ومن ناحية أخرى، ارتفعت حصة ذوي مهارات منخفضة في مجموع العمالة من 17.1% في عام 2000 إلى 19.3% في عام 2014 كما ارتفعت حصة ذوي المهارات العالية من 10.6% إلى 13.1% خلال نفس الفترة.

وعندما يتم مقارنتها مع مجموعات البلدان الأخرى، تعرض

بلدان منظمة التعاون الإسلامي حصة أصغر للموظفين ذوي المهارات العالية (الشكل 2.2). في حين تنخفض حصة العمال الشبه الماهرين، ترتفع حصة العمال ذوي المهارات العالية في جميع فئات البلاد. ومن المهم أن نلاحظ أنه حتى في البلدان المتقدمة، حوالي 10% من العمال لهم مهارات متدنية. ومن المهم أيضا أن نلاحظ أنه في حين أن الانتقال في البلدان المتقدمة والبلدان النامية غير المنتمة

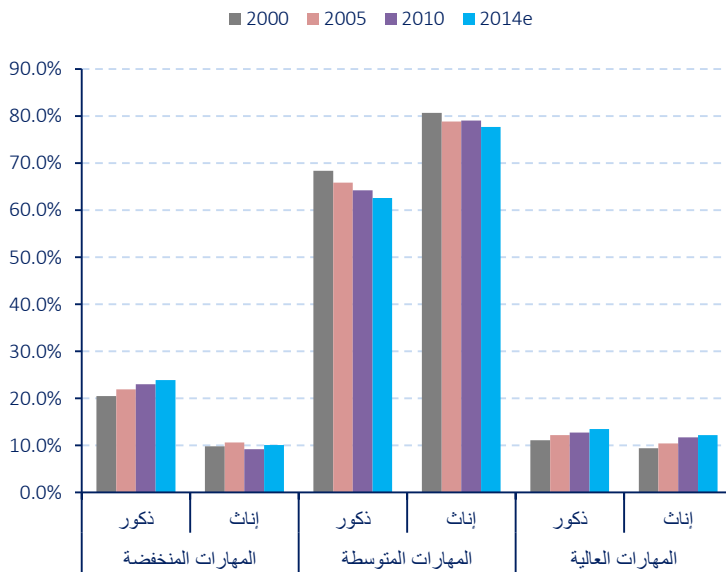
لمنظمة التعاون الإسلامي هي من مستوى ذوي المهارات المتوسطة إلى مهارات عالية، ففي دول منظمة التعاون الإسلامي تكون من المهارات المتوسطة لكل من المهارات العالية والمنخفضة أيضا. و يعكس هذا تدني مستويات التنمية الاقتصادية في بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي لم يتم تحقيق تقدم فيها نحو التشغيل لأنها تتطلب معرفة معقدة للمهام الفنية والعملية.

الشكل 2.2: مستويات المهارات حسب مجموعات الدول



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015 (e: المقدر).

الشكا، 3.2: مستهبات المهارات حسب الجنس



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015 (e: المقدر).

كما تبين دول منظمة التعاون الإسلامي أنماط مختلفة للعمال الذكور والإناث (الشكل 3.2) في حين أن حصة العاملين من الذكور من ذوي المهارات المنخفضة في تزايد وحاليا تفوق 23٪، وحصة النساء العاملات مع المهارات نفسها في الغالب لم تتغير، وتصل فقط حوالي 10٪. أما حصص العاملات والعمال من ذوي المهارات العالية على حد سواء فهي في الازدياد مع مرور الوقت ويبدو أن هناك اختلاف كبير في حصصهم في إجمالي العمالة. وعندما يتعلق الأمر بالمهارات المتوسطة، وحصة العاملات أعلى بحوالي 15 نقاط مئوية على العاملين الذكور. ويشير هذا إلى أن العاملات في سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي هم أكثر مهارة نسبيا من العمال الذكور.

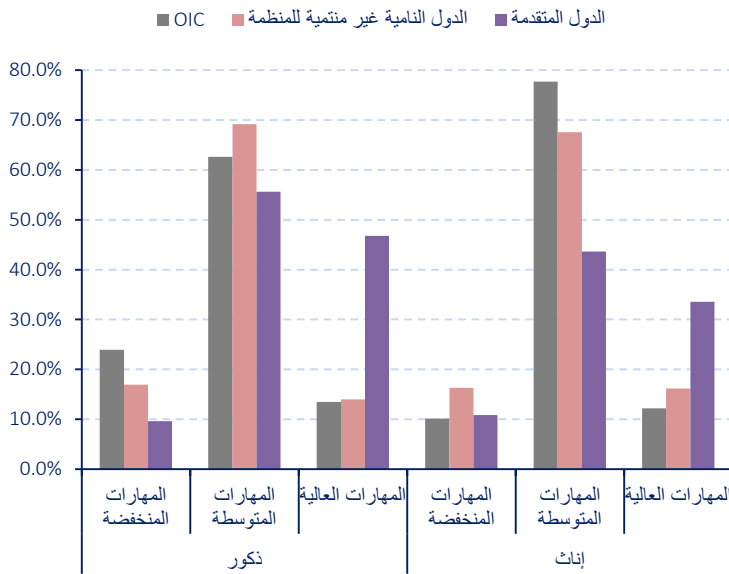
وفي ضوء ذلك، يمثل العاملين الذكور من ذوي المهارات المنخفضة في دول منظمة التعاون الإسلامي حصة أكبر في مجموع العمالة بالمقارنة مع مجموعة دولية أخرى (الشكل 2.4). وتتجاوز حصة عاملة من ذوي المهارات المتوسطة في دول منظمة التعاون الإسلامي أيضا حصص مجموعات البلدان الأخرى. في حين أن حصة العاملين من الذكور من ذوي المهارات العالية متساوية تقريبا في كل من البلدان النامية في منظمة التعاون الإسلامي وغير المنتمة لمنظمة التعاون الإسلامي، وحصة النساء العاملات من ذوي المهارات المنخفضة في البلدان النامية غير المنتمة لمنظمة التعاون الإسلامي أعلى بست نقاط مئوية من حصة دول منظمة التعاون الإسلامي. أما حصة النساء العاملات من ذوي المهارات العالية بالمقارنة مع العمال الذكور من ذوي المهارات نفسها هي أعلى فقط في البلدان النامية غير المنتمة لمنظمة التعاون الإسلامية.

وأخيرا، يبين الشكل 2.5 أن دول منظمة التعاون الإسلامي

التي لديها أعلى نسبة من العمالة تحت مستويات مهارات مختلفة. فأعلى حصص العمال ذوي المهارات المنخفضة هي في بنغلاديش

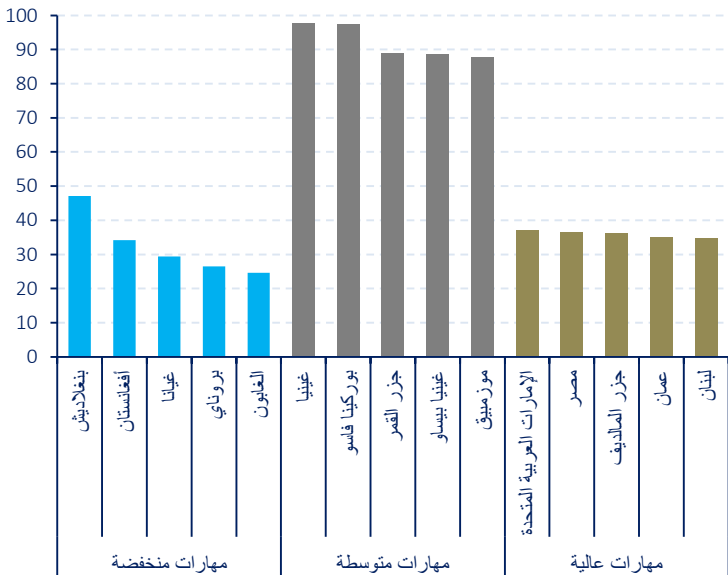
(74.1%) وأفغانستان (73.4%) وغيانا (72.9%). أما فيما يخص المهارات المتوسطة، فقد لوحظ أن أعلى نسبة في غينيا (97.6%) وبوركينا فاسو (97.4%) وجزر القمر (88.8%). أما دول منظمة التعاون الإسلامي الحاصلة على أعلى نسبة من العمال ذوي المهارات فهي لدى الإمارات العربية المتحدة (37.1%) ومصر (36.3%) وجزر المالديف (36.1%).

الشكل 4.2: مستويات المهارات حسب مجموعات الدول والجنس 2014



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015.

الشكل 5.2: أعلى دول منظمة التعاون الإسلامي حسب مستويات المهارة



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدراجات WESO 2015.

2.2 تنمية المهارات من أجل التشغيل والتقدم

وفقا لمنظمة العمل الدولية (2004) تتعلق إمكانية التشغيل "بالكفاءات والمؤهلات المحمولة والتي تعزز قدرة الفرد على الاستفادة من فرص التعليم والتدريب المتاحة لتأمين والاحتفاظ بعمل لائق والتقدم داخل المؤسسة وفي الوظيفة والتعامل مع التكنولوجيا المتغيرة وظروف سوق العمل" (التوصية رقم 195، # 2D). الكفاءات تغطي المعارف والمهارات والدراية وإتقان تطبيقها في سياق محدد (# 2b). في حين تعني المؤهلات التعبير الرسمي للقدرة المهنية أو مهنية العامل المعترف بها على المستويات الدولية والوطنية والقطاعية (# 2c). كما لوحظ في وقت سابق، هناك حاجة إلى تطوير المهارات اللازمة لتعزيز إمكانية التشغيل والإنتاجية والحد من عدم تطابق المهارات وتحسين القدرة على التكيف مع البيئات المتغيرة وسيناقش هذا القسم باختصار في هذه الروابط.

تنمية المهارات لتعزيز إمكانية التشغيل

التعليم الأساسي والتدريب المهني الأولي والتعلم مدى الحياة هم ثلاثة عناصر رئيسية لتنمية المهارات. ويضع التعليم الأساسي أساس إمكانية التشغيل من خلال إعطاء الناس أرضية لتنمية المهارات الفردية. ويتم توفير التدريب المهني الأولي لتمكين وتطوير مهارات العمل الأساسية والمعرفة العامة والكفاءات المهنية وتسهيل الانتقال من التعليم إلى العمل. ويتيح التعلم مدى الحياة للأفراد اعتماد مهاراتهم وكفاءاتهم في تغيير متطلبات ومهارات العمل.

ويمكن تحقيق تنمية المهارات الأخرى فقط من خلال تعليم أساسي ذو نوعية جيدة. ومن أجل ضمان حصول العمال على المهارات التي تتطلبها أسواق العمل وأماكن العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية وأنشطة التعليم والتدريب المهني يجب أن تكون متصلا بشكل جيد لعالم العمل لتنمية المهارات الفعالة. ويتطلب هذا شراكة فعالة بين السلطات العامة وجمعيات رجال الأعمال ومؤسسات التدريب. ومن الأهمية بمكان جعل المعلومات المتعلقة باحتياجات سوق العمل متاحة لمساعدة الناس على اتخاذ قرارات مستنيرة حول التعليم والتدريب أيضا. ومن ناحية أخرى، ينبغي بذل جهود خاصة لضمان حصول الفرد والجماعات من مختلف الخلفيات والمكانات الاجتماعية على فرص تنمية التدريب والمهارات.

وتواجه بلدان ذات مستويات اقتصادية تنموية مختلفة مجموعة من التحديات والمعوقات في جهودها الرامية إلى تحسين نوعية وأهمية المهارات لتعزيز الإنتاجية وإمكانية التشغيل المختلفة. واعتمادا على الهيكل والمؤهلات المهنية للسكان وقوة السكان، وقد يركز كل بلد على مراحل مختلفة من تطوير المهارات المتعلقة باحتياجات سوق العمل. وإمكانية التشغيل مدى الحياة، ينبغي تقديم وباستمرار فرص جديدة إلى الأشخاص العاملين والسماح لهم دوريا بتحديث مهاراتهم وتجديد تعليمهم، ولكن يعتبر هذا تحد كبير للعديد من البلدان النامية خصوصا فيما يتعلق بتلبية احتياجات السكان في أعمار مختلفة وذوي مهارات ومؤهلات مختلفة.

في حين أنه من المهم التأكد من فعالية واستدامة التعليم والتعلم المتعلق بعالم العمل، تجدر الإشارة إلى أن الموارد المتاحة للتدريب العام والتعليم ليست بلا حدود. فكل هذا في غاية الأهمية لإدارة هذه الموارد على نحو فعال. وإذا كان نظام التعليم غير قادر على رفع القدرات المعرفية للسكان، يمكن للبلدان مواجهة تكاليف اقتصادية واجتماعية أعلى تقلص من الفجوة بين الاحتياجات وتوفير المهارات ذات الصلة. كما تجدر الإشارة إلى أن المهارات في حد ذاتها لا تؤدي تلقائيا إلى وظائف أفضل. و يجب أن تكون سياسات المهارات جزءا من مجموعة واسعة من السياسات التي تؤدي إلى ارتفاع معدلات النمو والاستثمار، بما في ذلك الاستثمار في التعليم الأساسي والرعاية

النافذة 2.1: برنامج بلدية إسطنبول للمدرب الرئيسي (IMTP)

تتوفر ISMEK على 181 فرع في 228 مركز تدريس في 38 محافظة في إسطنبول وهو مركز التدريب المهني التابع لبلدية إسطنبول، التي تم تأسيسها من أجل زيادة المعرفة الشخصية وتحسين المهارات المهنية والفنية والمساهمة في مجهودات المتدربين المبدولة بهدف زيادة الدخل وزيادة إمكانية تشغيلهم.

وIMTP هو برنامج مشترك بين مركز أنقرة ومركز دورات التدريب التقنية والمهنية لبلدية إسطنبول (ISMEK)، التي بدأت في سنة 2011 تحت إطار (OIC-VET). وفي هذا السياق، تم تقديم عشر دورات تدريبية لتأهيل المدربين في مختلف المؤسسات في الدول الأعضاء بمنظمة التعاون الإسلامي، وتم ذلك تحت تسع فئات مختلفة من أجل زيادة قدرة المؤسسات ذات الصلة.

وقد اتخذ مركز أنقرة زمام المبادرة في هذا البرنامج وتقدم إلى مرحلة جديدة يتم تحويل الابتكار فيها إلى بلدان أخرى في منظمة التعاون الإسلامي. وقد بدأ نقل الابتكار بالفعل من أجل فلسطين وأوغندا لإنشاء مركز التميز في التدريب المهني والتقني وتنمية المهارات.

الصحية والبنية التحتية المادية والنمو القوي في العمل الجيد واحترام حقوق العمال (ILO، 2011).

تنمية المهارات لزيادة الإنتاجية والنمو

وبينما تعزز تنمية المهارات إمكانية التشغيل وإبداع العمال، تعتبر القوى العاملة الماهرة مفتاح الإنتاجية والتنمية لأي بلد. ويجعل التعليم والتدريب الجيد من قوة العمل أكثر إنتاجية، مما يعزز التنمية الاقتصادية لاسيما من خلال تحفيز الاستثمار والتنافسية وكذلك تنوع الحراك الاجتماعي والمهني. وكما هو معترف به على نطاق واسع، فالإنتاجية هي المحدد الرئيسي للنمو الاقتصادي وتشكل جانبا مهما لنمو الإنتاجية وتراكم رأس المال البشري. وتزيد المستويات من التعليم والقوى العاملة الماهرة من قدرة الاقتصادات في الابتكار والاستفادة من التكنولوجيات الجديدة. ومن ناحية أخرى، كي تكون آثار النمو مستدامة وشاملة يجب على كل شخص في المجتمع الحصول على التعليم الجيد والتدريب لتنمية المهارات. وعلى خلاف ذلك، ستترك شرائح واسعة من المجتمع في تأخر وسيلقى العمل غير الرسمي في الاقتصاد في ظروف سيئة مع انخفاض الإنتاجية.

وهناك أيضا علاقة مباشرة بين مستوى المهارات في الاقتصاد والاستثمار. إذا كانت القوى العاملة المتاحة قادرة على التقدم بمهارتها بشكل مستمر، فهذا سوف يحسن من معنويات المستثمرين في الاستثمارات الجديدة ويحتمل أن يؤدي إلى خلق المزيد من فرص العمل. ومن ناحية أخرى، إذا كان عدد العمال من ذوي المهارات الجيدة غير كاف، سيكون النمو الاقتصادي مقيد بسبب انخفاض مستويات الاستثمارات ونقل التكنولوجيات الجديدة. أي نوع من التمييز الذي يقيد المساواة في الحصول على التعليم والتدريب المهني سيؤثر سلبا على النمو والتنمية بشكل شامل.

يطرح الأدب التجريبي علاقة إيجابية بين التعليم والتدريب المهني والإنتاجية. سالا وسيلفا (2013)، فعلى سبيل المثال، نجد أن ساعة واحدة إضافية من التدريب لكل موظف يساهم في تسريع وتيرة نمو إنتاجية العمل بمقدار 0.55 نقطة مئوية في حالة 21 دولة أوروبية. وبالمثل، وجد دياردن وآخرون (2006) أن زيادة بنسبة 1٪ في التدريب على العمل ترتفع بحوالي 0.6٪ من القيمة المضافة في ساعة وحوالي 0.3٪ من الأجر بالساعة. الأدب الغنية على الروابط بين التعليم والمهارات والإنتاجية والنمو الاقتصادي تشير بصفة عامة إلى أن الجمع بين تعليم جيد مع نوعية جيدة والتدريب ذات الصلة لا يزيد فقط من إنتاجية العمال والشركات، ولكن أيضا يعزز الابتكار ويعزز الاستثمار ويخلق فرص عمل جديدة يؤدي إلى ارتفاع الأجور، يشجع الناس على رفع مستوى الكفاءات وقدراتهم وتوسيع الفرص في سوق العمل، ويقلل من الفوارق الاجتماعية.

تنمية المهارات للتكيف مع التغيرات

تصبح الأعمال التجارية أكثر تقدما لكونها تتأثر بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية المختلفة، والتي تخلق طلبات جديدة على القوى العاملة الأكثر تكييفا وذات مهارات إبداعية متعددة. و في مثل هذا الوضع، يواجه الناس الذين ليس لديهم القدرة أو الفرصة لتطوير وتحسين مهاراتهم صعوبات للمنافسة على فرص عمل جديدة أو أفضل. فدون التقدم بالمهارات، لن تكون هذه القوى قادرة على اللحاق بركب التغيرات السريعة والمتطلبات الجديدة في سوق العمل.

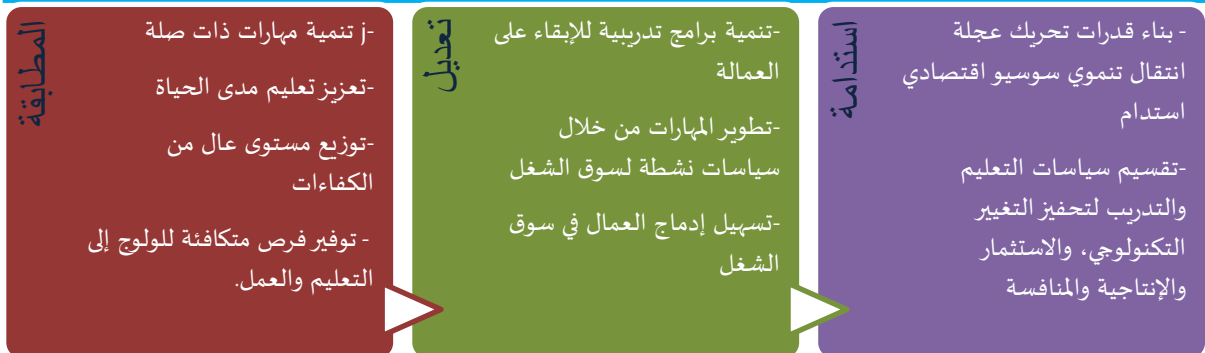
وكرر على التغيرات التكنولوجية والاقتصادية، قد تصبح بعض المهارات زائدة وقد تؤدي إلى استدامة النقص في العمالة أو البطالة. ومن أجل تقليل الآثار المحتملة في ظل هذه الظروف يجب رفع مستوى المهارات وإعادة تدريب العمال من خلال سياسات سوق العمل النشطة واللازمة لحمايتهم من فقدان الوظائف وخطر البطالة. و من ناحية أخرى، يمكن للبلدان أن تؤثر على أهدافها الإنمائية الاستراتيجية على المدى الطويل من خلال التصميم وبعناية سياسات التعليم والتدريب لتحقيق التنمية المستدامة القائمة على التطور التكنولوجي وتحسين فرص العمل والاستثمار وتحسين أفاق الإنتاجية والقدرة التنافسية.

و هناك ثلاث ركائز أساسية في ربط تنمية المهارات مع نمو الإنتاجية بغض النظر عن الظروف الاجتماعية والاقتصادية الأولية ومستويات المهارات: مطابقة المهارات وإجراء تعديلات متكررة واستدامة التنمية مع الإبقاء على سياسات التعليم والتدريب (الرسم البياني 2.2). وفي مطابقة المهارات، يجب على السياسات التي تركز على تنمية المهارات أن تضمن تحسن المهارات ذات الصلة وتشجيع التعلم مدى الحياة وتوفير فرص متكافئة للناس في الوصول إلى برامج التعليم والتدريب وكذلك في الوصول إلى سوق العمل.

ويمكن لإدارة تنمية المهارات على مسار التنمية أن يشكل تحدياً. كما تتبنى البلدان التكنولوجيات الجديدة وتتفرع إلى قطاعات جديدة يجب على العمال والمدراء أن يكونوا على استعداد تام لمواجهة ممارسات الإنتاج والإدارة الجديدة من أجل الإبقاء على نمو مستدام في الاقتصاد وسوق العمل. وإذا لم يتم تنسيقها بشكل صحيح يمكن للاستثمار المحرز في تنمية المهارات أن يؤدي إلى زيادة عدد القوى العاملة الماهرة دون التأثير على عدد أو نوعية الوظائف. ولذلك، فالتنسيق والحوار بين أصحاب المصلحة الرئيسيين بما في ذلك السلطات العامة ومؤسسات التعليم والتدريب هو أمر حاسم في إدارة عملية تنمية المهارات. ومن المهم أيضاً أن نلاحظ أن التدريب في حد ذاته لا يخلق فرص عمل، كما أنه لا يزيد بالضرورة في إنتاجية الاقتصاد غير الرسمي. و من أجل تحقيق هذه الأهداف، ينبغي من بيئة سوق العمل والبيئة الاقتصادية دعم تطوير واستخدام المهارات وإضفاء الطابع الرسمي على الأنشطة غير الرسمية (ILO، 2008).

وتتميز العديد من البلدان ذات الدخل المتوسط في منظمة التعاون الإسلامي بارتفاع النمو والإنتاجية في بعض القطاعات وانخفاض الإنتاجية والأجور في بلدان أخرى، وخاصة في الاقتصاد غير الرسمي. ومن ناحية أخرى، عادة ما تكون بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات الدخل المنخفض محاصرة في دائرة مفرغة من المهارات المنخفضة وإنتاجية وأجور منخفضة. ولمعالجة النقص في مهارات البلدان ذات الدخل المتوسط في منظمة التعاون الإسلامي في القطاعات ذات النمو المرتفع، يحتاج الأمر إلى آلية فعالة للتنسيق بين الشركات ومؤسسات التدريب. وينبغي للشركات أن تشجع على التدريب على العمل. وينبغي تحسين حسابات الاقتصاد غير المنظمة أو غير الرسمية للحصول على حصة كبيرة من فرص العمل، والحصول على التعليم التقني والمهني والتدريب لجميع السكان من أجل تعزيز إضفاء الطابع الرسمي، وتحقيق التحول من العمل في الاقتصاد غير الرسمي إلى مزيد من العمل المنتج واللائق في الاقتصاد الرسمي. وإلى جانب ذلك، ينبغي تشجيع والإعتراف بروح المبادرة لتشجيع إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع الصغيرة والمهارات التي يتم الحصول عليها بشكل غير رسمي مع نظام التعرف على مهارات فعالة من أجل تسهيل العمل في القطاع الرسمي. وأخيراً، نظراً لانخفاض المشاركة في التعليم وتدني

الرسم البياني: الأعمدة الأساسية لتنمية المهارات من أجل عمالة منتجة



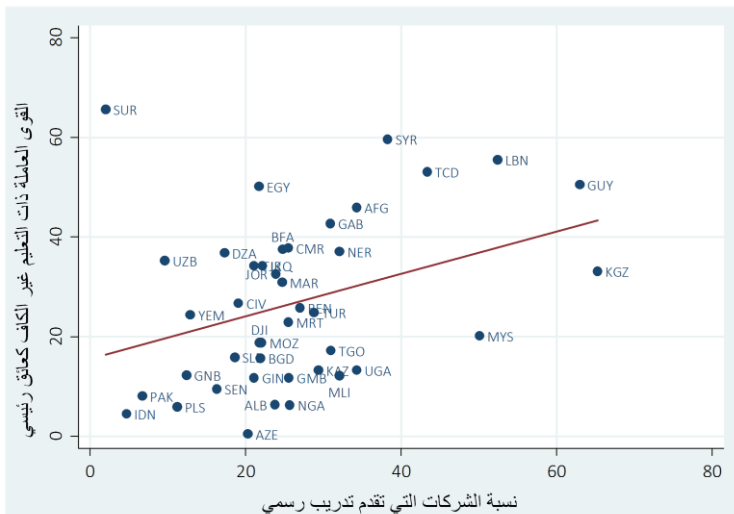
نوعية التدريب في البلدان ذات الدخل المنخفض ينبغي إيلاء الأولوية إلى تحسين إمكانية الولوج وعلاقته والجودة والانتها من برامج التعليم والتدريب من أجل توفير المزيج المناسب من المهارات والكفاءات إلى القوى العاملة.

تطوير المهارات لمطابقتها مع العمل

هناك فائدة أخرى هامة لتنمية المهارات وهي أنها تعمل على التوفيق بين عرض المهارات اللازمة مع احتياجات أسواق العمل. ومع ذلك، هناك حاجة إلى سوق عمل فعال لضمان قلة وجود عدم تطابق المهارات في السوق، وضمان أن القوى العاملة المتاحة تستخدم بالطريقة الأكثر فعالية. فسوق العمل الفعال مهم في تخصيص رأس المال البشري في الإستخدامات الأكثر إنتاجية. وفي البلدان النامية بالخصوص، تعتبر قدرة السوق على توزيع العمل بين القطاعات (أو من القطاعات القديمة إلى القطاعات الحديثة والأكثر إنتاجية) أمر بالغ الأهمية في عملية النمو. فالإنتقال في الوقت المناسب من الزراعة إلى التصنيع ثم إلى قطاع الخدمات له تأثير كبير على معدلات النمو. ويعتمد مستوى كفاءة سوق العمل على السرعة التي يوزع بها سوق العمل من إنتاجية دنيا إلى إنتاجية قصوى (بورغيس وماوسون، 2003). ويقال أيضا أنه من خلال تقليل الوقت الذي يقضيه العمال العاطلين عن العمل أو في وظائف دون المستوى المناسب، سيزيد ذلك في كفاءة سوق العمل وسيرفع من قيمة استثمارات رأس المال البشري للعمال وسيدفعهم للاستثمار في المزيد من التعليم (لينج وآخرون، 1995). فهذه القنوات تجعل إعادة التوجيه من التكنولوجيات القديمة إلى الجديدة وخلق حوافز للاستثمار في رأس المال البشري من كفاءة سوق العمل دافع أساسي للنمو الكبير.

ومن ناحية أخرى، يسهل سوق العمل المرن على التكيف مع الظروف الاقتصادية الجديدة والصدمات التي قد تنشأ. فعلى سبيل المثال، خلال فترة الركود، يمكن لسوق العمل أن يتكيف مع الظروف الجديدة عن طريق تخفيض الأجور الحقيقية من أجل الحفاظ على فرص العمل. وقد حلل بيسوا ورينين (2013) استجابة سوق العمل في المملكة المتحدة للأزمة المالية العالمية الأخيرة وجدوا أن مرونة سوق العمل في المملكة المتحدة قد حافظت على الأشخاص الذين يعملون لكنه خفض من أجورهم نتيجة انخفاض قدرتهم على المساومة. ومع ذلك، أدت هذه المرونة إلى مستويات إنتاجية أقل نتيجة تراجع الاستثمار في رأس المال وزيادة الاستثمار في العمل. فالتكيف الناجح لنمو الاقتصاد لا يقل أهمية عن التكيف مع الانكماش الاقتصادي. وفي نمو الاقتصاد، ستستثمر الشركات في المزيد من التكنولوجيات الجديدة واحتياجات القوى العاملة للحصول بسرعة على المهارات الجديدة المطلوبة والاستفادة من هذه التقنيات.

الشكل 6.2: القوة العاملة بوصفها عائقا



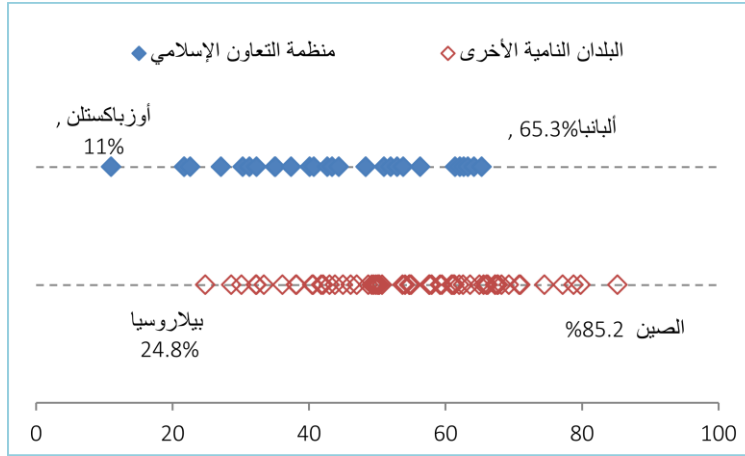
المصدر: مسح مشاريع البنك الدولي

وترتبط الكفاءة والمرونة بشكل وثيق مع بعضها البعض في سوق العمل. حيث أن الكفاءة تؤدي إلى تخصيص رأس المال البشري لاستخداماتها الأكثر إنتاجية في أوقات منتظمة بينما تؤدي المرونة إلى إزالة السوق السريعة في أوقات غير منتظمة من خلال قنوات مختلفة. ومن ناحية أخرى، قد تمنع الاحتكاكات سوق العمل من النمو الكلي.

كما هو مبين في الشكل 2.6، بينما يحدد عدد كبير من الشركات في بعض البلدان القوى العاملة المتعلمة بشكل غير كاف باعتبارها عائقا رئيسيا (المحور العمودي)، تميل الشركات إلى

تقديم تدريب رسمي لزيادة جودة القوى العاملة (المحور الأفقي). وهذا أمر مهم، بمعنى أن الشركات تتخذ مبادرات لتحسين الإنتاجية البشرية من خلال مختلف وحدات التدريب على العمل. ومن ناحية أخرى، فالحصة الإجمالية للعمال الذين تلقوا تدريب رسمي في بلدان منظمة التعاون الإسلامي ليسوا بالضرورة أعلى من المتواجدين في البلدان نامية الأخرى (الشكل 7.2). فمتوسط جميع الدول التي شملها الاستطلاع هو (94) أي 51.1٪ فقط 10

الشكل 7.2: نسبة (%) العمال الذين تلقوا تدريب رسمي



المصدر: مسح مشاريع البنك الدولي

دول منظمة التعاون الإسلامي (من أصل 29) كان لديها نسبة أعلى من المتوسط العالمي.

ومن أجل التغلب على التحديات التي يفرضها نقص العمال الماهرين، يجب وضع وتنفيذ سياسات وبرامج فعالة لتحسين التعليم والتدريب ولأنها عوامل حاسمة في الاستعداد التكنولوجي لرفع الإنتاجية وتنوع منتجات أكثر تطوراً. يتطلب تعزيز إنتاجية الشركات ورفع مستوى التكنولوجيا وتطوير الخدمات ذات القيمة المضافة العالية

وتحقيق وضع أكثر قدرة على المنافسة في الاقتصاد العالمي تأمين وضمان موارد بشرية مدربة ومتعلمة تتناسب مع احتياجات سوق العمل.

3.2 تنمية مهارات ذوي الفئات المستهدفة

بالإضافة إلى أهميتها للاقتصاد الكلي وسوق العمل تعتبر سياسات تنمية المهارات حاسمة بالنسبة للفئات المستهدفة والخاصة أيضاً. وتواجه هذه المجموعات تحديات أكبر نسبياً في العثور على وظيفة أو الاحتفاظ بها، والتي تشمل الشباب مع عدم وجود الحد الأدنى من الخبرة أو العمل وأصحاب الخبرة مع انخفاض القدرة على التكيف مع تغيير بيئة العمل والولوج الضعيف لسكان الريف إلى التعليم الجيد والتدريب. وسيراجع هذا القسم بعض القضايا الهامة المتعلقة بتنمية مهارات هذه المجموعات الخاصة الثلاث.

تيسير انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل

18٪ من الشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي أميون ويفتقرون إلى المهارات الأساسية للقراءة والحساب وبالتالي يفقدون إلى الوسائل اللازمة ليكونوا قادرين على الحفاظ على لقمة العيش من خلال الحصول على عمل دائم وكريم (مركز أنقرة، 2014). فهناك العديد من الشباب الفقراء العاملين بمستوى تعليمي لايزيد عن الابتدائي أو الأساسي ومن المحتمل أن يهدد استمرار ارتفاع معدل البطالة بين الشباب والعمالة الناقصة الاندماج والتلاحم والاستقرار الاجتماعي. لذا يجب بذل المزيد من الجهود لضمان أن التعليم بكل مستوياته يطابق أو يجيب احتياجات الشباب للزيادة من مشاركتهم في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

ومن ناحية أخرى، في الحالات التي تكون فيها نظم التعليم والتدريب لا تقدم للشباب المهارات الأساسية اللازمة للهروب من الفقر والبطالة حتى إن كان التعليم رسمي يمكن للبرامج التعليمية غير النظامية أن تكون علاجاً أيضاً. وفي كثير من الأحيان، ومن خلال المنظمات

المجتمعية والشبابية، يمكن لهذه البرامج ملء الفجوة من خلال توفير فرص التعلم وتنمية المهارات، خاصة بالنسبة للفئات المحرومة والمهمشة. ومن خلال استكمال التعليم النظامي، يمكن لهذه المرافق تحسين الفرص للشباب لتلبية المطالب الصعبة للعمل والحياة. وفي هذا الصدد، ينبغي دعم أنشطة منظمات المجتمع المدني في سد الثغرات في تنمية مهارات الشباب.

وتعتبر برامج التدريب التقني والمهني حاسمة في تجهيز الشباب بالمهارات المطلوبة للعمل اللائق أيضا. فدون المستوى المطلوب من المهارات والمؤهلات، سيكون من الصعب على الشباب العثور على وظيفة والحفاظ عليها والتقدم في المناصب فهذه البرامج ستحسن من القدرة على حل المشكلة والتكيف مع البيئات وكذلك معرفتهم بالتكنولوجيات الجديدة وأنشطة تنظيم المشاريع المتغيرة. ومن خلال دعم التعلم مدى الحياة، تعزز هذه البرامج توظيف الشباب عن طريق تمكينهم من اغتنام فرص العمل المباشرة والحصول على فرص وظيفية جديدة. ويحلل القسم الثالث بشكل مفصل مسألة البطالة والتدابير التي يتعين على الشباب اتخاذها للحد من البطالة.

الإبقاء على المسنين في العمل

بينما تتوفر دول منظمة التعاون الإسلامي نسيبا على السكان الأصغر سنا، هناك اهتمام عالمي متزايد بشيخوخة السكان. وتبحث الدول المتقدمة بشكل خاص عن حلول لمعالجة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للسكان المسنين، كما أصبح مصدر قلق متزايد الخطورة بالنسبة للبلدان النامية. وفي هذا السياق، تمثل زيادة فرص العمل للسكان المسنين إحدى التحديات الكبرى. وتتبع الاقتصادات المتقدمة عدة مسارات لتحسين فرص العمل للمسنين والتي تشمل تعديل بيئات العمل لتطابق القدرات البدنية والعقلية لكبار السن حيث تم استهداف التدريب والتعليم وتعديل أنظمة الضمان الاجتماعي لتوفير الحوافز للعمل للمسنين (EU، 2012).

النافذة 2.2: شبكة خدمات التشغيل العام في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي (OIC-PESNET)

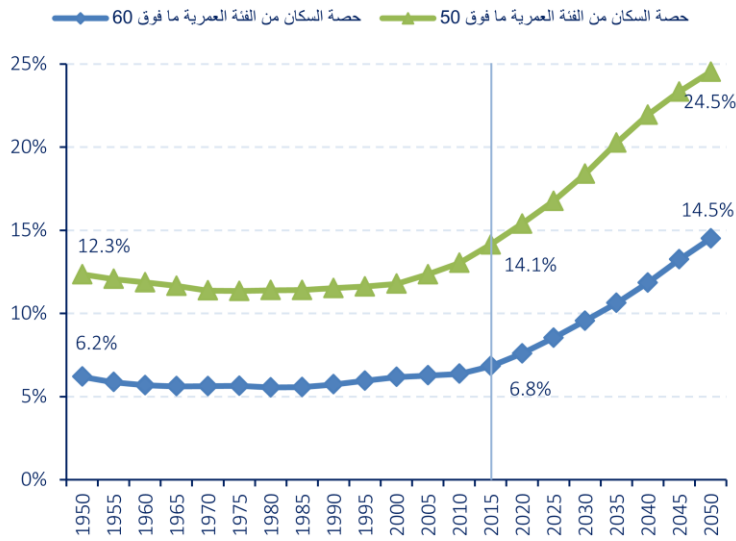
تم تأسيس الشبكة مع مبادرة المركز في الاجتماع الأول للخدمات التشغيل العامة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في عام 2014.

ويعمل OIC-PESNET على التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مواءمة قدرات الموارد المؤسسية والبشرية للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في منطقة PES عبر تعزيز برامج التعاون والشراكة، بما في ذلك تنمية القدرات والبحوث المشتركة وغيرها من الأنشطة التعاونية بهدف تحسين نوعية الخدمة في هذا المجال.

وتحت أمانة المركز، تتوفر الشبكة أيضا على برنامج بناء القدرة فيما يتعلق بتحسين خدمات التشغيل العامة من خلال مطابقة احتياجات وقدرات البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي وتنظيم أنواع مختلفة من البرامج التدريبية والدورات وورش العمل، كما شرع مركز أنقرة في برنامج بناء القدرات للخدمات التشغيل العام لمنظمة التعاون الإسلامي (OIC-PESCaB).

وكما هو مبين في الشكل 8.2، ارتفعت نسبة السكان والمسنيين في دول منظمة التعاون الإسلامي من 12.3٪ في عام 1950 إلى 14.1٪ فقط في عام 2015. وتتوقع بيانات الأمم المتحدة أيضا أن هذه الحصة سوف تنمو بسرعة خلال الفترة 2010-2050 ويقدر أنه سيكون حوالي ربع السكان فوق 50 سنة. ومرة أخرى، من المتوقع أن يكون حوالي 15٪ من مجموع السكان في بلدان منظمة التعاون الإسلامي فوق سن 60 في عام 2050. وفي الوقت الذي كانت نسبة كبار السكان راكدة تقريبا خلال الفترة 1950-2000، كان توظيف كبار السن لا يشكل مصدر قلق جدي لبلدان منظمة التعاون الإسلامي. ومع ذلك، يجب توجيه المزيد من الاهتمام لهذه الفئة التي عادة ماتكون صغيرة على التقاعد ولكن غالبا ماتكون قادرة على الحفاظ على وظيفة، وذلك من أجل الحفاظ على قدرتهم على العمل وتجنب المشاكل الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بهذا الشأن.

الشكل 8.2: حصة كبار السن في مجموع السكان في منظمة التعاون الإسلامي (1950-2050)



المصدر: التوقعات السكانية العالمية للأمم المتحدة، مراجعة 2012.

ومن المهم بالنسبة للمديرين التنفيذيين للشركات وصانعي السياسات الإهتمام بكيفية الإبقاء على استمرار إنتاجية العمال كبار السن لفترة أطول. بينما يشكل العمر إحدى العقبات الرئيسية التي تعيق البحث عن وظيفة ناجحة لكبار السن، وغيرها من العوائق مثل المهارات المنخفضة وانعدام الثقة وعدم كفاية المؤهلات كما تعيق الظروف الصحية العمل على المدى الطويل. ومن المهم تمكين المسنين من العمل بمرونة لاستيعاب الاعتبارات الصحية وتقليل المطالب المادية. وتوفير ترتيبات عمل مرنة للعمال القدامى أو المتقاعدين وتوظيفهم كمستشارين مؤقتين أو بدوام جزئي. وعلى العموم، يجب على أرباب العمل تصميم المزيد من برامج التدريب للعاملين الأكبر سناً وإنشاء أماكن عمل تجعل من السهل لهم أداء عملهم.

فعادة ما يكون هناك طلب كبير على كبار السن نظراً لخبرتهم وولائهم والتزامهم، ولكن يمكن لقدراتهم على

اكتساب مهارات جديدة وتعلم مفاهيم وأساليب جديدة أن تكون أحياناً مصدر قلق لأصحاب العمل، غالباً ما يتوق أصحاب القرار إلى جعل أنظمة الضمان الإجتماعي متاحة وذلك لتشجيع الناس على البقاء في عملهم لأطول مدة ممكنة. فالتقليل من التقاعد المبكر والزيادة في سن التقاعد من الوسائل المهمة لتحقيق الهدف المنشود. ومع ذلك، من الشائع أن نلاحظ أن نسبة كبيرة من كبار الناس يخرجون من سوق العمل قبل أن يصلوا إلى سن التقاعد. لذلك، استناداً إلى تقييمات واسعة النطاق حول أنماط العمل وتفضيلات العاملين من كبار السن، ينبغي وضع أدوات مكتملة لتشجيع على الحياة العملية لمدة أطول.

بينما يزيد متوسط العمر المتوقع، سيرفع التقاعد المبكر أو العمل لمدة قصيرة من العبء على الأجيال الشابة. فمنذ أن أصبحت الاستدامة المالية لنظم الضمان الاجتماعي هي الشغل الشاغل لصناع القرار، أصبح هناك محاولات متكررة للرفع من سن التقاعد لضمان استدامة معاشات التقاعد الحكومية. ومع ذلك، من الشائع أيضاً أن تشجيع الزيادة من عدد العمال كبار السن في القوى العاملة سيقبل من عدد الوظائف المتاحة للأصغر سناً. لطالما أن بطالة الشباب هي مشكلة مستمرة في جميع أنحاء دول منظمة التعاون الإسلامي، من المهم مراجعة أثر هذه السياسات على فرص العمل للشباب. تبين دراسة أجريت من قبل بوهيم (2014) أن الزيادة من فرص عمل الكبار في السن لا يقلل من فرص العمل كما أنه لا يؤدي إلى ارتفاع بطالة الأشخاص الأصغر سناً، لكنه يؤدي إلى الزيادة في الأجور وتشغيل العمال الأصغر سناً.

ومن ناحية أخرى، يؤدي التقليل من سن التقاعد إلى انخفاض حوافز التدريب والاستثمار في مهارات إضافية، وبالتالي يؤدي إلى انخفاض النمو الاقتصادي. وعلى هذا النحو، ينبغي من زيادة سن التقاعد الرفع من حوافز أرباب العمل للتدريب والاستثمار في مهارات جديدة لأكثر من 50 سنة، وتمكينهم من العمل لمدة أطول. ففي حالة المملكة المتحدة، وجد أنه إذا عمل الذين تتراوح أعمارهم 50 سنة لعام واحد إضافي سيزيد ذلك من الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 1٪ سنوياً (حوالي ست سنوات بعد تنفيذه)، ومن شأن ميزانية الحكومة أن تتحسن

بنسبة 0.6٪ من الناتج المحلي الإجمالي، وسيكون استهلاك الفرد 1٪ أعلى من الأساس (باريل وآخرون، 2011). ولذلك، من المتوقع أن لا يكون للإبقاء على كبار السن في القوى العاملة لفترة أطول عواقب سلبية على العمال الأصغر سناً وعلى الاقتصاد بشكل عام.

تنمية مهارات العمالة والتنمية الريفية

يحتاج تعزيز فرص العمل لسكان الريف من خلال تحسين قدراتهم الفردية إلى اهتمام أكبر، خاصة في برامج التنمية الريفية. ومن أجل التقليل من الفوارق الإقليمية والتخفيف من حدة الفقر في السياق الريفي، ينبغي أن يحصل السكان على فرص التعليم وتنمية المهارات من أجل خلق بيئة ديناميكية وإنتاجية في المناطق الريفية. ومن خلال السماح للسكان الريف بتطوير مهاراتهم ومعارفهم، سيكون لديهم فرصة للاستفادة من الفرص الاقتصادية الجديدة في الإنتاج الزراعي وكذلك غير الزراعي، حتى في سوق العمل خارج المناطق الريفية. وفي هذا الصدد، ينبغي توسيع نطاق فرص التعليم والتدريب ما بعد الأساسي لسكان الريف.

وبشكل عام، يعتبر سكان الريف معرضون لمخاطر كبيرة في أسواق العمل بسبب قلة ممتلكاتهم ومعارفهم. فالأطفال والشباب في المناطق الريفية ينقطعون عن الدراسة في وقت مبكر وليس لديهم فرص كافية لتحسين مهاراتهم حتى في البيئات التعليمية والتدريبية غير الرسمية. فهم غالباً ما يميلون إلى العمل في القطاع غير الرسمي وفي وظائف تتطلب مهارات منخفضة وغير آمنة. ونظراً لضيق آفاق العمل اللاتقي في القطاعات غير الزراعية الريفية يقوم الشباب بالهجرة إلى المناطق الحضرية. ولكن نظراً لمهاراتهم وإمكاناتهم المحدودة، فهم غير قادرين على المنافسة بشكل جيد مع سكان الحضرين ذوي مستوى تعليمي أفضل. دون تأمين وظيفة لائقة أو دون تجاوز الوظائف غير الرسمية التي تتطلب مهارات متدنية سيظل سكان الريف، وخاصة الشباب حبيسي الحالة الاجتماعية والاقتصادية الحالية. ومن أجل تحسين وصول شباب الريف إلى فرص اقتصادية جديدة في كل من المناطق الريفية والحضرية وتوفير خدمات التعليم والتدريب، ينبغي تحسين وصولهم إلى هذه الخدمات وتحسينها. فبينما يزداد الحصول على التعليم الابتدائي في جميع أنحاء العالم، لا تزال نوعية التعليم مصدرًا للقلق. فخدمات التدريب المهني سواء الرسمية أو غير الرسمية، من ناحية أخرى، هي أقل تواجد وخاصة في السياق الريفي. مما سيؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة وعدم توفر المهارات المطلوبة في أسواق العمل وأفاق محدودة للنمو الاقتصادي. وعلى سبيل المثال، في حالة بنغلاديش، تبين أن نقص العمالة الماهرة قد أدى إلى انخفاض أداء قطاعات الملابس والمنسوجات والجلود في الأسواق الدولية، وارتبط هذا بضعف توفر برامج تنمية المهارات والاكتفاء بالمنهج القديمة، وعدم وجود فرص التدريب أثناء الخدمة للعاملين (Alam، 2008).

تقدم منظمة العمل الدولية (2014a) بعض التحديات الأساسية التي يتم مواجهتها في مجال التعليم والتدريب وتنمية المهارات في المناطق الريفية. وتشمل هذه:

- غالباً ما يكون الوصول إلى التعليم والتدريب محدود بسبب الحواجز المالية (مثل التدريب وتكاليف النقل) والحواجز غير المالية (مثل البنية التحتية للتعليم والتدريب النادرة والجدول الزمني للتدريب غير المرنة).
- خاصة بالنسبة للأطفال والبالغين الريفيين الفقراء، قد تكون تكلفة الفرصة البديلة للتعليم والتدريب مرتفعة للغاية لتبرير تحملها عن الأنشطة المدرية للدخل و/ أو العمل غير المأجور الذي يساعد على إعالة أسرهم.
- لا يحصل الكثير من الناس في المناطق الريفية على التعليم الأساسي مما يعوق وصولهم إلى التدريب التقني والمهني.
- تؤدي العلاقات غير المتساوية بين الجنسين والأدوار التقليدية للجنسين إلى خلق صعوبات محددة للنساء الريفيات في الحصول على التعليم والتدريب.

- ما هو متوفر من التعليم والتدريب هو في كثير من الأحيان ذو جودة غير كافية. حيث يكون بعض المعلمين والمدربين غير مؤهلين ويتم استخدام معدات وتكنولوجيا قديمة جدا وتكون أساليب التعليم والتدريب غير مناسبة في السياقات الريفية.

- في العديد من البلدان النامية، تميل نظم التدريب إلى العمل بمعزل عن سوق العمل واحتياجات أصحاب العمل، بحيث لا يتطابق التدريب دائما مع الطلب على المهارات.

- يشكل التدهور البيئي وتغير المناخ خطرا على سبل العيش الريفية التي تحتاج إلى التسيير. ويتطلب هذا وضع استراتيجيات ومهارات جديدة ومبتكرة لتمكين النساء والرجال في الريف من معرفة واستخدام تقنيات جديدة صديقة للبيئة.

ويتعين على الحكومات والمجتمعات الريفية مواجهة هذه التحديات من خلال تطوير آليات جديدة وعملية. ومن أجل تحسين توفر وسهولة الوصول إلى برامج تنمية المهارات لسكان الريف، ينبغي وضع الآليات المؤسسية والبرامج الموجهة للشباب والبالغين الشباب المتعلقة باحتياجاتهم وأيضاً بأسواق العمالة الريفية الزراعية وغير الزراعية. وقد يتطلب هذا إصلاحات جوهرية في توفير خدمات التعليم والتدريب. كما ناقشت ورقة البنك الدولي أساليب مبتكرة في تنمية المهارات لمساعدة الطلاب في انتقالهم إلى العمل، حيث يتم الجمع بين المدرسة والتدريب في مكان العمل مع خدمات تكميلية (Fares and Puerto, 2009).

تواجه العديد من البلدان النامية تحديات كبيرة في إدخال أو تحسين برامج تنمية المهارات لسكان الريف. وإحدى هذه التحديات هي التنسيق بين الجهات المعنية للتركيز على التعليم والحد من الفقر والوضع الوظيفي لسكان المناطق الريفية بطريقة مجزأة. والتحد الآخر المطروح هو الموارد المتاحة. وذلك لكونه عملية مكلفة للغاية بالنسبة للعديد من البلدان النامية للاستثمار في تشغيل سكان الريف دون التأكد من الآثار المترتبة على هذه التدخلات. بل يتطلب ذلك بحث مكثف لتحديد المزيج المناسب من المهارات المعروضة واللازمة لتلبية الطلب في سوق العمل وفي السياق الريفي. وتركز العديد من استراتيجيات التنمية الدولية والوطنية على الحد من الفقر دون الالتفات بشكل كافي إلى تنمية المهارات من أجل التشغيل.

النافذة 3.2 : خيارات السياسة العامة لتحسين قابلية تشغيل عمال الريف

تقدم منظمة العمل الدولية (2014) عددا من خيارات السياسة العامة التي يمكن أن تتخذها السلطات العامة والجهات المعنية الأخرى للزيادة في فرص عمل العمال الريفيين من خلال تطوير المهارات. ويتم سرد هذه الخيارات كما يلي:

تطوير نهج متكامل لتنمية المهارات الريفية: يعتبر وجود نهج متكامل أمر ضروري لضمان تنمية المهارات وفرص العمل في المناطق الريفية وهو أمر يعتمد على مجموعة واسعة من السياسات والمؤسسات والجهات الفاعلة في مجال التدريب التي يمكن أن تدعم التوسع في تقديم التدريب في المناطق الريفية. وفي هذا السياق، تعتبر تنمية مهارات الاندماج في سياسات واستراتيجيات التنمية الريفية، مثل السياسات الزراعية، وتنمية القطاع الخاص وسياسات ريادة الأعمال أمربالغ الأهمية.

الزيادة في فرص الحصول على التعليم الجيد والتدريب المهني: يعتبر أحد أكبر قيود توظيف العمال الريفيين هو عدم الحصول على التعليم والتدريب الجيدين. وبالتالي، من المهم ضمان وجود كل من مدارس ومؤسسات التدريب في المناطق الريفية المحرومة.

تعزيز نظم تنمية المهارات المتنوعة: تتطلب تنمية المهارات في المناطق الريفية أنواع مختلفة من الشروط، باستخدام أساليب مبتكرة لتوفير والاستفادة من المؤسسات الاجتماعية القائمة. فهناك خيار ربط التدريب الرسمي مع غير الرسمي، أو الجمع بين التعليم القائم على المؤسسة مع التعلم القائم على المشاريع. رفع مستوى المهارات لزيادة الإنتاجية الزراعية: تعتبر الزراعة العمود الفقري للمجتمعات الريفية، حيث يمكن للمجتمعات الريفية تقديم سبل عيش أفضل بما في ذلك تحسين فرص العمل والدخل الزراعي عن طريق زيادة الإنتاجية وإدخال تحسينات على الممارسات الزراعية. ومن خلال دعم صغار المنتجين في الوصول إلى الأسواق والتكنولوجيا الحديثة وسلاسل القيمة والمعرفة والمعلومات الجديدة يمكن أن يؤدي إلى تحسين الإنتاجية.

وبالنظر إلى كل هذه التحديات والمشاكل التي يتم مواجهتها خلال محاولة تعزيز فرص العمل للسكان الريف تنطبق هنا توصيات موحدة. ويجب أن تكون الخدمات المقدمة لتعزيز فرص العمل في المناطق الريفية ذات صلة ويمكن الوصول إليها وذات نوعية جيدة. كما ينبغي تطوير المهارات بطريقة تتماشى مع الطلب في سوق العمل أو يوفر قدرات أساسية للعمل الحر. وينبغي أيضا أن تكون تنمية المهارات يستحق الحصول على الناس تشارك في برامج التدريب، ويستثمر الناس وقتهم لتعلم مهارات جديدة. حتى لو كانت الخدمات ذات الصلة وذات نوعية جيدة، فإن تأثير ذلك سيكون محدودا عندما لا يمكن الوصول إليها على نطاق واسع. ولذلك، إذا كان أي من المكونات الرئيسية الثلاثة (الملاءمة والجودة وإمكانية الوصول) مفقود، فإن النتيجة المتوقعة ستكون محدودة.

4.2 تنمية المهارات من خلال التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET)

يعتبر التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET) أحد الممارسات التي يمكن أن تسهم بشكل فعال في بناء القدرات وتحسين مهارات القوى العاملة. وتعرف منظمة العمل الدولية (ILO) التدريب المهني على أنه نشاط موجه لتحديد وتطوير القدرات البشرية من أجل حياة عمل منتجة ومرضية. فنشاط التدريب المهني هو نشاط تعليمي بمكوناته النظرية والعملية. كما أنه يركز بشكل كبير على الجانب العملي لتطوير ورفع مستوى المهارات التقنية أو الفنية للعاملين والموظفين في التحضير لعمل معين. لذا، تلعب برامج التدريب المهني والتقني دورا حيويا في تلبية الطلب في سوق العمل الحالي ومساعدة الناس على زيادة فرصهم في تأمين فرص عمل مناسبة.

وتساعد برامج التدريب المهني والتقني العمال غير المهرة أو الأشخاص ذوي قدرات عقلية أو فكرية محدودة على تطوير مهاراتهم وكفاءتهم والاستمرار في وظائفهم و / أو العثور على فرص عمل أفضل وجديدة. كما يقدم التدريب المهني والتقني المهارات اللازمة للعمل الحر. وعلى

العموم، يعطي TVET الناس فرصة لزيادة قدراتهم في الحصول على فرص العمل الفعلية. تشير النتائج إلى أن الناس عادة، والشباب بشكل خاص، الذين يشاركون في برامج التدريب المهني والتقني يحصلون على نتائج عمل أفضل مقارنة بالأشخاص الذين لا يشاركون في التعليم والتدريب ما بعد المدرسة. ولدى برامج التدريب المهني والتقني تأثير إيجابي بشكل خاص بالنسبة لخريجي المدرسة عند الانتقال إلى العمل في وقت مبكر. وتظهر الدراسات التجريبية أن التدريب المهني يزيد بشكل كبير من احتمال حصول الشباب على عائدات أعلى مقارنة بالمجموعة التي تبقى بدون تعليم والتدريب المهني.

كما هو الحال مع العمال غير المهرة، وشبه المهرة والاحتياطيين والمهمشين والمزارعين، هناك أيضا بطالة هائلة بين المتعلمين في العديد من دول منظمة التعاون الإسلامي. تضع قلة الخبرة والتعليم قوة العمل في وضع غير مؤات حتى عندما يترجم ارتفاع معدل النمو الاقتصادي إلى زيادة فرص العمل بشكل عام. أما فرص العمل المتاحة فقد تفشل في مواكبة العدد المتزايد من الباحثين عن عمل وخريجي الجامعات الجدد. وفي هذا السياق، يبقى دور التدريب المهني والتقني في تعزيز قدرات وتركيب القوى العاملة في سوق العمل، من خلال تيسير عملية الربط بين العرض والطلب على المهارات، أمر ذو أهمية قصوى. لذلك ينبغي أن تصمم وتطور نظم التدريب المهني والتقني بعناية وتوافق ويجب على أولئك الذين يشاركون في برامج وأنشطة التدريب التقني والمهني أن يكونوا قادرين على فهم ظروف العمل والبيئة الاجتماعية.

تطوير نظام تدريب مهني وتقني متوافق وفعال ومستدام

يوجد طلب مستمر على قوى عاملة أكثر قدرة على التكيف ومتعددة المهارات الإبداعية. يواجه الذين لا يتوفرون على قدرة أو فرصة تطوير وتحسين مهاراتهم صعوبات في المنافسة على فرص عمل جديدة أو أفضل. وينبغي بذل جهود مستمرة لتطوير المهارات من أجل تلبية المتطلبات الجديدة في سوق العمل. لذلك، وبالنظر إلى مطالب سوق العمل الحالية والمستقبلية، من المهم وضع وتنفيذ آليات تسمح للناس بتحسين مهاراتهم بهدف زيادة قدرتهم على العمل بفاعلية. وفي هذا السياق فالتعليم والتدريب المهني والتقني (TVET) هو نهج عملي

الرسم البياني 3.2: تطوير نظام TVET متوافق



يستخدم على نطاق واسع في الاقتصادات المتقدمة في تنمية المهارات لتعزيز فرص العمل، ولكن على نطاق أقل في الاقتصادات النامية.

ولتعزيز دور التدريب المهني والتقني في التخفيف من حدة البطالة، من الضروري أن تكون نظم التدريب المهني والتقني متوافقة وفعالة ومستدامة لمساعدة الناس، وخاصة الشباب، في المساهمة بشكل نشط في الإنتاجية الخاصة بمجتمعهم. يمكن لتوسيع فرص الإنضمام إلى برامج التدريب المهني والتقني أن يقرب الناس لاحتياجات سوق العمل، وبالتالي مساعدتهم على إيجاد مكان لهم في سوق العمل مع الإنتاجية المثلى. وفي هذا الصدد، هناك مجموعة من التدابير التي يتعين النظر فيها خلال وضع وتنفيذ النظام المقترح للتدريب المهني والتقني المتوافق والفعال والمستدام في إطار مراحل ثلاث رئيسية: (1) تصميم نظام تدريب مهني وتقني متوافق، (2) الزيادة في فعالية نظام التدريب المهني والتقني، و (3) ضمان استدامة نظام التدريب المهني والتقني (الرسم البياني 3.2).

المرحلة 1: نظام تدريب مهني وتقني متوافق

تعتبر القضية الأساسية في تصميم نظام تدريب مهني وتقني متوافق هي القياس الدقيق للمهارات التي يتم توفيرها في الواقع وكذا المطلوبة في سوق العمل. وهذا أمر جوهري لفهم ديناميات استغلال سوق العمل والمهارات وأيضاً شرط هام لنظام التدريب المهني والتقني لجعله متوافق مع السياسات والأهداف الاقتصادية الحالية والمستقبلية. يسهل التقييم الدقيق للمهارات المطلوبة في كل قطاع تطوير تصميم مناسب لنظام التدريب المهني والتقني وذلك بهدف تعزيز القدرات الموجودة من القوى العاملة وعند القيام بذلك ينبغي النظر في التدابير التالية:

تقييم الطلب الفعلي والمحتمل وتوفير المهارات: خلال تصميم نظام تدريب مهني وتقني متوافق، يجب أن يتم تعيين وبدقة المهارات المطلوبة في سوق العمل من خلال رسم المؤهلات والمهارات التي يتم تقديمها هناك، والنظر في تشكيل مهارات الحاضر والمستقبل اللازمة في القطاعين العام والخاص في ظل السياسات الاقتصادية الراهنة. وقد يتطلب الأمر من عدة بلدان تحسين قدرتها على توقع التغيرات في سوق العمل مع مرور الوقت. وينبغي الاعتراف بأهمية الذكاء التسويقي في سوق العمل في معالجة الاختلالات الحالية والمستقبلية بين طلب وعرض المهارات في تحديد أوجه القصور التي يمكن أن تحد من فرص العمل ونمو الإنتاجية ثم إعطاء الأولوية للمناطق التي تشجع الناس اقتصادياً على اكتساب المهارات القيمة اللازمة للتنمية الاقتصادية. ومخطط للاعتراف بالتعليم المسبق ووضع نظام التعرف على المهارات (SRS) الذي يمكن أن يكون نهجاً عملياً في هذه المرحلة. يعتبر نظام SRS فعالاً يساعد على تحديد والتحقق من المهارات السابقة والخبرات المكتسبة في العمل. ويجعل توافر مهارات قابلة للنقل التحول إلى وظائف جديدة أمر سهل ومرح ويسهل الانتقال من الاقتصاد الرسمي إلى غير الرسمي. ويساعد SRS على تجنب عدم التطابق بين المهارات وفرص العمل من خلال المساهمة في تحديد القطاعات / المهن التي سيكون لها أكبر قدر من الإمكانيات الاقتصادية.

تطوير المؤسسات والأدوات المناسبة: خلال تصميم النظام يجب إنشاء مؤسسات مناسبة ويجب الإدلاء بالأدوات الكافية لبرامج التدريب. فهناك العديد من القضايا الهامة. أولاً، ينبغي توضيح القيود على قدرة المؤسسات القائمة وينبغي تحديد أوجه القصور في أدوات التدريب. وبناء على ذلك، ينبغي تحسين قدرة المؤسسات القائمة، وإذا اقتضت الحاجة يجب إنشاء مؤسسات جديدة. ثانياً، ينبغي إعادة النظر وبعناية في المناهج التعليمية الأساسية وتحسينها تماشياً مع متطلبات المهارة والتوافق في سوق العمل. ثالثاً، ينبغي تحديد الأدوات اللازمة لتقديم برامج التدريب فعالة وتطويرها وتوفيرها لجميع المؤسسات ذات الصلة. وأخيراً بالنسبة للمهارات والمعارف بين المدرسين والمدرسين، خاصة الأشخاص الذين يعملون لفترة طويلة، ينبغي تقييم ورفع مستواها لتقديم الخدمات بفعالية.

تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص (PPP): في الممارسة العملية، في حين يحصل العمال على أجور عالية وعلى مزايا القطاع العام كالظروف الاقتصادية الجيدة والناشئة من المهارات الجيدة بالإضافة إلى مطابقة أفضل، يبقى المستفيد الرئيسي من القوى العاملة الماهرة هو القطاع الخاص بسبب ارتفاع مستويات الإنتاجية المحتملة. لذا، فمن الأهمية بمكان التأكد من أن القطاع الخاص يشارك في العديد من مراحل نظام التعليم التقني والمهني، كتحديد لوازم المهارات الضرورية لتوفير التدريب. فتعزيز شراكات فعالة بين القطاعين العام والخاص يحسن من نطاق وكفاءة نظام التعليم التقني والمهني وبرامجه. وفي هذا السياق، ينبغي إيلاء اهتمام خاص بتحديد واستغلال الفرص المتاحة للـ PPP لتلبية احتياجات بناء القدرات للقوى العاملة. وعلى وجه الخصوص، ينبغي تحديد آليات معينة لتوفير حوافز وتشجيع المبادرات على الحركة والعمل وتدريب العاملين بشكل متوافق وفعال.

المرحلة 2: تعزيز فعالية نظام التدريب المهني والتقني

من أجل تعزيز فعالية نظام تدريب مهني وتقني قائم، يجب تحسين فرص الوصول إليه ونوعيته ووضع الطرق المناسبة لتعزيز توفير برامج التدريب التقني والمهني في دائرة أوسع للمستفيدين، بما في ذلك الفئات المستهدفة لضمان اندماج اجتماعي أعلى. ولأن العديد من المؤسسات التدريبية العامة والخاصة توفر برامج مختلفة لتنمية المهارات، ينبغي إنشاء شبكات فعالة والتنسيق بين التعليم التقني والمهني ومؤسسات التدريب الأخرى ذات الصلة من أجل زيادة الكفاءة والمرونة في هذه البرامج. وفي هذا السياق، من المهم أيضا تعزيز دور خدمات التوظيف العامة (PES) في الموازنة بين المهارات وفرص العمل.

تحسين إمكانية الوصول والوصول إلى الفئات المستهدفة بشكل خاص: لضمان فعالية نظام التدريب المهني والتقني، ينبغي لجميع قطاعات القوى العاملة أن تكون لديها إمكانية الوصول إلى فرص التدريب وإلى البرامج المقدمة من قبل النظام. وتحقيقا لهذه الغاية، ينبغي إجراء تقييم منظم لتسهيل الوصول ونوعية نظام التدريب المهني والتقني من أجل تحسين تقديم الخدمات TVET والتركيز على المجالات التي يمكن أن تستخدم الموارد الوطنية بشكل أكثر فعالية لتوليد قيمة مضافة كبيرة. وخلال القيام بذلك، ينبغي إيلاء اهتمام خاص بمسألة تحديد وكيفية الوصول إلى الفئات المستهدفة، مثل الشباب وسكان الريف والمعوقين. وكما نوقش في القسم السابق، تعتبر هذه المجموعات معرضة بشكل كبير للصدمات الاقتصادية وقلة الوصول إلى خدمات تنمية المهارات.

شبكات التدريب التقني والمهني ومؤسسات التدريب الأخرى ذات الصلة: لتجنب الازدواجية في خدمات التدريب المهني والتقني التي تقدمها المؤسسات العامة والخاصة المختلفة ولتعزيز فعالية نظام التدريب المهني والتقني، ينبغي وبالتعاون بين المؤسسات التعليمية خلق شبكات فعالة بين جميع TVET ومؤسسات التدريب الأخرى ذات الصلة وينبغي على الشركات تعزيز تطوير وتحديث المناهج الدراسية بشكل مستمر. فتعزيز التعاون في تطوير وتحسين خدمات التدريب المهني والتقني هو بالتالي ضروري لضمان الجودة.

تعزيز دور PES في التوفيق بين المهارات وفرص العمل وتوفير التوجيه المهني: يجب على خدمات التوظيف العامة (PES) أن تلعب دورا قياديا في المطابقة بين الوظائف والمهارات من خلال جمع والإبقاء على أحدث المعلومات حول المهارات والكفاءات المطلوبة من قبل الشركات والمقدمة من قبل العمال. وبالتالي، فإنه يمكن تطوير وتوفير توجيه مهني واضح للشباب. وسيساهم تقاسم هذه المعلومات مع مؤسسات التدريب المهني والتقني في تعزيز فعاليتها في تحديد المنهج المناسب للمهارات والكفاءات المطلوبة وتوفير التدريب الذي يستهدف مجموعات معينة.

المرحلة 3: ضمان استدامة نظام التدريب المهني والتقني

يتغير التشكيل العام لمتطلبات المهارات مع تغير محتويات العمل لإدخال تكنولوجيات جديدة. ومن أجل الحفاظ على قابلية القوى العاملة للتشغيل، يجب على الموظفين تلقي وباستمرار مزيج مناسب من المهارات. وينبغي لمؤسسات التدريب المهني والتقني تحديث برامجها بانتظام من أجل توفير مهارات ملائمة للعمال. ويتطلب ذلك تطوير قاعدة بيانات حول انخفاض الوظائف الناشئة وتوفير التدريب المهني والتوجيه المهني وتشجيع التعلم مدى الحياة وتوفير الحوافز للمبادرات خاصة لتعزيز القدرة وتوقع احتياجات المهارات المستقبلية.

تطوير وصيانة قواعد البيانات ونشر المعلومات في الوقت المناسب: يعتبر تطوير وصيانة قاعدة بيانات معينة ونشر المعلومات حول الوظائف والمهارات والتعلم وخلق فرص التدريب في الوقت المناسب أمور بالغة الأهمية لاستدامة نظام تدريب مهني وتقني متوافق. ومن أجل تحسين فرص العمل بشكل فعال، من المهم معرفة كيفية تكوين المهارات المطلوبة عند تنظيم برامج التدريب. وستمكن قاعدة البيانات العمال من تطوير وتحديث القدرات والمهارات التي يعتبرونها ضرورية لعمليهم المثمر في سوق العمل.

الاستثمار في مهارات جديدة وتعزيز التعلم مدى الحياة: تتطلب الوظائف المستقبلية مستويات أعلى من التعليم ومزيج مختلف من المهارات والمؤهلات. ويلزم مهارات جديدة ليس فقط لتعزيز فرص العمل للقوى العاملة ولكن أيضا لرفع الإنتاجية والقدرة التنافسية للمؤسسات وتحقيق معدلات نمو أعلى. وفي هذا السياق، يجب إعطاء أولوية لحاجة التدريب إلى تكوين قوى عاملة مختصة لتعزيز تنمية قائمة على الابتكار. وعلاوة على ذلك، ينبغي الزيادة من الاستثمار في برامج التدريب المهني والتقني في القطاعات الناشئة الجديدة، وينبغي تشجيع الشركات على الاستفادة والاستثمار في التكنولوجيات الجديدة. وبما أن غالبية الوظائف يتم إنشاؤها من قبل الشركات الصغيرة والمتوسطة، من المهم تسهيل وضع استراتيجيات ومهارات عملية لتطوير المهارات داخل هذه المؤسسات. ومن الضروري تشجيع التعلم مدى الحياة لمساعدة العمال على البقاء في العمل أيضا. والميسر الرئيسي للتعلم مدى الحياة هو جعل بيانات التنبؤ بالمهارات متاحة حيث يمكن الولوج إليها بشكل سهل.

توقع احتياجات المهارات المستقبلية ومراجعة نظام التدريب المهني والتقني: توقع الاحتياجات المستقبلية من المهارات وتعكس هذه في نظم التدريب المهني لتعديل نظام التدريب المهني والتقني وإبقائها متوافقة. وسيتمكن هذا النظام التدريب المهني والتقني من ضمان أحكام التعليم والتدريب التي تستجيب لاحتياجات سوق العمل. وتحقيقا لهذه الغاية، ينبغي بذل جهود ل: (1) ضمان بيانات ذات نوعية جيدة حول فرص العمل المتعلقة بالمكاسب المرتبطة بمستويات التأهيل المختلفة و(2) تعديل أساسيات التعليم الأولي حسب المهارات الحالية والاحتياجات المستقبلية و(3) رصد نجاح المتدربين في سوق العمل وتبادل المعلومات مع مؤسسات التعليم والتدريب و(4) توفير لجميع أصحاب المصلحة وفي الوقت المناسب المعلومات المتعلقة بتراجع الصناعات ونشوتها ومنحهم الفرصة لاتخاذ قرار في وقت مبكر لتحويل قطاعاتهم.

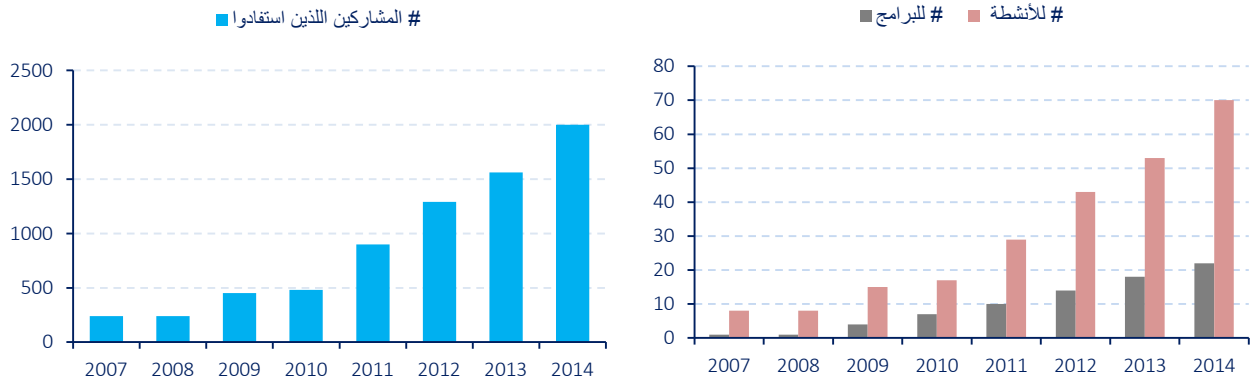
وعلاوة على ذلك، من أجل ضمان استدامة نظام التدريب المهني والتقني، من المهم رصد الاتجاهات الديموغرافية والتغيرات الاقتصادية العالمية. فقد تزيد التحسينات التكنولوجية من الإنتاجية وتؤدي إلى ظهور صناعات جديدة. وقد تخلق مهارات ووظائف جديدة، ولكن قد يتسبب هذا أيضا في فقدان الوظائف في القطاعات المتدهورة. ويوفر الإندماج في الاقتصاد العالمي من خلال التجارة الدولية إمكانية الانضمام إلى سلسلة الإنتاج العالمية، ولكن قد يؤدي من جهة أخرى إلى خلق تحديات كبيرة للصناعات المحلية. وفي كلتا الحالتين يتوجب الحفاظ على عملية تحسين القدرات في دائرة المنافسة.

النافذة 4.2: برنامج التعليم والتدريب المهني للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي (OIC-VET)

يعتبر برنامج التعليم والتدريب المهني للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي (OIC-VET) برنامج مصمم مبدئياً من طرف مركز البحوث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية (مركز أنقرة) بهدف تحسين نوعية التعليم والتدريب المهني في القطاعين العام والخاص. وتم الإطلاق الرسمي للبرنامج من قبل سعادة السيد عبد الله غول، رئيس الجمهورية التركية ورئيس الكومسيك، في قمة الكومسيك الاقتصادية التي عقدت في اسطنبول، تركيا يوم 9 نوفمبر 2009 بمشاركة رؤساء دول وحكومات البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. هدف OIC-VET هو دعم وتعزيز الفرص للأفراد في بلدان منظمة التعاون الإسلامي لتطوير معارفهم ومهاراتهم، وبالتالي المساهمة في الرفع من التنمية والقدرة التنافسية للاقتصادات وتسهيل تبادل المعرفة.

ويستند برنامج OIC-VET إلى إطار مشترك يهدف إلى دعم واستكمال مبادرات الدول الأعضاء في مجال التدريب المهني. فالأهداف الاستراتيجية الرئيسية لبرنامج التعليم المهني والتدريب في منظمة التعاون الإسلامي هي: بناء القدرات ونقل الابتكار وتنمية المهارات والتواصل. ويعمل البرنامج بشكل وثيق مع الحكومات والإدارات المحلية والمؤسسات العامة / الخاصة والمنظمات غير الحكومية والشركات والباحثين والممارسين. كما أن المستفيدين المحتملين من البرنامج هم المؤسسات والشركات الصناعية الصغيرة والمتوسطة والغرف والبورصات ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والمراكز والجامعات ومراكز البحوث والمعاهد والإدارات المحلية والبلديات والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى.

وكجزء من OIC-VET، ينظم مركز أنقرة العديد من البرامج في مختلف المجالات ويرسل بانتظام استبيانات لمراكز الاتصال الوطنية للدول الأعضاء من أجل تحديد احتياجاتها وقدراتها. ثم يقوم المركز بترتيب برامج التدريبية خاصة بتنمية القدرات في البلدان الأعضاء بناء على الردود على الاستبيانات. ويحتوي البرنامج على 22 مجموعة برامج بناء القدرات في 14 مجالات مختلفة من مجالات التنمية الاجتماعية والاقتصادية مثل: الإحصاءات والزراعة والبيئة والاقتصاد والمالية والتجارة والعمل والصحة والاتصالات والمعلومات والنقل والعمل والضمان الاجتماعي والسياسة الاجتماعية والسياحة. وتعتبر أنشطة تبادل الخبراء وتدريب المدربين والزيارات الدراسية ثلاث طرق تنفيذية تدرج في إطار هذا البرنامج.



برنامج واحد فقط في عام 2007 ثم تم إضافة برامج جديدة في 14 مجال اجتماعي واقتصادي مختلف، ويتوفر البرنامج الآن على 22 على برامج بناء OIC-VET بدأ القدرات. وفي كل عام، تم تحقيق حوالي 47.6٪ زيادة في عدد من الأنشطة خلال 2007-2014. وتماشياً مع ارتفاع عدد البرامج والأنشطة، ازداد عدد المشاركين الذين استفادوا من أنشطة هذا التدريب باستمرار على مر السنين. وخلال السنة الأولى لهذا البرنامج (2007)، استفاد ما مجموعه 240 مشاركاً من الأنشطة التدريبية، في حين بلغ هذا العدد ما مجموعه 2000 مشاركاً في عام 2014.

انتقال الشباب إلى سوق العمل

وتشغيل الشباب

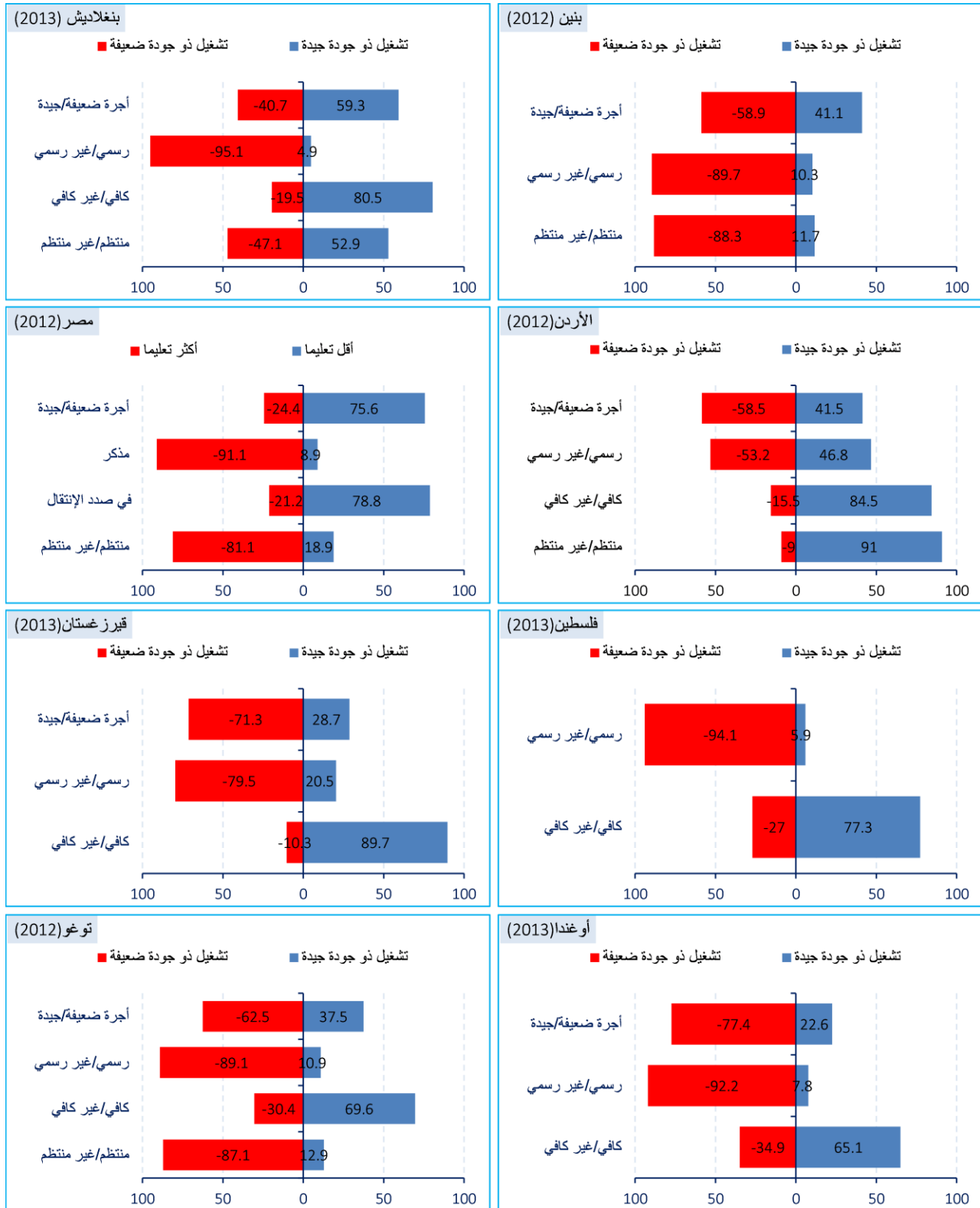
يعتبر معدل البطالة بين الشباب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي أعلى بثلاث مرات من معدل البطالة بين البالغين. حيث وفقا لتقديرات منظمة العمل الدولية لعام 2014، بلغ معدل البطالة بين البالغين في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (5.1٪)، في حين بلغ معدل البطالة بين الشباب (16.4٪). وليس ارتفاع معدلات البطالة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي هو فقط ما يواجهه الشباب بل أيضا يواجهون محدودية في الوظائف الجيدة في سوق العمل. وحتى بالنسبة لأولئك الذين ينجحون في الانتقال إلى سوق العمل فإنهم في كثير من الأحيان يجدون أنفسهم في وظائف لا تتطابق مع مؤهلاتهم. وبناء على هذه الخلفية فإن هذا القسم سوف يناقش تجربة انتقال الشباب إلى سوق العمل، تلمها مناقشة بشأن سياسات تشغيل الشباب وفي الختام موضوع زيادة الأعمال وخلق فرص العمل.

1.3 انتقال الشباب إلى سوق العمل

فمن الأهمية بمكان بالنسبة للبلدان منظمة التعاون الإسلامي أن يجرب الشباب الانتقال السلس إلى سوق العمل، حيث يؤدي هذا الانتقال في النهاية إلى عبور الشباب على وظائف جيدة ومستقرة. وهذا أمر مهم ليس فقط لأسباب اقتصادية ولكن أيضا لأسباب اجتماعية. ففي معظم بلدان منظمة التعاون الإسلامي يعتبر العبور على وظيفة مستقرة ومنزل، شرط مسبق من أجل الزواج وتأسيس عائلة. وبالتالي، فإن نجاح انتقال الشباب إلى سوق العمل يصبح القوة الدافعة الرئيسية في إدماج الشباب في المجتمع. فالفشل في تمكين الشباب من الانتقال السلس والناجح إلى سوق العمل لن يؤدي فقط إلى توريثهم في وظائف اقتصادية سيئة وريثة ولكن سوف يؤدي أيضا إلى استبعادهم الاجتماعي. ولذلك، تم تخصيص هذا القسم الفرعي من التقرير للتحقق من انتقال الشباب إلى سوق العمل مع التركيز بشكل خاص على نوعية الوظائف التي تنتظر الشباب، عدم تطابق المهارات، ومراحل الانتقال إلى سوق العمل، ومسارات التحول والفترات الانتقالية.

تعتبر البيانات المتاحة عن انتقال الشباب إلى سوق العمل لبلدان منظمة التعاون الإسلامي محدود جدا ولا تغطي جميع بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ومن أجل التحقيق في انتقال الشباب إلى سوق العمل، يستخدم هذا التقرير مسح منظمة العمل الدولية ILO المتعلق "بالانتقال من المدرسة إلى العمل" الانتقالية (SWTS)، والمسح الأسري للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-29 سنة. ومع ذلك، فإن نتائج مسح منظمة العمل الدولية ILO المتعلق بالانتقال من المدرسة إلى العمل (SWTS)، متوفرة حاليا لعدد محدود من بلدان منظمة التعاون الإسلامي وهي التي سترد في الأقسام اللاحقة.

الشكل 1.3: قياس جودة عمل الشباب



المصدر: مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (منظمة العمل الدولية) ILO-SWTS

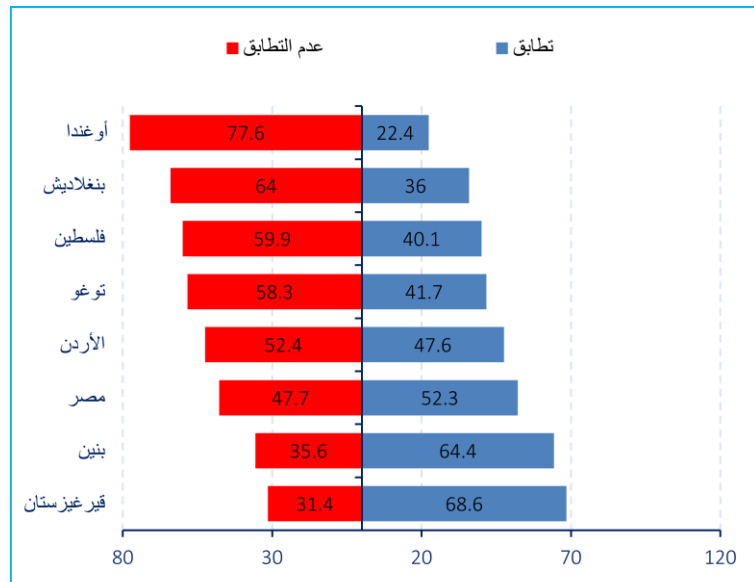
1.1.3 نوعية الوظائف للشباب

وقبل الخوض في تجربة انتقال الشباب إلى سوق العمل، من المفيد التمهيد من خلال الحديث عن نوعية الوظائف التي تنتظر الشباب. ويتم قياس نوعية الوظائف للشباب من خلال أبعاد أربعة وهي: الأجور³ والرسمية⁴ والرضا والانتظام⁵. ويبين الشكل 1.3 نوعية الوظائف المتاحة للشباب في عدد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي. الجانب الأيسر (كما هو مبين باللون الأحمر) يعرض الوظائف منخفضة الجودة، في حين الجانب الأيمن (كما هو مبين باللون الأزرق) يعرض الوظائف عالية الجودة. وفي معظم البلدان كما هو مبين في الشكل، يتقاضى الشباب أجور سيئة. حيث لوحظ أن أعلى نسبة من الشباب الذين يتقاضون مبالغ ضئيلة هم في أوغندا (77.4٪)، وتليها قبرغيزستان (71.3٪) وتوغو (62.5٪). ومن ناحية أخرى، فإن الشباب الذين يتقاضون أجور جيدة هم فقط في بلدين هما مصر وبنغلاديش. حيث أن 75.6٪ من الشباب في مصر و59.3٪ من الشباب في بنغلاديش يتقاضون أجور جيدة.

وفي جميع البلدان تشارك غالبية الشباب في العمالة غير الرسمية. حيث توفر العمالة غير الرسمية وظائف منخفضة الجودة مع عدم وجود استحقاقات الضمان الاجتماعي، أو إجازات سنوية مدفوعة الأجر، أو إجازات مرضية. وفي العديد من البلدان تعتبر نسبة الشباب المنخرطين في الأعمال غير الرسمية مرتفعة للغاية ومثيرة للقلق، حيث ما يقرب من تسعة من كل عشرة شباب يعملون في الأعمال غير الرسمية. ويعتبر الوضع مقلق بشكل خاص في بنغلاديش حيث 95.1٪ من الشباب منخرطون في العمالة غير الرسمية، تليها فلسطين (94.1٪)، وأوغندا (92.2٪). وتعد الأردن البلد الأفضل من حيث نسبة العمالة غير الرسمية للشباب 53.2٪، إلا أنها ليست استثناء من بلدان منظمة التعاون الإسلامي الأخرى حيث الغالبية العظمى من الشباب ينخرطون في العمالة غير الرسمية.

وعندما يتعلق الأمر بصفة الانتظام، هناك اتجاهات متنوعة في جميع أنحاء بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ففي بعض البلدان غالبية الشباب تصنف ضمن العمالة العادية، بينما في البلدان الأخرى فإن غالبية الشباب تصنف ضمن العمالة غير المنتظمة. ومع ذلك، تبرز ملاحظة واحدة، وهي مشكلة العمالة غير المنتظمة في بعض البلدان، حيث أن ما يزيد عن 80٪ من الشباب في هذه البلدان يشغلون وظائف غير منتظمة. ويلاحظ أن أعلى نسبة من الشباب في العمالة غير المنتظمة في بنين (88.3٪)، وتليها توغو (87.1٪) ومصر (81.1٪). وعلى الجانب الآخر، هناك بلدان تعمل الأغلبية الساحقة من الشباب فيها في العمالة العادية، وهي الأردن (91٪) وبنغلاديش (52.9٪).

الشكل 2.3 مؤهلات الشباب المتطابقة وغير المتطابقة



المصدر: مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (منظمة العمل الدولية) ILO-SWTS

³ الوظائف ذات الأجور الجيدة هي وظائف ذات رواتب أعلى من المتوسط الوطني في حين الوظائف منخفضة الأجور هي وظائف ذات رواتب أقل من المتوسط الوطني.

⁴ يتم قياس العمالة غير الرسمية وفقا للمبادئ التوجيهية التي أوصى بها المؤتمر الدولي الـ 17 لإحصاءات العمل. ويشمل الفئات العمالية الفرعية التالية: (أ) مستخدمين بأجر في "وظائف غير رسمية"، ووظائف بدون أي من: استحقاق الضمان الاجتماعي، إجازة سنوية مدفوعة الأجر أو إجازة مرضية مدفوعة الأجر؛ (ب) العاملين بأجر في مؤسسات غير مسجلة مع فئة بحجم أدناه خمسة موظفين. (ج) العاملين لحسابهم الخاص (التشغيل الذاتي) في مؤسسة غير مسجلة مع فئة بحجم أدناه خمسة موظفين. (د) أصحاب العمل في مؤسسة غير مسجلة مع فئة بحجم أدناه خمسة موظفين. (هـ) الأعمال العائلية المشتركة.

⁵ العمالة غير المنتظمة كما حددها منظمة العمل الدولية هو العمل مع عقد لمدة أقل من 12 شهرا، العاملين لحسابهم الخاص (التشغيل الذاتي) والأعمال العائلية المشتركة.

أما بخصوص الرضا الوظيفي فيبدو أن الشباب لديهم نسبة عالية من الرضا الوظيفي في جميع بلدان منظمة التعاون الإسلامي، كما هو مبين في الشكل 1.3. وهذا يبدو متناقضا حيث كيف يشعر الشباب بالارتياح في وظائفهم في حين أن نوعية الوظائف في كثير من هذه البلدان تعتبر غير جيدة. والجواب يكمن في حقيقة أن البطالة بين الشباب مرتفعة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (حوالي 16٪ في عام 2013) والوظائف الجيدة محدودة. فيعتبر حتى الحصول على أي وظيفة هو بمثابة مصدر ارتياح للشباب.

2.1.3 عدم تطابق المهارات

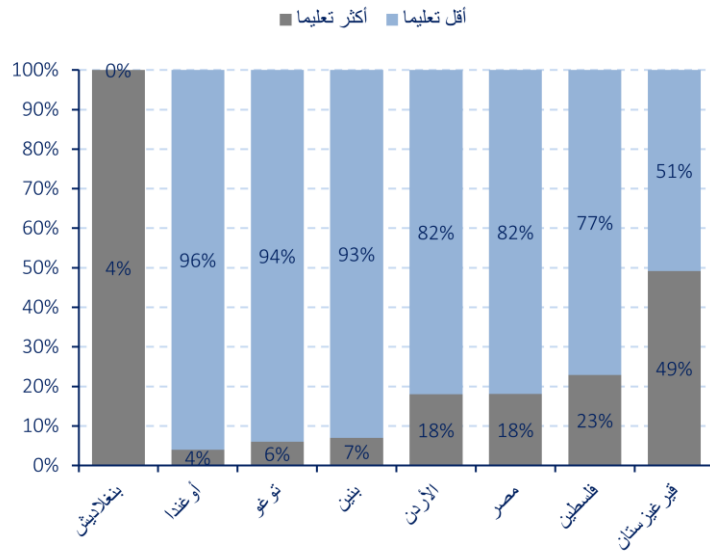
يعتبر عدم تطابق المهارات، ظاهرة غير صحية في سوق العمل لما له من آثار سلبية كبيرة. فعلى مستوى الاقتصاد الكلي، فإنه يساهم في البطالة الهيكلية ويقلل النمو في الناتج المحلي الإجمالي (GDP) من خلال الاستخدام غير الكفؤ للقوى العاملة وبالتالي انخفاض الإنتاجية.

النافذة 1.3: افتتاح مدرسة الحبيب الطيبي في أوغندا

تمشيا مع الإجراءات المحددة في إطار برنامج عمل الصحة الاستراتيجي لمنظمة المؤتمر الإسلامي، والجامعة الإسلامية في أوغندا (IUIU)، وهي مؤسسة تابعة لمنظمة التعاون الإسلامي (OIC)، أطلقت رسمياً مدرسة الحبيب الطيبي في 10 فبراير 2015. حيث كلفت الجامعة الإسلامية في أوغندا (IUIU)، مدرسة الحبيب الطيبي بتدريب الأطباء، في خطوة تهدف إلى بناء القدرات للقطاع الصحي الذي يعاني من نقص في الموارد البشرية، وخاصة الأطباء. فتدشين مدرسة الحبيب الطيبي يعتبر علامة فارقة في مجال نهوض الجامعة الإسلامية في أوغندا (IUIU) نحو الهدف في أن تصبح مركزاً للتميز في التعليم وتلبية الاحتياجات التعليمية الحديثة للطلاب في المنطقة.

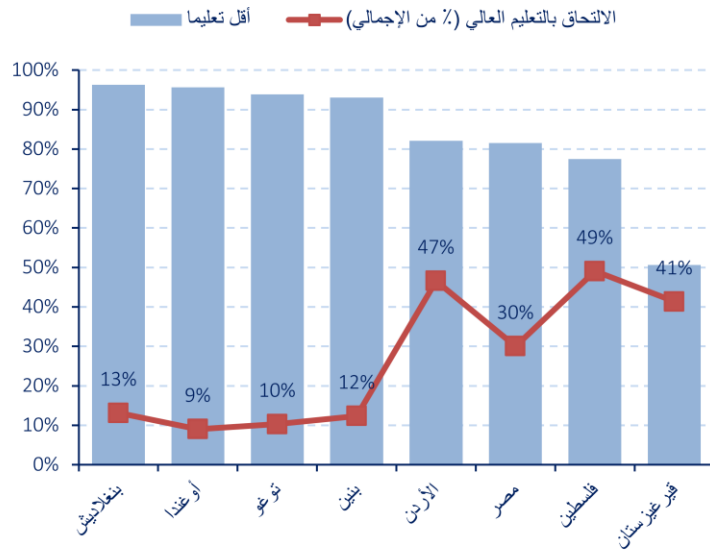
وعلى مستوى الشركات، عدم تطابق المهارات يقلل من الإنتاجية ويسهم في ارتفاع معدلات دوران الموظفين. وبين الشكل 2.3 تطابق المؤهلات وعدم تطابقها بالنسبة للشباب في عدد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ويعرض الجانب الأيسر من الشكل (كما هو مبين باللون الأحمر) عدم تطابق المؤهلات، في حين الجانب الأيمن (كما هو مبين باللون الأزرق) يعرض تطابق المؤهلات. وترتكز البيانات المتعلقة بالتطابق وعدم التطابق على تطبيق المقياس المعياري لفئات المهارات المهنية من التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO). حيث يعتبر العمال في مجموعة معينة ممن لديهم مستوى معين من التعليم "مطابقين بشكل جيد". وأولئك الذين لديهم مستوى أعلى من التعليم (الإفراط في التعليم) أو مستوى منخفض من التعليم (نقص التعليم) يعتبروا غير متطابقين. ويكشف الشكل 3.2 أن عدم التطابق يعتبر مشكلة خطيرة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي تتوفر عنها بيانات. ففي معظم هذه البلدان، فإن النسبة المئوية لعدم تطابق المهل حوالي 50٪ أو أعلى. ويلاحظ أن أعلى نسبة لعدم تطابق مؤهلات الشباب هي في أوغندا (78٪)، تليها بنغلاديش (64٪) وفلسطين (60٪). وفي بنين وقرغيزستان فإن القصة مختلفة تماماً، حيث الغالبية من الشباب يعملون في وظائف مطابقة لمستوى تأهيلهم. فالنسبة المئوية لتطابق المؤهلات هي 69٪ في قرغيزستان و 64٪ في بنين. ولمزيد من التحقيق في مشكلة عدم تطابق المؤهلات، يمكن تصنيف مشكلة عدم تطابق المؤهلات لاثنتين من العناصر وهما، الإفراط في التعليم ونقص التعليم. وكلا العنصرين من عدم تطابق المؤهلات غير مرغوبين من وجهة نظر السياسة الاقتصادية. فالعمال منخفضي مستوى التعليم هم أقل إنتاجية لأنهم لا يملكون المستوى المطلوب من المهارات، وعلى هذا النحو، فهم يضيفون قيمة أقل لصاحب العمل والاقتصاد. ومن ناحية أخرى، الناس الذين لديهم أعلى مستوى من التعليم هم أيضاً غير قادرين على تحقيق أقصى إمكاناتهم وبالتالي كسب الأجر الذي يستحقونه. فالإفراط في مستوى التعليم يعطي عائد أقل على الاستثمار في البلاد التي أنفقت الموارد الهامة في مجال التعليم والتدريب. وبين الشكل 3.3 مستويات الإفراط في التعليم ونقص التعليم في عدد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وهو يكشف بوضوح أن ما يساهم في مشكلة عدم تطابق مؤهلات الشباب في جميع بلدان منظمة التعاون الإسلامي قيد النظر هي قضية نقص التعليم. ففي بنغلاديش وأوغندا نسبة الشباب الذين

الشكل 3.3: تطابق المؤهلات (أكثر تعليماً وأقل تعليماً)



المصدر: مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (منظمة العمل الدولية) ILO-SWTS

الشكل 4.3: النقص في التعليم والانخراط في التعليم العالي



المصدر: مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (منظمة العمل الدولية) ILO-SWTS و البنك الدولي

يتلقون تعليم متدني من بين مجموع السكان حوالي 96٪، وتلها توغو (94٪) وبنين (93٪). وفي قيرغيزستان تعزى أغلبية بسيطة من عدم تطابق مؤهلات الشباب إلى سن التعليم وذلك بنسبة 51٪. ولزيد من التحليل لمسألة تدني التعليم، نوجه اهتمامنا إلى الشكل 3.4، الذي يحدد معدل متدني التعليم في صفوف الشباب ومعدل الالتحاق الإجمالي في التعليم العالي.

ويتوقع المرء أن هناك علاقة عكسية بين نسبة تدني التعليم ومستوى التحصيل العلمي (مقاساً بالنسبة المئوية للأشخاص المسجلين في التعليم العالي). وهذا الافتراض هو افتراض صحيح بالنسبة لبنغلاديش وأوغندا وتوغو وبنين وقيرغيزستان. ففي بنغلاديش وأوغندا وتوغو وبنين والمستوى المنخفض للالتحاق بالتعليم العالي (يتراوح ما بين 9٪ إلى 13٪) وهذا يتوافق مع مستويات عالية جداً في سن التعليم (تتراوح بين 93٪ إلى 96٪)، في حين في قيرغيزستان لوحظ مستوى أعلى من الالتحاق بالتعليم العالي (41٪) وهذا يتوافق مع مستوى أقل بكثير في سن التعليم (51٪). وفي المقابل، هذه العلاقة على وجه التحديد لا تنطبق في حالات الأردن وفلسطين، وإلى حد أقل مصر. وعلى الرغم من أن مستويات التحصيل التعليمي في هذه البلدان الثلاثة مرتفعة، إلا أن نسبة تدني التعليم مرتفعة أيضاً. فعلى سبيل المثال في الأردن نسبة الالتحاق في التعليم العالي عالية نسبياً 47٪ إلا أن نسبة متدني التعليم بين الشباب والمصنفين كعدم تطابق هي أيضاً عالية

82٪. وهذا يمكن أن يفسر بالنظر إلى قضايا المساواة بين الجنسين في القوى العاملة، حيث النساء في الأردن وفلسطين ومصر يحظين بمستويات عالية من التعليم بينما مشاركتهن في سوق العمل محدودة للغاية.

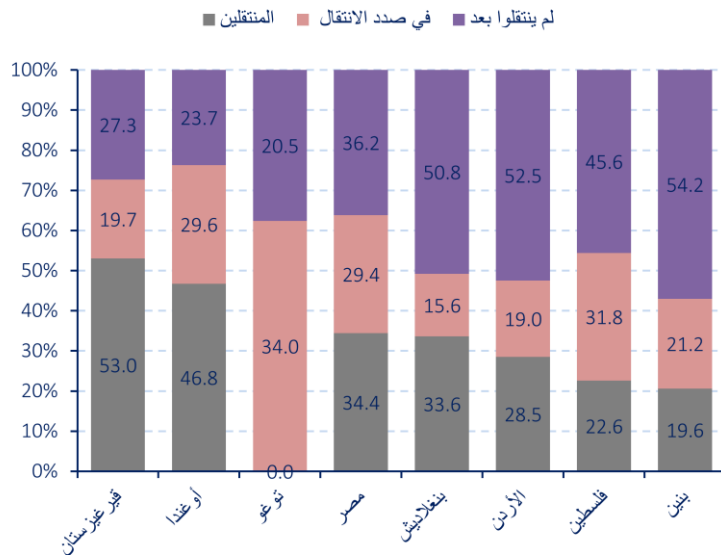
3.1.3 مراحل الانتقال إلى سوق العمل

يعرف الانتقال إلى سوق العمل وفقا لمنظمة العمل الدولية بأنه عبور الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15-29) من نهاية الدراسة (أو الدخول في النشاط الاقتصادي الأول) إلى أول وظيفة مستقرة أو مرضية. تصنف منظمة العمل الدولية كذلك مراحل التحول إلى سوق العمل كما يلي:

- أ. الذين عبروا- والشباب الذي عبروا هم الذين يعملون حاليا في:
 - وظيفة مستقرة، سواء كانت مرضية أو غير مرضية. أو
 - وظيفة مرضية ولكن مؤقتة؛ أو
 - عمل حر مرضي.
- ب. الذين هم في مرحلة العبور- الشباب الذين لا يزالون في المرحلة الانتقالية وهم من تنطبق عليهم أحد الأشكال التالية:
 - عاطل عن العمل حاليا (تعريف الموسع)؛ أو
 - يعمل حاليا في وظيفة مؤقتة وغير مرضية. أو
 - يعمل حاليا في عمل حر غير مرضي. أو
 - غير نشط حاليا وليس في التعليم أو التدريب، ويهدف للبحث عن عمل في وقت لاحق.
- ت. الانتقال لم يبدأ بعد - الشباب الذي لم يبدأ بعد بالتحول وهو إما:
 - لا يزال في المدرسة وغير نشط (الطالب غير النشط). أو
 - غير نشط حاليا وليس في التعليم أو التدريب، مع عدم وجود نية للبحث عن عمل.

وبين الشكل 5.3 حالة انتقال الشباب إلى سوق العمل في عدد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وكما هو واضح من الشكل ليس هناك اختلاف جوهري يصف انتقال الشباب إلى سوق العمل عبر مختلف البلدان في منظمة التعاون الإسلامي قيد النظر. فهناك نسبة عالية من الشباب قد أكملت انتقالها في قبرغيزستان (53٪)، وأوغندا (46.8٪)، وتوغو (45.5٪). ففي هذه البلدان ترتبط نسبة عالية من الشباب الذين استكملوا التحول إلى سوق العمل مع معدلات منخفضة نسبيا إلى معتدلة من البطالة (7٪ في أوغندا، و 11٪ في توغو، و 16٪ في قبرغيزستان). وعلاوة على ذلك، تعتبر مشاركة الشباب في التعليم في أوغندا وتوغو منخفضة، حيث في أوغندا معدل الالتحاق الإجمالي في التعليم الثانوي 28٪ والتعليم العالي هو 9٪ فقط، وفي توغو معدل الالتحاق الإجمالي في التعليم الثانوي 55٪ و في التعليم العالي هو 10٪ فقط، وفقا للبنك الدولي. فانخفاض معدلات الالتحاق

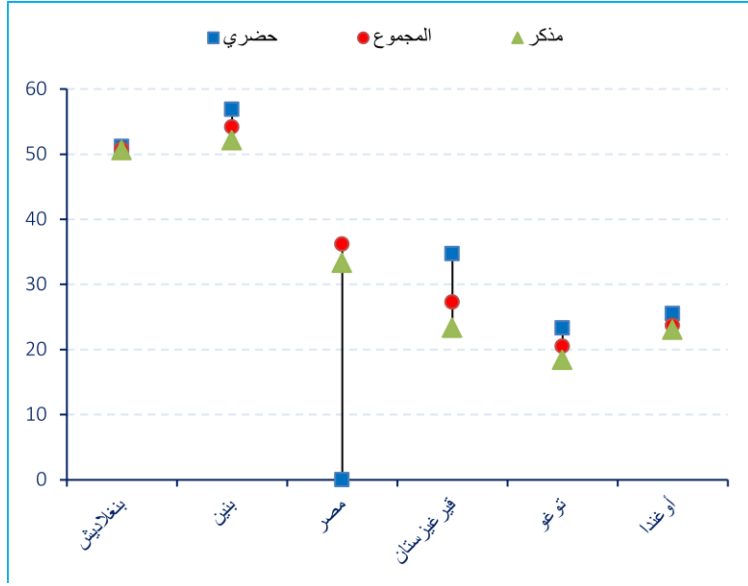
الشكل 5.3: انتقال الشباب إلى سوق العمل (%)



المصدر: مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (منظمة العمل الدولية) ILO-SWTS

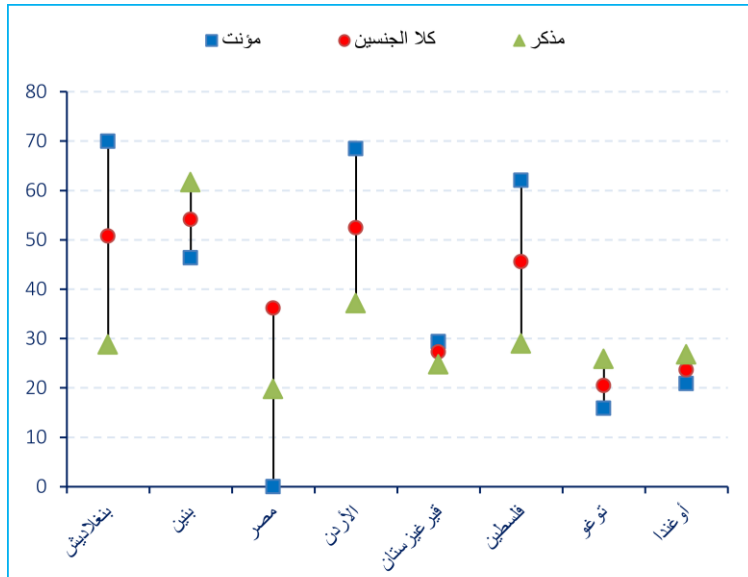


الشكل 6.3: الاختلافات الحضرية والقروية- لم يبدأ الانتقال بعد



المصدر: مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (منظمة العمل الدولية) ILO-SWTS

الشكل 7.3: الانتقال الذي لم يبدأ بعد حسب الجنس



المصدر: مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (منظمة العمل الدولية) ILO-SWTS

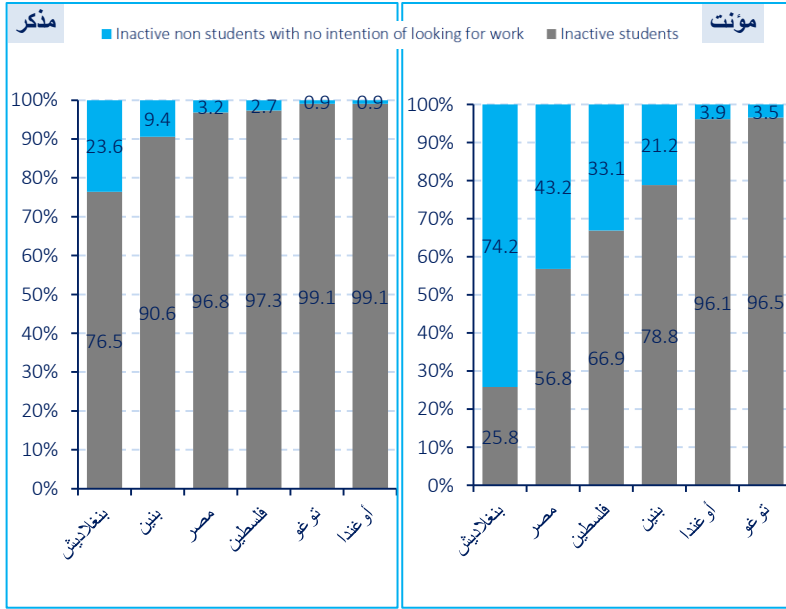
بالمدارس من الشباب في التعليم في أوغندا وتوغو أدى إلى ارتفاع نسبة الشباب الذين أكملوا انتقالهم إلى سوق العمل وقلل من نسبة الشباب الذين لم يبدأوا انتقالهم بعد. وفي حقيقة الأمر، لوحظت أدنى نسبة من الشباب الذين لم يبدأوا انتقالهم بعد في توغو (20.5٪)، وأوغندا (23.7٪). وفيما يتعلق بالشباب التي لا زالوا يمرون بالمرحلة الانتقالية، لوحظ أن أعلى النسب هي في توغو (34٪)، وفلسطين (31.8٪)، وأوغندا (29.6٪).

أما بالنسبة لـ"مرحلة الانتقال لم تبدأ بعد"، لوحظ أن أعلى نسبة في بنين (54.2٪)، والأردن (52.5٪) وبنغلاديش (50.8٪). وعند تحليل الشباب الذين لم يبدأوا بعد انتقالهم يمكن ملاحظة أن هناك اختلافات وفقا لمحل الإقامة. ففي جميع بلدان منظمة التعاون الإسلامي كما هو مبين في الشكل 6.3، فإن معدل الشباب لم يبدأوا بعد انتقالهم في المناطق الحضرية هو أعلى من معدل أولئك الذين هم في المناطق الريفية. والفرق يمكن أن يكون صغير جدا بأقل من نقطة مئوية واحدة في حالة بنغلاديش (51.2٪ في المناطق الحضرية مقابل 50.6٪ في المناطق الريفية) أو يصل إلى أكثر من عشر نقاط مئوية في حالة قبرغيزستان (34.7٪ في المناطق الحضرية مقابل 23.3٪ في المناطق الريفية). وبشكل

عام، لوحظ أن الشباب في المناطق الحضرية لديهم نسب أعلى في عدم بدء عملية انتقالهم للعمل، والتي يمكن أن يفسر جزئيا بأن نسبة مئوية أعلى من الشباب في المناطق الحضرية منخرطون في التعليم.

تحليل الإحصاءات المتعلقة بالشباب الذين لم يبدأوا بعد انتقالهم إلى سوق العمل حسب الجنس (انظر الشكل 7.3) يكشف مجموعتين مختلفتين من البلدان. ففي مجموعة البلدان (بنغلاديش ومصر والأردن وفلسطين) هناك تفاوتات كبيرة وفقا لنوع الجنس، حيث تم تسجيل معدلات الإناث اللواتي لم يبدأن التحول إلى قوة العمل بعد أعلى بكثير من الذكور. وفي المجموعة الأخرى من البلدان (بنين وقبرغيزستان

الشكل 8.3: تحليل الانتقال الذي لم يبدأ بعد



المصدر: مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (منظمة العمل الدولية) ILO-SWTS

وتوغو وأوغندا) تكاد تكون الاختلافات حسب الجنس معدومة. ففي هذه البلدان معدلات الإناث اللواتي لم يبدأن الانتقال إلى سوق العمل يسجل انخفاضاً مقارنة بتلك المتعلقة بالذكور (باستثناء فيرغيزستان).

ولتحليل أعمق لمرحلة "الانتقال لم يبدأ بعد"، هناك حاجة لتجزئة هذه المرحلة إلى اثنين من العناصر، وهي:

- لا يزال في المدرسة وغير نشط (الطالب غير النشط). أو
- غير نشط حالياً وليس في التعليم أو التدريب (ليس بطالب وغير نشط)، مع عدم وجود نية للبحث عن عمل.

و يتم عرض البيانات وفقاً لما هو مذكور أعلاه في الشكل 8.3. حيث الأغلبية الساحقة من الشباب الذكور الذين لم يبدأوا بعد انتقالهم إلى سوق العمل هم من الطلاب

غير النشيطين. وأما بالنسبة للإناث، فإن الغالبية العظمى من الشباب الإناث اللواتي لم يبدأوا بعد انتقالهن إلى سوق العمل هن من الطلاب حيث بلغت نسبتهن في توغو (96.5٪)، وأوغندا (96.1٪) وبنين (78.8٪). ومع ذلك، في بنغلاديش (تقريباً ثلاثة أرباع)، مصر (النصف تقريباً) وفلسطين (تقريباً الثلث) القصة مختلفة، حيث أن نسبة كبيرة من النساء اللواتي لم يبدأوا انتقالهم إلى سوق العمل بعد هن "لسن بطالبات وغير نشيطات مع عدم وجود نية للبحث عن عمل".

4.1.3 مسارات الانتقال

و يتم تحليل مسار انتقال الشباب إلى سوق العمل باستخدام نهج منظمة العمل الدولية والذي يحدد فئة سوق العمل التي عقدت من قبل الشباب قبل الانتقال إلى عمل مستقر أو مرضي. ويبين الشكل 9.3 مسار انتقال الشباب لعدد 8 دول من بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي تتوفر عنها بيانات. حيث يكشف عن عدد من الرؤى المثيرة للاهتمام. ففي فيرغيزستان وبنين وبنغلاديش ومصر اعتمدت غالبية الشباب على الانتقال المباشر إلى سوق العمل وهو ما يعني أنه ليس لديهم أشكال أخرى من الخبرة في سوق العمل (العمل أو البطالة) قبل توليهم وظائف حالية مستقرة أو مرضية. حيث بلغت نسبة الشباب الذين انتقلوا بشكل مباشر إلى عمل مستقر أو مرضي في فيرغيزستان (73.7٪)، وتلها بنين (70.8٪) وبنغلاديش (63.3٪). أما في الأردن وفلسطين فإن غالبية الشباب انتقلوا من البطالة، حيث بلغت نسبة الشباب الذين انتقلوا من البطالة في الأردن (38.6٪) وفلسطين (35.4٪). وقد ينسب البعض ذلك إلى ارتفاع معدلات البطالة للشباب في الأردن (34٪) وفلسطين (38٪)، ولكن إذا نظرنا إلى مصر، حيث معدل البطالة بين الشباب 39٪ وهو أعلى من كل من الأردن وفلسطين، نلاحظ أن 11.2٪ فقط من الشباب انتقلوا من البطالة. وكذلك هناك ديناميكية أخرى في الأردن وفلسطين قد ينتج عنها نسبة عالية من انتقال الشباب من البطالة إلى سوق العمل. ففي الأردن وفلسطين نسبة كبيرة من الشباب هم في "وضع وظائف التسوق" ويشاركون في البحث النشط عن الوظائف قبل قبولهم بالوظائف الحالية. ويكشف الشكل 3.9 أيضاً أن هناك "فخ الخمول" في فلسطين، والأردن، وبنين، وفيرغيزستان، وهذا يعني أنه بمجرد كون الشباب في وضع الخمول فإنه من الصعب للغاية بالنسبة لها / له

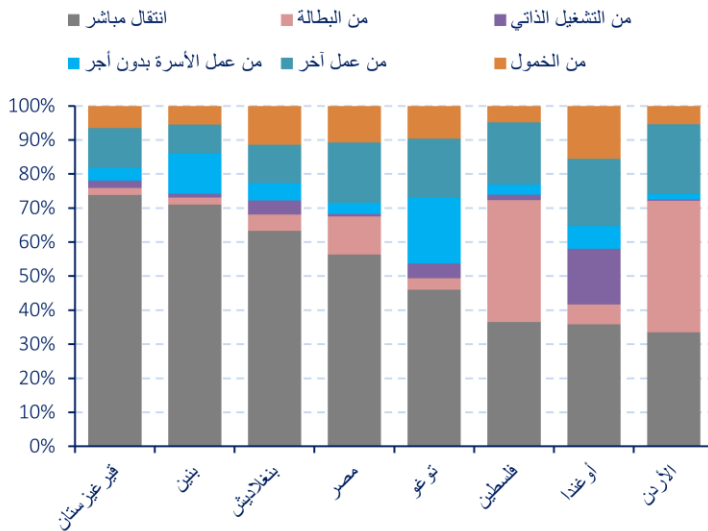
تحقيق الانتقال إلى عمل مستقر و / أو مرضي. ويتمثل فخ الخمول في نسبة ضئيلة جدا من الشباب القادرين على الانتقال من الخمول. وقد لوحظت أسوأ حالة في فخ الخمول في فلسطين حيث حقق 4.8٪ فقط من الشباب في فئة (الخمول) الانتقال إلى سوق العمل. ويتبع فلسطين، الأردن (5.4٪)، وبنين (5.5٪) وقيرغيزستان (6.5٪). وعلى الجانب الآخر من المقياس، هناك أوغندا حيث أن نسبة 15.6٪ من الشباب في فئة (الخمول) صنعوا الانتقال إلى وظائف مستقرة و / أو مرضية، وهذا يشير إلى أنه في أوغندا كان من الممكن للشباب للخروج من "فخ الخمول". وأخيرا، ملاحظة مثيرة للاهتمام تبرز في توغو، حيث حققت نسبة عالية من الشباب الانتقال من الأعمال العائلية بدون أجر (19.4٪).

5.1.3 طول الفترة الانتقالية

وبعدا آخرهما في تحليل الانتقال من التعليم إلى العمل هو الوقت الذي يتم قضاؤه خلال الفترة الانتقالية. ويمكن تصنيف فترات الانتقال على النحو الذي اقترحتة منظمة العمل الدولية إلى ثلاث فئات هي:

- أ. الانتقال القصير، ويصنف كواحدة من، وقبل الحصول على وظيفة حالية مرضية / مستقرة، حيث يخضع الشباب إما:
 - الانتقال المباشر؛ أو
 - موجة (أو موجات تراكمية) للعمل المستقر أو المرضي مع عدم وجود موجة من البطالة والخمول؛ أو
 - موجة (أو موجات تراكمية) من العمل العام أقل من أو يساوي واحد مع عدم وجود موجة من البطالة والخمول حيث يتم تصنيف الوظيفة (الوظائف) على أنها أعمال حرة غير مرضية أو عمل مؤقت؛ أو
 - موجة من البطالة مع أو بدون موجات العمل أو الخمول، أقل من أو يساوي ثلاثة أشهر؛ أو
 - موجة من الخمول أقل من أو يساوي سنة واحدة.

الشكل 3.9: طرق الانتقال (%)



المصدر: مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (منظمة العمل الدولية) ILO-SWTS

- ب. المرحلة الانتقالية متوسطة المدة، وتصنف كواحدة من، وقبل الحصول على وظيفة حالية مرضية / مستقرة، حيث يخضع الشباب إما:
 - موجة (أو موجات تراكمية) من العمل الحر غير المرضي أو العمالة المؤقتة ويمتد بين سنة وسنتين مع عدم وجود موجة من البطالة والخمول؛ أو
 - موجة من البطالة مع أو بدون موجات العمل أو الخمول وتمتد بين ثلاثة أشهر وسنة واحدة؛ أو
 - موجة من الخمول لفترة أطول من سنة واحدة.

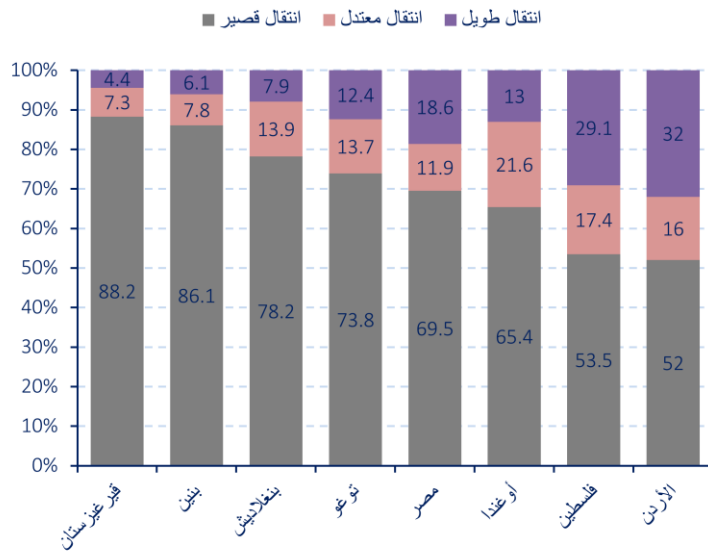
ت. الانتقال طويل الأجل، ويصنف كواحدة من، وقبل الحصول على وظيفة حالية مرضية / مستقرة، حيث يخضع الشباب إما:

- موجة (أو موجات تراكمية) من العمل الحر غير المرضي أو العمالة المؤقتة لمدة سنتين أو أكثر مع عدم وجود موجة من البطالة والخبول؛ أو
- موجة من البطالة مع أو بدون موجات العمل أو الخمول لمدة سنة أو أكثر.

ويبين الشكل 10.3 طول الفترة الانتقالية التي يمر بها الشباب في عدد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ففي جميع البلدان كما هو مبين في الشكل، فإن غالبية الشباب شهدت انتقال سريع؛ ولكن لا تزال هناك أوجه اختلاف كبيرة بين البلدان. ففي قبرغيزستان 78.2٪

من الشباب مروا بتجربة الانتقال القصير بينما في الأردن (752) فقط من الشباب مروا بمرحلة الانتقال القصير. وقد لوحظت أعلى نسبة انتقال قصير في قبرغيزستان (88.2)، وبنين (86.1) وبنغلاديش (78.2)، وهذا يرتبط مع المعدلات المرتفعة من الانتقال المباشر التي تم ملاحظتها في هذه البلدان الثلاثة (انظر القسم السابق والشكل 3.9). أما في الأردن (32) وفلسطين (29.1) نسبة مرتفعة نسبياً من الشباب شهدت فترة انتقال طويلة، ويرتبط هذا أيضاً مع نسب عالية لوحظت في انتقال الشباب إلى عمل مستقر و / أو مرض من فئة "البطالة" في كل من الأردن وفلسطين (انظر القسم السابق والشكل 9.3). ومن هنا، يمكن استنتاج أن الشباب في كل من الأردن وفلسطين، والذين يختبرون الانتقال من فئة البطالة يمرون بمرحلة انتقال طويلة نوعاً ما.

الشكل 10.3: مدة الانتقال (%)



المصدر: مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (منظمة العمل الدولية) ILO-SWTS

2.3 سياسات تشغيل الشباب

ومما تم مناقشته سابقاً في هذا الفصل فإن الشباب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي يعانون من مستويات عالية من البطالة (أكثر بثلاث مرات من تلك التي لوحظت للبالغين)، كما أن نوعية الوظائف المعروضة للشباب للانتقال إلى سوق العمل منخفضة عموماً. وبما أن أسواق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي لها خصائص مختلفة، وبالتالي فإن نهج "حجم واحد يناسب الجميع" لحل بطالة الشباب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي يعتبر غير ممكن. ومع ذلك، هناك مجموعة رئيسية من السياسات والتدخلات التي يمكن تطبيقها على جميع بلدان منظمة التعاون الإسلامي في مكافحة ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب، وهي ما يرد أدناه:

- خلق وظائف: يوضح ارتفاع معدل البطالة للشباب دون أي شك، أن بلدان منظمة التعاون الإسلامي لا تخلق فرص عمل كافية للشباب الذين يدخلون سوق العمل. لذا يجب وضع خلق فرص العمل في صميم أي مجموعة من السياسات المتعلقة بمعالجة بطالة الشباب، فبدون خلق فرص عمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي فإن التدخلات والسياسات الأخرى ستكون غير مثمرة. ولخلق فرص عمل جديدة، يجب تصميم سياسات الاقتصاد الكلي الداعمة للعمالة وتنفيذها لدعم الطلب الكلي، ويجب على الحكومات أيضاً خلق بيئة مواتية تتيح للقطاع الخاص استخدام كامل إمكاناته من أجل النمو وخلق فرص العمل. وعلاوة على ذلك، يجب على بلدان منظمة التعاون الإسلامي أن تغذي محركات النمو في قطاع الخدمات والصناعات

من خلال دعم النمو في كل من أسواق التصدير والسوق المحلية. وتعتبر برامج زيادة الأعمال واحدة من المجالات ذات الأهمية الكبيرة بالنسبة لبلدان منظمة التعاون الإسلامي، حيث يمكن من خلال تطبيقها تحفيز الطلب وخلق الكثير من فرص العمل للشباب. ولذا سيتم مناقشة مسألة زيادة الأعمال وخلق فرص العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي في القسم 3.3.

- تحسين نوعية الوظائف للشباب: الشباب ينتقلون إلى أسواق العمل التي تقدم وظائف جيدة. وكما تم مناقشته سابقاً، تشارك غالبية الشباب في العمالة غير الرسمية والتي تقدم وظائف ذات جودة منخفضة مع عدم وجود فوائد الضمان الاجتماعي، وإجازات مدفوعة الأجر، أو إجازات مرضية. لذا فإن معدل إضفاء الطابع الرسمي على الوظائف في بلدان منظمة التعاون الإسلامي يحتاج إلى زيادة كبيرة. ولذلك على حكومات بلدان منظمة التعاون الإسلامي أن تضع أهدافاً لإضفاء الطابع الرسمي على الوظائف في سوق العمل وتقديم حوافز للشركات لتلبية تلك الأهداف. وأيضاً، تحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي لصياغة القوانين واللوائح بهدف زيادة معدل إضفاء الطابع الرسمي وتحسين ظروف العمل للشباب. وينبغي لهذه القوانين والأنظمة أن تستهدف على وجه التحديد المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة الحجم (MSEs) والتي تعتبر هامة جداً لخلق فرص العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، حيث ما زالت هذه المشاريع تعمل خارج قوانين ولوائح العمل. كما أن القوانين المنظمة لسوق العمل يجب أن لا تبقى "حبر على ورق" ولكن يجب أن تنفذ وتطبق. ويتطلب تطبيق وإنفاذ قوانين ولوائح العمل من الحكومات في منظمة التعاون الإسلامي أن تكون نشطة في مجال الامتثال من خلال الرصد والتفتيش الوثيق والمستمر. وفي مجال الامتثال، ينصح بأن تتخذ الحكومات في منظمة التعاون الإسلامي نهج تدريجي من خلال تقديم مشاريع المساعدة القانونية والتقنية في سعيها لزيادة إضفاء الطابع الرسمي وتنفيذ قوانين ولوائح العمل قبل الانتقال إلى خيار فرض الغرامات والعقوبات.

- معالجة عدم تطابق المهارات: كشف المقطع 3.1.2 أن بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي تعاني بشكل جدي من مشكلة عدم تطابق المهارات الأمر الذي أدى إلى البطالة الهيكلية. وانخفاض النمو الاقتصادي والإنتاجية من خلال الاستخدام غير الكفؤ للقوى العاملة، وتدهور الروح المعنوية للقوى العاملة والتي تتمثل في نقص التعليم أو الإفراط في التعليم المتعلق بالوظائف التي يؤديها. و جدية مشكلة عدم تطابق المهارات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي تثير التساؤل حول المواءمة بين النظم التعليمية لاحتياجات سوق العمل. وبالتالي يصبح السؤال: ما الذي يمكن عمله لتطوير مهارات الشباب لتناسب بشكل أفضل مع احتياجات سوق العمل؟ ويكمن الجواب على هذا السؤال في ما يلي:

- مواءمة نظم التعليم لسوق العمل من خلال جعل النظام التعليمي يعتمد بدرجة أكبر على الطلب. وشمل أصحاب العمل في تحديد المهارات والمعارف اللازمة للمساعدة في سد الفجوة بين نظام التعليم وسوق العمل.
- تعزيز وتوسيع نظام التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، وضمان تطوير هذا النظام بشكل جيد عبر المهارات والمهين لكي يلبى احتياجات الشباب وأرباب العمل. وأيضاً، التأكد من أن هذا النظام يؤدي إلى وظائف لائقة وذات جودة للشباب.
- الاستثمار في برامج تعليم الفرصة الثانية للشباب الذين تسربوا من النظام التعليمي في مرحلة مبكرة لضمان أن لديهم معرفة القراءة والكتابة المهارات الأساسية في الحساب والتي أصبحت لا بد منها بالنسبة لغالبية الوظائف في هذا الوقت.
- مشاركة ونقل الخبرات بشأن "تنمية مهارات الشباب" بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى واحدة من الممارسات الجيدة التي تحتاج إلى توسيع وانتشار وهو برنامج SDYE (تنمية المهارات لتشغيل الشباب) والذي بدأه مركز أنقرة بالتعاون مع البنك الإسلامي للتنمية.

وبالطبع ما سبق هو مناقشة قصيرة جدا ومكثفة عن موضوع تنمية المهارات والذي هو ضروري لمعالجة مشكلة عدم تطابق المهارات، وللمناقشة أوسع وأعمق حول هذا الموضوع يرجى الرجوع إلى الفصل الثاني.

النافذة 3.2: مبادرة تنمية المهارات لتشغيل الشباب (SDYE) من مركز أنقرة

وقد بدأ تطوير برنامج المهارات لتشغيل الشباب (SDYE) من قبل مركز أنقرة في إطار برنامج منظمة المؤتمر الإسلامي والتعليم والتدريب المهني من أجل المساهمة في حل مشكلة البطالة من خلال تحسين المهارات اللازمة لسوق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة المؤتمر الإسلامي. ويقدم المشروع SDYE تجربة أفضل ومنصة تقاسم ومشاركة الممارسات لتطوير نماذج فعالة لمكافحة البطالة بين الشباب.

وقد أطلق البرنامج في عام 2012، في أنقرة، تركيا، بمشاركة ثمانية من المؤسسات ذات الصلة كعينة تجريبية مختارة من البلدان أعضاء للمشاركة وتبادل المعرفة والخبرة في مواجهة بطالة الشباب. وتتمثل أهداف البرنامج في تقديم التدريب على المهارات القابلة للاستخدام إلى الفئات الضعيفة من الذكور والإناث والشباب بشكل رئيسي. وبناء قدرات المتدربين المحتملين وتطوير الروابط السوقية لاستدامة سبل العيش بين المجتمعات داخل البلدان الأعضاء في منظمة المؤتمر الإسلامي.

- **تعزيز خدمات التوظيف العامة:** خدمات التوظيف العامة (PES) يمكن أن تكون واحدة من الآليات الأكثر فعالية لتنفيذ سياسات سوق العمل، حيث تقدم المشورة المهنية للشباب وتوجههم بعيدا عن المهن والقطاعات المكتظة إلى المهن والقطاعات المطلوبة، كما أنها تقدم أيضا المساعدة في البحث عن عمل، ومعلومات سوق العمل، والتدريب، وبرامج التوظيف. ولكي تكون خدمات التوظيف العامة أكثر فعالية فإنها تحتاج إلى كمية كبيرة من البيانات والمعارف المتطورة وأدوات ومهارات التنبؤ وتحليل سوق العمل. ولسوء الحظ، فإن خدمات التوظيف العامة في العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي ليس لديها القدرات لتكون فعالة في هذه المجالات. لذا فإن التوصية الرئيسية للسياسة في هذا الصدد هو زيادة وبناء قدرات خدمات التوظيف العامة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، وفي هذا الصدد فإن برنامج بناء القدرات لخدمات التوظيف العامة (OIC-PESCaB) والمقترح من مركز أنقرة، يعتبر واحدا من الممارسات الجيدة التي تحتاج إلى رعاية وتوسع في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. والهدف من برنامج بناء القدرات (OIC-PESCaB) هو تحسين خدمات التوظيف العامة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي بما يتماشى مع إطار منظمة التعاون الإسلامي للتعاون في مجال العمل، والذي اعتمد نظام العمالة والحماية الاجتماعية خلال المؤتمر الإسلامي الثاني لوزراء العمل الذي عقد في 23-26 أبريل 2013، في باكو- أذربيجان.

- **الحد من التفاوت القائم على نوع الجنس:** وقد تبين أن التفاوت القائم على نوع الجنس بين الشباب ليست مشكلة في جميع بلدان منظمة التعاون الإسلامي. فبعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي لا تعاني من التفاوت القائم على نوع الجنس في حين أن البعض الآخر يعاني من هذه المشكلة. وتعتبر هذه المشكلة خطيرة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي توجد فيها التفاوت القائم على نوع الجنس. فعلى سبيل المثال أظهر القسم 3.1.3 أنه في بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي هناك فوارق كبيرة بين الجنسين عندما يتعلق الأمر بالشباب الذين "لم يبدأوا بعد انتقالهم إلى سوق العمل" حيث يشير إلى أن لدى الإناث مستويات أعلى بكثير فيما يتعلق بـ "حتى الآن لم تبدأ عملية الانتقال إلى سوق العمل" مقارنة بالذكور. وعلاوة على ذلك، تصنف نسبة أعلى بكثير من الشبابات في بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي على أنهم "طلاب غير نشطين مع عدم وجود نية للبحث عن عمل" بالمقارنة مع الشباب الذكور. ففي حين أن الشباب لديهم مستويات عالية من التعليم في بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي، إلا أنهم يشاركون فقط بدرجة محدودة في سوق العمل. بالإضافة إلى أن التفاوت القائم على نوع الجنس في بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي يؤدي إلى خسائر اقتصادية وانخفاض العوائد على الاستثمار في التعليم. ومن

بين الدول التي تعاني من التفاوت القائم على نوع الجنس في سوق العمل، تختلف تلك القضايا من بلد إلى آخر في منظمة التعاون الإسلامي. وحتى في نفس البلد تلك القضايا تختلف من مدينة إلى أخرى أو بين المناطق الحضرية والريفية. وهكذا، لحد من التفاوت القائم على نوع الجنس في سوق العمل؛ هناك حاجة إلى مجموعة واسعة البيانات والبحوث والتحليلات على المستوى الوطني والمناطق الفرعية من أجل تحديد العقبات التي تواجه الشباب في المشاركة الكاملة في سوق العمل وتحديد العلاج للتغلب على تلك العقبات.

3.3 ريادة الأعمال وخلق فرص العمل

يعتبر خلق فرص عمل جديدة من صميم وجوهر السياسات اللازمة لمعالجة بطالة الشباب، فبدون خلق فرص عمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي فإن التدخلات والسياسات الأخرى ستكون غير مثمرة. وبالنظر إلى أحدث الإسقاطات السكانية، فإن الحاجة إلى خلق عدد جديد من الوظائف والناشئ عن تزايد أعداد الشباب تم تقديره وفقاً لسيناريوهين. ففي السيناريو الأساسي (SCN1)، عدد الوظائف المراد خلقها يقدر بنسبة البطالة الثابتة بين الشباب لعام 2014 عند مستوى (16.4٪). وأما في السيناريو الثاني (SCN2)، فإن عدد الوظائف المراد خلقها يتم تقديره بافتراض أن بلدان منظمة التعاون الإسلامي ستعمل على تقليل معدلات البطالة بين الشباب إلى المستويات التي لوحظت في البلدان النامية من غير بلدان منظمة التعاون الإسلامي (11.2٪) في عام 2014.

وفي كلا الحالتين، يتم الاحتفاظ بمعدل المشاركة في القوى العاملة في مستواه الحالي البالغ 44.8٪ ثابتاً. وتظهر النتائج في الشكل رقم 11.3، أنه من عام 2014 حتى عام 2020، يتعين على بلدان منظمة التعاون الإسلامي خلق 7.2 مليون فرصة عمل إضافية للشباب

و9 ملايين وظيفة إضافية لكل 5 سنوات حتى

عام 2035. كما تحتاج بلدان منظمة التعاون

الإسلامي لخلق ما يقرب من 38 مليون فرصة

عمل حتى عام 2040، وذلك للحفاظ فقط

على المستوى الحالي من نسبة البطالة ثابتاً.

وخلق 9 ملايين وظيفة إضافية لكل خمس

سنوات ليست مهمة بسيطة وفي هذا

السياق، تلعب ريادة الأعمال والمشاريع

المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة

(MSMEs) دوراً بالغ الأهمية في خلق فرص

العمل (بومول، 1996؛ مير ومارتي، 2009).

وفي تصريحات ألقاها أنخيل غوريا، الأمين

العام لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية،

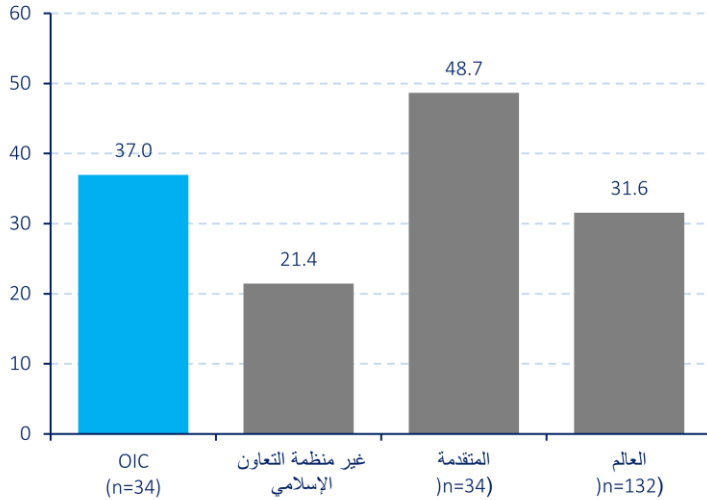
في اجتماع المنظمة "بولونيا + 10" المتعلق

بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم (SMEs)

وريادة الأعمال، أشار السيد غوريا إلى أن

الشكل 11.3: عدد فرص العمل التي يجب خلقها

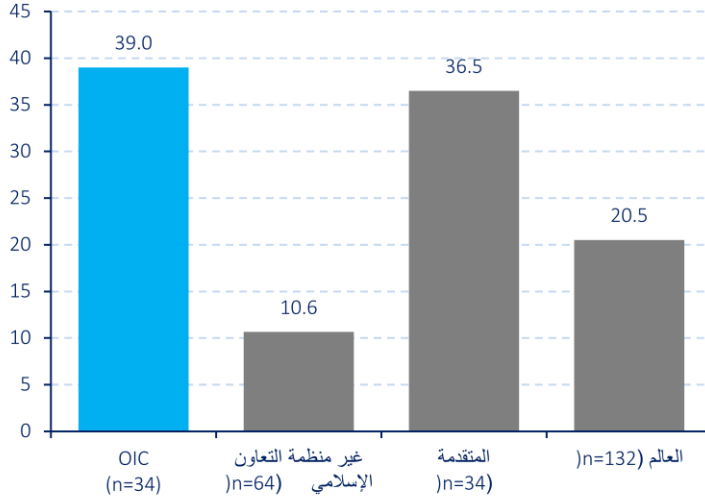
التشغيل في المشاريع الصغيرة والمتوسطة (% من المجموع)



المصدر: استنتاجات موظفي مركز أنقرة بناءً على إحصاءات منظمة العمل الدولية

الشكل 12.3: كثافة المشاريع الصغيرة والمتوسطة

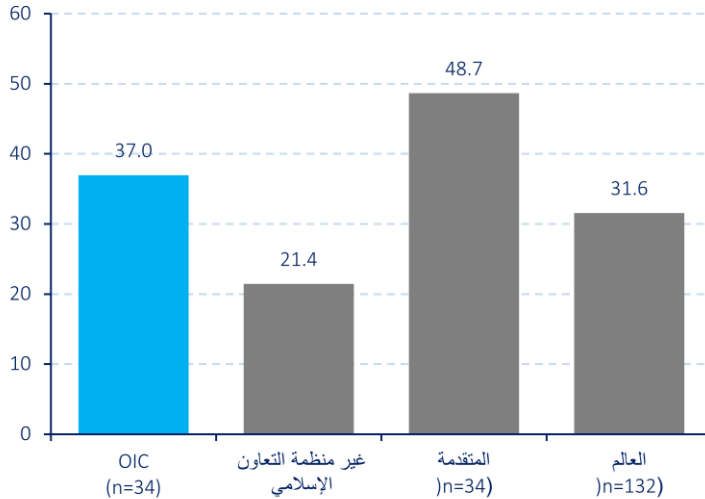
كثافة المشاريع الصغيرة والمتوسطة (لكل 1000 شخص)



المصدر: مؤسسة التمويل الدولية، مؤشرات المشاريع الصغيرة والمتوسطة 2010

الشكل 13.3: حصة المشاريع الصغيرة والمتوسطة من التشغيل (من المجموع)

التشغيل في المشاريع الصغيرة والمتوسطة (% من المجموع)



المصدر: مؤسسة التمويل الدولية، مؤشرات المشاريع الصغيرة والمتوسطة 2010

"الشركات الصغيرة والمتوسطة تتطلب اهتماما خاصا باعتبارها من أهم المساهمين في خلق فرص العمل في جميع أنحاء العالم، حيث أنها تمثل ما يقرب من 99٪ من جميع الشركات، وثلاثي العمالة في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية و 97٪ من جميع الوظائف في الاقتصادات الناشئة" (OECD، 2010).

يقودنا ما سبق إلى استنتاج مفاده أن تعزيز ريادة الأعمال يعتبر من السياسات الأساسية اللازمة لحل مشكلة البطالة بين الشباب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، ولكن ما هو الوضع بالنسبة لريادة الأعمال في بلدان منظمة التعاون الإسلامي وكيف تقارن مع مجموعات البلدان الأخرى؟ الجواب على السؤال المذكور آنفاً يوضحه الشكل 12.3 والشكل 13.3. أولاً،

يبين الشكل 12.3 كثافة المشاريع الصغيرة والمتوسطة "وهو عدد المشاريع الصغيرة والمتوسطة لكل 1000 شخص" في بلدان منظمة التعاون الإسلامي بالمقارنة مع مجموعات البلدان الأخرى. ومن الواضح من الشكل أن النشاط التجاري في بلدان منظمة التعاون الإسلامي حيوي جدا مقارنة بالدول النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي وكذلك الدول المتقدمة. وفي المتوسط، لا يوجد سوى 39 مشروع صغير ومتوسط لكل 1000 شخص في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مقابل 11 فقط في نظيراتها النامية و 37 في البلدان المتقدمة. ويبين الشكل 13.3 حصة المشاريع الصغيرة والمتوسطة في

التوظيف كنسبة مئوية من مجموع القوى العاملة. فالمشاريع الصغيرة والمتوسطة توظف نسبة أعلى من مجموع القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي بالمقارنة مع البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وفي المتوسط، توظف المشاريع الصغيرة والمتوسطة 37٪ من القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مقارنة ب 21٪ في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي و 49٪ في البلدان المتقدمة. وهذا يدل على أنه مع مزيد من الدعم، فإن مشاريع ريادة الأعمال الحيوية في

بلدان منظمة التعاون الإسلامي يمكن أن تؤدي إلى زيادة كبيرة في جهود خلق فرص العمل، وزيادة معدل قوة العمل النشطة وانخفاض معدل البطالة بين الشباب. ومع ذلك، تواجه بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي عددا من المعوقات التي تحول دون وصولها الى مستويات مشاريع ريادة الأعمال التي لوحظت في البلدان النامية في منظمة التعاون الإسلامي وغير منظمة التعاون الإسلامي كمرحلة أولى، والبلدان المتقدمة كمرحلة لاحقة. وواحدة من العقبات الرئيسية في ريادة الأعمال في بلدان منظمة التعاون الإسلامي هي قضايا التمويل وعدم تعميم الخدمات المالية. فالعديد من الشباب الذين يغامرون ليصبحوا رجال أعمال يضطرون إلى الاعتماد على مدخراتهم الخاصة أو الاقتراض من الأسرة. والذين ليس لديهم مدخرات أو لا يجدون أفراد العائلة القادرين على أن يقدموا لهم رأس المال الأساسي، فقد منعوا عمليا من افتتاح مشاريعهم الخاصة. ووفقا لاستطلاع غالوب 2010 فإن حوالي 90٪ من البالغين المقيمين في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي يعتبرون الدين جزء هام من حياتهم اليومية (البنك الدولي للإنشاء والتعمير، 2014). وهكذا، فرجال الأعمال والمشاريع الصغرى ومتناهية الصغرى، والمتوسطة تجد نفسها مستبعدة من الأسواق المالية الرسمية أثناء سعيها للحصول على المنتجات المالية المتوافقة مع الشريعة الإسلامية والتي لا تتوفر بسهولة في السوق. وهذا قد يساعد في تفسير لماذا فقط حوالي 25٪ من البالغين في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي لديهم حسابات في المؤسسات المالية الرسمية، وهو أقل من المتوسط العالمي البالغ حوالي 50٪ (البنك الدولي للإنشاء والتعمير، 2014). والجدول 1.3 يسلط الضوء على حقيقة أن هناك طلب كبير على المنتجات المالية المتوافقة مع الشريعة الإسلامية من قبل رجال الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة ولكن هذا الطلب لم يلب إلى حد كبير.

الجدول 1.3: يوضح عدم تلبية الطلب على المنتجات المالية المتوافقة مع الشريعة الإسلامية لرجال الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة

المنطقة	المسح/السنة	النتائج
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	IFC (2014)	يتم استبعاد 35٪ من الشركات الصغيرة والمتوسطة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA) من القطاع المصرفي الرسمي لأنهم يريدون المنتجات المتوافقة مع الشريعة الإسلامية التي لا تتوفر بسهولة في السوق.
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	IFC (2014)	من 36٪ من البنوك في منطقة الشرق الأوسط التي تقدم خدمات للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، فقط 17٪ تقدم خيارات إسلامية.
البلدان ذات الأغلبية المسلمة	كريم، ترزي ورايلي (2008)	72٪ من الأفراد الذين يعيشون في البلدان ذات الأغلبية المسلمة لا يستخدمون أي شكل من أشكال الخدمات المالية الإسلامية. ومن المرجح أن هذه الإحصائيات بسبب الوصول المحدود للمؤسسات المصرفية الإسلامية إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة في العالم الإسلامي.
العالم	CGAP (2007)	التمويل الإسلامي الصغير لديه انتشار عالمي مقدر فقط بـ 380 ألف من العملاء والحسابات والذي يمثل نحو 0.5٪ فقط من إجمالي انتشار التمويل الصغير. وعلى الرغم من أن تقديرات 2010 وضعت هذا الرقم بنسبة 5٪، فإن التقديرات بأن تظل هذه النسبة على حالها دون تغيير.
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	IFC (2014)	إذا تم تطوير وتقديم المنتجات المناسبة، فإن هناك وجود إمكانات تقدر "ببنك جديد" بفجوة حوالي 8.63-13.20 مليار دولار لتمويل الإسلامي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، مع احتمالات إيداعات مقابلة تقدر بـ 9.71-15.05 مليار دولار في جميع أنحاء بلدان المنطقة، ومع ذلك، وللإفادة من الإمكانيات الكامنة، تحتاج البنوك الإسلامية إلى بناء القدرات وتطوير المنتجات المتوافقة مع الشريعة الإسلامية لتلبية احتياجات هذا القطاع الناشئ.

ولذلك، وإزالة العقبة الرئيسية أمام ريادة الأعمال في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، فإن اتخاذ تدابير لزيادة تعميم الخدمات المالية يعتبر أمر ضروري. فالتدابير لزيادة تعميم الخدمات المالية والتدابير لتلبية الطلب من قبل رجال الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة على المنتجات المالية المتوافقة مع الشريعة ستكون بمثابة دفعة قوية لريادة الأعمال وخلق فرص العمل للشباب⁶. وتحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي أيضا إلى تعزيز روح ريادة الأعمال بين الشباب. حيث أفضل مكان لتبدأ منه هو المدارس. حيث يحتاج الطلاب للتعرف على مفاهيم الأعمال وعلى فكرة أن بدء الأعمال التجارية في وقت لاحق في الحياة هو خيار حيوي وجذاب. ففي العديد من البلدان ذات الدخل المتوسط في منظمة التعاون الإسلامي مع مستويات تحصيل التعليم العالي، هناك ضغط على الشباب من والديهم لاختيار ما يرونه على وظيفة آمنة ومستقرة في القطاع العام باعتباره الخيار الأول وفي القطاع الخاص كخيار ثان. ففي هذه البلدان يحتاج الرأي العام حول ريادة الأعمال إلى تعديل، وهذا يمكن تحقيقه من خلال الحملات الترويجية حول قصص نجاح ملهمة للشباب الذين اختاروا طريق ريادة الأعمال. وعلاوة على ذلك، فقد تبين أن استخدام المسلسلات التلفزيونية الشعبية في التأثير على مواقف الناس كان ناجحا، وبالتالي يمكن استخدام المسلسلات التلفزيونية الشعبية للتأثير إيجابيا على تصورات الناس حول ريادة الأعمال. وأخيرا، الكثير من الشباب الذين قرروا المغامرة ليصبحوا رجال أعمال يفتقرون إلى المهارات التسويقية والتقنية للقيام بذلك، وفي هذا الصدد، يمكن أن توفر حاضنات الأعمال حلا فعالا.

⁶ المناقشة التفصيلية حول موضوع تعميم الخدمات المالية والسياسات العامة ل تعميم الخدمات المالية هي خارج نطاق هذا التقرير، ولكن: ينصح القارئ المهتم الرجوع إلى "تقرير التنمية المالية العالمية 2014: تعميم الخدمات المالية" الصادر عن البنك الدولي للإنشاء والتعمير.

الحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية

توفر الحماية الاجتماعية شبكات الأمان والتي تشمل برامج التأمين الاجتماعي أو الأنشطة المختلفة في سوق العمل والتي تسمح للأفراد بالتعامل مع مخاطر سوق العمل. وبتعبير أدق، فإن أنظمة الحماية الاجتماعية تحصن الناس ضد الآثار السلبية لأسواق العمل المتعرضة للصدمات الخارجية. في الوقت الحالي، جميع البلدان في العالم لديها برامج للحماية الاجتماعية. ومع ذلك، لا يزال 73٪ من سكان العالم يعيشون من دون تغطية كافية للحماية الاجتماعية (ILO، 2014). وهذا يعني أنه بالنسبة لغالبية كبيرة من الناس، فإن الحق الإنساني الأساسي في الضمان الاجتماعي لا يتحقق إلا جزئياً أو لا يتحقق على الإطلاق. هذا ومن ناحية أخرى، فإن السلامة والصحة المهنية (OSH) تمثل عنصراً أساسياً في تحقيق ظروف عمل لائقة. وفي هذا السياق، يصف هذا القسم الوضع الحالي للحماية الاجتماعية، والسلامة والصحة المهنية في سوق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

1.4 الحماية الاجتماعية

وعلى الرغم من أن الحماية الاجتماعية أصبحت أولوية بالنسبة للبلدان في سياق تعاظم مخاطر سوق العمل، إلا أن مصطلح الحماية الاجتماعية يحتمل مجموعة واسعة من التعاريف بين صانعي السياسات والمسؤولين عن تنفيذ برامج الحماية الاجتماعية. وبشكل عام، يمكن تعريف الحماية الاجتماعية بأنها "مجموعة من السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من الفقر والضعف من خلال تعزيز كفاءة أسواق العمل، وتعزيز قدرات الناس على حماية أنفسهم وخفض نسبة تعرضهم للمخاطر وفقدان الدخل" (ADB، 2011). وفي هذا السياق، يمكن تصنيف برامج الحماية الاجتماعية إلى ثلاث فئات: التأمين الاجتماعي والمعونة الاجتماعية وبرامج سوق العمل.

يتكون التأمين الاجتماعي من البرامج الممولة من قبل العمال وأرباب العمل والتي تغطي حالات الأمومة أو الحالات العمل الطارئة مثل البطالة وإصابات العمل. ويشير مفهوم المعونة الاجتماعية إلى الموارد التي يتم نقلها إلى الأفراد المعرضين للخطر والذين لا يملكون أي وسيلة دعم أخرى. وتتألف برامج سوق العمل من نوعين هما سوق العمل السلبية وسوق العمل الإيجابية. وتشمل برامج سوق العمل السلبية، التأمين ضد البطالة أو تعويضات نهاية الخدمة. في حين تتكون برامج سوق العمل الإيجابية من السياسات والبرامج التي تعزز فرص العمل، وكفاءة أسواق العمل وحماية العمال.

وفي ضوء هذه الخلفية، يعرض هذا القسم الأساس المنطقي للحماية الاجتماعية والفروع الرئيسية للحماية الاجتماعية، وكذلك بعض التقييمات استناداً إلى مؤشر الحماية الاجتماعية.

1.1.4 الأساس المنطقي للحماية الاجتماعية

لماذا نحتاج في اقتصادات السوق إلى الحكومات لتوفير الحماية ضد مخاطر سوق العمل؟ لأنه في بعض الحالات، السوق الخاص لا يوفر التأمين ضد مخاطر سوق العمل. وفي هذا السياق، يعتبر سوء الاختيار والمخاطر الأخلاقية سببين رئيسيين لعدم وجود سوق للتأمين ضد مخاطر سوق العمل. وتتوقع نظرية الاختيار السليبي أن الأفراد الذين ينوون ترك وظائفهم هم فقط الذين يشترطون وثائق التأمين ضد البطالة. وهذا سيجعل القطاع الخاص يتردد في توفير التأمين ضد البطالة، ويحدث الخطر الأخلاقي عند الناس الذين لديهم تأمين ضد البطالة ولا يبحثون عن وظائف لأنهم يحصلون بالفعل على إعانات البطالة الخاصة بهم. وهذا يعني أن وجود التأمين ضد البطالة يزيد من تكلفة الفرصة البديلة في العثور على وظيفة جديدة.

وحتى في حالة وجود سوق القطاع الخاص، فإن إحدى المبررات للحماية الاجتماعية هي الاعتماد على إمكانية الازدحام في سوق العمل. ويحدث هذا عندما يتأثر القطاع سلباً بالمنافسة الداخلية، وكذلك قرارات تسريح العاملين من قبل الشركات يعمل على زيادة مجموع العاطلين عن العمل، مثل هذه القرارات تقلل من فرص حصول الأفراد على وظائف مناسبة. وتمثل هذه الحقيقة عاملاً إضافياً يؤدي إلى ازدحام سوق العمل. وفي هذا السياق، يمكن لإعانة التكيف أن تخفف من الاحتقان في سوق العمل (ILO & WTO, 2011). لذلك، تزداد كفاءة الحماية الاجتماعية من خلال معالجة إخفاقات السوق الناتجة عن العوامل الخارجية مثل ازدحام سوق العمل.

ويستند مبرر آخر لضرورة الحماية الاجتماعية على الآثار التوزيعية للعولمة، وبعبارة أخرى، يمكن للعولمة أن تخلق الفائزين والخاسرين في آن واحد، حتى عندما لا يكون هناك أي تكاليف مرتبطة بتنقل العمال من منطقة إلى أخرى. فعلى سبيل المثال، وعند الأخذ بالاعتبار أن الاقتصاد يشمل عاملين رئيسيين هما رأس المال والعمل، فإن التجارة البلدانية ستؤثر في أحد هذه العوامل على حساب الآخر وفقاً لنظرية هكشير-أولين القائمة على الاختلاف في الوفرة والندرة على اعتبار أن معدل البطالة قد ينخفض في بلد لديها وفرة في العمالة بينما قد يزيد في بلد لديها وفرة في رأس المال نتيجة للتجارة (Dutt et al., 2009). وفي هذا الصدد، يمكن القول أن الحماية الاجتماعية تعمل على تحقيق الإنصاف في التوزيع عن طريق مساعدة العمال الذين فقدوا وظائفهم في مواجهة تكاليف الانتقال.

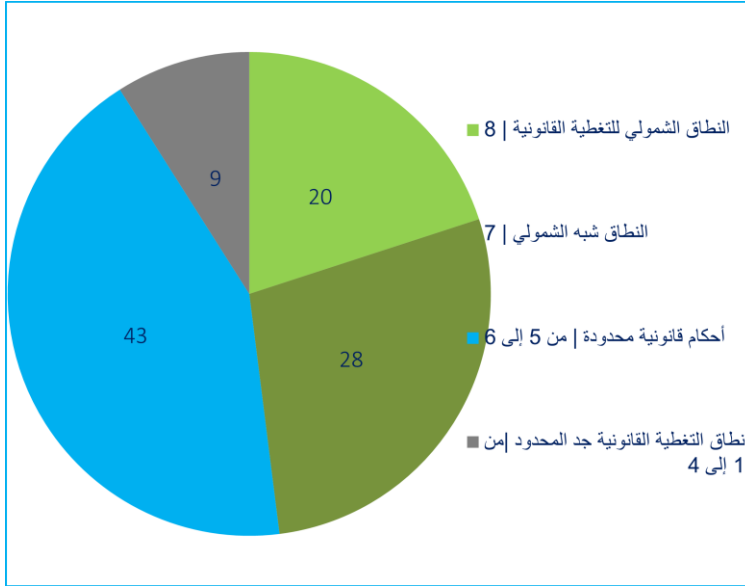
2.1.4 برامج الحماية الاجتماعية: مكونات أساسية

يتناول هذا القسم المكونات الرئيسية والفرعية الهامة لبرامج الحماية الاجتماعية مثل: التأمين الاجتماعي والمعونة الاجتماعية وبرامج سوق العمل. المكونات الرئيسية والفرعية للحماية الاجتماعية تشمل، التأمين الاجتماعي والمخاطر المرتبطة بالمرض والأمومة والشيخوخة وإصابات العمل والعجز والناجين والتعويضات العائلية والبطالة. المساعدة الاجتماعية؛ التحويلات النقدية المشروطة. المعاشات الاجتماعية؛ التغذية المدرسية؛ فوائد أخرى (البرامج الغذائية الأخرى، فوائد التعليم)؛ برامج سوق العمل؛ تنمية المهارات والتدريب؛ والأشغال العامة والغذاء مقابل العمل.

برامج الضمان الاجتماعي

تشير تغطية التأمينات الاجتماعية لنسبة السكان المشاركين في هذا البرنامج. ففي عام 2013، بلغ متوسط التغطية التأمينية الاجتماعية في 31 بلداً- والتي تتوافر عنها بيانات- نسبة 27.1٪. وتغطي برامج التأمين الاجتماعي عادة الناس الذين كانوا ناشطين اقتصادياً في الماضي ولكن فقدوا دخلهم من العمل بصفة دائمة أو مؤقتة بسبب فقدان وظائفهم الحالية (إعانات البطالة) أو المرض أو العجز أو الوفاة الناتجة عن حادث عمل (إعانات إصابات العمل) أو الحمل والولادة والمسؤوليات الأسرية (الأمومة والأبوة أو استحقاقات الوالدين واستحقاقات الطفل أو الأسرة) (الملحق، الجدول A.1).

الشكل 1.4: نظم الضمان الاجتماعي في دول منظمة التعاون الإسلامي



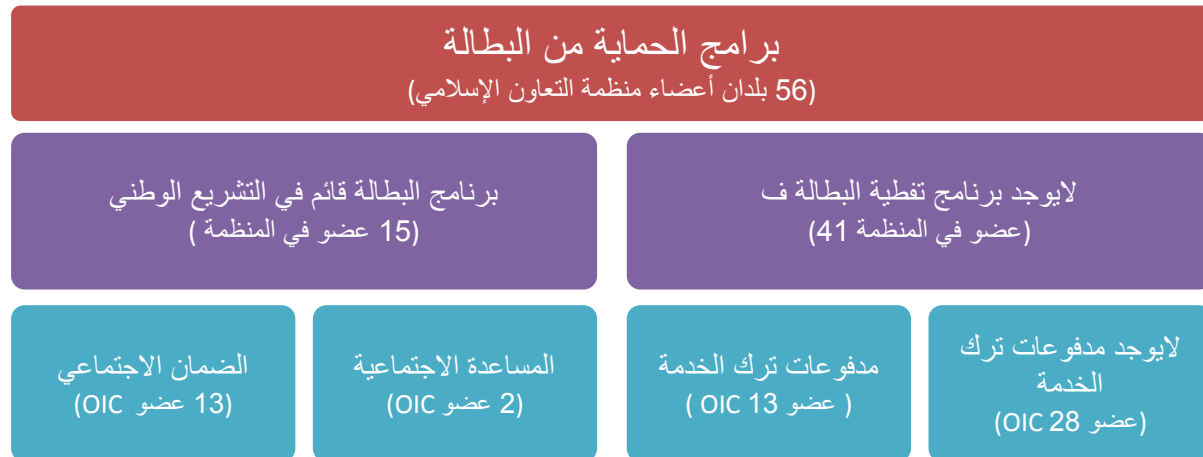
المصدر: معايير العمل الدولية وقاعدة بيانات التشريعات الوطنية (NORMLEX)

ويبين الشكل رقم 1.4 عدد البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي فيما يتعلق بنظم التأمينات الاجتماعية الوطنية مختلفة. حيث يبين أن 10 بلدان فقط من بلدان منظمة التعاون الإسلامي لديها نطاق تغطية قانونية شامل مشيراً في الوقت عينه إلى 8 برامج رئيسية للتأمين الاجتماعي وفق التشريعات الوطنية.

ومن خلال برامج التأمينات الاجتماعية، تلعب برامج إعانات البطالة دوراً رئيسياً في توفير دخل آمن للعمال وأسره في حالة البطالة المؤقتة للمساهمة في الحد من الفقر والاستبعاد الاجتماعي. وفي هذا السياق، قدمت العديد من البلدان في العالم مخططات لإعانات البطالة من أجل ضمان الدخل الآمن للعمال العاطلين عن العمل وتسهيل بحثهم عن وظائف في الاقتصاد النظامي. ومع ذلك، لا زالت بلدان عديدة تستخدم أنظمة مختلفة للحد

والحماية من البطالة. (الرسم البياني 1.4) وحتى عام 2013، 41 بلد في منظمة التعاون الإسلامي لم يكن لديها مخططات لإعانات البطالة في التشريعات الوطنية. ومع ذلك، فإن 13 من هذه البلدان تقدم مكافأة نهاية الخدمة للعاملين المشمولين في قانون العمل والذي ينص على مستوى محدود من الحماية لبعض العمال. وعلى نحو أدق، تبلغ قيمة مكافأة نهاية الخدمة أجر أسبوع من العمل عن كل سنة كان يعملها الموظف. و فقط 15 بلداناً من منظمة التعاون الإسلامي والتي لديها استحقاقات الضمان الاجتماعي في حالة البطالة، يعتبر التأمين

الشكل 1.4: نظرة عامة في برامج الحماية من البطالة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي



المصدر: بيانات تشريع الحماية من البطالة (2013) (EPLex)

الاجتماعي العام إلى حد بعيد هو الآلية الأكثر شيوعاً لتوفير الحماية من البطالة.

وبالإضافة إلى الحماية من البطالة، فإن حماية الأمومة للمرأة العاملة تعتبر أيضاً عنصراً أساسياً من عناصر الحماية الاجتماعية من أجل الحفاظ على صحة الأم ومولودها الجديد وكذلك توفير الأمن الوظيفي لها. ويشمل الأمن الوظيفي المحافظة على الأجور والاستفادة منها أثناء فترة الأمومة، والوقاية من الفصل أثناء الحمل وإجازة الأمومة وخلال فترة التكيف بعد العودة إلى العمل (UN,2010). وتتشكل نظم التأمين الاجتماعي المتعلقة بحماية الأمومة في غالبية 42 بلداً عضواً في منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 2.4).

وينص المعيار البلداني الحالي (رقم 183) الموضح في اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 أن مدة إجازة الأمومة هي 14 أسبوعاً. وهذا يمثل زيادة عن المعيار في الاتفاقية السابقة والذي ينص على 12 أسبوعاً. وبالنسبة لبلدان منظمة التعاون الإسلامي فإن العديد منها لا تطبق المعايير الجديدة. ففي عام 2013، فقط 7 من أصل 50 بلد في منظمة التعاون الإسلامي كانت لديهم فترات إجازة الأمومة التي تلي معيار 12 الأسبوع المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية السابقة. ومع ذلك، فإن 26 بلد في منظمة التعاون الإسلامي حالياً تلي المعايير الدولية الجديدة التي تنص على إجازة أمومة لمدة 14 أسبوعاً (الشكل 3.4)

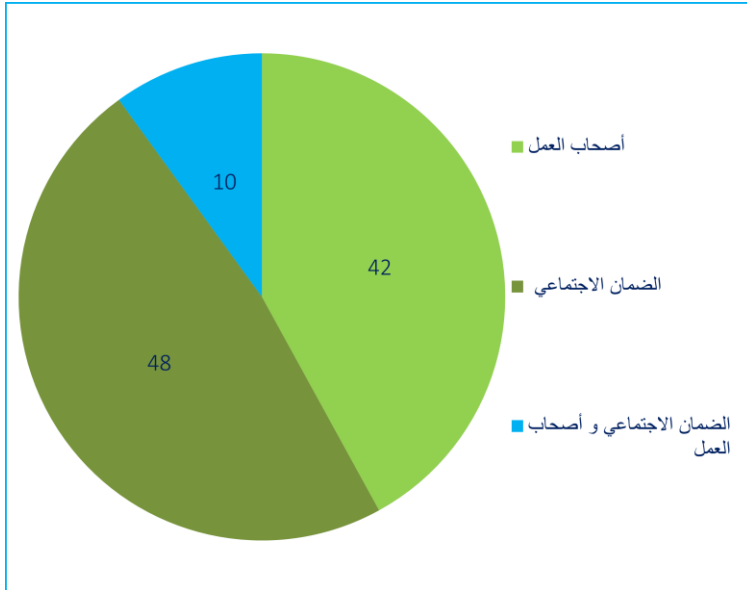
ومن حيث إصابات العمل، في عام 2014، فقط نسبة 33.9% من القوى العاملة العالمية تم تغطيتها وفقاً للقانون المتعلق بالتأمين الاجتماعي الإلزامي (ILO, 2014). وعلاوة على ذلك، فإن التغطية القانونية لإصابات العمل تحمي فقط العاملين في القطاع الرسمي، في حين نادراً ما يشمل العمال في القطاع غير الرسمي. ويلخص الشكل 4.4 الحد الأعلى والأدنى لمعدلات تغطية إصابات العمل للعمال القانونيين في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. كما يكشف الفارق الكبير بين البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من حيث تغطية إصابات العمل القانونية. وقد سجلت الكويت أعلى معدل بنسبة 79.5%. بالإضافة إلى النيجر وبروناي - دار السلام والبحرين وتوغو حيث بلغت معدلات التغطية لإصابات العمل أعلى من 84%. أما من حيث أدنى معدلات التغطية لإصابات العمل القانونية وكما هو موضح في الشكل رقم 4.5، فقد كانت تشاد الأدنى معدلاً بنسبة 4.7%. تليها بنين وبوركينا فاسو وسيراليون وموريتانيا مع أقل من 9% لمعدلات تغطية إصابات العمل القانونية. ولذلك، فإن العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي والتي لديها معدلات منخفضة لتغطية إصابات العمل هي بحاجة ماسة لتعزيز ظروف العمل بشأن السلامة والصحة المهنية.

برامج المساعدات الاجتماعية

وتغطي برامج المساعدات الاجتماعية كلاً من؛ التحويلات النقدية المشروطة والمعاشات الاجتماعية، والتغذية المدرسية والمساعدات الغذائية والعينية فضلاً عن أنواع أخرى من برامج المساعدة الاجتماعية. وفي هذا السياق، فإن التحويلات النقدية المشروطة هي المنافع النقدية الدورية للأسر الفقيرة التي يحتاج المستفيدين منها إلى الامتثال لشروط معينة مثل الالتحاق بالمدارس والتطعيمات والفحوصات الطبية. وتوفر المعاشات الاجتماعية، التحويلات النقدية الدورية لكبار السن في الخارج أو المعاشات التكميلية المحسوبة ضمن نظام معاشات التقاعد. في حين توفر برامج التغذية المدرسية حصص الإعاشة للطلاب والمكملات الغذائية والعينية ووجبات الطعام المدرسية. وتشمل المساعدات الغذائية والعينية بطاقات الطعام أو الإعانات الغذائية التي تستهدف الفئات الضعيفة. وتتكون برامج المساعدة الاجتماعية الأخرى من استحقاقات الأسرة والأطفال، فضلاً عن استحقاقات العجز.

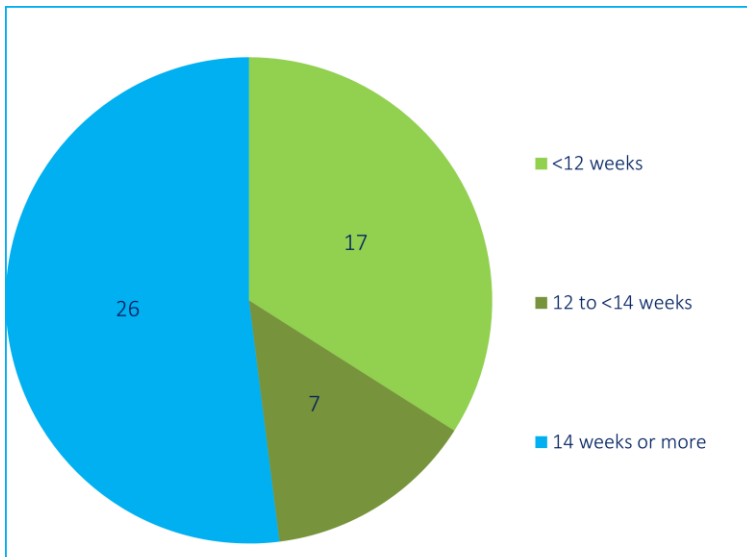
وبخصوص برامج المساعدات الاجتماعية المذكورة أعلاه، فإن البيانات لغالبية بلدان منظمة التعاون الإسلامي غير متوفرة. ومع ذلك، من بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي تتوفر بياناتها، لوحظ أن الغابون ومصر لديها نسبة عالية نسبياً من السكان المشاركين في برامج الغذاء والتحويلات العينية (42.9٪ و 43.8٪ على التوالي)، في حين كازاخستان تغطي 21.7٪ من المعاشات الاجتماعية غير المعتمدة

الشكل 3.4: برامج حماية الأمومة في دول أعضاء منظمة التعاون الإسلامي (2013)



المصدر: إحصاءات ومؤشرات المرأة والرجل، 2013.

الشكل 4.4: توزيع دول أعضاء منظمة التعاون الإسلامي حسب المدة التشريعية لإجازة الأمومة (2013)



المصدر: إحصاءات ومؤشرات المرأة والرجل، 2013. *مدة إجازة الأمومة سواء مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر

على اشتراكات السكان. وقد استحدثت أوزبكستان أيضاً في عام 1994 ما يعرف بالمساعدات الاجتماعية اللامركزية. وهي تعتمد على المجموعات المحلية التقليدية قبل انهيار الاتحاد السوفيتي والمعروفة في المجتمع باسم "محلة" من أجل تنفيذ بعض برامج المساعدات الاجتماعية وتحديد المستفيدين منها. وفي عام 2009، كانت تدار 64٪ من نفقات المساعدات الاجتماعية في أوزبكستان من خلال المحليات (ADB, 2011).

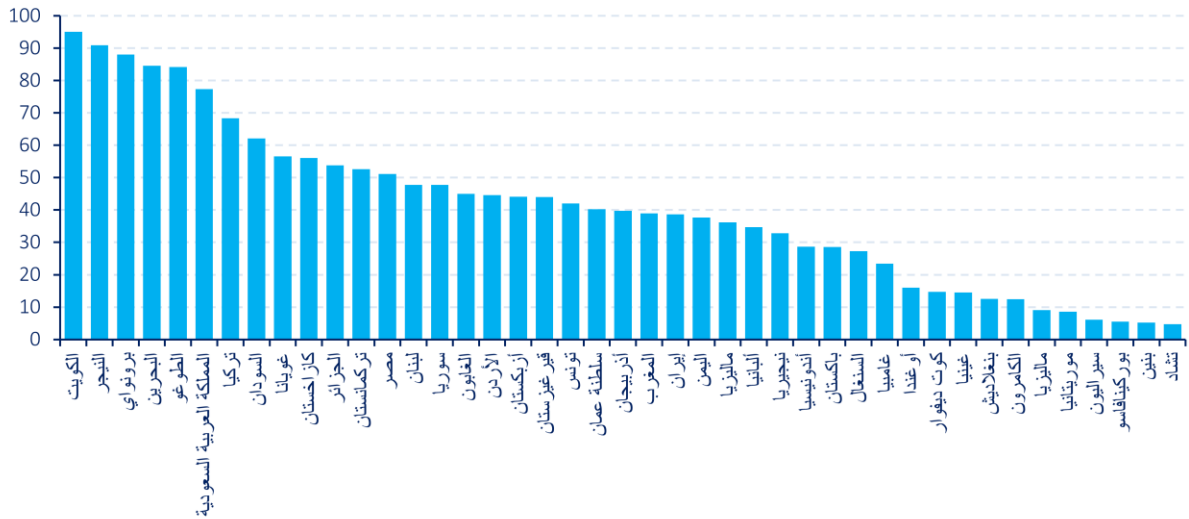
برامج سوق العمل

هناك نوعان من برامج سوق العمل: برامج سوق العمل النشطة وبرامج سوق العمل غير النشطة. برامج سوق العمل النشطة تساعد الناس على تأمين فرص العمل، وتعمل بشكل رئيسي على تنمية المهارات وبرامج التدريب، وكذلك برامج العمل الخاصة مثل: الأشغال العامة أو برامج الغذاء مقابل العمل. ومن ناحية أخرى، تشمل برامج سوق العمل غير النشطة أشكالاً مختلفة من التأمين الاجتماعي مثل التأمين ضد البطالة ومكافآت نهاية الخدمة.

وكما هو الحال بالنسبة للمساعدات الاجتماعية، فإن البيانات غير متاحة لغالبية بلدان منظمة التعاون الإسلامي بشأن العناصر الرئيسية لبرامج سوق العمل. بينما في بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي تتوفر عنها البيانات، تعتبر برامج سوق العمل النشطة

الشكل 4.4: تقديرات التغطية القانونية لإصابات العمل بالنسبة المتوقعة من قوة العمل (2012)

■ القيمة التقديرية لتغطية إصابات العمل كنسبة مئوية من القوى العاملة، 2012



المصدر: منظمة الشغل الدولية

مكوناً رئيسياً لبرامج سوق العمل. وفي هذا السياق، يبين الجدول رقم 1.4 نسبة السكان المشاركين في برامج سوق العمل النشطة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، حيث من بينها أوغندا متمثلة بأعلى معدلات التغطية بأكثر من 18٪ واليمن وباكستان متمثلة بأدنى معدلات التغطية بأقل من 0.1٪. وفي أفغانستان وبنغلاديش فإن برامج سوق العمل النشطة تمثل ما نسبته 23٪ و 36٪ من نفقات الرعاية الاجتماعية، على التوالي (ADB, 2011). ويتمثل المكون الفرعي الأكثر أهمية في برامج سوق العمل النشط ببرنامج الأشغال العام وذلك نظراً لأن قطاع العمل غير الرسمي يعتبر الأكبر في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

الجدول 1.4: برامج سوق العمل النشط في دول المنظمة، 2013 أو آخر المعلومات المتوفرة

الدول	التغطية
أوغندا	18,39
المغرب	8,30
ألبانيا	5,62
دجيبوتي	4,33
بنغلاديش	4,32
أذربيجان	2,31
سينيغال	2,08
كوت ديفوار	0,43
العراق	0,21
باكستان	0,07
اليمن	0,07

المصدر: البنك الدولي، ASPIRE

وفي برامج الأشغال العامة، يتم توظيف العمال الحرفيين الفقراء في برامج عمل قصيرة الأجل مثل العمل في بناء البنية التحتية والطرق المحلية. وفي المقابل، يحصل هؤلاء العمال على أجور الكفاف " الحد الأدنى للأجور". وقد تساعد أيضا برامج الأشغال العامة على تعزيز الحكومة المحلية وقدرتها المؤسسية لتنفيذ سياسة التنمية وكذلك زيادة المشاركة المحلية. ويعتبر برنامج الغذاء مقابل العمل مكون آخر من برنامج سوق العمل النشط والذي يقدم الطعام للمجتمعات كحافز للمشاركة في مشاريع البنية التحتية. فعلى سبيل المثال، في أفغانستان، شارك في هذا النوع من البرامج أكثر من 5800 من العمال المهرة وغير المهرة في بناء البنية التحتية مثل السدود وأنظمة

الري وكذلك شبكات الطرق التي تصل القرى بالأسواق الكبرى (ADB, 2011).

3.1.4 مؤشر الحماية الاجتماعية

جدول 2.4: إنفاق مؤشر الحماية الاجتماعية (SPI) والحماية الاجتماعية (SP) الإنفاق كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي في مجموعة مختارة من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي،

الدول	مؤشر الحماية الاجتماعية	إنفاق SP ب % من الناتج المحلي الإجمالي
قيرغيزستان	0,32	14,95
أوزباكستان	0,30	8,43
أذربيجان	0,19	6,31
ماليزيا	0,14	3,43
جزر المالديف	0,12	4,92
بنغلاديش	0,05	1,57
طاجيكستان	0,04	1,22
إندونيسيا	0,02	0,67
أفغانستان	0,02	1,21
باكستان	0,01	0,38

المصدر: ADB، مؤشر الحماية الاجتماعية

لقد تم تطوير مؤشر الحماية الاجتماعية (SPI) من قبل بنك التنمية الآسيوي (ADB) في عام 2005. حيث يعتبر هذا المعيار الشامل الأول لنظم الحماية الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ. ويعتبر المؤشر العام للحماية الاجتماعية (SPI) هو المبلغ المرجح لمؤشرات الحماية الاجتماعية (SPs) المتعلقة بالتأمين الاجتماعي والمعونة الاجتماعية وبرامج سوق العمل حيث تتوافق الأوزان مع الأحجام النسبية لمجموعات المستفيدين المحتملين من كل من هذه البرامج الرئيسية الثلاثة. ويقارن الجدول رقم 2.4 نتائج مؤشر الحماية الاجتماعية SPI لـ 10 بلدان من منظمة التعاون الإسلامي مع نفقات الحماية الاجتماعية كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي⁷.

وسجلت جمهورية قيرغيزستان أعلى معدل مؤشر الحماية

النافذة 1.4: سياسات سوق العمل النشطة

يتم تنفيذ سياسات سوق العمل النشطة (ALMP) لزيادة فرص العمل للباحثين عن العمل وتحسين التوازن بين الوظائف المتاحة والموظفين المؤهلين. وقد تم تصميم ALMP لمساعدة الناس على التكيف مع التغيير السريع وتشجيع الناس على السعي الحثيث للحصول على العمل للحفاظ على معدلات بطالة منخفضة. وعند صياغة السياسات، والتي تستهدف على نحو فعال السكان المعرضين للخطر، فمن الضروري أن تأخذ بعين الاعتبار حقيقة أن نسبة البطالة على المدى الطويل هي أكثر وضوحاً بالنسبة لبعض المجموعات الفرعية للسكان من غيرها. وهناك ثلاث فئات رئيسية هي: خدمات التشغيل العامة، وبرامج التدريب وإعانات العمالة.

ومن أجل ضمان تحسين فعالية سياسات سوق العمل النشطة، ينصح من قبل المفوضية الأوروبية بالآتي:

- تحتاج البرامج للاضطلاع بها في مرحلة مبكرة للحيلولة دون تحول العاطلين عن العمل إلى البطالة طويلة الأجل، ولذلك ينبغي التركيز على تفعيل البطالة طويلة الأجل؛
- ينبغي التوصيف المبكر من أجل الكشف عن مجموعة المخاطر واعتماد التدابير المناسبة؛
- السعي لاكتساب المهارات المناسبة، والتدريب يجب أن يكون موجه بشكل جيد لفئات محددة ومصمم خصيصاً لتلبية احتياجاتهم. تحتاج إلى استهداف التدريب المهني المستند على وظائف وأعمال موجهة (على أساس مكان العمل القائم أو جنباً إلى جنب مع المدرسة).
- يجب أن تستهدف إعانات للأجور بشكل جيد وأن تستخدم على نطاق ضيق. وينبغي أن تقدم الإرشادات لأصحاب العمل وخاصة في أوقات ارتفاع معدلات البطالة على اعتبار أن إعانات الأجور قد لا تكون ذات جاذبية لأصحاب العمل.
- تحتاج تدابير خلق فرص العمل لتكون مصممة بشكل جيد وتحتاج إلى اعتماد التدريب؛
- يجب أن تكون الآليات في المكان الذي تقدم فيه حوافز لأصحاب العمل للاحتفاظ بالعمال بعد انتهاء الدعم، أو جنباً إلى جنب مع تدابير ALMP الأخرى من أجل تحسين فرص العمل للمستفيدين ضمن برامج متكاملة؛
- البرامج، مثل العمالة المدعومة، يجب أن تستخدم على نطاق ضيق أو جنباً إلى جنب مع التدابير ALMP الأخرى مثل (التدريب).

وهناك حاجة إلى التركيز بشكل خاص على الشباب، بالنظر إلى المعدلات المرتفعة من الخمول والبطالة.

المصدر: المفوضية الأوروبية، <http://goo.gl/4Rnzvr>

⁷ يغطي SPI بيانات عن برامج الحماية الاجتماعية الحكومية وهي متاحة فقط لـ 35 بلداً في آسيا والمحيط الهادئ، 10 منها بلدان في منظمة التعاون الإسلامي. ولذلك، فإن التحليل في هذا القسم يقتصر فقط على هذه البلدان التي تتوافر عنها بيانات. لمزيد من المعلومات حول SPI انظر (2011) ADB.

الاجتماعية SPI بنسبة 32% وهذا يعني أن إنفاقها على الحماية الاجتماعية يساوي 32٪ من نفقات خط الفقر، في حين سجلت باكستان أدنى معدل لمؤشر الحماية الاجتماعية SPI بنسبة 1%.

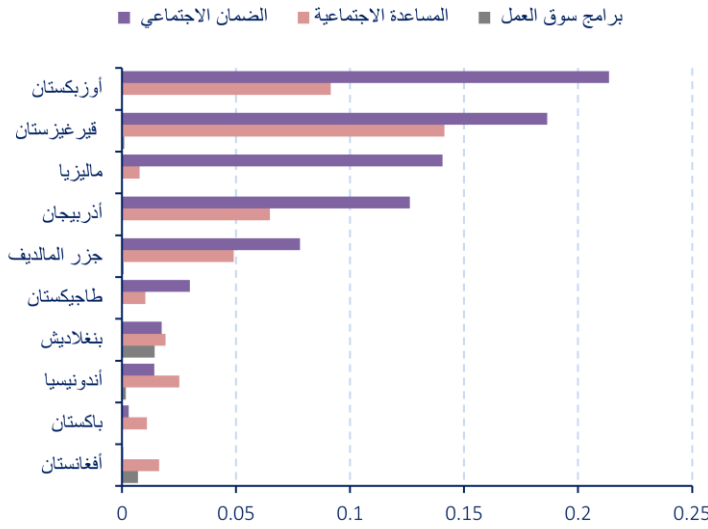
وفي أوزبكستان سجل مؤشر الحماية الاجتماعية SPI نسبة 30%، وهذا يعني أن الإنفاق على الحماية الاجتماعية يمثل 8.43٪ من الناتج المحلي الإجمالي، وهو ما يقرب من نصف معدل جمهورية قيرغيزستان والذي يساوي 14.95%. وإلى جانب ذلك، فإن 5 بلدان من الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وهي باكستان وأفغانستان وإندونيسيا وبنغلاديش لديها مؤشرات حماية اجتماعية SPI تتراوح بين 1% و5%. ونسبتهم من نفقات الحماية الاجتماعية مقارنة بالناتج المحلي الإجمالي يتراوح من 0.38٪ (باكستان) إلى 1.57٪ (بنغلاديش).

وتعتبر مؤشرات الحماية الاجتماعية SPIs المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية مرتفعة في كل من، أوزبكستان وجمهورية قيرغيزستان وأذربيجان (الشكل 4.5). بالإضافة لذلك، تتمتع هذه البلدان أيضاً بمؤشرات مرتفعة إجمالاً للحماية الاجتماعية SPIs (الشكل 4.2). ويهيمن التأمين الاجتماعي كجزء من الحماية الاجتماعية في 6 بلدان من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وكذلك مؤشرات الحماية الاجتماعية SPIs المتعلقة بالمساعدات الاجتماعية تعتبر مرتفعة نسبياً في كل من، أوزبكستان وجمهورية قيرغيزستان وأذربيجان بمعدلات 9% و14% و6% على التوالي. مؤشرات الحماية الاجتماعية SPIs لبرامج سوق العمل تعتبر منخفضة جداً بشكل عام، حيث أن المتوسط لعدد 9 من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي يعادل 0.02% فقط، ويرجع السبب الرئيسي لذلك أن حجم المستفيدين المستهدفين من برامج سوق العمل منخفض نسبياً. ومع ذلك، فإن بنغلاديش وأفغانستان لديها مؤشرات الحماية الاجتماعية SPIs مرتفعة نسبياً لهذه البرامج، ويرجع ذلك إلى برامج سوق العمل الكبيرة والنشطة.

وعلاوة على ذلك، يعتبر اتساع وعمق مؤشر الحماية الاجتماعية مفيد في حال التقييم الشامل لنظام الحماية الاجتماعية في البلاد. وفي هذا السياق، يشير الاتساع إلى نسبة المستفيدين المستهدفين الذين يتلقون فعلاً فوائد الحماية الاجتماعية، في حين يشير العمق إلى متوسط حجم الفوائد التي يحصل عليها هؤلاء الناس. ومن الجدير بالذكر أن هذين البعدين المتعلقين بالحماية الاجتماعية يرتبطان

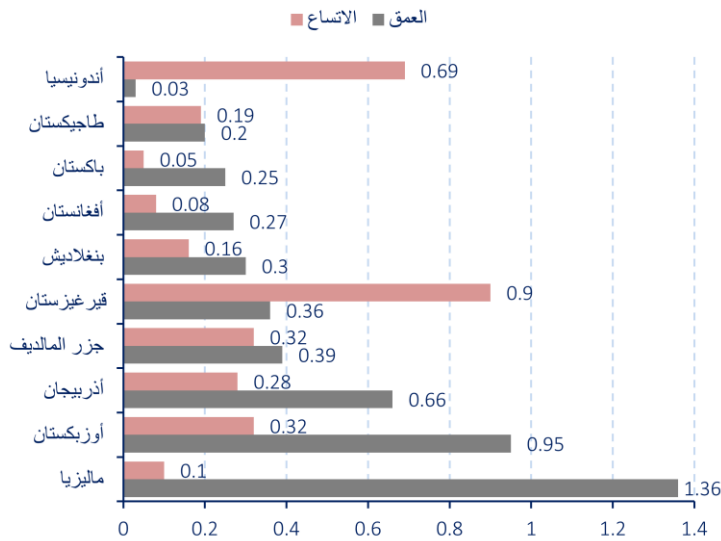
ارتباطاً عكسياً، بمعنى أنه إذا كان هناك عدد قليل من المستفيدين من الحماية الاجتماعية، فإن متوسط حجم فوائدها يمكن أن تكون مرتفعة نسبياً، وعلى العكس من ذلك، إذا كان هناك الكثير من المستفيدين، فقد يكون متوسط حجم فوائدها منخفضة نسبياً. ويبين الشكل رقم 6.4 أنه من بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي فإن 10 بلدان آسيوية فقط التي تتوفر عنها البيانات، وفي حين أن ماليزيا لديها أعلى متوسط عمق لتغطية الحماية الاجتماعية بمؤشر (1.36)، فإن إندونيسيا لديها أدنى متوسط عمق لتغطية الحماية الاجتماعية بمؤشر (0.03).

الشكل 5.4: مؤشر الحماية الاجتماعية حسب البرنامج في دول أعضاء منظمة التعاون الإسلامي (2010)



المصدر: مؤشر الحماية الاجتماعية ADB.

الشكل 6.4: عمق وتوسع مؤشر الحماية الاجتماعية في البلدان الأعضاء بمنظمة التعاون الإسلامي



المصدر: مؤشر الحماية الاجتماعية ADB.

على البيئة العالمية على ممارسة السلامة والصحة المهنية في عالم العمل. ويعرض هذا القسم استناداً على هذه الخلفية، لمحة عامة عن الاتجاهات بشأن السلامة والصحة المهنية من حيث الحوادث المهنية والأمراض المسببة للوفاة والمرتبطة بالعمل ويسلط الضوء أيضاً على بعض التدابير التنفيذية ذات الصلة مثل تفتيش العمل والمساومة الجماعية.

وأما من حيث اتساع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية، فإن باكستان وأفغانستان وماليزيا لديها أدنى متوسط اتساع. وهذا يدل على أنه في ماليزيا على سبيل المثال، في حين يحصل عدد قليل من المستفيدين على فوائد كبيرة إلى حد ما، فإن الغالبية العظمى تحصل على منافع صغيرة نسبياً. في حين تقف إندونيسيا في تناقض حاد مع ماليزيا. حيث كان لديها أدنى عمق وثاني أعلى اتساع مع 0.69. وتعتبر أدق، فإن 69٪ من مجموع المستفيدين المحتملين من الحماية الاجتماعية يتلقون بعض المنافع.

2.4 السلامة والصحة المهنية

يمكن تعريف السلامة والصحة المهنية (OSH) بشكل عام بأنه المجال المعني في التقييم والسيطرة على الأخطار التي تنشأ في مكان العمل والتي يمكن أن تؤثر سلباً على صحة ورفاه العمال. وتغطي السلامة والصحة المهنية عدداً كبيراً من التخصصات والعديد من أماكن العمل والمخاطر البيئية. ولقد تم تطوير نطاق السلامة والصحة المهنية استجابة للتغيرات الاجتماعية والسياسية والتكنولوجية والاقتصادية في العالم. وفي هذا السياق، شكل التقدم التكنولوجي السريع والتطورات المهمة في مجال النقل والاتصالات وتغير أنماط العمل وكذلك التغيرات في ممارسات تنظيم العمل، أنواع جديدة من المخاطر والتعرض للمخاطر. وكذلك أثرت التغيرات الديموغرافية والتي تسبب الضغوط

1.2.4 لمحة عامة عن الاتجاهات السائدة

الجدول 3.4: نسب الحوادث المهنية المميته والأمراض المميته المتعلقة بالعمل

السنة	الحوادث المهنة غير مميته (لايزيد الغياب فيها عن أربعة أيام)		الأمراض المميته المتعلقة بالعمل
	النسبة*	العدد	
1998	نسبة 12,534	263,621,966	
2000		2,028,003	
2001	نسبة 12,218	268,023,272	
2002		1,945,115	
2003	نسبة 12,966	336,532,471	
2008	10,612	317,421,473	2,022,570
2010	نسبة 9,786	313,206,348	

تختلف القاعدة التشريعية وممارسات الإبلاغ عن الحوادث المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل بين البلدان. ولذلك، هناك اختلافات في إحصاءات الحوادث المهنية والأمراض ذات الصلة بالعمل بين البلدان بسبب الممارسات المختلفة لإعداد التقارير. ووفقاً لأحدث التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية ILO، كان هناك أكثر من 321,000 حوادث مهنية مميته (ILO, 2013b). والحوادث المهني المؤدي للوفاة هو نتيجة لحدث مهني حيث تقع الوفاة في غضون سنة واحدة من يوم وقوع الحادث. ويقدر أن 6300 حالة وفاة جراء العمل تحدث كل يوم، و 5500 حالة تحدث نتيجة أنواع مختلفة من الأمراض المرتبطة بالعمل. إلى جانب ذلك، 160 مليون حالة من حالات الأمراض غير المميته المرتبطة بالعمل تحدث سنوياً (ILO, 2013b). وتؤدي أيضاً الأمراض المهنية إلى تكبد

تكاليف ضخمة. حيث أنها تقلل من إنتاجية العمال وزيادة نفقات الرعاية الصحية. وفي هذا الصدد، كما تؤدي حوادث العمل والأمراض إلى خسارة سنوية تقارب 4٪ من الناتج المحلي الإجمالي العالمي (ILO, 2013b).

النافذة 4.2: شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية (OIC-OSHNET)

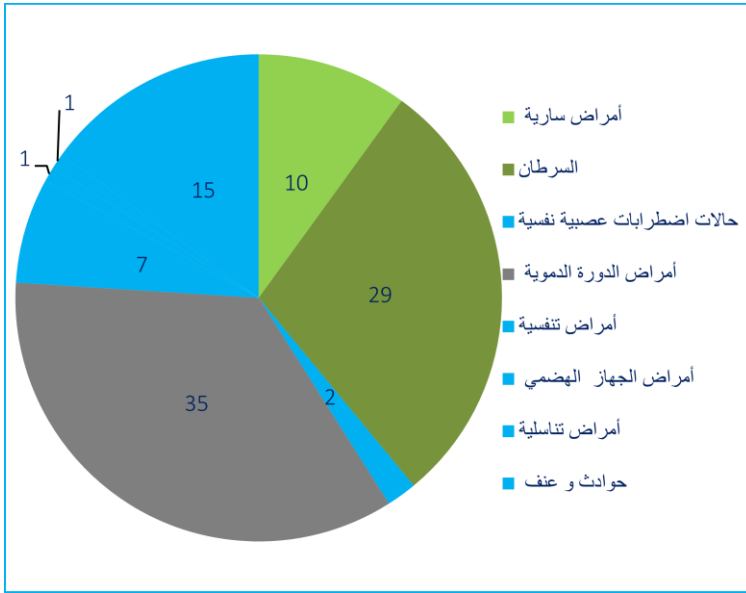
شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية (OIC-OSHNET) هو مشروع شبكة عابرة للحدود تهدف إلى إقامة تعاون وثيق في مجال تبادل المعرفة والخبرات والتكنولوجيات الجديدة وإجراء البحوث المشتركة والتدريب وتبادل الممارسات الجيدة وتنظيم المبادرات الجديدة والمشاريع والبرامج في مجال السلامة والصحة المهنية بين المؤسسات المماثلة المحلية والوطنية والإقليمية وتبادل الباحثين والممارسين لبرامج الصحة والسلامة المهنية، وإقامة علاقات وطيدة بين السلطات الوطنية، وصانعي السياسات، ومؤسسات الضمان الاجتماعي ومنظمات أصحاب العمل والعمال النشطة في هذا المجال في البلدان الأعضاء في منظمة المؤتمر الإسلامي.

تعمل شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية (OIC-OSHNET) على تعزيز قدرات كل من الموارد المؤسسية والبشرية للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في مجال الصحة والسلامة المهنية من خلال تنظيم برامج التعاون والشراكة، بما في ذلك اجتماعات الشبكة نصف السنوية وورش العمل ودورات بناء القدرات، والبحوث المشتركة مثل تطوير السلامة المهنية في منظمة التعاون الإسلامي ومعايير الصحة الإرشادية وغيرها من الأنشطة التعاونية بهدف تحسين نوعية الخدمة في المنطقة.

ولقد طورت شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية (OIC-OSHNET) السلامة المهنية في منظمة التعاون الإسلامي ومعايير الصحة الإرشادية بهدف إنفاذ اللوائح الصحية والسلامة المهنية والمعايير البلدانية وتعميم معايير الصحة والسلامة المهنية فيما يتعلق بالمشاريع الممولة من مؤسسات منظمة التعاون الإسلامي ذات الصلة.

ومن ناحية أخرى، لا يزال عدد من الأمراض المؤدية للوفاة والمرتبطة بالعمل في العالم تبقى على الأغلب متقاربة مع انخفاض طفيف في عام 2011 مقارنة بعام 2008 (الجلدان 4.3). وهناك أيضاً أكثر من 313 مليون من الحوادث المهنية غير المميتة (بما لا يقل عن أربعة أيام غياب) في عام 2010. والحوادث المهني غير القاتل هو نتيجة وقوع حادث مهني لا يؤدي إلى الموت. ويبقى عدد ونسبة الحوادث المهنية غير المميتة متقاربة إلى حد ما في عام 2010 مع انخفاض طفيف مقارنة بعام 2008.

الشكل 7.4: نسبة الوفيات في العالم المتعلقة بالعمل 2011 (%)



المصدر: Takala, J., Hamalainen, P. et al. 2014.

وعلى الصعيد العالمي، بلغت أمراض الدورة الدموية نسبة 35٪ والسرطان بنسبة 29٪ والتي تعتبر من أعلى الأمراض المسؤولة عن 3/2 من الوفيات الناجمة عن الأمراض المرتبطة بالعمل، تليها الحوادث والعنف بنسبة 15٪ والأمراض المعدية بنسبة 10٪ (الشكل 4.7). وقد أظهرت الأبحاث الحديثة أن الأمراض التي تعزى للعمل تزيد في البلاد التي تنتقل من مرحلة النمو إلى الحالة الأكثر تقدماً (Takala, J., Hamalainen, P. et al 2014).

تعتبر التشريعات والأنظمة المناسبة جنباً إلى جنب مع وسائل التنفيذ، ضرورة لحماية سلامة العمال وصحتهم. ولذلك، يمكن تأمين الصحة والسلامة المهنية من قبل نظام تفتيش ملائم ومناسب. وجنبا إلى جنب مع تفتيش

العمل، هناك أيضاً أحكام تتعلق بالمفاوضة الجماعية، والتي تحدد شروط المفاوضات بين أرباب العمل والعمال. وحيث أن العمليات التشريعية بطيئة، فإن الاتفاقات الجماعية هي أكثر ملاءمة لوضع المتطلبات المتعلقة بظروف العمل وبيئة العمل في المؤسسة.

المشاركة والهجرة

يبحث هذا القسم، المشاركة والهجرة في أسواق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. القسم الأول من هذا التقرير ناقش وحلل معدلات مشاركة القوى العاملة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من منظور مقارن وحلل البيانات لمختلف فئات الجنس والعمر. وعلى الرغم من أن التحليل الذي في القسم الأول يقدم بعض الأفكار حول الأسباب الجذرية لارتفاع معدل الخمول لدى السكان، فإنه لا يزال من المفيد التركيز على السبب في أن بعض قطاعات من السكان مثل النساء والشباب وكبار السن في المجتمع لديهم ميل أكبر للبقاء خارج القوى العاملة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وتحقيقاً لهذه الغاية، يعمل هذا القسم على مناقشة التحديات المتعلقة بالمشاركة في القوى العاملة، ويناقش العديد من الآثار المترتبة على تلك السياسات.

ويتناول هذا القسم أيضاً موضوع هجرة الأيدي العاملة، وهو عامل مهم آخر يؤثر على أسواق العمل بطرق مختلفة. وقد تم إجراء مناقشات حول هجرة العمال غير المهرة والمهرة بشكل منفصل. وفي هذا الصدد، فإن التحليل في هذا القسم يعكس التحديات المحددة الناجمة عن الهجرة من كلا المجموعتين من العمال في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وبعد مناقشة التحديات والآثار المترتبة على هجرة الأيدي العاملة، تم تقديم توصيات وسياسيات محددة للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

1.5 المشاركة

المشاركة تعني إشراك السكان في الذين هم في سن العمل في قوة العمل. وعلى العكس من مفهوم المشاركة يوجد مفهوم الخمول في اقتصاديات العمل. ويتم استخدام معدل الخمول لقياس نسبة السكان الذين هم في سن العمل في البلاد ولا يشاركون بنشاط في سوق العمل، لا من خلال العمل ولا من خلال البحث عن وظيفة. ومجموع معدل الخمول ومعدل المشاركة في القوى العاملة يساوي 100٪، مما يعكس إجمالي عدد السكان في سن العمل.

وهناك مجموعة متنوعة من الأسباب التي تجعل بعض الأفراد لا يشاركون في القوى العاملة. من بين هذه الأسباب، رعاية أفراد الأسرة والتقاعد والمرض والعجز والتعليم وعدم توافر وظائف مناسبة وعدم الرغبة في العمل. وزيادة عدد الأشخاص الخاملين، لأي سبب من الأسباب، يمكن أن يغير معدل البطالة لأنه يمكن أن يقلل من عدد العاملين.

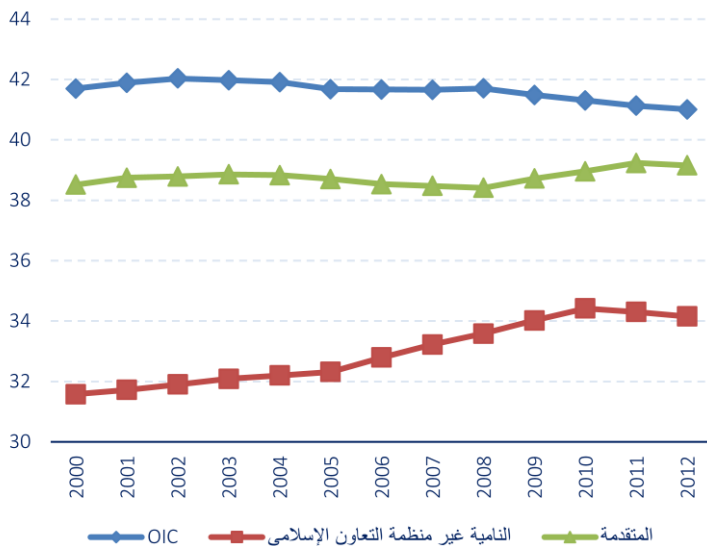
ومعدل الخمول في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي أخذ في الانخفاض ببطء، حيث انخفض إلى 40.2٪ في عام 2014 مقارنة بـ 41.2٪ في عام 2000 (الشكل 5.1). وفي البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي والبلدان المتقدمة، لوحظ وجود اتجاه

صعودي طفيف حيث ارتفع معدل السكان غير الخاملين في البلدان النامية غيرالأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي إلى 34.4٪ في عام 2014 مقارنة بـ 31.6٪ في عام 2000. وعلى مستوى كل بلد ضمن مجموعة منظمة التعاون الإسلامي، فإن قطر وموزمبيق وبوركينا فاسو لديها أدنى معدلات خمول بينما فلسطين والأردن والعراق لديها أعلى معدلات خمول. وعلى الرغم من أن معدل الخمول قد تراجع بوتيرة بطيئة، إلا أن متوسط المعدل يبقى مرتفعا نسبيا لمجموعة منظمة التعاون الإسلامي. حيث تؤدي البيئة والسياسات غير المشجعة المتعلقة بالنساء والشباب وكبار السن في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي إلى تجميع قدر كبير من السكان الخاملين. وتوضح الأقسام الفرعية التالية بعض التحديات الرئيسية التي تواجه هذه الفئات، كما تناقش بعض التوصيات المتعلقة بالسياسة العامة لكل فئة:

1.1.5 تشجيع مشاركة النساء في القوى العاملة

تعتبر مشاركة المرأة في قوة العمل والأنشطة الاقتصادية، هامة للنمو والتنمية الاقتصادية. ولذلك تم تطوير مؤشر الفجوة بين الجنسين في المنتدى الاقتصادي العالمي للحد من حجم التفاوت القائم على أساس نوع الجنس في البلدان. ويسمى أحد الأبعاد الرئيسية الأربعة في هذا المؤشر "المشاركة الاقتصادية للمرأة". ووفقا لهذا المؤشر، فإن النسبة الأعلى من النساء الخاملات اقتصادياً لا يمنع فقط البلدان من الوصول إلى الناتج المحلي الإجمالي المتوقع ولكن أيضا يعمل على التفاوت بين الجنسين في المجتمع، حيث لا يمكن للمرأة أن تحصل على حريات اقتصادية متساوية مع الرجل. ويؤدي عدم وجود الحريات الاقتصادية (أو محدودية وجودها) للنساء، إلى بعض المشاكل الخطيرة كالححد من وصولهن إلى الخدمات الأساسية مثل التعليم والصحة. وبالتالي فإن محدودية فرص الحصول على الخدمات الأساسية سوف يحد من إمكانات النمو الاقتصادي والتنمية عن طريق الحد من مشاركتها الإنتاجية، وبالتالي يعيق تحقيق الدخل لحياة أفضل. وباختصار، المشكلة المتعلقة بالمشاركة الاقتصادية قد تتطور إلى مشكلة خطيرة في مراحل لاحقة، وهو ما يعكس أهمية هذه المسألة لصانعي السياسات. ومن حيث معدل الخمول بين الإناث في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، لوحظ اتجاهها نحو الانخفاض، حيث انخفض إلى 58.8٪ في عام 2014 عن مستواه من 61.6٪ في عام 2000. ومع ذلك، فإن الخمول بين الإناث هو أقل من ذلك بكثير في البلدان النامية غير منظمة التعاون الإسلامي (47.4٪) والبلدان المتقدمة (46.8٪) مقارنة مع مجموعة منظمة التعاون الإسلامي (انظر القسم 1.7). وهذا يعني أن أسواق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي لا توفر بيئة مواتية جدا للمرأة للمشاركة في قوة العمل.

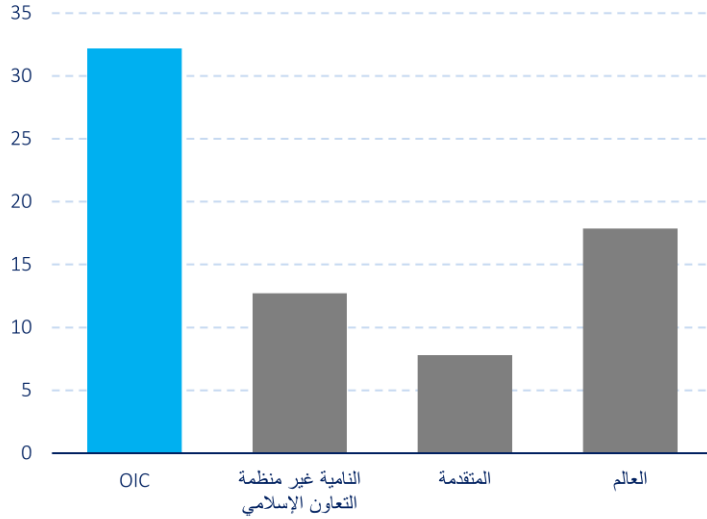
الشكل 1.5: نسبة مجموع الخمول في المئة 2000-2015



وقد استخدم مؤشر آخر لتعقب المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأنشطة الاقتصادية وهو معدل المشاركة في القوى العاملة الذي تمت مناقشته تفصيله في القسم 1 من هذا التقرير. الشكل 5.2 يسلط الضوء على وجود فرق واضح بين معدلات الرجال والنساء المشاركين في القوى العاملة. ووفقا للبنك الدولي، هناك تفاوت بين الجنسين بأكثر من 30 نقطة مئوية بين الرجال والنساء في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وهي أعلى فجوة ملحوظة بين الجنسين مقارنة مع مجموعات البلدان الأخرى (الشكل 5.2). ففي البلدان المتقدمة،

حيث سجل قياس الفجوة بين الجنسين في معدلات مشاركة القوى العاملة نحو 7 نقاط مئوية، في حين كان المعدل العالمي يصل إلى 17

الشكل 2.5: الفجوة بين الجنسين في نسبة المساهمة في القوى العاملة (النقطة المئوية)، 2013



المصدر: WDI مؤشرات التنمية العالمية، الفجوة بين الجنسين: نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة - نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

نقطة مئوية. حتى بالنظر في المؤشر الأساسي لمعدلات المشاركة في القوى العاملة، فإنه يكشف أن البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في حاجة إلى وضع سياسات خاصة لتشجيع مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية والحد من التفاوت بين الجنسين في الحياة الاقتصادية.

والسياسات التي تتبعها البلدان المتقدمة والبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي مع معدلات مرتفعة من مشاركة النساء في القوى العاملة، مثل موزمبيق وكازاخستان، يمكن أن تشكل أساساً لوضع جيلان أعمال من أجل تمكين مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية في بلدان أخرى في منظمة التعاون الإسلامي. حيث تم مناقشة العناصر الرئيسية لجيلان الأعمال من أجل المرأة من خلال أربعة محاور عريضة وهي: التعليم والصحة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والعنف والمجتمع المدني.

التعليم

تعاني البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من معدلات محو أمية منخفضة على حد سواء للذكور والإناث، والناجمة عن انخفاض مستويات الاستثمار في التعليم الأساسي مقارنة مع البلدان المتقدمة. ومع ذلك، فإن الأمية بين الإناث أكثر شيوعاً من الذكور، الأمر الذي يحد من مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية خلال حياتهن. وحتى عندما يشاركن، فهؤلاء النساء الأميات غير قادرات على العمل إلا في وظائف منخفضة الإنتاجية والمردود، مثل الأعمال المنزلية أو الأنشطة الزراعية.

وعلى الرغم من أن البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي تحرز تقدماً في تحسين معدلات الالتحاق بالمدارس والإكمال في التعليم الابتدائي والثانوي والعالي، لا يزال هناك مجالاً واسعاً للتنمية. وعلاوة على ذلك، فهناك اختلافات هامة لوحظت بين السكان الذكور والإناث من حيث معدلات الالتحاق بالمدارس والإكمال حيث يتم في الغالب إهمال الإناث. وفي هذا الصدد، ينبغي للسياسات التعليمية تشجيع النساء في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي لحضور واستكمال مستويات أعلى من التعليم لتحسين مهارتهن ومؤهلاتهن. وتحقيقاً لهذه الغاية، وينبغي أن تكون سياسات تحقيق وصول أكبر وعلى قدم المساواة في التعليم على جميع المستويات، الشغل الشاغل لصانعي السياسات في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وعلاوة على ذلك، هناك اختلافات ملحوظة بين البلدان الأعضاء بمنظمة التعاون الإسلامي من حيث مستويات تعليم المرأة ومشاركتها في الأنشطة الاقتصادية. وعلى وجه الخصوص، فإن الاختلافات في مؤشرات التعليم بين بلدان آسيا الوسطى وبلدان جنوب الصحراء أصبحت أكثر وضوحاً (مركز أقرعة، 2014). ولذلك، هناك مجال للتنمية وممارسات أفضل للاستفادة من البلدان الأخرى الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من حيث الحصول على قدم المساواة في التعليم والتعليم العالي بين النساء والرجال. وبالإضافة إلى التعليم النظامي، فإن التعليم الفني وبرامج التدريب المهني (TVET)

سوف تساعد البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي على زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل والأنشطة الاقتصادية. حيث أن برامج التدريب التقني والمهني (TVET) تعتبر مفيدة للكبار والشباب الذين هم في حاجة إلى مهارات إضافية من شأنها أن تساعدهم على توليد قيمة مضافة للمجتمع. ويقدم القسم 2.4 وصفا مفصلا لفوائد برامج التدريب المهني والتقني.

وعموما، في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، ودون ضمان المساواة في الحصول على التعليم الرسمي وتنفيذ برامج التدريب المهني والتقني المصممة خصيصا للنساء مع أخذ الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحلية بعين الاعتبار، فإنه ليس من السهل تحقيق أعلى مشاركة للنساء في القوى العاملة.

الصحة

ومما لا شك فيه، أن الوصول المحدود للمرأة في التعليم، إلى جانب الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحلية، يؤثر على صحة المرأة وقرارها بالمشاركة في الحياة العملية. حيث أن النساء في البلدان النامية، بما في ذلك الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، هن تحت ضغط الخصوبة العالية والتي تمنعهن من الاستثمار في التنمية الذاتية، وهذا يؤدي إلى مشكلات صحية للأمهات خلال فترة ما قبل الولادة وفترة ما بعد الولادة (مركز أنقرة، 2013). و عدم وجود أو الوجود المحدود للخدمات وشبكات الأمان الاجتماعي مثل توفير تغطية ما قبل الولادة تجعل الأمر أكثر تدهوراً أيضاً بالنسبة للنساء، وبالتالي يؤدي إلى تأثير سلبي على قرارهن بالمشاركة في سوق العمل. وعلى وجه الخصوص، تصبح المشكلة أكثر وضوحاً للزوجات والأمهات المراهقات التي تتراوح أعمارهن بين 15-19 عاماً. حيث أن هؤلاء الزوجات الشابات والأمهات في الغالب لا يمكن أن تنتهي دراستهن وأهم يعانون من مشاكل صحية خطيرة نابعة من الزواج المبكر والإنجاب في سن مبكرة. فكل من التعليم والحالة الصحية لهذه الأمهات الشابات تؤثر سلباً على قرارهم بالمشاركة في الأنشطة الاقتصادية الرسمية وفرص العمل في السوق (WHO، 2013).

وتبرز هذه المناقشات أن البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي بحاجة إلى استثمار المزيد في صحة الأم للحد من وفيات الأمهات ووفيات الأطفال حديثي الولادة. وتحتاج العديد من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي أيضاً للتصدي لانتشار ارتفاع معدل الخصوبة وخاصة في المناطق الريفية التي تؤثر على الحالة الصحية للنساء ويحد من مشاركتها في القوة العاملة والأنشطة الاقتصادية بشكل طبيعي. ومن أجل تحقيق أعلى مشاركة للإناث في القوى العاملة، فإن الاستثمارات في مجال الصحة يجب أن تغطي كلا من الاستثمارات المادية (المستشفيات، المستوصفات، المدارس الطب الخ) والاستثمارات في رأس المال البشري (تدريب الأمهات والعاملين في مجال الرعاية الصحية وما إلى ذلك).

الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

تقدم البلدان المتقدمة مجموعة كاملة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة العاملة من أجل جعلها أكثر راحة سواء أثناء الحمل وبعد الولادة. وتشمل العناصر الرئيسية لهذه الحقوق دفع إجازة الحمل، وإجازة الولادة مدفوعة الأجر، وخفض ومرونة ساعات عمل، وخيار العمل في المنزل لفترات معينة، وتوفير خدمات رياض الأطفال ودعم رعاية الأطفال للمرأة العاملة. وتهدف هذه الأنواع من الحقوق إلى ضمان عد ثي النساء عن العمل والبقاء عنصر منتج في المجتمع سواء أثناء الحمل أو بعد الولادة.

وقد بدأت البلدان النامية، بما في ذلك أعضاء منظمة التعاون الإسلامي أيضاً، لاعتماد بعض من هذه الحقوق المذكورة أعلاه بدرجات متفاوتة. ومع ذلك، فمن الواضح أنه في كثير من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي لا زالت هذه الحقوق غير كافية لتشجيع المرأة على المشاركة في سوق العمل. لذا، يتعين على البلدان الأعضاء بمنظمة التعاون الإسلامي توفير الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز المرأة العاملة عن طريق تكييف الممارسات والسياسات الجيدة التي يجري تنفيذها في البلدان المتقدمة على الواقع والظروف

المحلية. ومن خلال ذلك، فإن الإناث الخاملات قد يرغبن بالانضمام إلى القوى العاملة، وفي نهاية المطاف سوف يبدأن في توليد القيمة المضافة للمجتمع. وسياسة أخرى لتشجيع مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية وهي تنفيذ خطة وطنية بشأن التمييز الإيجابي للمرأة في العمل. حيث أنه في العديد من البلدان المتقدمة تم الحفاظ على سياسات التمييز الإيجابي للمرأة والتي يتم تنفيذها من قبل القطاعين العام والخاص. وعلى وجه الخصوص، فإنه في بعض المناطق الفرعية وبعض البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، فإن المشاركة الفعالة للمرأة في الحياة العملية ليست سهلة بسبب العادات والتقاليد والثقافة والأعراف الاجتماعية. ونتيجة لذلك، فإن التعاقد مع موظفة يصبح أيضا أمرا شاقا بالنسبة لأرباب العمل. وتحقيقا لهذه الغاية، ولتشجيع أصحاب العمل على توظيف المزيد من النساء من خلال توسيع بعض المزايا لهم مثل الحق في الإعفاء من بعض الضرائب أو توفير بعض المزايا الاجتماعية يمكن أن تكون سياسة فعالة لتمكين مشاركة المرأة في الحياة العملية.

العنف والمجتمع المدني

في البلدان النامية، بما فيها البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وفي المتوسط، يعتبر العنف وسوء المعاملة ضد النساء أكثر انتشارا مقارنة مع تلك التي لوحظت في البلدان المتقدمة (WHO، 2013). والعنف وسوء المعاملة ضد النساء على حد سواء في المنزل والعمل يؤثر سلبا على صحتهم العقلية وثبتهم عن المشاركة في الأنشطة الاقتصادية. وكذلك عدم وجود قواعد وأنظمة للتعامل مع العنف يحد من مشاركة المرأة في القوى العاملة. لذلك وبتنفيذ القواعد والأنظمة الحازمة ضد العنف وسوء المعاملة يعتبر مهم جدا. وبهذه الطريقة، يمكن تسليم رسالة إلى المرأة بأن هناك عدم تسامح مع العنف وسوء المعاملة وذلك من خلال سياسات تعليمية أفضل، حيث سيكون من الممكن الحد من العنف والإساءة ضد المرأة مع مرور الوقت. وسياسات أخرى للتعامل مع العنف في المنزل والعمل وذلك من أجل استعادة مؤسسة الأسرة. السياسات التي تهدف إلى تمكين مؤسسة الأسرة وتخفيض معدل الطلاق ستبني مجتمعات أقوى حيث يصبح العنف أقل انتشارا. ولذلك، فإن صانعي السياسات في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في حاجة إلى اتخاذ إجراءات من أجل تعزيز مؤسسة الأسرة والحد من معدلات الطلاق، والتي تشكل تهديدا خطيرا لبنية الأسرة والرفاه الاجتماعي الذي يمنع بعض النساء من المشاركة في القوى العاملة. في النضال ضد العنف والإساءة ضد المرأة، فإن للسلطات العامة حدودها الخاصة. ففي العديد من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي ومنظمات المجتمع المدني (CSOs) يتم مساعدة النساء اللواتي يتعرضن لسوء المعاملة أو تحت العنف من خلال الدعم القانوني والمالي والنفسي. لذا فإن على منظمات المجتمع المدني تنفيذ مهمة كبيرة وهي مساعدة الحكومات في سياساتها على التمكين الاقتصادي للمرأة.

وفي بعض البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي توفر منظمات المجتمع المدني المتخصصة، برامج تدريبية للنساء اللواتي يفتقرن للمهارات التي تساعدن على الانضمام إلى القوى العاملة. وأيضا، منظمات المجتمع المدني هذه تنظم برامج تدريبية لتحسين المهارات الموجودة لدى النساء واكسابهن مهارات إضافية من أجل تعزيز قدراتهن على العمل في ظروف عمل أفضل، المرتبات أعلى، وتوفير فرص العمل. وتحقيقا لهذه الغاية، فإن على منظمات المجتمع المدني أن تلعب دورا حاسما في تمكين المرأة في المجتمع. وتوفر بعض البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي بيئة مواتية ممتازة لهذا النوع من منظمات المجتمع المدني (مركز أنقرة، 2014d). ومع ذلك، وفي بعض البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، فإن منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال المرأة لديها الكثير من المشاكل من حيث التنظيم والجوانب المالية. ولذلك، يجب على واضعي السياسات في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، إعادة النظر في دور منظمات المجتمع المدني ولا سيما من حيث تمكين المشاركة الاقتصادية للمرأة وإجراء التغييرات اللازمة لخلق بيئة مواتية أكثر لهذه المنظمات.

وعموما، هذه السياسات المذكورة أعلاه تعبر عن نطاق واسع، فمعالجة مشكلة المشاركة الاقتصادية للمرأة تتطلب مجموعة معقدة من التدخلات السياسية، من سياسات التعليم ولوائح لمنظمات المجتمع المدني. ولذلك، ينبغي أن تدار كل هذه الجهود السياسية بعناية في إطار زمني معين جنبا إلى جنب مع خطة تنفيذية. وخلاف ذلك، سيكون من الصعب التوصل إلى النتائج المتوقعة لتمكين الاقتصادي للمرأة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

2.1.5 تدابير لفئات محددة أخرى

وبالإضافة إلى النساء، هناك بعض الفئات الأخرى من السكان التي تظهر الدراسات محدودة ارتباطهم في سوق العمل. ويناقش هذا القسم الفرعي باختصار التحديات الرئيسية ويسرد بعض التدابير اللازمة لتعزيز مشاركة هذه الفئات، وخاصة الشباب والمسنين والمعاقين، في الأنشطة الاقتصادية والقوى العاملة.

الشباب

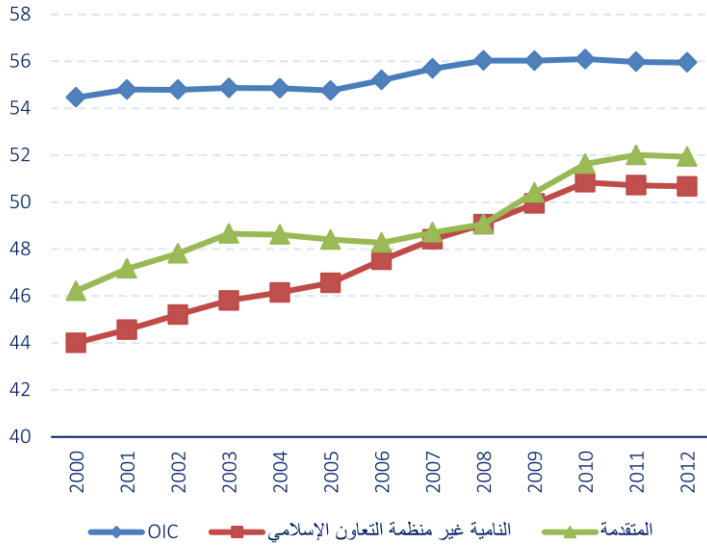
يعتبر أكثر من نصف الشباب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي يصنفوا على أنهم خاملين (الشكل 5.3). ففي عام 2014 حوالي 55.2٪ من الشباب بقوا خارج القوى العاملة في مجموعة منظمة التعاون الإسلامي. كما أن البلدان المتقدمة والبلدان النامية غير منظمة التعاون الإسلامي شهدت زيادة في معدل الخمول لدى الشباب ففي عام 2014 بلغت هذه النسبة 52.5٪ و 51.5٪ على التوالي. ويمكن أن يعزى ارتفاع مستوى معدل الخمول بين السكان الشباب إلى انخفاض المشاركة والإنجاز في التعليم بدوام كامل.

وبالمقارنة مع البلدان المتقدمة، فإن معدلات إتمام التعليم بين السكان الشباب أقل نسبيا في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي والبلدان النامية غير منظمة التعاون الإسلامي وينبع ذلك من ارتفاع معدلات الرسوب ومعدلات التسرب من المؤسسات التعليمية (مركز أنقرة، 2014 ج). وعدم وجود الشهادات الدراسية والدبلومات للشباب منع معظمهم من الانضمام إلى سوق العمل النشط على أساس أنه بدون شهادات رسمية والدبلومات لا يمكنهم الحصول أو البدء بالعمل.

المشاكل المتعلقة بتخطيط التعليم تؤدي إلى ضعف الروابط بين مؤسسات التعليم والشركات ومكاتب التوظيف والتي تؤدي إلى ارتفاع معدل عدم تطابق المهارات في أسواق العمل. ويؤدي ارتفاع معدل عدم تطابق المهارات إلى تقليل الرضا الوظيفي ويزيد من البطالة بين الشباب. وفي نهاية المطاف، يصبح الكثير من الشباب محبطين من فكرة الحصول على عمل.

والافتقار إلى، وتدني نوعية برامج التدريب المهني والتقني تضع الشباب في وظائف ذات مهارات منخفضة، منخفضة الإنتاجية وذات أجور منخفضة. ويلاحظ عادة أن حصة كبيرة من الشباب لا يحصلون على برامج التدريب المهني والتقني في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي نظرا للاختلاف في العوامل الاجتماعية والاقتصادية. وعموما، فمن الواضح أن تعزيز برامج التعليم الرسمية والتدريب المهني والتقني، هما من أبعاد السياسات الهامة التي تؤدي إلى زيادة معدلات مشاركة الشباب في القوى العاملة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. ومن المهم أيضا لزيادة قدرة البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي للحد من عدم تطابق المهارات أن تشجع الشباب للذهاب إلى سوق العمل.

الشكل 3.5: نسبة خمول الشباب (%) 2000-2015



المصدر: منظمة العمل الدولية، إدرجات 2015 WESO، (e: المقدرة p: المتوقعة).

ويمكن اعتمادا على الانترنت، والنظم المركزية لسلطات التوظيف العامة مساعدة البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي مقابلة الطلب على اليد العاملة وتوفير أيدي عاملة أكثر فعالية، وسوف تقلل من وقت اللازم للبحث عن عمل.

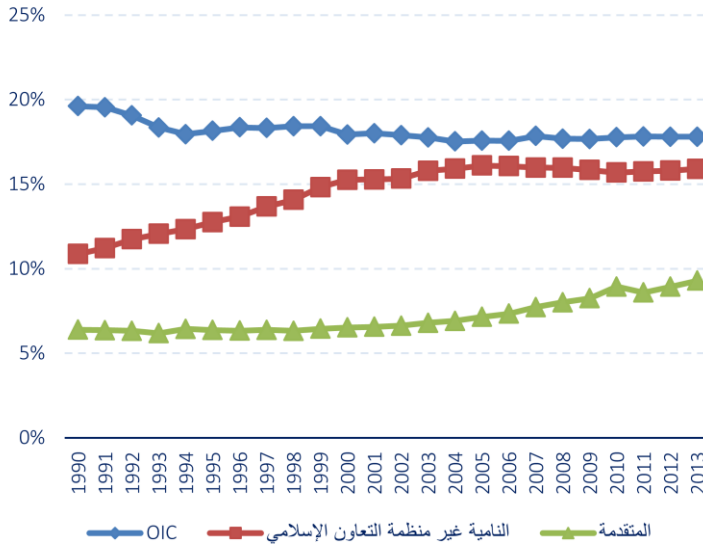
كبار السن

انخفاض جودة برامج التعليم التقني والمهني ونقص التدريب في العمل تمنع العمال من اكتساب مهارات إضافية أو تحسين مهاراتهم الحالية. وعدم وجود مهارات معينة أو كافية في مستوى المهارة تؤدي إلى مشكلة في الوقت عندما يريد العامل/ة تغيير وظيفته/ها أو أجبروا على التغيير. وفي البلدان النامية، بما

فيها البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، فإنه من الصعب نسبيا للعمال التحرك عبر وظائف مختلفة (أي أقل تنقل في اليد العاملة). حيث مثل هذه الصعوبات لا تشجع كبار الناس من ذوي الخبرة لتبقى نشطة في سوق العمل والبحث عن فرص عمل بديلة عندما تصبح عاطله عن العمل. وبالإضافة إلى ديناميكية سوق العمل المذكورة أعلاه، فإن وجود نظم المعاشات والضمان الاجتماعي تؤثر تأثيرا كبيرا على قرارات العمال في البقاء ناشطين ومواصلة العمل في الأعمار المتقدمة.

ووفقا للشكل 5.4، ومقارنة مع البلدان المتقدمة، فإن كبار السن في البلدان النامية في منظمة التعاون الإسلامي وغير منظمة التعاون الإسلامي، يبقون ناشطين حتى سن أكثر تقدما ويرجع ذلك أساسا إلى التغطية المحدودة لبرامج الضمان الاجتماعي، فضلا عن الانخفاض النسبي لقيمة المعاشات التي يتلقاها أولئك الذين لديهم تغطية. ومع ذلك، كون كبار السن ناشطين في سوق العمل، ولا سيما في البلدان النامية، لا يعني بالضرورة أن جميع هؤلاء المسنين الذين يتمكنون من ممارسة مهنتهم بشكل كامل وبقوة منتجين حتى سن متقدمة، تعتبر كافية لحصولهم على تعويضات عمل مرضية. ومن منظور تاريخي، يعرض الشكل 5.4 أن معدلات المشاركة في القوى العاملة للسكان الأكثر من عمر 65 والذين يعيشون في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (للجنسين) قد تراجع، وهذا قد يشير إلى وجود تحسن في الحماية الاجتماعية لكبار السن. ومن ناحية أخرى، كان متوسط الأرقام بالنسبة للبلدان المتقدمة (لكلا الجنسين) على ارتفاع منذ عام 2000، وهذا قد يظهر عدم كفاية برامج الضمان الاجتماعي والمعاشات و/ أو زيادة في السن القانونية للتقاعد. ويكشف الشكل رقم 5.4 أيضا أن هناك فجوة كبيرة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة للمسنين في جميع مجموعات البلدان. فالمشاركة في قوة العمل للنساء المسنات أقل بكثير من الرجال. ومع ذلك، الفجوة بين الجنسين في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، هي أكثر وضوحا. ففي مجموعة منظمة التعاون الإسلامي، في المتوسط، انخفضت نسبة مشاركة الإناث أكثر من 65 في قوة العمل من 20٪ في عام 1990 إلى 18٪ في عام 2013. في حين، للذكور انخفض المعدل من 50٪ إلى 42٪ خلال نفس الفترة.

الشكل 4.5: نسبة المشاركة في القوى العاملة للسكان فوق 65 (أعلى اللوحة: النساء، أسفل اللوحة: الذكور)



المصدر: منظمة العمل الدولية، KILM النسخة الثامنة.

وفي البلدان النامية، تعتبر نظم الضمان الاجتماعي وتحت الضغط الشديد الناجم عن زيادة تكاليف الرعاية الصحية غير فعالة، حيث سن التقاعد المبكر، ومعدلات مساهمة منخفضة لنظم الضمان الاجتماعي الناجم عن الاقتصادات غير الرسمية. والعديد من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي تعاني من هذه المشاكل بدرجات متفاوتة. وعلى وجه الخصوص، فإن الانخفاض النسبي في سن التقاعد يؤدي للعديد من المشاكل. أولاً، لأنه يزيد مدفوعات المعاشات التقاعدية التي تشكل عامل ضغط على المالية العامة. وثانياً، بعض الناس يسحبون خدماتهم مع التقاعد في سن مبكرة من سوق العمل، بحيث يصبحون غير ناشطين اقتصادياً، على الرغم من عدم وجود أي مشكلة صحية قد تسبب خروجهم من سوق

العمل. حيث خلافاً لما حدث في البلدان المتقدمة، فإن عدم وجود آليات التكيف مثل ساعات العمل المرنة أو العمل من المنزل المخصصة لكبار السن يؤدي إلى كمية أكبر من السكان المسنين غير الناشطين في العديد من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

ومن منظور السياسة العامة، يتعين على البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، ضبط نظم الضمان الاجتماعي الخاصة بهم من أجل الاستفادة بشكل فعال من خدمات العمالة من كبار السن لفترة أطول. وعلى وجه الخصوص، توفير برامج التدريب المهني والتفني المصممة للمسنين. وإعادة تقييم سن التقاعد، وسن قوانين عمل جديدة والسماح بعقود العمل التي تشمل مرونة في ساعات العمل والعمل من المنزل يبدو أكثر نفعاً للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من أجل زيادة نسبة مشاركة كبار السن والسماح لهم بالبقاء ناشطين في سوق العمل إلى مدى أطول والاستمرار في كونهم جزء منتج في المجتمع.

المعاقين

أكثر من مليار شخص يعيشون بشكل أو بآخر مع الإعاقة. وهذا يشكل حوالي 15٪ من سكان العالم. ويعيش حوالي 80٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان النامية بما في ذلك البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي (منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، 2011). وفي كثير من الأحيان، فإن المعاقين في البلدان النامية إما لا يعملون أو يعملون في وظائف تتطلب مهارات أقل. وفي هذا الصدد، فإن العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة في البلدان النامية تميل إلى البقاء خارج قوة العمل. وهذا يؤدي إلى قدر كبير من الخسائر الاقتصادية (البنك الدولي، 2007). ولا يعني بقاء الأشخاص ذوي الإعاقة خارج سوق العمل خسارة للاقتصادات الوطنية فقط ولكن أيضاً يولد مشاكل مالية للأفراد المعاقين، حيث يصبحون معتمدين اقتصادياً على أسرهم.

والبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي ليست استثناء من هذه الحقائق. فالعديد من الأشخاص المعاقين في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي لا يمكنهم الوصول إلى الخدمات التعليمية والصحية وهذا يجبرهم على البقاء في منازلهم والعيش في ظروف

سيئة. ومن أجل زيادة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وتحسين فرص الحصول على الخدمات الأساسية لهم، وفرض حصص التوظيف وبناء بيئة مواتية للمعاقين ينبغي وجود خيارات وسياسات بديلة مثل:

أ) تحسين فرص الحصول على الخدمات الأساسية للمعاقين

الجيلدان 5.1 يعرض نتائج الاستبيان الذي أجري في أربعة بلدان نامية غير منظمة التعاون الإسلامي (ناميبيا وزيمبابوي وملاوي وزامبيا) على الاحتياجات الملابة غير الملابة للمعاقين. ووفقا لهذا، ليس من المستغرب أن الناس المعاقين بحاجة إلى خدمات صحية أكثر من غيرهم. فهم يحتاجون إلى الدعم الصحي المستمر بدرجات متفاوتة سواء في العمل أو المنزل. وبدون ضمان توفير المساعدة والخدمات الصحية المطلوبة، فإنه ليس من السهل جذب الناس المعاقين في القوى العاملة. واثنتين من الخدمات الأخرى اللازمة بدرجة كبيرة للأشخاص ذوي الإعاقة، هي برامج التعليم والتدريب المهني. درجة التعليم ومستوى المؤهلات تؤثر على أنواع الوظائف والأمن الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة. وبالنسبة للعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة، يصبح التعليم مدى الحياة متزايدا الأهمية لإدماجهم في سوق العمل. لذا فالتعليم هو أحد المجالات الرئيسية في ضمان الوصول إلى سوق العمل جنبا إلى جنب مع الصحة (ANED, 2009).

الجدول 1.5: الاحتياجات الملابة وغير الملابة التي تم إعلانها من طرف ذوي الإعاقة، دول نامية مختارة

الخدمة	ناميبيا		زيمبابوي		ملاوي		زامبيا	
	تم تلقيه ^ب في الحاجة ^أ (%)	تم تلقيه ^ب (%)	تم تلقيه ^ب في الحاجة ^أ (%)	تم تلقيه ^ب (%)	تم تلقيه ^ب في الحاجة ^أ (%)	تم تلقيه ^ب (%)	تم تلقيه ^ب في الحاجة ^أ (%)	تم تلقيه ^ب (%)
الخدمات الصحية	90.5	72.9	93.7	92	83.4	61	76.7	79.3
خدمات الرفاهية	79.5	23.3	76	23.6	69	5	62.6	8.4
الاستشارة الأسرية أو الأبوية	67.4	41.7	49.2	45.4	50.5	19.5	47.3	21.9
خدمات المعاونة	67	17.3	56.6	36.6	65.1	17.9	57.3	18.4
التأهيل الطبي	64.6	26.3	68.2	54.8	59.6	23.8	63.2	37.5
الاستشارة للمعاقين	64.6	15.2	52.1	40.8	52.7	10.7	51.2	14.3
الخدمات التعليمية	58.1	27.4	43.4	51.2	43.9	20.3	47	17.8
تدريب مهني	47.3	5.2	41.1	22.7	45	5.6	35.1	8.4
المعالج التقليدي	33.1	46.8	48.9	90.1	57.7	59.7	32.3	62.9

أ. نسبة العدد الإجمالي للأشخاص ذوي الإعاقة الذين عبروا عن الحاجة لهذه الخدمة.
ب. نسبة العدد الإجمالي للأشخاص ذوي الإعاقة الذين عبروا عن الحاجة إلى الخدمة وتلقوها الخدمة.
المصدر: التقرير العالمي حول الإعاقة 2011.

ومع ذلك، فإن البلدان النامية عادة لا يهتمون بتوفير هذه الخدمات الأساسية للأشخاص المعاقين بشكل جيد، وهذا يعتبر عدم تلبية الطلب بشكل ملحوظ في العديد من الخدمات الأساسية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة. وعلى سبيل المثال، في ناميبيا 47.2٪ من مجموع الأشخاص المعاقين هم بحاجة إلى برامج التدريب المهني في حين أن 5.2٪ فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة يمكنهم الحصول على هذه الخدمة.

ب) حصص التوظيف

تنفيذ حصص التوظيف لأرباب العمل هو أداة قابلة للتطبيق لزيادة الطلب على القوى العاملة مع المعاقين. وفي المقابل، فإن الزيادة في الطلب يؤثر القرار المعاقين للمشاركة في سوق العمل بطريقة إيجابية. ومع ذلك، ينبغي على واضعي السياسات في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي النظر لأمثلة مختلفة من برامج حصص التوظيف في جميع أنحاء العالم لبناء سياساتها الوطنية لأن هناك اختلافات بين البلدان من حيث تنفيذ حصص التوظيف. فجمهورية كوريا تقدم حصص لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بينما في كندا (صندوق تمكين المعاقين) وفي المملكة المتحدة (الوصول إلى العمل) يوفر الأموال لتغطية تكاليف التعديلات في مكان العمل، وفي الولايات المتحدة يتم إعطاء إعفاءات ضريبية لأرباب العمل الذين يوظفون قدامى المحاربين المعاقين (OECD، 2013).

ج) بناء بيئة مواتية للمعاقين

العديد من البلدان تعمل على تشكيل بيئة تمكينية أفضل للمعاقين من أجل الاستفادة منهم إلى حد أعلى وجعلهم أكثر سعادة وثناء. ويجري تجميع معظم هذه الجهود تحت مظلة ما يسمى بإصلاحات سوق العمل من أجل تغيير القواعد في أسواق العمل للمعاقين. فالعديد من البلدان تنفذ سياسات وإصلاحات تهدف على وجه التحديد إلى تحسين فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وجذبهم إلى سوق العمل. فكندا على سبيل المثال سنت اتفاقات سوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، وأنشأت صندوق الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة. كذلك جمهورية كوريا، والمملكة المتحدة (اختيار العمل) والولايات المتحدة (مبادرة توظيف الإعاقة، المرشد الحكومي الأول في العمل القيادي) لديها برامج محددة في مكان العمل للمساعدة في إعداد الأفراد ذوي الإعاقة للعمل (OECD، 2013). وتحقيقا لهذه الغاية، يمكن للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي اتباع نهجا مماثلا وتنفيذ إصلاحات سوق العمل مع أخذ الظروف المحلية بعين الاعتبار من أجل زيادة فرص العمل للمعاقين من خلال خلق بيئة مواتية عموما للمعاقين.

5.2 الهجرة

الهجرة البلدانية تمثل حركة الناس عبر الحدود من بلد إلى آخر نتيجة لعدة عوامل مثل المخاوف الأمنية، والتعليم، وشمل العائلة، والفرص الاجتماعية والاقتصادية. وكما رأينا في الجبلدان 5.2، البلدان النامية، كلاهما الأعضاء وغير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، أضحوا في موقف العجز من حيث صافي الهجرة بين عامي 1997 و 2012. ففي مجموعة منظمة التعاون الإسلامي، انخفض متوسط صافي أعداد الهجرة من 7.5 مليون في عام 1997 إلى 5.7 مليون في 2012. واحتفظت البلدان المتقدمة بفائضا من حيث الهجرة الصافية التي وصلت إلى 13.3 مليون في عام 2012. وبسبب معايير الحياة الأفضل، وتعزيز السلامة والظروف الاقتصادية الأفضل، فإن البلدان المتقدمة قادرة على جذب المزيد من الناس مقارنة بمن يخرجون منها. حيث تؤكد معظم المؤشرات العالمية أن هناك تدفق صافي من الناس معظمهم من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة.

ويعتبر تدفق القوى العاملة عبر الحدود لديه العديد من التأثيرات الإيجابية والسلبية على الاقتصادات الوطنية. فعلى الجانب الإيجابي، يقلل من إجمالي القوى العاملة، وهذا يساعد على خفض معدل البطالة في بلدانهم (البلدان المصدر). ومن حيث الأجور، يسبب ذلك نقص في بعض العمال المهرة، وهذا يمكن العمال المقيمين من الاستمتاع بزيادة في رواتبهم. كما أن العمال المهاجرون يميلون إلى البقاء على اتصال مع بلدانهم من خلال الاستثمار في الإسكان، وإرسال المال (أي التحويلات)، وزيارة البلاد. وكل هذه العناصر تولد دخل إضافي لبلدانهم. أما على الجانب السلبي، فتعاني بلدانهم انخفاضا في واحدة من العوامل الهامة للإنتاج (أي العمل) من خلال الهجرة. وعلاوة على ذلك، وبسبب هجرة اليد العاملة الماهرة فإن بلدانهم قد تفتقر للعمال المهرة وذوي الخبرة.

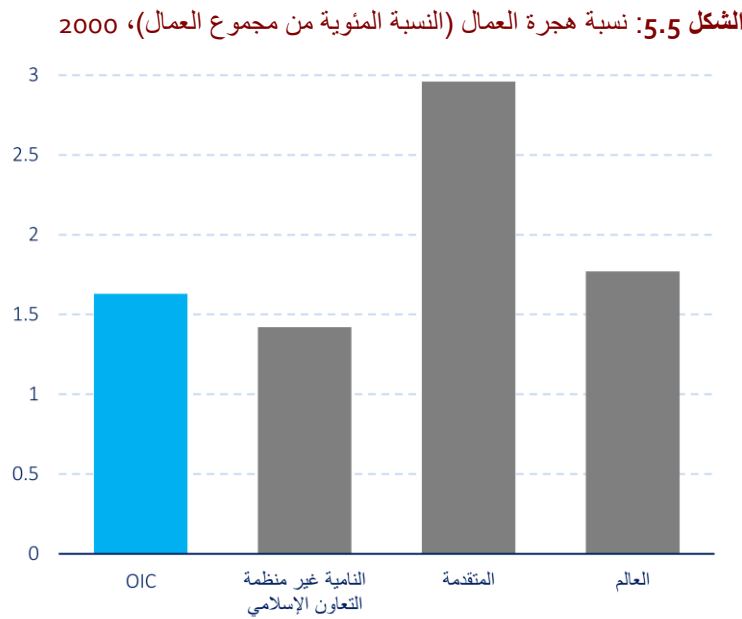
2012	2007	2002	1997	
-5727459	-4267457	-4826232	-7559489	بلدان OIC
-7664030	-1.3E+07	-1.3E+07	-6331918	بلدان نامية غير منتظمة لمنظمة التعاون الإسلامي
13341767	16830954	17299293	14028559	البلدان المتقدمة

المصدر: مؤشرات التنمية العالمية. ملاحظة: صافي الهجرة هو صافي مجموع المهاجرين خلال الفترة، يعني أن العدد الإجمالي للمهاجرين أقل من العدد السنوي للمهاجرين، بما في ذلك المواطنين وغير المواطنين.

تحتاج البلدان النامية إلى قوة عاملة ماهرة ومتعلمة جيدا لتعزيز النمو الاقتصادي على المدى القصير والمتوسط من أجل تقليص الفجوة في الدخل بينها وبين البلدان المتقدمة. وفي هذا الصدد، مع خسارة صافية للعمال عن طريق الهجرة، تواجه البلدان النامية تحديات مهمة في أساليب الإنتاج. وعموما، ليس هناك إجماع في الأدبيات على أن هجرة اليد العاملة تعتبر تمكين أو عائق للنمو والتنمية.

1.2.5 هجرة العمالة

هجرة العمالة هي شكل خاص من أشكال الهجرة حيث ينتقل الناس من بلد إلى بلد آخر من أجل العمل. وبعبارة أخرى، هجرة العمالة



المصدر: Docquier و Marfouk (2006) ومركز أنقرة (2014)

تستثني اللاجئين وطالبي اللجوء والطلاب والمسافرين. ومع ذلك، فإنه ليس من السهل قياس هجرة العمالة بدقة نظرا لطبيعتها. فعلى سبيل المثال، يمكن للشخص أن يقرر العمل في البلد الذي ذهب إليه بهدف الدراسة. وبعض الناس يمكن أن تصبح نشطة في سوق العمل في البلاد التي وصلت إليها بصفة لاجئين. ولذلك، غالبا ما تستخدم إحصاءات الهجرة الإجمالية كمثال تقريبي لهجرة اليد العاملة. ومع ذلك، إحصاءات الهجرة الإجمالية لا تخبر الكثير عن خصائص المهاجرين، وهذا يحد من نطاق التحليل. وفي هذا القسم الفرعي، يتم استخدام قاعدة بيانات هجرة العمالة الفريدة التي تم بناؤها من قبل Docquier و Marfouk (2006) لسنة 2000. وتوفر هذه البيانات بعض المعلومات التفصيلية حول هجرة

اليد العاملة في جميع أنحاء العالم. كما تعرض أيضا خصائص التحصيل العلمي (أي المهارات) للعمال المهاجرين والتي تسمح بتحديد الآثار الدقيقة المترتبة على السياسات المتعلقة بأسواق العمل. ومعدل الهجرة هو مؤشر يعكس الميل إلى الهجرة وينبغي أن يفسر بعناية لأنه لا يعطي الأرقام الفعلية للهجرة. ووفقا لشكل 5.5، فإن معدل الهجرة (بما في ذلك العمال المهرة وغير المهرة على حد سواء) في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي هو 1.63٪ في عام 2000 حيث بلغ المعدل العالمي نسبة 1.77٪. والبلدان النامية غير منظمة التعاون

الإسلامي، في المتوسط، لديها أدنى معدل للهجرة وهو 1.42٪. والبلدان المتقدمة، في المتوسط، تمتلك أعلى معدل للهجرة بنسبة 2.96٪. ومعدل الهجرة المرتفع من العمال في البلدان المتقدمة ينبع أساسا من قدرتها على العثور على وظائف أفضل في الخارج، وهذا بسبب مستويات المهارة العالية والمرتبطة بمستوى التعليم والمهارات اللغوية، وكذلك ارتفاع معدل التنقل نظرا لحرية حركة وحق عبور الحدود في الغالب دون طلب الحصول على تأشيرة.

2.2.5. هجرة الأدمغة

هجرة الأدمغة هو هروب رأس المال البشري من بلد إلى آخر. وبعبارة أخرى، تعرف هجرة العمالة من القوة العاملة الماهرة والمتعلمة بأنها هجرة الأدمغة. وفي الآونة الأخيرة، ونتيجة للعولمة تفاقم هجرة العقول، الأمر الذي زاد من تنقل الناس عبر الحدود. وعلاوة على ذلك، أدى تدويل المهن إلى الزيادة في مستوى التنقل وبالتالي هجرة الأدمغة كما هو موثق في كار وأخرون، (2005).

وهجرة الأدمغة تؤثر سلبا على البلدان النامية بطرق مختلفة. وقد أشار كل من De la Croix & Docquier (2012) إلى أنه إذا كانت الأجور الحقيقية في الوطن منخفضة مقارنة مع الأجور الحقيقية في الخارج، فهذا يعطي زخما للأشخاص من ذوي المهارات العالية على الهجرة. ومجموعة منظمة التعاون الإسلامي، في المتوسط، لديها مستوى أدنى من الأجور الحقيقية مقارنة بالبلدان المتقدمة الأمر الذي يدفع العديد من العمال المهرة إلى الهجرة. وفقدان العمال المهرة يعيق التنمية والإنتاجية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي وبالتالي ممارسة الضغط التنافسي على الأجور، وهذا بدوره يؤدي إلى مزيد من هجرة العمال المهرة وهلم جرا (مركز أنقرة، 2014). والآثار السلبية لهجرة الأدمغة لا تقتصر فقط على المجال الاقتصادي بل تمتد للتأثير على التعليم ورأس المال البشري ككل (Wong & Yip, 1999).

وعلاوة على ذلك، فإن الاتجاه الحالي في الغالب هو نحو الهجرة الماهرة من البلدان الفقيرة إلى البلدان الغنية وهذا قد يؤدي على المدى الطويل إلى عدم المساواة والتأثير سلبا على توزيع الدخل على المستويين الإقليمي والعالمي (Wong & Yip, 1999). ويقال أيضا أن هجرة الأدمغة تعكس خسارة الاستثمار الوطني في التدريب لأنه في حين يجري تعليمهم وتدريبهم في بلدانهم، تذهب العمالة الماهرة في نهاية المطاف للعمل لصالح المجتمع المتلقي الذي لم يتحمل تكلفة تدريبهم (Cervantes & Guellec, 2002). وباختصار، قد تمنع هجرة الأدمغة البلاد من تحقيق أهدافها التنموية.

وعلى الجانب الإيجابي، ادعت بعض الدراسات مثل (Commander et al., 2004 and Docquier & Rapoport, 2012) بأن بلدان المصدر تكتسب التحويلات المالية والمعرفة والسمعة الناجمة عن هجرة الأدمغة. ومع ذلك، في الأدبيات لا ينظر إلى هذه الآثار على أنها إيجابية نظرا للآثار السلبية المرتبطة بها. ويعتقد أن البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وغيرها من البلدان النامية، تواجه تحديا كبيرا من حيث صافي هجرة اليد العاملة وخصوصا عندما يتعلق الأمر بهجرة القوى العاملة الماهرة. ووفقا للشكل 5.6، فإن مجموعة منظمة التعاون الإسلامي لديها أعلى معدل هجرة للأدمغة (أي معدل هجرة العمال المهرة) مقارنة مع جميع الفئات القطرية الأخرى. ففي البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، يبلغ متوسط هجرة العمالة الماهرة 7.4٪ من مجموع العمال المهرة الذين غادروا بلدانهم للعمل في الخارج. وكذلك البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي أيضا لديها معدل هجرة الأدمغة عاليا جدا (7.3٪) وهذا أقل قليلا من متوسط البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

وكما هو مبين في مركز أنقرة (2014)، وضمن مجموعة منظمة التعاون الإسلامي تعتبر هجرة الأدمغة أعلى نسبيا في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي التي:

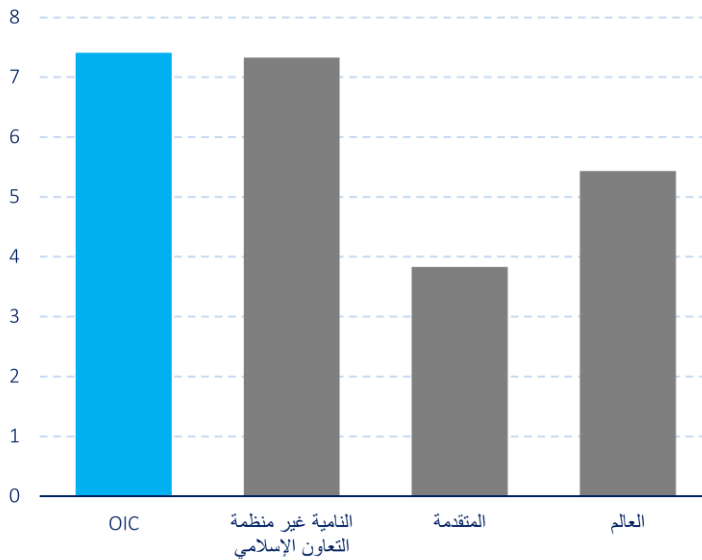
(أ) تصنف على أنها بلدان ذات الدخل المتوسط العليا وفقا لنظام تصنيف البنك الدولي؛

ب) تصنف على أنها من أقل البلدان نمواً وفقاً لنظام تصنيف الأمم المتحدة؛ و

ج) الواقعة في أمريكا اللاتينية ومنطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى.

وعموماً، الشكل 6.5 يعطي رسالة واضحة بأن البلدان النامية لديها معدل هجرة عالٍ من العمال المهرة مقارنة مع البلدان المتقدمة. وبعبارة أخرى، فمن خلال هجرة اليد العاملة تفقد البلدان النامية جزءاً لا يستهان به من سكانها المهرة الذين يمكن أن يحدثوا فرقاً في مجتمعاتهم. ففي كل عام يترك مجموعة كبيرة من الأشخاص ذوي المهارات من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي وكذلك البلدان النامية غير منظمة التعاون الإسلامي بلدانهم للحصول على ظروف عمل أفضل في الخارج. وهذا يولد تحدياً خاصاً بالنسبة للعديد من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في محاولة سعيها لتحقيق أهدافها الإنمائية وتقليل الفجوة في الدخل مع البلدان المتقدمة. فالبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي والبلدان النامية غير منظمة التعاون الإسلامي لا يمكن أن تعمل على إحلال هجرة العمال المهرة بسهولة. حيث أنها عملية مكلفة للغاية وتتطلب وقتاً لتدريب وتثقيف القوى العاملة. ولذلك، ينبغي للبلدان الأعضاء في المنظمة أن تعالج قضية هجرة اليد العاملة على نطاق واسع وعلى وجه التحديد هجرة الأدمغة.

الشكل 6.5: هجرة الأدمغة، نسبة هجرة العمال المهرة (نسبة مئوية من العمال المهرة)



المصدر: Docquier و Marfouk (2006) ومركز أنقرة (2014). ملاحظة: يعتبر العمال المهرة هم الذين أتوا دراستهم العليا.

وليس من السهل إيقاف الناس عندما يقررون الانتقال إلى بلد أخرى. ومع ذلك، خلق بيئة مواتية أكثر للعمال، وتوفير ظروف عمل أفضل تماشياً مع معايير منظمة العمل العالمية، وتحسين مكافأة العمالة المرتبطة بنمو الإنتاجية يمكن أن تساعد العمال المهرة ليقرروا البقاء وإيجاد فرص عمل جيدة في بلدانهم الأصلية. وجزء آخر من السياسة المتعلقة بهجرة الأدمغة ينبغي أن توجه إلى جذب العمال المهرة إلى بلدانهم الأصلية. ففي هذا الصدد، تصميم بعض حزم الحوافز وتوفير فرص العمل التي يمكن أن تلبى احتياجات الناس المهرة يمكنها زيادة فرص كسب العقول (أي عودة العمال المهرة إلى بلدانهم الأصلية). وهناك أمثلة جيدة تتبعها بعض البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي مثل تركيا وماليزيا في هذا السياق،

والتي يمكن أن تمثل أسلوبياً لغيرها من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

ومثال بديل من الصين هو أيضاً الجدير بالذكر حيث يمكن محاكاته من قبل البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. تخطط الحكومة الصينية لإنشاء 200 حاضنة للأعمال المبتدئة بحلول عام 2015، والتي يتوقع أن تؤوي 15000 مؤسسة أو مشروع مبتدأ والتي تديرها العمالة الصينية الماهرة العائدة من الخارج. وبهذه الطريقة، تتوقع الصين أن تعود بالفائدة على كل من العمالة الماهرة العائدة وكذلك الدينامية الاقتصادية للشركات المنشأة حديثاً.

يتطلب استبدال القوى العاملة الماهرة المهاجرة من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي إلى وضع سياسات فعالة للتعليم العالي، وبرامج التدريب، وبرامج بناء القدرات التي تمكنهم من الحصول على عدد كاف من العاملين المهرة في أسواق العمل للحفاظ على النمو الاقتصادي. ويعتبر تغيير عقلية الشخص هي المهمة الأكثر تحدياً. لأنه حتى العروض الأكثر سخاء أو حزم الحوافز في بلدانهم قد لا تمنع بعض العمال المهرة من الذهاب إلى الخارج. ولذلك، يجب على البلدان الأعضاء بمنظمة التعاون الإسلامي أيضاً خلق طرق وأساليب يمكن من خلالها مشاركة العمالة الماهرة المهاجرة في سياسات التنمية في بلادهم بينما هم في الخارج. وفي هذا الصدد يمكن استخدام ثلاث آليات. أولاً، يمكن للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي إنشاء شبكات الشتات الفكرية والعلمية بهدف تأمين الاتصالات الفعالة وتبادل الأفكار بين المهاجرين المهرة ونظرائهم في بلادهم، وهذا بدوره سيضمن مساهمة المهاجرين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في وطنهم الأصلي. ثانياً، يمكن للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي تشجيع نقل المعرفة والخبرة التي يمتلكها المهاجرين. برنامج "نقل المعرفة عن طريق المواطنين المغتربين" (TOKTEN) التابع للأمم المتحدة يمكن أن يكون بمثابة نموذج. ثالثاً، يمكن للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي تطوير وتعزيز الشراكة التجارية بين المهاجرين ونظرائهم في الوطن. والهدف من هذه الشراكات التجارية هو تعظيم الفوائد من خلال وجود الجاليات في الشتات لخلق اتصالات تجارية جيدة وفرص عمل لبلدانهم.

وقد أصبحت العديد من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي وجهات جذابة للعمال المهرة مثل تركيا وماليزيا والإمارات العربية المتحدة. لذا، فإن بلدان الأعضاء بمنظمة التعاون الإسلامي، والتي جذبت قدر كبير من العمال المهرة من الخارج، ينبغي أن تبني نهجاً يمكنها من تعظيم منفعتها من معرفة وخبرة هؤلاء العمال ومهاراتهم من أجل التنمية. وهذا يتطلب مستوى عال من التعاون بين مؤسسات التعليم وممثلي القطاع الخاص، والوزارات المختلفة مثل التكنولوجيا والتنمية والعمل. ولذلك، في هذا السياق، يتعين على البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي بناء نهج شامل للوصول إلى هذا الهدف.

انعكاسات السياسات

يقدم هذا التقرير تحليلاً مفصلاً لهيكل سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، ويقدم المناقشات التقنية حول عدة قضايا في سوق العمل ذات الصلة ببلدان منظمة التعاون الإسلامي. وفي هذا السياق، يقيم التقرير مسألة المهارات والتوظيف وخلق فرص العمل وتشغيل الشباب والحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية والمشاركة في القوى العاملة والهجرة. وفي المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، تبين أن معدل المشاركة في القوى العاملة، والعمالة إلى نسبة السكان، وحصّة العمالة في قطاع الخدمات، وحصّة القوى العاملة من التعليم العالي تعتبر منخفضة، ولكن معدل البطالة للإناث، وحصّة العمالة الضعيفة، وحصّة العمالة في الزراعة، ومعدل الخمول، وحصّة قوة العمل من التعليم الابتدائي هي أعلى في بلدان منظمة التعاون الإسلامي بالمقارنة مع البلدان النامية والبلدان المتقدمة الأخرى.

واستناداً إلى تحليل كل هذه القضايا في سياق البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، تم صياغة التوصيات التالية والمتعلقة بالسياسة العامة:

تنمية مهارات التوظيف

تنمية المهارات أمر حيوي لتعزيز فرص العمل. وفي هذه العملية، ينبغي تجميع مسارات مرنة وفعالة، كما ينبغي دعم الاعتراف ونقل التعلم الفردي. وينبغي أن تكون نظم التأهيل مرتكز على النتائج وشفافة وواضحة المعالم. فإذا كان لدى الأفراد وأصحاب العمل ثقة في تقييم والاعتراف بهم والتحقق من مؤهلاتهم، فهذا سوف يعزز من استثمارهم أكثر في تحسين مؤهلاتهم الفردية.

ومن أجل زيادة كمية وتنوع الوظائف، ينبغي وضع سياسات لتشجيع الشركات على التوسع في تدريب الموظفين على رأس العمل وتشجيع العمال على المشاركة الفعالة في التعلم مدى الحياة. كما ويمكن تحقيق مكاسب الإنتاجية من القوى العاملة الماهرة مع اعتماد تقنيات جديدة تساعد الشركات على القيام باستثمارات جديدة، وتنوع القاعدة الإنتاجية والتوسع في أسواق جديدة. ومن ناحية أخرى، ينبغي أن يستفيد العمال من هذه العملية مع أرباح أعلى وظروف عمل أفضل وتخفيض ساعات العمل وذلك لتحسين الرضا الوظيفي وتحفيز القوى العاملة. ولكفاءة سوق العمل، فمن المهم التأكد من أن يتم تخصيص موارد رأس المال البشري لاستخداماتها الأكثر إنتاجية. ولا سيما في البلدان النامية، فإن قدرة السوق على إعادة تخصيص العمل بين القطاعات (أو من القطاعات القديمة إلى قطاعات أحدث أكثر إنتاجية) أمر بالغ الأهمية في عملية النمو. وتجدر الإشارة إلى أنه في حين أن في بعض البلدان لديها عدد كبير من الشركات تحدد عدم كفاية تعليم القوى العاملة باعتباره عائقاً رئيسياً، فإن العديد من الشركات تميل إلى تقديم تدريب رسمي لزيادة جودة القوى العاملة. وهذا يدل على وجود مستوى معين من الكفاءة في سوق العمل، فعدم تطابق المهارات في سوق العمل يمكن أن يخفف من فرص العمل للقوى العاملة، ولذا ينبغي تحسين تلك المهارات من خلال رفع جودة برامج التدريب والتعليم. وهناك أيضاً حصّة معتدلة من الشركات

تعتبر أن أنظمة العمل هي عائقا رئيسيا. ولذا، ينبغي بذل المزيد من الجهود لتحسين أنظمة زيادة كفاءة سوق العمل. وكذلك ينبغي تحقيق مرونة كبيرة في سوق العمل من أجل السماح للتحويل الهيكلي من اقتصاد قائم على الموارد إلى الاقتصاد القائم على الكفاءة والابتكار.

ومن أجل مواجهة التحديات الكبيرة في سوق العمل وتحسين فرص العمل للقوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، فقد تم تشكيل البرامج المتوافقة مع التعليم التقني والمهني والتدريب (TVET) وتم وضع الخطوط العريضة لها بالتفصيل في الجزء الثاني من التقرير. وعلى الرغم من أن ظروف سوق العمل تتنوع بشكل كبير بين البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، فإن القضايا والتحديات التالية المتعلقة ببناء القدرات تعتبر الأكثر شيوعا في العديد من هذه البلدان: (أ) جزء كبير من الوظائف المتاحة في العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي إما وظائف غير رسمية منخفضة الجودة أو وظائف رسمية في القطاع العام؛ (ب) ضعف الروابط بين مؤسسات التعليم والشركات ومكاتب التوظيف؛ (ج) عدم وجود وتدني نوعية التعليم المهني والتدريب يربط العمال الفقراء في وظائف منخفضة المهارات، ومنخفضة الإنتاجية والأجر؛ (د) عدم مقابلة مهارات وقدرات المتعلمين لاحتياجات سوق العمل؛ (هـ) صعوبات تنقل العمال بين الوظائف تمنعهم من العثور على وظائف مناسبة لمهاراتهم؛ (و) معدل البطالة مرتفع باستمرار بالنسبة للنساء والشباب. ونظرا لهذه التحديات، يجب على البلدان الأعضاء بمنظمة التعاون الإسلامي تطوير نظم التدريب المهني والتقني المتوافقة والفعالة والمستدامة من خلال الأخذ بعين الاعتبار التدابير التالية: (أ) تحديد هيكل العرض والطلب على المهارات من خلال تطوير نظام التعرف على المهارات (SRS)؛ (ب) تعزيز دور خدمات التوظيف العامة (PES) في التوفيق بين المهارات وفرص العمل وتوفير التوجيه المهني؛ (ج) تطوير مؤسسات وأدوات التدريب المهني والتقني المناسبة؛ (د) تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص (PPP) لتعزيز فعالية برامج التدريب المهني والتقني؛ (هـ) تحسين الوصول إلى خدمات التدريب المهني والتقني وتحديد الفئات الخاصة المستهدفة؛ (و) شبكة التدريب التقني والمهني ومؤسسات التدريب الأخرى ذات الصلة؛ (ز) تطوير والمحافظة على قاعدة بيانات ونشر المعلومات في الوقت المناسب عن الوظائف والمهارات وفرص التعلم والتدريب؛ (ح) الاستثمار في برامج تطوير المهارات الجديدة وتشجيع التعلم مدى الحياة؛ و(ط) توقع الاحتياجات المستقبلية من المهارات ومراجعة نظام التدريب المهني والتقني وفقا لذلك. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن تنفذ سياسات سوق العمل النشطة (ALMP) بقوة أكبر لمعالجة الخمول وعدم توافق المهارات.

وفي حين كونها تهدف إلى خفض معدلات البطالة، يمكن للبلدان أن تتخذ بعض الأساليب لدعم اتخاذ القرار. وتشمل هذه الأساليب، من بين أمور أخرى، تحسين الأساليب التراكمية ونشر المعلومات عن فرص العمل المتاحة من خلال تطوير قاعدة بيانات متكاملة وطنية تشمل كل من: فرص العمل وأرباب العمل والعمالة المتاحة. وهذا النوع من قواعد البيانات يمكن أن يقلل من الوقت الذي يقضيه العامل العادي على دورة البطالة، وبالتالي خفض معدل البطالة. وبعد التحليل الدقيق للعرض والطلب على المهارات في سوق العمل، يمكن للبلدان تطوير/ تحسين كفاءة وفعالية برامج التعليم والتدريب المقدمة للشباب، مع زيادة التركيز على المهارات المهنية من أجل الحد من عدم تطابق المهارات. وقد يكون هناك أيضا دور لبرامج البطالة التي تستهدف مجموعات مختلفة من الأشخاص العاطلين عن العمل، مثل برامج البطالة التي تهدف إلى الحد من البطالة الدورية، الاحتكاكية، الموسمية، والبطالة الهيكلية. في حين أن بعض هذه البرامج تهدف إلى إعداد الناس لمطابقة الوظائف الحالية، والبعض الآخر يهدف إلى خلق فرص عمل لتتناسب مع المهارات الموجودة لدى العمال.

خلق فرص العمل وتشغيل الشباب

يعاني الشباب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي من مستويات عالية من البطالة ونوعية الوظائف المعروضة وفرص الانتقال إلى سوق العمل تعتبر منخفضة عموما بالنسبة للشباب. وفي حين أن أسواق العمل في مختلف بلدان منظمة التعاون الإسلامي لها خصائص مختلفة، فبالتالي لا يوجد منهج واحد لحل مشكلة بطالة الشباب يمكن تطبيقه في جميع بلدان منظمة التعاون الإسلامي فمنهج "حجم

واحد يناسب الجميع" غير ممكن. ومع ذلك، هناك مجموعة رئيسية من السياسات والتدخلات التي تنطبق على جميع بلدان منظمة التعاون الإسلامي في مكافحة ارتفاع بطالة الشباب وهذه التوصيات المتعلقة بالسياسات يمكن أن تكون كالتالي:

خلق الوظائف: لخلق فرص عمل جديدة، يجب تصميم سياسات الاقتصاد الكلي الموفرة للعمالة وتنفيذها لدعم الطلب الكلي، ويجب على الحكومات أيضا خلق بيئة مواتية تتيح للقطاع الخاص استخدام كامل إمكاناته لتحقيق النمو وخلق فرص العمل. وعلاوة على ذلك، ينبغي على بلدان منظمة التعاون الإسلامي أن تغذي محركات النمو في قطاع الخدمات والصناعات من خلال دعم النمو في كل من أسواق التصدير والسوق المحلية. فمنطقة واحدة للأعمال الحرة تعتبر ذات أهمية كبيرة بالنسبة للبلدان منظمة التعاون الإسلامي، حيث لديها ستؤدي إلى تحفيز الطلب وخلق الكثير من فرص العمل للشباب.

تحسين نوعية الوظائف للشباب: الشباب ينتقلون إلى أسواق العمل التي تعرض وظائف محدودة الجودة. وتشارك غالبية الشباب في العمالة غير الرسمية التي تقدم وظائف ذات جودة منخفضة مع عدم وجود فوائد الضمان الاجتماعي، وإجازات مدفوعة الأجر، أو إجازات مرضية. يحتاج معدل إضفاء الطابع الرسمي في بلدان منظمة التعاون الإسلامي إلى أن زيادة كبيرة. حيث يمكن لحكومات بلدان منظمة التعاون الإسلامي أن تضع أهدافا لإضفاء الطابع الرسمي على الوظائف في سوق العمل وتقديم حوافز للشركات لتلبية تلك الأهداف. وأيضا، تحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي لتقديم القوانين واللوائح بهدف زيادة معدل إضفاء الطابع الرسمي وتحسين ظروف العمل للشباب. وينبغي لهذه القوانين والأنظمة أن تستهدف على وجه التحديد المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة الحجم (MSEs) والتي تعتبر هامة لخلق فرص العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي وتعمل معظم الوقت خارج قوانين ولوائح العمل حتى الآن.

معالجة عدم مطابقة المهارة: تعتبر مشكلة عدم تطابق المهارات خطيرة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي فهذا يثير التساؤل حول المواءمة بين النظم التعليمية واحتياجات سوق العمل. وفي هذا الصدد ينصح بلدان منظمة التعاون الإسلامي بالتالي:

- مواءمة نظم التعليم إلى سوق العمل من خلال جعل النظام التعليمي قائما أكثر على الطلب. حيث مشاركة أصحاب العمل في تحديد المهارات والمعارف اللازمة سوف تساعد في سد الفجوة بين نظام التعليم وسوق العمل.
- تعزيز وتوسيع نظام التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) وضمان تطوير هذا النظام بشكل جيد عبر المهارات والمهين التي تلي احتياجات الشباب وأرباب العمل.
- الاستثمار في برامج تعليم الفرصة الثانية للشباب الذين تسربوا من النظام التعليمي في مرحلة مبكرة لضمان أن لديهم أساسيات معرفة القراءة والكتابة ومهارات الحساب والتي أصبحت لا بد منها بالنسبة لغالبية الوظائف في هذا الوقت والعمر.
- مشاركة ونقل الخبرات بشأن "تنمية مهارات الشباب" بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

تعزيز خدمات التوظيف العامة: خدمات التوظيف العامة (PES) يمكن أن تكون واحدة من الآليات الأكثر فعالية لتنفيذ سياسات سوق العمل. ولتكون خدمات التوظيف العامة (PES) فعالة فإنها تحتاج إلى كمية كبيرة من البيانات والمعارف المتطورة وأدوات التنبؤ ومهارات تحليل سوق العمل. ولسوء الحظ، في العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي فإن خدمات التوظيف العامة PES ليس لديها القدرات لتكون فعالة في هذه المجالات. وبالتالي تحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي لزيادة وبناء قدرات التوظيف العامة لديها لأداء دورها الموعود.

تقليل التفاوت القائم على أساس نوع الجنس: يوجد في بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي تفاوت قائم على أساس نوع الجنس في سوق العمل؛ ومع ذلك، فإن القضايا تختلف من بلد إلى آخر في منظمة التعاون الإسلامي. وحتى في نفس البلد، تختلف القضايا من مدينة إلى أخرى أو بين المناطق الحضرية والريفية. وهكذا، للحد من التفاوت القائم على نوع الجنس في سوق العمل؛ هناك حاجة إلى

مجموعة واسعة من البيانات والبحوث والتحليل على المستوى الوطني والفرعي من أجل تحديد العقبات التي تواجه الشباب في المشاركة الكاملة في سوق العمل وتحديد العلاج للتغلب على تلك العقبات.

الحماية الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية

الاتجاهات الحديثة في سوق العمل والتوظيف زادت من الضغط على برامج الحماية الاجتماعية لضمان الدخل الآمن للأفراد ضد مخاطر سوق العمل. فمن الواضح أن الدخل الآمن لا يمكن أن يتحقق من خلال الحماية الاجتماعية وحدها. حيث تحتاج سياسات الحماية الاجتماعية لتكون متناسقة مع السياسات المصممة تصميما جيدا لمواجهة التحديات في مجالات التوظيف وسوق العمل وسياسات الأجور. برنامج التأمين الاجتماعي يهيمن على برامج الحماية الاجتماعية في العديد من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. ومع ذلك، يستفيد منه فقط العمال الذين يعملون بشكل رسمي. وتخصص فوائد المساعدة الاجتماعية لعدد كبير من الأفراد ولكن حجم فوائدها صغير نسبيا. ولذلك، ينبغي لبلدان منظمة التعاون الإسلامي توسيع برامج الحماية الاجتماعية وجعل تأثيرها أكثر إنصافا للناس المعرضين للخطر.

أحد المشاكل المتعلقة بالتشريعات العمالية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي هو تطبيقها على أرض الواقع. وبالتالي، فمن المهم للحكومات أن تتخذ الخطوات اللازمة لضمان وجود نظام فعال لتفتيش العمل. وهذا هو غالبا ما يكون صعبا بسبب نقص الموظفين المدربين. وثمة مشكلة أخرى تتعلق بصعوبة التعامل مع المخاطر الجديدة الناجمة عن التغيرات التكنولوجية. ففي بعض الحالات، يمكن لأصحاب العمل والعمال حل مثل هذه المشاكل من خلال المفاوضة الجماعية. ولذلك فمن الجدير بالذكر أن تفتيش العمل والمفاوضة الجماعية تمثل منهجين متكاملين في مجال السلامة والصحة المهنية (OSH).

وهناك حاجة إلى نموذج جديد يركز على الوقاية من الأمراض المهنية وليس فقط على الإصابات المهنية في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وفي هذا السياق، من الضروري تحسين آليات جمع وتحليل البيانات للأمراض المهنية من أجل التعامل مع الوقاية من هذه الأمراض المهنية وكذلك لدمج الوقاية منها في برامج تفتيش السلامة والصحة المهنية. وإلى جانب ذلك، ينبغي لبلدان منظمة التعاون الإسلامي، تخصيص المزيد من الموارد لبحوث الصحة والسلامة المهنية، وإدارة المعرفة وتبادل المعلومات. والتعاون البلداني بشأن السلامة والصحة المهنية يمثل السبيل الوحيد لتقاسم عبء إجراء مثل هذه البحوث.

المشاركة والهجرة

يمكن تلخيص الآثار المترتبة على السياسات بشأن كيفية التصدي للمشاركة في العمل في ثلاث فئات، الفئة الأولى هي حول سياسات التعليم. فصانعي السياسات بحاجة إلى تحسين وتوفير برامج التدريب والتعليم الرسمي والتعليم المهني وبما في ذلك برامج التعلم مدى الحياة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. فهذه البرامج مهمة لتمكين جميع العمال. ومع ذلك، من أجل العمال الضعفاء والسكان بما في ذلك النساء والشباب وكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة فإن هذه البرامج تكتسب أهمية خاصة. ومن خلال برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، يمكن لهذه الفئات المحرومة الحصول على مهارات إضافية ومعالجة العديد من التحديات التي تعيقهم من المشاركة في أسواق العمل. حيث من خلال المشاركة في أسواق العمل يصبح هؤلاء الناس ناشطين اقتصاديا في المجتمع وسوف يعيشون في ظل ظروف أفضل طوال حياتهم. إن مشاركة أعلى في قوة العمل الناتجة عن تعزيز برامج التعليم والتدريب المهني والتقني للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي سيساعدها في الوصول إلى المعدلات المتوقعة من النمو الاقتصادي الأمر الذي من شأنه جلب الرخاء العالي للجميع.

وأما الفئة الثانية من السياسات هي ذات الصلة بالخدمات الصحية. فضمن المساواة في الحصول على الخدمات الصحية لجميع الفئات المحرومة تعتبر سياسة فعالة للوصول والمحافظة على نسبة عالية من السكان الناشطين اقتصاديا. وعلى وجه الخصوص، توفير جودة صحية عالية للأم والموليد الجدد يعتبر مهم جدا لصحة المرأة وقرارها بالمشاركة في الحياة الاقتصادية. فعدم كفاية الخدمات الصحية للأمهات والأطفال حديثي الولادة يؤدي ليس فقط إلى مضاعفات ما بعد الولادة ولكن أيضا قد يؤثر سلبا على صحة المرأة طوال حياتها و يمنعها من المشاركة بنشاط في أسواق العمل. وأيضا تقديم خدمات إعادة التأهيل والصحة للمعاقين وكبار السن من السكان يحمل أهمية خاصة من أجل ضمان أعلى معدل للمشاركة في القوى العاملة من هذه الفئات والذين ينبغي على صانعي السياسات تلبية احتياجاتهم الخاصة.

والفئة الثالثة من السياسات تتعلق بالتشريعات. فينبغي على صانعي السياسات تطوير وتفعيل التشريعات للقضاء على العوامل التي تعيق مجموعات محددة من المشاركة في القوى العاملة. فعلى سبيل المثال، تعتبر التشريعات فعالة جدا لوقف التمييز بين الجنسين في سوق العمل. والتشريعات المتعلقة بتنفيذ التمييز الإيجابي للنساء والمعاقين من شأنه أن يساعد البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي للحد من السكان غير الناشطين اقتصاديا.

إن سن التشريعات التي توفر حقوق متزايدة لفئات محددة مثل النساء والشباب تجعلهم أكثر نشاطا في الاقتصاد، وكذلك تسمح لهم بتطوير مهاراتهم بشكل أفضل من خلال "من بين تلك الأمور" الانضمام إلى منظمات المجتمع المدني. وبطريقة مماثلة، التشريعات لوقف العنف وسوء المعاملة في العمل خاصة بالنسبة للمرأة من شأنه أن يساعد على توليد بيئة عمل أكثر تمكينا للإناث. ومع ذلك، ليس هناك مقياس واحد أو طريقة تشريع واحدة تناسب جميع البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي نظرا لأن ظروف السوق المحلية يجب أخذها في الاعتبار عند تصميم هذه التشريعات.

ويشمل مصطلح هجرة العمال، هجرة اليد العاملة غير الماهرة والماهرة على حد سواء. ولذلك ينبغي على واضعي السياسات النظر في كلا المجموعتين. إن الاستثمار في برامج التعليم والتدريب المهني يمكن أن يساعد البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي على زيادة متوسط مستوى المهارات في أسواق العمل. وعلاوة على ذلك، فإن مثل هذه السياسات ستساعد البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي لإحلال القوى العاملة المهاجرة بما تبقى من العمال المحليين. وهذه السياسة تعتبر مفيدة أيضا للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي والتي لديها فائض من حيث صافي الهجرة مثل الإمارات العربية المتحدة وقطر. حيث توفير برامج التدريب المهني والتقني للعمال المهاجرين لهذه البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي يمكنها من توظيفهم في وظائف أفضل وزيادة إنتاجية العمل الخاصة بهم. ومن حيث الأبعاد الأخرى لسياسة الهجرة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي ينبغي أن تستهدف هذه السياسات العمال المهرة الذين يرغبون في العمل خارج بلدانهم. وهذه السياسة تحتوي على جزأين، الجزء الأول ينبغي أن يغطي بنود سياسة محددة لجذب العمال المهاجرين إلى بلدانهم الأصلية من خلال الآليات النقدية وغير النقدية. والجزء الثاني التعامل مع العمال المهرة الذين هاجروا من بلدانهم وليسوا على استعداد للعودة إليها. وتهدف هذه السياسة بنود محددة لاستعادة العلاقات مع سوق العمل في البلدان الأصلية وتعزيز التعاون مع اقتصاد وطنهم. وتهدف هذه السياسة لاستعادة العلاقات وربط العمالة المهاجرة مع سوق العمل في بلدانهم الأصلية وتعزيز تعاونهم مع اقتصاد وطنهم.

ويمكن تحقيق هذه الأهداف من خلال تشكيل مجموعات ونقابات العمل للمهنيين الذين يعيشون في الخارج بشكل عام أو في بلد معين تحت قيادة المؤسسات التي تعمل داخل الوطن. وتهدف الإصلاحات الشاملة في سوق العمل لخلق بيئة أكثر ملائمة لممارسة الأعمال التجارية وتعزيز ثقافة العمل من شأنه أيضا أن يساعد على تقليل هجرة العمالة من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي وخاصة بين العمال المهرة. ومن شأن هذه الإصلاحات أيضا أن تساعد على الحد من السكان غير الناشطين.

ولذلك، فإن بعض الإصلاحات العامة في سوق العمل ينبغي أن تستهدف أصحاب العمل خصوصا ما يتعلق بزيادة الشفافية وضمان المساءلة، وتعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) والتي من شأنها خلق بيئة عمل أفضل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي وهذا بدوره يزيد من معدلات المشاركة في قوة العمل ويخفض معدلات الهجرة الملحوظة.

مرفق:

الجدول A.1: نظرة عامة في نظام الحماية الوطنية

وجود برامج قانونية									البرنامج	
البلد	إعلانات عاجلية	الباقين على قيد الحياة	إعانة عاجز	إصابات العمل	الشهوة	الأمومة (فقدان)	المرض (فقدان)	عدد مجالات السياسات المشمولة ببرنامج واحد على الأقل	عدد مجالات سياسة الضمان الاجتماعي المشمولة ببرنامج قانوني تعريف	البلد
أفغانستان	لا يوجد	▲	●	...	نطاق شمولي للتغطية القانونية 8	8
ألبانيا	●	●	●	●	●	●	●	8	نطاق شمولي للتغطية القانونية 8	8
الجزائر	●	●	●	●	●	●	●	8	نطاق شمولي للتغطية القانونية 8	8
أذربيجان	●	●	●	●	●	●	●	8	نطاق شمولي للتغطية القانونية 8	8
البحرين	●	لا يوجد	●	●	●	▲	لا يوجد	5	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	5
بنغلاديش	▲	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	●	●	●	4	نطاق تغطية قانونية جد محدود من 1 إلى 4	4
بنين	لا يوجد	●	●	●	●	●	▲	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
بروناي دار السلام	لا يوجد	لا يوجد	●	●	●	●	△	4	نطاق تغطية قانونية جد محدود من 1 إلى 4	4
بوركينافاسو	لا يوجد	●	●	●	●	●	▲	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
الكاميرون	▲	●	●	●	●	●	▲	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
تشاد	لا يوجد	●	●	●	●	●	▲	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
كوت ديفوار	▲	●	●	●	●	●	△	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
جيبوتي	لا يوجد	●	●	●	●	●	●	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
مصر	●	لا يوجد	●	●	●	●	●	7	نطاق شبه شمولي للتغطية القانونية 7	7
الغابون	▲	●	●	●	●	●	▲	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
غامبيا	لا يوجد	لا يوجد	●	●	●	●	▲	4	نطاق تغطية قانونية جد محدود من 1 إلى 4	4
غينيا	لا يوجد	●	●	●	●	●	●	7	نطاق شبه شمولي للتغطية القانونية 7	7
غينيا بيساو	لا يوجد	...	●	●	●	●	▲
غيانا	لا يوجد	لا يوجد	●	●	●	●	●	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
أنغويشيا	▲	لا يوجد	●	●	●	●	▲	4	نطاق تغطية قانونية جد محدود من 1 إلى 4	4
إيران	●	●	●	●	●	●	●	8	نطاق شمولي للتغطية القانونية 8	8
العراق	لا يوجد	...	●	●	●	●	▲
الأردن	●	لا يوجد	●	●	●	●	△	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
كازاخستان	●	●	●	●	●	●	●	8	نطاق شمولي للتغطية القانونية 8	8
الكويت	لا يوجد	لا يوجد	●	●	●	●	●	4	نطاق تغطية قانونية جد محدود من 1 إلى 4	4
قيرغيزستان	●	●	●	●	●	●	●	8	نطاق شمولي للتغطية القانونية 8	8
لبنان	لا يوجد	●	●	●	●	●	△	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
ليبيا	▲	لا يوجد	●	●	●	●	●	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
ماليزيا	▲	لا يوجد	●	●	●	●	▲	4	نطاق تغطية قانونية جد محدود من 1 إلى 4	4
جزر المالديف	لا يوجد	...	●	●	●	●	△
مالي	لا يوجد	●	●	●	●	●	▲	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
موريتانيا	لا يوجد	●	●	●	●	●	△	6	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6
المغرب	▲	●	●	●	●	●	●	7	نطاق شبه شمولي للتغطية القانونية 7	7

لا يوجد	●	●	●	...	●	●	●	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6	موزمبيق
لا يوجد	●	●	●	●	●	●	▲	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6	النيجر
لا يوجد	▲	●	●	●	●	▲	△	نطاق تغطية قانونية جد محدود من 1 إلى 4	4	نيجيريا
لا يوجد	لا يوجد	●	●	●	●	▲	لا يوجد	نطاق تغطية قانونية جد محدود من 1 إلى 4	4	سلطنة عمان
لا يوجد	▲	●	●	●	●	●	●	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6	باكستان
لا يوجد	●	فلسطين
لا يوجد	لا يوجد	●	●	...	●	▲	...	نطاق تغطية قانونية جد محدود من 1 إلى 4	...	قطر
●	لا يوجد	●	●	●	●	▲	▲	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	5	المملكة العربية السعودية
لا يوجد	●	●	لا يوجد	●	●	●	△	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	5	السنغال
لا يوجد	لا يوجد	●	●	●	●	لا يوجد	لا يوجد	نطاق تغطية قانونية جد محدود من 1 إلى 4	4	سيراليون
لا يوجد	لا يوجد	▲	الصومال
لا يوجد	لا يوجد	●	●	●	●	▲	لا يوجد	تغطية قانونية جد محدود من 1 إلى 4	4	السودان
▲	لا يوجد	●	●	●	●	▲	لا يوجد	1 جد محدود نطاق تغطية قانونية Very	4	سوريا
●	...	●	●	...	●	●	●	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6	طاجيكستان
●	●	●	●	●	●	●	●	نطاق شمولي للتغطية القانونية 8	8	تركمانستان
لا يوجد	●	●	●	●	●	●	▲	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	6	توغو
●	●	●	●	●	●	●	●	نطاق شمولي للتغطية القانونية 8	8	تونس
●	لا يوجد	●	●	●	●	●	●	نطاق شبه شمولي للتغطية القانونية 7	7	تركيا
▲	لا يوجد	●	●	●	●	▲	△	نطاق تغطية قانونية جد محدود من 1 إلى 4	4	أوغندا
▲	▲	الإمارات العربية المتحدة
●	●	●	●	●	●	●	●	نطاق شمولي للتغطية القانونية 8	8	أوزبكستان
▲	لا يوجد	●	●	●	●	▲	●	نطاق تغطية قانونية محدود من 5 إلى 6	5	اليمن

المراجع

- ADB (2011), *The Social Protection Index*, Manila: Asian Development Bank.
- Alam, G.M. 2008. The role of technical and vocational education in the national development of Bangladesh. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education* 9(1): 25-44.
- Alli, B. O. (2008), *Fundamental principles of occupational health and safety*, ILO, Geneva.
- ANED (2009), *The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence From Country Reports and Research Studies*, Academic Network of European Disability Experts.
- Autor, D. H. and B. Price (2013), "The Changing Task Composition of the US Labour Market: An Update of Autor, Levy, and Murnane (2003)," Available at <http://economics.mit.edu/files/9758>.
- Barrell R., S. Kirby and A. Orazgani (2011), "The macroeconomic impact from extending working lives "Department for Work and Pensions Working Paper No 95, London
- Baumol, W.J. (1996). *Entrepreneurship: Productive, unproductive, and destructive*. *Journal of Business Venturing*, 11, 3-22.
- Böheim, R. (2014), "The effect of early retirement schemes on youth employment", *IZA World of Labor* 2014: 70.
- Cervantes M, & Guellec D. (2002). The brain drain: old myths, new realities. Retrieved 11, 27, 2014, from OECD Observer: [http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/673/The brain drain: Old myths, newrealities.html#sthash.Dbm1chIV.dpuf](http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/673/The%20brain%20drain:%20Old%20myths,%20newrealities.html#sthash.Dbm1chIV.dpuf)
- Cheremukhin, A. (2014), Middle-Skill Jobs Lost in U.S. Labor Market Polarization, *Economic Letter*, Vol. 9, No. 5, Federal Reserve Bank of Dallas.
- Commander, S., Kangasniemi, M., & Winters, L. (2004). *The Brain Drain: A Review of Theory and Facts*. *Brussels Economic Review*, 47(1), 29-44.
- De la Croix, D., & Docquier, F. (2012). *Do Brain Drain and Poverty Result From Coordination Failures*. *Journal of Economic Growth*, 17, 1-26.
- Dearden, L., H. Reed, and J. Van Reenen (2006): "The impact of training on productivity and wages: Evidence from British Panel Data", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 68 (4), pp. 397-421.
- Docquier, F., & A. Marfouk (2006). *International Migration by Education Attainment in (1990-2000)*. In C. Ozden and M. Schiff (eds). In *International migration, remittances, and the brain* (pp. Chapter5: 151-199). New York: Palgrave Macmillan.
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). *Globalization, Brain Drain and Development*. *Journal of Economic Literature*, 50, 681-730.
- Dutt, P., Mitra, D., Ranjan, P. (2009), "International trade and unemployment: Theory and cross national evidence", *Journal of International Economics*, Vol. 78, No. 1, pp. 32-44.

- Fares, J., and O.S. Puerto. 2009. Towards comprehensive training. Social Protection Discussion Paper 0924, World Bank, Washington, D.C.
- IBRD (2014) *Global Financial Development Report 2014: Financial Inclusion*. International Bank for Reconstruction and Development
- IFC and IDB (2011), "Education for Employment: Realizing Arab Youth Potential", April.
- ILO & WTO (2011), Making Globalization Socially Sustainable, Geneva: International Labour Organization
- ILO (2004), R195 - Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195) - Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, Geneva: International Labour Organization
- ILO (2006), *Global Employment Trends for Youth*, Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2008a), *Skills for improved productivity, employment growth and development*, Report V, International Labour Conference, 97th Session, Geneva: International Labour Organization http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/reports/WCMS_092054/lang--en/index.htm.
- ILO (2008b), *Promotion of rural development for poverty reduction: Report IV*, International Labour Conference, 97th Session, Geneva: International Labour Organization http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_091721.pdf.
- ILO (2010), *Labour market policies in times of crisis* - Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2011), "A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth", A G20 Training Strategy, Geneva: International Labour Office.
- ILO (2013), *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*. Geneva: International Labour Organization
- ILO (2013b), *Prevention of Occupational Diseases*, Geneva: International Labour Organization
- ILO (2014a), "Skills for Rural Employment and Development", Skills for Employment Policy Brief, Geneva: International Labour Organization
- ILO (2014b), *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?*, Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2014c), *World Social Protection Report 2014/2015*, Geneva: International Labour Organization
- ILO (2015), *World Employment and Social Outlook 2015*, Geneva: International Labour Organization
- IFAD (2011), *Rural Poverty Report*. Rome: International Fund for Agricultural Development
- Mair, J., & Marti, I. (2009). *Entrepreneurship in and around institutional voids: A case study from Bangladesh*. Journal of Business Venturing, 24, 419-435.
- OECD (2013), *Addressing Employment, Labour Market and Social Protection Challenges in G20 Countries: Key Measures since 2010*.
- OECD (2010), *SMEs and Entrepreneurship: The Way Forward to Job Creation and Growth*, last viewed April 29, 2015. <http://www.oecd.org/industry/smesandentrepreneurshipthewayforwardtojobcreationandgrowth.htm>
- Sala, Hector, and José I. Silva (2013) "Labor productivity and vocational training: evidence from Europe." *Journal of Productivity Analysis* 40.1 pp: 31-41.
- SESRIC (2012), *SWOT Outlook 2012*, Ankara: Statistical Economic Social Research and Training Centre for Islamic Countries
- SESRIC (2013), *OIC Health Report 2013*, SESRIC, Ankara.
- SESRIC (2014a), *Labour Market Structure, Unemployment and the Role of VET*, SESRIC Outlook Series, Ankara.
- SESRIC (2014b), *The Plight of Human Capital Flight in OIC Countries*, SESRIC Outlook Series, Ankara.

- SESRIC (2014c), *Education and Scientific Development in OIC Countries 2014*, Ankara: SESRIC.
- SESRIC (2014d), *Civil Society in OIC Member Countries: Challenges and Opportunities*, SESRIC Outlook Series, Ankara.
- SESRIC (2015), *Key Challenges of Youth in OIC Countries*, SESRIC Outlook Series, May, Ankara.
- Sianesi, B. and J. Van Reenen (2000), "The returns to education: a review of the macroeconomic literature", London: CEE – Centre for the Economics of Education (LSE), Discussion paper, DP 6.
- Takala, J., Hamalainen, P., Saarela, K.L., Loke, Y.Y., Manickam, K., Tan, W.J., Tjong, P.H.C., Lim, G.K., Lim, S., Gan, S.L. (2014), "Global Estimates of the Burden of Injury and Illness at Work in 2012", *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, Vol. 11, No:5, 326-337.
- United Nations (2010), *The World's Women Report: Trends and Statistics*, Department of Economic and Social Affairs, New York.
- WHO (2013), *Global and Regional Estimates of Violence against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-Partner Sexual Violence*, Geneva: World Health Organization.
- Wong, K. Y., & Yip, C. (1999), "Education, Economic Growth, and Brain Drain", *Journal of Economic Dynamics and Control*, 23, 699-726.
- World Bank (2007), *Social Analysis and Disability: A Guidance Note*.
- WHO and World Bank (2011), *World Report on Disability*. Geneva: World Health Organization.

مصادر البيانات

- ADB, Social Protection Index. Available at: <http://spi.adb.org/spidmz/index.jsp>
- ILO, International Labour Standards and National Legislation Database, NORMLEX. Available at: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/>
- ILO, Labour Statistics Database, ILOSTAT. Available at: <http://www.ilo.org/ilostat/>
- ILO, Key Indicators of Labour Market (KILM), 8th Edition.
- ILO, World Employment and Social Outlook Database
- World Bank, Atlas of Social Protection-Indicators of Resilience and Equity (ASPIRE). Available at: <http://datatopics.worldbank.org/aspire/>

الموجزات القطرية



مصادر البيانات:

منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل الطبعة 8

منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات التوقعات الاجتماعية والعمالة في العالم

صندوق النقد الدولي، قاعدة بيانات التوقعات الاقتصادية العالمية

مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية (مركز أنقرة) وقاعدة البيانات BASEIND

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومركز بيانات معهد اليونسكو للإحصاء

البنك الدولي، قاعدة البيانات الالكترونية لمؤشرات التنمية العالمية (WDI)

ألبانيا

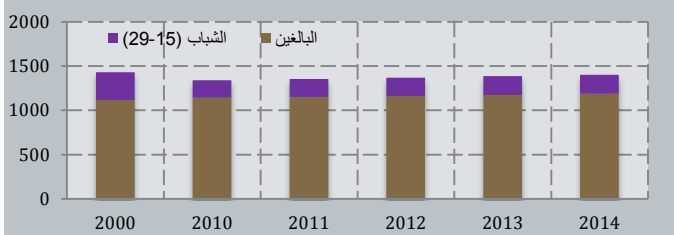
معلومات عامة

2.8	2013	الشباب
-1.0	2013	نمو السكان (%)
55.5	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
9,506	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
13.3	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
77.5	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
9.3	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
97.6	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
60.60	72.8	48.8
36.70	42.30	30.9
55.10	65.60	44.8

مجموع القوى العاملة (000')



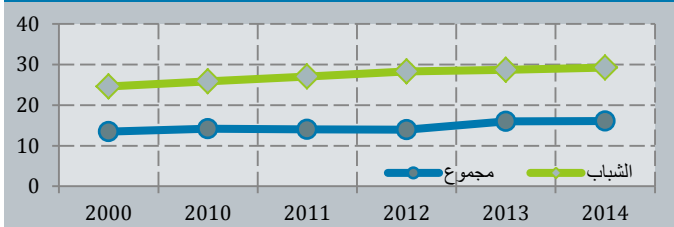
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
11.6	14.2	8.0
71.7	70.7	73.1
16.7	15.1	18.9

العمالة (%)

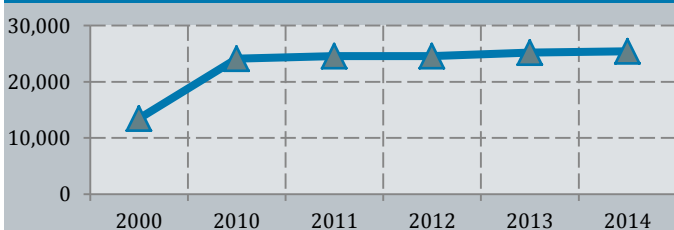
مجموع	ذكر	أنثى
46.3	54.5	38.2
57.8	54.8	62.1
43.6
19.6
36.9

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
13.7	14.2	12.9
29.2	32.0	25.3
16.1	16.9	14.8
2.1	2.2	2.0

إنتاجية العمل



أفغانستان

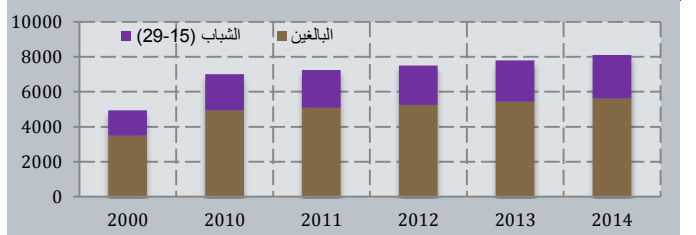
معلومات عامة

30.6	2013	السكان (مليون)
2.4	2013	نمو السكان (%)
24.2	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
الشباب	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
70.2	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
60.9	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
3.2	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
38.2	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
54.3	91.4	17.5
37.6	60.8	13.4
47.8	79.3	15.9

مجموع القوى العاملة (000')



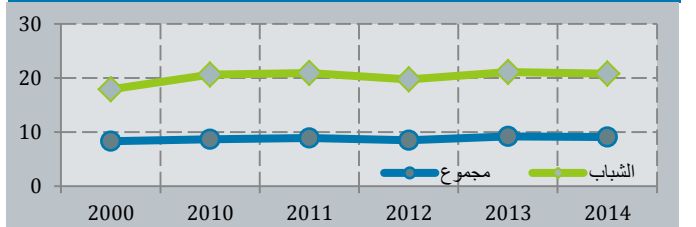
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
34.2	37.8	15.2
55.8	51.1	81.0
10.0	11.1	3.7

العمالة (%)

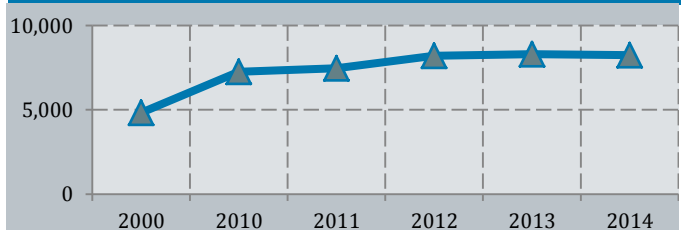
مجموع	ذكر	أنثى
43.4	72.8	13.7
70.7	69.6	76.8
58.0
21.2
20.8

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
4.0	3.4	7.3
20.8	19.3	28.1
9.1	8.2	14.0
5.2	5.7	3.9

إنتاجية العمل



أذربيجان

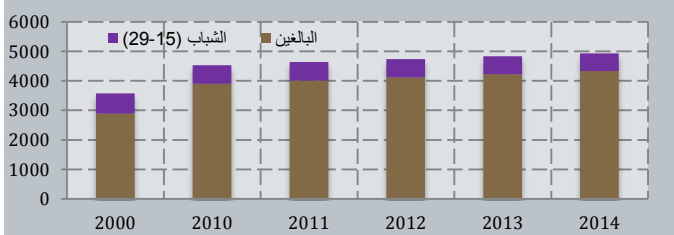
معلومات عامة

9.4	2013	الشباب
1.3	2013	نمو السكان (%)
54.1	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
11,044	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
29.9	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
70.7	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
11.2	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
99.8	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
76.00	83.7	69.0
35.20	28.60	42.1
66.60	70.30	63.1

مجموع القوى العاملة (000')



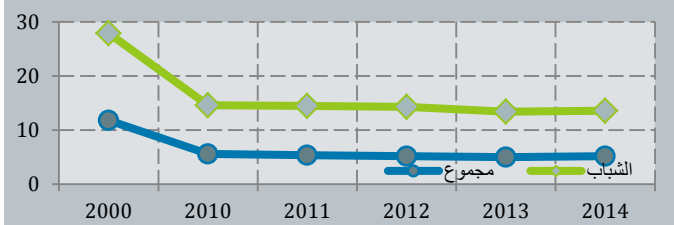
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
15.7	13.8	17.7
60.5	66.9	53.6
23.8	19.3	28.7

العمالة (%)

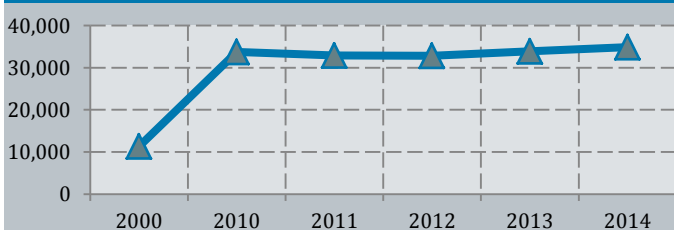
مجموع	ذكر	أنثى
63.2	67.3	59.3
55.7	50.4	61.5
36.4
14.5
49.1

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
4.0	3.3	4.7
13.6	13.1	14.1
5.2	4.3	6.1
3.4	3.9	3.0

إنتاجية العمل



الجزائر

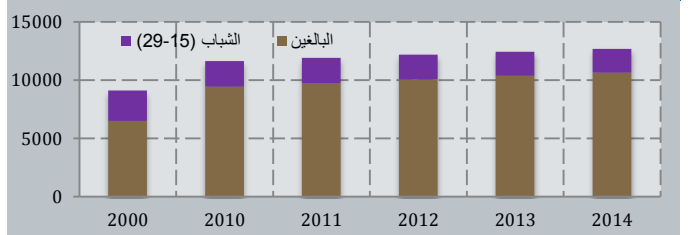
معلومات عامة

39.2	2013	السكان (مليون)
1.9	2013	نمو السكان (%)
74.5	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
7,534	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
21.6	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
71.0	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
7.6	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
80.2	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
49.0	80.7	17.2
29.0	47.4	9.8
44.2	72.5	15.4

مجموع القوى العاملة (000')



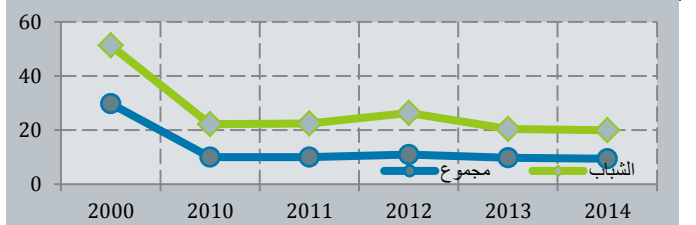
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
13.4	14.1	9.3
68.4	71.7	50.9
18.2	14.1	39.8

العمالة (%)

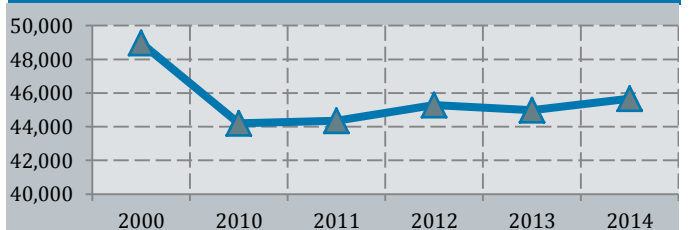
مجموع	ذكر	أنثى
40	66.7	12.8
26.8	27.3	24.3
11.3
33.3
55.3

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
7.5	6.2	14.0
20.0	17.6	32.0
9.5	8.0	16.8
2.7	2.8	2.3

إنتاجية العمل



بنغلاديش

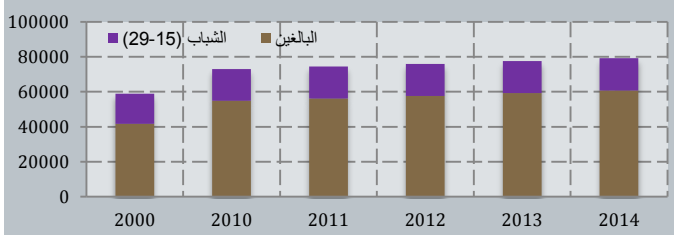
معلومات عامة

156.6	2013	الشباب
1.2	2013	نمو السكان (%)
29.4	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
2,080	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
33.2	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
70.7	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
5.1	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
61.5	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
75.70	91.0	60.3
58.50	66.20	50.6
70.90	84.00	57.6

مجموع القوى العاملة (000')



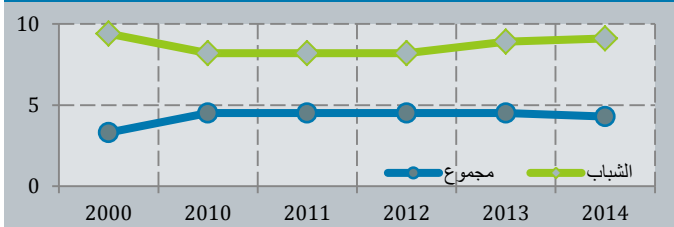
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
47.1	70.2	12.5
46.7	23.1	81.9
6.3	6.7	5.6

العمالة (%)

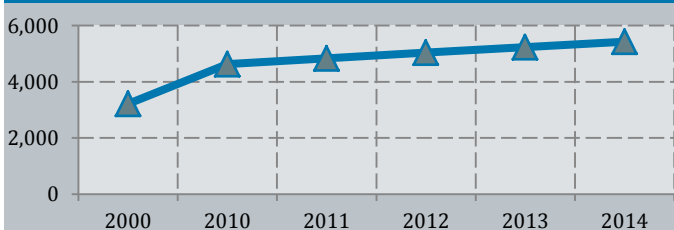
مجموع	ذكر	أنثى
67.8	80.7	54.7
79.5	73.7	88.2
43.2
18.2
38.6

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
2.9	2.4	3.5
9.1	8.9	9.4
4.3	3.9	5.0
3.2	3.7	2.7

إنتاجية العمل



البحرين

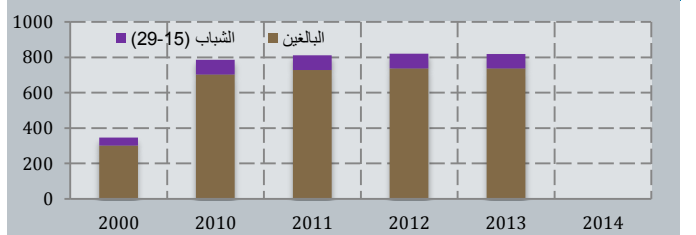
معلومات عامة

1.3	2013	السكان (مليون)
1.1	2013	نمو السكان (%)
88.8	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
34,584	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
5.2	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
76.7	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
9.4	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
95.7	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
71.8	88.4	40.7
43.9	53.7	30.9
70.2	86.9	39.2

مجموع القوى العاملة (000')



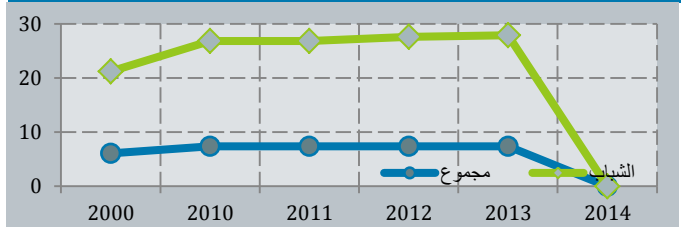
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
...
...
...

العمالة (%)

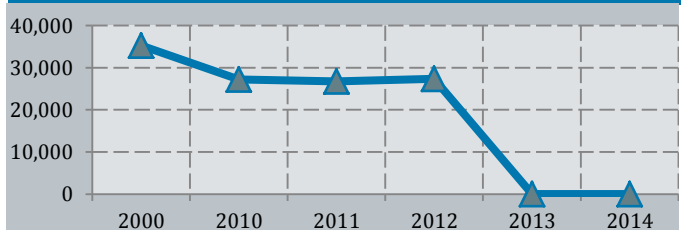
مجموع	ذكر	أنثى
65	82.7	32.3
2.0	2.2	1.1
...
...
...

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
4.8	2.6	14.5
27.9	25.7	33.0
7.4	4.9	17.7
5.8	9.7	2.3

إنتاجية العمل



بروناي دار السلام

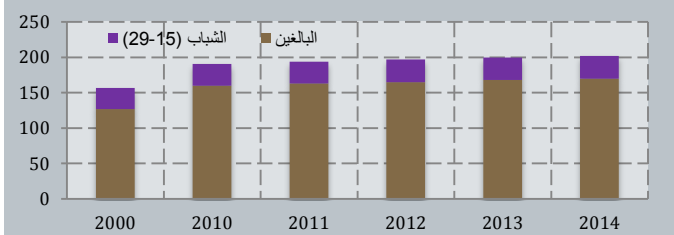
معلومات عامة

0.4	2013	الشباب
1.3	2013	نمو السكان (%)
76.7	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
53,431	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
8.4	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
78.6	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
8.7	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
96.0	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
68.50	82.0	55.1
46.40	50.90	41.6
63.70	75.00	52.2

مجموع القوى العاملة ('000)



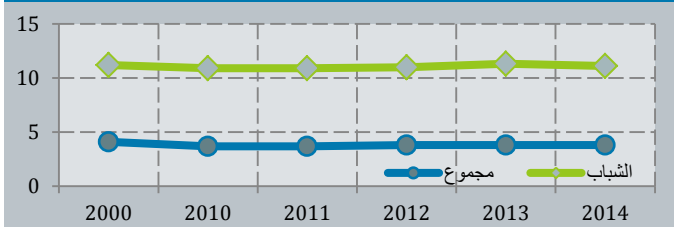
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
26.5	19.6	36.5
48.8	55.6	38.8
24.7	24.7	24.7

العمالة (%)

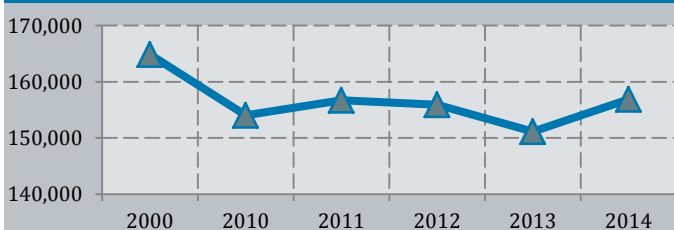
مجموع	ذكر	أنثى
61.3	72.3	50.1
4.6	5.2	3.8
1.0
13.3
84.6

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
2.4	2.3	2.4
11.1	10.4	12.1
3.8	3.6	4.0
4.7	4.4	5.1

إنتاجية العمل



بنين

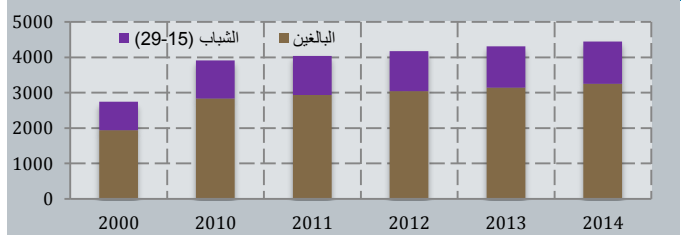
معلومات عامة

10.3	2013	السكان (مليون)
2.7	2013	نمو السكان (%)
46.2	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
1,623	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
56.2	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
59.3	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
3.2	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
38.4	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
81.6	90.3	73.1
56.6	55.8	57.3
72.9	78.2	67.7

مجموع القوى العاملة ('000)



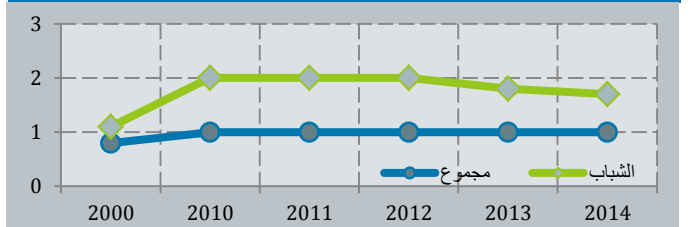
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
20.1	33.6	4.7
77.0	63.6	92.2
2.9	2.8	3.1

العمالة (%)

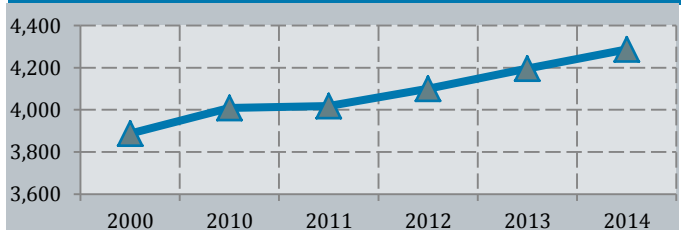
مجموع	ذكر	أنثى
72.2	77.4	67
89.3	84.3	95.0
43.4
10.4
46.2

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
0.8	0.9	0.6
1.7	1.5	1.8
1.0	1.1	1.0
2.1	1.6	2.9

إنتاجية العمل



الكاميرون

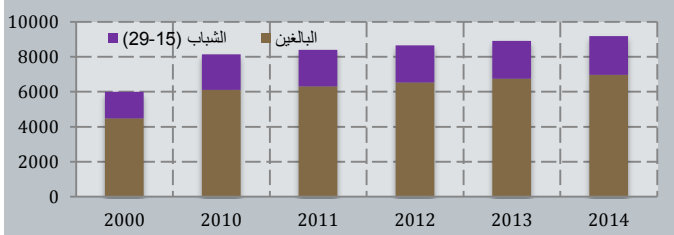
معلومات عامة

22.3	2013	الشباب
2.5	2013	نمو السكان (%)
53.2	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
2,423	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
60.8	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
55.0	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
5.9	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
75.0	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
82.90	91.4	74.6
47.70	51.00	44.4
70.40	76.90	64.0

مجموع القوى العاملة (000')



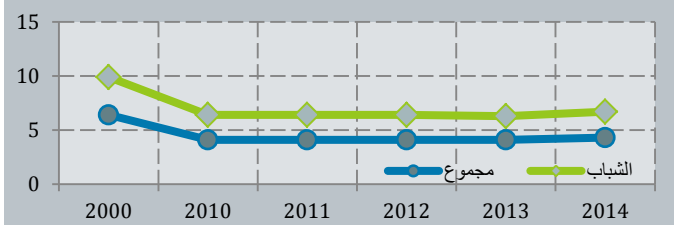
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
11.9	20.7	1.2
85.4	76.7	96.0
2.7	2.6	2.8

العمالة (%)

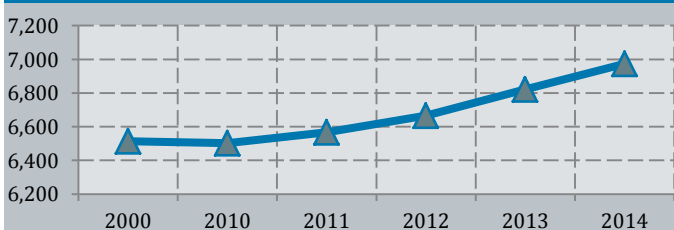
مجموع	ذكر	أنثى
67.3	74.1	60.7
74.7	65.1	86.3
61.1
9.0
29.9

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
3.6	3.0	4.2
6.7	5.6	7.9
4.3	3.7	5.1
1.9	1.9	1.9

إنتاجية العمل



بوركينافاسو

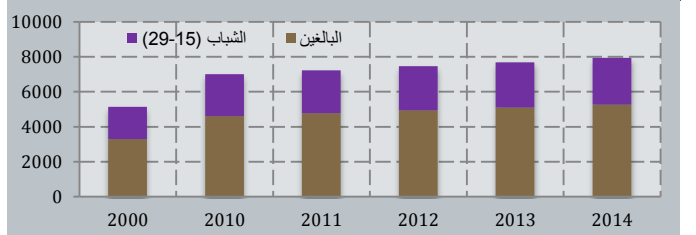
معلومات عامة

16.9	2013	السكان (مليون)
2.8	2013	نمو السكان (%)
28.2	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
1,585	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
64.1	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
56.3	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
1.3	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
36.0	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
87.5	95.9	79.9
76.2	80.4	71.8
83.3	89.9	77.0

مجموع القوى العاملة (000')



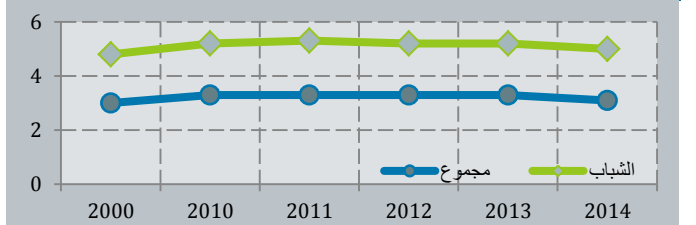
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
0.9	0.9	0.9
97.4	96.7	98.2
1.6	2.3	0.9

العمالة (%)

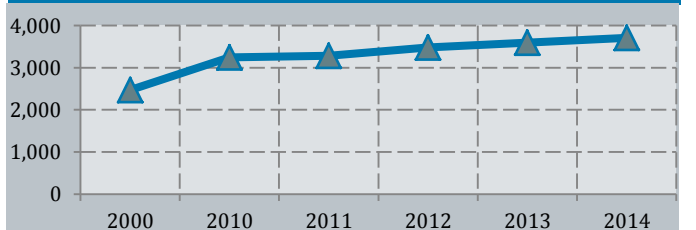
مجموع	ذكر	أنثى
80.7	86.5	75.3
90.0	85.9	94.6
83.2
2.7
14.1

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
2.2	2.8	1.5
5.0	6.0	3.8
3.1	3.9	2.3
2.3	2.1	2.5

إنتاجية العمل



جزر القمر

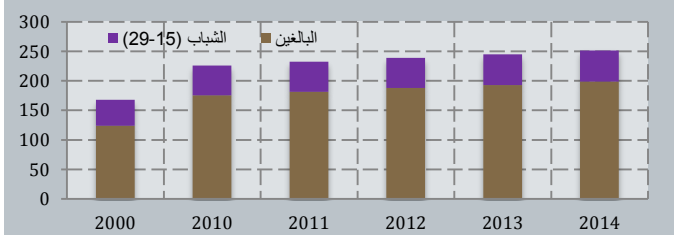
معلومات عامة

0.7	2013	الشباب
2.4	2013	نمو السكان (%)
28.3	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
1,287	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
57.9	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
60.9	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
2.8	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
77.8	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
66.30	92.7	40.3
38.80	52.70	24.4
57.60	79.90	35.4

مجموع القوى العاملة (000')



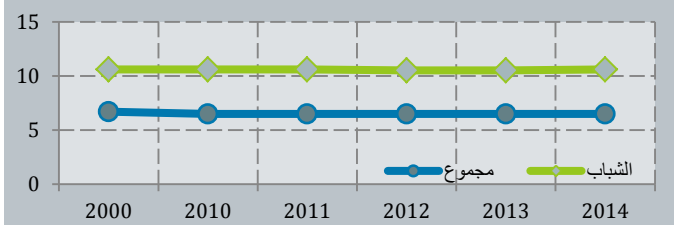
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
9.5	13.3	0.9
88.8	86.1	95.1
1.7	0.7	4.1

العمالة (%)

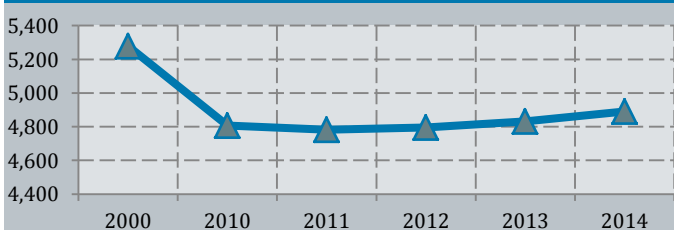
مجموع	ذكر	أنثى
53.9	74.9	32.9
87.7	84.8	93.1
75.4
5.5
19.1

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
5.4	5.2	5.8
10.6	10.1	11.5
6.5	6.2	7.0
2.0	2.0	2.0

إنتاجية العمل



تشاد

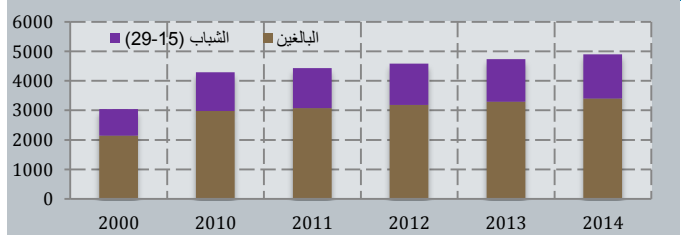
معلومات عامة

12.8	2013	السكان (مليون)
3.0	2013	نمو السكان (%)
22.0	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
2,539	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
88.5	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
51.2	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
1.5	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
40.2	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
81.3	93.8	69.0
56.4	56.7	56.0
71.6	79.2	64.0

مجموع القوى العاملة (000')



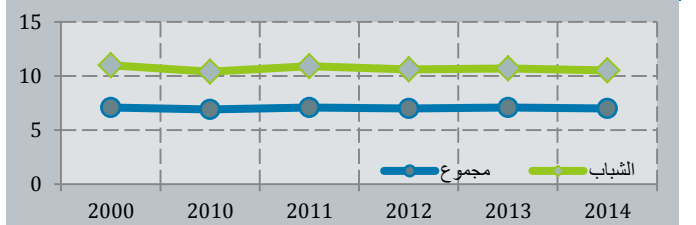
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
10.8	18.6	1.1
87.3	79.5	96.9
2.0	1.9	2.0

العمالة (%)

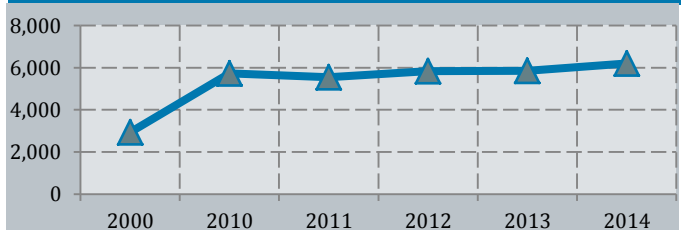
مجموع	ذكر	أنثى
66.6	74.1	59.2
89.8	83.2	97.9
74.9
2.0
23.1

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
5.4	5.2	5.7
10.5	10.0	11.1
7.0	6.5	7.5
1.9	1.9	1.9

إنتاجية العمل



جيبوتي

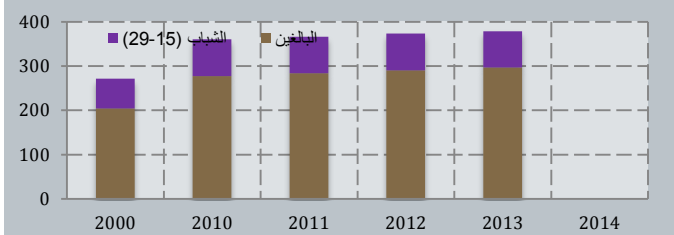
معلومات عامة

0.9	2013	الشباب
1.5	2013	نمو السكان (%)
77.2	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
2,746	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
57.4	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
61.8	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
3.8	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
...	...	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
54.60 2013	70.5 2013	38.5 2013
44.80 2013	48.70 2013	40.9 2013
52.00 2013	67.70 2013	36.3 2013

مجموع القوى العاملة (000')



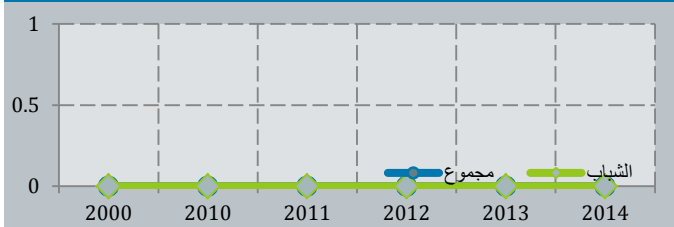
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
...
...
...

العمالة (%)

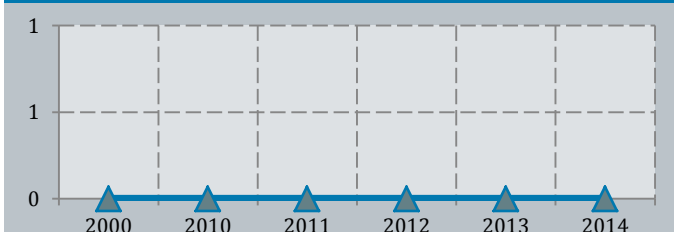
مجموع	ذكر	أنثى
...
...
...	...	2014
...	...	2014
...	...	2014

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
...	2002	...
...	2002	...
59.5	2002	68.6 2002
...	2002	...

إنتاجية العمل



كوت ديفوار

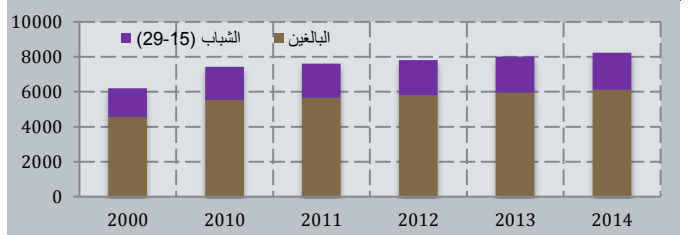
معلومات عامة

20.3	2013	السكان (مليون)
2.4	2013	نمو السكان (%)
52.7	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
1,818	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
71.3	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
50.8	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
4.3	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
43.1	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
75.7 2014	91.4 2014	58.8 2014
50.9 2014	61.1 2014	40.5 2014
67.3 2014	81.3 2014	52.5 2014

مجموع القوى العاملة (000')



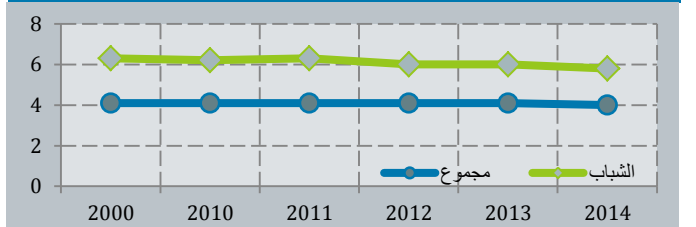
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
11.6 2014	18.2 2014	1.0 2014
86.1 2014	81.5 2014	93.4 2014
2.3 2014	0.3 2014	5.6 2014

العمالة (%)

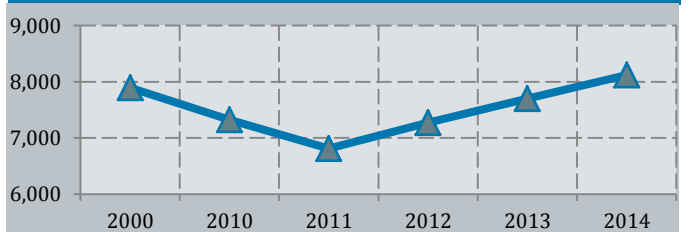
مجموع	ذكر	أنثى
64.6	78	50.5 2014
75.0	69.0	84.8 2014
62.1
7.4
30.5

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
3.3 2014	3.4 2014	3.3 2014
5.8 2014	6.4 2014	5.0 2014
4.0 2014	4.1 2014	3.7 2014
1.7 2014	1.9 2014	1.5 2014

إنتاجية العمل



الغابون

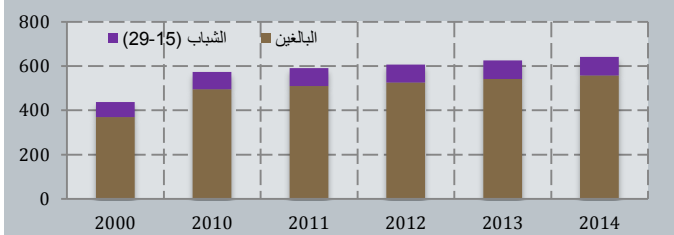
معلومات عامة

1.7	2013	الشباب
2.4	2013	نمو السكان (%)
86.8	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
19,478	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
39.1	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
63.4	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
7.4	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
83.2	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
77.20	83.2	71.2
25.80	27.50	24.0
61.00	65.60	56.5

مجموع القوى العاملة (000')



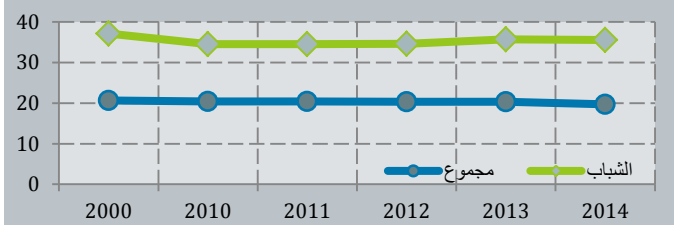
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
24.6	39.8	4.1
70.1	55.3	90.0
5.3	4.9	5.9

العمالة (%)

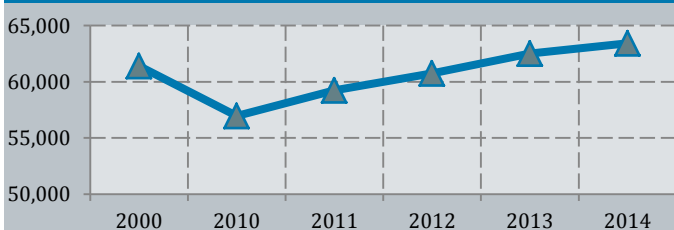
مجموع	ذكر	أنثى
49	56	41.9
30.6	25.0	38.2
20.1
15.5
64.4

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
17.3	12.1	23.5
35.5	30.9	40.8
19.7	14.6	25.8
2.0	2.6	1.7

إنتاجية العمل



مصر

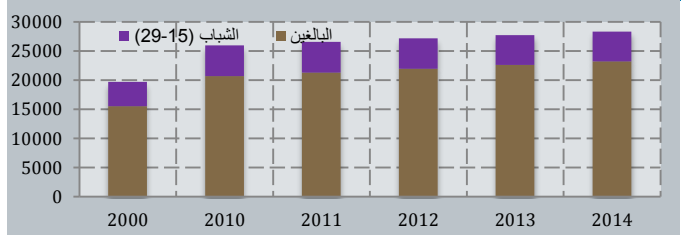
معلومات عامة

82.1	2013	السكان (مليون)
1.6	2013	نمو السكان (%)
43.9	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
6,579	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
18.6	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
71.1	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
6.4	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
73.8	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
54.7	85.0	25.1
33.9	47.4	20.0
49.3	75.0	23.8

مجموع القوى العاملة (000')



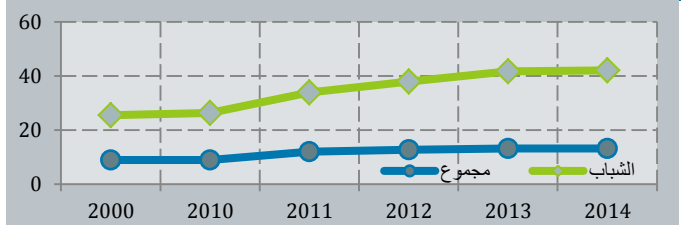
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
8.1	9.1	4.5
55.6	56.2	53.2
36.3	34.8	42.4

العمالة (%)

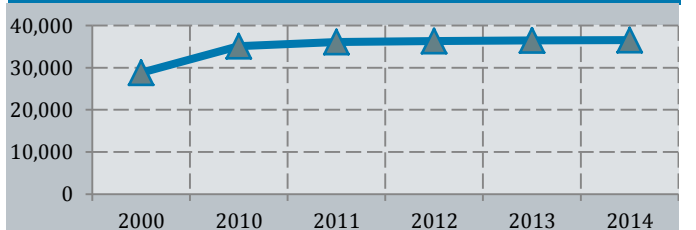
مجموع	ذكر	أنثى
42.8	68.6	17.2
26.2	21.2	45.8
27.9
24.1
48.0

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
6.9	3.6	17.6
42.0	32.7	64.8
13.2	8.5	27.8
6.1	9.0	3.7

إنتاجية العمل



غينيا

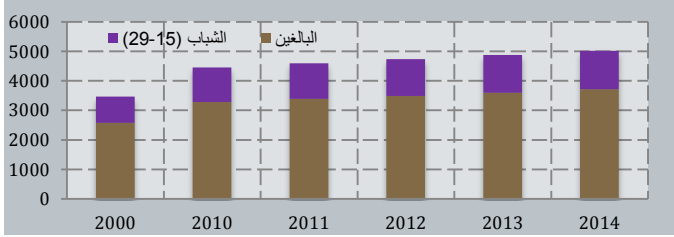
معلومات عامة

11.7	2013	الشباب
2.5	2013	نمو السكان (%)
36.4	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
1,125	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
64.9	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
56.1	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
1.6	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
30.4	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
81.20	89.8	72.7
54.60	57.00	52.2
72.00	78.40	65.7

مجموع القوى العاملة (000')



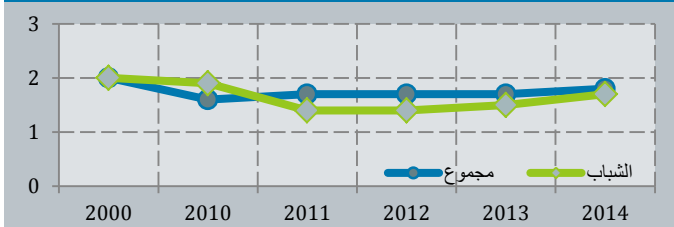
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
1.5	1.6	1.4
97.6	97.6	97.6
0.9	0.9	1.0

العمالة (%)

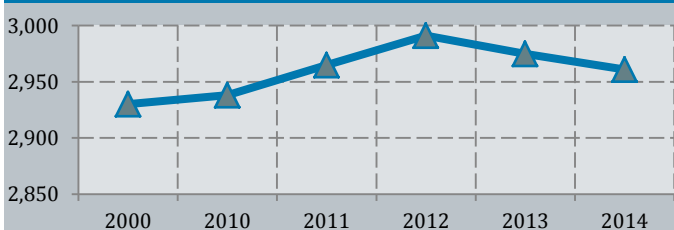
مجموع	ذكر	أنثى
70.7	76.8	64.7
95.0	92.1	98.3
69.9
7.3
22.8

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
1.9	1.9	1.8
1.7	2.4	0.9
1.8	2.0	1.6
0.9	1.3	0.5

إنتاجية العمل



غامبيا

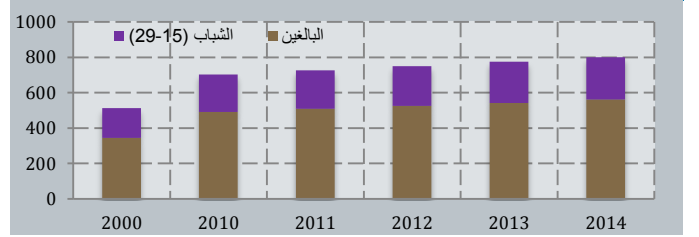
معلومات عامة

1.8	2013	السكان (مليون)
3.2	2013	نمو السكان (%)
58.3	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
1,962	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
49.4	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
58.8	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
2.8	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
55.5	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
85.1	93.8	77.0
63.7	64.0	63.4
77.4	82.8	72.2

مجموع القوى العاملة (000')



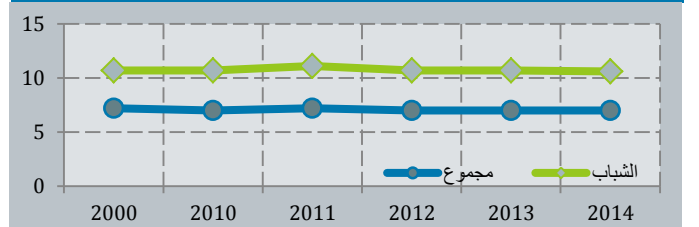
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
12.4	22.7	1.0
84.9	76.2	94.4
2.8	1.1	4.6

العمالة (%)

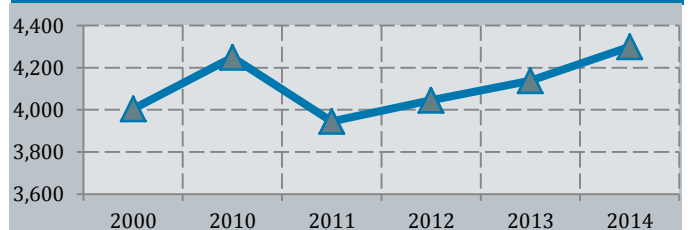
مجموع	ذكر	أنثى
72	77.4	66.8
69.9	63.6	76.9
63.5
5.9
30.6

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
5.4	5.1	5.7
10.6	9.9	11.2
7.0	6.5	7.4
2.0	1.9	2.0

إنتاجية العمل



غيانا

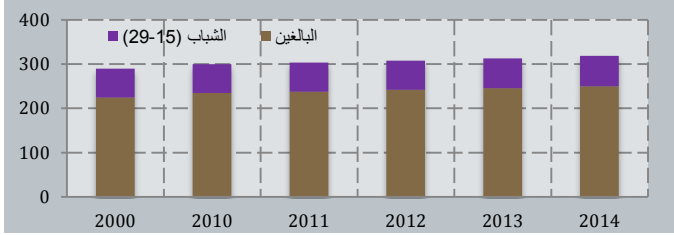
معلومات عامة

0.8	2013	الشباب
0.5	2013	نمو السكان (%)
28.6	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
8,250	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
29.9	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
66.2	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
8.5	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
88.5	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
67.20	88.3	47.2
46.60	60.60	31.0
61.30	80.00	42.9

مجموع القوى العاملة (000')



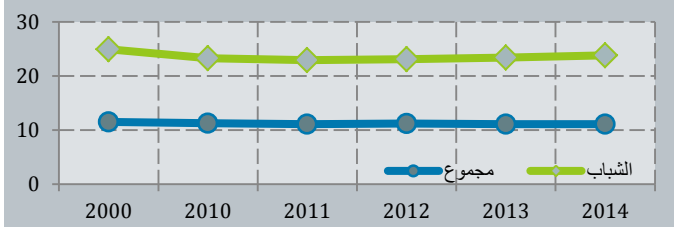
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
29.4	29.5	29.1
56.7	62.1	46.1
14.0	8.4	24.8

العمالة (%)

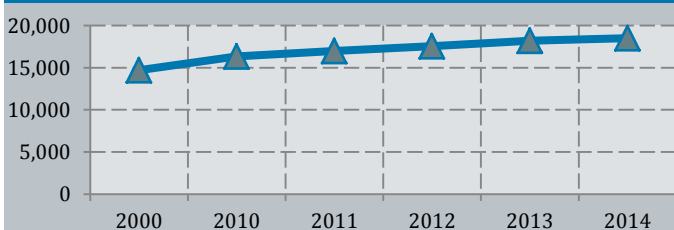
مجموع	ذكر	أنثى
54.5	72.4	36.8
45.9	42.2	53.1
24.4
23.7
51.9

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
7.7	6.5	9.8
23.8	20.1	31.8
11.1	9.6	14.0
3.1	3.1	3.2

إنتاجية العمل



غيانا بيساو

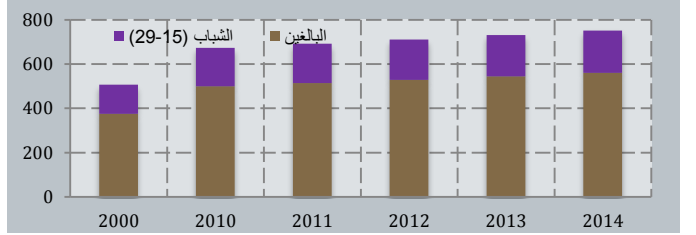
معلومات عامة

1.7	2013	السكان (مليون)
2.4	2013	نمو السكان (%)
45.3	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
1,206	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
77.9	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
54.3	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
2.3	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
59.9	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
82.5	89.7	75.5
55.5	57.0	54.0
73.4	78.5	68.3

مجموع القوى العاملة (000')



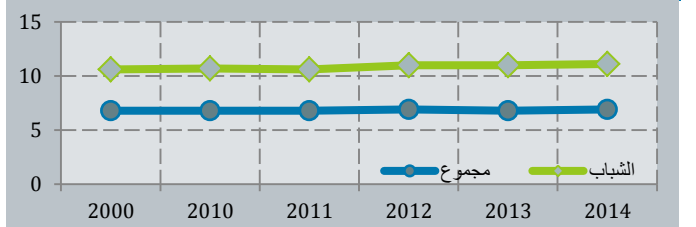
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
9.4	17.0	0.8
88.6	82.8	95.2
2.0	0.3	4.0

العمالة (%)

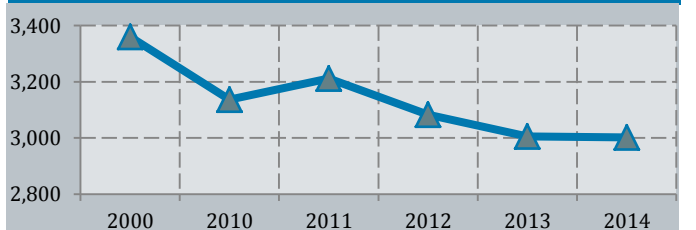
مجموع	ذكر	أنثى
68.3	73.4	63.2
87.0	82.3	92.4
74.6
5.3
20.1

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
5.5	5.2	5.9
11.1	10.5	11.8
6.9	6.5	7.4
2.0	2.0	2.0

إنتاجية العمل



إيران

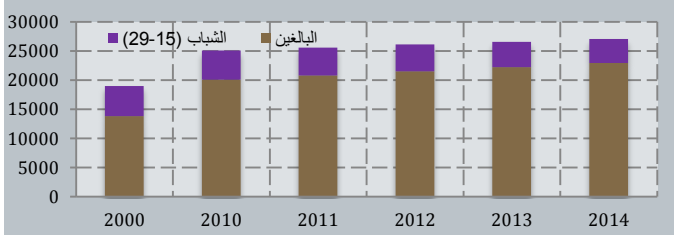
معلومات عامة

77.4	2013	الشباب
1.3	2013	نمو السكان (%)
69.4	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
7,391	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
14.4	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
74.1	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
7.8	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
86.8	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
49.50	81.5	17.7
31.00	48.40	13.3
45.40	74.00	16.7

مجموع القوى العاملة (000')



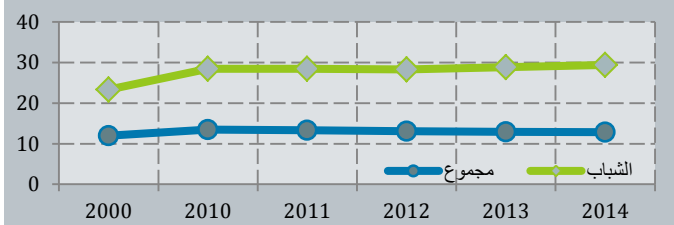
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
16.8	18.8	7.0
67.0	67.8	63.0
16.2	13.4	30.1

العمالة (%)

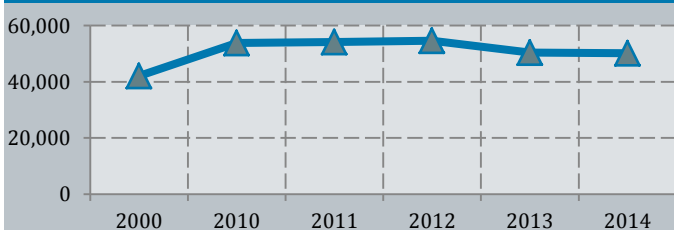
مجموع	ذكر	أنثى
39.6	65.7	13.5
39.9	38.0	48.9
19.8
32.1
48.1

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
9.8	8.7	14.9
29.4	26.1	41.4
12.8	11.3	19.6
3.0	3.0	2.8

إنتاجية العمل



إندونيسيا

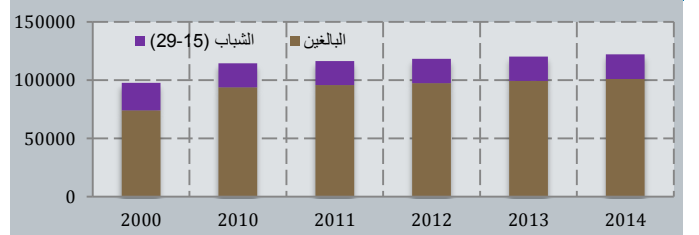
معلومات عامة

249.9	2013	السكان (مليون)
1.2	2013	نمو السكان (%)
52.2	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
5,214	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
24.5	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
70.8	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
7.5	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
93.9	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
73.0	91.6	54.7
50.3	60.0	40.2
67.7	84.0	51.4

مجموع القوى العاملة (000')



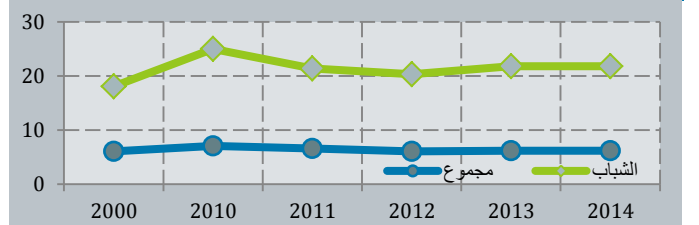
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
16.3	18.0	13.4
74.6	73.9	75.9
9.1	8.1	10.7

العمالة (%)

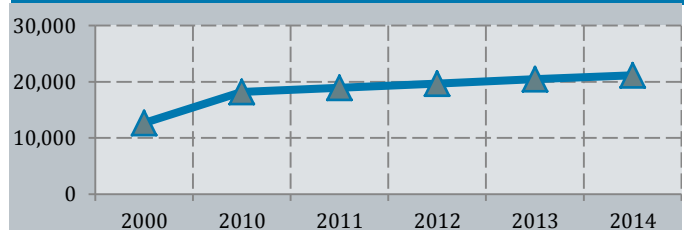
مجموع	ذكر	أنثى
63.5	79.4	47.7
35.6	27.0	49.8
34.2
20.3
45.5

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
2.9	2.3	3.9
21.8	21.3	22.4
6.2	5.6	7.2
7.4	9.1	5.7

إنتاجية العمل



الأردن

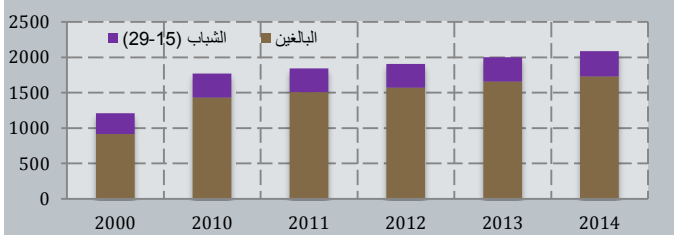
معلومات عامة

6.5	2013	الشباب
2.2	2013	نمو السكان (%)
83.2	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
6,115	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
16.0	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
73.9	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
9.9	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
95.4	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
48.40	77.6	17.9
25.30	39.80	10.5
41.80	66.90	15.8

مجموع القوى العاملة (000')



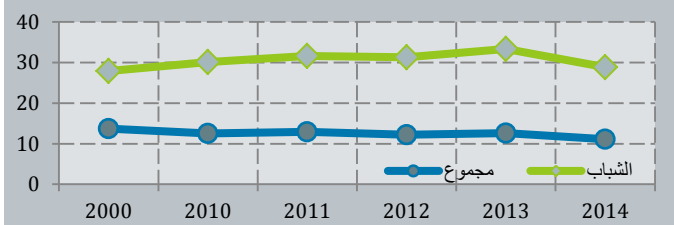
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
19.0	19.8	15.0
48.0	53.3	21.4
33.0	26.8	63.6

العمالة (%)

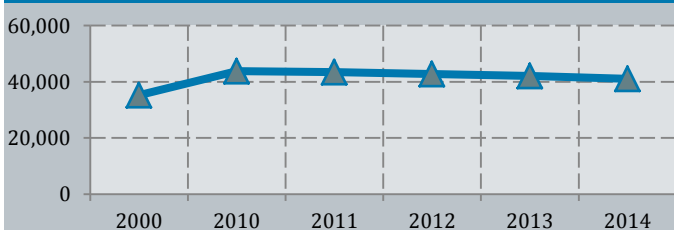
مجموع	ذكر	أنثى
37.2	60.8	12.7
9.5	11.0	2.3
2.0
17.9
80.3

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
7.4	6.3	12.8
28.8	24.0	47.6
11.1	9.2	19.5
3.9	3.8	3.7

إنتاجية العمل



العراق

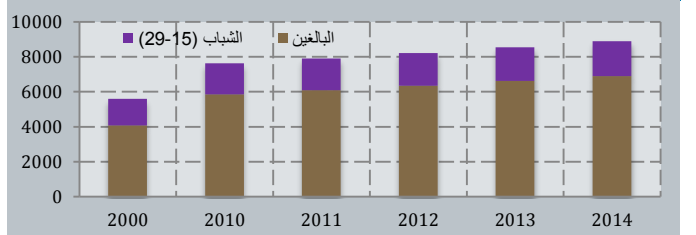
معلومات عامة

33.4	2013	السكان (مليون)
2.5	2013	نمو السكان (%)
66.4	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
12,264	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
28.0	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
69.5	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
5.6	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
79.7	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
49.2	80.9	18.2
28.6	48.1	8.2
42.4	69.8	15.0

مجموع القوى العاملة (000')



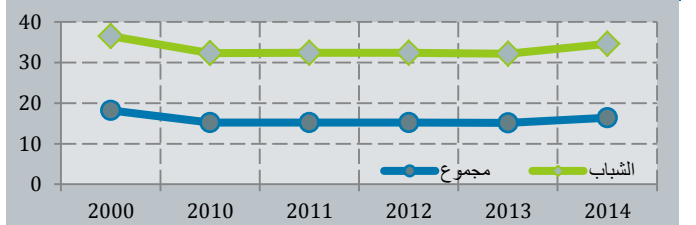
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
1.7	0.5	8.2
75.9	78.3	63.4
22.3	21.2	28.4

العمالة (%)

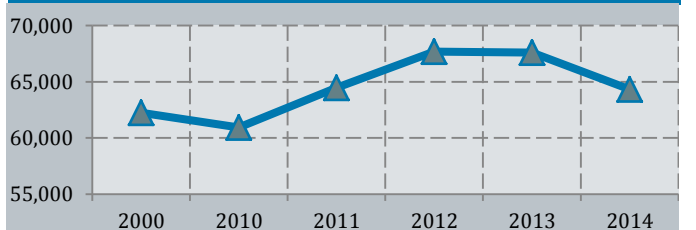
مجموع	ذكر	أنثى
35.4	59.5	11.4
15.6	15.5	15.9
21.5
19.2
59.3

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
11.2	9.9	16.8
34.6	30.8	57.7
16.4	14.8	24.1
3.1	3.1	3.4

إنتاجية العمل



الكويت

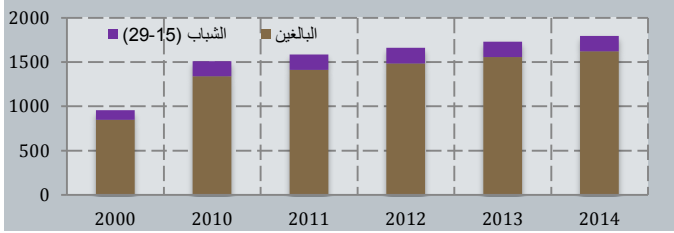
معلومات عامة

3.4	2013	الشباب
3.6	2013	نمو السكان (%)
98.3	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
39,706	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
8.1	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
74.5	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
7.2	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
96.3	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
76.80	91.5	49.8
34.40	42.70	24.3
68.50	83.30	43.8

مجموع القوى العاملة (000')



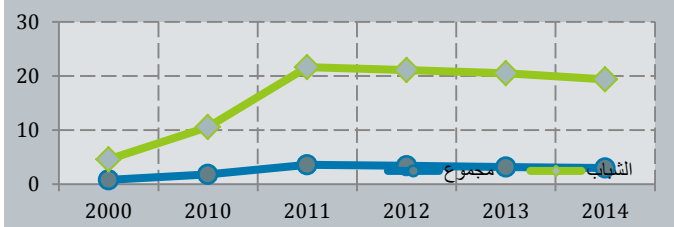
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
1.1	1.4	0.1
79.6	80.6	76.5
19.3	18.0	23.4

العمالة (%)

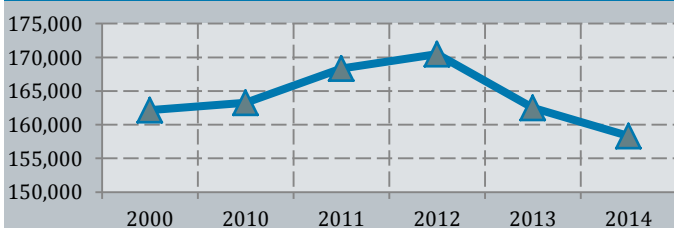
مجموع	ذكر	أنثى
66.5	80.7	42.8
2.3	2.6	1.4
2.9
26.6
70.6

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
1.2	1.3	0.8
19.4	22.5	12.8
3.0	3.1	2.4
16.4	17.4	16.1

إنتاجية العمل



كازاخستان

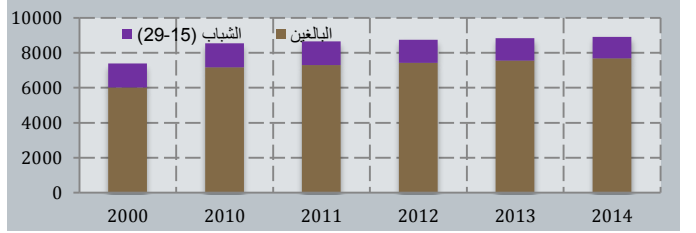
معلومات عامة

17.0	2013	السكان (مليون)
1.5	2013	نمو السكان (%)
53.4	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
14,391	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
14.6	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
70.5	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
10.4	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
99.8	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
79.5	86.4	73.6
47.4	50.5	44.2
72.7	78.2	67.9

مجموع القوى العاملة (000')



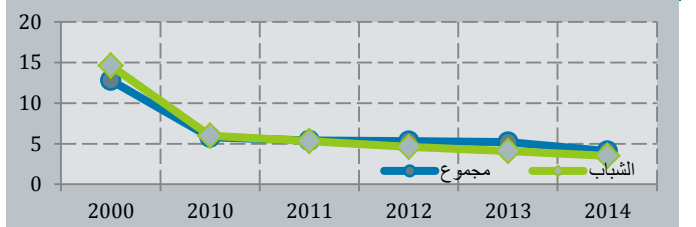
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
22.1	22.3	21.9
45.2	50.9	39.3
32.7	26.8	38.9

العمالة (%)

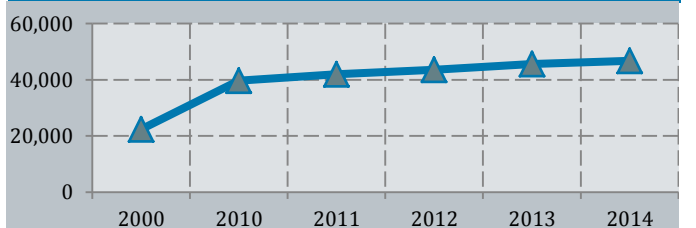
مجموع	ذكر	أنثى
69.7	75.6	64.5
28.0	28.0	28.0
23.8
19.8
56.4

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
4.2	3.2	5.1
3.5	3.1	4.0
4.1	3.2	4.9
0.8	1.0	0.8

إنتاجية العمل



لبنان

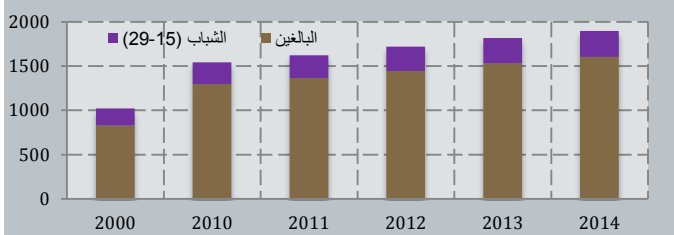
معلومات عامة

4.5	2013	الشباب
1.0	2013	نمو السكان (%)
87.5	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
14,845	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
7.8	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
80.1	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
7.9	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
93.9	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
53.50	79.8	25.2
30.30	42.40	19.1
47.80	71.20	23.7

مجموع القوى العاملة (000')



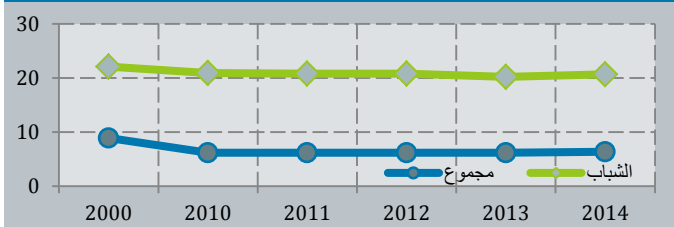
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
12.1	10.3	18.1
53.2	58.1	37.2
34.7	31.7	44.7

العمالة (%)

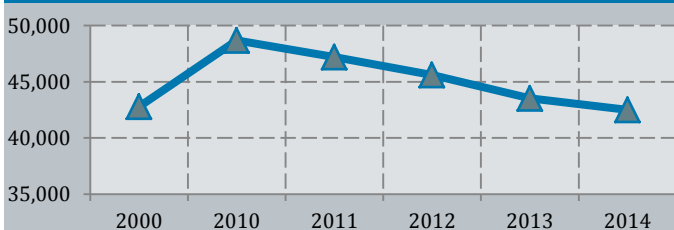
مجموع	ذكر	أنثى
44.7	67.6	21.1
32.8	36.8	19.7
3.8
23.7
72.5

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
3.8	2.8	7.4
20.7	18.7	24.7
6.4	5.0	11.0
5.4	6.7	3.4

إنتاجية العمل



جمهورية قرغيزستان

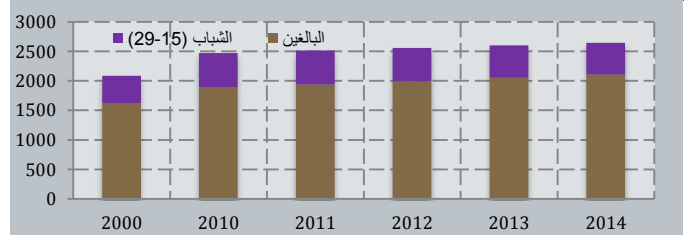
معلومات عامة

5.7	2013	السكان (مليون)
2.0	2013	نمو السكان (%)
35.6	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
2,611	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
21.6	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
70.2	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
9.3	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
99.5	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
75.6	88.9	63.5
48.2	58.8	37.3
67.8	80.0	56.3

مجموع القوى العاملة (000')



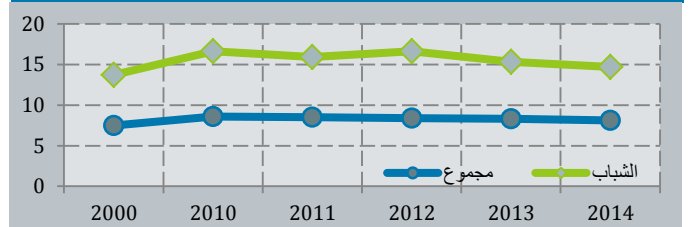
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
9.8	10.3	9.0
72.7	78.8	64.3
17.6	10.9	26.7

العمالة (%)

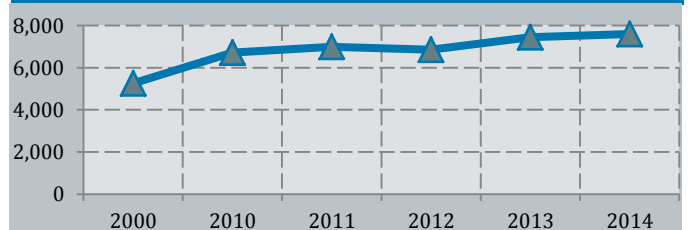
مجموع	ذكر	أنثى
62.4	74.2	51.2
41.7	43.5	39.2
30.8
20.6
48.6

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
6.4	5.7	7.3
14.7	13.1	17.2
8.1	7.3	9.1
2.3	2.3	2.4

إنتاجية العمل



ماليزيا

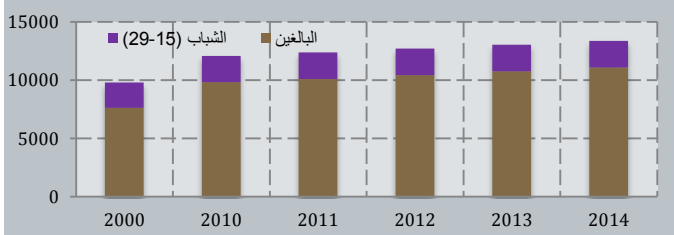
معلومات عامة

29.7	2013	الشباب
1.6	2013	نمو السكان (%)
74.0	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
17,748	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
7.2	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
75.0	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
9.5	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
94.6	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
66.30	85.3	48.6
40.00	47.80	32.6
59.60	75.70	44.5

مجموع القوى العاملة (000')



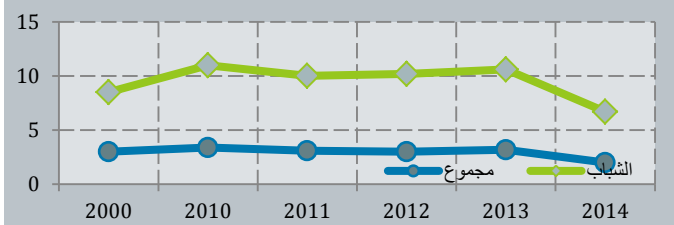
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
12.6	13.5	11.2
62.3	62.2	62.5
25.1	24.3	26.4

العمالة (%)

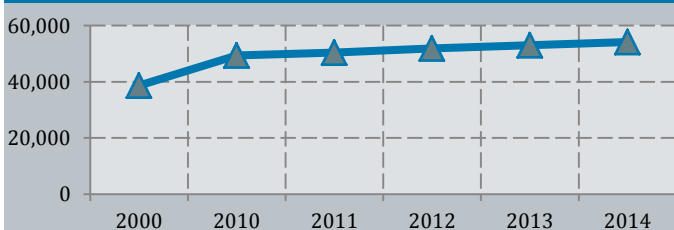
مجموع	ذكر	أنثى
58.4	74.3	43.6
22.2	21.2	23.7
12.3
27.7
60.0

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
1.0	1.0	1.0
6.7	6.1	7.5
2.0	1.8	2.2
6.5	5.9	7.6

إنتاجية العمل



ليبيا

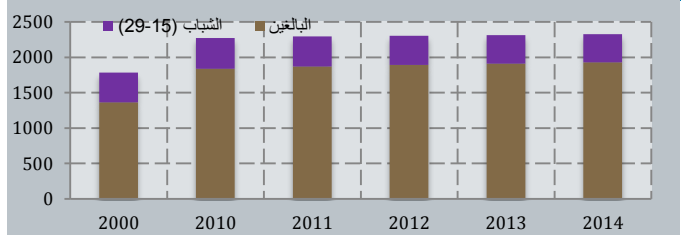
معلومات عامة

6.2	2013	السكان (مليون)
0.8	2013	نمو السكان (%)
78.1	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
11,498	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
12.4	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
75.4	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
7.5	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
91.0	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
58.0	85.4	31.7
36.7	49.2	24.3
52.8	76.4	30.0

مجموع القوى العاملة (000')



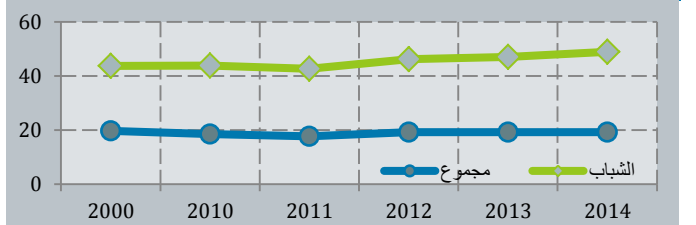
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
15.6	17.6	9.8
57.3	61.6	44.9
27.1	20.8	45.2

العمالة (%)

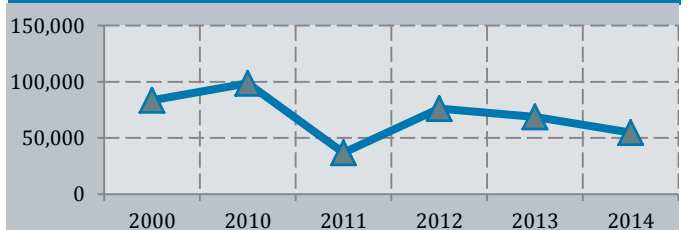
مجموع	ذكر	أنثى
42.6	64.5	21.5
7.8	5.8	13.5
11.2
24.7
64.0

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
13.2	11.2	18.2
48.9	38.7	69.2
19.2	15.6	28.1
3.7	3.4	3.8

إنتاجية العمل



مالي

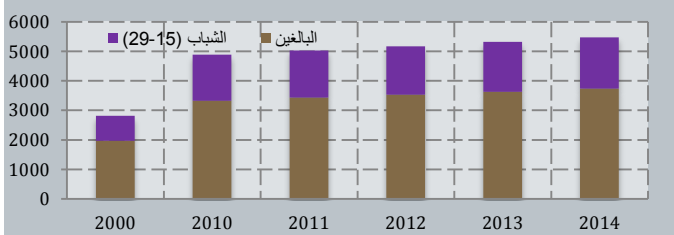
معلومات عامة

15.3	2013	الشباب
3.0	2013	نمو السكان (%)
36.2	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
1,103	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
77.6	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
55.0	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
2.0	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
38.7	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
70.90	89.2	53.1
57.80	68.10	46.9
66.10	81.40	50.9

مجموع القوى العاملة (000')



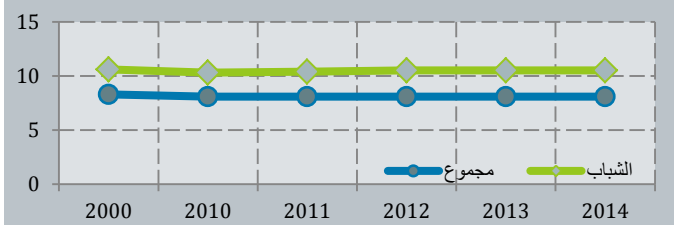
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
15.9	24.1	2.1
82.2	75.8	93.0
1.9	0.1	4.9

العمالة (%)

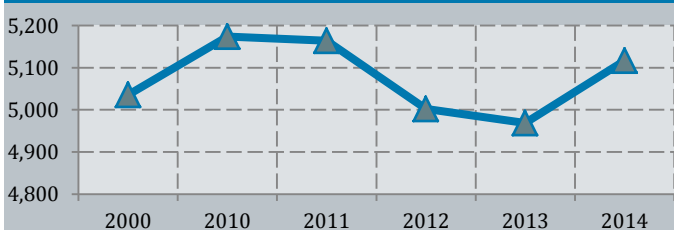
مجموع	ذكر	أنثى
60.7	76.3	45.2
90.4	86.8	96.5
63.6
7.0
29.4

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
7.0	5.4	9.7
10.5	7.9	14.4
8.1	6.2	11.2
1.5	1.5	1.5

إنتاجية العمل



المالديف

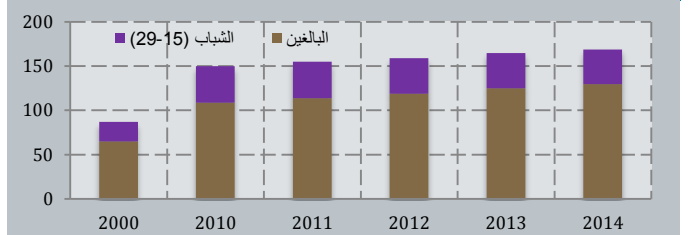
معلومات عامة

0.3	2013	السكان (مليون)
1.9	2013	نمو السكان (%)
43.4	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
9,173	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
8.4	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
77.9	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
5.8	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
99.3	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
72.5	85.7	59.7
53.9	59.1	48.5
67.2	77.8	56.6

مجموع القوى العاملة (000')



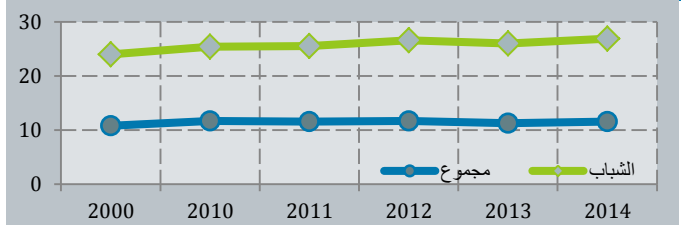
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
10.5	8.6	13.5
53.4	57.6	46.9
36.1	33.8	39.6

العمالة (%)

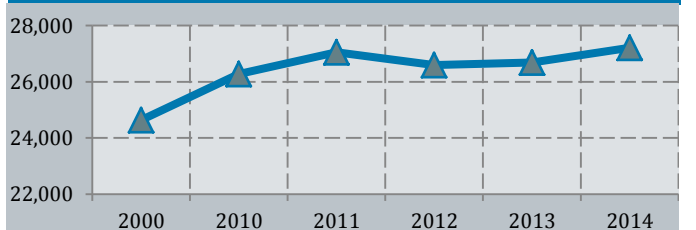
مجموع	ذكر	أنثى
59.4	72.7	46.2
22.8	16.5	31.0
13.4
16.8
69.1

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
7.0	3.1	12.5
26.9	19.1	36.8
11.6	6.7	18.4
3.8	6.2	2.9

إنتاجية العمل



المغرب

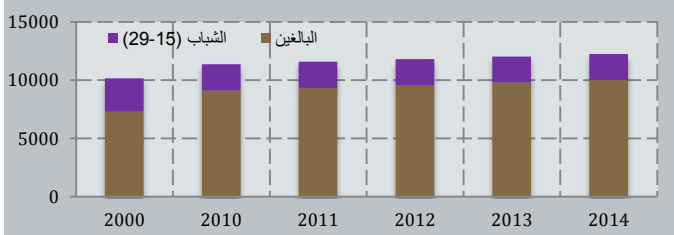
معلومات عامة

33.0	2013	الشباب
1.5	2013	نمو السكان (%)
57.8	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
5,456	2013	للفرد GDP (الحي، PPP)
26.1	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
70.9	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
4.4	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
68.5	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
55.50	84.3	29.1
36.40	52.60	19.4
50.70	75.90	26.7

مجموع القوى العاملة (000')



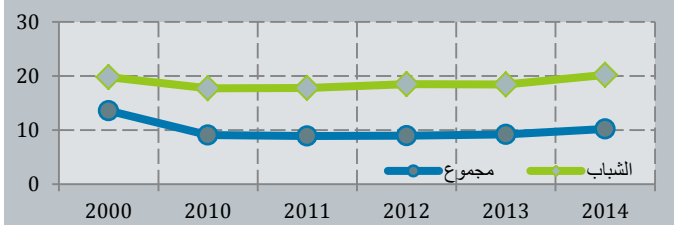
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
15.3	16.8	11.1
77.5	76.5	80.1
7.2	6.7	8.8

العمالة (%)

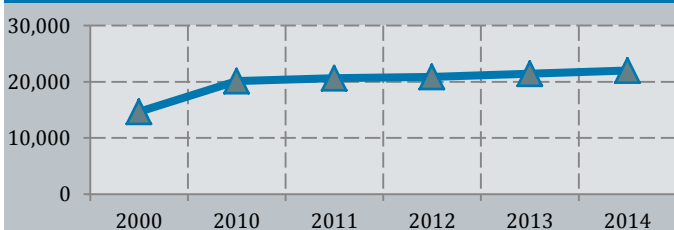
مجموع	ذكر	أنثى
45.5	68.4	23.8
39.9	32.1	61.3
35.7
20.0
44.3

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
7.9	7.5	9.2
20.2	20.6	19.1
10.2	9.9	10.9
2.5	2.7	2.1

إنتاجية العمل



موريتانيا

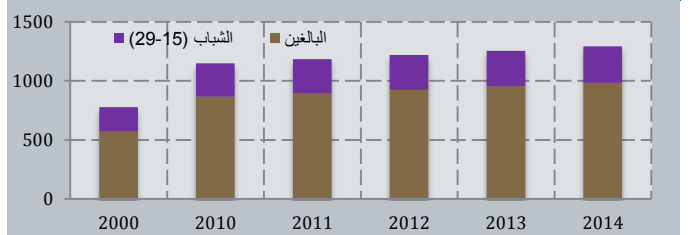
معلومات عامة

3.9	2013	السكان (مليون)
2.4	2013	نمو السكان (%)
42.1	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
2,218	2013	للفرد GDP (الحي، PPP)
67.1	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
61.5	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
3.7	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
52.1	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
60.7	90.0	31.7
40.1	56.8	22.9
54.0	79.1	28.9

مجموع القوى العاملة (000')



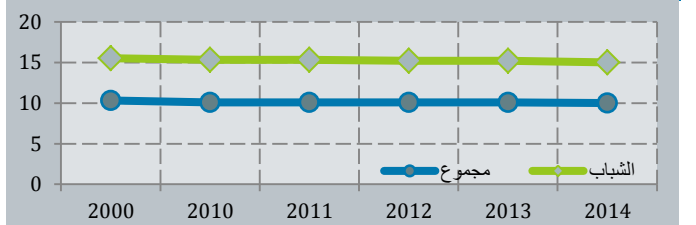
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
13.4	18.0	1.1
84.1	80.5	93.6
2.5	1.5	5.3

العمالة (%)

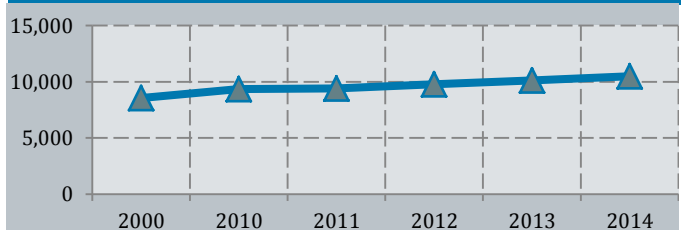
مجموع	ذكر	أنثى
48.6	71.1	26.1
65.5	60.3	79.8
52.6
10.4
36.8

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
8.4	8.4	8.3
15.0	15.7	13.4
10.0	10.1	9.6
1.8	1.9	1.6

إنتاجية العمل



النيجر

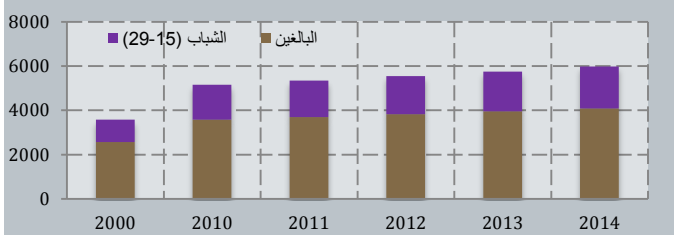
معلومات عامة

17.8	2013	الشباب
3.9	2013	نمو السكان (%)
18.4	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
829	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
59.9	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
58.4	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
1.4	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
19.1	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
68.90	94.6	42.8
57.20	80.00	35.6
64.70	89.50	40.1

مجموع القوى العاملة (000')



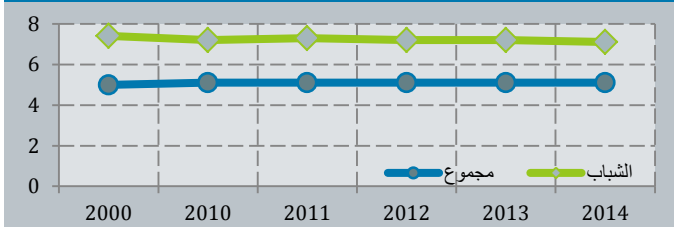
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
13.6	19.3	1.2
84.5	79.8	94.8
1.9	1.0	4.0

العمالة (%)

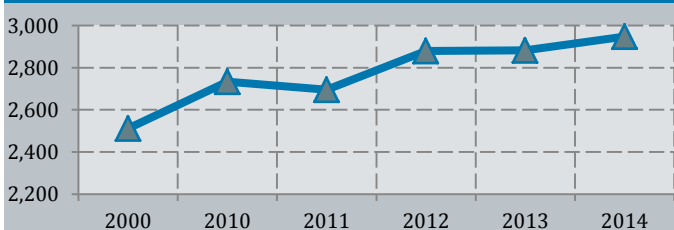
مجموع	ذكر	أنثى
61.4	84.8	38.3
94.5	93.4	96.9
63.0
14.1
22.9

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
4.1	4.2	4.1
7.1	7.8	5.8
5.1	5.3	4.6
1.7	1.9	1.4

إنتاجية العمل



موزمبيق

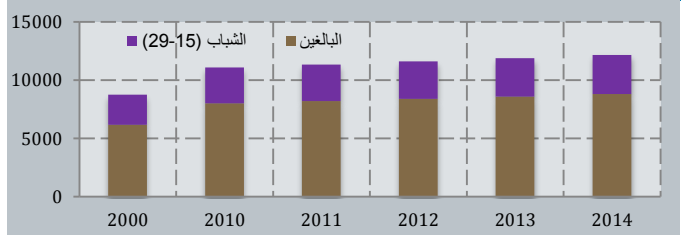
معلومات عامة

25.8	2013	السكان (مليون)
2.5	2013	نمو السكان (%)
31.7	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
1,090	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
61.5	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
50.2	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
3.2	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
58.8	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
94.5	96.0	93.1
65.3	60.2	70.3
84.1	82.7	85.3

مجموع القوى العاملة (000')



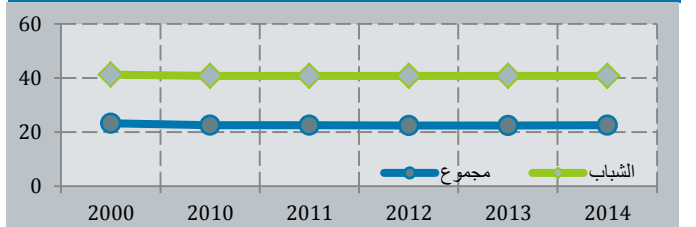
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
10.1	19.8	0.8
87.7	80.1	94.9
2.2	0.0	4.3

العمالة (%)

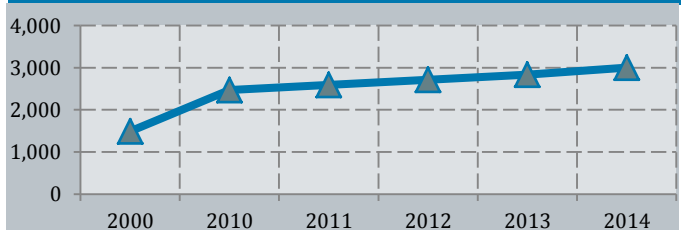
مجموع	ذكر	أنثى
65.1	66.3	64
84.3	73.4	94.7
75.7
4.0
20.3

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
15.6	11.8	19.1
40.7	41.6	39.9
22.6	19.8	25.0
2.6	3.5	2.1

إنتاجية العمل



سلطنة عمان

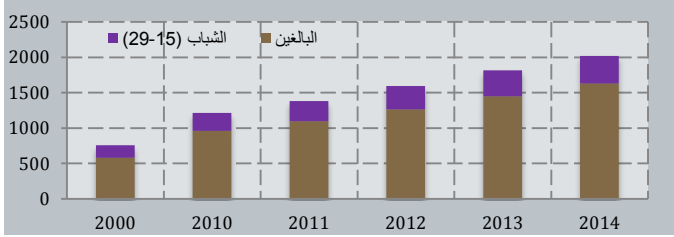
معلومات عامة

3.6	2013	الشباب
9.2	2013	نمو السكان (%)
73.9	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
29,813	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
9.8	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
76.9	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
6.8	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
91.1	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى				
73.20	2014	91.9	2014	30.9	2014	البالغين
47.60	2014	58.80	2014	25.4	2014	الشباب
66.30	2014	83.20	2014	29.3	2014	مجموع

مجموع القوى العاملة ('000)



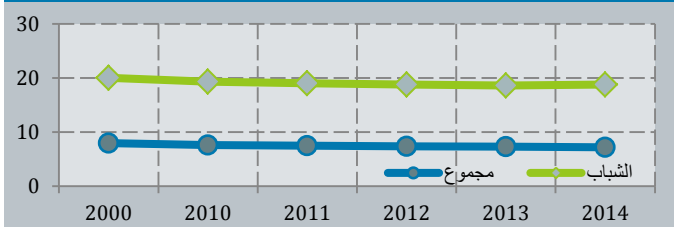
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى				
15.1	2014	15.8	2014	10.0	2014	منخفض
50.1	2014	50.1	2014	50.2	2014	متوسط
34.8	2014	34.1	2014	39.9	2014	مرتفع

العمالة (%)

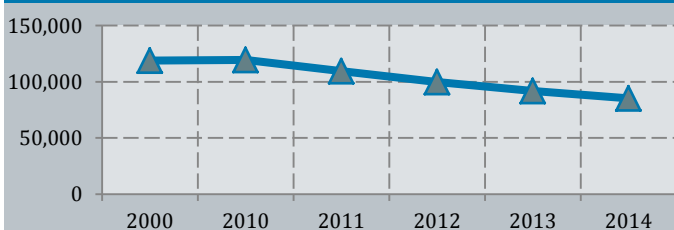
مجموع	ذكر	أنثى		
61.5	78.2	25.2	2014	العمالة إلى السكان
4.2	3.2	11.2	2014	العمالة الضعيفة
5.1	2014	العمالة في الزراعة
38.2	2014	العمالة في الصناعة
56.6	2014	العمالة في الخدمات

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى				
4.4	2014	3.8	2014	8.7	2014	البالغين
18.8	2014	16.4	2014	30.1	2014	الشباب
7.2	2014	6.1	2014	14.0	2014	مجموع
4.3	2014	4.4	2014	3.5	2014	من الشباب إلى البالغين %

إنتاجية العمل



نيجيريا

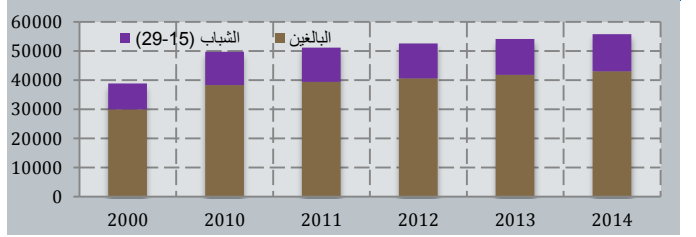
معلومات عامة

173.6	2013	السكان (مليون)
2.8	2013	نمو السكان (%)
50.8	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
2,831	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
74.3	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
52.5	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
5.2	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
59.6	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى				
65.7	2014	76.1	2014	55.1	2014	البالغين
37.6	2014	40.3	2014	34.8	2014	الشباب
56.2	2014	63.8	2014	48.3	2014	مجموع

مجموع القوى العاملة ('000)



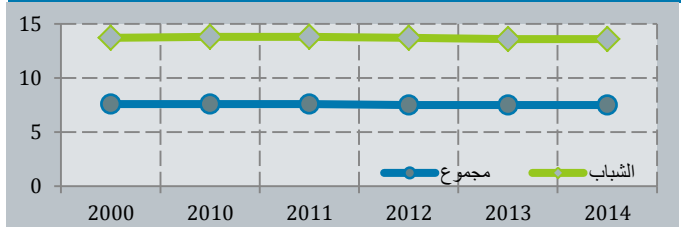
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى				
21.6	2014	33.6	2014	5.5	2014	منخفض
74.8	2014	63.0	2014	90.7	2014	متوسط
3.6	2014	3.3	2014	3.9	2014	مرتفع

العمالة (%)

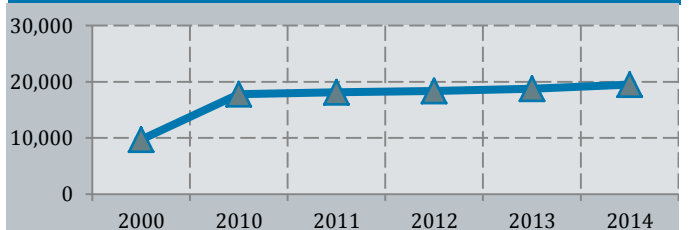
مجموع	ذكر	أنثى		
52	59	44.8	2014	العمالة إلى السكان
79.0	72.8	87.5	2014	العمالة الضعيفة
38.9	2014	العمالة في الزراعة
10.8	2014	العمالة في الصناعة
50.4	2014	العمالة في الخدمات

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى				
5.7	2014	5.9	2014	5.5	2014	البالغين
13.6	2014	14.0	2014	13.2	2014	الشباب
7.5	2014	7.6	2014	7.3	2014	مجموع
2.4	2014	2.4	2014	2.4	2014	ناب إلى البالغين %

إنتاجية العمل



فلسطين

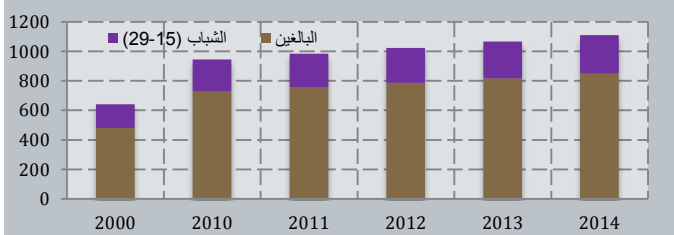
معلومات عامة

4.2	2013	الشباب
3.0	2013	نمو السكان (%)
74.8	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
0	...	للفرد GDP (\$) (الحالي، PPP)
18.6	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
73.2	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
8.9	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
96.5	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
50.30	80.9	19.3
26.30	42.50	9.3
41.40	66.60	15.7

مجموع القوى العاملة (000')



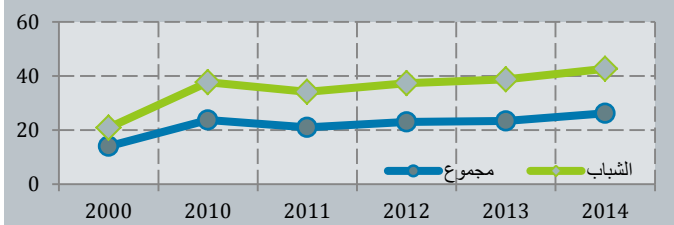
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
18.6	21.4	7.2
57.8	61.6	42.1
23.5	17.0	50.8

العمالة (%)

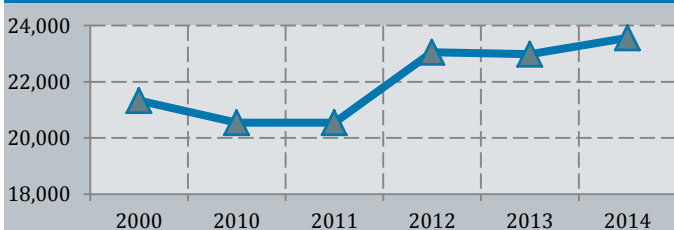
مجموع	ذكر	أنثى
30.6	48.8	11.9
25.7	24.0	32.9
10.4
28.4
61.3

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
21.2	23.0	13.2
42.7	38.5	62.3
26.2	26.7	23.9
2.0	1.7	4.7

إنتاجية العمل



باكستان

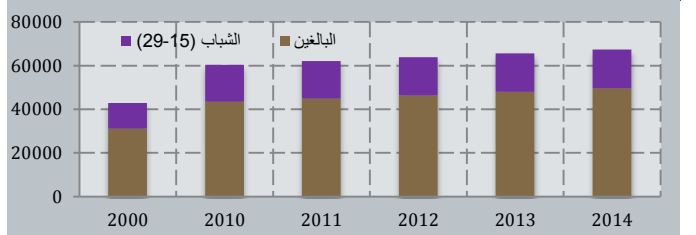
معلومات عامة

182.1	2013	السكان (مليون)
1.7	2013	نمو السكان (%)
36.9	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
3,149	2013	للفرد GDP (\$) (الحالي، PPP)
69.0	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
66.6	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
4.7	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
57.9	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
58.8	90.4	26.1
45.3	67.2	22.1
54.5	83.0	24.8

مجموع القوى العاملة (000')



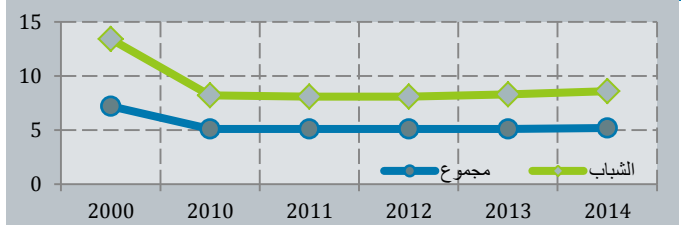
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
17.4	17.5	16.8
61.7	58.5	73.5
20.9	24.0	9.8

العمالة (%)

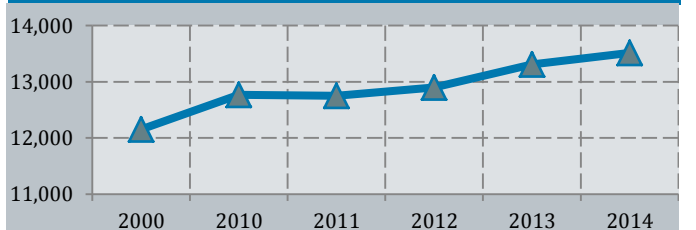
مجموع	ذكر	أنثى
51.7	79.6	22.5
61.3	57.3	75.7
46.9
21.0
32.0

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
4.0	2.8	8.2
8.6	7.6	12.1
5.2	4.0	9.3
2.2	2.7	1.5

إنتاجية العمل



المملكة العربية السعودية

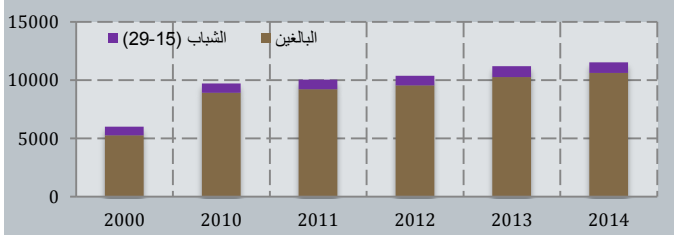
معلومات عامة

28.8	2013	الشباب
1.9	2013	نمو السكان (%)
82.7	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
31,245	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
13.4	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
75.7	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
8.7	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
94.7	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى	
65.00 2014	91.4 2014	23.6 2014	البالغين
20.10 2014	27.90 2014	10.0 2014	الشباب
55.20 2014	78.40 2014	20.4 2014	مجموع

مجموع القوى العاملة (000')



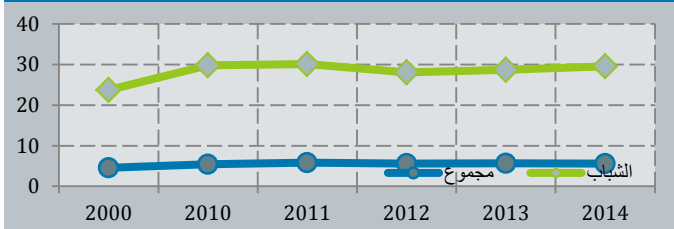
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى	
0.0 2014	0.0 2014	0.0 2014	منخفض
73.4 2014	75.9 2014	55.8 2014	متوسط
26.6 2014	24.1 2014	44.2 2014	مرتفع

العمالة (%)

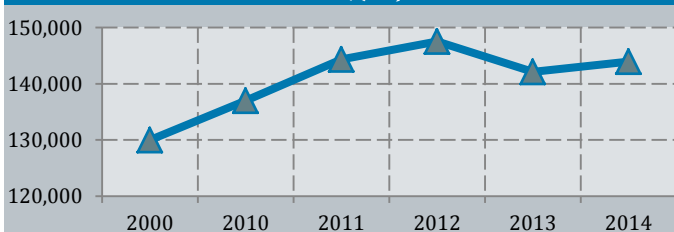
مجموع	ذكر	أنثى	
52.1 2014	76 2014	16.3 2014	العمالة إلى السكان
3.6 2014	4.0 2014	1.0 2014	العمالة الضعيفة
4.8 2014	... 2014	... 2014	العمالة في الزراعة
24.5 2014	... 2014	... 2014	العمالة في الصناعة
70.7 2014	... 2014	... 2014	العمالة في الخدمات

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى	
3.5 2014	1.6 2014	15.5 2014	البالغين
29.5 2014	22.2 2014	55.7 2014	الشباب
5.6 2014	3.1 2014	20.2 2014	مجموع
8.4 2014	14.3 2014	3.6 2014	من الشباب إلى البالغين %

إنتاجية العمل



قطر

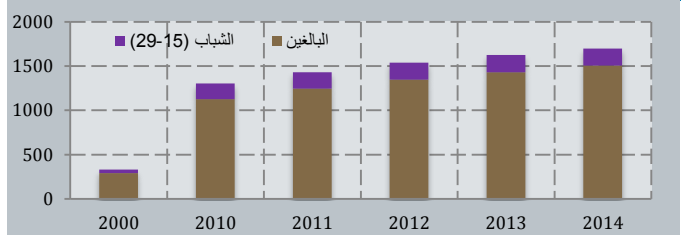
معلومات عامة

2.2	2013	السكان (مليون)
5.6	2013	نمو السكان (%)
99.0	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
98,814	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
7.0	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
78.6	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
9.1	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
97.3	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى	
90.2 2014	98.6 2014	54.9 2014	البالغين
66.2 2014	77.0 2014	30.8 2014	الشباب
86.6 2014	95.5 2014	50.7 2014	مجموع

مجموع القوى العاملة (000')



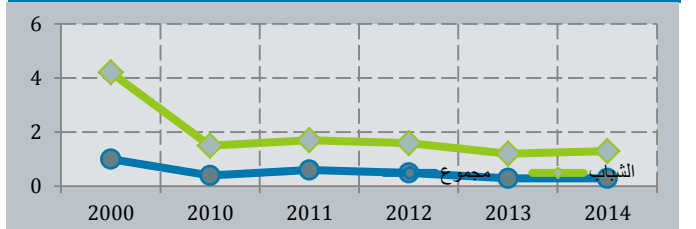
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى	
22.4 2014	19.1 2014	48.2 2014	منخفض
59.3 2014	64.3 2014	19.9 2014	متوسط
18.3 2014	16.6 2014	31.9 2014	مرتفع

العمالة (%)

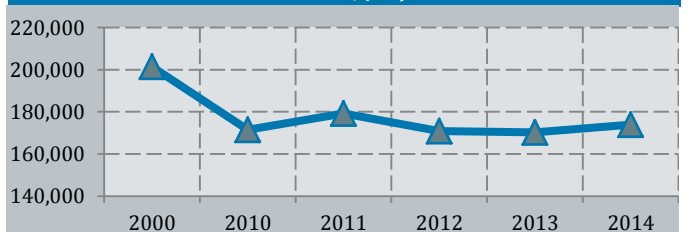
مجموع	ذكر	أنثى	
86.4 2014	95.4 2014	49.8 2014	العمالة إلى السكان
0.2 2014	0.3 2014	0.0 2014	العمالة الضعيفة
1.4 2014	... 2014	... 2014	العمالة في الزراعة
51.5 2014	... 2014	... 2014	العمالة في الصناعة
47.2 2014	... 2014	... 2014	العمالة في الخدمات

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى	
0.2 2014	0.1 2014	1.2 2014	البالغين
1.3 2014	0.5 2014	7.6 2014	الشباب
0.3 2014	0.1 2014	1.9 2014	مجموع
7.0 2014	9.8 2014	6.5 2014	ناب إلى البالغين %

إنتاجية العمل



سيراليون

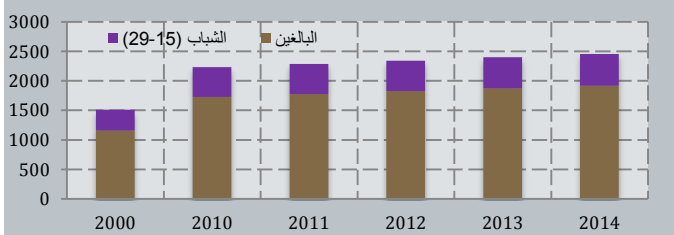
معلومات عامة

6.1	2013	الشباب
1.9	2013	نمو السكان (%)
40.0	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
1,542	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
107.2	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
45.6	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
2.9	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
48.1	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
79.10	84.0	74.5
43.90	40.10	47.7
67.40	69.20	65.6

مجموع القوى العاملة ('000)



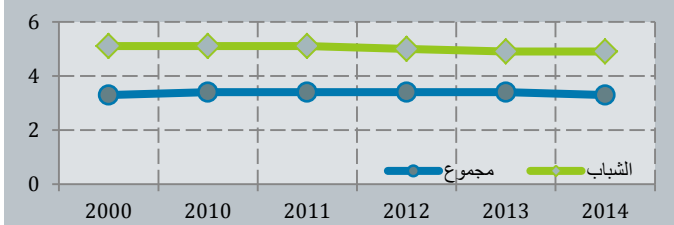
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
14.8	27.7	1.7
83.0	70.1	95.9
2.3	2.2	2.4

العمالة (%)

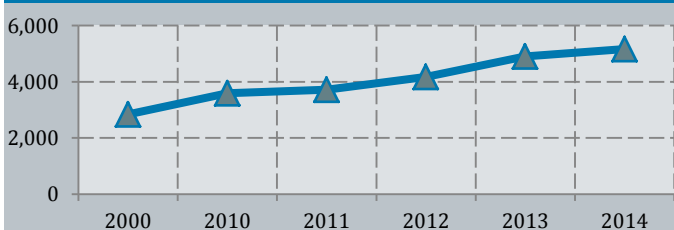
مجموع	ذكر	أنثى
65.1	66.1	64.2
88.0	82.6	93.5
62.1
8.1
29.8

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
2.9	3.8	1.8
4.9	7.0	3.1
3.3	4.4	2.2
1.7	1.9	1.7

إنتاجية العمل



السنغال

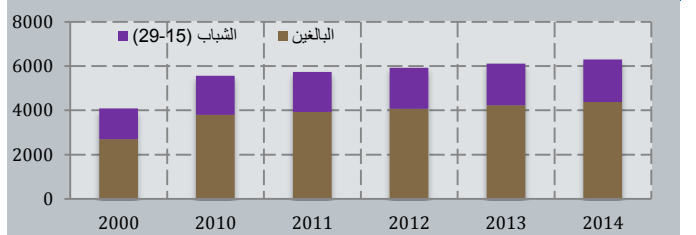
معلومات عامة

14.1	2013	السكان (مليون)
2.9	2013	نمو السكان (%)
43.2	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
1,958	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
43.9	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
63.4	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
4.5	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
57.7	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
82.3	93.3	72.6
66.2	79.1	53.2
76.6	88.1	66.1

مجموع القوى العاملة ('000)



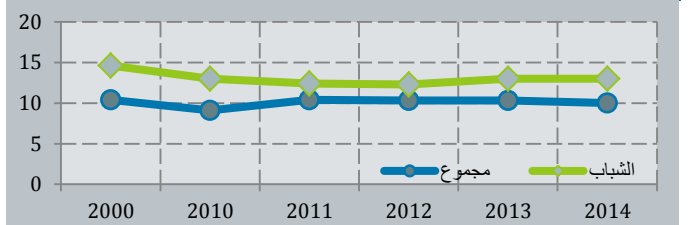
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
13.8	23.2	1.6
83.3	76.2	92.5
2.9	0.6	5.9

العمالة (%)

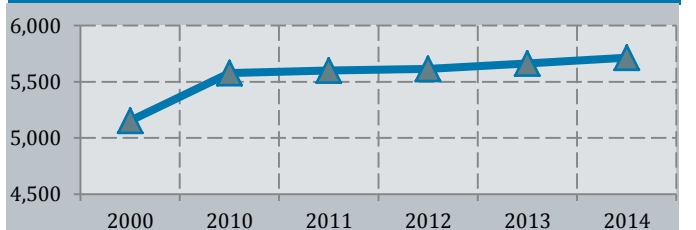
مجموع	ذكر	أنثى
69	81.4	57.5
72.5	64.3	83.3
52.9
20.7
26.4

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
8.6	6.7	10.8
13.0	9.3	18.6
10.0	7.5	12.9
1.5	1.4	1.7

إنتاجية العمل



السودان

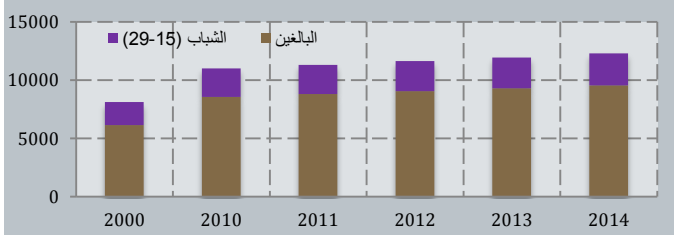
معلومات عامة

38.0	2013	الشباب
2.0	2013	نمو السكان (%)
33.5	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
2,631	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
51.2	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
62.0	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
3.1	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
75.9	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
62.80	93.0	33.4
35.40	43.30	27.3
53.60	76.00	31.4

مجموع القوى العاملة (000')



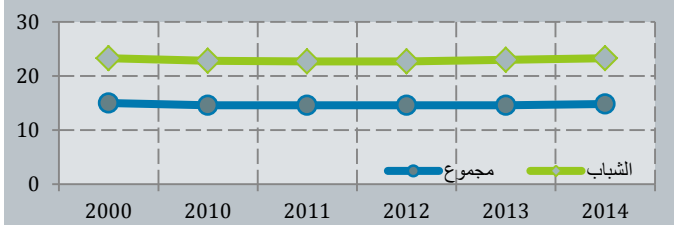
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
18.8	21.8	11.0
70.1	67.5	77.1
11.1	10.7	12.0

العمالة (%)

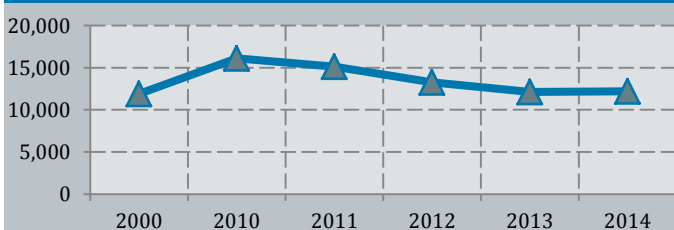
مجموع	ذكر	أنثى
45.7	66.9	24.6
77.7	71.1	95.5
52.5
17.2
30.2

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
12.4	10.5	17.3
23.3	17.8	32.2
14.8	12.0	21.6
1.9	1.7	1.9

إنتاجية العمل



الصومال

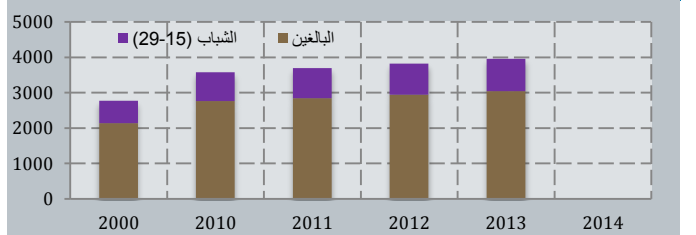
معلومات عامة

10.5	2013	السكان (مليون)
2.9	2013	نمو السكان (%)
38.7	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
0	...	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
89.8	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
55.0	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
...	...	متوسط سنوات التعليم المدرسي
...	...	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
57.9	77.5	38.8
44.8	57.8	31.8
56.1	75.5	37.2

مجموع القوى العاملة (000')



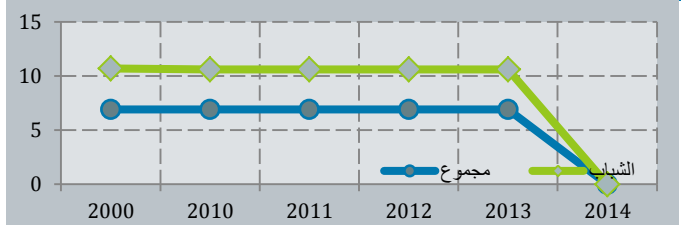
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
...
...
...

العمالة (%)

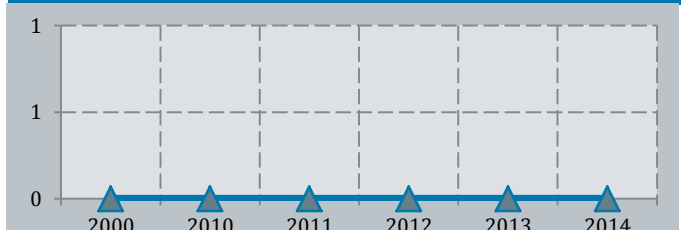
مجموع	ذكر	أنثى
52.2	70.5	34.5
...
...
...
...

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
...
...
6.9	6.7	7.4
2.0	1.9	2.0

إنتاجية العمل



طاجيكستان

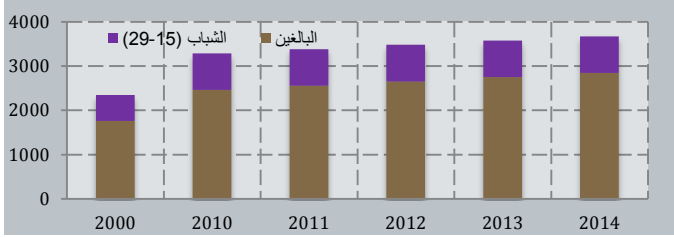
معلومات عامة

8.2	2013	الشباب
2.5	2013	نمو السكان (%)
26.7	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
2,354	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
40.9	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
67.4	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
9.9	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
99.8	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
77.60	87.3	68.3
47.80	56.80	38.6
68.10	77.40	59.1

مجموع القوى العاملة (000')



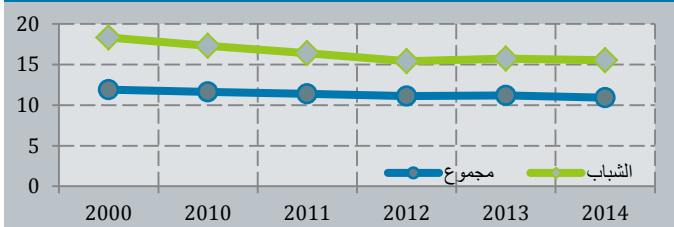
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
13.0	20.4	3.6
70.6	62.2	81.1
16.4	17.3	15.3

العمالة (%)

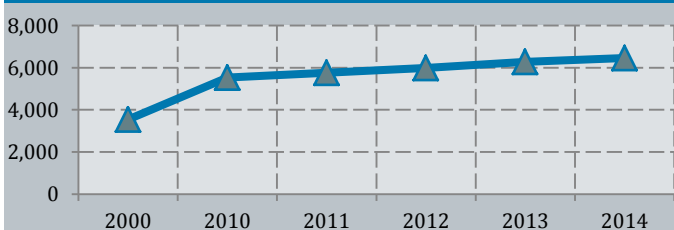
مجموع	ذكر	أنثى
60.7	68.4	53.2
47.4	53.7	39.4
53.2
13.7
33.1

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
9.6	9.9	9.1
15.5	17.2	12.8
10.9	11.6	9.9
1.6	1.7	1.4

إنتاجية العمل



سورينام

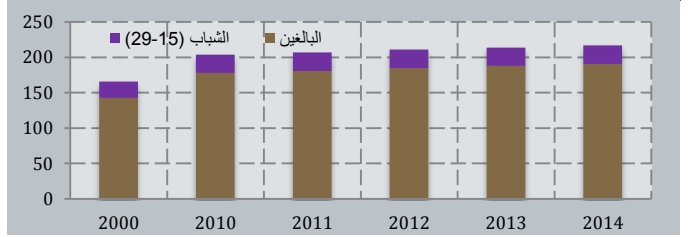
معلومات عامة

0.5	2013	السكان (مليون)
0.9	2013	نمو السكان (%)
70.5	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
13,116	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
20.3	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
71.0	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
7.7	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
95.6	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
62.4	77.9	47.3
28.0	38.8	17.0
54.5	68.7	40.5

مجموع القوى العاملة (000')



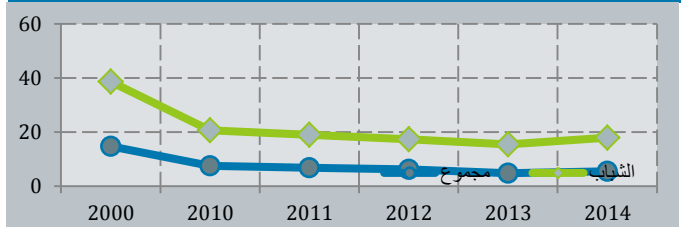
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
14.5	12.9	17.4
53.2	62.6	36.6
32.3	24.5	46.0

العمالة (%)

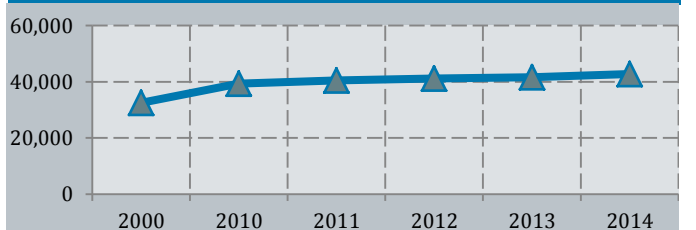
مجموع	ذكر	أنثى
51.5	66.2	36.9
15.6	17.6	12.2
3.4
22.9
75.1

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
4.0	2.0	7.2
17.9	14.5	26.0
5.6	3.6	8.9
4.5	7.4	3.6

إنتاجية العمل



تونس

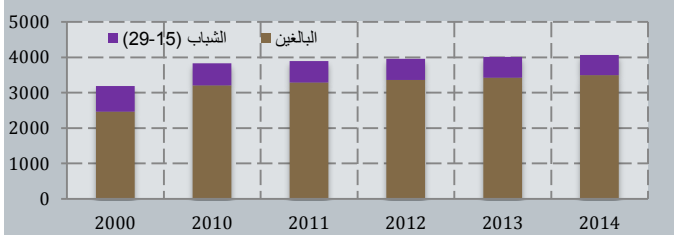
معلومات عامة

10.9	2013	الشباب
1.0	2013	نمو السكان (%)
66.7	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
9,932	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
13.1	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
73.6	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
6.5	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
81.8	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
52.00	79.3	26.4
31.60	42.20	20.6
47.70	71.00	25.2

مجموع القوى العاملة (000')



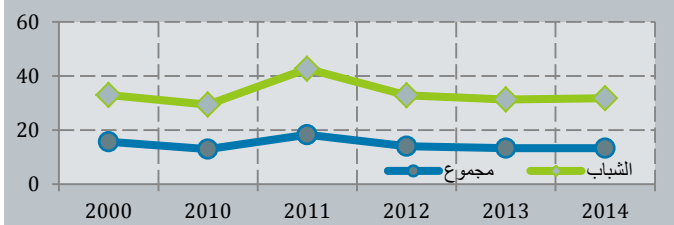
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
22.0	23.5	17.8
56.7	57.8	53.6
21.3	18.7	28.6

العمالة (%)

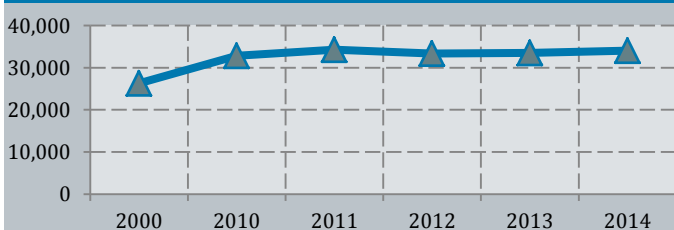
مجموع	ذكر	أنثى
41.3	62.2	21.2
21.3	22.8	17.0
13.4
28.8
57.7

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
10.3	9.3	13.0
31.8	32.7	29.9
13.3	12.4	15.8
3.1	3.5	2.3

إنتاجية العمل



توجو

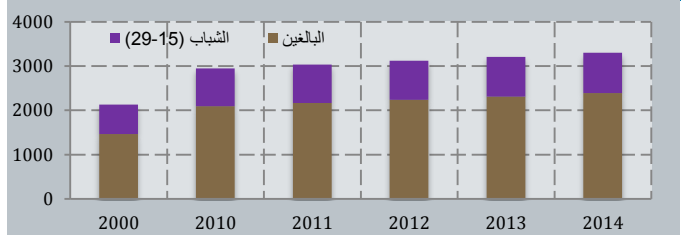
معلومات عامة

6.8	2013	السكان (مليون)
2.6	2013	نمو السكان (%)
39.0	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
1,084	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
55.8	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
56.5	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
5.3	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
66.5	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
88.8	90.7	87.2
65.8	64.2	67.4
81.0	81.4	80.6

مجموع القوى العاملة (000')



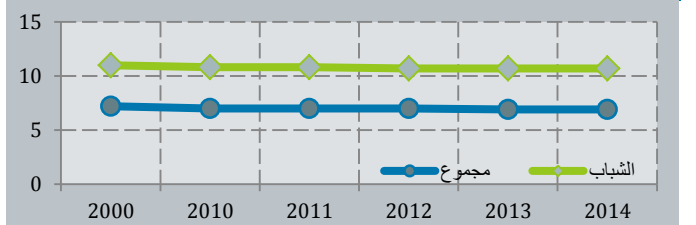
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
11.8	22.9	1.0
85.3	76.6	93.8
2.9	0.5	5.2

العمالة (%)

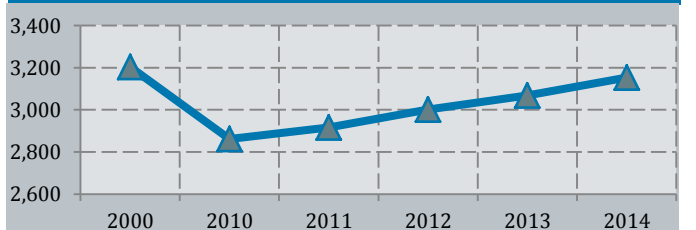
مجموع	ذكر	أنثى
75.4	76.1	74.7
85.7	79.0	92.1
61.8
8.8
29.4

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
5.5	5.2	5.8
10.7	10.0	11.3
6.9	6.5	7.3
2.0	1.9	2.0

إنتاجية العمل



تركمانستان

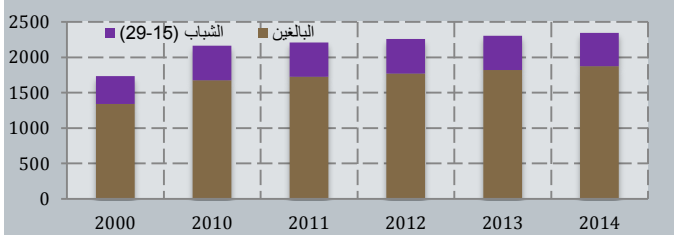
معلومات عامة

5.2	2013	الشباب
1.3	2013	نمو السكان (%)
49.4	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
9,510	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
46.6	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
65.5	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
9.9	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
99.7	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
67.90	85.0	52.2
45.50	57.80	32.9
61.80	77.30	47.1

مجموع القوى العاملة (000')



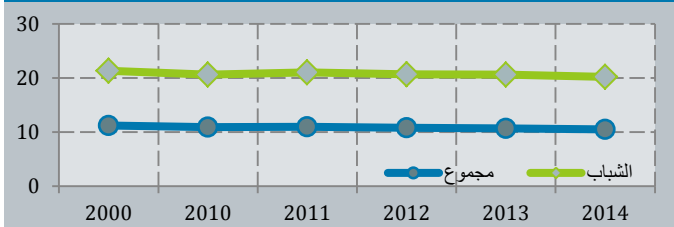
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
18.1	23.6	9.5
60.3	60.3	60.3
21.6	16.1	30.3

العمالة (%)

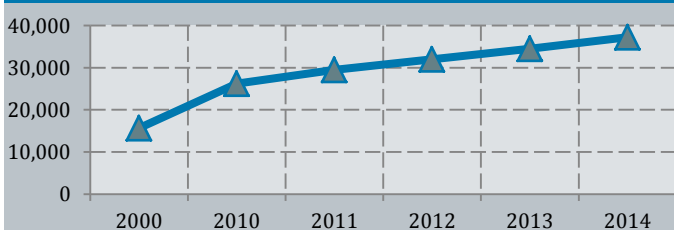
مجموع	ذكر	أنثى
55.3	69.2	42.1
20.4	19.9	21.1
14.1
44.8
41.0

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
8.0	8.0	8.1
20.2	19.3	21.9
10.5	10.4	10.7
2.5	2.4	2.7

إنتاجية العمل



تركيا

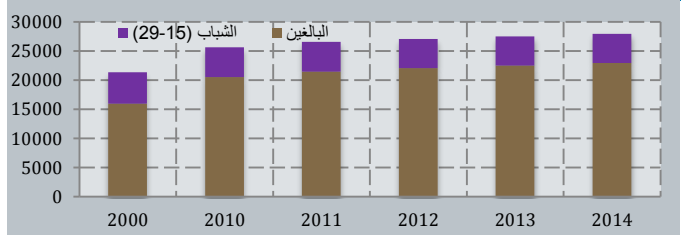
معلومات عامة

74.9	2013	السكان (مليون)
1.3	2013	نمو السكان (%)
73.3	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
15,353	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
16.5	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
75.2	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
7.6	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
95.0	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
52.3	76.4	30.1
39.6	52.5	26.3
49.4	70.8	29.3

مجموع القوى العاملة (000')



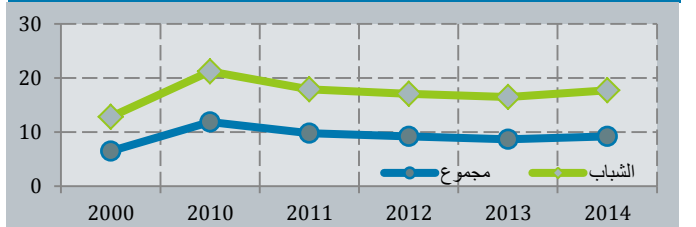
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
14.3	11.8	20.1
66.1	69.1	59.2
19.5	19.0	20.7

العمالة (%)

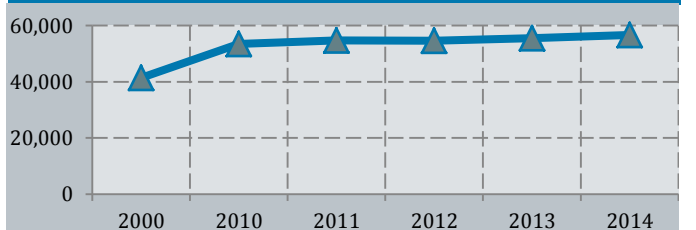
مجموع	ذكر	أنثى
44.8	64.7	26.2
30.7	26.4	40.8
22.2
26.4
51.4

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
7.4	6.9	8.5
17.7	16.6	19.9
9.2	8.6	10.7
2.4	2.4	2.3

إنتاجية العمل



الإمارات العربية المتحدة

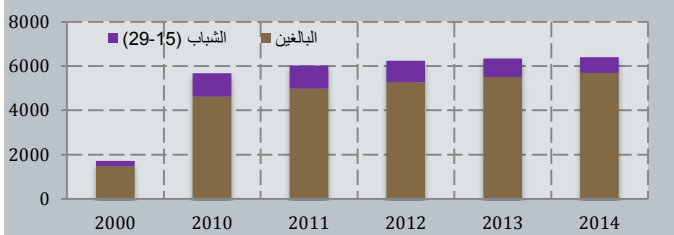
معلومات عامة

9.3	2013	الشباب
1.5	2013	نمو السكان (%)
84.9	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
30,122	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
7.0	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
77.1	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
9.1	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
93.8	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
86.00	98.2	49.9
53.30	63.40	33.7
80.50	92.90	46.4

مجموع القوى العاملة (000')



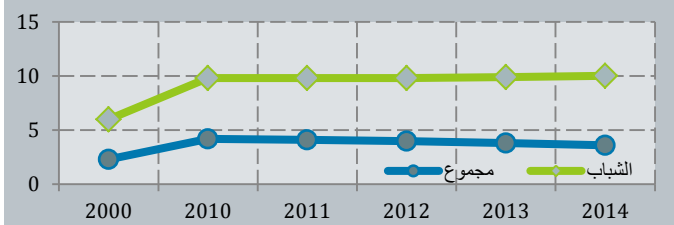
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
9.8	11.3	1.0
53.1	51.5	62.1
37.1	37.2	37.0

العمالة (%)

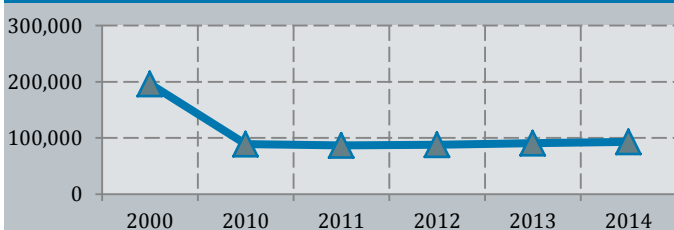
مجموع	ذكر	أنثى
77.6	90.4	42.4
0.8	0.9	0.4
3.9
21.0
75.1

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
2.9	2.1	7.1
10.0	8.0	17.1
3.6	2.7	8.6
3.5	3.8	2.4

إنتاجية العمل



أوغندا

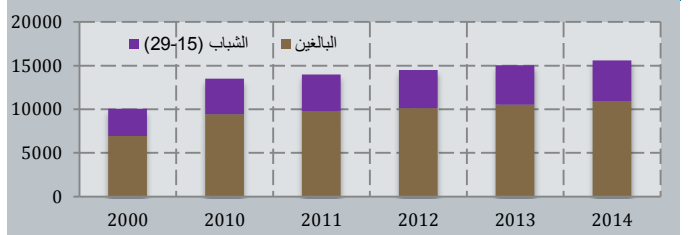
معلومات عامة

37.6	2013	السكان (مليون)
3.3	2013	نمو السكان (%)
16.4	2013	سكان الحضر (من المجموع%)
1,484	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
43.8	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
59.2	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
5.4	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
78.4	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
89.3	91.9	86.6
59.0	59.3	58.6
77.4	79.2	75.7

مجموع القوى العاملة (000')



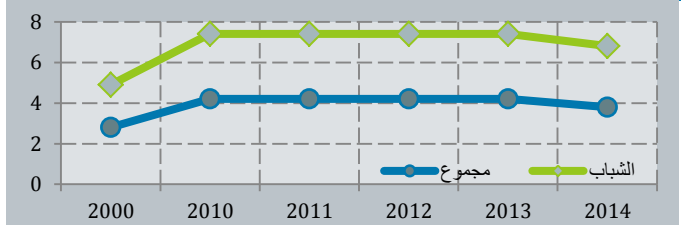
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
14.0	19.3	8.3
79.8	71.8	88.2
6.3	8.9	3.5

العمالة (%)

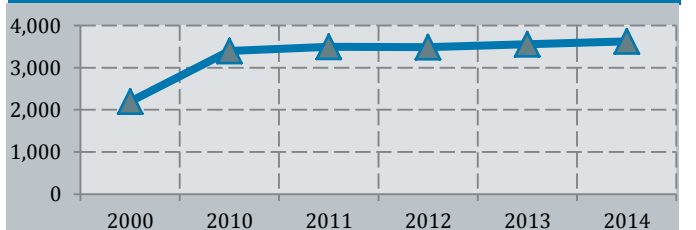
مجموع	ذكر	أنثى
74.5	76.7	72.2
80.6	71.7	90.0
59.8
7.9
32.3

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
2.6	1.8	3.4
6.8	6.2	7.4
3.8	3.1	4.6
2.6	3.4	2.2

إنتاجية العمل



اليمن

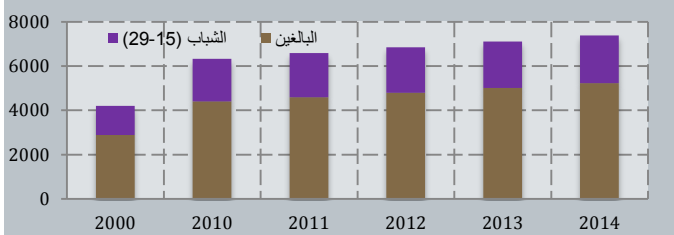
معلومات عامة

24.4	2013	الشباب
2.3	2013	نمو السكان (%)
33.5	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
2,316	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
40.4	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
63.1	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
2.5	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
70.1	2012	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
56.00	84.8	27.9
37.70	53.10	21.8
49.10	72.50	25.6

مجموع القوى العاملة (000')



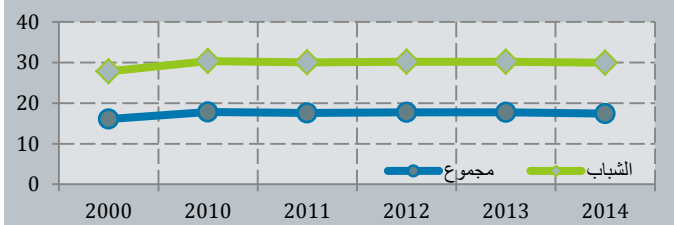
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
12.4	12.8	10.5
72.0	75.5	57.5
15.6	11.7	32.0

العمالة (%)

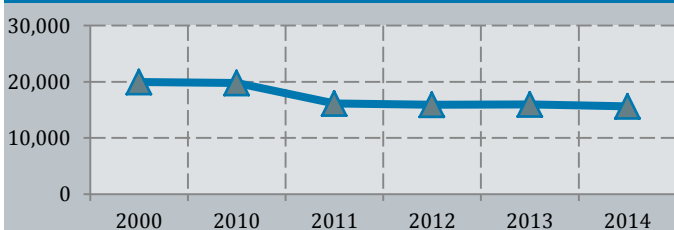
مجموع	ذكر	أنثى
40.5	65.5	15.6
39.3	33.7	63.0
26.1
18.5
55.4

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
12.3	5.6	32.3
29.9	20.3	54.1
17.4	9.8	39.2
2.4	3.6	1.7

إنتاجية العمل



أوزبكستان

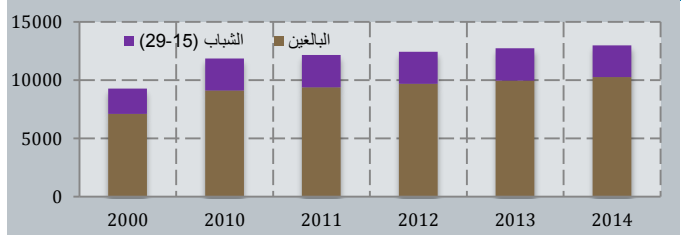
معلومات عامة

30.2	2013	السكان (مليون)
1.6	2013	نمو السكان (%)
36.3	2013	سكان الحضر (من المجموع %)
3,762	2013	للفرد GDP (\$ الحالي، PPP)
36.7	2013	وفيات الرضع (لكل 1,000)
68.2	2013	متوسط العمر المتوقع عند الولادة (السنوات)
10.0	2012	متوسط سنوات التعليم المدرسي
99.6	2015	معدل محو الأمية (البالغين)

مشاركة القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
68.4	83.9	53.8
45.5	56.9	33.7
61.9	75.9	48.2

مجموع القوى العاملة (000')



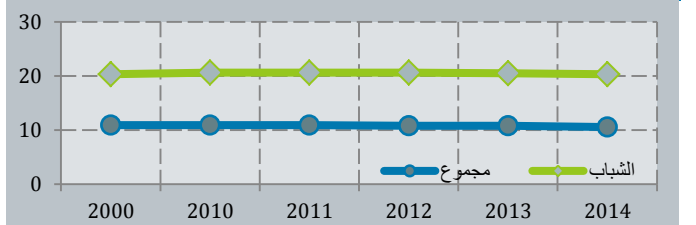
مهارات القوى العاملة

مجموع	ذكر	أنثى
20.2	28.8	7.0
60.0	54.0	69.1
19.8	17.2	23.8

العمالة (%)

مجموع	ذكر	أنثى
55.3	68	43
31.6	33.2	29.0
21.6
39.9
38.4

نسبة البطالة (%)



مجموع	ذكر	أنثى
8.0	7.9	8.1
20.3	19.3	22.0
10.6	10.4	10.8
2.5	2.4	2.7

إنتاجية العمل

