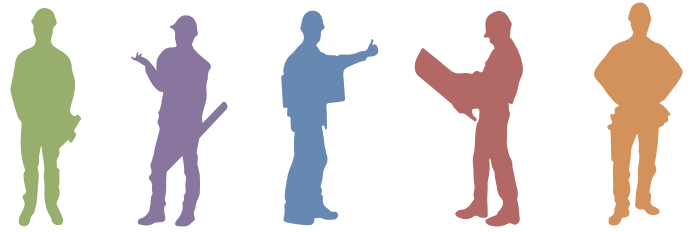


تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي 2017



تشجيع
النشاط
الاقتصادي



منظمة التعاون الإسلامي

مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية
والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية





تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي



2017

"تشجيع النشاط الاقتصادي"



منظمة التعاون الإسلامي

مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية
(سيسرك)



© 2017 مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية
(سيسرك)

Kudüs Cad. No: 9, Diplomatik Site, 06450 Oran, Ankara –Turkey

الهاتف: +90-312-468 6172

الموقع الإلكتروني: www.sesric.org

البريد الإلكتروني: pubs@sesric.org

تخضع المادة المقدمة في هذه الطبعة لقانون حقوق الطبع و النشر. يعطي المؤلفون الإذن بعرض ونسخ وتحميل وطباعة المواد المعروضة على أن لا يتم إعادة استخدامها، في أي ظرف، لأغراض تجارية. وللحصول على الإذن لإعادة إنتاج أو إعادة طبع أي جزء من هذا المنشور، يرجى إرسال طلب يشمل جميع المعلومات لدائرة النشر بسيسرك.

كما ينبغي توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى دائرة النشر بسيسرك على العنوان المذكور أعلاه.

الرقم الدولي المعياري للكتاب: 978-975-6427-60-6

تم التصميم الداخلي وتصميم الغلاف من قبل سفاش بهليفان، دائرة النشر، سيسرك.

تمت ترجمة هذا التقرير من الإنجليزية من قبل فريق وحدة الترجمة العربية والمكون من محمد أمين عزاوي وإحسان الخليل، دائرة النشر، سيسرك.

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بدائرة الأبحاث عبر البريد الإلكتروني:

research@sesric.org

المحتويات

المختصرات III

توطئة V

شكر وتقدير VII

ملخص تنفيذي 1

1. هيكل سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي 7

1.1 مشاركة القوى العاملة 11

1.2 العمالة 19

1.3 البطالة 29

1.4 مستويات المهارات وإنتاجية العمل وحالة الدخل 37

2. مشكلة عدم النشاط في سوق العمل 50

2.1 نطاق عدم النشاط الاقتصادي في الدول الأعضاء 51

2.2 أسباب عدم النشاط الاقتصادي 57

2.3 الاستراتيجيات الكفيلة بزيادة المشاركة في سوق العمل 61

2.4 دراسة حالات 66

3. سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة 73

3.1 سياسات سوق العمل 75

3.2 تقييم سياسات سوق العمل النشطة 87

3.3 قضايا حول البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي 90

3.4 دراسة حالات 97

4 عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة 105

- 4.1 مفهوم الإعاقة 105
- 4.2 العوائق التي تحول دون تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة 112
- 4.3 آفاق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة 114
- 4.4 دراسة حالات 117

5 إعادة الإدماج الاقتصادي للنازحين والسجناء السابقين 122

- 5.1 وضع السجناء في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي 123
- 5.2 النازحون داخلياً في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي 127
- 5.3 استراتيجيات بديلة لإدماج السجناء السابقين والنازحين داخليا 133

6 الآثار المترتبة على السياسة العامة 139**المراجع 149****البيانات 156**

المختصرات

سياسات سوق العمل النشطة	ALMP
آسيا والمحيط الهادئ	AP
الاستعانة بمصادر خارجية لمباشرة الأعمال التجارية	BPO
بنغلاديش مهارات التوظيف والإنتاجية	SEP-B
اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	CRPD
العمالة إلى السكان	E2P
اللجنة الاقتصادية لأوروبا وآسيا الوسطى	ECA
التوظيف - التعليم والتدريب التقني والمهني	E-TVET
الناتج المحلي الإجمالي	GDP
البنك الدولي لإعادة البناء والتنمية	IBRD
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
النازحون داخليا	IDP
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	IFAD
مؤسسة التمويل الدولية	IFC
منظمة العمل الدولية	ILO
التصنيف الدولي الموحد للمهن	ISCO
مركز التجارة الدولية	ITC
المؤشرات الرئيسية لسوق العمل	KILM
معدل مشاركة القوى العاملة	LFPR
سياسة سوق العمل	LMP
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	MENA

المشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة	MSME
خارج نطاق التعليم والعمالة والتدريب	NEET
سياسة تنمية المهارات الوطنية	NSDP
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	OECD
منظمة التعاون الإسلامي	OIC
السلامة والصحة المهنية	OSH
خدمات التوظيف العامة	PES
سياسة سوق العمل غير النشطة	PLMP
نقطة مئوية	PPS
استراتيجية التقليل من الفقر	PRS
مبادرة التوظيف وتنمية مهارات اللاجئين	RESI
إعادة إدماج السجناء السابقين	RExO
تنمية المهارات لتشغيل الشباب	SDYE
المهارات من أجل المشاركة الفعالة والتنمية	SEED
المشاريع الصغيرة والمتوسطة	SME
مؤشر الحماية الاجتماعية	SPI
أفريقيا جنوب الصحراء	SSA
الانتقال من المدرسة إلى العمل	SWTS
وظائف انتقالية	TJ
التعليم والتدريب التقني والمهني	TVET
البنك الدولي	WB
التقرير العالمي حول الاستخدام والتوقعات الاجتماعية	WESO
سنوات الحياة الصحية المفقودة بسبب الإعاقة	YLDs

توطئة

من الواضح أن النمو الاقتصادي ما زال غير كاف حتى الآن للتصدي للفقر المنتشر وتزايد عدم المساواة في كثير من البلدان في جميع أنحاء العالم. وهذا ما يشير بشكل واضح إلى أنه لا زالت هناك حاجة إلى استراتيجيات نمو أكثر شمولية والتي من شأنها أن تعالج تحديات معظم السكان المحرومين. ومن بين الوسائل الفعالة لدعم هذه الفئات المحرومة هو تمكينها من كسب دخلها عن طريق دعم مشاركتها في النشاط الاقتصادي. ولذلك ينبغي أن تشمل استراتيجيات النمو الشاملة سياسات حكيمة في سوق العمل تهدف إلى زيادة معدل المشاركة في القوى العاملة وبالتالي تقليل نطاق الركود الاقتصادي في البلد.

وفي هذا الصدد، يولي تقرير سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي لعام 2017 اهتماما خاصا لمشكلة ركود العمالة والسياسات الرامية إلى تعزيز النشاط الاقتصادي لفئات مستهدفة خاصة. يعطي التقرير تحليلا مفصلا لهيكل سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، كما يبحث في القضايا والتحديات المتعلقة بانعدام النشاط في مجال العمل وسياسات سوق العمل للتقليل من معدلات البطالة وخلق فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة وإعادة الإدماج الاقتصادي للجنة السابقين والأشخاص النازحين.

وعند مقارنة بلدان منظمة التعاون الإسلامي بمجموعات البلدان الأخرى، يلاحظ أن نسبة عدم نشاط سوق العمل لاتزال مرتفعة بقوة في مجموعة بلدان المنظمة. وبُغية تسهيل انتقال الأشخاص غير النشطين نحو سوق العمل، يحتاج واضعو السياسات إلى إدراك وفهم الطبيعة المتنوعة والمعقدة والجدور العميقة للركود الاقتصادي، ومن ثم تصميم التدخلات اللازمة المناسبة، وهي تشمل عادة خدمات وبرامج التوظيف التي تهدف إلى تعزيز قدرات الباحثين عن العمل، فضلا عن التدابير الرامية إلى توسيع نطاق فرص العمل التي يمكن لهم الوصول إليها. وبما أن مثل هذه التدخلات مكلفة وتستغرق وقتا طويلا، فمن الضروري إجراء تقييمات منتظمة للأثر وتبادل الخبرات داخل البلدان وفيما بينها.

وفي الوقت الذي يتناول فيه واضعو السياسات القضايا والتحديات الرئيسية المتعلقة بالمشاركة الاقتصادية، ينبغي لهم أيضا أن يُولوا اهتماما خاصا بمسائل محددة تتعلق بمجموعات مستهدفة معينة. وعلى سبيل المثال، فإن مشاكل ذوي الإعاقة مهمة عموما، وإن كان من المقدر أن تؤثر على كل شخص من بين كل سبعة في جميع أنحاء العالم. وتضم الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي ملايين الأشخاص من ذوي الإعاقة الذين هم في أمس الحاجة إلى التعليم والتدريب وتنمية المهارات لكي يتمكنوا من المشاركة في سوق العمل. كما يشكل الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للجنة السابقين والنازحين تحديا آخر في العديد من دول المنظمة .

وقد أعد سيسرك هذا التقرير كوثيقة فنية أساسية للدورة الرابعة للمؤتمر الإسلامي لوزراء العمل بهدف الإسهام في آلية حوار سياسات منظمة التعاون الإسلامي في هذا المجال الهام والمليء بالتحديات.

السفير موسى كولكليكايا

المدير العام

سيسرك

شكر وتقدير

تم إعداد هذا التقرير من قبل فريق من الباحثين في سيسرك برئاسة السيد كنعان بغجي ويضم الفريق كل من السادة جيم تن تن وجهاد بطال أغلو ودافرون إشنازاروف. وقدم السيد نبيل محمد دبور، القائم بأعمال مدير دائرة الأبحاث والمدير العام المساعد بسيسرك، توجيهاته وإرشاداته القيمة خلال مراحل إعداد التقرير. وأجري العمل تحت إشراف سعادة السفير موسى كولاكليكايا، المدير العام لسيسرك.

ويتوجه الفريق بالشكر الخاص إلى سمير ختيوادا من منظمات العمل الدولية، وجاخونجير خاسانوف من منظمة التعاون الإسلامي، وخبراء من وكالة التوظيف العامة التركية (İŞKUR) على تعليقاتهم على النسخ الأولية للتقرير، مما ساهم بشكل كبير في إثراء جودته.

قام كنعان بغجي بإعداد كل من القسم الأول المتعلق بهيكل سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي، والقسم الثاني المتعلق بركود سوق العمل، والقسم الثالث الخاص بسياسات سوق العمل من التقرير. فيما أعد جهاد بطال أغلو دراسات الحالة للقسمين الثاني والثالث. وتولى جيم تن تن إعداد القسم الرابع المتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. أما القسم 5 المتعلق بإعادة الإدماج الاقتصادي للجنة السابقين والنازحين فقد أعده جهاد بطال أغلو ودافرون إشنازاروف. وتولى جميع أعضاء الفريق مهمة إعداد القسم السادس المتعلق بالآثار المترتبة على السياسات.

ملخص تنفيذي

يحلل هذا التقرير الوضع الراهن لسوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي ويناقش بعض الجوانب الهامة للسياسات والتطورات المتعلقة به. ومن بينها مشكلة عدم نشاط سوق العمل، وسياسات التقليل من البطالة في سوق العمل، وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وإعادة الإدماج الاقتصادي للجنة السابقين والنازحين. وينقسم هذا التقرير إلى خمسة أقسام.

يقدم القسم الأول معلومات مفصلة عن هيكل سوق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وتبين أن معدل مشاركة القوى العاملة يتحسن ببطء في دول المنظمة، والتي وصلت إلى ما يقرب من 59% اعتباراً من عام 2016، إلا أن نسبة مشاركة الإناث البالغة 39.6% تقل كثيراً عن المعدل العالمي البالغ 49.5%. وعندما يتم تقسيم إجمالي العمالة إلى ثلاثة قطاعات عريضة - الزراعة والصناعة والخدمات - فإن حصة العمالة في قطاع الزراعة في دول المنظمة اعتباراً من عام 2016 بلغت 35.5%، في حين يمثل قطاع الصناعة 19.9% وقطاع الخدمات 44.7% من إجمالي العمالة في البلدان الأعضاء في المنظمة. أم بالنسبة لحصة العمالة الهشة فهي لا تزال مرتفعة بشكل مفرط في بلدان المنظمة، رغم كونها انخفضت بشكل متواصل لتسجل 51.7% في عام 2016 مقارنة مع 57.3% في عام 2005 مع زيادة حصص العاملين بأجر والمرتبات وأرباب العمل.

واعتباراً من عام 2016، قدر إجمالي معدل البطالة في دول منظمة التعاون الإسلامي بنسبة 7.4%. وخلال مرحلة ما بعد الأزمة العالمية (2009-2013)، بقي متوسط معدل البطالة في الدول المتقدمة مرتفعاً عن المعدل المسجل في دول المنظمة. غير أن البلدان متقدمة النمو تمكنت من تخفيض هذا المعدل لأقرب من مستويات ما قبل الأزمة. وعلاوة على ذلك، فإن متوسط معدل

بطالة الشباب في دول المنظمة يبدو أقل إشراقا، بحيث ظلت أعلى من 16%، وهي نسبة أعلى بكثير من المعدلات المسجلة في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة وفي البلدان المتقدمة.

وبصفة عامة، يتبين أن معدل مشاركة القوى العاملة، ونسبة العمالة إلى السكان، ونصيب العمالة في قطاع الخدمات، ونصيب القوى العاملة من التعليم العالي كلها منخفضة، ولكن بالمقابل يسجل كل من معدل بطالة الإناث، وحصص العمالة الهشة، وحصص العمالة في الزراعة، ومعدل عدم النشاط، ونصيب التعليم الابتدائي من القوى العاملة معدلات أعلى في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مقارنة بالبلدان النامية الأخرى و البلدان المتقدمة. ويركز القسم الثاني على مشكلة انخفاض مشاركة اليد العاملة في دول منظمة التعاون الإسلامي. لكونها إشكالية طويلة الأمد، يخلق الركود أو عدم النشاط معضلة اقتصادية كبرى تتمثل في إعاقة النمو الاقتصادي والمساعي الرامية إلى التخفيف من حدة الفقر، بالإضافة إلى زيادة التبعية الاقتصادية والمساهمة في زيادة الضغوط الاقتصادية على الموارد العامة. ومن شأن التصدي لهذا التحدي أن يسهم في تحقيق اقتصاد أكثر شمولية وإنتاجية في جميع أنحاء منطقة المنظمة. وبالإضافة إلى الآثار المحتملة الكبيرة على التنمية الاقتصادية، فإن الحد من الركود الاقتصادي سيسهم في حل مشاكل اجتماعية متنوعة.

وتشير الإرقام إلى أنه من المتوقع أن تستقر معدلات الركود المرتفعة والتي تبلغ حوالي 41% على هذا المستوى خلال السنوات القادمة، كما أن هناك فجوة هائلة بين معدلات عدم نشاط الذكور والإناث، أي ما يقرب من 40 نقطة مئوية. وهناك أيضا عدم تجانس كبير عبر المناطق الجغرافية لمنظمة التعاون الإسلامي. ويلاحظ أن معدلات الركود تسجل أقل نسبة في مجموعة بلدان أفريقيا جنوب الصحراء حيث يبلغ المعدل 27.5% فقط لدى الفئة العمرية 25-64. أما أعلى المعدلات فهي من نصيب بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حيث تجاوزت النسبة 45% لدى نفس الفئة العمرية. وتسجل معدلات عدم نشاط الذكور أقل نسبة لها في منطقة آسيا والمحيط الهادئ 9.6%، بينما تبلغ أعلى نسبة لها في منطقة أوروبا وآسيا الوسطى 20.5%. أما بالنسبة لمعدلات عدم النشاط لدى الإناث فقد بلغت أقل نسبة لها في منطقة بلدان أفريقيا جنوب

الصحراء بمعدل 39.3%، بينما بلغت أعلى نسبة لها في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بنسبة 77.3%، مما يشير إلى حجم التفاوت الكبير ضمن نطاق المناطق التابعة لدول المنظمة.

وتعد معوقات سوق العمل، مثل انخفاض مستوى المهارات المكتسبة وسوء الأوضاع الصحية ومسؤوليات الرعاية الأسرية غير المدعومة من الأمور التي تساهم في ضعف الارتباط بسوق العمل. يقوم هذا التقرير باقتراح نهج عام للتقليص من الركود أو عدم النشاط الاقتصادي ضمن المجموعات المستهدفة والذي من المرجح أن يسهم في زيادة الإنتاجية الاقتصادية والقدرة على المنافسة في الدول الأعضاء على المدى البعيد. وينبغي أن يتم بلورة عدد من الإجراءات المحددة وفقاً لاحتياجات كل بلد من البلدان الأعضاء. ومع ارتفاع إنتاجية وتنافسية الدول منفردة، فإنه من المنتظر أن يستمر الاقتصاد بخلق مزيد من فرص العمل بغية الاستمرار في خفض معدلات البطالة.

وبشكل عام، سيتأثر تنفيذ الإطار العام بمجموعة واسعة من العوامل، بما في ذلك ظروف الاقتصاد الكلي وقدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل جديدة والسيولة النقدية الكفيلة بتغطية تكاليف تنمية المهارات والحوافز المحددة سلفاً، وإمكانية استغلال سوق العمل للقوى العاملة العاطلة عن العمل لمدة طويلة أو غير المتمرسه وغير ذلك. وينبغي أن يتم صياغة الاستراتيجيات القطرية بطريقة تراعي فيها جميع هذه العوامل المتنوعة. ومن الصعوبة بمكان في أحوال كثيرة تخصيص موارد محدودة للمجالات ذات الأولوية في مختلف القطاعات، بيد أن الاستخدام الفعال للموارد يمثل السبيل الوحيد لتحقيق الأهداف الإنمائية.

ونظراً لانخفاض مشاركة القوى العاملة وارتفاع معدلات البطالة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، فإن القسم الثالث يحقق في سياسات سوق العمل الرامية للتخفيض من معدلات البطالة. ويشار إلى أنه يجب "تفعيل" القدرة الإنتاجية لدول المنظمة من خلال مراعاة العقبات الهيكلية التي طال أمدها والتي تحرم الكثير من الشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والعمال ذوي المهارات المتدنية من العمل أو تجعلهم عرضة للعمالة الناقصة. والأهم من ذلك أن البلدان الأعضاء في المنظمة تتطلب سياسات للاستفادة من الإمكانيات الإنتاجية التي ربما تكون أهم

مصدر قوة لها - السكان الشباب - من أجل تحقيق مستويات أعلى من النمو وخفض معدلات الفقر.

وتهدف سياسات سوق العمل عادة إلى التغلب على إخفاقات السوق التي تحول دون التشغيل الفعال لأسواق العمل وتوفير الدعم للفئات المحرومة اجتماعياً واقتصادياً التي تواجه عقبات أمام الدخول إلى العمالة الرسمية. وبالإضافة إلى تدابير (إعادة) الإدماج في سوق العمل، تسهم سياسات سوق العمل في الحماية الاجتماعية والإدماج من خلال توفير دخل بديل خلال فترات مطابقة مطولة في بعض الأحيان، وبالتالي التخفيف من حدة الفقر المرتبط بالبطالة.

وعادة ما يكون صانعو السياسات مسلحين بمجموعة واسعة من الأدوات لتحقيق هذه الأهداف، بما في ذلك سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) وسياسات سوق العمل غير النشطة (PLMPs). ويستعرض هذا القسم الأنواع الرئيسية لسياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة، فضلاً عن أهدافها. كما يقدم مراجعة شاملة لفعالية مختلف برامج سوق العمل في مختلف أنحاء العالم. ويمكن تصميم كل أدوات من أدوات السياسات وفقاً للاحتياجات المحددة والموارد المتاحة. وفي هذا الصدد، تحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي تطوير نهجها الخاص في خطط إدارة سوق العمل من خلال أخذ مشاكلها المتنوعة وظروفها السياسية بعين الاعتبار.

ويركز القسم الرابع من التقرير على عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة. يقدر أن 15% من سكان العالم يعانون من إعاقة أو مرض مزمن (منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، 2011). وبعبارة أخرى، يعاني حوالي شخص واحد من أصل كل سبعة أشخاص من إعاقة في جميع أنحاء العالم ويعيش 80% من الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم النامي بما في ذلك بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ويشار إلى أن معدل عدم مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل مضاعف، كما تصل معدلات البطالة بينهم حوالي ثلاثة أضعاف نسبة بطالة غير المعوقين. ويقدم هذا القسم في المقام الأول لمحة عامة عن مفهوم الإعاقة ومعدلات الانتشار، ثم يستمر في مناقشة الحواجز التي تقف عائقاً أمام عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، وعقب ذلك يتطرق الفصل لإلقاء

نظرة عن آفاق عمالتهم. وأخيراً، ينتهي الفصل ببعض المبادرات المختارة من بلدان منظمة التعاون الإسلامي بشأن التصدي للتحديات المتعلقة بعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة.

تضم دول المنظمة ملايين الأشخاص من ذوي الإعاقة والذين هم بطبيعة الحال بحاجة إلى تلقي حقهم في التعليم والتدريب وتنمية المهارات ومزاولة عمل لائق فضلاً عن الاحتياجات الأخرى. ونظراً لغياب ترتيبات مؤسسية خاصة بسوق العمل أو عدم كفايتها، ومحدودية الاستثمارات في مجال الرعاية الصحية وإعادة التأهيل، وسطوة الأعراف الاجتماعية والأفكار المغلوطة، فإن العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في البلدان الأعضاء إما يقعون خارج نطاق القوة العاملة أو لا يستطيعون العثور على عمل لمزاولته. وعندما يقاس العبء من حيث سنوات الحياة الصحية المفقودة بسبب العجز (YLDs)، نجد أن بلدان منظمة التعاون الإسلامي قد فقدت في المتوسط 10.4 سنة صحية (لكل 100 شخص) حيث سجل المتوسط العالمي 9.3 في عام 2011. بينما فقدت البلدان المتقدمة فقط ما متوسطه 7.2 سنة صحية (لكل 100 شخص) بسبب الإعاقة.

وتُبين الأدلة أن العديد من الشركات في جميع أنحاء العالم تشير إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة قادرون على القيام بمهام معقدة ويمكن أن يكونوا جزءاً مثمراً من قوة العمل، لكن لا يمكن الاستفادة من هذه الإمكانية على أفضل وجه إلا من خلال بعض التدخلات والترتيبات الحكومية. فقد كشفت أربع دراسات حالة مقدمة من المملكة العربية السعودية وتركيا وبنغلاديش وإندونيسيا أن المبادرات العامة الناجحة لزيادة إمكانية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بدأت بالفعل في الإثمار والتأثير على العديد من الأسر بطريقة إيجابية.

يبحث القسم الخامس في مسألة إعادة الإدماج الاقتصادي للمجرمين السابقين والنازحين داخليا. على مدى العقد الماضي، أصبح الاندماج الاقتصادي والاجتماعي للمجرمين السابقين والنازحين داخليا قضية هامة في معظم البلدان، بما في ذلك أعضاء منظمة التعاون الإسلامي، وذلك بسبب تزايد أعدادهم في هذه البلدان. ففي عام 2016، بلغ عدد السجناء 10.3 مليون سجين في جميع أنحاء العالم، و 1.56 مليون سجين في الدول الأعضاء في المنظمة. أصبحت

قضية النازحين داخلياً تكتسي أهمية بالغة بالنسبة لدول منظمة التعاون الإسلامي، وذلك بسبب الصراعات المسلحة الأخيرة، التي تشكل الجزء الأكبر من أسباب نزوح المدنيين داخل الحدود أو عبرها، لا سيما في سوريا وأفغانستان والعراق. واعتباراً من عام 2015، شكلت دول المنظمة 61.5% من مجموع السكان النازحين في العالم بمعدل أكثر من 25 مليون نازح. وعلاوةً على ذلك، وقعت 70.7% من حالات النزوح الجديدة فقط في عام 2015 في دول المنظمة. كما ازداد عدد النازحين داخلياً الذين تلقوا الحماية أو المساعدة من مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في بلدان المنظمة من 13.5 مليون شخص في بداية عام 2014 إلى 24 مليوناً مع نهاية عام 2015، مما يشير إلى زيادة بنسبة 78% أو 10.5 مليون شخص في عامين فقط.

وتحتاج عملية إدماج السجناء السابقين والنازحين إلى وضع سياسات متعددة الأبعاد. وفي المجال الاقتصادي على وجه الخصوص، يعتبر إدماج هؤلاء الأشخاص أمراً بالغ الأهمية بالنسبة لدول المنظمة، لأنه في معظمها يواجهون قضايا تكيف اقتصادي كبيرة. وفي سوق العمل، يواجهون أيضاً عدداً من العقبات تحول دون حصولهم على العمل، والتي يمكن أن تشمل نقص المهارات المهنية والمؤهلات الشخصية، فضلاً عن التصور السلبي لأرباب العمل تجاه هذه الفئات. وما لم يتلقوا مساعدة لمواجهة هذه المواضيع، فإنهم كثيراً ما يقعون فريسة دوامة الاندماج الفاشل، والعودة إلى الإجرام، ومعاودة الإدانة، والرفض الاجتماعي.

القسم الأول

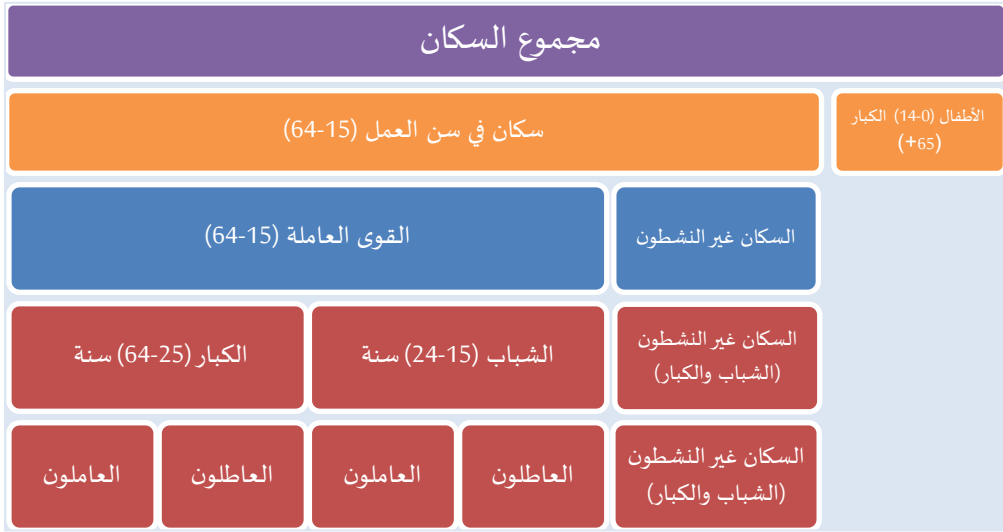
هيكل سوق العمل في بلدان
منظمة التعاون الإسلامي

يرتبط الأداء الاقتصادي للبلدان ارتباطاً قوياً بقدرتها على رفع مستويات الإنتاجية في القطاعات الاقتصادية. غير أن القطاعات المختلفة تستلزم خصائص مختلفة من حيث المساهمة في نمو الإنتاجية عموماً. ويسود اعتقاد عام مفاده أنه لتحقيق نمو مستدام وتحسين الأداء الاقتصادي، هناك حاجة إلى تحول هيكلية نحو قطاعات ذات إنتاجية أعلى. ولذلك، من أجل تحقيق التحول الهيكلي، ينبغي أن تنتقل المصادر الإنتاجية للاقتصاد إلى قطاعات ذات إمكانات إنتاجية أعلى. ومن الناحية التاريخية، ارتبطت الأنشطة الاقتصادية في قطاع الصناعات التحويلية بنمو إنتاجي أعلى مقارنة بنمو القطاع الزراعي.

يعكس هيكل سوق العمل لاقتصاد معين القدرات القائمة في تحقيق التحول نحو قطاعات أكثر إنتاجية. ويعد انخفاض مستويات التمكن من المهارات، وارتفاع معدلات البطالة، ونقص الاستثمار في المهارات الجديدة، وارتفاع البطالة غير الرسمية، وارتفاع معدلات عدم تطابق المهارات من خصائص سوق العمل الواضحة في بلدان المنظمة. وتواجه هذه البلدان تحديات إضافية بسبب السياسات الاقتصادية التي توفر حوافز خاصة لبعض القطاعات من أجل التنمية دون غيرها، وسياسات التعليم التي توفر فرصاً لنسبة محدودة فقط من السكان، والنهج السياسية التي لا تساعد على تحسين المساواة في الحصول على الخدمات، أو الصدمات الخارجية التي تحد من قدرة البلدان على مواجهة تحديات سوق العمل.

تمتع بلدان المنظمة بنمو سكاني مرتفع نسبياً ونسبة عالية من الشباب من مجموع السكان مقارنة بأجزاء أخرى من العالم، مما يتطلب وضع سياسات خاصة لخلق فرص العمل وتحسين

الرسم البياني 1.1: هيكل السكان من منظور سوق العمل



مهارات القوى العاملة من أجل تعزيز فرص العمل. ومع ذلك، هناك العديد من التحديات الداخلية والخارجية التي تجعل مهمة صانعي السياسات أكثر صعوبة. ففي حين أن السياسات المتعلقة بالتعليم وتنمية القطاع الخاص تعتبر بعضاً من القضايا الداخلية الحاسمة، فإن الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية الأخيرة هي مثال على التحديات الخارجية التي تركت أضراراً طويلة الأمد على الاقتصادات الحقيقية من حيث انكماش الناتج والعجز الكبير وارتفاع معدلات البطالة. وعلى الرغم من اختلاف الآثار السلبية للأزمة على الاقتصاد الحقيقي بين البلدان والمناطق، فإن الزيادة الحادة في معدلات البطالة في جميع أنحاء العالم هي الأكثر شيوعاً والأشد حدةً. وقد تم بالفعل دفع ثمن باهظ من حيث ضياع الفرص، وانخفاض ساعات العمل وما يرتبط بها من خسائر في الدخل. وقد عانى الكثير من العمال من ذوي المهارات المنخفضة والشباب والعمال الذين يعملون بعقود مؤقتة وبحمائية محدودة في مجال العمالة معاناة كبيرة. لكن على الرغم من أشكال التدخل المختلفة التي جرت منذ بداية الأزمة، لم يكن بالإمكان احتواء البطالة العالمية وظلت أعلى بكثير من مستوى ما قبل الأزمة.

كل هذه القضايا تجعل المناقشات حول أسواق العمل مثيرة للاهتمام. ويقدم هذا القسم وصفاً تفصيلياً لأوضاع سوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي ليس لرسم صورة عامة عن سوق العمل في المنظمة فقط بل أيضاً لتمهيد الطريق للمناقشات في الأقسام اللاحقة.

والمؤشرات الرئيسية الأربعة لأسواق العمل هي معدل البطالة، ومعدل المشاركة في القوة العاملة، ونسبة العمالة إلى السكان، ونسبة عدم النشاط الاقتصادي. وتعكس التغيرات في معدل البطالة التحركات في معدل مشاركة القوة العاملة ونسبة العمالة إلى السكان. ويعرض الرسم البياني 1.1 هيكل السكان من منظور سوق العمل. ولتوضيح العلاقة بين البطالة والعمالة ومشاركة القوى العاملة ومعدل عدم النشاط الاقتصادي، ستكون التعابير التالية ذات فائدة.

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

$$= (1 - \text{نسبة البطالة}) \times \text{نسبة مشاركة القوة العاملة}$$

$$= (1 - \text{نسبة البطالة}) \times (1 - \text{نسبة عدم النشاط الاقتصادي})$$

أو

$$\text{نسبة البطالة} = 1 - (\text{العمالة إلى السكان} / \text{نسبة مشاركة القوة العاملة})$$

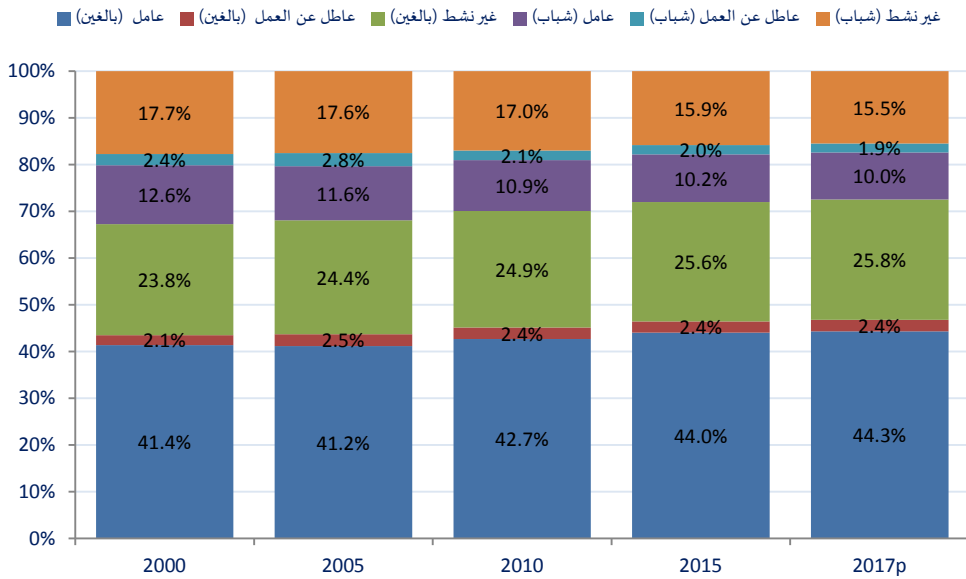
ولذلك، فإنه إذا كان معدل مشاركة القوة العاملة ثابت ستزيد نسبة البطالة بانخفاض نسبة العمالة بين السكان. أو، إذا كان معدل البطالة إلى السكان ثابت، فإن معدل البطالة سوف يزداد بازدياد معدل المشاركة في القوة العاملة.

وسيكون من المفيد أيضاً إلقاء نظرة على الهيكل العام لسوق العمل في بلدان المنظمة بما يتماشى مع الرسم البياني 1.1. وبهذا، يبين الشكل 1.1 نسب العاملين والعاطلين عن العمل وغير النشطين اقتصادياً من مجموع السكان، مصنفة حسب العمر (الشباب والكبار).¹ ومن بين السكان الذين هم في سن العمل، كان حوالي 54% من الأشخاص يعملون في عام 2016، منهم 44.3% من الكبار و 10% من الشباب، فيما تمثل نسبة العاطلين عن العمل 4.3% فقط منهم (2.4% من الكبار و 1.9% من الشباب). من ناحية أخرى، يعتبر 41.3% من الناس الذين هم في سن العمل غير نشطين اقتصادياً، أو غير منخرطين بنشاط في سوق العمل، سواءً عن طريق

¹ البيانات المستخدمة في هذا القسم مستمدة من قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل لمنظمة العمل الدولية. وهي تغطي 56 بلداً من دول المنظمة و 92 بلداً نامياً من خارج المنظمة و 38 بلداً متقدماً.

العمل أو البحث عن عمل. ويدل هذا بوضوح على أنه في الوقت الذي تشكل فيه البطالة مصدر قلق بالغ، فإن عدم النشاط الاقتصادي يعد أكثر خطورة. وتبلغ نسبة السكان غير النشطين اقتصادياً في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي 35.1% وفي البلدان المتقدمة 40.2%. لذلك، يتعين على بلدان المنظمة القيام بتدابير خاصة لتشجيع الناس على الدخول بنشاط في سوق العمل. ويركز القسم الثاني من هذا التقرير على هذه المشكلة بالذات في بلدان المنظمة.

الشكل 1.1: بنية سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (2000-2017)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

ومع مراعاة هذه الروابط والهيكل العام لسوق العمل، يقدم هذا القسم وصفاً تفصيلياً لمؤشرات سوق العمل الرئيسية لدول منظمة التعاون الإسلامي. ويشمل ذلك معدل مشاركة القوى العاملة، ونسبة العمالة إلى السكان، والعمالة الهشة (غير المستقرة)، والعمالة حسب القطاع، ومستويات المهارات والطبقة الاقتصادية، والبطالة، وبطالة الشباب، والسكان غير النشطين اقتصادياً، والتحصيل التعليمي، وإنتاجية العمل. وستكون جميع هذه التحليلات

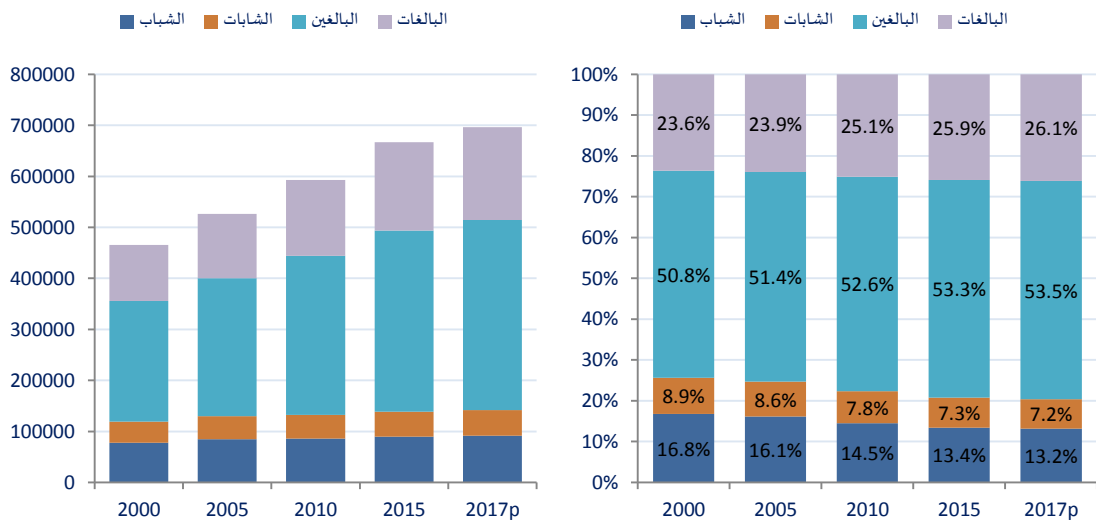
مفيدة في تحديد وتقييم المشاكل والتحديات الأساسية في أسواق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي في الأقسام اللاحقة.

1.1 مشاركة القوى العاملة

على الرغم من فعالية معدل البطالة كأحد المتغيرات في الاقتصاد الكلي والمستخدم عادة في فحص أداء الاقتصاد، فإنه قد لا يعبر بدقة عن مدى صحة سوق العمل بحيث يركز التعريف على الأشخاص الذين يبحثون عن عمل لقاء أجر وليس على الكم الهائل من الأشخاص الذين لا يعملون في الواقع. وبسبب هذه النواقص، قد يكون من المثالي البدء بنسبة المشاركة في القوى العاملة، والتي تقيس فئة السكان البالغة أعمارهم 15 سنة فما فوق المشاركة بنشاط في سوق العمل، سواء من خلال مزاولة عمل ما أو البحث عنه. هذا لأن ذلك يوفر مؤشرا على الحجم النسبي لليد العاملة المتوفرة للمشاركة في إنتاج السلع والخدمات.

ويبين الشكل 1.2 هيكل القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مصنفة حسب الفئة العمرية ونوع الجنس. ولحدود عام 2016، قدر أن 79.6% من إجمالي القوى العاملة في دول

الشكل 2.1: هيكل القوى العاملة في دول منظمة التعاون الإسلامي (2000 - 2017)

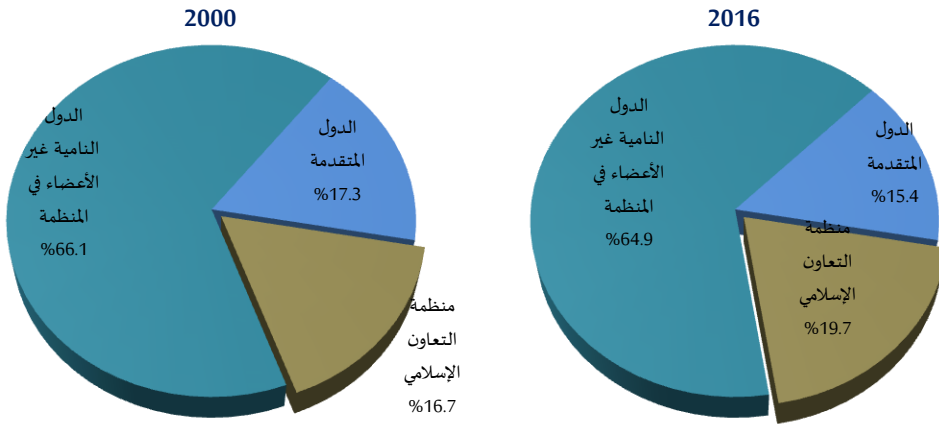


المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

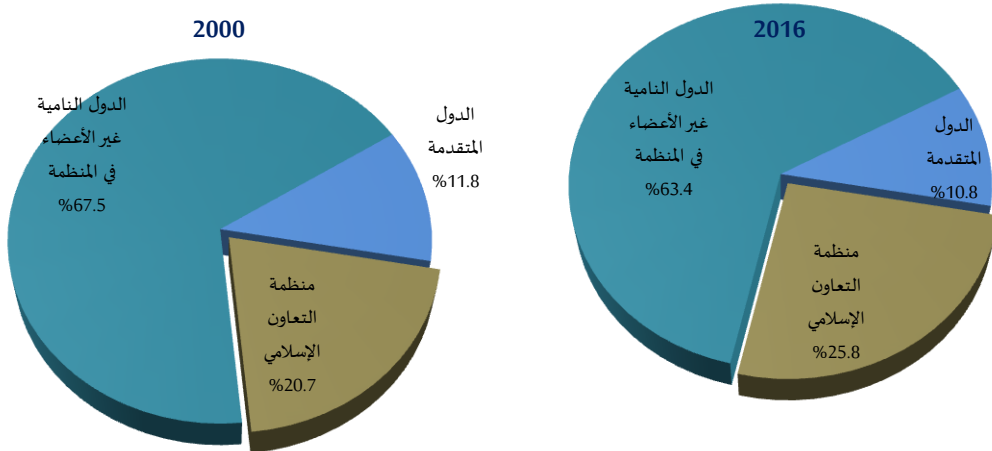
المنظمة من الكبار ونسبة 20.4% المتبقية من الشباب. وفي تصنيف القوى العاملة حسب نوع

الجنس، فإن 66.7% من مجموع القوى العاملة من الذكور (13.2% من الشباب و 53.5% من الكبار) ونسبة 33.3% المتبقية من الإناث (7.2% من الشباب و 26.1% من الكبار). وبمقارنة نسبة القوى العاملة المؤلفة من الكبار مع النسبة المؤلفة من الشباب نجد أن الأولى في تزايد مستمر مع مرور الوقت، ووصلت إلى مستواها الحالي مقارنة بمعدل 74.4% المسجل عام 2000. وبالمثل، وإن كانت بوتيرة أبطأ، فإن نسبة القوة العاملة النسائية من مجموع القوى العاملة ترتفع، بحيث زادت بنسبة 0.7% فقط مقارنة ب 32.6% عام 2000.

الشكل 3.1 أ: حصة بلدان منظمة التعاون الإسلامي في إجمالي القوى العاملة العالمية (2000 مقابل 2016)

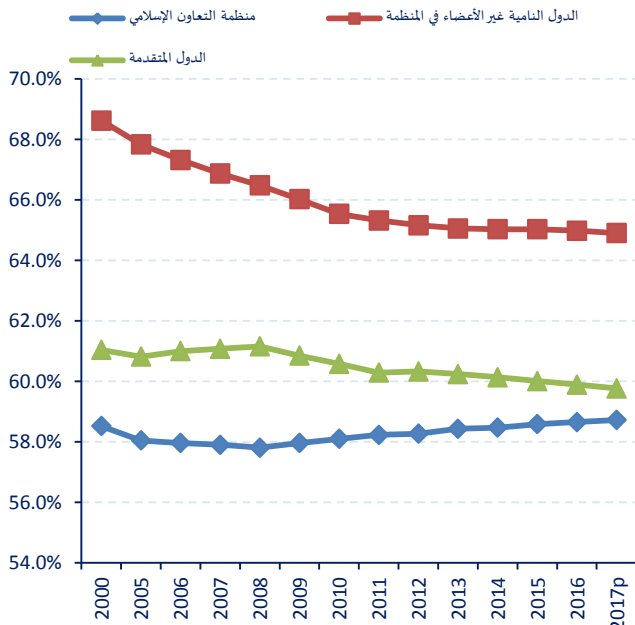


الشكل 3.1 ب: حصة بلدان منظمة التعاون الإسلامي في إجمالي القوى العاملة من الشباب في العالم (2000 مقابل 2016):



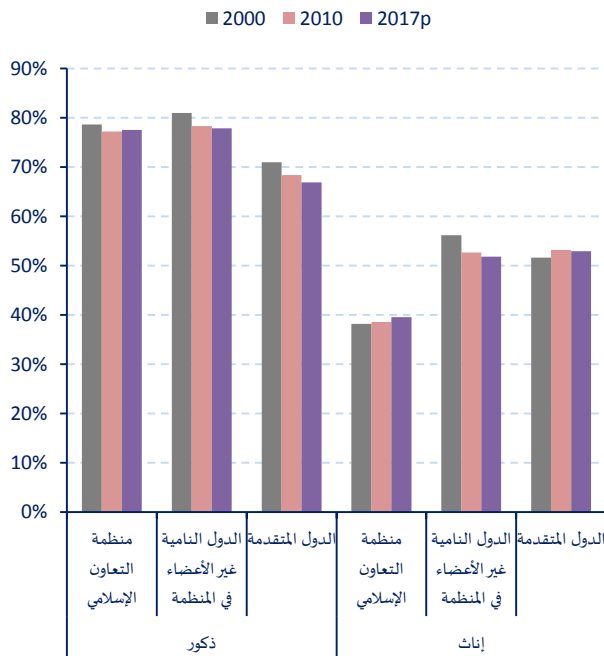
المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل

الشكل 4.1: معدل المشاركة في القوى العاملة (2000-2017)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

الشكل 5.1: معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

وفيما يتعلق بحصة بلدان المنظمة في إجمالي القوى العاملة العالمية، يبين الشكل 3.1 أنه هذه الحصة قد ازدادت بصورة مستمرة من 16.7% في عام 2000 إلى 19.7% في عام 2016، ومن المتوقع أيضاً أن ترتفع إلى 20.6% بحلول عام 2020. ومن جهة أخرى، فإن الزيادة في نصيب القوى العاملة الشبابية تبدو أكثر وضوحاً، إذ ارتفعت من نسبة 20.7% المسجلة في عام 2000 إلى 25.8% في عام 2016، ومن المتوقع أن ترتفع إلى 27.4% بحلول عام 2020. ويتسق هذا التوجه مع زيادة نسبة دول منظمة التعاون الإسلامي من إجمالي عدد الشباب في العالم (لمزيد من النقاش حول التركيبة السكانية لدول منظمة التعاون الإسلامي، انظر سيرك، 2016). لذلك، فإنه من الأهمية بمكان أن تستفيد بلدان المنظمة بشكل فعال من الحجم المتزايد نسبياً للقوى العاملة الشبابية في التنمية

الاقتصادية.

في حين أن نسبة بلدان المنظمة من إجمالي القوى العاملة في العالم آخذة في الازدياد، فإن معدلها الخاص بالمشاركة في القوة العاملة لا يبدو واعدًا. وكما هو مبين في الشكل 4.1، فإن متوسط معدل المشاركة في القوى العاملة في البلدان الأعضاء أقل دائماً من مجموعات البلدان الأخرى. لكن على عكس مجموعات البلدان الأخرى، اتجه هذا المتوسط في منحنى تصاعدي نسبياً بحيث بلغ 58.7% عام 2016 مقابل 62.8% على المستوى العالمي و65% في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة و59.9% في الدول المتقدمة. أما نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة، فمن المتوقع أن تبلغ 77.5% في الدول الأعضاء مقابل 77.9% في الدول النامية غير الأعضاء، و66.9% في الدول المتقدمة (الشكل 5.1). وعلى الرغم من أن دول المنظمة قد سجلت أداءً يضاهي المستوى العالمي من حيث نسب المشاركة في القوى العاملة إجمالاً وعلى مستوى الذكور، إلا أن أدائها في حالة نسبة المشاركة في القوى العاملة بالنسبة للإناث أقل من ذلك بكثير، فقد بلغت نسبة المشاركة النسائية في دول المنظمة 39.6% عام 2016، وهو رقم أقل بكثير من متوسط الدول النامية غير الأعضاء (51.8%) ومتوسط الدول المتقدمة (53%).

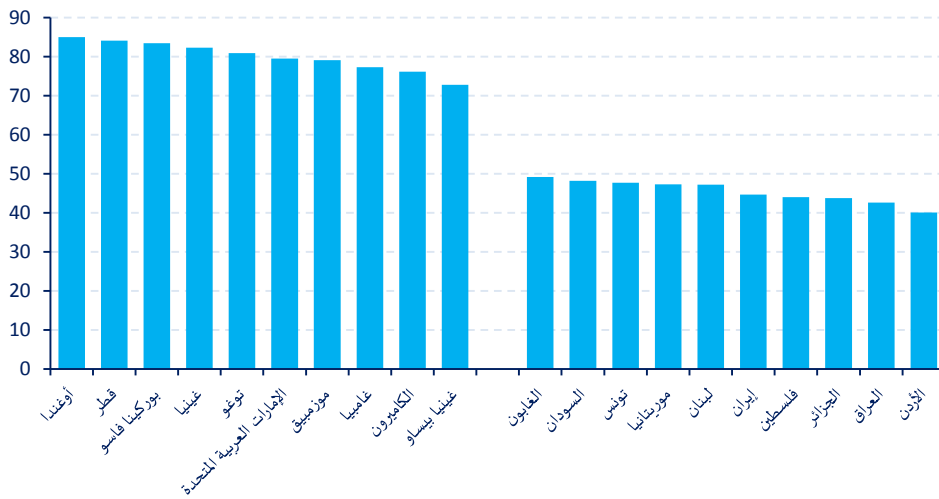
ومع ذلك فإن هناك توجهاً تصاعدياً في نسب المشاركة في القوى العاملة في دول منظمة التعاون الإسلامي، وخاصة في نسب مشاركة الإناث الذي ارتفع من 38.2% في 2000 إلى 39.5% في 2016. ويلاحظ هذا التوجه التصاعدي في هذا المؤشر أيضاً في حالة الدول المتقدمة بحيث ارتفعت النسبة من 51.6% عام 2000 إلى 53.1% عام 2016، بينما شهد هذا المؤشر تراجعاً على مستوى مشاركة المرأة في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة بحيث تم تسجيل نسبة 51.9% عام 2016 وهو رقم أقل من النسبة المسجلة عام 2000 وهي 56.2%.

أما على مستوى البلد الواحد، فقد سجلت أوغندا أعلى نسبة للمشاركة في القوى العاملة (85%) في 2016، تلتها كل من قطر (84.1%) وبوركينا فاسو (83.4%) وغينيا (82.3%) وتوغو (80.9%). ومن الجدير بالذكر أنه باستثناء قطر والإمارات العربية المتحدة، فإن جميع الدول الأعضاء العشر الأفضل أداءً تدخل ضمن قائمة الدول الأقل نمواً وفقاً لتصنيف الأمم المتحدة (الشكل 6.1). ومن ناحية أخرى، سجلت أقل نسب المشاركة في الأردن بنسبة 40.1%، تلتها كل

من العراق (42.6%) والجزائر (43.8%) وفلسطين (44.2%) وإيران (43.7%). وعلى المستوى العالمي، فقد احتلت أوغندا المرتبة الثانية، تلتها قطر في المرتبة الرابعة وبوركينا فاسو في المرتبة السابعة من ناحية نسبة المشاركة في القوى العاملة. وتجدر الإشارة أيضا إلى أن 13 من أصل 20 دولة في العالم ذات أدنى نسب المشاركة عام 2016 تنتهي لمنظمة التعاون الإسلامي.

الشكل 6.1: الدول العشر ذات أعلى وأدنى معدلات مشاركة (2016)

■ معدل المشاركة في القوى العاملة (+15)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

مشاركة الشباب في القوى العاملة

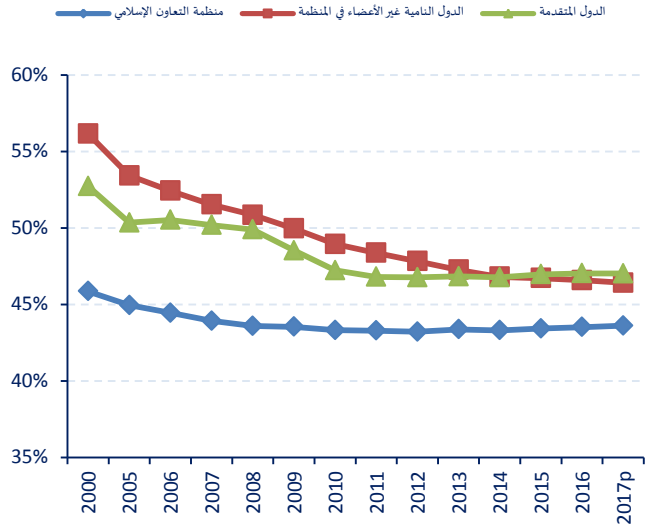
فيما يتعلق بالشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة، يلاحظ تسجيل اتجاه متناقص في نسبة المشاركة في القوى العاملة في جميع مجموعات البلدان (الشكل 7.1). فقد بقي معدل مشاركتهم في قوة العمل العالمية عام 2016 أقل بما يزيد عن 3% عن مستوى ما قبل الأزمة بمعدل 45.8%، حيث يتسرب عدد كبير من الشباب من سوق العمل نظرا لشعورهم بالإحباط بسبب آفاق عملهم. وانخفضت مشاركة الشباب في القوى العاملة من 45.9% إلى 43.5% في دول المنظمة بين عامي 2000 و 2016، ولكنها انخفضت بشكل ملحوظ في مجموعات المقارنة الأخرى، من 52.7% إلى 47% في الدول المتقدمة، ومن 56.2% إلى 46.6% في البلدان النامية غير الأعضاء. وهكذا انخفض المتوسط العالمي إلى 48.5% في عام 2016 مقارنة بمستواه البالغ 53.3% في عام 2000. ويمكن تفسير هذا الاتجاه إلى حد كبير بزيادة مشاركة الشباب في برامج التعليم والتدريب

المهني، وطول مدة البقاء في المدارس، وتطبيق سياسات صارمة خاصة بسوق العمل تمنع عمل المراهقين.

ويلاحظ الانخفاض في مشاركة الشباب في القوى العاملة على مستوى فئتي الذكور والإناث معاً. وأقل الفئتين تضرراً في بلدان المنظمة هي فئة الشباب، التي قدرت نسبتها بـ 31.6% في عام 2016 مقابل 32.2% في عام 2000 (الشكل 8.1). ومع ذلك، وعلى

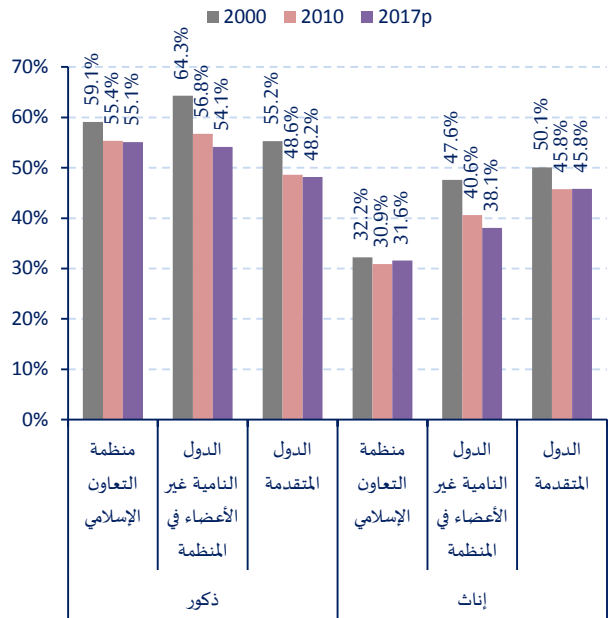
الرغم من الانخفاضات المهمة في مجموعات البلدان الأخرى، لا تزال مشاركة الإناث من الشباب في بلدان المنظمة أقل بكثير من متوسطات مجموعات البلدان الأخرى. وأظهرت مشاركة الذكور على نحو مماثل اتجاهات متناقصة في جميع مجموعات البلدان خلال الفترة المدروسة، بحيث انخفضت من 59.1% إلى 55.1% في دول المنظمة، ومن 64.3% إلى 54.1% في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة، ومن 55.2% إلى 48.2% في الدول المتقدمة. وبحيث انخفضت من 50.1% إلى 45.8% في الإناث المتقدمة.

الشكل 7.1: معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة (2000-2017)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

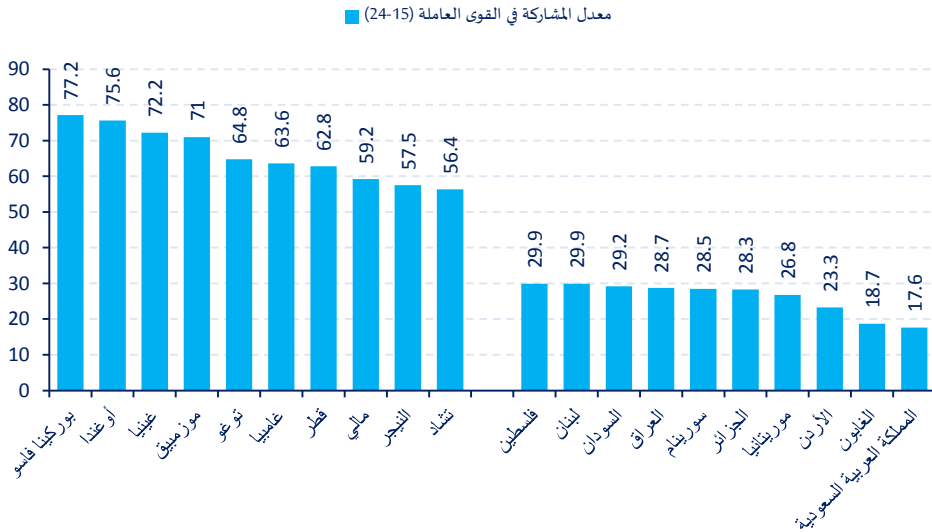
الشكل 8.1: معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة حسب الجنس



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

وعلى مستوى كل بلد على حدة، سجل أعلى معدل للمشاركة في القوى العاملة للشباب في بوركينا فاسو (77.2%) وأوغندا (75.6%) وغينيا (72.2%) وموزمبيق (71%) وتوغو (64.8%). وباستثناء قطر، فإن البلدان الأخرى المسجلة لأعلى معدلات المشاركة هي أقل البلدان نمواً. أما في المستويات الأدنى، فكانت المملكة العربية السعودية هي الدولة التي فيها أقل نسبة لمشاركة الشباب في القوى العاملة بمعدل 17.6% فقط. وهو أيضا ثاني أدنى مستوى في العالم. وتعتبر كل من الغابون (18.7%) والأردن (23.3%) وموريتانيا (26.8%) والجزائر (28.3%) من البلدان الأخرى ذات أدنى معدلات لمشاركة الشباب في القوى العاملة (الشكل 9.1).

الشكل 9.1: الدول العشر ذات أعلى وأدنى معدلات مشاركة للشباب (2016)

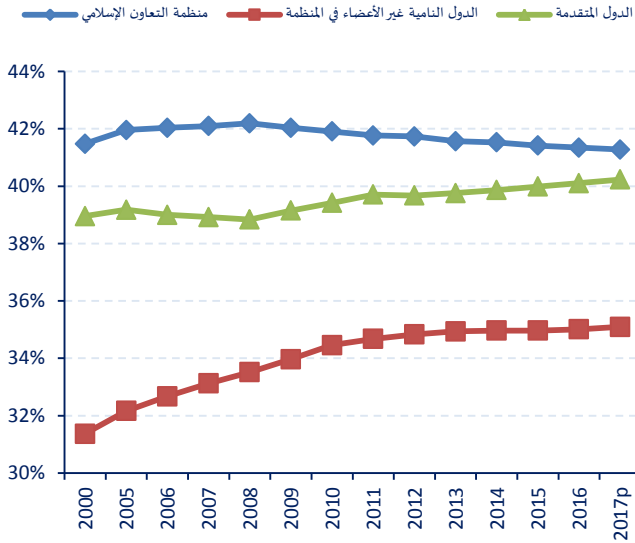


المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

عدم النشاط الاقتصادي

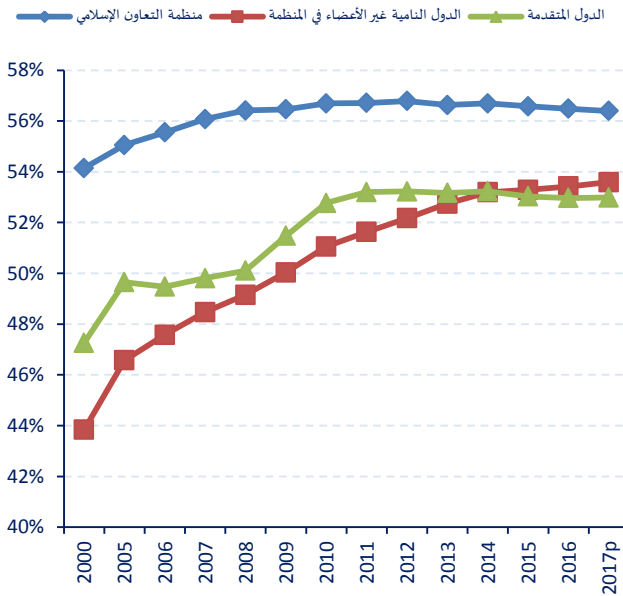
معدل عدم النشاط الاقتصادي هو مقياس لنسبة السكان في سن العمل في البلد والذين لا يشاركون بنشاط في سوق العمل، إما بمزاولة عمل ما أو البحث عنه. ويجمع معدل عدم النشاط ومعدل المشاركة في القوى العاملة فإنه يعطي نسبة 100%. ولذلك، فإن التحليل الوارد أعلاه يقدم بعض الأفكار حول الركود الاقتصادي أيضاً، ولكن لا يزال من المفيد التركيز على الناس الذين هم خارج قوة العمل.

الشكل 10.1: معدل عدم النشاط الاقتصادي (2000-2017)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (P:متوقعة).

الشكل 11.1: معدل عدم النشاط الاقتصادي للشباب (2000-2017)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (P:متوقعة).

هناك العديد من الأسباب التي تجعل بعض الأفراد لا يشاركون في القوة العاملة. ومن بين هذه الأسباب رعاية أفراد الأسرة، والتقاعد، والمرض، والإعاقة، والتعليم، وعدم توفر الوظائف المناسبة، وعدم الرغبة في العمل. ويمكن أن يكون للزيادة في عدد الأشخاص غير النشطين، لأي سبب من الأسباب، أثر على معدل البطالة لأنه يمكن أن يقلل من عدد العاملين أو العاطلين عن العمل كليهما. وإذا كان عدد العاطلين عن العمل ثابتاً، فإن انخفاض عدد العاملين سيزيد من معدل البطالة.

أما معدل عدم النشاط في دول منظمة التعاون الإسلامي فهو ينخفض ولكن بوتيرة بطيئة. فقد انخفض من 42% في عام 2005 إلى 41.3% في عام 2016 (الشكل 10.1). وعلى النقيض من ذلك، يلاحظ وجود اتجاه تصاعدي طفيف في البلدان النامية غير الأعضاء وفي البلدان المتقدمة. وارتفعت نسبة السكان غير النشطين في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة من 32.2% في

عام 2005 إلى 35% في عام 2016. ويُبين معدل عدم النشاط بين النساء في بلدان المنظمة اتجاهًا نحو الانخفاض، حيث انخفض إلى 60.4% في عام 2016 من مستواه البالغ 62% في عام 2005. فعدم النشاط بين الإناث منخفض نسبياً في البلدان النامية غير الأعضاء (48.1%) وفي البلدان المتقدمة (46.9%). وبالنسبة للذكور، هناك اتجاه تصاعدي طفيف في جميع مجموعات البلدان (انظر الشكل 5.1). وعلى مستوى كل بلد على حدة، فإن أوغندا وقطر وبوركينا فاسو هي البلدان ذات أقل معدلات عدم النشاط، بينما تسجل كل من الأردن والجزائر والعراق بأعلى معدلات عدم النشاط (انظر الشكل 6.1).

وبالمثل، فإن معدلات عدم النشاط بين الشباب مرتفعة وتظهر اتجاهًا تصاعدياً في جميع مجموعات البلدان. فلا يزال أكثر من نصف الشباب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي غير نشطين (الشكل 11.1)، بحيث ظل 56.5% من الشباب خارج نطاق القوى العاملة في 2016. وفي البلدان النامية غير الأعضاء والمتقدمة، يبلغ هذا المعدل 53% و 53.4% على التوالي. وشهدت هاتين المجموعتين زيادة بنسبة 6% و 10% على التوالي في معدل عدم نشاط الشباب، وهو ما يمكن تفسيره إلى حد كبير بالمشاركة في التعليم بدوام كامل.

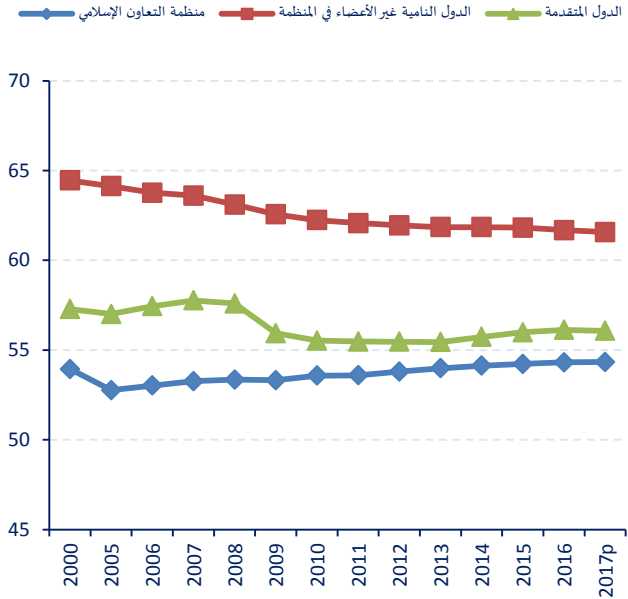
1.2 العمالة

يحلل هذا القسم مؤشرات العمالة الرئيسية، التي تشمل نسبة العمالة إلى عدد السكان، ونوع العمالة، والتوزيع القطاعي للعمالة.

نسبة العمالة إلى عدد السكان

حسب تعريف منظمة العمل الدولية فإن نسبة العمالة إلى عدد السكان هي نسبة السكان في سن العمل الذين يعملون في بلد ما. وتسجيل ارتفاع في النسبة يعني أن نسبة كبيرة من سكان البلد يعملون، في حين أن انخفاضها يدل على أن نسبة كبيرة من السكان لا تشارك مباشرة في الأنشطة ذات الصلة بالسوق، لأنهم إما عاطلون عن العمل أو خارج القوى العاملة تماماً. وبلغت نسبة العمالة إلى عدد السكان على الصعيد العالمي 59.2% في عام 2016، وهو معدل لا يزال دون مستوى ما قبل الأزمة البالغ حينها 60.6%. وبلغت نسبة عمالة الذكور إلى عدد السكان على الصعيد العالمي 72% ونسبة الإناث 46.5%.

الشكل 12.1: نسبة العمالة إلى السكان (2000-2017)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (p: متوقعة).

في حين أن نسبة العمالة إلى عدد السكان في بلدان المنظمة سجلت ارتفاعاً من 52.8% المسجلة عام 2005 إلى 54.3% في عام 2016 (الشكل 12.1)، لوحظ تسجيل اتجاه عكسي في مجموعات البلدان الأخرى. ففي البلدان النامية غير الأعضاء، انخفضت النسبة من 64.1% المسجلة عام 2000 إلى 61.7% في عام 2016، في حين انخفضت إلى 56.1% في البلدان

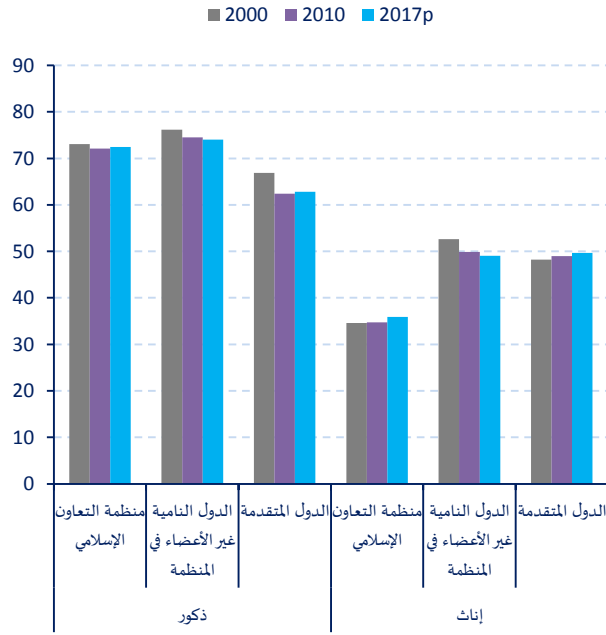
المتقدمة من مستواها البالغ 57% في عام 2005. واعتباراً من عام 2016، نجحت بلدان المنظمة في تضيق الهوة بينها وبين البلدان المتقدمة إلى 1.8%، وهو تطور واعد بالنسبة لها.

وتبلغ نسبة العمالة إلى عدد السكان بالنسبة للإناث فقط نصف نسبتها عند الذكور في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 13.1). وعلى الرغم من الزيادة الطفيفة في هذه النسبة في صفوف الإناث، إلا أنه من المتوقع أن تصل إلى 35.9% فقط في عام 2017، في حين من المتوقع أن تصل النسبة في صفوف الذكور إلى 72.4% في نفس العام. وفي مجموعات البلدان الأخرى لم تسجل مثل هذه الفوارق الشاسعة، بحيث بلغت الفجوة بين الجنسين 25% في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، و 13.1% فقط في البلدان المتقدمة النمو.

وقد سجلت أعلى نسبة من العمالة إلى مجموع عدد السكان في سن العمل في عام 2016 في قطر بنسبة 83.9%، وهي أيضاً ثاني أعلى نسبة في العالم (الشكل 14.1). تلتها كل من أوغندا (83.1%) وبوركينا فاسو (80.9%) وغينيا (76.7%) والإمارات العربية المتحدة (76.5%). ويعكس

ذلك حقيقة أن هذه البلدان لديها نصيب مرتفع نسبياً من المشاركة في القوى العاملة وانخفاض مستويات البطالة. ومن ناحية أخرى، يلاحظ أن أقل نسبة من السكان العاملين إلى مجموع عدد السكان في سن العمل قد سجلت في فلسطين وتبلغ 33%، وهي أيضاً أدنى نسبة في العالم. أما البلدان الأخرى ذات النسبة المنخفضة فهي الأردن (34.8%) والعراق (35.7%) والجزائر (38.9%) وإيران (39.7%). وقد تكون هذه البلدان عرضة لتحديات انخفاض المشاركة في القوى العاملة

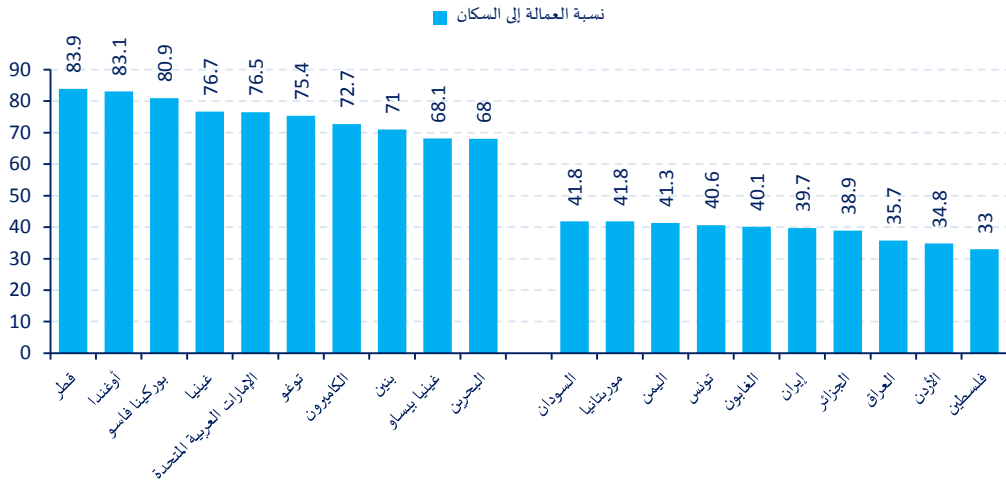
الشكل 13.1: نسبة العمالة إلى السكان حسب الجنس



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (p: متوقعة).

أو ارتفاع معدلات البطالة.

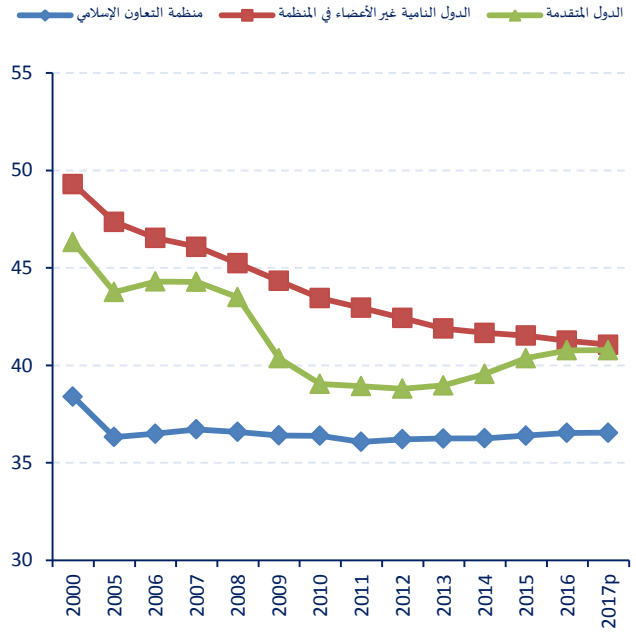
الشكل 14.1: الدول العشر ذات أعلى وأدنى نسبة للعمالة إلى السكان (2016)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

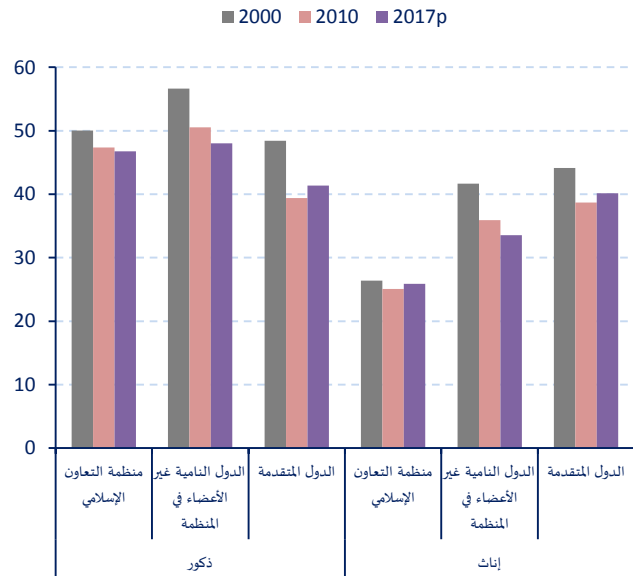
وكانت مشاركة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عاماً في القوى العاملة تتبع اتجاهًا تنازلياً، على النحو المحدد في القسم الفرعي السابق. وبناءً على ذلك، نلاحظ اتجاهًا مماثلاً في نسبة العمالة إلى عدد السكان. أما في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، فهناك اتجاه واضح نحو الانخفاض في النسبة؛ ومع ذلك، هناك صورة أكثر استقراراً في حالة بلدان المنظمة (الشكل 15.1). ولم تبدأ هذه النسبة في الزيادة إلا خلال السنوات الأخيرة في البلدان المتقدمة النمو. وتبين النسب المصنفة حسب نوع الجنس أنها تنخفض بالنسبة لكل من الإناث والذكور. وتشهد النسب الخاصة بالشابات في منظمة التعاون الإسلامي والبلدان المتقدمة، فضلاً عن الشباب الذكور في البلدان المتقدمة، اتجاهًا تصاعدياً طفيفاً مقارنة

الشكل 15.1: نسبة العمالة إلى السكان (2000-2017)، الشباب



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (متوقعة: p).

الشكل 16.1: نسبة العمالة إلى السكان حسب الجنس (الشباب)

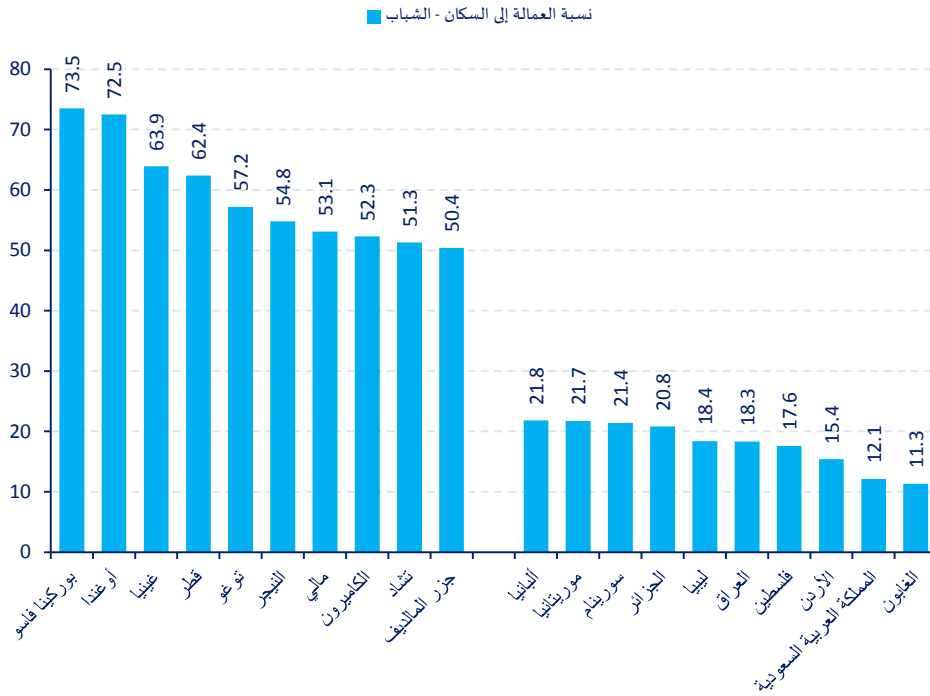


المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (متوقعة: p).

بعام 2010. من هنا يبدو أن نسبة تمثيل الإناث من فئة الشباب في سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي لا تزال منخفضة نسبياً (الشكل 16.1).

وعلى مستوى كل بلد على حدة، سجلت بوركينا فاسو أعلى نسبة عمالة للشباب إلى عدد السكان في عام 2016 في بلغت 73.5%، وهي أيضاً ثاني أعلى نسبة في العالم (الشكل 17.1)، تلتها كل من أوغندا (72.5%) وغينيا (63.9%) وقطر (62.4%) وتوغو (57.2%). فيما تم تسجيل أدنى نسبة في الغابون بلغت 11.3%، وهي أيضاً ثاني أدنى نسبة في العالم، تلتها المملكة العربية السعودية (12.1%) والأردن (15.4%) وفلسطين (17.6%) والعراق (18.3%).

الشكل 17.1: الدول العشر ذات أعلى وأدنى نسبة للعمالة إلى السكان (2016)



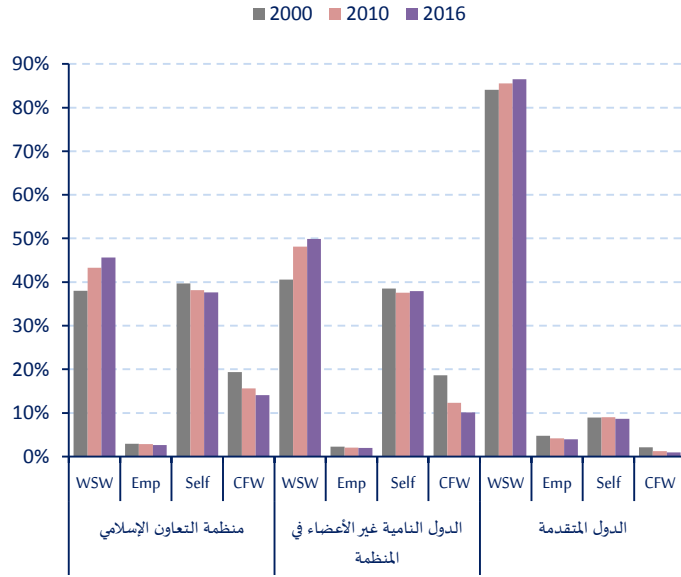
المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

الوضع في العمالة

يمكن لتصنيف الأشخاص العاملين حسب وضعهم الوظيفي أن يساعد على فهم ديناميات سوق العمل ومستوى تنمية البلدان على حد سواء. وفي هذا السياق، تميز منظمة العمل الدولية بين فئتين من العاملين: (أ) العمال بأجر وراتب و (ب) العاملون لحسابهم الخاص، وتنقسم هذه الفئة الثانية إلى العاملين لحسابهم الخاص بالاعتماد على موظفين (أرباب العمل) والعاملين

الشكل 18.1: أوضاع العمالة

لحسابهم الخاص بدون
الاعتماد على موظفين
(العاملين المستقلين)،
وأعضاء تعاونيات
المنتجين والعاملين
المساهمين من الأسرة.
ويمثل العاملون
لحسابهم الخاص
والعمال المساهمون من
الأسرة معاً فئة العمالة
الهشة. في عام 2000،
كان العاملون بأجر
ورواتب في بلدان منظمة
التعاون الإسلامي
يمثلون نسبة 38%،

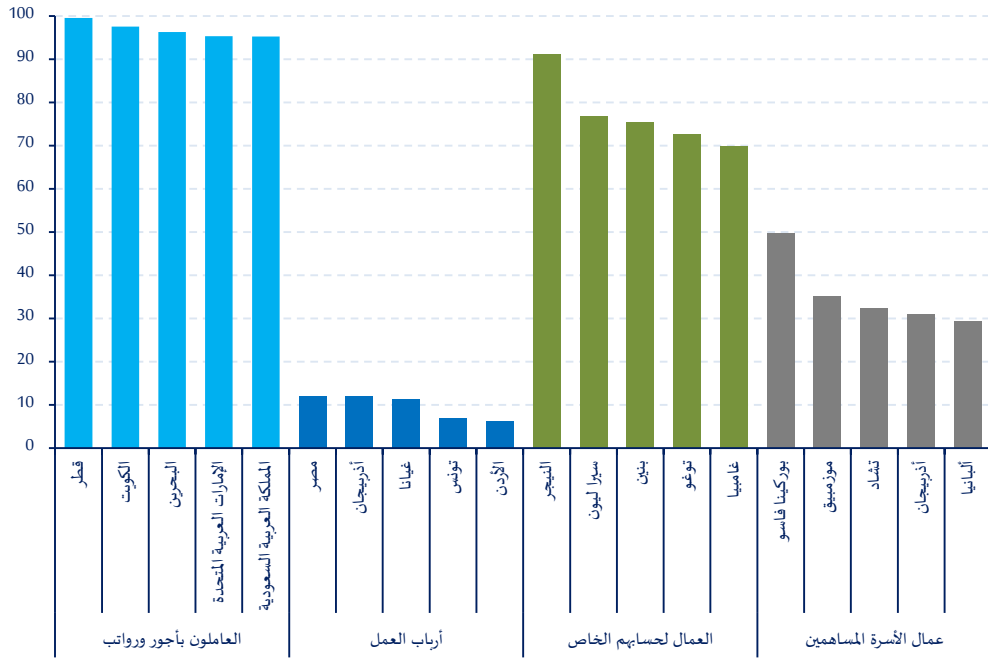


المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة). WSW: العمال بالأجور والمرتبات؛ Emp: أرباب العمل؛ Self: العمال لحسابهم الخاص؛ CFW: المساهمة العمال الأسرة.

والعاملين لحسابهم الخاص 39.7%، والعاملون المساهمون من الأسرة 19.4%، و أرباب العمل 2.9% (الشكل 1.18). وبمرور الزمن، زادت نسبة العاملين بأجر ورواتب، ولكن انخفضت نسب أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص والعاملون المساهمون من الأسرة. واعتباراً من عام 2016، بلغت نسبة العاملين من العاملين بأجر ورواتب 45.6%، ومن العاملين لحسابهم الخاص 37.7%، ومن العمال المساهمين من الأسرة 14.1%، ومن أرباب العمل 2.6%. وهذا يدل على أنه في حين أن زيادة الأعمال في بلدان منظمة التعاون الإسلامي أخذت في الانخفاض، فإن نسبة أكبر من السكان لديهم عمل منتظم مقابل أجور ورواتب. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن 86.5% من العاملين في البلدان المتقدمة النمو هم عمال بأجور ورواتب.

وعلى مستوى كل بلد على حدة في عام 2016، سجلت دول مجلس التعاون الخليجي أعلى نسب من العاملين بأجر ورواتب، بحيث تراوحت بين 99.5% في قطر و 95.2% في المملكة العربية السعودية (الشكل 19.1). وتبلغ أعلى نسب أرباب العمل في مصر (12%) وأذربيجان (11.9%). وفيما يتعلق بنسب العاملين لحسابهم الخاص، فإن النيجر (91%) وسيراليون (76.8%) هما أعلى البلدان، تليهما بعض البلدان الأفريقية الواقعة جنوب الصحراء الكبرى. وتربعت كل من بوركينا فاسو (49.6%) وموزمبيق (35.2%) على قائمة دول منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى نسبة من العاملين المساهمين من الأسرة من مجموع العاملين.

الشكل 19.1: الدول الخمسة الأوائل في أوضاع مختلفة من العمالة (2016)



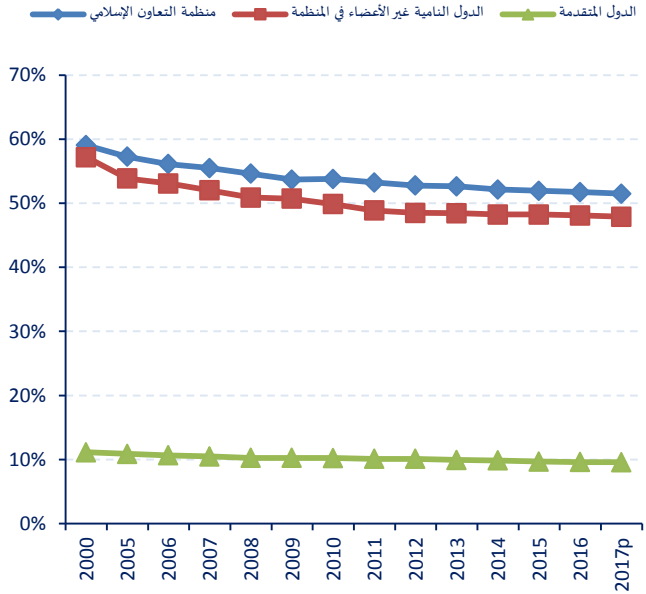
المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

وتعكس العمالة الهشة العمل في ظل ظروف غير ملائمة، والأشخاص الذين يعيشون بعمالة هشة يرجح أن يكون لديهم إمكانية محدودة أو معدومة للحصول على الضمان الاجتماعي أو تأمين الدخل. ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، فإن أكثر من 1.4 مليار شخص كسبوا قوتهم في إطار العمالة الهشة في عام 2017، وهو ما يمثل نحو 43% من إجمالي العمالة. ومع تزايد نسبة العاملين بأجور ورواتب وأرباب العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي، انخفضت نسبة العمالة الهشة باستمرار لتصل إلى 51.7% في عام 2016 مقارنة بمعدل 59.1% في عام 2000 (الشكل 20.1). كما أظهرت البلدان النامية غير الأعضاء نجاحاً مماثلاً وخفضت نسبة هذه العمالة خلال نفس الفترة بنحو 9%. وعموماً، لا تزال نسبة العمالة الهشة مرتفعة بشكل مفرط في البلدان النامية.

من ناحية أخرى، وكما هو مبين في الشكل 21.1 حقق العمال الذكور في بلدان منظمة التعاون الإسلامي تقدماً كبيراً منذ عام 2000، كما أظهروا مستوى أقل من العمالة الهشة (46.5%) في عام 2016 مقارنة بالدول النامية غير الأعضاء في المنظمة (48.1%). ومع ذلك، وعلى الرغم من بعض التحسن، فإن مستوى هذه العمالة في صفوف النساء العاملات لم يبرح عتبة 62.5% في عام 2016، وهو معدل أعلى من المعدل المسجل في البلدان النامية غير الأعضاء (48%).

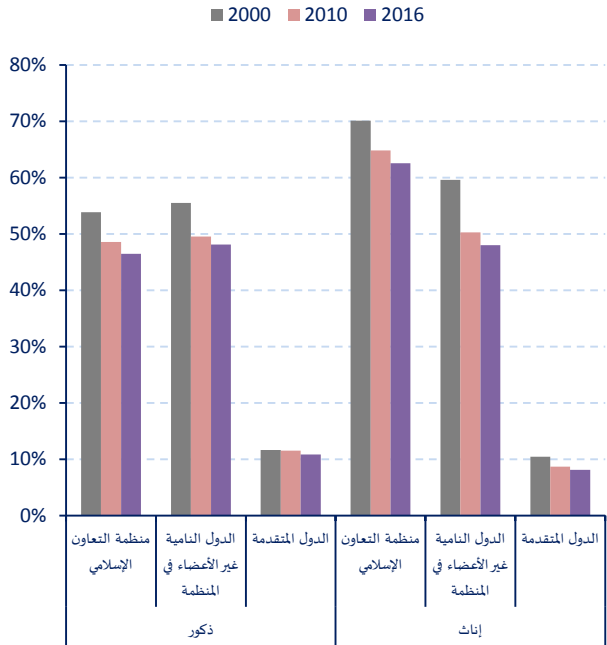
أما على مستوى البلدان كل على حدة، فإن البلدان الأفريقية الواقعة جنوب الصحراء الكبرى لديها أعلى نسب من العمالة الهشة، حيث وصلت إلى 92.2% في النيجر و 91.9% في تشاد و 91.9% في بوركينا فاسو في عام 2016 (الشكل 22.1). أما بلدان منطقة الخليج فتتخفف فيها بشكل عام نسب العمالة الهشة. فبنسبة 0.2% فقط من العمالة الهشة، توفر قطر أفضل الظروف لعمالها، تليها كل من الإمارات العربية المتحدة (0.9%) والبحرين (1.9%) والكويت (1.9%). وهذه البلدان هي أيضاً من بين البلدان ذات أدنى المعدلات في هذا الصدد في العالم.

الشكل 20.1: العمالة الهشة



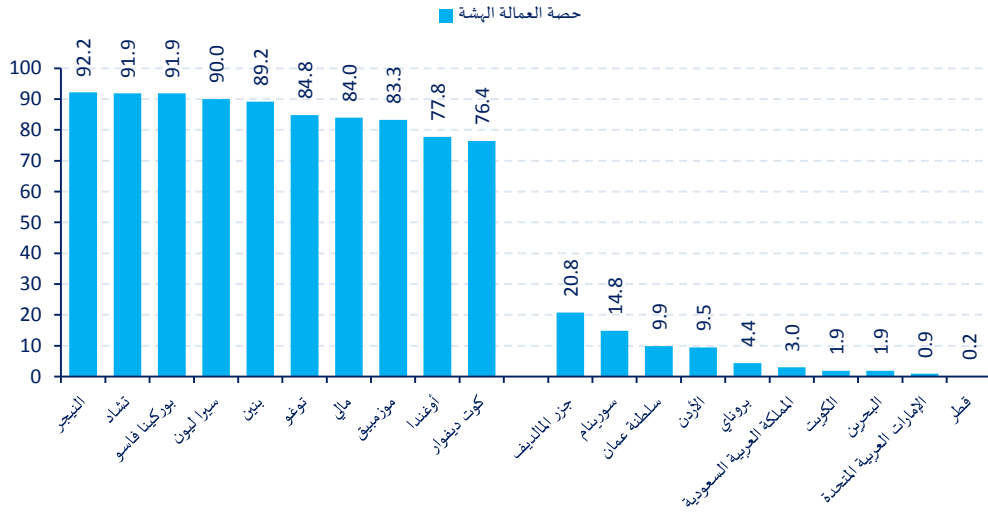
المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

الشكل 21.1: حصة العمالة الهشة حسب الجنس



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

الشكل 22.1: البلدان العشر الأوائل ذات أعلى وأدنى حصة من العمالة الهشة (2016)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

العمالة حسب القطاعات

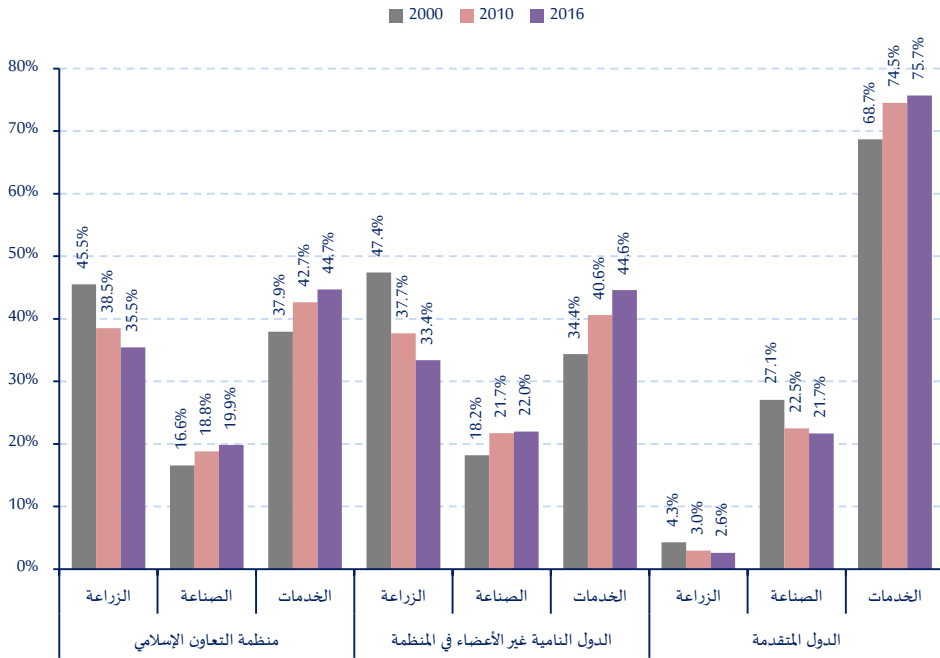
بالتزامن مع التنمية الاقتصادية، يلاحظ عادة حدوث تحول في العمالة من الزراعة إلى قطاعي الصناعة والخدمات، مع زيادة مماثلة في عدد العاملين بأجر ورواتب وانخفاض في عدد العاملين لحسابهم الخاص والعاملين المساهمين في الأسر. وعند تصنيف إجمالي العمالة إلى ثلاثة قطاعات عريضة - الزراعة والصناعة والخدمات² - فإن نسبة العمالة في الزراعة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (35.5%) أعلى قليلاً من نسبتها في البلدان النامية غير الأعضاء فيها (33.4%)، في حين أن 2.6% فقط من إجمالي العاملين في الدول المتقدمة يزاوون أعمالاً في الأنشطة الزراعية وذلك اعتباراً من عام 2016 (الشكل 23.1). وكان لقطاع الصناعة نسباً متقاربة من العمالة في جميع مجموعات البلدان، حيث بلغت 19.9% في بلدان المنظمة، و 22% في البلدان النامية غير الأعضاء، و 21.7% في البلدان المتقدمة. وتتركز نسبة 75.7% من إجمالي العمالة في الدول المتقدمة في قطاع الخدمات، في حين تبلغ هذه النسبة حوالي 44.7% في دول المنظمة و

² تشير الزراعة هنا إلى زراعة المحاصيل، وإنتاج الثروة الحيوانية، والغابات، وصيد الأسماك، والصيد. ويشمل قطاع الصناعة التصنيع والتعدين والبناء والكهرباء والمياه والغاز. ويغطي قطاع الخدمات جميع الأنشطة الاقتصادية الأخرى، بما في ذلك التجارة والنقل والاتصالات؛ والخدمات الحكومية والمالية وخدمات الأعمال التجارية؛ والخدمات الشخصية والاجتماعية والخدمات المجتمعية.

44.6% في الدول النامية غير الأعضاء. وبشكل عام، في الوقت الذي تعد فيه حصة الزراعة في إجمالي العمالة آخذة في الانخفاض، فإن حصتي الصناعة والخدمات آخذة في الارتفاع في دول المنظمة وكذلك في البلدان النامية الأخرى.

وعلى مستوى كل بلد على حدة، فإن القطاع الزراعي يحظى بأكبر حصة من العمالة في بوركينا فاسو (80.1%) وتشاد (76.6%) وموزمبيق (75%) كما هو مبين في الشكل 24.1. وتسجل بوركينا فاسو أيضاً ثاني أعلى نسبة في العمالة الزراعية في العالم. واستأثر قطاع الصناعة بأعلى الحصة من إجمالي العمالة في قطر (54.2%) وعمان (39.6%) وتركمانستان (37.6%). كما أن هذه البلدان الثلاثة مترتبة أيضاً على رأس قائمة البلدان ذات أعلى حصة العمالة الصناعية في العالم. وأخيراً، فإن أعلى حصة قطاع الخدمات سجلت في الأردن (80.3%) وبروناي (80.1%) والإمارات العربية المتحدة (75.3%).

الشكل 23.1: العمالة حسب القطاعات

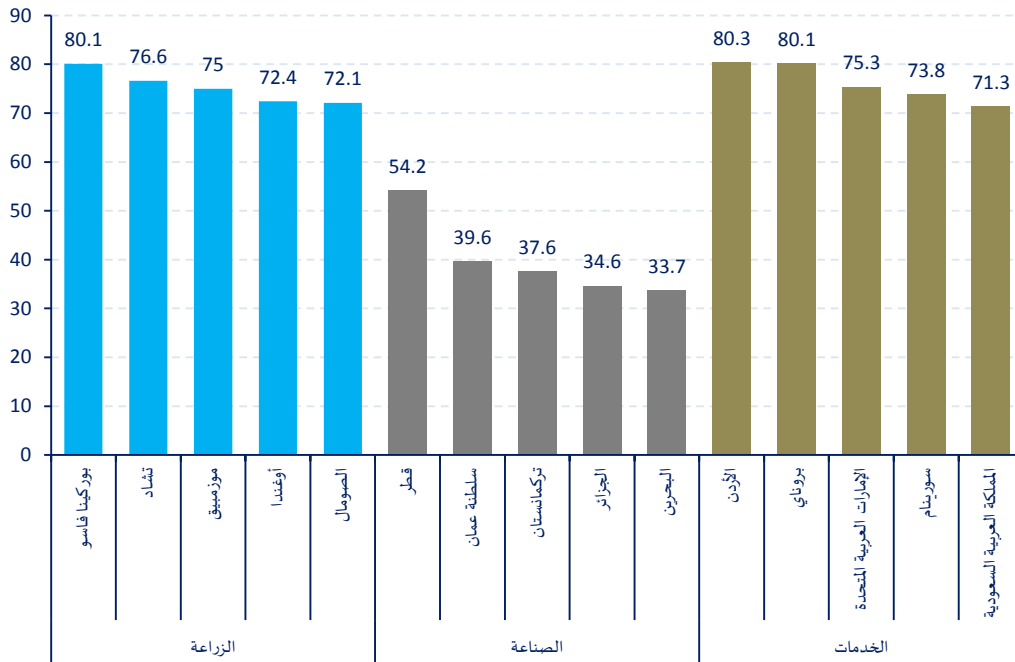


المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

1.3 البطالة

تعتبر البطالة من بين أعوص القضايا في العالم. فوقاً للتقرير العالمي حول الاستخدام والتوقعات الاجتماعية لعام 2017 الصادر عن منظمة العمل الدولية من المتوقع أن يرتفع معدل البطالة في العالم بشكل معتدل من 5.7 إلى 5.8 في المائة في عام 2017، مما يمثل زيادة قدرها 3.4 مليون في عدد العاطلين عن العمل. وبسبب استمرار حالة عدم اليقين بشأن التطورات الاقتصادية العالمية، فإنه من المتوقع حدوث تحسن طفيف في سوق العمل العالمي في عام 2018. ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، يتوقع أن يصل عدد العاطلين عن العمل على الصعيد العالمي في عام 2017 إلى ما يزيد عن 201 مليون شخص، مع زيادة إضافية قدرها 2.7 مليون شخص في عام 2018، ويعكس ذلك حقيقة أن العمالة لا تنمو بسرعة كافية لمواكبة القوى العاملة المتنامية. ومن ثم فإن عدم اليقين على الصعيد العالمي وندرة فرص الحصول على وظائف لائقة يسهمان في الاضطرابات الاجتماعية والهجرة في أجزاء كثيرة من العالم.

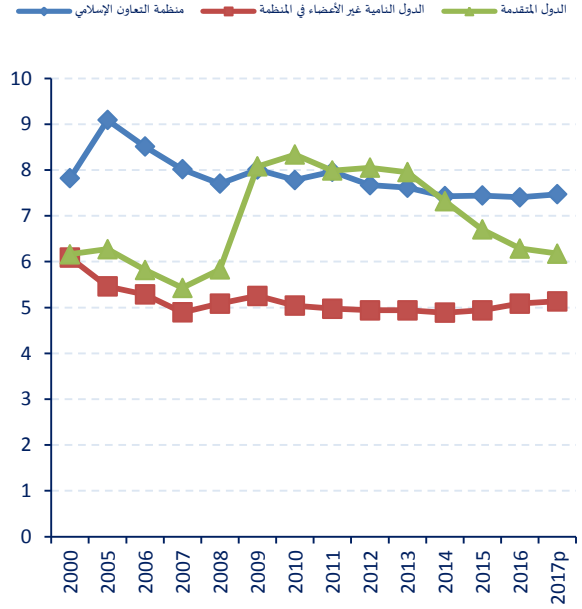
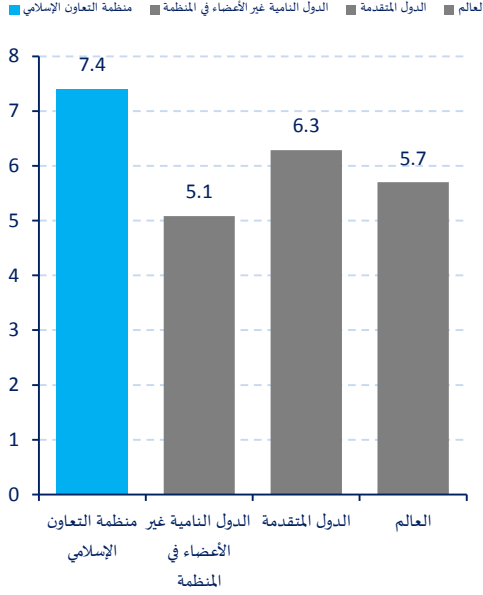
الشكل: 24.1: الدول الخمس ذات أعلى حصة من العمالة في الزراعة والصناعة والخدمات (2016)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

البطالة في 2016

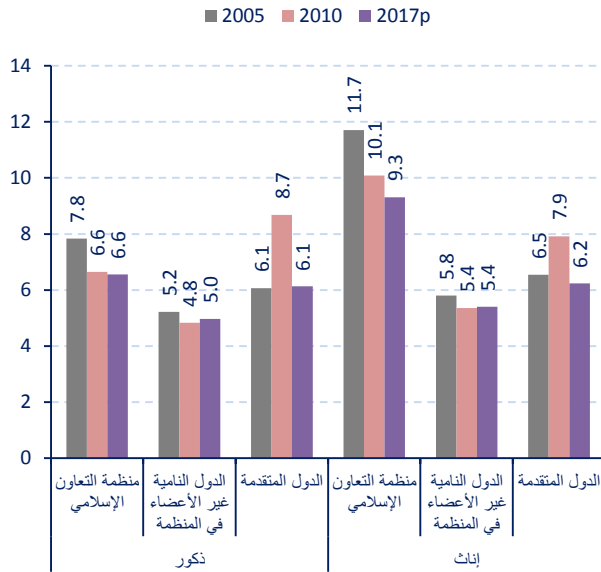
الشكل 25.1: معدلات البطالة (2017-2000)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (p: متوقعة).

وحسب أحدث البيانات المتاحة، سجلت بلدان منظمة التعاون الإسلامي معدلات بطالة أعلى بكثير مقارنة بالبلدان المتقدمة والبلدان النامية غير الأعضاء خلال الفترة الممتدة بين عامي 2000 و 2017 (الشكل 25.1). ومنذ عام 2000، تذبذب معدل البطالة الإجمالي في دول منظمة التعاون الإسلامي بين 7.4% و 9.1%. وشكلت معدلات البطالة المرتفعة في البلدان المتقدمة بعد الأزمة المالية في عام 2008 الاستثناء الوحيد الذي تجاوز المعدل في بلدان المنظمة خلال الفترة 2009-2013. وفي أعقاب الأزمة المالية العالمية، ارتفعت معدلات البطالة في البلدان المتقدمة من مستوى يقل عن 6% إلى ما يزيد عن 8%. ومنذ عام 2014، واصل متوسط معدل البطالة في البلدان المتقدمة تسجيل معدلات منخفضة عن المعدلات المسجلة في دول منظمة التعاون الإسلامي، حيث بلغ 6.3% في عام 2016 مقارنة بمعدل 7.4% في دول المنظمة. وظل هذا المتوسط في البلدان النامية غير الأعضاء أقل بكثير (حوالي 2 - 3%) من متوسط منظمة التعاون الإسلامي طوال الفترة قيد النظر، والذي من المتوقع أن يظل عند 5.1% في عام 2016.

الشكل 26.1: معدلات البطالة حسب الجنس

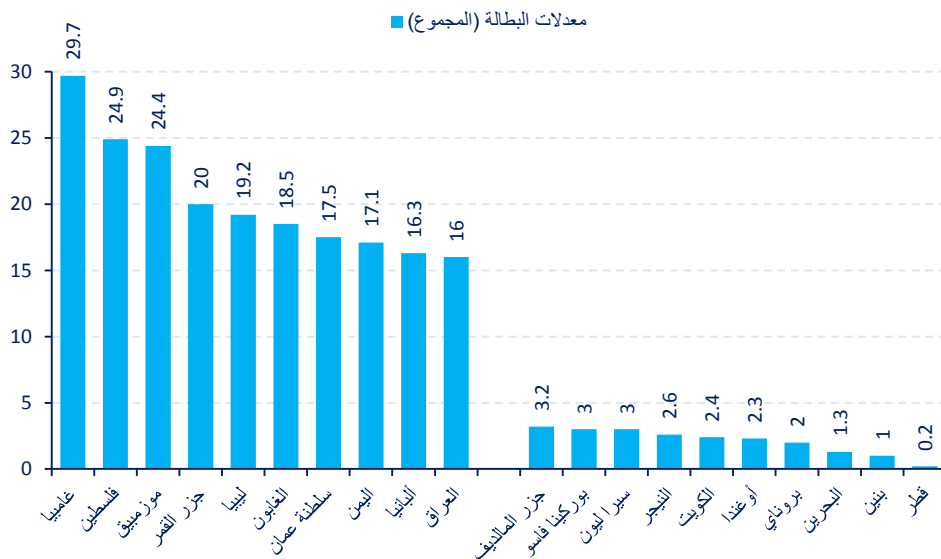


المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

عادة ما تسجل البطالة معدلات أقل في أوساط الذكور مقارنة مع معدلات الإناث في كل مجموعات الدول عبر العالم (الشكل 26.1). وعلى الرغم من التحسن المهم الحاصل منذ عام 2005، ظل معدل البطالة بين الإناث في دول منظمة التعاون الإسلامي الأعلى بحيث سجل 9.3% عام 2017، ويقدر هذا المعدل بنسبة 5.4% في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة و 6.2% في الدول المتقدمة خلال نفس العام.

ومن المتوقع أن ينخفض معدل البطالة في أوساط الذكور في دول المنظمة من 7.8% المسجلة عام 2005 إلى 6.6% عام 2017، ومن 5.2% إلى 5% في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة

الشكل 27.1: الدول العشر ذات أعلى وأدنى معدلات بطالة



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

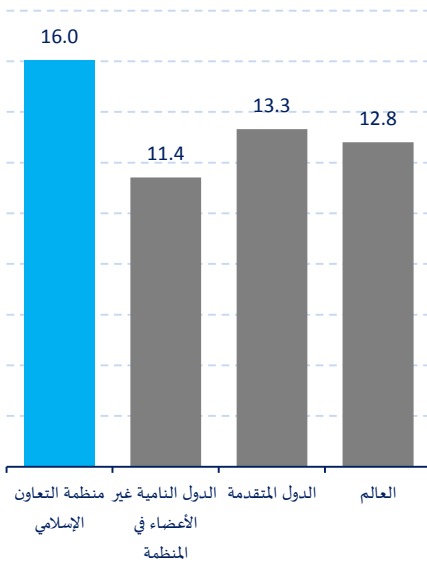
خلال الفترة ذاتها. ومن ناحية أخرى، بلغت نسبة بطالة الذكور في البلدان المتقدمة إلى 6.1% في عام 2017 وهي النسبة ذاتها المسجلة في عام 2005، بعد أن كانت قد ارتفعت إلى 8.7% في عام 2010 وذلك بسبب الأزمة المالية العالمية.

وعلى مستوى كل بلد على حدة، تفاوتت معدلات البطالة كثيراً بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 27.1). حيث شكل العاطلون عن العمل في عام 2016 نسبة تقل عن 1% من إجمالي القوى العاملة في قطر (0.2%)، وهو أيضاً أدنى معدل في العالم. كما صنفت كذلك بنين (1%) والبحرين (1.3%) من بين الدول العشر في العالم ذات أدنى معدلات بطالة. غير أن البطالة تشكل مصدر قلق بالغ في كل من غامبيا (29.7%) وفلسطين (24.9%) وموزمبيق (24.4%) وجزر القمر (20%) حيث تتجاوز النسبة 20%.

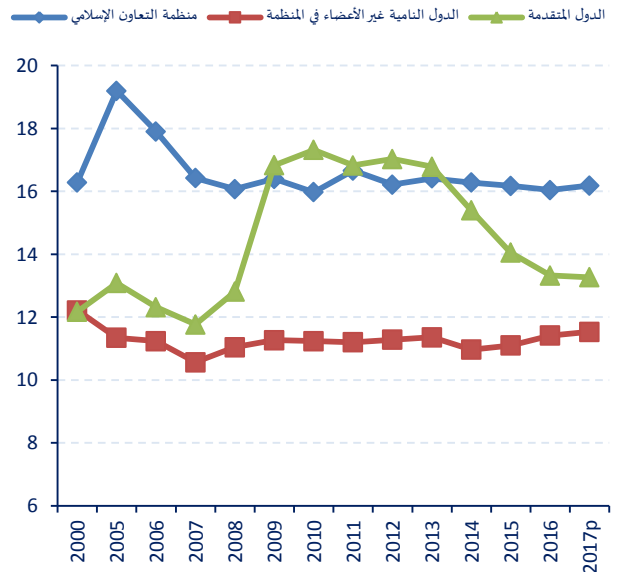
البطالة في صفوف الشباب

لا يزال الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة) يعانون من نقص فرص العمل المناسب في جميع أنحاء العالم. ووفقاً لآخر التقديرات، سيصل عدد الشباب العاطلين عن العمل على الصعيد العالمي إلى 71 مليوناً في عام 2017 (منظمة العمل الدولية، 2016).

البطالة في صفوف الشباب في 2016

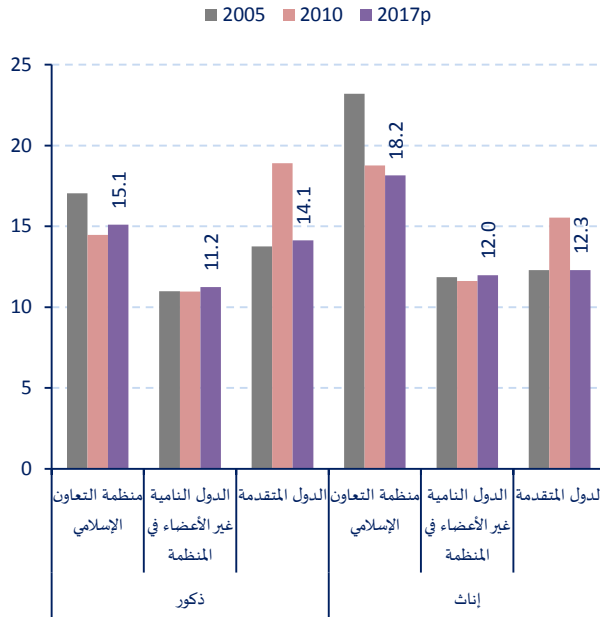


الشكل 28.1: البطالة في صفوف الشباب (2000-2017)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل. (p: متوقعة).

الشكل 29.1: البطالة في صفوف الشباب حسب الجنس



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

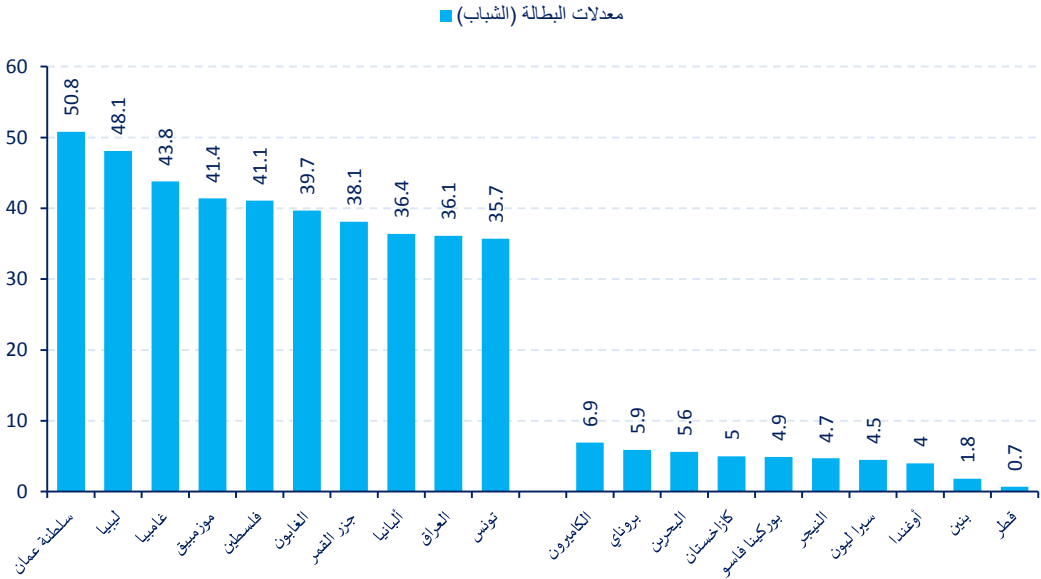
وبالتالي، فإن معدل بطالة الشباب في العالم أخذ في الارتفاع بعد عدة سنوات من التحسن، ومن المتوقع أن يصل إلى 13.1% في عام 2017 (من 12.9% في عام 2015). وهذا قريب جداً من ذروته التاريخية المسجلة في 2013 (13.2%)، ويرتفع المعدل بشكل خاص في شمال أفريقيا (29.3%) والدول العربية (30.6%).

وتعتبر الأرقام المتوفرة حول معدلات بطالة الشباب في

أوساط الفئات الشابة في دول منظمة التعاون الإسلامي غير مبشرة بالمرّة، بحيث ظلت فوق نسبة 16% وأعلى بكثير من متوسط الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة والدول المتقدمة منذ 2000. وبعد الأزمة المالية التي أصابت الاقتصادات المتقدمة، أصبحت مشكلة بطالة الشباب في هذه البلدان أكثر خطورة من تلك التي واجهتها بلدان المنظمة خلال الفترة 2009 - 2013 (الشكل 28.1). واعتباراً من عام 2017، من المتوقع أن يستقر معدل البطالة في هذه البلدان على نسبة 16.2% وستنخفض إلى 13.3% في الدول المتقدمة وستبقى 11.5% في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة.

أما على مستوى باقي المؤشرات الرئيسية الأخرى لسوق العمل، وبالرغم من بعض التحسن المسجل منذ 2005، فإن معدل البطالة بين فئة الإناث من الشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي يسجل مستويات أعلى، لكن من المتوقع أن يتراجع هذا المعدل إلى 18.2% عام 2017 عوض نسبة 23.2% المسجلة عام 2005. وفي الوقت الذي شهدت فيه البطالة بين الإناث من الشباب تراجعاً في الدول النامية الأعضاء في المنظمة خلال الفترة قيد النظر، فإنها لم تتغير

الشكل 30.1: الدول العشر ذات أعلى وأقل معدلات البطالة في صفوف الشباب (2016)



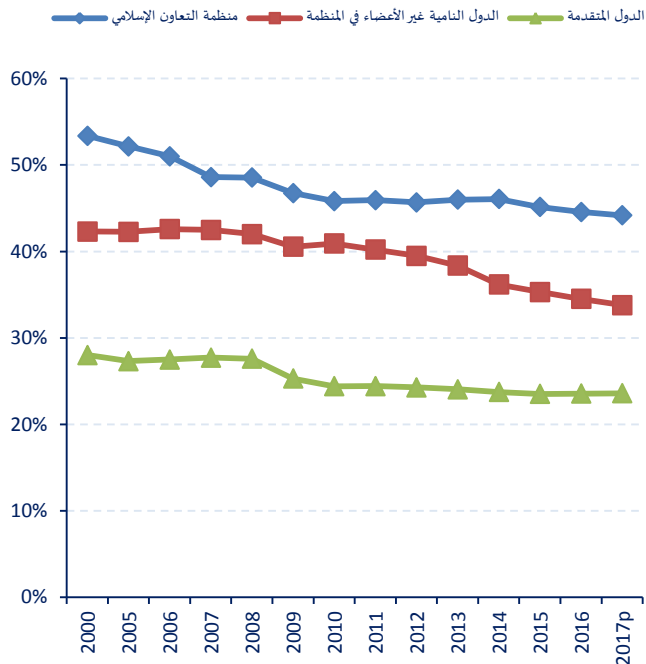
المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

بشكل ملحوظ في مجموعات البلدان الأخرى. واعتباراً من عام 2017، يقدر أن تبقى نسبي 12% من القوة العاملة الشابة عاطلة عن العمل في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة و 12.3% في الدول المتقدمة على التوالي. وفيما يتعلق بالبطالة بين الذكور من الشباب، فمن المتوقع أن ترتفع إلى 15.1% في 2017 في دول المنظمة و 11.1% في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة، لكنها في المقابل ستنخفض إلى 16.8% في الدول المتقدمة مقارنة بالنسبة المسجلة في 2010.

ومن جديد هناك تباينات شاسعة في معدلات البطالة بين الشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي، إذ سجلت قطر (0.7%) وبنين (1.8%) أدنى معدلات للبطالة عام 2016، وهي أيضاً ضمن قائمة الدول الخمس الأولى في العالم (الشكل 30.1). في المقابل، سجلت أعلى معدلات البطالة بين الشباب في كل من عمان (50.8%) وليبيا (48.1%) وغامبيا (43.8%) وموزمبيق (41.4%) وفلسطين (41.1%). وفي عام 2016، بلغ معدل البطالة بين الشباب أكثر من 20% في 22 دولة عضواً في منظمة التعاون الإسلامي وأكثر من المتوسط العالمي البالغ 13.1% في 34 دولة عضو في المنظمة.

إن نسبة السكان الشباب من مجموع السكان أعلى بكثير في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مقارنة بمجموعات البلدان الأخرى (سيسرك، 2016). وبسبب ارتفاع عدد الشباب وارتفاع معدلات البطالة في صفوفهم في دول المنظمة، فإن نسبة العاطلين عن العمل من الشباب من إجمالي العاطلين عن العمل في هذه البلدان سوف تكون بالتالي أعلى بكثير من النسبة في مجموعات البلدان الأخرى. ويتضح هذا في الشكل

الشكل 31.1: حصة الشباب في إجمالي العاطلين عن العمل (2000-2017)

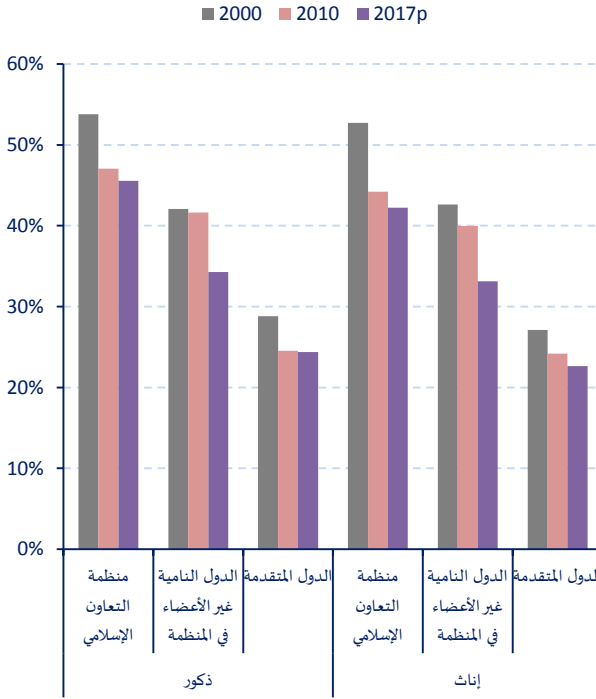


المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

31.1. وحتى عام 2006، كان العاطلون عن العمل من الشباب يمثلون أكثر من نصف مجموع العاطلين عن العمل في بلدان المنظمة. ومنذ ذلك الحين هذه النسبة في تقلص لتصل إلى 44.6% في عام 2016 مقارنة بمستواها البالغ 53.4% في عام 2000. ومع ذلك، يمكن اعتبارها نسبة عالية إلى حد كبير. وهناك أيضاً اتجاه تنازلي في مجموعات البلدان الأخرى. فقد انخفضت الحصة من 42.3% المسجلة عام 2000 إلى 34.5% في عام 2016 في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة ومن 28% إلى 32.6% في البلدان المتقدمة. كما أنه لا يوجد تباين كبير بين الجنسين (الشكل 32.1). وبصفة عامة، ترتفع حصة الذكور عن حصة الإناث في جميع مجموعات البلدان بمقدار 1-2%.

ولكن السؤال الحاسم هو لماذا ترتفع معدلات بطالة الشباب نظيراتها الخاصة بالكبار؟ وفقاً لمنظمة العمل الدولية (2006)، هناك العديد من التفسيرات المحتملة. أولاً، الشباب هم أكثر هشاشة من الكبار في الأوقات الاقتصادية الصعبة. انطلاقاً من فرضية أن أرباب العمل يسعون

الشكل 32.1: حصة الشباب في إجمالي العاطلين عن العمل حسب الجنس



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

في الغالب إلى تشغيل ذوي الخبرة العملية المسبقة، فإن الشباب الذين ينخرطون في القوة العاملة للمرة الأولى سيكونون في وضع غير موات ويواجهون صعوبة في العثور على عمل. ثانياً، غالباً ما يفتقر الشباب إلى المعلومات المتعلقة بسوق العمل والخبرة في البحث عن عمل. ومن ناحية أخرى، قد يكون للكبار إمكانية العثور على عمل مستقبلية من خلال إشارات وتوصيات من أرباب عمل أو زملاء سابقين، كما أن هناك احتمالية أن تكون دائرة

معارفهم كبيرة وبالتالي معرفة الأشخاص "المناسبين". وهناك احتمال آخر وهو أن الشباب قد ينتظرون وقتاً أطول للعثور على عمل يتطابق ومتطلباتهم.

وعموماً، بغض النظر عن مدى تأثير اقتصادات دول المنظمة بالأزمة، من الواضح أن البطالة، سواء في صفوف الشباب أو الكبار، واحدة من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية التي لا تزال تواجهها العديد من دول المنظمة، مما يتطلب حلولاً عاجلة. والتحديات العالمية بهذا الصدد لا تبعث على التفاؤل. فوفقاً لمنظمة العمل الدولية، من المتوقع أن يرتفع معدل بطالة الشباب على الصعيد العالمي إلى 13.1% في عام 2017. وعلاوة على ذلك، فإن أرقام البطالة تقلل من الحجم الحقيقي لتحديات سوق العمل للشباب حيث أن أعداداً كبيرة منهم يعملون، ولكنهم لا يكسبون ما يكفي للإفلات من براثن الفقر. ولذلك، ينبغي إيلاء اهتمام أكبر للشباب من خلال تشجيع مشاركتهم في سوق العمل، وتوفير المهارات المطلوبة وتيسير إيجاد وظائف لائقة.

1.4 مستويات المهارات وإنتاجية العمل وحالة الدخل

يناقش هذا القسم التحصيل العلمي، ومستويات المهارات، والإنتاجية، وحالة الدخل للأفراد العاملين. ويشكل التحصيل التعليمي مؤشراً هاماً على مستوى المهارات والإنتاجية ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بحالة دخل العاملين.

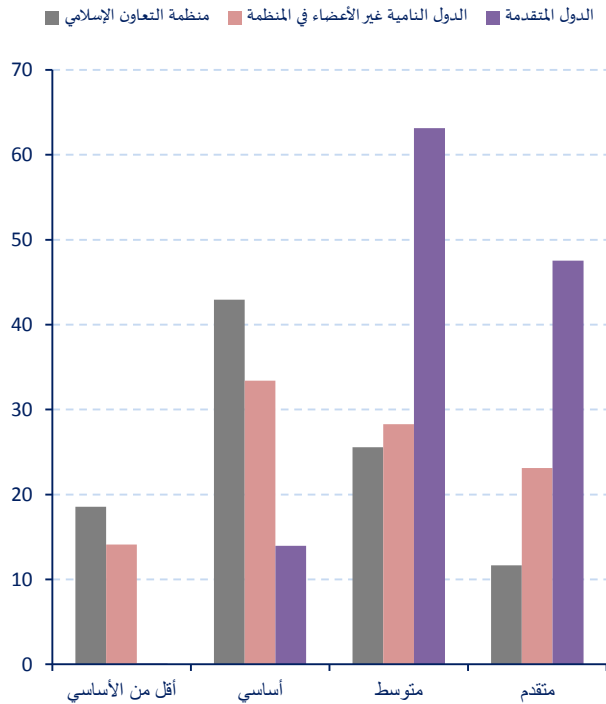
التحصيل العلمي

يعتبر التعليم النظامي حجر الزاوية لتحسين القدرة الإنتاجية للمجتمع. فالتعليم الجيد يحسن من عملية الإنتاج بعدة طرق، والعمال المتعلمون أو المهرة قادرون على أداء المهام المعقدة وبالتالي المساهمة في إنتاج منتجات أكثر تطوراً من الناحية التكنولوجية. وفي البلدان النامية على وجه الخصوص، يعمل العمال من ذوي المهارة على زيادة القدرة الاستيعابية للبلد عن طريق اكتساب أوجه التقدم التكنولوجي السريع

شكل 33.1: التحصيل العلمي للقوى العاملة (حصص في المجموع)

والاستفادة منها على نحو فعال، وهو أمر ذو أهمية حاسمة في نجاح التنوع والتنمية الاقتصاديين فضلاً عن التنافس بنجاح في الأسواق العالمية. ويصنف مستوى مهارات القوى العاملة عموماً وفقاً لمستوى معين من التعليم الذي حققوه. ومع ازدياد نسبة القوى العاملة ذات المستوى المتوسط والمتقدم من التعليم، تزداد القدرة على تبني مهارات جديدة واستيعاب المعارف الجديدة.

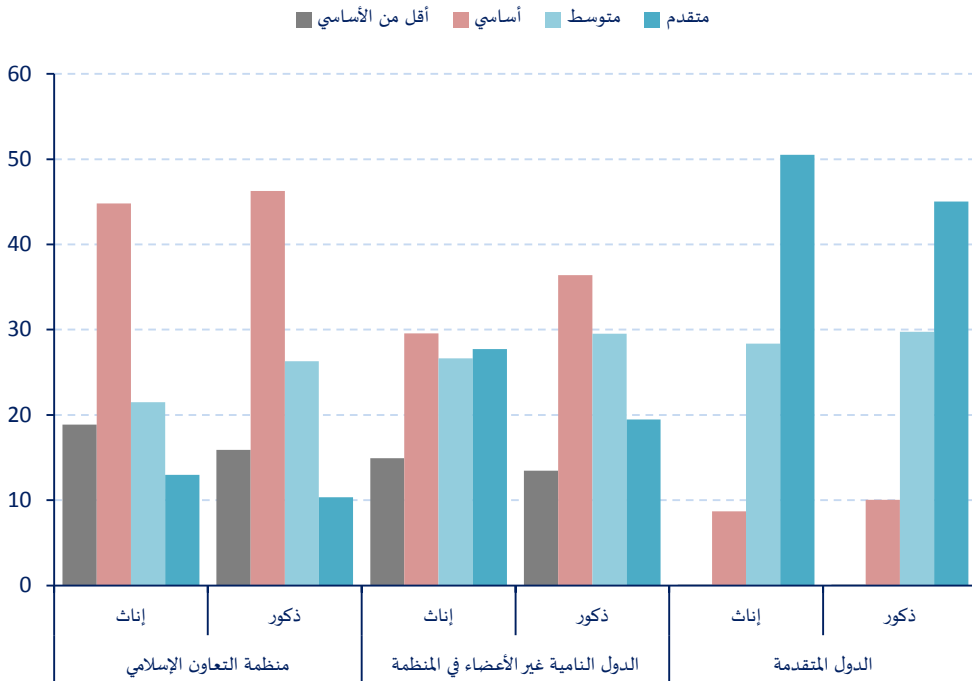
ووفقاً لأحدث البيانات المتاحة، فإن المستوى التعليمي للقوى



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، آخر سنة متاحة.

العاملة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي منخفض نسبياً. في حين أن 18.6% من القوى العاملة لم يحصلوا حتى على التعليم الأساسي، فإن 42.9% منهم لم يتلقوا التعليم الأساسي (الشكل 33.1). أما حصص القوى العاملة ذات التعليم المتوسط والمتقدم فهي 25.6% و 11.6% على التوالي. أما الصورة في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي فهي أفضل قليلاً، حيث بلغت نسبة القوى العاملة ذات التعليم المتوسط والمتقدم 28.3% و 23.1% على التوالي. وعلى نفس الوتيرة، لم يكمل حوالي 14% من القوى العاملة في البلدان النامية غير الأعضاء حتى التعليم الابتدائي. وتفوق حصة القوى العاملة ذات التعليم المتقدم في البلدان النامية غير الأعضاء مثلتها في دول المنظمة بحوالي 12%، الأمر الذي يخلق فرقاً كبيراً من حيث جودة القوى العاملة. ومن ناحية أخرى، فإن البلدان المتقدمة النمو تتمتع بقوة عاملة ماهرة، حيث أن 63.1% من إجمالي القوى العاملة فيها قد أنهت المرحلة المتوسطة من التعليم، و 47.5% منهم أكملوا المستوى المتقدم من التعليم. أما نسبة 13.9% المتبقية منهم فقد تلقوا المستوى الابتدائي من التعليم، ولا يكاد يوجد أي فرد من القوة العاملة بدون مستوى التعليم الابتدائي.

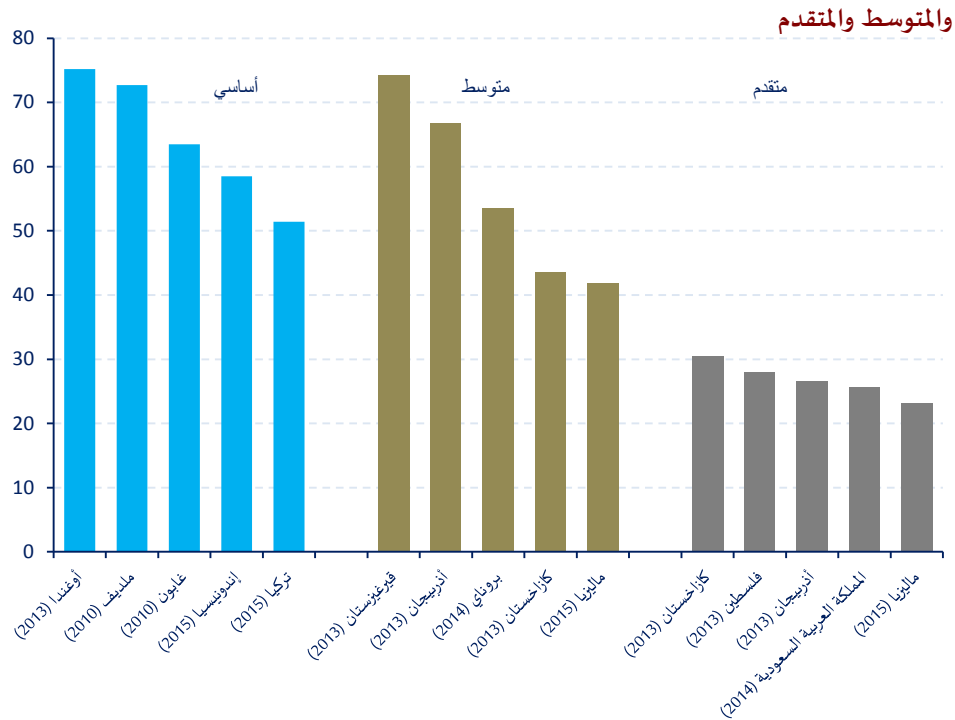
شكل 34.1: التحصيل العلمي للقوى العاملة حسب الجنس (الحصص في المجموع)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، آخر سنة متاحة.

وبوجه عام، فإن القوى العاملة النسائية أكثر تعليماً من الذكور. وفي دول منظمة التعاون الإسلامي كذلك، فإن القوى العاملة النسائية الحاصلة على تعليم متقدم (13%) أعلى من القوى العاملة للذكور (10.3%). ومع ذلك، فإن نسبة القوى العاملة النسائية دون أي تحصيل تعليمي هي أيضاً أعلى بنحو 3% من القوة العاملة للذكور (الشكل 34.1). كما أن نسب القوى العاملة من الذكور في التعليم الأساسي والتعليم المتوسط أعلى من نسبة القوى العاملة النسائية. أما في البلدان النامية غير الأعضاء، فإن نسبة القوى العاملة النسائية الحاصلة على تعليم متقدم (27.7%) تفوق بكثير القوة العاملة للذكور (19.5%). وهناك أيضاً صورة مماثلة في البلدان المتقدمة، حيث نسبة النساء العاملات ذوات التعليم العالي (50.5%) أعلى بكثير من نظرائهن من الرجال (45%).

الشكل 35.1: الدول الخمس ذات أعلى حصص للقوى العاملة الحاصلة على التعليم الأساسي



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

أما البلدان ذات أعلى نسبة من القوى العاملة الحاصلة على التعليم الأساسي والمتوسط والمتقدم في منطقة منظمة التعاون الإسلامي فهي مبنية في الشكل 35.1. وتعود أكبر حصة من القوى العاملة ذات التعليم الابتدائي لأوغندا (75.2%). وفي المستوى المتوسط من التعليم، يبدو أن بلدان وسط آسيا وجنوب شرق آسيا هي التي تحظى بأعلى الحصص، بحيث تحتل كل من فيرغيزستان (74.3%) وأذربيجان (66.7%) وبروناي (53.5%) المراكز الثلاثة الأولى في التصنيف. وتسجل كازاخستان (30.5%) أكبر نسبة من القوى العاملة ذات المستوى المتقدم من التعليم تليها فلسطين (28%) ثم أذربيجان (26.6%).

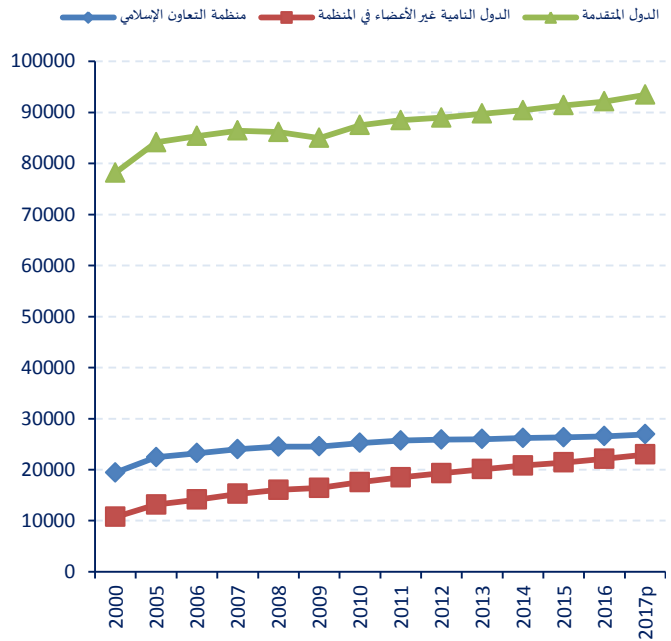
إنتاجية العمل

تؤدي الإنتاجية دوراً محورياً في تنمية الاقتصاد، فهي تساعد على زيادة الدخل الحقيقي وتحسين مستويات المعيشة من خلال تحفيز النمو الاقتصادي. وعادة ما تعرف إنتاجية العمل

على أنها النواتج لكل وحدة من مدخلات العمل أو المخرجات لكل ساعة عمل. وهي من العوامل المساعدة على تحديد مساهمة العمالة في الناتج المحلي الإجمالي للبلد كما أنها توفر قاعدة للمقارنة بين البلدان وتفسير الفوارق في الدخل.

وعلى الصعيد العالمي، شهدت إنتاجية العمل اتجاهاً متزايداً خلال الفترة 2000-2017. وكما هو مبين في الشكل 36.1، ارتفعت إنتاجية العامل الواحد في بلدان منظمة التعاون

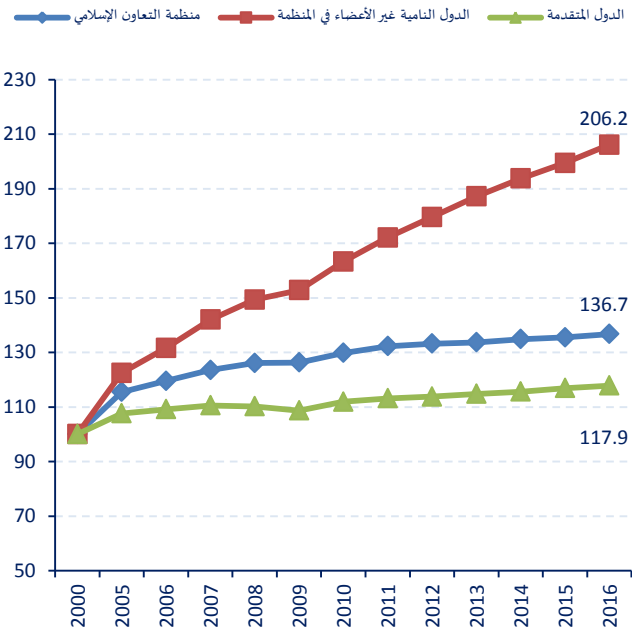
الشكل 36.1: إنتاجية العمالة (الناتج المحلي الإجمالي لكل عامل، دولار أمريكي دولي ثابت 2011 في تعادل القوة الشرائية)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

الإسلامي من 19400 دولار أمريكي في عام 2000 إلى 26500 دولار في عام 2016، مقدراً بأسعار دولية ثابتة على أساس تعادل القوة الشرائية. ولم يتأثر هذا الاتجاه التصاعدي إلا بالأزمة المالية في عام 2008 خلال الفترة قيد الدراسة كلها. كما ظلت فجوة إنتاجية العمل بين البلدان المتقدمة والنامية كبيرة خلال هذه الفترة حيث قدرت إنتاجية العامل الواحد في البلدان المتقدمة بنحو 93400 دولار أمريكي في عام 2017

الشكل 37.1: مؤشر إنتاجية العمالة

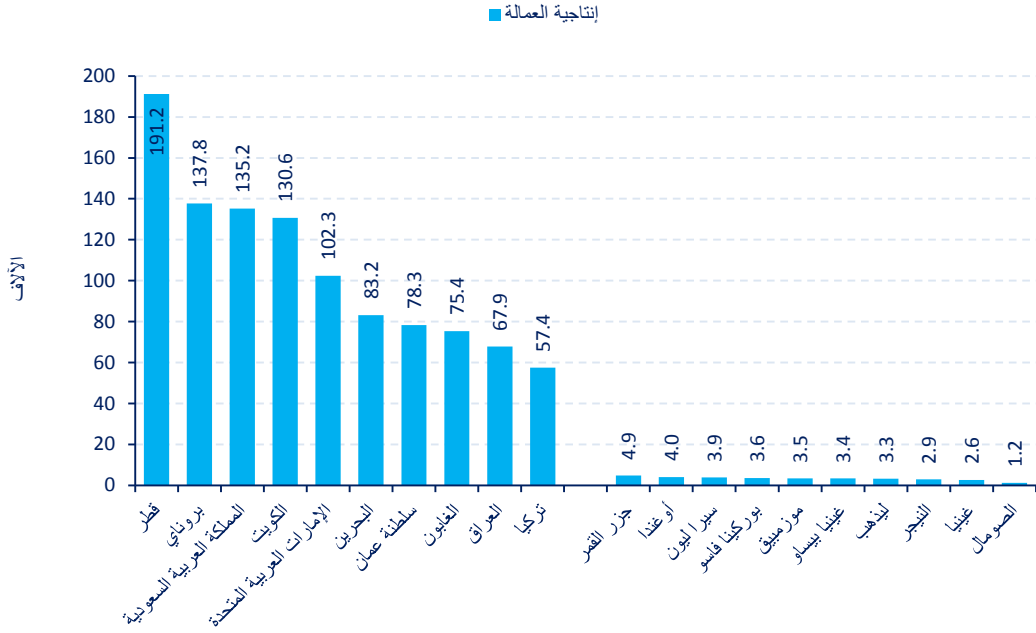


المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

مقارنة بمبلغ 22900 دولار فقط في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي و26400 دولار في بلدان المنظمة. وهذا يعني أن العامل العادي في مجموعة الدول النامية غير الأعضاء لا ينتج سوى 24.5% من الناتج الذي ينتجه عامل عادي في البلدان المتقدمة، ولا ينتج عامل عادي في دول منظمة التعاون الإسلامي سوى 28.8% من الناتج الذي ينتجه عامل عادي في البلدان المتقدمة النمو.

غير أنه عند تقييم أداء مختلف مجموعات البلدان منذ عام 2000، يلاحظ أن البلدان النامية غير الأعضاء قد حققت أكبر تحسن في مستويات إنتاجية العمل. وبالنظر إلى سنة 2000 كسنة أساس، يبين الشكل 37.1 التحسينات في مستويات الإنتاجية في كل مجموعة من البلدان. وحققت البلدان النامية غير الأعضاء زيادة بنسبة 106.2% وبهذه الزيادة وصلت إنتاجية العمل إلى ضعف المستويات التي بلغتها خلال الفترة 2000-2016. من ناحية أخرى، لم يتمكن العمال في دول منظمة التعاون الإسلامي من زيادة إنتاجيتهم إلا بنسبة 36.7% فقط. وتبلغ هذه النسبة 17.9% في البلدان المتقدمة.

شكل 38.1: دول منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى إنتاجية للعمالة (2016)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

وعلى مستوى البلد الواحد، سجلت قطر أعلى معدل لإنتاجية العامل الواحد عام 2016 بلغت 191200 دولار، تلتها بروناي دار السلام بمبلغ 137800 دولار والمملكة العربية السعودية بمبلغ 135200 دولار والكويت بمبلغ 130600 دولار ثم الإمارات العربية المتحدة بمقدار 102300 دولار. و على مستوى دول المنظمة، سجل أدنى مستوى لإنتاجية العمل في الصومال بلغ 1200 دولار تلها كل من غينيا بمبلغ 2600 دولار ثم النيجر بمبلغ 2900 دولار. ومن بين جميع دول المنظمة، خمس دول فقط هي التي سجلت متوسطاً أكبر من الدول المتقدمة في معدل إنتاجية العامل الواحد (الشكل 38.1).

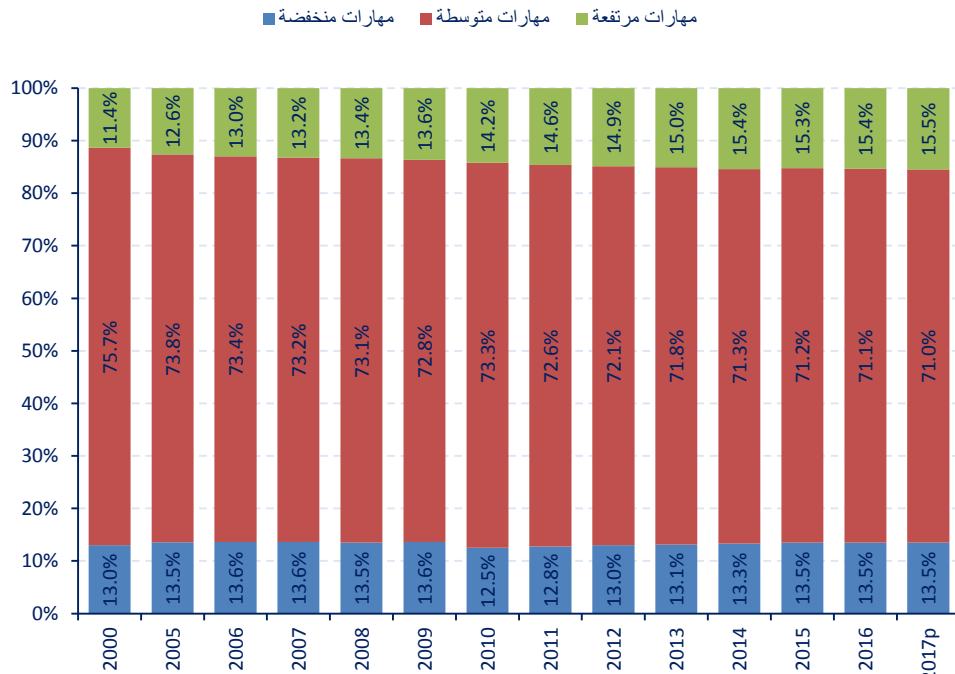
العمالة حسب مستويات المهارات

يشكل مستوى مهارات ومؤهلات الشخص عاملاً حاسماً في تعزيز قابلية العمالة في سوق العمل، لكن مزايا تنمية المهارات تتجاوز هذا بكثير. وبالنسبة لاقتصاد معين، فإن تنمية المهارات لدى العمال ذوي المؤهلات المنخفضة بشكل عام تزيد من الإنتاجية وتعزز القدرة التنافسية على المدى الطويل. وبالنسبة للشركات، سيكون العمال ذوي المؤهلات الأفضل أكثر إنتاجية ويزيدون

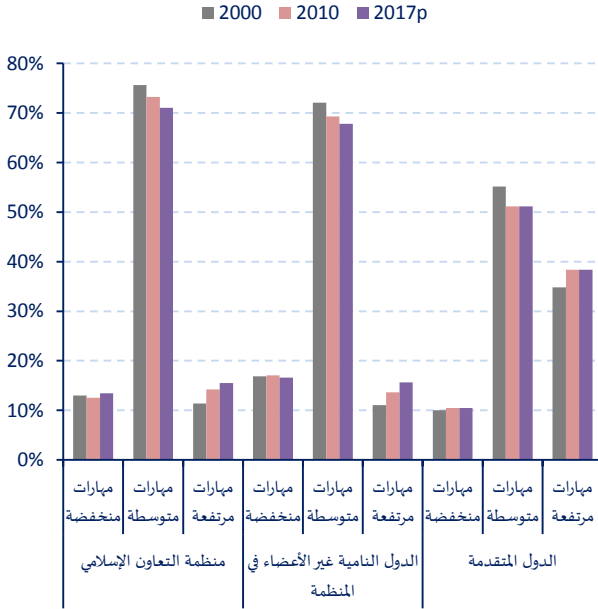
من أرباح الشركات. وبالمثل، فإن العمال ذوي المهارات والتدريب الأفضل سيحصلون على أرباح أعلى. ولذلك، فإن الحفاظ على مهارات وكفاءات القوة العاملة ورفع مستواها من أجل تلبية وتكييف بيئات العمل المتغيرة باستمرار أمران أساسيان بالنسبة للموظفين وأصحاب العمل وكذلك الاقتصاد بأكمله.

ويوضح الشكل 39.1 المستويات المهارية للعاملين في ثلاث فئات: المهارات المتدنية والمهارات المتوسطة والمهارات العالية. ويلاحظ أنه في الوقت الذي يشكل فيه العاملون من ذوي المهارات المتوسطة أكثر من ثلثي مجموع العاملين، فإن نسبتهم تتناقص مع مرور الوقت، حيث انخفضت إلى 71.1% في عام 2016 من 75.7% المسجلة عام 2000. ومن ناحية أخرى، فإن حصة الأشخاص ذوي المهارات العالية أخذت في الازدياد. وارتفعت نسبة الأشخاص ذوي المهارات المتدنية من إجمالي العمالة من 13% المسجلة عام 2000 إلى 13.5% في عام 2016 وارتفعت نسبة الأشخاص ذوي المهارات العالية من 11.4% إلى 15.5% خلال الفترة نفسها.

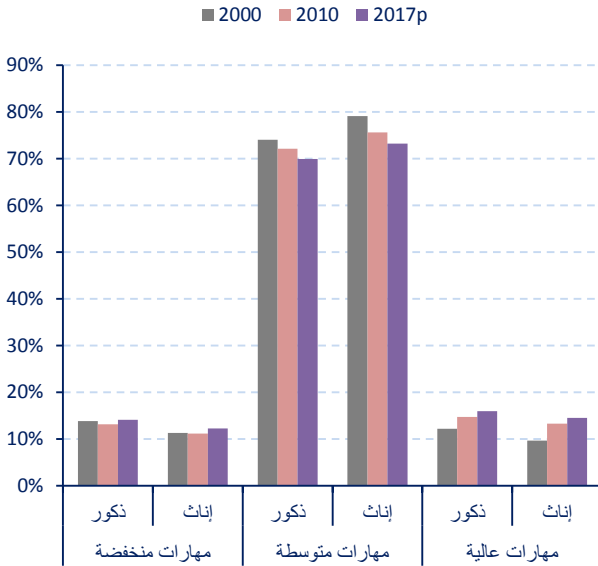
الشكل 39.1: مستويات المهارات في دول منظمة التعاون الإسلامي (2000 - 2017)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

الشكل 40.1: مستويات المهارات حسب المجموعات القطرية


المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

الشكل 41.1: مستويات المهارات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي حسب الجنس


المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

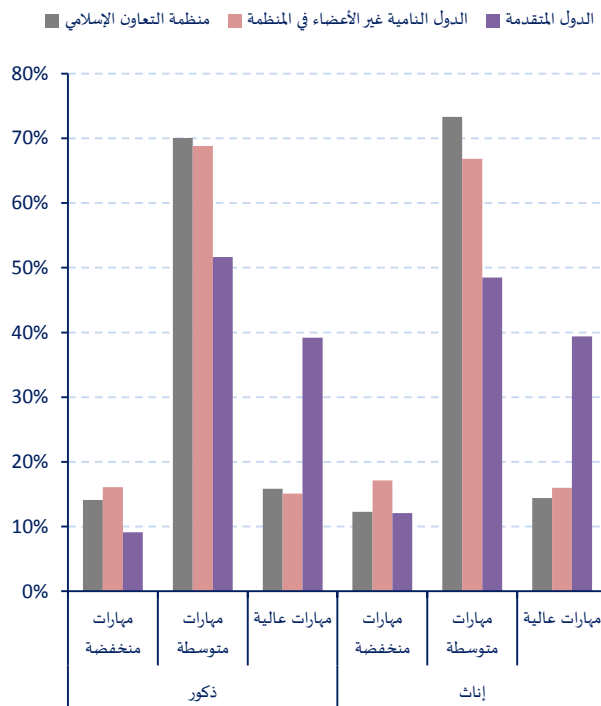
وعند مقارنتها بمجموعات البلدان الأخرى، تتوفر بلدان منظمة التعاون الإسلامي على نسبة أصغر من العاملين ذوي المهارات العالية من مجموعة البلدان المتقدمة، ولكنها متفاربة من نسب البلدان النامية غير الأعضاء (الشكل 40.1). في الوقت الذي يسجل فيه أن حصة العمال ذوي المهارات المتوسطة أخذت في الانخفاض، فإن نسبة العمال ذوي المهارات العالية أخذت في الازدياد في جميع مجموعات البلدان. ومن المهم الإشارة إلى أنه حتى في البلدان المتقدمة يوجد حوالي 10% من العمال من ذوي المهارات المنخفضة. ومن الجدير بالذكر أيضاً أنه في حين أن التحول في البلدان النامية غير الأعضاء والمتقدمة يتم من المهارات المتوسطة إلى المهارات العالية، فإنه يتم من المهارات المتوسطة إلى المهارات العالية والمنخفضة معاً في بلدان المنظمة. وهذا ما يعكس انخفاض مستويات التنمية الاقتصادية في بعض دول المنظمة التي لا تحرز تقدماً نحو الوظائف التي تتطلب معرفة ومهام تقنية وعملية معقدة.

كما تظهر دول منظمة التعاون الإسلامي أنماطا مختلفة للعمال الذكور والإناث من حيث مهاراتهم (الشكل 41.1). ففي حين أن نسبة العمال الذكور ذوي المستويات المتدنية من المهارات آخذة في الازدياد، وهي حالياً تبلغ 14.1%، فإن نصيب العاملات ذات نفس المستوى المهاري لا يتغير في معظمه ويستقر على حوالي 11-12%. وعلاوة على ذلك، تتزايد نسبة كل من الذكور والإناث من ذوي المهارات العالية مع مرور الوقت، ويبدو أن العمال الذكور يشكلون نسبة أكبر من القوى العاملة مقارنة بالعاملات. وفيما يتعلق بالمهارات المتوسطة، فإن نسبة الموظفات أعلى قليلاً من عدد الموظفين الذكور.

وفي ضوء ذلك، يمثل العمال الذكور ذوي المهارات المتوسطة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي نسبة أكبر من العمالة مقارنة بمجموعات البلدان الأخرى (الشكل 42.1). كما أن نسبة العاملات من ذوي المهارات المتوسطة في دول المنظمة تتجاوز أيضاً نسبها في مجموعات البلدان الأخرى.

وفي حين أن نسبة العمال الذكور ذوي المهارات العالية تكاد تكون متكافئة في بلدان المنظمة والبلدان النامية غير الأعضاء فيها، فإن نسبة العاملات ذوات المهارات المنخفضة في البلدان النامية غير الأعضاء تزيد بمقدار 5% عن نسبة بلدان المنظمة. ومرة أخرى في عام 2016، فإن نسبة العمال الذكور ذوي المهارات العالية مقارنة بالعاملات من نفس الفئة المهنية هي أعلى قليلاً فقط في مجموعة بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

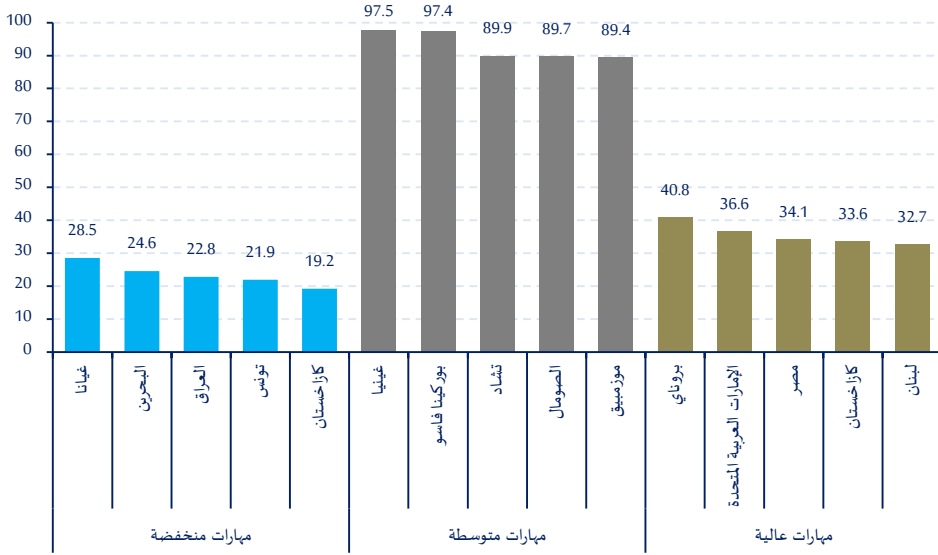
الشكل 42.1: مستويات المهارات حسب المجموعات القطرية والجنس (2016)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

(p: متوقعة).

الشكل 43.1: بلدان منظمة التعاون الإسلامي الأوائل حسب مستويات المهارات (2016)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

وأخيراً، يبين الشكل 43.1 أكثر بلدان منظمة التعاون الإسلامي المتمتعة بأعلى نسبة من العمالة في مختلف مستويات المهارات. وأعلى نسبة من العمال ذوي المهارات المتدنية هي في غيانا (28.5%) والبحرين (24.6%) والعراق (22.8%). في المهارات المتوسطة، لوحظت أعلى النسب في غينيا (97.5%) وبوركينا فاسو (97.4%) وتشاد (89.9%). وتعتبر كل من بروناي دار السلام (40.8%) والإمارات العربية المتحدة (36.6%) ومصر (34.1%) من دول منظمة التعاون الإسلامي ذات أكبر حصة من العمال ذوي المهارات العالية.

العمالة حسب الطبقة الاقتصادية

ثمة جانب آخر مثير للاهتمام في تحليل سوق العمل وهو تصنيف الأشخاص العاملين فيما يتعلق بمستوى دخلهم أو طبقتهم الاقتصادية. وتقدم منظمة العمل الدولية تقديرات بشأن خمس مجموعات دخل مختلفة:

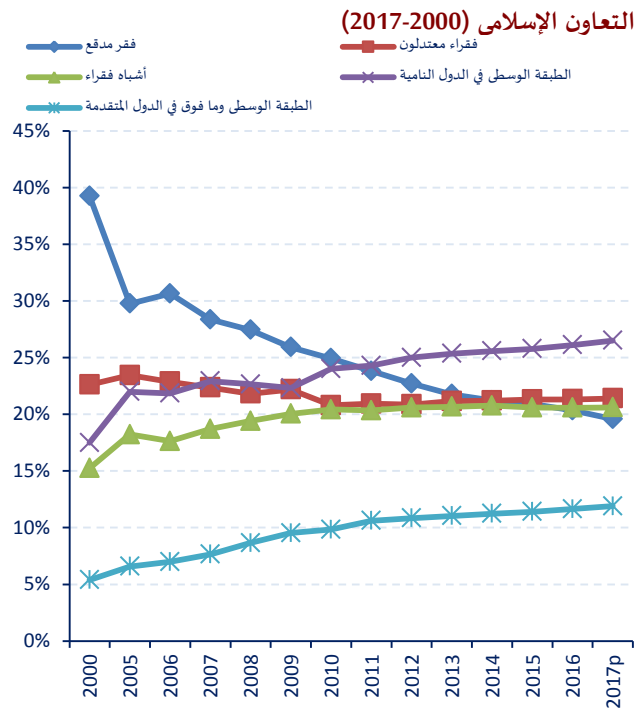
- الذين يعيشون في فقر مدقع (أقل من 1.90 دولار أمريكي، تعادل القوى الشرائية)
- الفقراء المعتدلين (بين 1.90 دولار أمريكي و 3.10 دولار أمريكي، تعادل القوى الشرائية)
- أشباه الفقراء (ما بين 3.1 و 5 دولارات أمريكية، تعادل القوى الشرائية)

- الطبقة الوسطى النامية (بين 5 و 13 دولاراً أمريكياً، تعادل القوى الشرائية)
- الطبقة الوسطى المتقدمة وما فوقها (فوق 13 دولاراً أمريكياً، تعادل القوى الشرائية)

ويوضح الشكل 44.1 اتجاهات دول منظمة التعاون الإسلامي فيما يتعلق بحصص مختلف فئات الدخل من إجمالي العمالة. والملاحظة الأكثر لفتاً للانتباه هي الانخفاض السريع في نسبة العاملين الذين يقل متوسط دخلهم عن 1.9 دولار أمريكي أو "الذين يعيشون في الفقر المدقع"، بحيث تراجعت حصتهم من 39.3% المسجلة عام 2000 إلى 19.6% في عام 2017. كما أظهرت نسبة العاملين من "الفقر المعتدلين" اتجاهاً تنازلياً، ومن المتوقع أن تصل إلى 21.4% في عام 2017 مقابل 22.6% في عام 2000. وفي المقابل، ارتفعت حصص المجموعات المصنفة تحت فئة "أشباه الفقراء" و "الطبقة الوسطى النامية" و "الطبقة الوسطى المتقدمة وما فوقها". وارتفعت نسبة "أشباه الفقراء" من 15.2% إلى 20.6%، وارتفعت نسبة "الطبقة الوسطى النامية" من 17.5% إلى 26.5%، وارتفعت نسبة "الطبقة المتوسطة المتقدمة وما فوقها" من 5.4% إلى 11.9% خلال الفترة 2000-2017.

لكن بالمقارنة مع البلدان النامية غير الأعضاء، يلاحظ أن العاملين في بلدان المنظمة أفقر من العاملين في البلدان النامية غير الأعضاء (الشكل 45.1 أ). وبصورة عامة، فإن حصص العمال ذوي متوسط الدخل الذي يقل عن 5 دولارات أمريكية أعلى في دول المنظمة، كما أن حصص الذين يبلغ متوسط مستويات دخلهم أكثر من 5 دولارات أمريكية أعلى في البلدان النامية غير الأعضاء.

الشكل 44.1: العمالة حسب الفئة الاقتصادية في دول منظمة



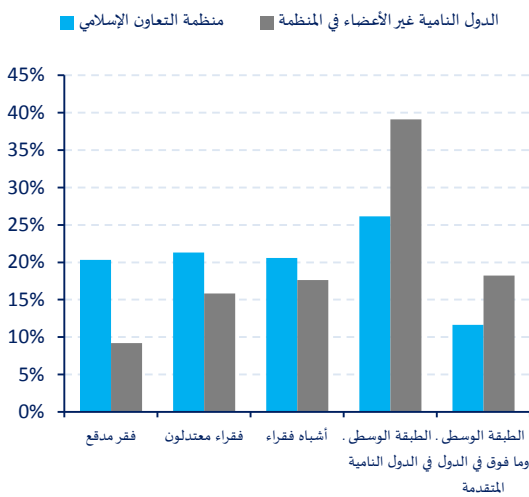
المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل. (p): متوقعة).

وانخفض معدل فقر العمال (الذين يعيشون على أقل من 3.10 دولار أمريكي في اليوم، تعادل القوى الشرائية) في دول منظمة التعاون الإسلامي من 53.2% لعام 2005 إلى 41.7% في عام 2016، بينما انخفضت بشكل كبير في البلدان النامية غير الأعضاء من 43.4% إلى 25.1% خلال نفس الفترة (الشكل 1. 45 ب). ولذلك، يجب على بلدان المنظمة أن تولي اهتماما أكبر لتحسين الظروف المعيشية للقوى العاملة.

ومن الواضح أن أرقام البطالة أقل من المستوى الحقيقي لتحديات سوق العمل في دول منظمة التعاون الإسلامي نظرا لأن أعداداً كبيرة من الناس يعملون، ولكنهم لا يكسبون ما يكفي لإنقاذ أنفسهم من براثن الفقر. وفي الواقع، يعيش ما يقرب من 262 مليون عامل في بلدان المنظمة في فقر مدقع (أي أقل من 1.90 دولار أمريكي للفرد في اليوم) أو في فقر معتدل (أي ما بين 1.90 دولار أمريكي و 3.10 دولار أمريكي) على الرغم من انخراطهم في سوق العمل. وعلاوة على ذلك، يمثل الشباب نسبة أعلى من فقر العمال بالمقارنة مع الكبار. وعلى الصعيد العالمي، عاش 37.7% من الشباب العامل في فقر مدقع أو معتدل في عام 2016، مقارنة ب 26% من العاملين الكبار (منظمة العمل الدولية، 2016).

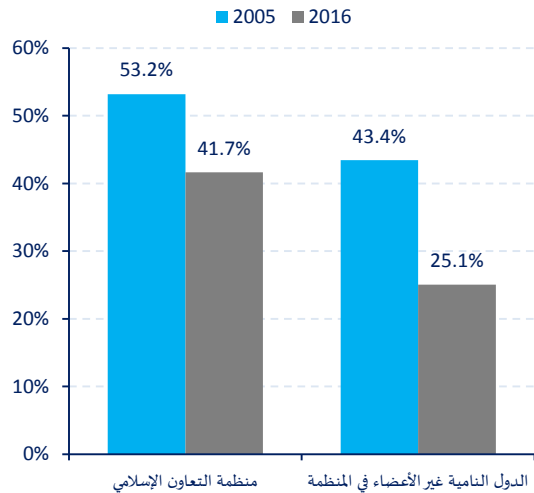
أما على مستوى كل بلد على حدة، فإن أعلى البلدان في كل فئة من فئات الدخل مبينة في

الشكل 1.45 ب: معدل فقر العمال (الذين يعيشون على أقل من 45.1:أ؛ العمالة حسب الفئة الاقتصادية (2016)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

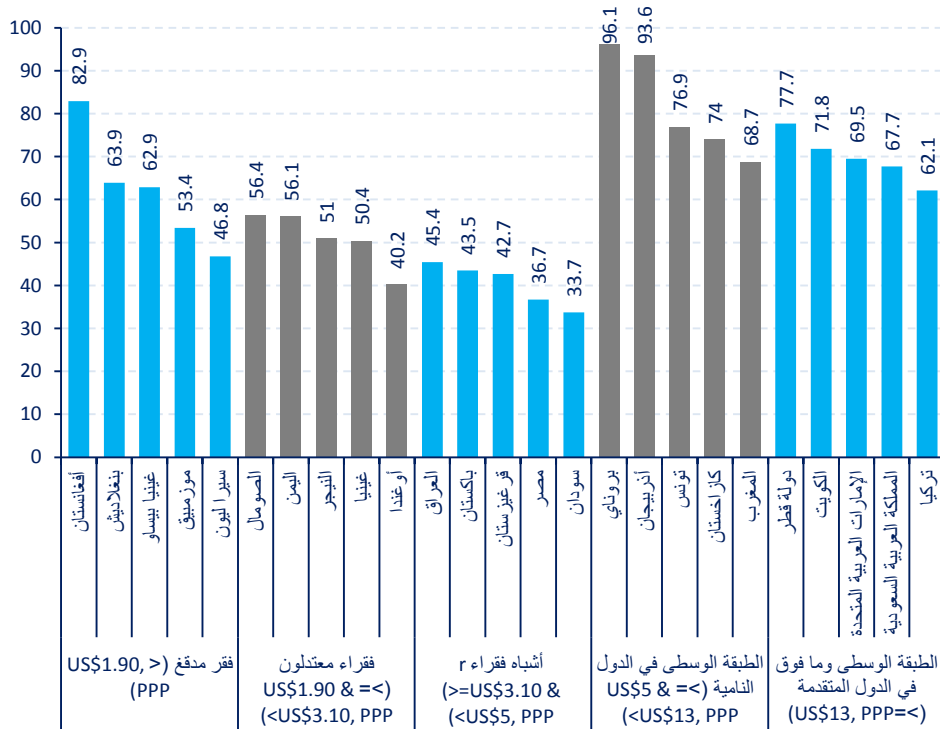
3.10 دولار أمريكي في اليوم، تعادل القوة الشرائية)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

الشكل 46.1. فأكثر نصف مجموع العاملين في أفغانستان وبنغلاديش وغينيا بيساو وموزمبيق يدخلون ضمن خانة الأفراد "الذين يعيشون في فقر مدقع". وأيضاً، فإن أكثر من نصف مجموع العاملين في الصومال واليمن والنيجر وغينيا "فقراء معتدلون". وأكثر من ثلث العاملين في العراق وباكستان وقيرغيزستان ومصر والسودان يعتبرون "أشباه فقراء". ومن ناحية أخرى، فإن أكثر من ثلثي مجموع العاملين في بروناي وأذربيجان وتونس وكازاخستان والمغرب هم ضمن "الطبقة الوسطى النامية" وفي قطر والكويت والإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية ضمن "الطبقة المتوسطة المتقدمة وفوق".

الشكل 46.1: دول منظمة التعاون الإسلامي الأوائل في العمالة حسب الفئة الاقتصادية (2016)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

مشكلة عدم النشاط في سوق العمل

تعد مشكلة عدم النشاط في سوق العمل مشكلة طال أمدها في الدول الأعضاء في المنظمة، وهذا ما تمت مناقشته باستفاضة في القسم الأول. وقد تتعدد أسباب ارتفاع معدلات الخمول في دول المنظمة، إلا أن نتائجها تكون متشابهة بشكل عام؛ فهي تخلق معضلة اقتصادية كبرى تتمثل في إعاقة النمو الاقتصادي وعملية التخفيف من حدة الفقر وزيادة التبعية الاقتصادية والمساهمة في زيادة الضغوط الاقتصادية على الموارد العامة. وتشير المعدلات المرتفعة لعدم النشاط إلى كونها مشكلة هيكلية أكثر من كونها دورية؛ فهي لا تتأثر بالتطورات الاجتماعية والاقتصادية السائدة.

وبالتالي فإنه من الضروري إعطاء اهتمام أكبر للتحديات المرتبطة بعدم النشاط في سوق العمل. ومن شأن معالجة هذه المشكلة أن تسهم في تحقيق اقتصاد أكثر شمولية وإنتاجية في جميع أنحاء منطقة المنظمة. وسيسهم الحد من عدم النشاط الاقتصادي في معالجة العديد من المشاكل الاجتماعية إلى جانب الآثار الكبيرة المحتملة على التنمية الاقتصادية. وقد تكون التكلفة الاجتماعية للاقصاء من سوق العمل باهضة للغاية في ظروف معينة؛ فقد يفقد الأفراد غير النشطين ثقتهم بأنفسهم ودافعهم واحترامهم لأنفسهم في مجتمعاتهم، وهذا ما قد يؤدي إلى المزيد من الحرمان الاجتماعي كونهم أكثر عرضة للانخراط في أنشطة ضارة وغير مشروعة. وما يزيد الأمر سوءاً، هو أن عدم النشاط الاقتصادي قد يسبب اضطرابات اجتماعية وقد يتحول إلى مصدر للصراعات في المجتمع. ويمكن أن تسهم زيادة الفئات السكانية غير النشطة والانتشار الواسع لمشاكل الصحة النفسية في تغذية حدة الصراعات في الدول الأعضاء في المنظمة (لمزيد من النقاش حول الصراعات في الدول الأعضاء في المنظمة انظر سيسرك 2017a).

كما أن الأشخاص غير النشطين سيكون لديهم حافز أقل لاستثمار مواردهم البشرية في التعليم والصحة. وعلى المدى البعيد، ستؤثر النتائج الصحية السيئة والمستويات المتدنية للرفاهية على مصير الأطفال الذين ينشؤون في عائلات مهمشة اجتماعياً. وقد توصلت إحدى الدراسات إلى أن حالات الإصابة باضطرابات نفسية عند الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و 15 عاماً والذين لم يسبق لأبائهم أن عملوا تكاد تبلغ ضعف عدد الحالات عند نظرائهم ممن لديهم آباء يعملون في أعمال تتطلب مهارات متدنية (Gregg, 2008). ولذلك، فمن الواضح أن عدم النشاط الاقتصادي يترتب عليه تكاليف اقتصادية واجتماعية باهظة.

وفي هذا السياق، يقدم هذا القسم لمحة عن عدم انبساط الاقتصادي في الدول الأعضاء في المنظمة ويناقش الأسباب الرئيسية لهذه الظاهرة. وسيتم تسليط الضوء لاحقاً على بعض القضايا الهامة المتعلقة بزيادة المشاركة في سوق العمل. وقد تم إضافة دراسات الحالات الفردية في آخر القسم لإبراز التحديات والسبل المحتملة لمعالجة الظاهرة على الصعيد القطري لكل بلد.

2.1 نطاق عدم النشاط الاقتصادي في الدول الأعضاء

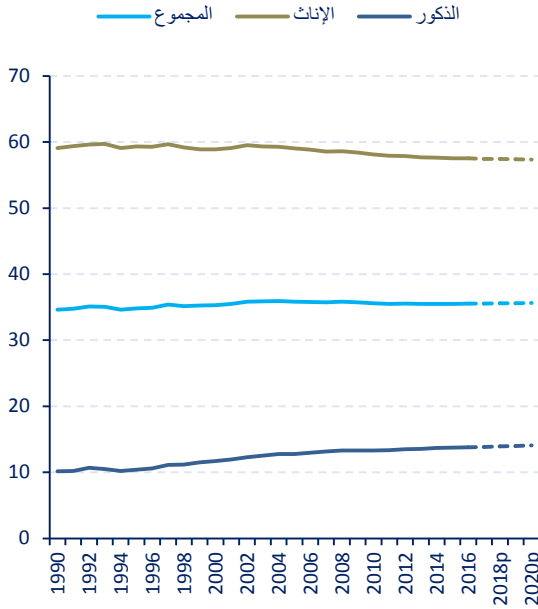
عدم النشاط الاقتصادي هو عبارة عن حالة في العمالة تشير إلى الأفراد الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل مع جاهزيتهم وقدرتهم على البدء بالعمل مباشرةً. وهذا قد يشمل الأشخاص الذين يتابعون دراساتهم والمرضى والجرحى والقائمين على رعاية فرد من الأسرة والمتقاعدين مبكراً. كما تتضمن هذه الفئة الأفراد الذين لا يرغبون ببساطة في العمل أو في البحث عنه.

وفي بعض الأحيان، قد يشير تدني معدل البطالة فقط إلى انخفاض عدد الأشخاص الذين يبحثون بجد عن عمل بدلاً من أن يشير إلى ارتفاع في معدل العمالة. ومن ثم، فمن المهم عدم الاكتفاء بالنظر في الإحصاءات المتعلقة بالبطالة لتحليل تطورات سوق العمل، بل يتعين كذلك النظر في معدلات عدم النشاط. وإذا كان هناك مشكلة جديدة في البطالة طويلة الأمد، فمن المتوقع ارتفاع في عدد "العاملين المحبطين" الذين لم يعودوا يبحثون عن عمل³.

³ الباحثون عن عمل المحبطين هم أولئك الأشخاص الذين هم في السن المناسبة للعمل ولم يعملوا وكانوا مستعدين للعمل خلال فترة مرجعية محددة، غير أنهم لم يقوموا بالبحث عن عمل في الأونة الأخيرة لأسباب متعددة والتي قد تتضمن الاعتقاد بأنه لا توجد وظائف متاحة، أو عدم وجود وظائف هم مؤهلين لها، أو فقدانهم الأمل في الحصول على عمل.

الشكل 2.2: الخمول الاقتصادي في سوق العمل، أعمار

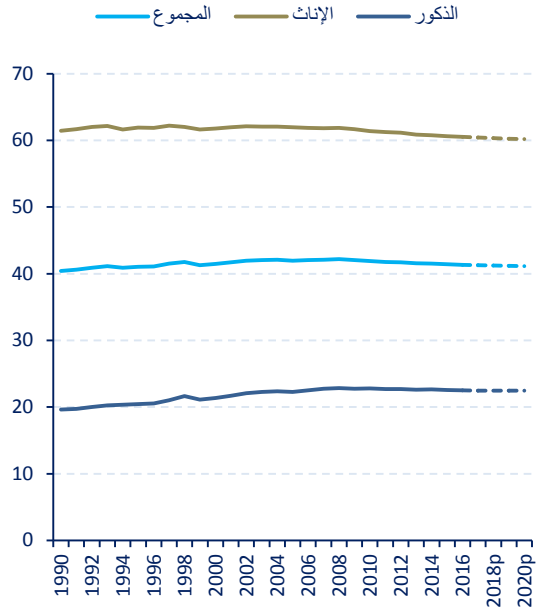
(2020-1990) 64-25



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

الشكل 1.2: الخمول الاقتصادي في سوق العمل، أعمار

(2020-1990) 64-15



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

يبين الشكل 1.2 الاتجاهات طويلة الأمد لعدم النشاط في سوق العمل في دول المنظمة حاملاً رسالتين اثنتين. أولاهما تتمثل في المعدلات المرتفعة لعدم النشاط التي تصل إلى 41%، ومن المتوقع أن تبقى قريبة من هذا المستوى على مدار السنوات القادمة. أما الرسالة الثانية فتتمثل في الفجوة الهائلة بين معدلات عدم النشاط عند الذكور والإناث والتي تقارب 40%. ويحتوي الجدول 1.2 على تفاصيل إحصائية بشأن معدلات عدم النشاط لمجموعات دول وفئات عمرية مختلفة اعتباراً من عام 2016. بالنسبة للفئة العمرية الأكبر من 15 سنة، تسجل الدول الأعضاء متوسط لعدم النشاط (41.3%) أعلى من مجموعات الدول الأخرى، غير أن الفارق ليس شاسعاً لا سيما مع مجموعة الدول النامية غير الأعضاء (40%). وفيما يتعلق بمعدلات عدم النشاط في صفوف الذكور، فقد سجلت الدول الأعضاء نسبة 22.5% وهي ما تعادل تقريباً تلك الخاصة بالدول النامية غير الأعضاء (22.1%)، ولكنها أفضل بكثير من الدول المتقدمة (32.9%). ومع ذلك، تسجل نسبة عدم النشاط عند الإناث في الدول الأعضاء معديلاً أعلى (60.5%) مقارنة

مع الدول النامية غير الأعضاء (48.1%) والدول المتقدمة (46.9%)، ما يعكس الجانب المهم لمعدلات عدم النشاط في الدول الأعضاء.

ويشار إلى أن الأفراد الواقعين ضمن الفئة العمرية 15-24 عادة ما يتوجهون نحو الدراسة، وبالتالي قد يكون معدل عدم النشاط ضمن هذه الفئة العمرية أعلى إلى حد ما. ومع استثناء هذه الفئة العمرية، يُظهر الشكل 2.2 معدلات عدم النشاط لدى أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 64 عاماً. وكما هو متوقع، يسجل متوسط معدل عدم النشاط نسبة أقل بحوالي 5%. غير أن هذا يرجع بشكل كبير إلى انخفاض معدل عدم النشاط لدى الرجال مسجلاً نسبة دون 14%. ويبقى معدل عدم النشاط لدى الإناث عالياً مسجلاً 57.5% اعتباراً من عام 2016، وهي نسبة أعلى بكثير من تلك الخاصة بمجموعة البلدان الأخرى.

الجدول 1.2: متوسط معدلات عدم النشاط في سوق العمل في عام 2016						
64-55	54-45	44-35	34-25	+25	24-15	+15
الفئة العمرية						
دول المنظمة						
64.3	52.2	52.4	54.5	57.5	68.5	60.5
25.6	8.0	4.6	8.2	13.8	44.9	22.5
45.1	29.8	28.1	31.1	35.5	56.5	41.3
الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة						
56.2	35.3	30.8	35.2	44.5	61.7	48.1
25.5	6.4	3.5	4.9	15.3	45.8	22.1
41.2	20.8	17.0	19.7	30.0	53.4	35.0
الدول المتقدمة						
44.6	23.7	23.4	24.0	45.8	54.1	46.9
29.2	10.3	6.9	9.7	29.6	51.7	32.9
37.1	17.0	15.1	16.8	37.9	52.8	40.0

المصدر: منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

وتشير هذه النتائج إلى أن الشباب أكثر عرضة لتجربة أطول من عدم المشاركة من الشباب. وتعد رغبة الشباب في الإنجاب أهم عامل في تحديد ما إذا كن يعانون من فترة طويلة من عدم المشاركة. وتكتسب القيم الأسرية والمؤسسة الزوجية أهمية بالغة في بلدان المنظمة وهو ما يعتبر جوهرياً من أجل بقاء المجتمعات ورفاهيتها على النحو الذي أبرزه تقرير صدر مؤخراً عن سيسرك (2017b). لذلك، فمن المرجح أن تكون المشاركة المنخفضة للشباب مرتبطة بميولهن نحو تكوين الأسر وإنجاب الأطفال.

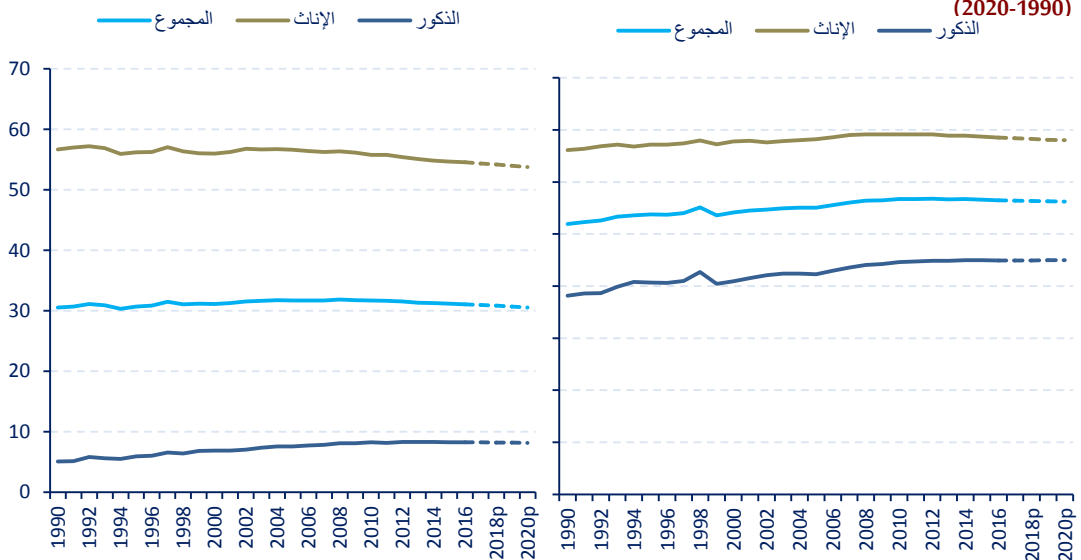
الجدول 2.2: متوسط معدلات الخمول في بلدان منظمة التعاون الإسلامي (حسب المنطقة، 2016)

+25			24-15			+15			
المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	
32.5	9.6	55.6	53.8	39.0	69.2	38.3	17.6	59.2	AP
38.2	20.5	54.4	57.1	46.3	68.4	42.5	26.7	57.4	ECA
45.5	16.2	77.3	68.6	53.0	85.3	51.1	25.1	79.3	MENA
27.5	15.4	39.3	50.8	46.3	55.4	35.6	26.4	44.8	SSA

المصدر: منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل. AP: بلدان آسيا والمحيط الهادئ؛ ECA: بلدان أوروبا ووسط آسيا؛ MENA: بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؛ SSA: بلدان إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. وترد في المرفق قائمة مفصلة بالمجموعات القطرية.

ويوجد هناك تباين واضح بين المناطق الجغرافية لدول المنظمة كما هو مبين في الجدول 2.2. ويلاحظ أن معدلات عدم النشاط تسجل أقل نسبة في مجموعة بلدان إفريقيا جنوب الصحراء حيث يبلغ المعدل 27.5% لدى الفئة العمرية 25-64. أما أعلى المعدلات فهي من نصيب مجموعة بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بنسبة تجاوزت 45% لدى نفس الفئة العمرية. وتسجل معدلات عدم نشاط الشباب أقل نسبة لها في منطقة بلدان آسيا والمحيط الهادئ بمعدل 9.6%.

الشكل 3.2: الخمول الاقتصادي في سوق العمل، أعمار 24-15 (1990-2020) الشكل 4.2: الخمول الاقتصادي في سوق العمل، أعمار 34-25 (1990-2020)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

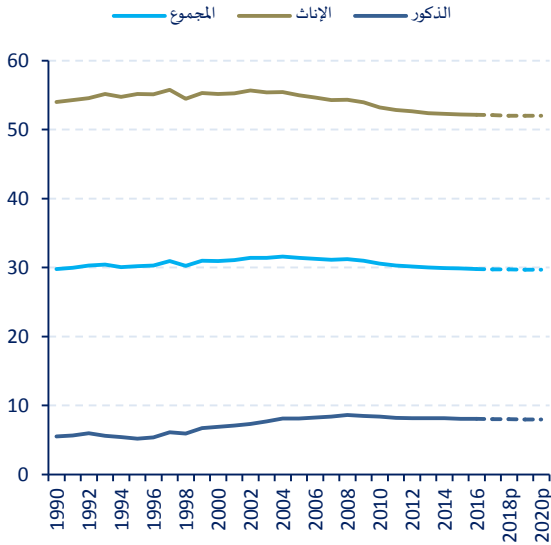
المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

بينما تسجل أعلى نسبة لها في منطقة أوروبا ووسط آسيا بمعدل 20.5%. أما بالنسبة لمعدلات عدم النشاط لدى الإناث فقد بلغت أقل نسبة لها في منطقة بلدان إفريقيا جنوب الصحراء

بمعدل 39.3%، بينما بلغت أعلى نسبة لها في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بمعدل 77.3%، مما يشير إلى حجم التفاوت الكبير ضمن المناطق التابعة لدول المنظمة.

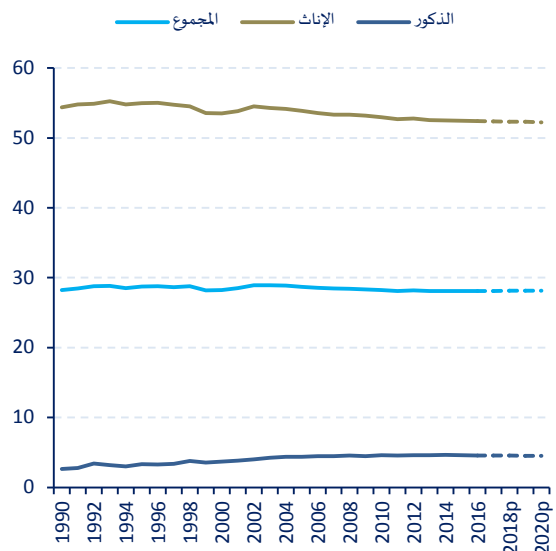
ولتحليل الاتجاهات لمختلف الفئات العمرية، تبين الأشكال من 3.2 إلى 7.2 معدلات عدم النشاط في سوق العمل للفئات العمرية 15-24 و 25-34 و 35-44 و 45-54 و 55-64 على التوالي مصنفة حسب نوع الجنس. وتسلك الفئة العمرية 15-24 بشكل عام منحىً تصاعدياً في عدم النشاط، الشيء الذي قد يرجع إلى انخراط هذه الفئة في الدراسة بشكل واسع. ومن الملاحظ أن الفارق بين الذكور والإناث في هذه الفئة العمرية هو الأقل من بين كل الفئات (الشكل 3.2). إلا أن هذه الصورة تتغير كلياً فيما يتعلق بالفئة العمرية 25-34، بحيث تنخفض نسبة عدم النشاط عند الذكور إلى ما دون 10%، غير أن هذه النسبة عند الإناث تظل فوق 50% (الشكل 4.2). وعلى الرغم من ذلك، تنخفض معدلات عدم النشاط في صفوف الإناث بشكل بطيء ولكن بنسق ثابت منذ عام 2002، فيما تسير هذه المعدلات عند الذكور في منحى تصاعدي منذ عام 1994.

الشكل 6.2: عدم النشاط الاقتصادي في سوق العمل،
أعمار 45-54 (1990-2020)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

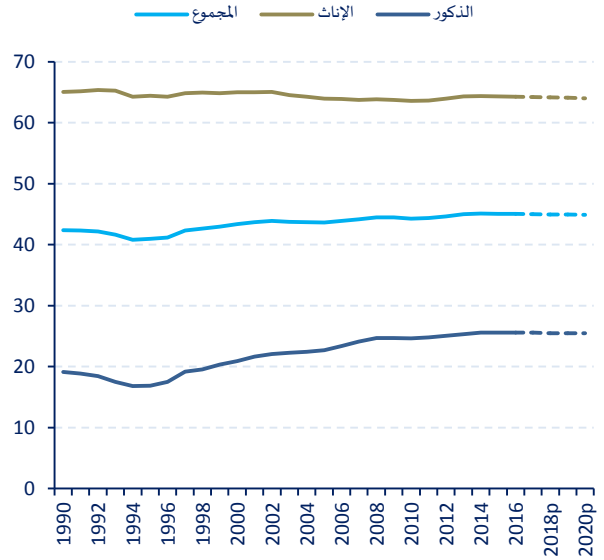
الشكل 5.2: عدم النشاط الاقتصادي في سوق العمل،
أعمار 35-44 (1990-2020)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، (p: متوقعة).

ويبقى نسق عدم النشاط في سوق العمل بالنسبة للفئة العمرية 25-34 مكافئاً إلى حد كبير له بالنسبة للفئات العمرية اللاحقة. أما بالنسبة للفئة العمرية 35-44، فلا تزال مشاركة الذكور في القوى العاملة قوية جداً حيث يسجل معدل عدم المشاركة في صفوفهم نسبة دون 5%، بينما يستمر هذا المعدل لدى الإناث في الانخفاض إلا أنه يبقى فوق نسبة 50% (الشكل 5.2). أما فيما يتعلق بالفئة العمرية 45-54، فيسلك معدل عدم النشاط لدى الذكور اتجاهاً تصاعدياً حاداً

الشكل 7.2: عدم النشاط الاقتصادي في سوق العمل، أعمار 64-55 (1990-2020)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل. (p: متوقعة).

خلال الفترة بين عامي 1995 و 2008، أما معدل الخمول لدى الإناث فيسلك اتجاهاً تنازلياً حاداً خلال الفترة بين عامي 2002 و 2015 (الشكل 6.2). ويتوقع أن تبقى هذه الاتجاهات مستقرة خلال السنوات القادمة مؤكدة على بقاء التفاوت في معدلات المشاركة بين الذكور والإناث.

وقد تكون أصعب التحديات بالنسبة للذكور هي الفئة العمرية 55-64، التي تكون فيها معدلات عدم نشاطهم في أعلى مستوياتها مقارنة مع الفئات العمرية الأخرى الأكثر من سن 25 (الشكل 7.2). وبنسبة تزيد عن 25%، تعاني هذه الفئة من إقصاء متزايد باستمرار عن سوق العمل. وحتى في هذه الفئة العمرية، يظل معدل عدم النشاط لدى الإناث يتبع اتجاهاً تنازلياً بسيطاً حيث لا ينزل عن نسبة 64%.

وتسلط جميع هذه الأشكال الضوء على بعض التحديات البارزة التي تواجهها الدول الأعضاء. ويعد مستوى عدم النشاط لدى الشباب ضمن القوى العاملة منخفضاً إلى حد كبير ولكنه يزداد بشكل مطرد. وإذا كانت المشاركة الواسعة في التعليم الباعث على هذا الوضع، فإن ذلك سيكون تطوراً واعداً لأنه ينطوي على استثمار أكثر في الموارد البشرية. وعلى الرغم من أن معدلات عدم

النشاط لدى الذكور تعد منخفضة في جميع الفئات العمرية، إلا أن المعدل الخاص بالإناث يبقى عالياً على الدوام، مما يدل على وجود تحدٍ آخر أمام الدول الأعضاء في المنظمة. ومن اللافت كذلك وجود تباين واضح عبر المناطق التابعة لدول المنظمة.

2.2 أسباب عدم النشاط الاقتصادي

تعاني مجموعة الدول الأعضاء من نسبة مرتفعة بشكل متواصل لعدم النشاط الاقتصادي يتذبذب حول 40% على مدى العقود الثلاثة الماضية كما تم توضيحه في الفقرة الفرعية السابقة. وتعد هذه حالة جلية يُقصد فيها خُمس السكان عن سوق العمل دون أي مساهمة منهم في النشاط الاقتصادي. وعلى الرغم من أن هذا يرجع بدرجة كبيرة إلى معدلات عدم النشاط لدى فئتي الشباب والإناث، إلا أن الصورة العامة توضح أن نسبة كبيرة من السكان غير منخرطين في الحياة العملية، مما يتسبب بأضرار بالغة تمس الإدماج الاجتماعي والرفاهية والإنتاجية الاقتصادية. وقد يشكل الحرمان الاقتصادي والاجتماعي للسكان غير النشطين اقتصادياً مصدراً لمشاكل اجتماعية واقتصادية أخرى.

كما أن لعدم النشاط الاقتصادي بعداً يشمل عدة أجيال، حيث قد تلعب الخلفية الأسرية دوراً في التأثير على النشاط الاقتصادي من خلال توارث المواقف والتطلعات من الآباء إلى الأبناء. فالأفراد الذين ينشؤون في أسر غير مساهمة بشكل فاعل في النشاط الاقتصادي من المرجح أن يكونوا غير نشطين مقارنة بنظرائهم الذين ينشؤون في أسر نشطة اقتصادياً. وقد وُجد أن احتمال تعرض الشباب ممن لديهم آباء عاطلين عن العمل لفترات من عدم المساهمة في الاقتصاد يكون أكبر، بينما تنخفض تلك المعدلات عند الشباب ذوي الآباء المنخرطين في العمل (McVicar, 2000). وبدون الاستثمار الكافي للموارد البشرية والمشاركة بشكل فاعل في الحياة الاقتصادية، سيستمر الفقر والحرمان على مر الأجيال المتعاقبة نتيجة للركود المستمر عبر تلك الأجيال. ومن ناحية أخرى، يمكن للنشاط الاقتصادي أن يمنح شعوراً بالهوية واحتراماً للذات ودافعاً محفزاً، كما يبعث على المساهمة بشكل أكبر في تنمية الذات والمجتمع.

وهناك عوامل متعددة تفضي إلى عدم النشاط الاقتصادي. فقد صنفت منظمة العمل الدولية الفئات غير النشطة اقتصادياً إلى خمس مجموعات رئيسية: (1) الطلاب، (2) وذوي الأمراض

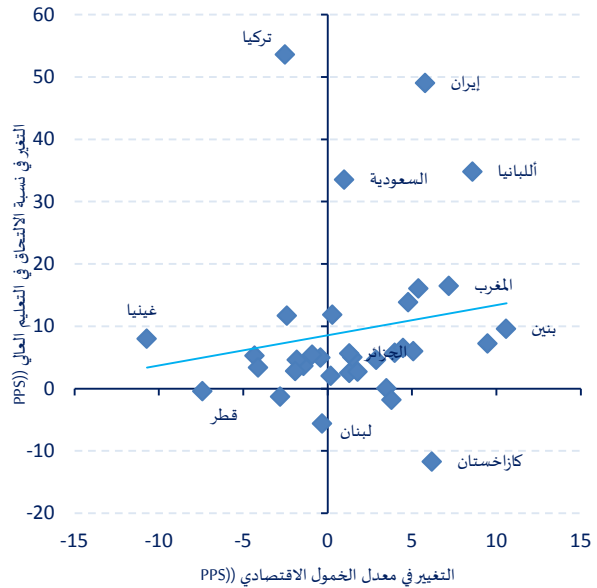
والإعاقات طويلة الأجل، (3) وذوي الالتزامات الأسرية، (4) والمتقاعدين مبكراً، (5) وآخرين. ومن المؤسف أنه لا تتوفر مجموعة بيانات تفصيلية بشأن الفئات الخمس المذكورة آنفاً في دول المنظمة وهو ما يحول دون إجراء تقييم مفصل حول طبيعة عدم النشاط في الدول الأعضاء. بالرغم من ذلك، فإن من المسلم به على نطاق واسع أن أكثر الفئات غير النشطة تتمثل في الأفراد الذين يسهرون على العناية بالأسرة والمنزل والطلاب والمرضى بصورة مؤقتة أو دائمة.

ومن بين ما يمكن استدلاله من الأشكال المعروضة في الفقرة السابقة أن الحالة التعليمية هي السبب الرئيسي وراء تدني النشاط لدى الفئة العمرية 15-24، بينما يمثل التقاعد المبكر السبب الرئيسي لدى الفئة العمرية 55-64. أما بالنسبة للفئة العمرية 25-54، يبقى عدم النشاط مستقرًا إلى حد ما على حوالي 8% لدى الذكور و 52% لدى الإناث. ومن المنصف اعتبار أن الالتزامات الأسرية تلعب دوراً محورياً في تدني مشاركة الإناث في سوق العمل. وتعد الشابات أكثر احتمالاً من الشباب للتعرض لفترات أطول من عدم المشاركة نتيجة لرغبتهم في الإنجاب (McVicar, 2000). ومن جانب آخر، يرى (Hammer, 1997) أن الفتيات اللاتي سبق وأن كن عاطلات عن العمل قد يفضلن البقاء في المنزل والعناية بالأطفال عوضاً عن البحث عن عمل.

كما قد تلعب الأمراض والإعاقات المزممة دوراً في التقليل من حجم المشاركة الاقتصادية عند كل من الذكور والإناث على حد سواء.

وبين الشكل 8.2 العلاقة بين التغير في معدل الالتحاق الإجمالي بمرحلة التعليم العالي مقابل التغير في معدل عدم النشاط بين عامي 2005 و 2015. وبشكل عام، ترتبط المعدلات المرتفعة للالتحاق بالتعليم بمعدلات أعلى

شكل 8.2: التغير في التحصيل العلمي مقابل التغير في معدل الخمول الاقتصادي (2005-2015)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء: نقاط مئوية.

لعدم النشاط، كما هو الحال في إيران وألبانيا والمغرب وبنين. غير أن هذا لا ينطبق على جميع البلدان؛ فتركيا على سبيل المثال سجلت ارتفاعاً في معدلات الالتحاق بالتعليم العالي بما يفوق 50 نقطة مئوية، لكن في الوقت ذاته عرفت انخفاضاً في معدل عدم النشاط بمقدار 2.5 نقطة مئوية. ويلاحظ عكس ذلك في دولة كازاخستان. على أية حال، يبقى الاعتقاد العام بوجود علاقة سلبية بين الالتحاق بالتعليم والقوى العاملة صحيحاً. وبالرغم من بعض القضايا المتعلقة بعدم تطابق مهارات الطلاب غير النشطين مع متطلبات سوق العمل، إلا أنه يمكن اعتبارهم استثماراً في القدرات الإنتاجية في المستقبل.

ويقال عادة أن الشباب العاطلين عن العمل أو غير النشطين في مرحلة مبكرة من عملية الانتقال من الدراسة إلى سوق العمل يميلون إلى أن يكونوا محبطين بشأن فرصهم في سوق العمل، كما أنهم يُظهرون تعلقاً أقل بسوق العمل، مما يزيد من احتمالية أن يصبحوا عاطلين أو غير نشطين عند الكبر. وإذا ما نظرنا إلى حالة دولة السويد، فقد بين Franzén و Kassman (2005) أن الشباب اليافعين يتعرضون لخطر مرتفع لبقائهم غير نشطين اقتصادياً بمجرد أن يصبحوا كذلك لأول مرة. ويقل ذلك من فرص حصول الشباب اليافعين غير النشطين اقتصادياً على عمل حيث يفتقرون إلى إقامة صلات جيدة مع أرباب الأعمال المحتملين ومع المجتمع بشكل عام، كما يقلل ذلك من اكتسابهم لنفس الخبرات التي يتمتع بها نظراؤهم العاملون. وتشكل الفجوات غير المبررة في سجلاتهم المهنية ضغطاً إضافياً يؤثر على احترامهم لذواتهم ودوافعهم المحفزة.

ويمكن تيسير انخراط الأفراد غير القادرين على المشاركة في النشاط الاقتصادي نتيجة للالتزامات الأسرية إلى سوق العمل عن طريق توفير الدعم والفرص بصورة ملائمة. وقد يحد الانقطاع عن سوق العمل من فرص هذه الفئة من السكان في تنمية قدراتهم الشخصية وإسهامهم الفاعل في الاقتصاد الوطني. ومن أجل تفادي إهدار الإمكانيات البشرية، ينبغي تجاوز المعوقات التي تقف دون انتقال هؤلاء الأفراد إلى سوق العمل بشكل ناجح. ومن المهم كذلك تشجيع تنمية المهارات والدوافع والثقة من أجل خلق ارتباط أقوى بسوق العمل. ويرى Armstrong وآخرون (1997) أن العاملين العاطلين عن العمل المؤهلين قد يبحثون عن وظائف بشكل مكثف أكثر من نظرائهم الأقل كفاءة، وبالتالي يصبحون نشطين اقتصادياً خلال فترة زمنية أقصر.

وعادة ما يكون الأفراد المصابين بأمراض مزمنة أو ذوي الإعاقات في ظروف صحية غير مواتية لممارسة وظائفهم. ولرفع مستوى مساهمتهم في النشاط الاقتصادي، هم بحاجة إلى مقدار كاف من الدعم، كما ينبغي تحسين أماكن عملهم بشكل يلبي احتياجاتهم. وسوف يأتي ذكر قضية عمالة الأفراد ذوي الإعاقات في القسم الرابع بشكل أكثر تفصيلاً.

وتعد معوقات سوق العمل، مثل انخفاض مستوى المهارات المكتسبة وسوء الصحة ومسؤوليات الرعاية الأسرية غير المدعومة، من الأمور التي تساهم في ضعف الارتباط بسوق العمل. وبالرجوع للأدبيات ذات الصلة، هناك دراسات قليلة تظهر العلاقة بين الوضع الصحي وضعف الارتباط بسوق العمل. وفي حالة المملكة المتحدة، أظهر Brown وآخرون (2010) أن سوء الحالة الصحية لا يسهم في البطالة، غير أنه يعد سبباً رئيسياً لعدم النشاط الاقتصادي أو ضعف الارتباط بسوق العمل. وبالمثل، وجد (Fortin, 2014) أن الكنديين ممن لديهم ارتباطات ضعيفة بسوق العمل أكثر احتمالاً لأن يكونوا في وضع صحي سيء من أولئك الذي لديهم ارتباطات قوية بسوق العمل.

كما أنه من الممكن إيجاد مؤلفات تبرز بعض العوامل التقليدية الأخرى التي تسهم في انخفاض نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي. فعلى سبيل المثال، قام Sissons وآخرون (2010) بسرد العديد من العوامل التي قد تسهم في عدم النشاط الاقتصادي، بما في ذلك: ضعف مهارات القراءة والكتابة، ومستويات تعليمية دون المرحلة الثانوية، ومستوى الدخل، والعيش في مساكن محفوفة بالمخاطر أو مستأجرة، وسجلات العمل السيئة، ووجود آباء لديهم ارتباطات ضعيفة بسوق العمل، والوالدية الفردية، وكون الفرد هو المعيل الوحيد أو عليه دين أو لديه سوابق جنائية، وفقدان الطموح والدافع والثقة بسبب البطالة طويلة الأمد.

ثم إن هناك عوامل أخرى تسهم في ارتفاع معدلات عدم النشاط الاقتصادي. ففي البلدان المتقدمة، كان للانخفاض الهائل في الطلب على العمالة غير الماهرة نظراً للتغير التكنولوجي والتحولات الهيكلية سبباً في زيادة عدم النشاط. وبما أننا لم نشهد تحولات هيكلية كهذه في الدول الأعضاء في المنظمة، فمن الصعب الزعم بأن انخفاض الطلب على العمالة منخفضة المهارة هو السبب الكامن وراء المعدلات المرتفعة لعدم النشاط في هذه الدول.

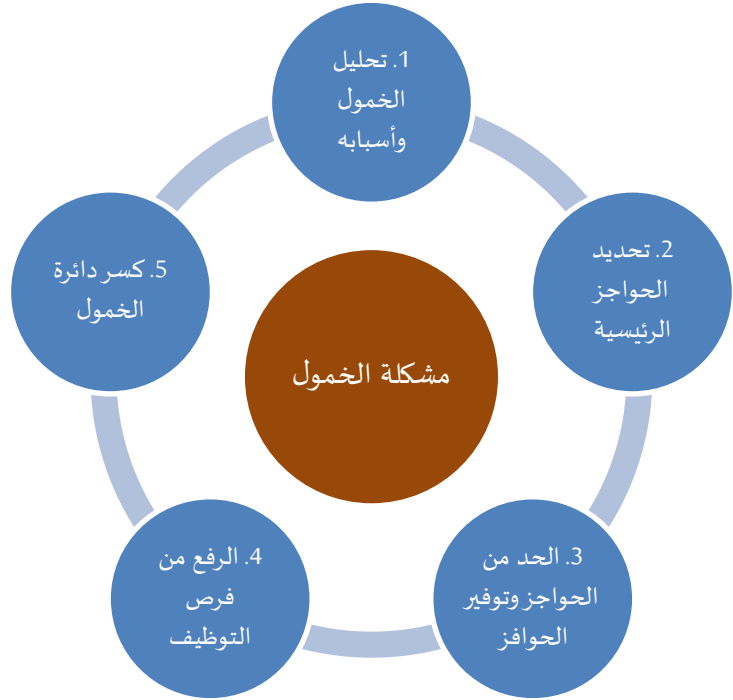
وإلى جانب انخفاض الطلب على العمال الأقل مهارة، فقد أسهم نظام الإعانات في الدول المتقدمة في زيادة عدم الشباب لدى الذكور، حيث تكون إعانات العجز أكثر سخاء بكثير من إعانات البطالة. ويزيد هذا من الأجور الاحتياطية مما يفضي بالعمال إلى عدم الانخراط في سوق العمل. وفي نفس الوقت يتقاضى العمال ذوي الإعاقات دخل أقل من العمال غير ذوي الإعاقات. ومع ذلك، فإن أنظمة الضمان الاجتماعي في الدول الأعضاء في المنظمة غير متطورة بما يكفي لتسبب بتحول العاطلين عن العمل نحو عدم النشاط بغية الاستفادة من الاستحقاقات المختلفة.

2.3 الاستراتيجيات الكفيلة بزيادة المشاركة في سوق العمل

يمكن اعتبار عدم النشاط الاقتصادي من العوامل الرئيسية التي تحد من التنمية الاقتصادية في الدول الأعضاء في المنظمة. ولذلك فإنه من الأهمية بمكان معالجة هذه المشكلة طويلة الأمد - والتي كثيراً ما تُهمل - وذلك بغية استغلال القدرات بالشكل الأمثل وتحقيق الأهداف الإنمائية. وهذا ما يتطلب وضع استراتيجية تتضمن حوافز موجهة نحو أهداف محددة وبرامج لتنمية المهارات وتوفير فرص للعمل.

وقد ناقشت الفقرة الفرعية السابقة بعض العوامل الهامة التي تؤدي إلى عدم النشاط الاقتصادي في الدول الأعضاء. ومع ذلك، فمن المهم الاعتراف بالطابع المتنوع والمعقد والمتأصل لمشكلة عدم النشاط الاقتصادي، ومن ثم اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتيسير انتقال الأفراد غير النشطين نحو سوق العمل. غير أنه لا يمكن لحالات معقدة كهذه أن يتم معالجتها بالكامل من خلال اتباع نهج "حل واحد يناسب الجميع". وفي هذا السياق، يقوم هذا التقرير باقتراح مقاربة عامة للتخفيف من معدلات عدم النشاط الاقتصادي ضمن المجموعات المستهدفة والذي من المرجح أن يسهم في زيادة الإنتاجية الاقتصادية والقدرة على المنافسة في الدول الأعضاء على المدى البعيد. وينبغي أن يتم بلورة عدد من الإجراءات المحددة وفقاً لاحتياجات كل بلد من البلدان الأعضاء. ومع ارتفاع إنتاجية وتنافسية الدول منفردة، فإنه من المنتظر أن يستمر الاقتصاد بخلق مزيد من فرص العمل بغية الاستمرار في خفض معدلات البطالة.

الشكل 9.2: الخطوات الرئيسية في معالجة مشكلة عدم النشاط



وفي هذا الصدد، يتلخص الإطار العام للطريقة المقترحة في الشكل 9.2. ونتيجة للخصائص المعقدة والمتباينة عبر البلدان وداخلها، فإنه من المهم أن توظف كل الجهود نحو التحليل الكامل لطبيعة مشكلة عدم النشاط في كل دولة على حدة وفهمها. وحالما يتم الحصول على توصيف للسكان غير النشطين وتصنيفهم بحسب الوضع الاجتماعي

والاقتصادي فضلاً عن تصنيفهم بحسب العمر والجنس، تتمثل المرحلة اللاحقة في تحديد المعوقات الرئيسية التي تواجه هذه الفئات. وقد تكون نسبة كبيرة من عدم النشاط ناجمة عن نقص في السياسات الكفيلة بنقل الشباب من مرحلة الدراسة إلى مرحلة العمل، أو نقص السياسات الداعمة للأمهات أو المسنين أو ذوي الإعاقات والتي من شأنها أن تعزز من ارتباطهم بسوق العمل، أو عدم وجود فرص عمل بشكل كاف. ومن دون معلومات كافية عن العوامل الكامنة وراء عدم النشاط، قد تؤدي الإجراءات الموجهة لسوق العمل إلى نتائج دون المستوى المطلوب.

وفي المرحلة الثالثة، ينبغي أن يتم تطوير سياسات للتقليل من المعوقات التي تواجهها كل مجموعة مستهدفة والتي تم تحديدها بعناية مسبقاً. وفي الوقت الذي يتم فيه الحد من المعوقات فقد يكون من المفيد تشجيع المشاركة في سوق العمل من خلال برامج تحفيزية تهدف إلى تطوير نتائج العمالة لدى الفئات المستهدفة مثل المتخرجين حديثاً والعاملين الأكبر سناً وذوي الأمراض

العقلية. ويمكن لهذه الحوافز أن تشمل برامج لتنمية المهارات والتدريب، وحوافز تمويلية للشركات التي توظف الأفراد ذوي الأوضاع الخاصة، والخدمات النفسية الاستشارية وغيرها كثير. وقد يتعين في بعض الحالات العمل على إزالة التصورات والمواقف الاجتماعية السلبية إزاء المجموعات المهمشة. وفيما يتعلق بالأهميات، يتوجب العمل على توفير رعاية للأطفال بتكلفة معقولة وهو ما يعد واحداً من أبرز المعوقات التي تقف في وجه إشراكهم في سوق العمل.

وهناك عنصر حاسم في المحافظة على العملية برمتها يتمثل في القدرة على خلق فرص عمل كافية ومناسبة. حيث أن زيادة البطالة بدلاً من عدم النشاط لا تسهم في الرفاهية الاقتصادية. وبالتالي فإنه من الأهمية بمكان، عند وضع السياسات، أن يتم تفادي تلك الحالات التي تفضي إلى انتقال الأفراد غير الفاعلين اقتصادياً من حالة عدم النشاط إلى البطالة. ويستلزم ذلك تحقيق تقدم فيما يتعلق بتخفيض معدلات عدم النشاط الاقتصادي بالرغم من أن هؤلاء الأفراد عادة ما لا يكون لديهم من الصبر ما يكفي للبحث عن عمل لمدة طويلة. وفي أغلب الأحوال، قد يغلب الإحباط واليأس على هؤلاء الأفراد بحيث لا يعودون للبحث عن وظائف نتيجة لاعتقادهم أنهم لا يستطيعون إيجاد وظائف تناسبهم. وبالتالي، فإن العنصر الأبرز في الوصول إلى النجاح الكامل لا يتمثل في الحد من عدم النشاط وحسب، بل يجب أن يتعداه ليشمل زيادة فرص العمل.

ولتجنب الانتكاسات التي قد تحدث مستقبلاً في معدلات عدم النشاط الاقتصادي، ينبغي اتخاذ تدابير وقائية من شأنها أن تعمل على تحسين النتائج المتعلقة بالعمل والصحة، بما يكفل كسر حلقة عدم النشاط. وأكثر من يكونون عرضة للرجوع لحالة عدم النشاط هم أولئك القادمون من أوساط مهمشة وذوي المستويات التعليمية المنخفضة والذين يفتقرون للدعم الاجتماعي. كذلك الحال بالنسبة للنساء اللواتي لديهن التزامات أسرية، لأنهن قد يصبحن أكثر عرضة للرجوع لوضع عدم النشاط في ظل غياب مقدار كاف من الدعم المخصص لرعاية الأطفال، أو الظروف المرنة للعمل، أو في ظل وجود مواقف اجتماعية سلبية تجاههن. وبالمثل، قد يعود كبار السن إلى حالة عدم النشاط بعد فترة قصيرة من انخراطهم في سوق العمل إذا ما غابت الظروف المناسبة للعمل.

وبشكل عام، سيتأثر تنفيذ الإطار العام بمجموعة واسعة من العوامل، بما في ذلك ظروف الاقتصاد الكلي وقدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل جديدة والسيولة النقدية الكفيلة بتغطية

تكاليف تنمية المهارات والحوافز المحددة سلفاً، وإمكانية استغلال سوق العمل للقوى العاملة العاطلة عن العمل لمدة طويلة أو غير المتمرسه وغير ذلك. وينبغي أن يتم صياغة الاستراتيجيات القطرية المحددة بطريقة تراعى فيها جميع هذه العوامل المتنوعة. ومن الصعوبة بمكان في أحوال كثيرة تخصيص موارد محدودة للمجالات ذات الأولوية في مختلف القطاعات، بيد أن الاستخدام الفعال للموارد يمثل السبيل الوحيد لتحقيق الأهداف الإنمائية.

وفي الوقت الذي تُعالج فيه مشكلة عدم النشاط، فإن تنمية المهارات ربما تكمن في صميم تعزيز القابلية للعماله. ومن الفوائد الهامة لتنمية المهارات أنها تمكن من التوفيق بين توفير المهارات واحتياجات أسواق العمل. وبالرغم من ذلك، فهناك حاجة لسوق عمل يتسم بالكفاءة مما يضمن تحقيق أدنى مستوى لعدم تطابق المهارات في سوق العمل، وأن يتم استغلال القوى العاملة المتاحة على أكمل وجه. وتتجلى أهمية سوق العمل الذي يتسم بالكفاءة في تخصيص الموارد البشرية لأغراضه الأكثر إنتاجية. ويعد إعادة توزيع القوى العاملة بين القطاعات (أو من قطاعات قديمة إلى قطاعات جديدة أكثر إنتاجية) من الأمور الحاسمة للأسواق من أجل عملية النمو، لا سيما في البلدان النامية. ومنذ أمد بعيد، يُعتقد أن الانتقال في الوقت المناسب من قطاع الزراعة إلى قطاع الصناعات التحويلية ومن ثم إلى قطاع الخدمات يكون له أثر واضح على معدلات النمو. ويعتمد مستوى كفاءة سوق العمل على سرعة إعادة توزيعه للعماله من القطاعات الأقل إنتاجية إلى تلك الأكثر إنتاجية (Burgess and Mawson, 2003). كما يقال أنه من خلال تقليص الوقت الذي يقضيه العمال كعاطلين عن العمل أو في القيام بأعمال دون المستوى الأمثل، فإن زيادة كفاءة سوق العمل ترفع من قيمة الاستثمارات في الموارد البشرية للعمالين مما يؤدي بهم إلى الاستثمار بشكل أكبر في التعليم (Laing et. al, 1995). وهاتين الوسيلتين المتمثلتين في إعادة توزيع القوى العاملة من التكنولوجيا القديمة إلى تلك الجديدة وابتكار وسائل تحفيزية من أجل استثمار أكبر الموارد البشرية تجعلان من كفاءة سوق العمل عاملاً محفزاً أساسياً لتحقيق مستويات نمو أعلى.

وبالنسبة لاستجابة نظام التعليم للاحتياجات المتغيرة التي يتطلبها كلاً من الشباب والاقتصاد وسوق العمل، فإن تحسين جودة التعليم والتدريب يؤدي دوراً محورياً. وبالرغم من أن ارتفاع فرص الوصول إلى التعليم في جميع أنحاء العالم، تبقى هناك مخاوف جدية بشأن جودة التعليم

المتاح.

ويؤثر التعليم ذو الجودة الرديئة بشكل خاص على القطاعات المهمشة في المجتمع، وذلك عن طريق عدم التأثير الفعال على حياتهم ومشاركتهم الاجتماعية ونتائجهم في سوق العمل، وهو ما يساهم بشكل أكثر في اللامساواة والفقير والتمهيش الملاحظ في المجتمع. وبالتالي، فإنه من المتطلب بذل المزيد من الجهود لضمان أن يتماشى التعليم بجميع مستوياته مع احتياجات الشباب مما يعزز من مشاركتهم في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

ومن ناحية أخرى، يجب في الوقت الحاضر إيلاء اهتمام أكبر لأولئك الأفراد، الذين هم في العادة أصغر من أن يتقاعدوا ولكنهم أكبر من أن يتمكنوا من المحافظة على وظائفهم، سعياً لاستمرارهم في أعمالهم والحد من كل ما يلزمهم من مشاكل اجتماعية واقتصادية. ومن المهم إشراك المسؤولين التنفيذيين وصناع القرار لجذب انتباههم نحو السبل الكفيلة بإبقاء العاملين كبار السن على مستوى عالٍ من الإنتاجية لمدة أطول. ففي الوقت الذي يمثل فيه عامل السن أبرز العقبات التي تحول دون نجاحهم في البحث عن أعمال، تحول عقبات أخرى كذلك مثل قلة المهارات وضعف الثقة والمؤهلات الحديثة غير الكافية والأوضاع الصحية طويلة الأجل دون بقائهم في أعمال طويلة الأجل. كما أنه من المهم تمكين هؤلاء الأفراد من العمل بمرونة تتماشى مع الاعتبارات الصحية وتقلص ما يتطلبه العمل من جهد بدني. ومن شأن التقدم بعروض عمل مرنة للعاملين كبار السن أو المتقاعدين واتخاذهم مستشارين أو عاملين بدوام جزئي أن يجذبهم إلى سوق العمل. وإجمالاً، فإن أبواب الأعمال بحاجة إلى وضع برامج تدريبية أكثر تستهدف العاملين كبار السن، وتهيئة أماكن عمل تيسر لهم أداء وظائفهم.

علاوةً على ذلك، فإن تحسين إمكانية حصول سكان الأرياف على أعمال من خلال تحسين قدراتهم الفردية بحاجة إلى مزيد من الاهتمام، لا سيما ضمن برامج التنمية الريفية. وسعياً إلى التقليل من أوجه التفاوت بين المناطق والتخفيف من وطأة الفقر في السياق الريفي، ينبغي أن يتاح للسكان إمكانية الحصول على التعليم وتعزيز فرصهم في تنمية مهاراتهم من أجل إيجاد دينامية وبيئة إنتاجية في المناطق الريفية. فمن خلال السماح لسكان الأرياف بتطوير مهاراتهم ومعارفهم، ستكون الفرصة مواتية أمامهم لاستغلال الفرص الاقتصادية الجديدة في مجال الإنتاج الزراعي وغير الزراعي وحتى تلك التي في سوق العمل خارج المناطق الريفية. وفي هذا

الصدد، ينبغي توسيع حجم فرص التعليم ما بعد المرحلة الابتدائية والتدريب لسكان الأرياف ممن هم خارج سوق العمل.

2.4 دراسة حالات

تعد الموارد البشرية واحدة من أبرز العوامل المساهمة في النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية والسياسية والتكنولوجية.

ويعتمد النجاح الاقتصادي بشكل كبير على تجديد الموارد البشرية الحالية والعمل على الاستفادة منها بشكل أمثل. كما يدرك صناع السياسات حول العالم وفي منطقة المنظمة جيداً هذه الحقيقة ويعملون على تطوير العديد من السياسات وتنفيذها من أجل تحسين مشاركة القوة العاملة في عملية التنمية الاقتصادية. ولا تخلق ظاهرة عدم النشاط بطالة جزئية فحسب، بل وتفضي كذلك إلى تكاليف هائلة في العديد من النواحي، مما يستدعي وضع استراتيجيات وخطط لتنمية الموارد البشرية وخطط عمل خلال المراحل المختلفة من عملية التنمية وتنفيذها.

وكما هو الحال في الدول النامية الأخرى، فقد أصبحت السياسات المتعلقة بتطوير سوق العمل حاسمة في خطة السياسات العامة في الدول الأعضاء في المنظمة. وخلال العقد الأخير، قامت الدول الأعضاء بوضع استراتيجيات إصلاحية سعياً للاستجابة بفاعلية لأبرز التحديات وأوجه الضعف في سوق العمل. فعلى الرغم من الفوارق الواضحة بين الدول الأعضاء فيما يتعلق بحجم التحديات ومقدار تجاوب السياسات ذات العلاقة، إلا أن هناك توجهاً عاماً يمكن ملاحظته، والذي ينقسم إلى عدد من المراحل، مثل النمو القائم على الإنتاجية وسياسات تمكين المرأة والشباب. ويناقش هذا الجزء الاستراتيجيات الكفيلة برفع مستوى المشاركة في سوق العمل في ثلاث من دول المنظمة، والتي تعمل على تنفيذ استراتيجيات مختلفة لزيادة معدلات مشاركة مختلف الفئات المستهدفة في سوق العمل.

تشجيع الشباب غير المنخرطين في التعليم أو العمل أو التدريب في تركيا

أصبحت خبرات الشباب فيما يتعلق بسوق العمل مصدر قلق كبير بالنسبة للدول النامية، بما في ذلك الدول الأعضاء، بسبب الارتفاع الحاد في معدلات بطالة الشباب طوال فترة الركود العالمي (OECD, 2016). فكما هو الحال في العديد من الدول الأخرى، فقد أصبحت أزمة بطالة الشباب حقيقة واقعة في تركيا، التي يقدر أن يرتفع عدد السكان البالغين سن العمل فيها بمقدار ما يزيد عن 800000 سنوياً خلال العقد القادم ليشمل 68.6% من إجمالي عدد السكان في عام 2023. وبالرغم من قدرة نسبة كبيرة من السكان الذين هم دون سن الخامسة عشرة على العمل، إلا أن قضايا الجودة والإنصاف تظل تمثل تحدياً أمام مزيد من تعليم الشباب وتوظيفهم (Susanli, 2016).

فقد أدت التطورات الأخيرة في سوق العمل المتعلقة بالشباب إلى إثارة التساؤلات بشأن السياسات العامة المتعلقة بالشباب وإعادة النظر فيها. ويعود السبب الرئيسي في ذلك إلى زيادة حجم التهديد الناجم عن الإقصاء الاجتماعي والاقتصادي الذي يواجهه الشباب. وهناك عدد كبير من الشباب غير المنخرطين في التعليم لكنهم ليسو ضمن القوة العاملة كذلك. ولا تعد المؤشرات التقليدية لسوق العمل كافية من أجل إبراز حجم وتأثيرات هذه المشاكل المرتبطة بالقوى العاملة الشابة (Kilic, 2014). فقد أصبح الشباب خارج نطاق التعليم والعمالة والتدريب (NEET) في السنوات الأخيرة مؤشراً هاماً ضمن الدراسات التي تجرّها المنظمات الدولية والعديد من الدول بشأن الشباب.

ويتسم سوق العمل في تركيا حالياً بمعدلات مرتفعة من بطالة الشاب وعدم النشاط. فمنذ عام 2013، استقر معدل بطالة الشباب عند حوالي 18% ثم تجاوزه في أوائل عام 2017 ليصل إلى 20%. كما يجسد انتشار ظاهرة وجود الشباب خارج نطاق التعليم والعمالة والتدريب حالة عدم النشاط في سوق العمالة الشابة في تركيا. وبالرغم من التراجع المستمر من 42% في عام 2004 إلى 27% في عام 2013، سجل معدل هؤلاء الشباب ممن تقع أعمارهم بين 15 و 24 ما نسبته 28.4%، وهو ما يعادل حوالي 3.5 مليون فرد شاب من أصل 12.8 مليون فرد ضمن هذه الفئة العمرية (Susanli, 2016).

وكرر فعل على تلك الأرقام الملحوظة لأعداد الشباب الموجودين خارج نطاق التعليم والعمالة والتدريب وأولئك غير النشطين، شرعت تركيا في وضع برامج جديدة للسياسات العامة بغية توفير حزمة من الدعم لهؤلاء الشباب من أجل إتاحة فرص لتنمية مهاراتهم وحصولهم على وظائف. وتهدف السلطات التركية إلى إشراك هؤلاء الشباب بغية تهيئتهم للعمل أو تعزيز تدريبهم المهني أو استمرارهم في التعليم والتدريب. قامت تركيا بتنفيذ عدد من السياسات لحل المشاكل المتعلقة بهذه الفئة من الشباب. وتتمثل بعض الاستراتيجيات المطروحة في تطوير نظام الكفاءات والتعاونيات في مجال الأعمال المدرسية، وإعادة تصميم آليات الدعم الموجه نحو الباحثين عن العمل وتنمية مهاراتهم. وفي هذا الصدد وخلال السنوات القليلة الماضية.

- قامت تركيا بتمديد مدة الدراسة عن طريق زيادة سنوات التعليم الإلزامي ليصبح 12 سنة سعياً لضمان تصميم خطط التعليم والتدريب تبعاً لاحتياجات سوق العمل.
- أطلقت تركيا مراكز امتحان الإطار الوطني للكفاءات وتنمية القدرات (VoC) بغية إقرار التعليم والكفاءات التي تم اكتسابها مسبقاً واعتمادها.
- تم إطلاق برامج جديدة لتيسير إمكانية الحصول على التعليم مدى الحياة.
- قام وكالة التوظيف التركية (İŞKUR) بوضع برامج بناء القدرات وبرامج العمالة النشطة التي تستهدف الشباب غير النشطين وشرع في تنفيذها.

فقد أصبح تعزيز فرص عمالة الشباب وتطوير رأس مالهم البشري المحرك الأساسي للإطار الاستراتيجي الوطني مثل استراتيجيات الخطة الإنمائية الوطنية العاشرة، والعمالة الوطنية، والتعليم المهني والتقني، والتعليم مدى الحياة، والاستراتيجيات المتعلقة بالشباب. كما تم تطوير مجموعة جديدة من الوثائق البرنامجية ضمن التعاون بين الاتحاد الأوروبي وتركيا وتشمل: برنامج الإصلاح الاقتصادي 2015، والبرنامج التنفيذي لتنمية الموارد البشرية 2014-2020 ضمن نطاق عملية الإدارة الاقتصادية للاتحاد الأوروبي في البلدان المشمولة بالعضوية الموسعة للاتحاد.

وعلى الرغم من وجود إطار جديد لحل مشكلة السكان الموجودين خارج نطاق التعليم والعمالة والتدريب، لا تزال تركيا تتوفر على نسبة عالية منهم ضمن الفئة العمرية من 15 إلى 29 عاماً (Gökşen et al., 2015). وبحسب بيانات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD)

لعام 2016، فإن ما نسبته 30% من الشباب في تركيا والذين تقع أعمارهم بين 15 و 29 يتواجدون خارج نطاق التعليم والعمالة والتدريب بسبب تدني مستوى مهاراتهم وانخفاض مستوى مشاركة الإناث في سوق العمل. ويعد تدني مستوى المهارات من أبرز العوائق التي تحول دون تحقيق الشباب لنتائج أفضل في سوق العمل في تركيا. ويقدر أن 1 من أصل 5 شباب في تركيا يندرج ضمن ذوي المهارات المنخفضة أو خارج نطاق التعليم والعمالة والتدريب (OECD, 2016). كما يمكن تفسير المعدلات المرتفعة لهؤلاء الشباب بانخفاض مستوى مشاركة الإناث كقوة عاملة.

تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة في المملكة العربية السعودية

مر سوق العمل في المملكة العربية السعودية بتغيرات جوهرية ودينامية على مدار العقد الأخير. ويتسم سوق العمل في المملكة بوجود فوارق بين الجنسين بشكل ملحوظ، كما يحوي على تحديات بارزة فيما يتعلق بتنمية مهارات السعوديين ومشاركة المرأة في سوق العمل.

وفي يونيو عام 2011، أعلنت الحكومة عن برنامج جديد للتوظيف أطلقته عليه إسم "نطاقات"، وهو برنامج يقدم حصص عمالة للموظفين السعوديين على نطاق متزايد من قطاعات الصناعة، مصحوباً بعقوبات صارمة في حال عدم الامتثال واستراتيجيات منهجية لتنمية مهارات السعوديين (وزارة العمل، 2011). وقد أشارت وزارة العمل إلى أن هذا البرنامج قد زاد من عدد الفئات المدرجة ضمن قطاعات سوق العمل السعودي من 11 لتصل إلى 41، كما تم تطبيق نسب مئوية متفاوتة على وجود المواطنين السعوديين في الوظائف عوضاً عن النسبة الثابتة التي كانت تبلغ 30%، وهي نسبة تعتمد على إجمالي عدد الموظفين في المؤسسة (Alfarran, 2016).

وقد قسمت وزارة العمل تلك المؤسسات المستهدفة إلى أربع فئات، تتراوح ابتداءً من كونها منظمات تعاونية وغير تعاونية، تليها تصنيفات مرمزة بالأحمر والأصفر والأخضر والأزرق (وزارة العمل، 2011). وبهذا، قام برنامج نطاقات بخلق 205 فئات وظيفية وبحصص وظيفية قائمة على حجم الشركة ونشاطها الصناعي. وكجزء من برنامج نطاقات، قامت السلطات السعودية كذلك بإطلاق استراتيجيات قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل تشمل تسريع وتيرة توظيف المرأة وتدريب الباحثين عن عمل وتطبيق حد أدنى للأجور وحماية حقوق الموظفين (Sfakianakis, 2011).

وبالرغم من أن هذا البرنامج قد قام بتوفير فرص جديدة لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل في المملكة، إلا أن نسبة المشاركة تبقى أقل من 20%. كما لا يزال معدل البطالة ضمن النساء السعوديات ما يقارب 20%. وتبقى مشاركة المرأة في جميع قطاعات الصناعة متدنية (Aluwaisheg 2013). وتسجل المملكة العربية السعودية واحدة من أدنى معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة ضمن جميع البلدان العربية حيث تشكل ما نسبته 9.2% من إجمالي القوى العاملة في المملكة، لا سيما عند الأخذ بالاعتبار أن المرأة تمثل ما يقارب النصف من إجمالي عدد السكان، وهذا ما يشير إلى عدم استغلال المملكة للموارد البشرية المتوفرة لديها من أجل تعزيز الكفاءة الاقتصادية (Al-Munajjed 2010). ومع ارتفاع معدل البطالة، يوضح إخفاق الحكومة في توفير فرص عمل كافية للقوى العاملة من الذكور أن هناك تركيز ضئيل على إدماج المرأة في القوة العاملة (Alfarran, 2016). علاوة على ذلك، تتجلى مشكلة حديثة أخرى في هذا الشأن يتمثل في عزوف المرأة السعودية عن العمل في القطاع الخاص بسبب ظروف العمل المتدنية، ونقص السياسات الموجهة نحو الموظفين وتحفيزهم، وتدني مستوى الدخل والاستحقاقات. كما أن القيود السياسية التي تفرضها الحكومة السعودية تمثل عوائقاً أمام انخراط المرأة في النشاطات الاقتصادية ومشاركتها فيها لا سيما ضمن القطاع الخاص.

وأصبح الإطار الجديد لزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة خطة عمل سياسية هامة في المملكة العربية السعودية. إلا أن معدل مشاركة المرأة في سوق العمل يبقى متدنياً بالرغم من ارتفاع نسبته من 16.1% في عام 2000 إلى 20.1% في عام 2016. ويقال أنه في البرامج المنفذة، بما في ذلك برنامج نطاقات، لم يتم النظر بشكل كامل في القيود المفروضة على قدرة المرأة على الحصول على عمل. فعلى سبيل المثال، في الوقت الذي يخلق فيه برنامج نطاقات فرص عمل جديدة للمرأة ويحررها من القيود المفروضة عليها بشأن العمل، فإن بعضاً من الباحثات عن عمل يجدن هذه الأعمال غير مقبولة (Alfarran, 2016). وهناك مشكلة أخرى تتمثل في أن البرنامج يقوم بتوفير وظائف غير مرغوب فيها أو يتعذر الحصول عليها بسبب أنها غير مرتبطة بمؤهلاتهن المهنية أو بسبب التكلفة العالية للمواصلات أو استدعائها للعمل في بيئة مختلطة بين الجنسين (Alfarran, 2016).

معالجة قضية عدم تطابق المهارات لمتطلبات سوق العمل في ماليزيا لتجنب عدم النشاط الاقتصادي

تمتلك ماليزيا نسبة عالية من عدد السكان كقوى عاملة محتملة منتجة. وخلال عامي 1991 و 1995، توسع معدل العمالة بمعدل مثير للإعجاب. وقد تم توفير ما مجموعه 1.2 مليون فرصة عمل خلال الفترة التي كان فيها قطاع التصنيع هو الأكثر مساهمة في إجمالي العمالة، وهو ما يمثل نحو ربع إجمالي العمالة ونحو 60٪ من صافي فرص العمل (Bakar & Abdullah, 2007). ومع ذلك، فإن عصر العولمة والتحرر الاقتصادي وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتنامي بسرعة خلق تحديات جديدة لسوق العمل الماليزية. وبغية تعزيز الميزة التنافسية الوطنية، تم صياغة العديد من الخطط والاستراتيجيات لتنمية الموارد البشرية وتم رسم الخطوط العريضة المتعلقة بخطط العمل خلال مختلف مراحل التنمية. فقد أدخلت الحكومة الماليزية إطاراً وطنياً للتحويل يهدف إلى دفع البلاد لتصبح دولة متقدمة بحلول عام 2020. وأكدت الركائز الثلاث التي يتألف منها الإطار، وهي النموذج الاقتصادي الجديد (NEM)، وبرنامج التحويل الاقتصادي (ETP)، والخطة الماليزية العاشرة (2011-2015) على الدور الحاسم الذي تؤديه القوى العاملة ذات المهارات العالية والإبداعية والابتكارية في تحقيق اقتصاد مرتفع الدخل يكون شاملاً ومستداماً على حد سواء.

وفي الوقت الحاضر، تراجعت قاعدة المواهب للقوى العاملة في ماليزيا عن معايير الدول ذات الدخل المرتفع (OECD, 2013a)، حيث يعاني البلد من نقص في العمالة الماهرة وضعف نمو الإنتاجية الناجم عن نقص الإبداع والابتكار في أوساط القوى العاملة والاعتماد المفرط على العمال المهاجرين غير الماهرين من ذوي الأجور المنخفضة (National Economic Advisory Council, 2010). في عام 2010، كان 58% من القوة العاملة الماليزية غير حاصلين إلا على تعليم ثانوي، بينما كان 13.2% أكملوا تعليمهم الابتدائي، أما 2.6% فلم يحصلوا على تعليم نظامي. وهذا يعني أن ما يقرب من ثلاثة أرباع (73.8%) القوى العاملة في ماليزيا عام 2010 هم من ذوي المهارات المنخفضة. ومن النقاط الجديرة بالذكر كذلك أن ما يقارب 47% من المواطنين غير الماليزيين، أي العمال المهاجرين، في القوى العاملة لم يحصلوا إلا على التعليم الابتدائي (OECD, 2013a).

وقد أدركت الحكومة الماليزية أن نظام التعليم الحالي يحتاج إلى إصلاح شامل إذا كان البلد بصدد تحويل نفسه إلى اقتصاد ذي دخل مرتفع وقائم على المعرفة والابتكار. وقد تم إطلاق مخطط التعليم الماليزي 2013-2025 في سبتمبر 2012 كمبادرة من الحكومة لتحويل النظام

التعليمي إلى نظام يصنع طلاباً مفكرين ومبتكرين لتلبيةً لاحتياجات الاقتصاد الجديد. كما أدى اعتماد أصحاب العمل المفرط على العمالة الأجنبية غير الماهرة والرخيصة إلى نمو غير كافٍ للعمال المهرة في سوق العمل (OECD, 2013a).

كما تواجه الشركات في ماليزيا، بما في ذلك الشركات الصغيرة والمتوسطة، صعوبات متزايدة في توظيف العمال المهرة والاحتفاظ بهم على المستويات التقنية والإشرافية والإدارية (National SME Development Council, 2012). وقد تعاضمت هذه الصعوبة مع تفاقم عدم مطابقة المهارات التي يحتاجها سوق العمل لتلك التي يكتسبها الباحثون عن عمل. وأعلنت أكثر من 40% من الشركات عن وجود مناصب شاغرة لعمال إنتاج ماهرين، وبلغ متوسط الوقت المطلوب لملء الوظيفة الشاغرة حوالي أربعة أسابيع (World Bank, 2009). ويعود السبب الرئيسي وراء طول فترة هذه العملية كما قدمته الشركات إلى أن المتقدمين لا تتوفر فيهم المهارات الأساسية المطلوبة أو المهارات التقنية المناسبة اللازمة للقيام بالوظائف المعنية.

وفي الوقت الذي تحاول فيه الحكومة رفع مستوى مهارة القوى العاملة من خلال توسيع فرص الحصول على التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET)، لا يزال معدل الإقبال عليها منخفضاً. حيث يلتحق 10% فقط من الطلاب بالتعليم الفني والمهني الثانوي العالي (EPU, 2010). علاوةً على ذلك، يظهر تقييم نظام التدريب المزدوج الوطني الماليزي أن برامج التدريب على المهارات لا تزال غير مطابقة لمطالبات الصناعة في ماليزيا، ويرجع ذلك جزئياً إلى عدم إعطاء القطاع الخاص دوراً كافياً في صياغة البرامج (Pang, 2010). ويحتاج نظام التعليم إلى تقويم بحيث يكون قادراً على صناعة طلاب ذوي قدرات عالية في التحليل وحل المشكلات، ومجيدين للغة الإنجليزية، وذوي مهارات فعالة في التواصل الاجتماعي (OECD, 2013a). وتكتسب هذه الصفات أهمية عظمى عند اعتماد التكنولوجيا المتطورة وتعزيز تكوين المعرفة والابتكار.

وضمن برنامج أعمال الحكومة الماليزية، أصبحت السياسات التي تعزز تنوع المنتجات عنصراً هاماً كذلك في تعزيز الاستراتيجيات لإيجاد فرص العمل ونمو الوظائف، بما في ذلك التزام الحكومة بضمان حصول الناس على المزايا. في هذا الصدد، تعد تنمية الشركات الصغيرة والمتوسطة التنافسية محوراً هاماً في سياسة الحكومة الماليزية. من أجل زيادة تحسين وتعزيز الأنشطة التي يضطلع بها هذا النوع من المؤسسات، فقد أنشئ المجلس الوطني لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة الذي يرأسه رئيس الوزراء. ومن المتوقع أن تؤدي جميع هذه الأنشطة إلى تحسين قاعدة المهارات والحد من مشكلة عدم تطابق المهارات والحد من عدم نشاط سوق العمل بسبب عدم تطابق المهارات في ماليزيا.

سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة

تتميز أسواق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي بانخفاض مشاركة القوى العاملة وارتفاع معدلات البطالة. ويتطلب ذلك سياسات سوق عمل تستهدف الحد بصورة مستدامة من عدم النشاط الاقتصادي ومعدلات البطالة. وبعبارة أخرى، يجب تفعيل القدرة الإنتاجية لدول منظمة التعاون الإسلامي من خلال مراعاة العقبات الهيكلية التي طال أمدها والتي تحرم الكثير من الشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والعمال ذوي المهارات المتدنية من العمل أو العمالة الناقصة. والأهم من ذلك أن بلدان منظمة التعاون الإسلامي تتطلب سياسات للاستفادة من الإمكانيات الإنتاجية التي ربما تكون أهم مصدر قوة لها - السكان الشباب- من أجل تحقيق نمو أعلى وخفض معدلات الفقر.

على الرغم من أن بلدان المنظمة لم تتأثر بشكل كبير بالأزمة المالية والاقتصادية العالمية الأخيرة، إلا أن متوسط معدلات البطالة لا يزال أعلى بكثير من متوسط مجموعات البلدان الأخرى (انظر الشكل 25.1). ومن ناحية أخرى، شهدت العديد من البلدان المتقدمة زيادات حادة في معدلات البطالة، ولكنها كانت في معظمها قادرة على خفضها إلى معدلات قريبة من مستويات ما قبل الأزمة من خلال تدخلات سياساتية مختلفة. وقد أدت سياسات التنشيط دوراً رئيسياً في التقليص من معدلات البطالة الدورية والهيكلية التي تهدف إلى دعم البحث عن عمل وتعزيز إعادة الإدماج في العمل وتشجيع المشاركة الإنتاجية في الاقتصاد عن طريق الحد من الاعتماد على الدعم العام. وتُنفذ سياسات التفعيل عموماً من قبل خدمات التوظيف العامة (PES)، والتي تستهدف العاطلين عن العمل.

وتهدف سياسات سوق العمل عادة إلى التغلب على إخفاقات السوق التي تحول دون التشغيل الفعال لأسواق العمل وتوفير الدعم للفئات المحرومة اجتماعياً واقتصادياً التي تواجه عقبات أمام الانخراط في العمالة الرسمية. غير أنها ليست كافية وليس من شأنها حل جميع مشاكل سوق العمل. ويتطلب نجاح هذه السياسات وجود سوق عمل جيد الأداء، والتنسيق الدقيق للسياسات وتهيئة ظروف مرجعية مواتية. وقد تكون طائفة واسعة من مجالات السياسات، بما في ذلك السياسات الصحية والتعليمية والضريبية حاسمة في زيادة المشاركة في سوق العمل.

وبالإضافة إلى تدابير (إعادة) الإدماج في سوق العمل، تسهم سياسات سوق العمل في الحماية الاجتماعية والإدماج من خلال توفير دخل بديل خلال فترات مطابقة مطولة في بعض الأحيان، وبالتالي التخفيف من حدة الفقر المرتبط بالبطالة. وفي هذا الصدد، ينبغي أن تكون سياسات التنشيط وتدابير الحماية الاجتماعية متزامنة بشكل جيد لتحقيق نتائج أكثر فعالية من خلال مراعاة أوجه الاندماج المحتملة فضلاً عن الاستدامة المالية العامة.

ويمتلك صانعو السياسات عادة مجموعة واسعة من الأدوات لتحقيق هذه الأهداف، بما في ذلك سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) وسياسات سوق العمل غير النشطة (PLMPs). وظهرت سياسات سوق العمل النشطة على نطاق واسع في فترة ما بعد الحرب في البداية في الدول الاسكندنافية (Meager, 2009) وزادت بشكل ملحوظ من الأهمية منذ التسعينيات، وخاصة في أوروبا. وزادت معدلات بطالة الشباب المرتفعة وعدم التوافق المستمر بين العرض والطلب على اليد العاملة من التركيز على سياسات سوق العمل النشطة (ILO, 2016a). وعلى مدى العقدين الماضيين، عززت الوكالات الدولية أيضاً نهجاً نشطاً إزاء سياسة سوق العمل واعتمدته العديد من البلدان المتقدمة (Bonoli, 2010).

ومن بين الأهداف الرئيسية لسياسات سوق العمل النشطة زيادة فرص العمل، وتحسين المساواة، وتعزيز حراك العمالة، وجودة الوظائف، والتقليص من حدة الفقر (ILO, 2016b; Auer et al., 2008). ولتحقيق هذه الأهداف، يكون لكل سياسة من سياسات سوق العمل النشطة نهجها ومعاييرها الخاصة لمعالجة العقبات الخاصة. وكثيراً ما تستهدف مجموعات محددة لمعالجة المشاكل الخاصة لهذه المجموعات، بما في ذلك الشباب والنساء وذوي الإعاقة والعاطلين

عن العمل لفترة طويلة والمهاجرين. ونظراً للطبيعة المكلفة لهذا النوع من التدخل، فإن تقييمات الأثر مهمة لضمان استخدام الموارد بفعالية.

وقد تطورت باستمرار على مدى العقود الأخيرة المناقشة بشأن كيفية استخدام التدخلات النشطة وغير النشطة في سوق العمل لتعزيز سوق العمل والنتائج الاجتماعية. وعلى الرغم من أن هذه السياسات وضعت وطبقت أساساً في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فإن الدروس المستفادة من استخدامها يمكن أن تكون ذات صلة بالاقتصادات الناشئة والنامية على السواء. وعلاوة على ذلك، فإن أهمية دور التكامل بين سياسات سوق العمل النشطة والدعم السلي في تحسين أداء سوق العمل والحفاظ على مستويات المعيشة قد تم التأكيد عليه بشكل متزايد في المؤلفات (Martin, 2015).

وفي هذا الصدد، يناقش هذا القسم القضايا والتحديات الرئيسية المتعلقة بتنفيذ سياسات سوق العمل. حيث يقدم معلومات عامة عن الأنواع المختلفة من سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة، ويستعرض الدراسات التي أجريت حول تقييم أثر البرامج المنفذة في بلدان مختلفة، ويناقش بعض القضايا ذات الصلة بالنسبة لدول منظمة التعاون الإسلامي. وينتهي القسم ببعض دراسات الحالة بشأن تنفيذ سياسات سوق العمل.

3.1 سياسات سوق العمل

تعرف سياسات سوق العمل على نطاق واسع بأنها سياسات توفر بدائل للدخل وتدابير إدماج في سوق العمل لأولئك الذين يبحثون عن عمل أو حتى يسعون للحصول على وظائف أفضل. وقد جرت العادة على تصنيفها إلى تدخلات نشطة وغير نشطة.⁴ إذ تتعلق السياسات غير النشطة بتوفير دخل بديل خلال فترات البطالة أو البحث عن عمل، بما في ذلك التأمين ضد البطالة، ومساعدة البطالة والتقاعد المبكر.

ومن ناحية أخرى، تركز سياسات سوق العمل الفاعلة على الإدماج في سوق العمل. وهي تهدف إلى الحد من البطالة عن طريق: (i) موازنة الباحثين عن عمل مع الشواغر الحالية من خلال

⁴ يأتي هذا الفصل بعد تعريفات وتصنيفات سياسات سوق العمل التي وضعها (Auer et al., 2008) و (ETF, 2014)، ما لم ينص على خلاف ذلك.

المساعدة المباشرة في البحث عن عمل أو توفير معلومات عن سوق العمل؛ (ii) تحسين مهارات الباحثين عن عمل وتكييفها من أجل تعزيز إمكانية التوظيف؛ (iii) توفير حوافز للباحثين عن عمل أو للشركات من أجل قبول وظائف معينة أو توظيف عمال يتمتعون بخصائص معينة؛ و (iv) خلق فرص عمل إما على شكل عمالة في القطاع العام أو تقديم إعانات لعمل القطاع الخاص (ILO, 2016a).

وتهدف سياسات سوق العمل النشطة إلى إعادة تفعيل العاطلين عن العمل ومساعدتهم في الحصول على عمل مرة أخرى دون توزيع الفوائد على من لا يرغبون في العمل. ويقال أن تحويل دعم العاطلين عن العمل من التدابير غير النشطة إلى التدابير النشطة يميل إلى تخفيض مدة البطالة وربما أيضاً معدل البطالة (Pontusson, 2005). ومع ذلك، فإن سياسات سوق العمل النشطة منها وغير النشطة غير متعارضة. فخلال الفترات الأخيرة، لوحظ بشكل عام أن المستفيدين من إعانات البطالة يستفيدون بشكل متزايد من سياسات سوق العمل النشطة، كما أن الأشخاص الذين يشاركون في سياسات سوق العمل النشطة يحصلون على بعض أشكال دعم الدخل.

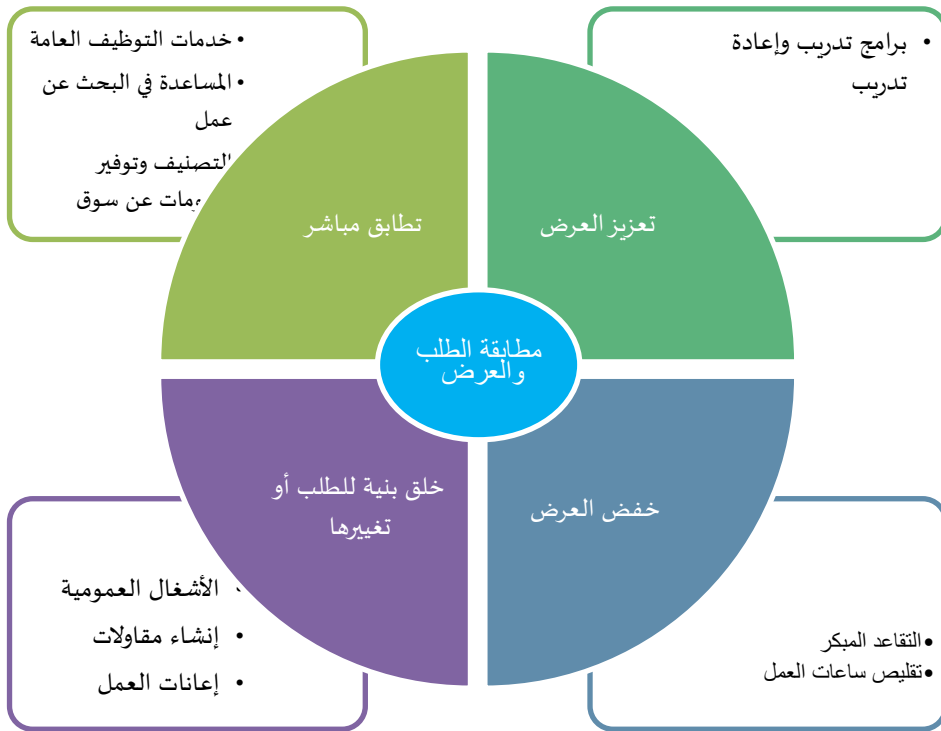
والمجموعات المستهدفة الرئيسية لسياسات سوق العمل غير النشطة والنشطة هم عموماً أشخاص عاطلون عن العمل، ولكن يمكن لسياسات سوق العمل النشطة أن تستهدف بالإضافة إلى ذلك العمالة الناقصة والعمال الذين يبحثون عن وظائف أفضل أو الشباب في مرحلة الانتقال من الدراسة إلى العمل. وكثيراً ما تستهدف سياسات سوق العمل النشطة مجموعات محددة تواجه تحديات خاصة في الإدماج بسوق العمل، مثل الشباب والنساء والمسنين وذوي الإعاقة. وهي تهدف إلى تحسين فرص العمالة للمجموعات المحرومة بطريقة أو بأخرى من خلال تدخلات مختلفة. وبعبارة أخرى، فإنها تهدف إلى تحسين "ظروف عرض" العمل.

وهناك عدم تطابق متواصل بين العرض والطلب في أسواق العمل، مما يؤدي إلى تدفقات مستمرة في أسواق العمل. ويفقد البعض وظائفهم، ويبحث الوافدون الجدد عن وظائف أو يبحث آخرون عن وظائف أفضل. على الرغم من أن هناك فقداناً للوظائف وإيجاداً أخرى باستمرار في سوق العمل، فهي عادة في أماكن وقطاعات ومهن مختلفة ومع متطلبات وتوقعات مختلفة. ولذلك، فإن أسواق العمل غير متجانسة تماماً، مما يؤدي إلى عدم التطابق المستمر

والبطالة. وفي البلدان النامية، بما في ذلك البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، تتفاقم المشكلة مع زيادة العرض على اليد العاملة.

وتتمثل المهمة الاقتصادية الأساسية المخصصة لسياسات سوق العمل في تحقيق التوازن بين عدم التطابق النوعي والكمي للطلب والعرض على اليد العاملة. وهناك سياسات متنوعة لسوق العمل مصممة لدعم بعض الفئات المحرومة. وقد تساهم هذه السياسات بشكل مباشر في المطابقة، من خلال تعزيز العرض أو خفضه، وإنشاء أو تغيير هيكل الطلب. وترد أمثلة على السياسات في الشكل 3.1.

الشكل 1.3: مطابقة الطلب على العمالة وتوريدها مع سياسات سوق العمل



المصدر: تجميع المؤلفين على أساس أور وآخرون (Auer et al). (2008).

وبغية تنفيذ مختلف سياسات سوق العمل بنجاح، يلزم إنشاء مؤسسات فعالة يمكن أن تيسر التفاعل بين مختلف الجهات الفاعلة، بما في ذلك خدمات التوظيف العامة والخاصة،

والمنظمات غير الحكومية، والبلديات، ومراكز التعليم والتدريب، فضلاً عن ممثلي القطاع الخاص. ويتمثل أحد الأدوار الحاسمة لهذه المؤسسات في مراقبة اتجاهات العرض والطلب. وفي غياب الطلب الكافي، على سبيل المثال، فإن الاستثمار في تنمية المهارات سيكون أقل فعالية في زيادة فرص العمل، حتى لو أدى ذلك إلى زيادة فعالية البحث عن عمل. وبالمثل، في غياب إمدادات كافية، فإن الاستثمار في خلق فرص العمل سيكون أقل فعالية.

تؤكد منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (2015) على أن سياسات التنشيط التي تهدف إلى تعزيز أسواق عمل أكثر شمولية ومرونة تتطلب من الباحثين عن عمل أن يكون لديهم الحافز لوظيفة جديدة وزيادة إمكانية توظيفهم، وأن توسع خدمات العمالة العامة (PES) مجموعة فرص العمل. ويناقش التقرير بأن تنفيذ هذه العناصر الرئيسية الثلاثة (الدافع وإمكانية العمالة وفرص العمل) فضلاً عن أي استراتيجية ناجحة للتفعيل يتطلب مؤسسات وسياسات ذات فعالية وكفاءة في سوق العمل.

وهناك خطط سياسات سوق عمل مختلفة تتناسب مع احتياجات البلد الخاصة في سوق العمل. ولذلك، من الشائع رصد توصيفات بديلة لأدوات السياسات المختلفة في مختلف المناطق. وبشكل عام، تشمل الأنواع الرئيسية من سياسات سوق العمل السلبية، التأمين ضد البطالة، وإعانات البطالة، والتقاعد المبكر. ومن ناحية أخرى، تشمل الأنواع الرئيسية من سياسات سوق العمل النشطة التدريب على سوق العمل، وتدابير خلق فرص العمل، وإعانات التوظيف، وبرامج البحث عن عمل، ودعم إنشاء المشاريع بين العاطلين عن العمل. وفي حين أن السياسات غير النشطة لا تفرض عادة شروط التدريب أو شروط العمل، فإن استحقاقات السياسات الفاعلة لا تدفع إلا عند استيفاء شروط معينة، مثل المشاركة في التدريب أو العمل. وسيقدم هذا القسم الفرعي بعض المعلومات المفصلة عن مختلف أنواع سياسات سوق العمل الفاعلة والسلبية.

3.1.1 الأنواع الرئيسية لسياسات سوق العمل غير النشطة

على النقيض من سياسات سوق العمل النشطة ذات الطابع التدخلية، فإن السياسات غير النشطة تتسم بطابع تعويضي. وهي تهدف إلى التخفيف من الصعوبات المالية وضمان الحد الأدنى من مستويات المعيشة للأشخاص المتضررين من فقدان الوظائف (البطالة / التقاعد

المبكر) عن طريق مدفوعات الاستحقاقات، أو تقديم دعم لوضع دخل الأشخاص في العمل. وبغض النظر عن بعض الاختلافات بين المناطق في تنفيذ هذه السياسات، سيتم تسليط الضوء على الخصائص العامة لثلاثة أنواع رئيسية من هذه الخطط. ويشمل ذلك استحقاقات الدخل للعاطلين عن العمل أو غير النشطين، أي استحقاقات التأمين ضد البطالة أو المساعدة الاجتماعية واستحقاقات العجز واستحقاقات التقاعد المبكر.

الإعانة / التأمين ضد البطالة

يدفع برنامج التأمين ضد البطالة مساعدات للعمال الذين فقدوا عملهم وحققوا شروط استحقاق هذا البرنامج. ومن الواضح أن الغرض من التأمين ضد البطالة هو تقليل المعاناة المترتبة عن البطالة. يدفع التأمين ضد البطالة للأشخاص المؤهلين من العمال من قبل الحكومات من الاعتمادات المالية المخصصة لفترة معينة. وفي كثير من الحالات، لا يحق للعمال الذين يستقيلون طوعاً من عملهم أو يعملون لحسابهم الخاص الحصول على تأمين ضد البطالة. ويمكن أحياناً ملاحظة أن النظام يُساء استعماله من قبل مستخدميه. ويشار إلى أن إعانات البطالة توفر عائفاً أمام البحث عن عمل أو على الأقل للبحث لفترة أطول وبوتيرة أخف (Kraft, 1998). وفي ظل وجود إعانات بطالة سخية، قد يخرج الناس من عملهم بشكل أكثر تواتراً. ولذلك، فإن الخبراء الذين يشككون في فوائد السياسات السلبية يدعون أن إعانات البطالة تزيد من البطالة الطوعية، بينما يؤدي خفض مستوى المنافع إلى خفض البطالة. ومع ذلك، حتى لو تم استخدام النظام بشكل سيئ، فإنه لا يزال شيئاً مرغوباً مع آثار الرعاية الاجتماعية الإيجابية.

استحقاقات العجز

تقدم العديد من البلدان المتقدمة مساعدات خاصة للعاملين الذين يغادرون سوق العمل بشكل دائم بسبب المشاكل الصحية. ومن المتوقع أن يؤدي سوء الحالة الصحية إلى زيادة عدم جدوى العمل، بل قد يحد من احتمال العودة إلى العمل، بينما يولد أيضاً استحقاقات لمساعدات العجز. وللاستفادة من مساعدات العجز، يتعين على العمال دفع اشتراكات "كافية" واستيفاء معايير أخرى يحددها كل بلد.

وكما هو الحال في نظام التأمين ضد البطالة، تتعرض نظم استحقاقات العجز أيضاً لمسائل الأخطار الأخلاقية من خلال الجمع بين السخاء العالي للاستحقاقات وغياب الرقابة. وهذا قد يقلل من الرغبة في العمل لدى الأفراد الذين يعانون من مشاكل صحية ولكن مع بقاء القدرة لديهم على العمل. وغالباً ما ترتبط استحقاقات العجز السخية وسهولة الوصول إليها بمعدلات المستفيدين ذوي الإعاقة العالية. ولذلك، اتخذت العديد من البلدان المتقدمة خطوات لتحسين فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة قبل النظر في إعانات العجز وتشجيع حوافز العمل للأشخاص الذين يستفيدون بالفعل من الاستحقاقات (OECD, 2009).

استحقاقات التقاعد المبكر

تستخدم استراتيجيات التقاعد المبكر على نطاق واسع للتصدي لمشاكل من قبيل تلك التي تفرضها قيود سوق العمل، وإدخال تكنولوجيات جديدة، وأنشطة إعادة الهيكلة التي تؤدي إلى الإسراف والإفراط في العمل، وصعوبات البحث عن عمل بين فئات سكانية معينة (Mirkin, 1987). وفي ظروف معينة، قد يكون من المكلف جداً إعادة تدريب العمال المسنين لجعلهم قادرين على العمل ومنتجين من خلال برامج مختلفة للتدريب أو تنمية المهارات. ولذلك، تميل بعض الحكومات إلى تنفيذ نظام التقاعد المبكر لكبار السن الذين هم على وشك بلوغ سن التقاعد.

وسيكون للتقاعد المبكر آثار مختلفة إذا كان المستفيدون على رأس عملهم أو عاطلين عن العمل. ولن يترتب على التقاعد المبكر للعاطلين عن العمل بالفعل آثار على أولئك الذين يبحثون عن عمل. وفي بعض الحالات، يسعى أيضاً التقاعد المبكر للعاملين من أجل توفير فرص عمل أكبر للشباب. وحتى إذا فشلت مخططات التقاعد المبكر في تعزيز المستوى العام للعمالة، فقد يظل من المفيد اعتبارها مفيدة إذا أعيد توزيع فرص العمل لصالح الفئات الأخرى التي تعاني من معدلات عالية من البطالة بشكل غير متناسب. ومن ناحية أخرى، إذا أعيد تعريف العمال العاطلين عن العمل بالفعل كمتقاعدين مبكراً، لم يتحقق شيء لتلبية تطلعات هؤلاء العمال الذين يرغبون في مواصلة العمل.

3.1.2 الأنواع الرئيسية لسياسات سوق العمل النشطة

توجد سياسات نشطة في جميع البلدان تقريباً في جميع أنحاء العالم ولكنها تختلف في الوفرة والتصميم والتنفيذ. فهي تساعد على خلق فرص عمل جديدة على المدى المتوسط والطويل فقط بالاقتران مع سياسات عامة أخرى، مثل سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الصناعية والتعليمية. وبالإضافة إلى خلق فرص العمل، توفر سياسات سوق العمل النشطة فوائد إضافية للبلدان. فهي تسهم في تحقيق أهداف الإنصاف والتقليص من حدة الفقر والقدرة على التكيف مع التغيير (Auer et al., 2008). ويوضح Auer وآخرون (2008) أن البلدان الأكثر انفتاحاً على الاقتصاد العالمي هي البلدان التي وضعت سياسات نشطة لسوق العمل على وجه التحديد من أجل حماية عمالها من بعض الآثار السلبية المترتبة على العولمة والتغير التكنولوجي في مجال العمالة.

ولا يوجد تصنيف موحد لسياسات سوق العمل النشطة في الأدبيات ذات الصلة بالمجال. وهي تصنف عادة إلى أربع فئات (ILO, 2016b; ETF, 2014). وهذه الفئات هي: (i) المساعدة في البحث عن عمل؛ (ii) التدريب في سوق العمل؛ (iii) حوافز العمالة في القطاع الخاص؛ و (iv) العمالة في القطاع العام. وتهدف برامج المساعدة على البحث عن عمل إلى تعزيز جهود البحث لدى الأفراد الباحثين عن عمل، والكفاءة العامة لعملية البحث، ونوعية مطابقة الوظائف الناتجة. كما تهدف برامج التدريب، كسياسات سوق العمل النشطة الكلاسيكية التي تستخدم على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم، إلى زيادة الموارد البشرية والحد من عدم تطابق المهارات. وتهدف برامج الحوافز للقطاع الخاص إلى إيجاد حوافز تغيّر سلوك أرباب العمل و / أو العامل فيما يتعلق بالعمالة في القطاع الخاص، مثل إعانات الأجور ومساعدة الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص. وأخيراً، تركز برامج التوظيف المباشرة في القطاع العام على استحداث فرص عمل مباشرة وتوفير الأشغال العامة أو الأنشطة الأخرى التي تنتج السلع أو الخدمات العامة التي تستهدف عادة الأفراد الأكثر حرماناً (الجدول 1.3).

الجدول 1.3: التصنيف الكلاسيكي لسياسات سوق العمل النشطة

النوع	الهدف	الأدوات
التدريب في سوق العمل	تحسين المؤهلات والإنتاجية والقدرة على العمل لدى المشاركين	التدريب في قاعات دراسية، والتدريب أثناء العمل، وخبرات العمل
حوافز القطاع الخاص	إيجاد حوافز لتغيير سلوك أصحاب العمل و / أو العمال	إعانات الأجور ومساعدة الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص
المساعدة في البحث عن عمل	زيادة كفاءة عملية مطابقة الوظائف	دورات البحث عن عمل، ووكالات التشغيل، والتوجيه المهني، وتقديم الإرشاد والمتابعة، والعقوبات
برامج التوظيف المباشرة في القطاع العام	إبقاء أكثر العمال حرماناً على صلة مع سوق العمل لمنع فقدان الموارد البشرية	إنتاج وتوفير الأشغال العامة أو غيرها من الأنشطة التي تنتج السلع والخدمات العامة

المصدر: تجميع المؤلفين استناداً إلى (ETF, 2014)، ومنظمة العمل الدولية (2016b)، و Bredgaard (2015) ومصادر أخرى.

ومع ذلك، هناك تصنيفات بديلة في الأدبيات ذات الصلة. ويصنف (McKenzie 2017) سياسات سوق العمل النشطة التقليدية إلى ثلاث مجموعات رئيسية: (i) البرامج التي تهدف إلى زيادة توفير اليد العاملة (من خلال زيادة قدرة العمال على العمل من خلال التدريب المهني)؛ (ii) البرامج التي تزيد الطلب على اليد العاملة (عن طريق تقديم إعانات لتغطية تكاليف العمل)؛ و (iii) البرامج التي تيسر البحث والمطابقة في سوق العمل. كما يميز Meager (2009) بين سياسات سوق العمل النشطة التي تركز على جانب العرض (مثل مخططات التدريب والمعلومات وأنشطة الوساطة الوظيفية والمعلومات والإرشاد والتوجيه للباحثين عن عمل والعقوبات والحوافز ومساعدة الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص)، وتلك التي تركز على جانب الطلب في سوق العمل (مثل الإعانات المقدمة لأصحاب العمل وخطط إيجاد فرص العمل).⁵

ووفقاً لـ Bonoli، هناك أربعة أنواع "مثالية" من سياسات سوق العمل النشطة. وهي تعزيز الحوافز، ومساعدة العمالة، والمهنة، واستثمار الموارد البشرية (الجدول 2.3). ويقول أنه من المفيد جداً تفعيل هذه الأنواع الأربعة بمؤشرات قابلة للقياس ومن ثم عمل خريطة لتباينها عبر الزمان والمكان. وفي ظروف معينة، قد يكون التصنيف الذي قدمه Bonoli (2010) أكثر فائدة في تحديد الأولويات وإجراء تدخلات هادفة بشكل أفضل.

⁵ يقسم البعض الآخر التدخلات إلى تدابير وخدمات ودعم. راجع (Eichhorst and Konle-Seidl, 2016) لمزيد من التفاصيل حول هذا التصنيف، والذي يستخدمه المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية أيضاً.

الجدول 2.3: الأنواع المثالية لسياسات سوق العمل النشطة

النوع	الهدف	الأدوات
تعزير الحوافز	تعزير حوافز العمل الإيجابية والسلبية للأشخاص المستفيدين	- الإعفاءات الضريبية، كمزايا - مستحقة أثناء العمل - الحدود الزمنية للحصول على الحافز - تخفيضات الإعانات - شروط استحقاق الإعانات - العقوبات
مساعدة العمالة	إزالة العقبات أمام العمل وتسهيل (إعادة) الانخراط في سوق العمل	- خدمات التوظيف - إعانات العمالة - تقديم المشورة - برامج البحث عن عمل
المهنة	الاحتفاظ بالناس العاطلين عن العمل؛ الحد من استنفاد الموارد البشرية أثناء البطالة.	- خطط إيجاد فرص العمل في القطاع العام - برامج التدريب غير المتعلقة بالعمالة
استثمار الموارد البشرية	تحسين فرص العثور على عمل من خلال رفع مهارات العاطلين عن العمل	- التعليم الأساسي - التدريب المهني

المصدر: (2010) Bonoli

وبعض النظر عن التصنيف، فإن الأنواع المختلفة لسياسات سوق العمل النشطة تظهر هيكل مختلف للتكاليف والتأثير على أسواق العمل. وفي ما يلي، يتم إبراز الخصائص الرئيسية لمعظم أدوات سوق العمل النشطة التقليدية. ويشمل ذلك برامج التدريب، وحوافز القطاع الخاص، والمساعدة في البحث والمطابقة، والعمالة في القطاع العام. وتعرف هذه الفئات أيضاً بأنها الفئات الرئيسية لسياسات سوق العمل النشطة في قاعدة بيانات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن برامج سوق العمل وقاعدة بيانات سياسة سوق العمل في المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية (Bredgaard, 2015). ويقدم صندوق التبادل التجاري (2014) ومنظمة العمل الدولية (2016b) الملامح الرئيسية لسياسات سوق العمل النشطة، والتي تم تلخيصها في الجدول 3.3.

برامج التدريب

برامج التدريب هي تدابير سوق العمل التي تهدف إلى تحسين فرص الأشخاص الذين يعانون من مشاكل في سوق العمل بسبب الافتقار إلى المهارات الكافية. وهي تمثل عنصراً هاماً في استراتيجيات السياسة العامة التي تهدف إلى زيادة الموارد البشرية وتعزيز فرص العمل للفئات المستهدفة. وتهدف أيضاً إلى تحسين جودة العمل، والأرباح والإنتاجية. وباعتبارها أكثر الأدوات التقليدية لسياسات سوق العمل النشطة، فإن التدريب هو نوع البرنامج الذي يتم تنفيذه في معظم أنحاء العالم (ETF, 2014). ويمكن توفير هذه البرامج أثناء العمل أو خارجه، تبعاً للاحتياجات والمتطلبات.

الجدول 3.3: الملامح الرئيسية لبرامج سوق العمل النشطة

العمالة العامة	حوافز القطاع الخاص	التدريب	المساعدة في البحث عن عمل	التدريب على البحث عن عمل. وتقديم الإرشاد؛ والمتابعة؛ ووكالات التشغيل؛ والعقوبات	التدريب في قاعات دراسية؛ وممارسة العمل؛ والتدريب على المهارات الأساسية؛ والتدريب على المهارات الحياتية	إعانات الأجور ومساعدة الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص ومنح البدء	أنواع الفرعية/المكونات	التكاليف الحكومية	الآثار قصيرة المدى	الآثار طويلة المدى (أفضل حالة)	الآثار طويلة المدى (أسوأ حالة)	الزواج	الدورة الاقتصادية
مرتفع	مرتفع	متوسط/ مرتفع	منخفض	إيجابي	سلي	إيجابي	إيجابي	منخفض	إيجابي	إيجابي	سلي	مرتفع	كساد
من معدوم إلى إيجابي ضئيل	إيجابي ضئيل	إيجابي كبير	إيجابي ضئيل	إيجابي ضئيل	سلي	سلي	إيجابي ضئيل	متوسط	إيجابي ضئيل	إيجابي ضئيل	سلي	مرتفع	كساد
المصدر: (2014) ETF و(2016b) ILO													

وبما أن برامج التدريب تستغرق وقتاً طويلاً، فمن المتوقع أن يكون احتمال عمالة المشاركين في المدى القصير سلبياً، ولكن التأثير سيكون إيجابياً على المدى المتوسط والطويل، ما لم تكن محتويات التدريب قديمة أو غير مجدية. وفي الممارسة العملية، تقدم برامج التدريب لفئتين

مستهدفتين هما: (i) عموم العمال العاطلين عن العمل و (ii) الأشخاص ذوي الدخل المنخفض والضعفاء والمعرضين للخطر، ومعظمهم من الشباب والنساء وذوي الإعاقة والعمال من كبار السن. وكانت البرامج التي تستهدف الشباب شائعة بشكل خاص في أمريكا اللاتينية، التي تعمل كبديل للتعليم الرسمي للشباب الذين تسربوا من نظام التعليم (McKenzie, 2017).

ومن الأسئلة التي تطرح عادةً لماذا لا تقدم الشركات هذا التدريب بمفردها، أو لماذا لا يقوم الباحثون عن عمل بهذا التدريب في الدورات الممولة من القطاع الخاص. نادراً ما تمول الشركات الجهود لتنمية المهارات. ومن ناحية أخرى، فإن الباحثين عن عمل يملكون عموماً موارد محدودة للاستثمار في مهاراتهم ولديهم معرفة محدودة بمتطلبات المهارات العامة. ولذلك فمن المنطقي أن تتدخل الحكومات وتقدم برامج تدريبية خاصة للفئات المحرومة. وبالتالي، فإن التكاليف التي تتكبدها الحكومات عادة ما تكون مرتفعة.

حوافز القطاع الخاص والإعانات

برامج حوافز القطاع الخاص هي تدخلات تهدف إلى تغيير سلوك أصحاب العمل و / أو العامل فيما يتعلق بالعمالة في القطاع الخاص. وأبرز برنامج في هذه الفئة هو إعانات الأجور. والهدف من الإعانات هو تشجيع أصحاب العمل على توظيف عمال جدد أو المحافظة على الوظائف الهشة (ETF, 2014). وكثيراً ما تستهدف الأفراد العاطلين عن العمل لفترات طويلة، ولكن أيضاً غير المهرة والشباب والقوى العاملة في المناطق المحرومة. ويؤدي الاستهداف الأفضل إلى خفض الإعانات المقدمة إلى أولئك الذين كانوا سيحصلون على عمل على أي حال.

والدافع الأساسي للحصول على إعانات الأجور المؤقتة هو خفض تكلفة توظيف عامل في شركة ما. وفي حين أنها يحسن أساساً معدلات العمالة على المدى القصير، فإنه من المرجح أيضاً أن يكون لها آثار على المدى الطويل من خلال تعزيز مهارات مهنية محددة وإنتاجية العمال وإعطاء الفرصة للشركات لمعرفة المزيد عن المؤهلات الحقيقية للعمال من أجل مطابقة فرص العمل بشكل أفضل (McKenzie, 2017).⁶ وتشكل مساعدة الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص شكلاً آخر من أشكال العمالة المدعومة من القطاع الخاص، التي تقدم المنح أو القروض، وفي

⁶ وهناك أيضاً بعض الآراء في الأدبيات بأن إعانات الأجور قد لا تسفر عن النتيجة المتوقعة. Levinsohn and Pugatch (2014)، على سبيل المثال، أشارا إلى أن العمال قد يزيدون أجورهم التحفظية استجابة للإعانات، وبالتالي فإن تكلفة العمل قد لا تنخفض بكامل قيمة الإعانة.

بعض الأحيان أيضاً الدعم الاستشاري للأفراد العاطلين عن العمل الذين يبدأون أعمالهم الخاصة. وغالباً ما يتم الجمع بين الدعم المالي وبرامج التدريب في البلدان النامية (ETF, 2014).

المساعدة في البحث ومطابقة فرص العمل

تهدف برامج مساعدة البحث عن عمل إلى تشجيع الباحثين عن عمل في جهودهم للعثور على وظيفة، ورفع كفاءة عملية البحث الشاملة، ونوعية مطابقة الوظائف الناتجة. المساعدة في البحث عن وظيفة سيكون لها تأثير على المدى القصير فقط ما لم يتم الحصول على تفضيلات تغيير وظيفة أو إمكانية التوظيف في المستقبل. وعادة ما تكون التكاليف التي تتكبدها الحكومات منخفضة بالنسبة لهذه البرامج، ولكنها قد تلعب دوراً مهماً في معالجة النقص في المعلومات فيما يخص سوق العمل، وخاصة في البيئة السريعة التغير أثناء التعديلات الهيكلية أو حالات الركود الاقتصادي (ETF, 2014). وتأخذ هذه الخدمات أهمية خاصة عندما يكون هناك عدم تكافؤ أو نقص في المعلومات عن المهارات الحالية والمستقبلية المطلوبة في سوق العمل وكذلك عندما يكون هناك نقص في المعلومات عن التوزيع الجغرافي والقطاعي لفرص العمل.

العمالة في القطاع العام

تركز برامج العمالة المباشرة في القطاع العام على الإيجاد المباشر وتوفير الأشغال العامة أو غيرها من الأنشطة التي تنتج سلع أو خدمات عامة. وتستهدف هذه البرامج عادة الفئات الأكثر حرماناً من أجل إبقائهم مرتبطين بسوق العمل ومنع فقدان الموارد البشرية خلال فترة البطالة. ومع زيادة الطلب على اليد العاملة، فإن هذه البرامج تعمل أيضاً كشبكة أمان للفئات المحرومة. ولكن، نظراً لانخفاض الإنتاجية المتوقعة، تكون التكاليف الصافية التي تتكبدها الحكومات مرتفعة عادةً.

وعلى الرغم من أن هذه التدابير توفر فرص عمل قصيرة الأجل، إلا أنه يشاع أنها لا تسهم إسهاماً كبيراً في زيادة احتمالية توظيف المستفيدين، لأن فرص العمل التي يتم توفيرها ليست مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالاحتياجات الفعلية في سوق العمل. وكثيراً ما تكون بمثابة أداة للسياسة الاجتماعية توفر الدخل وتخفف البطالة وتشجع العمل بدلاً من استبدال الدخل السلبي.

3.2 تقييم سياسات سوق العمل النشطة

نظراً لأهمية فرص العمل في التقليل من حدة الفقر، ونمو الإنتاجية، والتماسك الاجتماعي (World Bank, 2012)، فلا عجب أن يقوم صانعو السياسات بتنفيذ مختلف الإصلاحات في سوق العمل لتعزيز فرص العمل، وتحفيز خلق فرص العمل والتقليل من حدة البطالة. إن تنظيم حماية العمالة، والحد الأدنى للأجور، ونظام الضرائب / الإعانات، وسياسات سوق العمل النشطة هي سمات بارزة للتدخلات في سوق العمل. وقد وضعت سياسات سوق العمل النشطة في البلدان الاسكندنافية بهدف دمج القدرة التنافسية للاقتصاد المفتوح مع ضمان العمالة الكاملة والعدالة الاجتماعية (Armingeon, 2007). واليوم، تلعب دوراً هاماً في مجموعة صناعات السياسات الاقتصادية في كثير من البلدان المتقدمة النمو، وأيضاً في البلدان النامية على نحو متزايد. غير أن السؤال المهم هو مدى فعالية هذه التدخلات المكلفة في مكافحة البطالة الدورية والهيكلية وزيادة المشاركة الإنتاجية في سوق العمل.⁷

هناك الكثير من دراسات تقييم الأثر التي تدرس التأثيرات المباشرة (الأثار العلاجية) للبرامج الفردية على المشاركين فيها من حيث متغيرات النتائج مثل مدة البطالة ومعدل العمالة أو الأرباح باستخدام أساليب متطورة تتراوح بين الدراسات التجريبية باستخدام الاختيار العشوائي لمجموعة متنوعة من الأساليب غير التجريبية. وعادة ما تكون نتائج دراسات الاقتصاد الجزئي هذه مختلطة.

وقد أظهر تحليل استخلاصي أجري مؤخراً لتقييمات التأثيرات التي قام بها Card وآخرون (2015)، الذين يستخدمون أكثر من 200 تقييم اقتصادي لسياسات سوق العمل النشطة في بلدان مختلفة، معلومات هامة حول تأثيرات أنواع مختلفة من البرامج. وتبين الدراسة أن متوسط تأثيرات سياسات سوق العمل النشطة لا تذكر في المدى القصير، ولكنها أكثر أهمية على المدى المتوسط. وهناك مكاسب أكبر من البرامج التي تركز على تراكم الموارد البشرية، على الرغم من أن الأثار قصيرة الأجل أكبر في برامج المساعدة على البحث عن عمل. ويؤكدون أن برامج

⁷ في العديد من البلدان، تنفق الحكومات مبالغ كبيرة بهدف زيادة العمالة وسرعة إيجاد وظيفة. ونفقات برامج سوق العمل النشطة مثل المساعدة في البحث عن عمل والتدريب ودعم الأجور والعمالة العامة تتجاوز 1% من الناتج المحلي الإجمالي في بعض البلدان (Eichhorst and Konle-Seidl, 2016). لاسيما في البلدان الاسكندنافية.

التوظيف في القطاع العام لا تكاد تذكر أو حتى أنها برامج ذات آثار سلبية في كل الفترات الزمنية. ويجدون تباين منتظم فيما بين مجموعات المشاركين، مع تأثيرات أكبر بالنسبة للإناث والمشاركين الذين يدخلون من بطالة طويلة الأجل. وعلى النقيض من ذلك، فإن تقديرات البرنامج للشباب والعمال المسنين تكون عادة أقل إيجابية من المجموعات الأخرى. كما يجدون أن سياسات سوق العمل النشطة من المرجح أن تظهر آثاراً إيجابية في فترات بطئ النمو وارتفاع معدلات البطالة.⁸ وبالنظر إلى الاحتمال الكبير لمغادرة العاطلين عن العمل لفترات طويلة القوى العاملة (Kroft et al., 2016)، تشير هذه النتيجة إلى أن سياسات سوق العمل النشطة (برامج التدريب المهني لمواجهة التقلبات الدورية وإعانات التوظيف الخاصة) ستكون استجابة مناسبة وفعالة للسياسات لتجنب وجودها من القوى العاملة.

كما تم تلخيص النتائج العامة حول فعالية سياسات سوق العمل النشطة في المؤلفات في منظمة العمل الدولية (2016 b). ووفقاً لذلك:

- غالباً ما تكون برامج المساعدة على البحث عن عمل فعالة، لا سيما خلال السنة الأولى بعد المشاركة في البرنامج. وتعتبر هذه تدخلات منخفضة التكلفة، ولذلك من الأرجح أن تكون فعالة من حيث التكلفة.
- يبدو أن برامج إعانات الأجور فعالة جداً، على المدى القصير والمتوسط.
- برامج العمالة العامة ليست فعالة في زيادة فرص عمل المشاركين. وعلى المدى الأطول، قد يكون لها آثار سلبية.
- برامج التدريب في سوق العمل فعالة إلى حد ما. ومع ذلك، وبسبب عناصر تكوين الموارد البشرية، فإن تأثيرات سياسات سوق العمل النشطة متوسطة المدى وعلى المدى الطويل أكثر إيجابية من الآثار على المدى القصير.

⁸ بنيت هذه الدراسة على دراسة سابقة لنفس المؤلفين (Card et al., 2010) التي تقيم آثار البرنامج من 97 دراسة أجريت بين عامي 1995 و 2007. وجد الباحثون أن برامج المساعدة في البحث عن عمل تسفر عن آثار برنامجية مواتية نسبياً، في حين أن برامج التوظيف في القطاع العام أقل فعالية. ومرة أخرى، يبدو أن برامج التدريب غير فعالة على المدى القصير، ولكن هناك آثار إيجابية على المدى المتوسط.

- بالنسبة إلى برامج سوق العمل النشطة للبالغين، نجد أن برامج الشباب أقل فعالية في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ولكنها غالباً ما تكون أكثر نجاحاً في بلدان أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (LAC).
- لا تتحسن الآثار العامة لسياسات سوق العمل النشطة على مر الزمن.
- التدخل المبكر أفضل من التدخل المتأخر.

ومن الواضح أنه على الرغم من بعض الآثار الإيجابية، فإن مجموعة متزايدة من الأدلة تبين أن سياسات التنشيط تكون أقل فعالية عموماً مما يتوقعه صناع السياسات والمشاركين في البرنامج وأخصائيي الاقتصاد في العادة. ويخلص Crépon و van den Berg (2016)، خلال استعراضهم أدلة البلدان المتقدمة إلى حد كبير، إلى أن النظرة العامة لسياسات سوق العمل النشطة قاتمة إلى حد ما. ولا يقتصر هذا على سياسات سوق العمل النشطة في البلدان المتقدمة. كما يوضح (2017) McKenzie، فإن سياسات سوق العمل النشطة التقليدية التي تركز على التدريب على المهارات، ودعم الأجور، والمساعدة في البحث عن عمل لها آثار متواضعة في البلدان النامية في أحسن الأحوال. وترد في الجدول 4.3 المشاكل الرئيسية والتحديات المتصلة بتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة، على النحو الذي قدمه Auer وآخرون (2008).

وفي حالة بلدان أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، تجد منظمة العمل الدولية (2016b) نتائج مماثلة مع التقديرات العالمية التي أجراها Card وآخرون (2015). ووفقاً لمنظمة العمل الدولية (2016b)، فإن تقديرات البرنامج للشباب والعمال المسنين تكون عادة أقل إيجابية من المجموعات الأخرى في العينة العالمية. ومرة أخرى، خلافاً للتقديرات العالمية لتقييمات الاقتصاد الجزئي، وجد أن آثار البرامج في منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي أكثر إيجابية في أوقات النمو الاقتصادي المرتفع وانخفاض معدلات البطالة.⁹

وفي حين أن مؤلفات تقييم الاقتصاد الجزئي لها قيمة كبيرة في تحديد ما هو فعال وما لا ينطبق على سياسات سوق العمل النشطة الفردية، فإنه لا يمكن استخدامه لتحديد الآثار الاقتصادية الكلية الأوسع لاستراتيجيات التنشيط. وبسبب الآثار غير المباشرة (الاستبدال الإبعاد و آثار الحمل

⁹ لدى منظمة العمل الدولية مشروع خاص بشأن سياسات سوق العمل النشطة في بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي، تجمع معلومات عن سياسات سوق العمل المنفذة في مجموعة من بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي منذ التسعينات. ويسهل ذلك إجراء البحوث بشأن سياسات سوق العمل مقارنة بالمناطق الأخرى.

الزائد) لسياسات سوق العمل النشطة، قد تؤثر أيضاً على منظور الوظائف لغير المشاركين أو غير المستفيدين. لذلك، حتى لو كان لسياسات سوق العمل النشطة أثراً إيجابياً بالنسبة للمشاركين الفرديين، فإنها قد لا تحسن وضع سوق العمل ككل.

وبالمقارنة مع مجموعة كبيرة من دراسات تقييم الاقتصاد الجزئي، فإن عدد دراسات الأثر الكلي ضئيل نوعاً ما. وباستعراض عدد من تقييمات الأثر على مستوى الاقتصاد الكلي، يظهر (Martin, 2015) أن إنفاق سياسات سوق العمل النشطة يقلل من البطالة والبطالة على المدى الطويل. وترى منظمة العمل الدولية (2015a) أن نتائج التدريب، وحوافز العمالة، والعمالة المدعومة، وتدابير خلق فرص العمل المباشرة هي أفضل النتائج من حيث الحد من البطالة وزيادة فرص العمل والمشاركة. كما يظهر أيضاً أن سياسات سوق العمل النشطة هي أكثر فعالية بالنسبة للمهارات المتدنية مقارنة بعموم السكان.

وتشير جميع هذه الأدلة إلى أن سياسات سوق العمل النشطة لا تزال حاسمة في تحسين فرص العمالة للفئات المحرومة، ولكن لا يزال هناك مجال كبير لتحسين فعالية البرامج. وكما يقول McKenzie (2017)، "ليس كل ما يختبره واضعو السياسات يعمل"، ولذلك ينبغي تطوير وتنفيذ ابتكارات جديدة في مجال السياسات، ومن ثم ينبغي تقييم فعاليتها بانتظام من خلال تقييمات دقيقة للأثر من أجل اختبار نتائج البدائل المنافسة.

3.3 قضايا حول البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

وكما تم توضيحه في السابق، فإن سياسات سوق العمل تهدف إلى التغلب على إخفاقات السوق التي تحول دون التشغيل الفعال لأسواق العمل، وتقديم الدعم للفئات المحرومة اجتماعياً واقتصادياً والتي تواجه عقبات تحول دون دخولها إلى العمالة الرسمية. ومع ذلك، تواجه أسواق العمل في البلدان النامية، على عكس أسواق البلدان المتقدمة، تحديات محددة يجب أن تعالجها السياسة العامة، مثل انخفاض التحصيل العلمي بين القوى العاملة، وارتفاع مستويات العمل غير الرسمي، وعدم وجود معلومات حديثة عن السوق. ويتطلب ذلك صياغة السياسات الخاصة بظروف كل بلد. وقد تكون تجارب البلدان النامية الأخرى أكثر قيمة من تجارب البلدان المتقدمة النمو.

ومن المهم أيضاً وضع سياسات للسكان غير النشطين اقتصادياً من أجل زيادة مشاركتهم في سوق العمل. ومع انخفاض معدل البطالة الإجمالي وازدياد العبء الإجمالي للمنافع المقدمة إلى بعض المجموعات غير النشطة في بعض البلدان المتقدمة النمو، فإن هناك أيضاً تحولاً في الاهتمام لهؤلاء الناس من أجل إدماجهم بشكل سليم في سوق العمل. بيد أنه من الشائع أيضاً ملاحظة أن بعض البلدان النامية لا تملك سياسات شاملة لسوق العمل على الإطلاق. وتتفاعل العمالة مع السياسات الأخرى، مثل التجارة والمالية والتعليم والتنمية الصناعية.

وعلاوة على ذلك، تشكل مشاركة الشباب في سوق العمل تحدياً كبيراً لصانعي السياسات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. وكما هو مبين في القسم 1، فإن متوسط بطالة الشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي يزيد عن 16%، مقارنة بنحو 11% في البلدان النامية غير الأعضاء. ويظهر هذا الرقم الصعوبات الكبيرة التي يواجهها الشباب في سبيل الوصول إلى سوق العمل للمرة الأولى. كما يشير إلى حجم خسارة الإنعاش لاقتصادات دول منظمة التعاون الإسلامي. وينبغي أن يكون تحسين آفاق التوظيف لملايين الشباب في بلدان منظمة التعاون الإسلامي إحدى الأولويات العليا لدول المنظمة. ويتطلب ذلك اتخاذ مبادرات ملموسة في مجال السياسات في مجال أسواق العمل. وستستخدم سياسات سوق العمل النشطة في هذا الاتجاه. يمكن لتوفير حوافز للعمالة عن طريق خفض تكاليف أجور الشباب، أو خلق فرص عمل مؤقتة، أو تعزيز المهارات ذات الصلة بالحصول على عمل واستبقائه، أن تشكل بعض الأدوات السياسية الممكنة للشباب.

وفي هذا الصدد، تحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي إلى تطوير نهجها الخاص في سياسات سوق العمل من خلال أخذ مشاكلها المتنوعة وظروفها الأساسية بعين الاعتبار. كما تعتمد البلدان المتقدمة استراتيجيات مختلفة لمشاكل سوق العمل لديها. وهي تستخدم خليطاً من أدوات سياسة سوق العمل وتطورها باستمرار للتصدي للتحديات التي تواجهها. وحدد Blanchard وآخرون (2014) ثلاثة نظم رئيسية لسوق العمل في البلدان المتقدمة، حيث تم تقييم اثنين منها على أنها ناجحة نسبياً، والثالثة لم تكن كذلك.

- [ناجح]- نموذج "إنجلو ساكسون": يعتمد على انخفاض حماية العمالة وانخفاض تأمين البطالة، مما يؤدي إلى تدفقات كبيرة، ومدة قصيرة للبطالة، وانخفاض معدل البطالة.
- [ناجح]- نموذج "بلدان الشمال الأوروبي": يعتمد على درجة متوسطة إلى عالية من حماية العمالة، وعلى تأمين بطالة سخي ومشروط، وعلى سياسات سوق العمل النشطة القوية، مما يسمح بإعادة تخصيصه مع الحفاظ على البطالة المنخفضة.
- [غير ناجح]- النموذج "القاري": يعتمد على الحماية العالية للعمالة، والتأمين السخي ضد البطالة، ومحدودية سياسات سوق العمل النشطة، الأمر الذي يؤدي إلى محدودية إعادة التخصيص وارتفاع معدل البطالة.

وستكون لهذه التجارب آثار مؤكدة على صنع السياسات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي أيضاً. وإن عدم توفر البيانات حول سياسات سوق العمل النشطة في بلدان المنظمة يعرقل إجراء تقييمات أشمل على نطاق وأثر هذه السياسات في بلدان المنظمة. ويقدم المسح الذي أجرته الرابطة العالمية لخدمات العمالة العامة (WAPES) ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية (IADB) مع 73 من دوائر العمالة العامة في جميع أنحاء العالم في عام 2014 بعض الأفكار بشأن سياسات سوق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

الجدول 4.3: المشاكل الرئيسية لسياسات سوق العمل النشطة

المشاكل الخاصة	المشاكل العامة
<ul style="list-style-type: none"> - انخفاض الإعلان عن الوظائف الشاغرة - انخفاض المشاركة في السوق - مطابقة سيئة بين العاطلين عن العمل والوظائف وبينهم وبين التداوير - التحيزات القائمة على نوع الجنس 	<ul style="list-style-type: none"> - إدارة العاطلين عن العمل بدلاً من خدمتهم - كونها بعيدة عن احتياجات السوق - الهيكلية المركزية
<ul style="list-style-type: none"> - معرفة غير واضحة باحتياجات التدريب - التعويض عن الالتحاق بالمدرسة بدلاً من التدريب التراكمي - المناهج القديمة - مواقع ومواد التدريب غير المناسبة - التدريب السيئ للمدرسين - عدم وجود صلة بين مؤسسات التدريب وأرباب العمل و / أو انخفاض مستوى مشاركة القطاع الخاص - صعوبات التدريب في القطاع غير الرسمي - العاطلين عن العمل ذوو التعليم العالي والمؤهلات العالية - عدم تكافؤ فرص الحصول على التدريب - الانتقال من المدرسة إلى العمل - العقوبات المالية - التحيزات القائمة على نوع الجنس 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم كفاية مستويات التدريب؛ - عدم التطابق بين الطلب في السوق والتدريب؛ - بنية معقدة ومتداخلة للتسليم؛ - انخفاض مستوى مشاركة الشركاء الاجتماعيين؛ - عدم كفاية التخطيط؛ - صورة سيئة للتدريب في سوق العمل لدى العاطلين عن العمل؛ - التعلم مدى الحياة هو مجرد شعار
<ul style="list-style-type: none"> - انخفاض القدرة على الإدماج في سوق العمل - نهاية التداوير تعادل العودة إلى الفقر - إنشاء أسواق عمل ثانوية دائمة - إزاحة القطاع الخاص - تشويه سمعة المشاركين - صعوبة تطبيق شروط العمل - التحيزات القائمة على نوع الجنس - توقيت الدعم (من حيث المدة والمرحلة التدريجية والداخلية فيما يتعلق بالدورة) 	<ul style="list-style-type: none"> - ينظر إليها على أنها أنشطة عمل جماعية للمجموعات الهامشية دون فرص إعادة توظيف فعالة - صورة سيئة، وأحياناً تؤدي إلى انخفاض قابلية التوظيف للمشاركين - ارتباط غير مؤكد باستراتيجيات التنمية المحلية - نادراً ما تستخدم في البلدان النامية
<ul style="list-style-type: none"> - الحصول على الائتمان - الحصول على الاستشارات والتدريب - انخفاض الانتاجية - القطاع غير الرسمي 	<ul style="list-style-type: none"> - مشكلة الاستهداف، والخيارات بين الحفاظ على المشاريع الصغيرة والمتوسطة القائمة وتوسيعها ودعم إنشاء مشاريع جديدة؛ - أنشطة الشركات الصغيرة والعاملين لحسابهم الخاص في كثير من الأحيان على مستوى الكفاف مع انخفاض الإنتاجية وانخفاض إمكانات التنمية

المصدر: تجميع المؤلفين من أور وآخرون (Auer et al). (2008).

الجدول 5.3: سياسات سوق العمل النشطة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي																
المجموع	تركيا	توغو	سورينام	النيجر	المغرب	موريتانيا	غيانا	فيينا	الغابون	كوت ديفوار	الكاميرون	بولكنيا فاسو	بنين	الجزائر	البيانا	
																التوجيه المهني العام (1)
13	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	-	+	+	+	تدابير التدريب المهني (2)
9	-	-	-	+	+	+	+	+	-	+	+	+	-	-	+	التدريب المهني من قبل
14	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	منظمات التدريب الخارجية (3)
7	+	+	-	-	-	+	-	+	+	-	+	-	+	-	-	اختبار العمل / الانتساب إلى تجربة عمل مؤقتة
																خطط العمل للحساب الخاص / بدء الأعمال التجارية
11	+	+	+	+	+	+	-	+	-	+	+	+	+	-	-	تكلفة الأجور (4)
6	+	-	-	-	+	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	تدابير خلق فرص العمل (5)
4	+	-	+	-	-	-	-	-	+	-	+	-	-	-	-	تدابير المحافظة على العمالة (6)
1	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	برامج لتعزيز حرك العمال
4	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	المصدر:
ملاحظات: تم تجميعه من المسح الذي أجراه IADB-WAPES لعام 2014. وهي متاحة على الموقع التالي: http://www.theworldofpes.org .																
ملاحظات: (1) التوجيه المهني العام (أي المشورة / النصيحة) للشباب (الانتقال من المدرسة إلى العمل) والبالغين: (2) تنشيط المؤسسة / شركة القطاع العام بنفسها كموفر لتدابير التدريب المهني (المؤهلات / الكفاءات): (3) تمويل و / أو إجابة دورات التدريب المهني التي تقدمها منظمات التدريب الخارجية: (4) دعم تكاليف الأجور لتشجيع توظيف العاطلين عن العمل: (5) تدابير خلق فرص العمل كعمالة إضافية (عامّة) في المناطق المستهدفة المحدودة: (6) تدابير الحفاظ على العمالة (برامج العمل لوقت قصير الخ) للعمال المعرضين لخطر التسريح الاقتصادي																

ووفقاً للمسح، فإن التوجيه المهني العام والتدريب المهني الخارجي وخطط العمل للحساب الخاص هي أكثر إجراءات سوق العمل النشطة شيوعاً في 15 بلد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي المشاركة وكذلك في البلدان المشاركة الأخرى (الجدول 5.3). أما الفئة المستهدفة الأكثر تكراراً فهي الشباب (أقل من 25 سنة) والعاطلين عن العمل لفترات طويلة، حيث تقدم 12 من أصل 15 من خدمات العمالة العامة في بلدان المنظمة برامج محددة لإدماجهم في سوق العمل (الجدول 6.3). ويستهدف نحو 65% من خدمات العمالة العامة المعوقين والنساء و/ أو المهاجرين.

الجدول 6.3: الخدمات الموجهة إلى المجموعات الخاصة

المجموع	تركيا	توغو	سورينام	النيجر	المغرب	موريتانيا	غيانا	غينيا	الغابون	كوت ديفوار	الكاميرون	بوركينافاسو	بنين	الجزائر
الشباب (العمر أقل من 25 عاماً)	+	-	-	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+
الباحثين عن عمل من الكبار (أكثر من 50 عاماً)	-	-	-	-	-	+	-	-	-	+	+	-	-	+
أرباب الأسر ممن لا معين لهم	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
النساء	+	-	-	-	-	+	+	+	-	+	+	+	+	+
العاجز/ ذوي الإعاقة	+	-	-	+	+	+	-	+	-	+	+	+	+	+
المهاجرون/ النازحون	+	-	-	-	+	-	+	+	+	+	+	-	+	+
العاطلون عن العمل لمدة طويلة	+	+	-	+	+	+	+	+	-	+	+	-	+	+
الأقليات العرقية/ مجتمعات السكان الأصليين	-	-	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	+

المصدر: تم تجميعه من المسح الذي أجراه WAPES-IADB لعام 2014، وهي متاحة على الموقع التالي: <http://www.theworldofpes.org>

وهناك أيضاً عدد من الدراسات التي تقيم تأثير بعض سياسات سوق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. قام Hirshleifer وآخرون (2016) بدراسة برامج التدريب المهني التركية للعاطلين عن العمل، وهي سياسة سوق العمل النشطة على نطاق واسع في تركيا. وتشير نتائجها إلى أن التأثير المتوسط لهذه البرامج التدريبية هو تأثير إيجابي بسيط جداً على العمالة وعلى جودة العمالة، مع أن الأثر المقاس للدورات أقل بكثير مما كان متوقعاً.¹⁰ ومن ناحية أخرى، يجدون بعض الأدلة على أن التدريب أكثر فعالية عندما يقدمه مقدمو الخدمات من القطاع الخاص بدلاً من معاهد التدريب الحكومية (أعلى بحوالي 4 إلى 6%). ويتسق ذلك مع زيادة التركيز على السياسات الرامية إلى تحسين مواءمة برامج التدريب مع طلب القطاع الخاص. ويخلص المؤلفون إلى أن هناك بعض إمكانيات التدريب المهني لتحسين آفاق العمالة القصيرة الأجل، ولكن هذه الإمكانية ستتحقق على أفضل وجه عندما يقدم مقدمو الخدمات دورات لها الحوافز والقدرة على الاستجابة لطلبات السوق.

ويظهر تقييم الأثر الذي تم إجراؤه على إعانات الأجور المقدمة لخريجي الجامعات في الأردن أن الإعانات لم تكن تشكل نقطة انطلاق للعمل الإضافي كما هو متوقع في المؤلفات. وأدت قسائم الأجور إلى زيادة بنسبة 38% في التوظيف على المدى القصير، ولكن متوسط الأثر أقل بكثير ولم يعد ذا أهمية إحصائية بعد انتهاء فترة القسيمة (Groh et al., 2016). ويشرح المؤلفون ذلك بأن مستويات الإنتاجية لا ترتفع عن الحد الأدنى للأجور الملزمة. ويوضح Groh وآخرون (2016) بدورهم أن صانعي السياسات في الأردن يتوقعون أن يكون لبرنامج دعم الأجور آثار دائمة على عمالة الشباب، على عكس الآثار المحققة.

تظهر تجارب دول منظمة التعاون الإسلامي في عمليات البحث ومواءمة المساعدة المقدمة، أن عدداً قليلاً فقط من التعيينات المباشرة يحدث من خلال مثل هذه التدخلات. قام Groh وآخرون (2015) بأكثر من 1000 مطابقة بين الشركات والعمال في حالة الأردن. في 28% من جميع الحالات، رفض الشباب الفرصة لإجراء مقابلة. وفي 83% من جميع الحالات، رفضوا عرض العمل أو تركوا العمل بسرعة. وفي حالة أوغندا، يشير Bassi و Nansamba (2017) إلى أن 2 إلى 4% فقط من مطابقات الوظائف لديهم أدت إلى توظيف عامل.

¹⁰ تظهر التوقعات الذاتية للتأثير على توظيف البرنامج المستمدة من المشاركين أنهم يتوقعون زيادة بنسبة 32 في المائة في احتمالات التوظيف، في حين يتوقع موظفو مكتب العمل الحكومي أن يزيد التدريب من فرص العمل بمقدار 24 نقطة مئوية. وتفوق هذه التوقعات بشكل كبير الأثر الفعلي البالغ 2%.

3.4 دراسة حالات

يمكن أن تكون البطالة، ولا سيما البطالة الطويلة الأجل، عواقب وخيمة وعكسية على الفرد والمجتمع والنظام الاقتصادي. ويمكن أن تكون هناك عدة أسباب ليكون الشخص عاطل عن العمل أو غير نشط، مثل نقص الطلب على اليد العاملة، وعدم كفاية المهارات والعوامل المؤسسية. ويمكن معالجة بعض هذه الأسباب باستخدام سياسات سوق العمل النشطة، ولكنها لا تكون فعالة مع جميع العاطلين عن العمل وفي جميع الظروف. إن تصميم وتغطية واستهداف سياسات سوق العمل النشطة، وكذلك الطريقة التي تنفذ بها، أمر مهم من حيث فعاليتها وكفاءتها (European Commission, 2015).

وكما هو الحال في العديد من البلدان الأخرى، شكلت البطالة، ولا سيما البطالة الطويلة الأجل، تحدياً حاسماً في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. فخلال العقد الماضي، قامت دول المنظمة بإصلاحات مختلفة لوضع استراتيجيات للتقليل من البطالة وعدم النشاط في سوق العمل. وزادت الموارد العامة التي تدخل في مجموعة من سياسات سوق العمل النشطة للمساعدة في التقليل من البطالة الهيكلية. وقد نفذت بعض البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة برامج ناجحة في مجال التقليل من البطالة. وقد حققت برامج Jóvenes في عدة بلدان في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي نجاحاً كبيراً. وقد مثلت هذه البرامج النموذج المثالي للتدخل الشامل من أجل الشباب لزيادة المهارات وتحسين فرص العمل في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي منذ عام 1991 (انظر ETF، 2014، لمزيد من المناقشة). يناقش هذا الجزء استراتيجيات الحد من مخاطر البطالة في منظمة التعاون الإسلامي من خلال عرض الحالات المختلفة من ثلاث دول أعضاء في المنظمة.

استراتيجيات التقليل من البطالة في صفوف الشباب في الأردن

وتمثل بطالة الشباب قضية رئيسية بالنسبة للاقتصاد والسياسة والمجتمع ككل في الأردن. إن بطالة الشباب في الأردن منتشرة، وغالباً ما تكون طويلة الأمد. ويبلغ معدل بطالة الشباب في البلاد (34% في عام 2016) أكثر من ضعف المعدل العالمي في عام 2016 (البنك الدولي، 2016).

كما أن مدة بطالة الشباب في البلد تشكل مصدر قلق بالغ أيضاً. وقد أثرت البطالة طويلة الأجل (سنة أو أكثر) على أكثر من نصف السكان الشباب في الأردن.

وتؤثر البطالة في المراحل المبكرة من الحياة على آفاق العمل على مدى فترة عمل الشباب. وعلاوةً على ذلك، يمثل ارتفاع مستوى البطالة بين الشباب مصدراً لعدم الاستقرار الاجتماعي والنفسي. وبالتالي، فقد أولي توظيف الشباب في الأردن اهتمام سياسي كبير. وتعمل الحكومة بنشاط في وضع سياسات لتعزيز عمالة الشباب. وبما أن التحديات كثيرة ومتعددة الأبعاد، فإن التدابير تركز على كل من العرض والطلب، كما أنها علاجية وقائية. وينصب التركيز على التعليم والتدريب وخلق فرص العمل وريادة الأعمال وإدماج الشباب في سوق العمل والإصلاح المؤسسي (Barcucci and Mryyan, 2014).

كما نشطت الحكومة في مجال ضمان أن تستجيب عملية صنع السياسات للتحديات الراهنة التي يواجهها الشباب في ضمان الانتقال السلس إلى سوق العمل. وتشمل جهود السياسة العامة استراتيجيات إنمائية شاملة مثل استراتيجية التقليل من الفقر في الأردن والأجندة الوطنية الأردنية، والتدابير الموجهة نحو العمالة مثل الاستراتيجية الوطنية للعمالة في الأردن. وتتجلى الأولوية العليا التي تضعها الحكومة في تنمية الموارد البشرية في استراتيجية التعليم والتدريب في المجالين المهني والفني من أجل التوظيف. وفي هذا الصدد، تمت الموافقة على الاستراتيجية الجديدة للتقليل من حدة الفقر (PRS) في عام 2013 لاحتواء الفقر والتقليل من حدته والضعف وعدم المساواة في البيئة الاجتماعية والاقتصادية في الأردن خلال عام 2013 من خلال اعتماد نهج شامل وموجه نحو تحقيق النتائج يستهدف الفقراء والأسر المنتمية إلى الطبقة الوسطى والأقل منها (Barcucci & Mryyan, 2014).

تم إطلاق الاستراتيجية الوطنية للعمالة الأردنية 2011-2020، وخطة عمل في الأردن، شملت اعتبارات تحليلية بشأن القضايا الرئيسية والأولويات في سوق العمل، واقترحت سبل المضي قدماً في إطار سيناريوهات مختلفة. وقد أعد هذه الاستراتيجية فريق فني اختار 69 إجراء مختلف للتنفيذ. وتضمنت معايير اختيار الإجراءات، التي تم انتقاؤها من بين ما مجموعه أكثر من 160 دراسة، دليلاً على وجود صلة واضحة بين الإجراءات والوصول إلى نتيجة أو تقليل /

القضاء على التحديات؛ والتأثير الكبير على العمالة؛ والواقعية والجدوى العملية؛ وتعد عملية التنفيذ. وشملت أيضا الأنشطة التي تتطلب تنسيقاً كبيراً بين القطاعات والوزارات، فضلاً عن مساهمات الجهات المعنية.

كما تم إدخال استراتيجية التعليم والتدريب المهني والفني من أجل التوظيف (E-TVET) في الأردن. وتتمثل إحدى السمات الرئيسية للاستراتيجية في إنشاء مجلس خاص بها، يتولى المسؤولية عن التخطيط ورسم السياسات والتنسيق من أجل العمالة والتعليم والتدريب المهني والفني على الصعيد الوطني. وبما أن الاستراتيجية الأولى غطت الفترة 2008 - 2013، قام المجلس مؤخراً، من خلال اللجنة التنفيذية الفرعية، بتكليف الأمانة (إلى المجلس) ببدء وتنسيق مجموعة واسعة من الأنشطة من أجل إعداد مسودة مشروع جديدة للاستراتيجية 2014 - 2020، بما يتماشى تماماً مع الاستراتيجية الوطنية للعمالة 2011-2020. وفي إطار مقاربة 2008 - 2013، تم تحديد تسعة مجالات باعتبارها عناصر رئيسية في الاستراتيجية. هذه المجالات هي: (1) العمالة؛ (2) التخطيط للتعليم والتدريب المهني والفني الخاص بالتوظيف؛ (3) التمويل؛ (4) نظم المعلومات؛ (5) التصنيف والمعايير المهنية؛ (6) وضع التعليم والتدريب التقني والمهني الخاص بالتوظيف؛ (7) التعليم والتدريب التقني والمهني الخاص بالتوظيف غير الرسمي؛ (8) دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في هذا المجال. (9) البعد الإقليمي والدولي (The Jordan National E-TVET Strategy, 2014).

وبينما ينصب التركيز الرئيسي لهذه الاستراتيجية حول تنمية الموارد البشرية (HRD)، والتعليم والتدريب المهني والفني على وجه الخصوص، فإن الاستراتيجية تشمل أيضاً الأهداف التالية: مساعدة قوة العمل الأردنية، ولا سيما الشباب، في تأمين العمل اللائق على مستويات مستدامة، وتمكينهم من الارتقاء بمستوى معارفهم ومهاراتهم لمواكبة التغير التكنولوجي والاقتصادي والاجتماعي، والفرص المتاحة في بيئة تزايد فيها المنافسة على الصعيد العالمي. كما تتضمن هذه الاستراتيجية عناصر لإعطاء الأمل للأشخاص المحرومين، ويعتبر هذا الهدف أرقى من أي هدف تعليمي، وترمي إلى تسريع التطوير الكامل والاستفادة من تنوع المواهب في المجتمع (The Jordan National E-TVET Strategy, 2014).

وفي حين أن جهود السياسات في الأردن ملحوظة، إلا أنه يلزم بذل المزيد من الجهود في معالجة البطالة، وقضايا عدم تطابق المهارات، والعجز في إيجاد العمل اللائق في البلد. ورغم أن سوق العمل يمكن أن يوفر وظائف جيدة في الأردن، إلا أن ذلك يستهدف عدداً غير كافٍ من الشباب. كما يشكل العدد الكبير من اللاجئين من سوريا تحدياً إضافياً للسلطات في معالجة مشكلة البطالة.

سياسات سوق العمل النشطة في تركيا

خصّصت تركيا قدرًا كبيراً من الموارد المالية لسياسات سوق العمل النشطة خلال العقد الماضي. وبدأت النفقات على هذه السياسات في الارتفاع بعد عام 2004. ولكنها ارتفعت بشكل كبير بعد عام 2008، لتصل إلى 4% من النفقات العامة في عام 2012 (Gökşen et al., 2015).

وزادت وكالة التوظيف التركية، وهي وكالة التوظيف العامة في تركيا، تغطية العاطلين عن العمل وعدد المشاركين في برامج سوق العمل النشطة بعد عام 2008. وخلال فترة ما بعد الأزمة، وسعت الحكومة نطاق تغطية سياسات سوق العمل النشطة لتشمل جميع العاطلين عن العمل المسجلين. ولا يمكن التمتع بمعظم الإعانات المقدمة لأرباب العمل أو الموظفين إلا في حالة تسجيل العمال في هذه الوكالة، مما يعزز معدل التسجيل العالي. ومنذ عام 2008، قامت الوكالة بزيادة التدريب المهني، واستحدثت الإرشاد الوظيفي والمهني (IVC)، وبدأت برامج ريادة الأعمال (World Bank, 2013). وقد ربطت الوكالة أيضاً المستفيدين من المساعدة الاجتماعية بالتسجيل لديها. ووفقاً لبيانات شهر مارس 2014، وكجزء من علاقة المساعدة الاجتماعية والعمالة، تم تسجيل أكثر من مليون شخص، وكان ما يقرب من 44.5 ألف شخص في نطاق العمالة. كما وجهت الوكالة 166100 شخص نحو الوظائف الشاغرة (ISKUR, 2014).

ولتطوير سياسات سوق العمل النشطة للشباب، تتمثل إحدى الخطوات التدريجية في إعداد وثائق السياسات المتعلقة تحديداً بالعمالة والشباب. وفي وثيقة سياسة "استراتيجية العمالة الوطنية" التي نشرت في عام 2013، جرى التشديد على أهمية تعزيز العلاقة بين التعليم والعمالة، وتم تحديد الأهداف الملموسة من أجل وضع سياسات مزمنة ومنظمة بشكل جيد. وبالإضافة إلى ذلك، فإن "خطة العمل الوطنية لتوظيف الشباب"، كوثيقة أخرى من وثائق

السياسة العامة، تبرز أهمية خلق فرص العمل وتعرف دور "وكالة التوظيف التركية" في خلق فرص العمل من خلال تشجيع عمالة الشباب في المناطق الحضرية ومراقبة وضع عمالة الشباب المسجلين وتشجيع ريادة الأعمال. ويشير ذلك أيضاً إلى أن ظاهرة خلق فرص العمل تتم كجزء من أجندة الدولة الوطنية (Gökşen et al., 2015).

وتشجع "الاستراتيجية الوطنية للعمال" أيضاً ريادة الأعمال لدى الشباب باعتبارها أحد العناصر الرئيسية لتوظيف الشباب. وهذه الطريقة، تقدم منظمة النهوض بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (KOSGEB) العديد من المنح الأولية مثل برنامج دعم رواد الأعمال وبرامج البحث والتطوير والابتكار والتطبيق الصناعي. من أجل تعزيز البحث والتطوير، توفر وزارات العلوم والصناعة والتكنولوجيا الدعم المالي لريادة الأعمال في المجال التكنولوجي للشباب. وبالإضافة إلى ذلك، هناك بعض الإعانات والإعفاءات الضريبية التي أدخلت لتشجيع عمالة الشباب ومساعدتهم على اكتساب الخبرة. ومع التغييرات التي طرأت على القانون رقم 338 في عام 2011، فإن الشركات التي لديها أكثر من 10 موظفين قد توفر أيضاً فرص التدريب لطلاب المدارس الثانوية المهنية والفنية. وتغض جميع المبالغ بالنسبة للطلاب والمتدربين والمتدربين المرشحين من الضرائب بالنسبة لهذه الشركات. وعلى الرغم من أن هذا الدعم المالي للتعليم والتدريب المهني يمكن اعتباره تحسناً من حيث معايير التدريب والمراقبة، فإن هناك أنواعاً أخرى من آليات الدعم مثل القروض العامة، والضمانات الداعمة للشباب، ونظم القسائم غير متوفرة في تركيا.

ويمكن اعتبار تعزيز القدرة الإدارية لوكالة التوظيف التركية بعداً آخر لتوظيف الشباب. وفي الآونة الأخيرة، زادت الوكالة من عدد موظفيها وعدد المشاركين في مختلف المحافظات بشكل ملحوظ. وتعتبر الشراكة مع أصحاب المصلحة المحليين، مثل بروتوكولات الوكالة مع البلديات المحلية، أداة فعالة أخرى لخلق فرص العمل على المستوى المحلي. وإلى جانب وكالة التوظيف التركية، تسهم العديد من المنظمات الدولية الأخرى مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي في إقامة شراكات جديدة مع أصحاب المصلحة المحليين. وتعد الوكالات الإنمائية والمنظمات غير الحكومية هي الجهات الفاعلة الأخرى التي تقدم الخدمات في مرحلة تنفيذ المشاريع.

الخبرة الألبانية في مجال خدمات التوظيف

يشكل ارتفاع البطالة وانخفاض مستويات المعيشة اثنتين من المشاكل الرئيسية التي تواجه واضعي السياسات في الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية. وحالة ألبانيا ليست مميزة في هذا السياق بسبب وجود ارتفاع في البطالة الهيكلية واختلالات هيكلية عميقة، بما في ذلك انعدام الحراك الوظيفي، والبطالة الجماعية للعمال ذوي المهارات المتدنية، والذين يصعب تكيفهم، وضعف الصلات بين نظم التعليم ومتطلبات الدوائر الصناعية.

إن اتجاه البطالة مثير للقلق في ألبانيا، حيث تزايدت البطالة في السنوات الماضية ووصلت إلى 17.1% في عام 2015. وهناك أيضاً نسبة كبيرة من البطالة طويلة الأجل من إجمالي البطالة. وفي عام 2015، كان نحو 66% من العاطلين عن العمل في ألبانيا يبحثون عن عمل لمدة 12 شهراً أو أكثر. ويشكل ضعف أداء سوق العمل، بالإضافة إلى اختلالات هيكلية أخرى، عقبة كبيرة أمام حل مشكلة البطالة ويخلق الحاجة إلى مجموعة معقدة من سياسات وتدابير العمالة. وفي هذا الصدد، حُدثت سياسات سوق العمل النشطة في ألبانيا في السنوات الأخيرة، كجزء من سياسات العمالة الأوسع نطاقاً، وتنظيمها القوانين ذات الصلة في ألبانيا. وتحدد الاستراتيجية الوطنية للتنمية والاندماج باعتبارها وثيقة أساسية في عملية الاندماج الأوروبي عندما يتعلق الأمر بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية في ألبانيا أهدافاً رئيسية لتعزيز العمالة من خلال استخدام سياسات سوق العمل النشطة (ILO, 2015b).

ركزت جهود الحكومة في مجال التقليل من وطأة البطالة على السياسات النشطة بالإضافة إلى إطار التنمية الاقتصادية العامة، بهدف تقليل إدمان البطالة لدى الناس (سياسة سلبية) ومساعدتهم على التكيف في سوق تنافسية وعمل مستقل. وتغطي سياسة سوق العمل النشطة في ألبانيا أحد الأنواع التالية: (1) الوساطة للعمل والمهنة؛ (2) تقديم المشورة في مجال العمل؛ (3) التعليم المهني (التدريب في سوق العمل)؛ (4) برامج تشجيع العمالة (العمالة المدعومة). ومن بين السياسات النشطة، تعتبر برامج تشجيع العمالة (العمالة المدعومة) واحدة من بين البرامج الرئيسية من حيث النفقات. وتشمل هذه البرامج إعانة الأجور لصاحب العمل لتعيين أشخاص أقل قدرة على المنافسة. ويبلغ مستوى إعانة الأجر 100% من الحد الأدنى للأجور خلال الأشهر

السته الأولى و 50% من الحد الأدنى للأجور خلال الستة أشهر القادمة من فترة عمله (Vangjeli, 2012). وخلال العقد الماضي، تم تصميم وتنفيذ عدد من برامج التشجيع المتعلقة بالعمالة (برامج العمالة المدعومة)، التي تشمل برامج تشجيع العمالة للعاطلين الباحثين عن عمل، من خلال التعليم العملي والمؤسسي، والتدريب المهني.

وعلاوة على ذلك، وكجزء من الاستراتيجية الوطنية للتوظيف والمهارات للفترة 2014 - 2020، يتم وضع سياسات سوق العمل النشطة كأحد الأدوات الرئيسية لتحقيق الأهداف المحددة. وفي هذا الصدد، يمكن تقييم الإنفاق العام على تدابير العمالة النشطة على أنه مرض في ألبانيا. ووفقاً لأحدث البيانات، فإن حصة النفقات على سياسات سوق العمل النشطة من إجمالي الإنفاق على سياسات سوق العمل تبلغ حوالي 45% في ألبانيا (معهد الأجندة). كما أن برامج التدريب مصممة في ألبانيا بطريقة يقترن فيها التدريب أثناء العمل بإمكانية العمل.

وفي ألبانيا، يخضع تنفيذ تدابير العمالة، بما في ذلك سياسات سوق العمل النشطة، في الغالب لسلطة خدمات التوظيف العامة، بالتنسيق مع الوزارة المعنية. وتتألف خدمات التوظيف العامة الألبانية (PES) من دائرة توظيف وطنية تعمل من خلال 36 مكتباً للعمالة - على المستوى الإقليمي والمقاطعات والمحلية - و 10 مراكز عامة للتدريب المهني (Numanović, 2016). ومع ذلك، لا تزال القدرة المؤسسية لخدمات التوظيف العامة في ألبانيا ضعيفة، ولا سيما في مجال الموارد البشرية. وينعكس ذلك أساساً في نسبة موظفي خدمات التوظيف الذين يعملون مباشرة مع المستخدمين والمستفيدين، أو الأشخاص المسجلين كعاطلين عن العمل. وعلى الرغم من هيكلها اللامركزي وتعدد مكاتبها، توجد نسبة مقلقة في ألبانيا، تضم 367 مستفيداً لكل موظف من موظفي خدمات التوظيف العامة الذي يعمل مباشرة مع المستخدمين وذلك وفقاً لتقديرات دائرة التوظيف الوطنية. وغالباً ما يكون موظفو خدمات التوظيف العامة غير مؤهلين أو مدربين على نحو كاف لتقديم خدمات مثل تقديم المشورة، والوساطة الوظيفية، والمساعدة في البحث عن عمل، ومهام مماثلة. وإلى جانب التخصيص الداخلي الضعيف للموارد البشرية على حساب وظائف العمل الموجهة نحو الخدمات وحجم العمل الكبير للموظفين، يؤدي ذلك إلى ضعف أداء سياسات العمالة (Numanović, 2016).

وبصفة عامة، تبين حالة سوق العمل في ألبانيا أن عدد البرامج النشطة أخذ في الارتفاع. ومع ذلك، فإن تضاعف البرامج تسبب معظمها في تكرار أو استبعاد بعضها البعض، مما يجعلها مكلفة للإدارة. كما أنها مربكة لمكاتب العمل لخدمة العاطلين عن العمل. بالتالي لا يمكن تحديد البرنامج الفعال بوضوح بسبب تنوع هذا البرنامج. ويعد التقييم أداة هامة في إيجاد تفسير منطقي لهذه المسائل.

عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة

ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية والبنك الدولي (2011)، يعاني 15% من سكان العالم من إعاقة أو مرض مزمن. وعلاوة على ذلك، تفيد التقارير بأن معدل عدم مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل مضاعف بالمقارنة مع الأشخاص غير المعاقين. ويبلغ معدل البطالة بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة حوالي ثلاثة أضعاف مستوى الأشخاص غير المعوقين. وفيما يتعلق بالتعويض، يحصل العمال ذوي الإعاقة عادة على أجر أقل من غيرهم.

وفي ضوء هذه الحقائق المجردة العالمية، يسلط هذا الفصل الضوء على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ثم تستمر هذه التقارير في مناقشة الحواجز التي تعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وعقب هذه المناقشة، يركز الفصل على آفاق العمالة لهم. وأخيراً، ينتهي الفصل ببعض المبادرات المختارة من بلدان منظمة التعاون الإسلامي بشأن التصدي لتحديات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

4.1 مفهوم الإعاقة

وتنص المادة 1 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على أن "الأشخاص ذوو الإعاقة يشملون الأشخاص الذين يعانون من إعاقات جسدية أو عقلية أو ذهنية أو حسية طويلة الأجل، والتي قد تعرقل، بالتفاعل مع مختلف الحواجز، المشاركة الفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين" (راجع الإطار 1.4 للمزيد من المعلومات حول اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة).

يعاني أكثر من بليون شخص من شكل من أشكال الإعاقة. وبعبارة أخرى، فإن حوالي 1 من أصل 7 أشخاص لديهم إعاقة في جميع أنحاء العالم. ووفقا لتقديرات منظمة الصحة العالمية، فقد ازداد معدل انتشار الإعاقة على الصعيد العالمي، بسبب شيخوخة السكان والأمراض المزمنة المنتشرة على نطاق واسع، من 10 في المائة في عام 1970 إلى 15 في المائة في عام 2011؛ و 80% من الأشخاص ذوي الإعاقة يعيشون في البلدان النامية (منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، 2011).

النافذة 1.4: اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD)

وتنص اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على الالتزامات القانونية للدول بتعزيز وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وهي لا تخلق حقوقا جديدة. ووفقا للمادة 1 من الاتفاقية، يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة أولئك الذين يعانون من إعاقات جسدية أو عقلية أو ذهنية أو حسية طويلة الأجل يمكن أن تكون مسببا لمختلف العوائق والحواجز خلال مشاركتهم الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

وتحدد الاتفاقية الحقوق المدنية والثقافية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة. وبعبارة أخرى، تعترف الاتفاقية عالميا بكرامة الأشخاص ذوي الإعاقة. وتمثل الاتفاقية "نقلة نوعية" في المواقف والهوج الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة. وفي هذا الصدد، ووفقا للاتفاقية:

- (أ) لم يعد الأشخاص ذوي الإعاقة موضوعا ثابتا عن طريق العلاج الطبي، بل هم موضوع حقوق لهم خيارات تتعلق بالطريقة التي يريدون أن يعيشوا بها، وما هي العلاجات، إن وجدت، التي يرغب في استخدامها
- (ب) فإن الأشخاص ذوي الإعاقة لم يصبحوا موضع الرفاه الاجتماعي - عبئ على المجتمع - بل أعضاء فاعلين في المجتمع مع شيء يساهم في المجتمع.
- (ج) ينبغي أن يكون لدى الأشخاص ذوي الإعاقة سبل للدفاع عن الحقوق (آليات الشكاوى، والدفاع عن الحقوق، إلخ) وتغيير المجتمع بحيث يصبح المجتمع أكثر تمكينا.

كما دخلت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حيز التنفيذ في 3 مايو 2008. تتفق الدول الأعضاء التي وقعت على الاتفاقية على تعزيز وحماية وضممان التمتع الكامل والمتكافئ بحقوق الإنسان والحريات الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة والاحترام الفوري لكرامتهم المتأصلة. في المجموع لم يتم التوقيع على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل 12 دولة عضوا في منظمة التعاون الإسلامي. لم تصادق 10 بلدان أعضاء في منظمة التعاون الإسلامي على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بعد. ومن ناحية أخرى، استكمل 36 بلدا عضوا في منظمة التعاون الإسلامي عمليتي التوقيع والتصديق.

خلال عملية تنفيذ الاتفاقية، تحتاج العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم بما في ذلك الأعضاء في المنظمة إلى التدريب، وبناء القدرات، ورفع مستوى الوعي، وجمع الممارسات الجيدة والتحقق من صحتها، وإدارة المعرفة. وهم أيضا في حاجة إلى تعميم الإعاقة في جميع الأنشطة الإنمائية. ومن الأهمية بمكان أيضا إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في التنفيذ الناجح للاتفاقية في جميع مراحلها.

المصدر: UN (2017)

وتظهر غالبية الإعاقات على شكل إعاقة جسدية لا تسمح فيها القدرة الصحية البدنية لشخص ما بالمشاركة الكاملة في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية اليومية دون أي دعم. ويزداد عدد الأشخاص ذوي الإعاقة بسبب النمو السكاني والشيخوخة وظهور الأمراض المزمنة والتقدم الطبي الذي يحافظ على الحياة ويطيلها.

فالأشخاص ذوي الإعاقات الجسدية متنوعون وغير متجانسين، في حين أن الآراء النمطية المتعلقة بالإعاقة تؤكد على مستخدمي الكراسي المتحركة وعدد قليل من المجموعات "الكلاسيكية" الأخرى مثل المكفوفين والصم (منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، 2011). وتشمل إعاقة الطفل المولود بظروف خلقية مثل الشلل الدماغي (اضطراب يؤدي إلى إعاقة حركية دائمة) أو الجندي الشاب الذي يفقد ساقه إلى منجم بري أو امرأة في منتصف العمر. أو يمكن تصنيف شخص مسن بوصفه شخصا معاقا بسبب مرضه التنفسي المزمن الذي يعوق مشاركته الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

ووفقا لمنظمة الصحة العالمية، يعاني حوالي 23% من المعوقين من اضطرابات نفسية على مستوى العالم. الغالبية العظمى من المعوقين، حوالي 77%، تعاني من إحدى أشكال الإعاقة الجسدية الناجمة أساسا عن 145 فئة من الأمراض / اضطرابات من أمراض القلب والأوعية الدموية المسببة في إعاقات الجهاز.

4.1.1 الإعاقة وأثارها على المجتمع

ومن المرجح أن يعاني الأشخاص ذوي الإعاقة، في المتوسط كمجموعة، من نتائج اجتماعية واقتصادية سلبية من الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك النتائج الصحية السيئة، وانخفاض الإنجازات التعليمية، وانخفاض النشاط الاقتصادي والعمالة، وارتفاع معدلات الفقر، ومحدودية الاستقلال (راجع الإطار 2.4).

وبالمقارنة مع الأشخاص الذين لا يعانون من إعاقة، فإن الرجال والنساء ذوي الإعاقة يجدون على الأغلب مرافق الرعاية الصحية ومهارات مقدمها غير كافية، ومن المرجح أن يُحرَموا من الرعاية الصحية بثلاثة أضعاف تلقي معاملة سيئة في نظام الرعاية الصحية بأربعة أضعاف.

ومن بين جميع الأشخاص ذوي الإعاقة، لا يستطيع نصفهم الحصول على الرعاية الصحية المطلوبة؛ فهم أكثر عرضة لنفقات صحية كارثية بنسبة تبلغ 50% بالمقارنة مع الذين لا يعانون من إعاقة (منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، 2011).

وقد يزيد العجز أيضا من خطر الفقر، ولا سيما من خلال الإفتقار إلى فرص العمل والتعليم، وانخفاض الأجور، وزيادة تكاليف المعيشة مع العجز. ووفقا للأمم المتحدة (2015)، فإن الإعاقة تزيد من تكلفة المعيشة بحوالي ثلث متوسط الدخل. ومن ناحية أخرى، قد يزيد الفقر من خطر الإعاقة عن طريق سوء التغذية، وعدم كفاية فرص الحصول على التعليم والرعاية الصحية، وظروف العمل غير الآمنة، والبيئة الملوثة، وعدم الحصول على المياه الآمنة وخدمات الصرف الصحي.

ويمكن تصنيف العوامل الرئيسية التي تسبب الإعاقة بشكل عام ضمن فئتين: العوامل الداخلية والخارجية (البيئية). وتشمل العوامل الداخلية جميع العوامل الموروثة بيولوجيا ووراثيا (رموز الحمض النووي) أن الشخص ليس لديه أي سلطة للسيطرة عليهما. وتشمل العوامل الخارجية جميع العادات الشخصية (مثل الأكل والنوم)، وظروف المعيشة (مثل السكن والصرف الصحي، وظروف العمل (مثل الإصابات المتصلة بالعمل، والبيئة الملوثة)، والظروف الاجتماعية (مثل الكوارث الطبيعية والحروب والصراعات الداخلية والإساءة والعنف).

وعادة ما يصبح الأشخاص معوقين نتيجة التأثير المشترك للعوامل الداخلية والخارجية على حد سواء. كما تؤثر العوامل الخارجية على نوعية حياة ذوي الاحتياجات الخاصة وقد يكون لها تأثير كبير على شدة الإعاقة التي يعاني منها الشخص. وعلاوة على ذلك، فإن البيئة الاقتصادية والتشريعية والفيزيائية والاجتماعية للبلد قد تخلق عوائق تحول دون مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاقتصادية والمدنية والاجتماعية أو تحافظ عليهما. وتشمل العوائق المباني التي لا يمكن الوصول إليها والنقل والمعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، وعدم كفاية المعايير، ونقص الرعاية الصحية وخدمات إعادة التأهيل، و / أو التمويل المحدود لهذه الخدمات؛ وقلة من البيانات والتحليل للسياسات القائمة على الأدلة والكفاءة والفعالية (منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، 2011).

4.1.2 الاتجاهات العالمية والإقليمية بشأن الإعاقة

إن العبء على المجتمع الناشئ عن الإعاقة أخذ في الارتفاع في جميع أنحاء العالم حيث لوحظ أن هناك حوالي 5% من الزيادة في معدل الانتشار العالمي للإعاقة منذ السبعينيات. ويزداد كل عام عدد الأشخاص الذين أصبحوا غير قادرين جزئياً أو كلياً على الاستفادة الكاملة من قدرتهم البدنية والعقلية على الانخراط في أنشطة اجتماعية واقتصادية يومية.

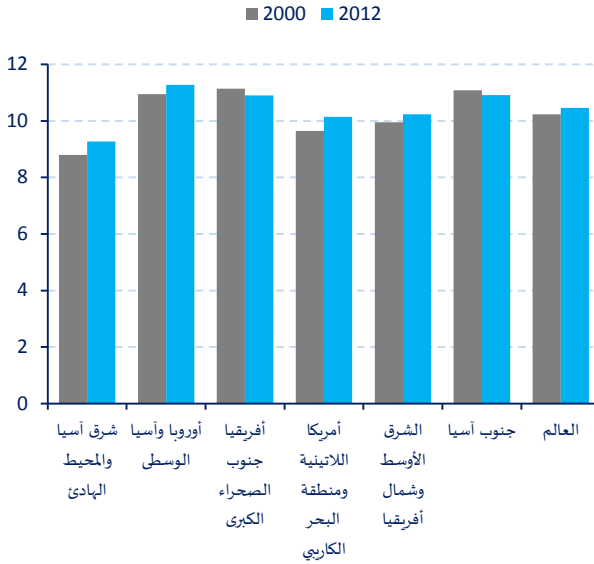
عندما يقاس العبء من حيث سنوات الحياة الصحية المفقودة بسبب الإعاقة يصبح من السهل نسبياً القياس والتتبع. وينعكس ذلك في الاتجاه الإيجابي الذي شهده متوسط المتوسط العالمي للألفية الذي ارتفع من 10.2 في عام 2000 إلى 10.4 في عام 2012 (لكل 100 شخص) (الشكل 1.4). وتماشياً مع الاتجاه الإيجابي العالمي، سجلت مناطق شرق آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا وآسيا الوسطى وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا زيادات في متوسط سنوات الحياة الصحية المفقودة بسبب الإعاقة بين عامي 2000 و 2012. وشهدت منطقتا أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وجنوب آسيا انخفاضاً في متوسط العمر السنوي للفرد

النافذة 2.4: المشاكل التي يعاني منها ذوي الإعاقة

- (1) النتائج الصحية السيئة: واعتماداً على المجموعة والإعداد، قد يتعرض الأشخاص ذوي الإعاقة للمزيد من الضعف جراء الظروف القانونية التي يمكن الوقاية منها والأمراض المصاحبة، وحالة الصحة العقلية غير المعالجة
- (2) انخفاض الإنجازات التعليمية: فالأطفال ذوي الإعاقة هم أقل عرضة للاندماج في المسار الدراسي بالمقارنة مع أقرانهم غير المعاقين. كما أن معدلات بقائهم في المدرسة والترقية فيها أقل، فضلاً عن انخفاض معدلات الانتقال إلى مرحلة ما بعد التعليم المدرسي.
- (3) انخفاض النشاط الاقتصادي والعمالة: ويوجد لدى الأشخاص ذوي الإعاقة معدلات عمالة أقل من الأشخاص غير المعوقين. وعندما يعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، فإنهم عادة ما يكسبون أقل من نظرائهم غير ذوي الإعاقة.
- (4) ارتفاع معدلات الفقر: وكمجموعة يعاني ذوي الإعاقة من ظروف معيشية أسوأ وأصول أقل. وقد يؤدي الفقر إلى الإعاقة، من خلال سوء التغذية، وضعف الرعاية الصحية، وخطورة ظروف العمل أو المعيشة. وقد تؤدي الإعاقة إلى الفقر من خلال فقدان الدخل بسبب نقص فرص العمل أو العمالة الناقصة، ومن خلال التكاليف الإضافية للعيش مع الإعاقة، مثل التكاليف الطبية والإسكانية والنقلية الإضافية.
- (5) الاستقلال المحدود: فالاعتماد على الحلول المؤسسية، والافتقار إلى العيش في المجتمع، والنقل الذي يصعب الوصول إليه وغير ذلك من المرافق العامة، والمواقف السلبية تجعل الأشخاص ذوي الإعاقة يعتمدون على الآخرين ويعزلون عن الفرص الاجتماعية والثقافية والسياسية السائدة.

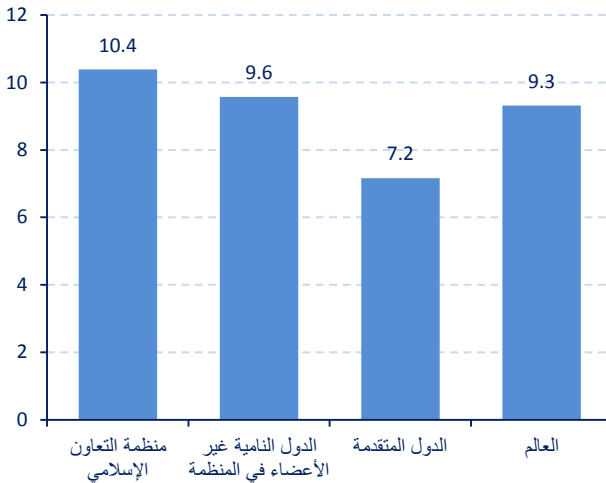
المصدر: منظمة الصحة العالمية، والبنك الدولي 2011، الصفحة 263

الشكل 1.4: الاتجاهات العالمية والإقليمية في سنوات الحياة الصحية المفقودة بسبب العجز، (لكل 100 شخص)



المصدر: مستودع بيانات منظمة الصحة العالمية، تقديرات منظمة الصحة العالمية. (EAP شرق آسيا والمحيط الهادئ؛ ECA اللجنة الاقتصادية لأفريقيا؛ SSA أوروبا وأسيا الوسطى؛ LAC أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ MENA الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؛ SA جنوب آسيا)

الشكل 2.4: عدد سنوات العيش مع الإصابة بالعجز (YLDs) في العالم: (لكل 100 شخص)، 2011



المصدر: البنك الدولي، تقرير الإعاقة العالمي 2011

في نفس الفترة بفضل الجهود الوطنية والدولية الرامية إلى تعزيز النظم الصحية الشاملة. ومع ذلك، ظل متوسط هاتين المنطقتين أعلى من المتوسط العالمي البالغ 10.4 في عام 2012 (لكل 100 شخص). إن بلدان منظمة التعاون الإسلامي لا تخلو من عواقب الإعاقة.

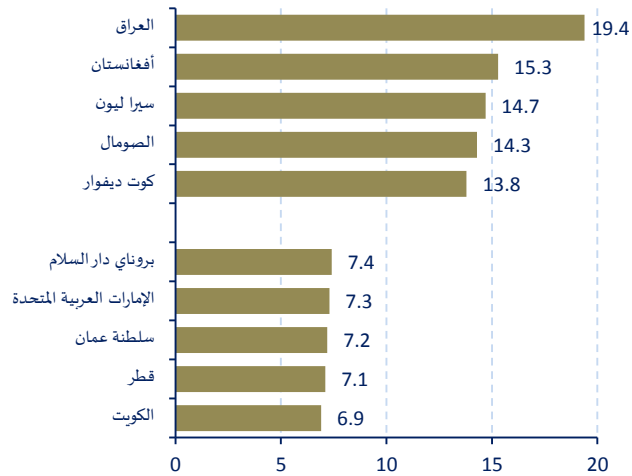
وفي المتوسط، فقدت دول منظمة التعاون الإسلامي 10.4 سنوات) لكل (100 شخص) حيث سجل المتوسط العالمي 3.9 في عام 2011 (الشكل 2.4). فقدت البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، في المتوسط، حوالي 9.6 سنوات الحياة الصحية (لكل 100 شخص) بسبب الإعاقة التي كانت منخفضة نسبياً بالمقارنة مع متوسط منظمة التعاون الإسلامي. ومن ناحية أخرى، عرفت مجموعة البلدان المتقدمة أضرار أقل نسبياً كمجموعة تعاني من إعاقات عندما تقاس من حيث الحياة الصحية

المفقودة بسبب العجز، وذلك بفضل نظمها الصحية التي تعمل بشكل جيد وأساليب العلاج الفعالة التي تشمل مجموعة واسعة من آليات إعادة التأهيل. وفي المتوسط، فقدت البلدان المتقدمة 7.2 حياة صحية فقط لكل 100 شخص بسبب الإعاقة.

من حيث الأداء الفردي للبلدان في مجموعة منظمة التعاون الإسلامي، فالعراق (19.4 سنة) وأفغانستان (15.3) هما أكثر البلدان تأثراً بالإعاقة من حيث عدد سنوات الحياة الصحية المفقودة بسبب العجز (الشكل 3.4). وشكلت النزاعات الداخلية المستمرة والاشتباكات العسكرية التي برزت خلال العقد الماضي والتي عطلت البنية التحتية المادية والصحية لهذه البلدان السببين الرئيسيين لارتفاع مستوى الحياة الصحية المفقودة بسبب العجز الذي تم تسجيله في العراق وأفغانستان.

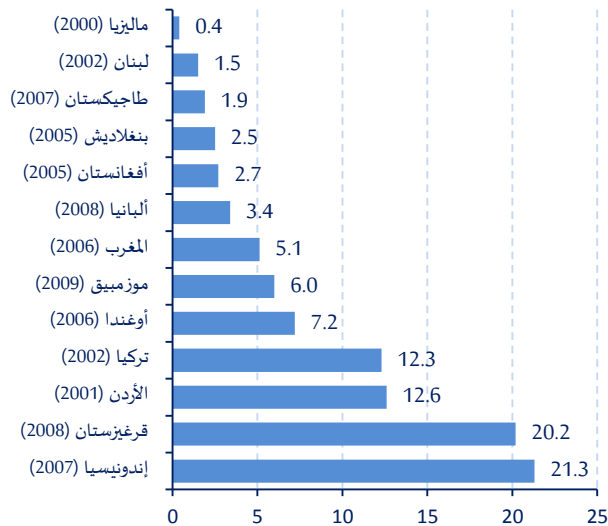
وعلى الجانب الآخر، فإن الكويت (6.9) وقطر (1.7) هما الدولتان في منظمة التعاون الإسلامي التي سجلتان أدنى عدد من الحياة الصحية المفقودة بسبب العجز.

الشكل 3.4: بلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى عدد سنوات العيش مع الإعاقة بالعجز؛ (لكل 100 شخص)، 2011



المصدر: البنك الدولي، التقرير العالمي حول الإعاقة 2011.

الشكل 4.4: تقديرات انتشار الإعاقة في دول منظمة التعاون الإسلامي (% من إجمالي السكان)



المصدر: البنك الدولي، التقرير العالمي حول الإعاقة 2011.

ولتقديم الخدمات اللازمة للمعوقين بفعالية، تحتاج البلدان إلى معرفة العدد الدقيق للأشخاص المعاقين. ومع ذلك، فإن العديد من البلدان لا تقوم بجمع بيانات الإعاقة والإبلاغ عنها بصورة منتظمة وطريقة معيارية. ولذلك، فإن البيانات الموحدة التي أبلغت عنها المؤسسات الدولية لها أهمية خاصة في التحليلات عبر البلدان. ويذكر التقرير العالمي حول الإعاقة 2011 تقديرات انتشار الإعاقة استناداً إلى الدراسات الاستقصائية الوطنية التي أجريت في 22 بلداً من بلدان منظمة التعاون الإسلامي، 13 منها فقط للسنوات التي تلت عام 2000. ووفقاً للشكل 4.4، من بين البيانات المتاحة للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، سجلت أعلى معدلات انتشار الإعاقة في إندونيسيا والتي بلغت 21.3%. تليها فيرغيزستان (20.2%) والأردن (12.6%). ومن ناحية أخرى، سجلت ماليزيا، بين البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، أدنى معدل انتشار الإعاقة (0.4%). وتكشف هذه الصورة أن معدلات انتشار الإعاقة في بلدان المنظمة بعيدة من أن تكون موحدة، إذ تتراوح ما بين 0.4% و 21%.

4.2 العوائق التي تحول دون تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

فالأشخاص ذوي الإعاقة في وضع غير مؤات في أسواق العمل في أنحاء كثيرة من العالم، بما في ذلك البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء. وعادة ما يضطرون إلى البقاء غير نشطين اقتصادياً لفترة أطول في أسواق العمل، ويعانون من ارتفاع معدلات البطالة ويحصلون على أجر أقل نسبياً بالمقارنة مع غير المعوقين (منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، 2011).

ومن بين الأشخاص المعوقين، فإن الأشخاص الذين يعانون من حالات صحية عقلية وذوي صعوبات في التعلم هم أكثر حرماناً بكثير من فئات الإعاقة الأخرى، وذلك من حيث معدل العمالة ونوع العمل ومستوى البطالة (المركز الوطني لبحوث الصحة العقلية والمعلومات وتنمية القوى العاملة، 2013؛ كولمان وآخرون، 2013). وأكدت بعض دراسات الحالة القطرية هذه الحقائق. فعلى سبيل المثال، وفقاً لنتائج كولمان وآخرون (2013) في حالة بريطانيا العظمى،

وبالمقارنة مع الأشخاص غير المعاقين، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة هم:

- أقل احتمالاً بأن يحصلوا على عمل (47% مقارنة مع 77%)؛
- وأقل احتمالاً بأن يكونوا نشيطين اقتصادياً (47% غير نشطين اقتصادياً مقارنة بـ 16% من غير المعاقين)؛
- أكثر عرضة للبطالة (12% مقابل 8%)؛
- عاطلين عن العمل لفترة أطول (47% من المعاقين العاطلين عن العمل لم يجدوا العمل لمدة سنة أو أكثر، مقارنة مع 31% من العاطلين عن العمل غير المعاقين).

وهناك أسباب هامة وراء ميل الأشخاص ذوي الإعاقة إلى البقاء غير نشطين اقتصادياً أو البقاء فترة طويلة نسبياً من الزمن عاطلون عن العمل. وفقاً لـ BLS (2013)، استناداً إلى دراسة استقصائية أجريت في الولايات المتحدة عام 2012، أشار 80.5% من المعاقين إلى أن إعاقتهم الخاصة كانت عائقاً أمام العمل. ومن بين الحواجز الأخرى التي شملها الإستقصاء هناك نقص التعليم أو التدريب (14.1%)، ونقص وسائل النقل (11.7%)، والحاجة إلى سمات خاصة في الوظيفة (10.3%). ومن ناحية أخرى، استناداً إلى دراسة استقصائية أجريت مع أرباب عمل في بولندا، يسرد Towalski (2009) العوائق الرئيسية التي تعترض توظيف العمال المعاقين على النحو التالي:

- نقص في محطات العمل تتكيف مع احتياجات المعاقين؛
- عائق الوصول إلى خدمات إعادة التأهيل؛
- (مثل عدم المساواة في الوصول إلى المباني، وضعف اللافتات، والمداخل الضيقة، والخطوات الداخلية، وعدم كفاية مرافق الحمامات، ومناطق وقوف السيارات التي يتعذر الوصول إليها)؛
- صعوبة في التنقل إلى مكان العمل.

وبصرف النظر عن البيئة المادية والقانونية، فإن التصورات تثير الكثير من أجل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. واستنادا إلى المقابلات التي أجريت مع الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في كندا، شير وآخرون (2009) وُجِدَت أدلة قوية على أن التصورات المتعلقة بالإعاقة تؤثر على التخوف من عدم القدرة على الحفاظ على العمل وتأمينه أكثر من عدم وجود ممارسات وتدابير تيسيرية في مكان العمل.

ومن بين العوامل الأخرى، يشكل سوء السلوك في بيئة العمل نحو المعوقين عائقا آخر أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (كولمان وآخرون، 2013). وعلى وجه الخصوص، فإن المعاملة غير العادلة والتمييز والتسلط والتحرش في العمل هي بعض الأسباب الهامة التي ذكرها الأشخاص ذوي الإعاقة في البقاء غير نشطين اقتصاديا في أسواق العمل وسبب توقفهم عن العمل. أشارت الدراسة الاستقصائية التي أجراها كولمان وآخرون (2013) أن أكثر من ثلث (37%) المعاقين صرحوا في الاستطلاع بأنهم تعرضوا لمعاملة غير محترمة أو قاسية حيث قال 23% منهم إنهم تعرضوا للإهانة أو أن لديهم ملاحظات هجومية حولهم في العمل.

وأخيرا، من الشائع أيضا بين المعاقين أنهم قد لا يكونون قادرين على الوفاء بمهامهم المتعلقة بالعمل مثل النبذ من توصيفات الوظائف غير الواضحة وقيدهم البدنية. فعلى سبيل المثال، وفقا لوزارة التعليم العالي (2013)، في الولايات المتحدة الأمريكية بين الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يمارسون عملا معينًا، واجه أكثر من نصفهم صعوبة في إكمال واجبات عملهم بسبب إعاقاتهم. وتثني خيبة الأمل التي يواجهها المعاقون عن العمل أو البقاء نشطين في سوقه. ولذلك، فمن الأهمية بمكان ضمان توافر المهارات المناسبة في سوق العمل للمعاقين وإعداد التوصيف الوظيفي بطريقة سليمة وواضحة. وفي هذا السياق، من الضروري وضع قواعد ولوائح سوق العمل تحمي بشكل كامل حق الأشخاص ذوي الإعاقة.

4.3 آفاق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

وعادة ما لا يعتبر الأشخاص ذوو الإعاقة أعضاء محتملين في القوى العاملة بسبب إعاقاتهم التي يمكن أن تعرقل إنتاجيتهم. ولا يزال الإدراك والخوف والتحامل يقيد الفهم وقبول الإعاقة في

أماكن العمل في كل مكان. والأقوال كثيرة، بما فيها أن الأشخاص ذوي الإعاقة غير قادرين على العمل، وأن استيعاب شخص ذي إعاقة في مكان العمل باهظ التكلفة. من جانب أصحاب العمل، وفقا لينغنيك هول Lengnick-Hall وآخرون (2005) تؤدي بعض القوالب النمطية دورا في عدم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذين:

- يعتقدون أن الأفراد ذوي الإعاقة أقل إنتاجية من الأفراد غير ذوي الإعاقة وإن كانت لديهم مؤهلات متساوية؛
- ويعتقدون أنه سيكون من المكلف توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لأن الإيواء أو غير ذلك من الاستثمارات قد تكون ضروريا لتحقيق نفس مستوى إنتاجية الأشخاص غير المعاقين؛
- ويعتقدون أن الأفراد ذوي الإعاقة سيكونون مستخدمين مكثفين لمزايا الرعاية الصحية، مما يزيد من تكاليف توفير تلك المزايا للموظفين.

وخلافا لهذه المفاهيم، وجدت العديد من الشركات في جميع أنحاء العالم أن الأشخاص ذوي الإعاقة قادرين على القيام بمهام معقدة ويمكن أن يكون جزءا مثمرا من قوة العمل. وعلى وجه الخصوص، لخصت الأمم المتحدة تمكين (2017) الفوائد التالية للشركات لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة:

- وكغيرهم، فإن غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة يريدون حياة كريمة ومنتجة.
- لا توفر العمالة الدخل فحسب بل توفر أيضا فرصا للمشاركة الاجتماعية. ويكتسب ذلك أهمية خاصة بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- فالإنفاق على النظم والمرافق للأشخاص ذوي الإعاقة ليس لصالح أقلية صغيرة، بل استثمار للجميع.
- تقوم مجموعات العمل المتنوعة بتطوير حلول أفضل لتحديات العمل.

- وقد وجدت العديد من الشركات أنه من خلال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أصبحوا أكثر قدرة على فهم وخدمة عملائهم ذوي الإعاقة.
- إن تكييف الخدمات لتلبية الاحتياجات المتنوعة للأشخاص ذوي الإعاقة يسمح للشركات بتطوير قدر أكبر من المرونة وبناء السمعة والوصول إلى سوق كبيرة.

كما أنه لدى الأشخاص ذوي الإعاقة المهارات الأساسية التي يسعى إليها الموظفون المعوقون وغير المعوقين على حد سواء، ويشمل ذلك الحماس والرغبة في التعلم، ومهارات العلاقات والاتصال، والتوجيه الذاتي، واتباع موقف يمكن القيام به (المركز الوطني لبحوث الصحة العقلية والمعلومات وتنمية القوى العاملة، 2013). وعلى الصعيد العالمي، تحاول أعداد متزايدة من أرباب العمل ضمان ملاءمة جيدة بين الشخص والوظيفة، بصرف النظر عن الإعاقة.

ومن ناحية أخرى، عادة ما يبدأ الأشخاص ذوي الإعاقة عملهم بالطاقة الإيجابية ويجلبون التنوع إلى أماكن العمل ويسهمون في خلق فرق أكثر تماسكا وتسامحا وقبولا وتعاطفا. وفي هذا الصدد، وفي بيئة العمل، يقدم الأشخاص ذوي الإعاقة مساهمة مباشرة وغير مباشرة على حد سواء في نجاح الفرق وكذلك الأعمال التجارية. وعلى الرغم من إطلاق العنان لإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة من منظور العمالة، فإنه ليس من السهل الإدعاء بأن الشركات تستفيد استفادة كاملة من هذه الإمكانيات سواء في العالم أو في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. فوفقا لورقة أعدها البنك الدولي، تتراوح تكلفة الإقصاء القائمة على الإعاقة بين 1.37 تريليون دولار أمريكي و 1.94 تريليون دولار أمريكي من الناتج المحلي الإجمالي العالمي (منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، 2011). يتقاسم الجميع هذه التكاليف الاقتصادية للمجتمع، بما في ذلك الأعمال التجارية. وفي ضوء نتائج التقدير هذه، يكشف حساب التكلفة أن الإجمالية للإقصاء بناء على الإعاقة قد تتراوح بين 137 مليار دولار و 194 مليار دولار من إجمالي الناتج المحلي لمنظمة التعاون الإسلامي.

4.4 دراسة حالات

كانت هناك محاولات لتحسين حالة الأشخاص ذوي الإعاقة من منظور العمالة في بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي. بعد تقديم بعض النتائج من الأدبيات التجريبية في بعض دول منظمة التعاون الإسلامي، يعرض هذا القسم نظرة عامة على مبادرات مختارة من أربع دول في منظمة التعاون الإسلامي بشأن التصدي لتحديات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة وتحسين ظروفهم في سوق العمل.

وعادة ما تحدد العوامل التي تؤثر على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تصورات المرء ومواقفه تجاه قدراته. يشير تا وآخرون (Ta et al, 2011) في استطلاع إلى أن 92.2% من أصحاب العمل في ماليزيا يوظفون أي شخص يستوفي معايير التوظيف بغض النظر عن إعاقته. وجدت أربليت (2012) أن هناك فجوة كبيرة في التوظيف بين المعاقين وغير المعاقين غالبا بسبب التمييز في الكاميرون. ووفقا لتقرير المديرية العامة للخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة والمسنين (2011)، كبيرة هي في تركيا نسبة المعوقين المهرة أو شبه المهرة الذين لا يعملون في مجال عملهم أو مهنتهم. فعلى سبيل المثال، يعمل المحامي المعاق كمشغل لوحدة مفاتيح في شركة بدلا من التعامل مع القضايا القانونية. قام ألين Alin وآخرون (2015) بحساب معدل بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة أقل بالمقارنة مع الأشخاص ذوي الإعاقة في إندونيسيا. وهذا ما يفسر "عدم تشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة" على دخول سوق العمل. وبعبارة أخرى، في بعض البلدان الناجمة عن عدم نشاط الأشخاص ذوي الإعاقة في أسواق العمل، يمكن أن توفر الإحصاءات المستندة إلى الدراسات الاستقصائية صورة متحيزة فيما يتعلق بوضعهم في مجال العمل.

الحصص والدعم والإعانات لأرباب العمل في المملكة العربية السعودية

أطلقت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية برنامج توفيق للمتكمين من أجل الأشخاص ذوي الإعاقة في عام 2014 الذي يركز على إنشاء نظام اقتصادي شامل للقطاع الخاص على نطاق البلد بأكمله من خلال تحسين وتطوير التشريعات والسياسات، وتوفير خدمات ما قبل التوظيف وخلالها، وتقديم التدريب المهني، واستخدام تتبع البيانات لتعزيز ودعم العمل المناسب والمستدام للأشخاص ذوي الإعاقة. تمت الموافقة على ميزانيتها السنوية البالغة

4.3 مليون يورو في إطار خطة التحول الوطنية. ووفقا لتوافق (2014) Tawafuq، يركز البرنامج بقوة على الإدماج، ويوفر أرضا خصبة لبناء وتعزيز فرص العمل الشاملة. ومن السمات الرئيسية الأخرى للبرنامج استخدام التكنولوجيا العالية لتقديم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة. يوفر البرنامج خدمات عالية الجودة ذات نتائج فعالة باستخدام التكنولوجيا (مثل مركز الاتصال بلغة الإشارة) ويضمن إمكانية الوصول إلى جميع المنصات الإلكترونية للتدريب.

وضمن نطاق البرنامج، بلغ عدد السعوديين ذوي الإعاقة 648 ألفا، منهم 62728 موظفا، منهم 31 790 شركة بحلول عام 2016، كما حصل ما يقرب 17 400 شخص على إعانات. وبحلول عام 2016، انضمت 17 شركة إلى شبكة الإعاقة التجارية. وزادت سبع منها عدد الموظفين ذوي الإعاقة؛ كما تقدمت 45 شركة أخرى بطلب العضوية. وعلاوة على ذلك، ارتفع عدد الموظفين ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من حوالي 15500 موظف في عام 2011 إلى 62728 موظفا في عام 2016. كما تم تدريب قنوات توظيف مختلفة في عملية البحث عن عمل شاملة.

استراتيجية إدراج الإعاقة والتدريب التقني والمهني في بنغلاديش

ففي بنغلاديش، يعاني حوالي 3.2 مليون شاب من الإعاقة. ويحتاج هؤلاء الشباب إلى المساعدة في الحصول على التعليم والتدريب القائم على الطلب، مما يفتح المجال أمام فرص العمل اللائق. وفي عام 2008، كانت بنغلاديش من أوائل البلدان التي صادقت على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. ومنذ ذلك الحين، اتخذت حكومة بنغلاديش ومنظمة العمل الدولية (من خلال مشاريع ممولة من كندا والاتحاد الأوروبي) ومنظمات أصحاب العمل والعمال خطوات كبيرة لتحقيق رؤية مشتركة لإدماج الإعاقة في بنغلاديش.

وعلى وجه الخصوص، صاغت حكومة بنغلاديش سياسة وطنية لتطوير المهارات (NSDP) في عام 2011 بدعم من منظمة العمل الدولية والتي تضع مركز إدماج الإعاقة في عملية إصلاح المهارات. وتشمل توصيات اللجنة الوطنية للتنمية الوطنية تخصيص حصة دخول قدرها 5 في المائة للأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مؤسسات التعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني، وتوفير المرتبات، ومرافق النزول، والنقل عند الاقتضاء، وتصميم ترتيبات تيسيرية معقولة ومعاهد تدريب ميسرة. والهدف من إدخال نظام الحصص هو تغيير طبيعة مؤسسات التعليم والتدريب التقني

والمهني لتكون أكثر شمولاً للأشخاص ذوي الإعاقة بغية تحسين مهاراتهم فضلاً عن إمكانية توظيفهم. وتعاونت منظمة العمل الدولية، بنغلاديش - مشروع المهارات من أجل العمالة والإنتاجية، بتمويل من حكومة كندا، في شراكة مع اتحاد أرباب العمل البنغلاديشيين (BEF) لتيسير تطوير شبكة بنغلاديش للأعمال التجارية والإعاقة التي تهدف إلى تعزيز إدماج الإعاقة وتنوعها في مكان العمل.

في إطار مشروع B-SEP، لمساعدة مدراء ومعلمي معاهد التدريب التقني والمهني والتغلب على التحديات التي تعيق إدراجهم للإعاقة، فقد تم وضع مبدأ توجيهي بشأن إدماج الإعاقة. ويعرض هذا المبدأ التوجيهي المفاهيم الأساسية لإدماج الإعاقة، وما يجب مراعاته عند التخطيط للإدماج، وكيفية التعامل مع صعوبات التعلم، وتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة، وكذلك الجوانب الاجتماعية الأساسية للإدماج (منظمة العمل الدولية، 2016). وقد بدأ نجاح مبادرة بنغلاديش حول إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التعليم والتدريب التقني والمهني في إعطاء ثماره. وقام الآلاف من ذوي الإعاقة بالتسجيل في برامج التعليم والتدريب التقني والمهني الذي بعد انتهاء مدته وجدوا عملاً. فعلى سبيل المثال، أكمل أحد المشاركين في البرنامج، السيد أشرفول تدرابه في على وحدة ورنيش التلميع في عام 2015، ثم عمل بدوام كامل، ويتلقى راتباً شهرياً قدره 6,000 تাকা. وقال "إنني واثق الآن من أن بإمكانني القيام بأي عمل. قد لا يكون لدي ساقين ولكن لدي المهارات. الآن يمكنني مساعدة عائلتي وأنا محترم من قبل الجميع!" (منظمة العمل الدولية، 2017). وساعدت مشاركة أصحاب المصلحة (بالتعاون مع المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية المحلية)، وجود مبادئ توجيهية ووجود الإرادة السياسية البرنامج على أن يصبح قصة نجاح ليس فقط في بنغلاديش ولكن أيضاً في منطقتها.

ححصص التوظيف ونظام التوظيف المركزي في تركيا

وفي تركيا، يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة صعوبات سواء في سوق العمل أو في الحياة اليومية بسبب ضعف إدراكهم لقدراتهم. ووفقاً لتعداد السكان والمساكن لعام 2011، فإن 6.9 في المائة من السكان معاقين، ومن بينهم 4.8 مليون شخص تقريباً من ذوي الإعاقة لا يحصلون إلا على فرص محدودة في الحصول على التعليم والرعاية الصحية والسكن المناسب والنقل والعمالة.

وتبين الأرقام أن 22.1 في المائة فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة نشطون في القوى العاملة. وغالبا ما يوجّه الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مواقع العمالة غير الماهرة.

وفي تركيا، تم حضر الممارسات التمييزية ضد المعوقين، وتم اتخاذ تدابير إلزامية لتقليل أو إزالة العقبات التي يواجهها المعاقون (قانون العمل التركي، 2015). اتخذت تركيا خطوات لتطبيق إجراءات إيجابية لإيجاد ظروف عمل متساوية وأكثر أمانا للمعاقين بموجب الأحكام المنصوص عليها في المادة 30 من قانون العمل رقم 4857، و "اللائحة التنفيذية بشأن توظيف المعاقين والمُدانين السابقين والإرهابيين" في 2003. ووفقا للقانون، يجب على أصحاب العمل في أماكن العمل في القطاع الخاص الذي يشغل 50 موظفا أو أكثر داخل حدود المقاطعة، أن يُشغلوا معاقين لا يقل عددهم عن 3 في المائة من مجموع العاملين (قانون العمل في تركيا، 2003). وتفرض المادة نفسها على أرباب العمل تعيين هؤلاء الموظفين من خلال منظمة التوظيف العامة في تركيا (İSKUR). وبهذه الطريقة، الهدف هو التقليل من الجهود المبذولة أثناء عملية البحث عن عمل وتحقيق أفضل قدر من التوافق بين أصحاب العمل وذوي الإعاقة الباحثين عنه. ومن أجل تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في تركيا، يتعين على رب العمل أن يدفع 50 في المائة فقط من حصة صاحب العمل من الاشتراكات وفقا لقانون 506 المتعلق بالتأمين الاجتماعي، بينما تدفع وزارة الخزانة في جمهورية تركيا 50 في المائة المتبقية. وعلى الرغم من عدم وجود أرقام فعلية، فإن نظام حصص التوظيف، ونظام التوظيف المركزي على شبكة الإنترنت، وتغطية أقساط الضمان الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة في تركيا، قد مهد الطريق أمام زيادة ذات شأن في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

استكشاف إمكانات التمويل الأصغر في إندونيسيا

وفي إندونيسيا، صدقت الحكومة على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في نوفمبر 2011. ويُحظر التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في كثير من القوانين. وهناك تشريعان رئيسيان يتعلقان بالأشخاص ذوي الإعاقة في إندونيسيا من المنظور القانوني: قانون جمهورية إندونيسيا رقم 1997/4 بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة، ولائحته التنفيذية، اللائحة الحكومية

رقم 1998/43 (بشأن الجهود المبذولة لتحسين الرعاية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة) (بيتر وورك إندونيسيا، 2014).

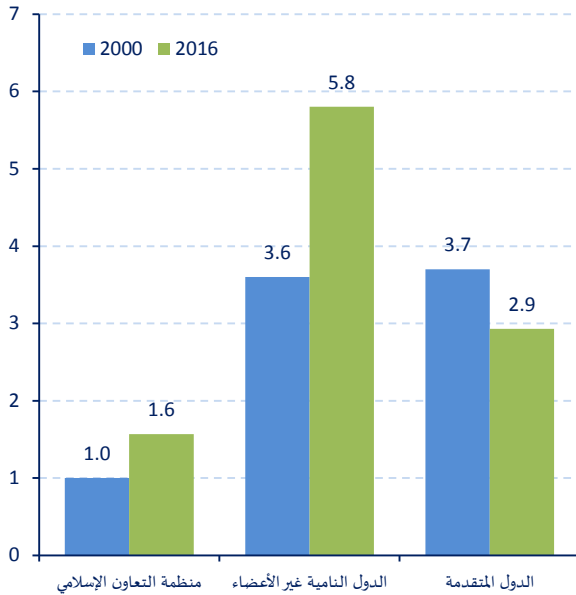
كما أن حوالي ثلثي الأشخاص المصابين بإعاقات خفيفة ونحو نصف الذين يعانون من إعاقات أكثر أهمية يعملون لحسابهم الخاص في إندونيسيا. وفي هذا الصدد، من الضروري زيادة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل لحسابهم الخاص أو أن يصبحوا من أصحاب المشاريع الحرة. وفي هذا السياق، شرعت وزارة الشؤون الاجتماعية في تقديم منظمات للتمويل البالغ الصغر تسمى مجموعة المشاريع المشتركة (كيلومبوك أوساها بيرساما أو كوب) والمؤسسة الاقتصادية الإنتاجية (أوساها إكونومي برودوكتيف) لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على بدء أنشطة مربحة اقتصاديا وتوليد فرص للعمل وغيرهم من الأشخاص ذوي الإعاقة. تقدم منطقة جينوبونتو في جنوب سولاويسي أفضل الممارسات في السياسة الحكومية في إندونيسيا. وهي توفر التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة في تجهيز الأعشاب البحرية بالتعاون مع المكتب المحلي التابع لوزارة الصناعة وتمول من الميزانية المحلية. كما تعاونت مؤسسات عامة أخرى لتوفير أدوات وأدوات مثل آلات الخياطة والأدوات الكهربائية والحواسيب لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بدء أنشطتهم الخاصة في المنطقة (أديو تومو Adioetomo وآخرون، 2014). ونتيجة لذلك، اكتسب عدد كبير من الأشخاص ذوي الإعاقة مهارات وبدأوا في الإنتاج في المنطقة. وكان التعاون الفعال بين المؤسسات المحلية والعامّة أحد عوامل النجاح الرئيسية للبرنامج.

إعادة الإدماج الاقتصادي للنازحين والسجناء السابقين

في بعض الظروف، غالباً ما يصعب على السلطات العامة تيسير مشاركة بعض الفئات المحرومة في الأنشطة الاقتصادية. ويشمل ذلك عادة النساء والشباب وذوي الإعاقة وكبار السن. وفي الواقع، هناك أشخاص يعانون من تحديات إضافية من حيث توليد الدخل ورعاية أسرته / أسرته. ومن بين هذه الجماعات سجناء سابقون / جناة سابقون والنازحون داخلياً. وازداد عدد السجناء بشكل ملحوظ خلال العقد الماضي. ويواجه السجناء السابقون، بعد إطلاق سراحهم، عقبات هائلة تحول دون النجاح في العودة إلى الحياة الاجتماعية - الاقتصادية، بما في ذلك الصعوبات في العثور على وظائف ومسكن وخدمات وذلك لتعاطي المخدرات أو الاضطرابات العقلية؛ التأخر عن دفع نفقات الطفل الضخمة؛ والتحديات في إعادة الاندماج مع أسرهم. وبالمثل، عندما يضطر الناس إلى الانتقال من مكان إلى آخر بسبب الصراعات أو الكوارث أو لأسباب أخرى، يواجهون عدداً من العقبات من حيث الاندماج الاقتصادي والاجتماعي في بيئتهم الجديدة. وبناء على ذلك، أصبح الاندماج الاقتصادي والاجتماعي للسجناء السابقين والنازحين داخلياً تحدياً هاماً متصاعداً في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

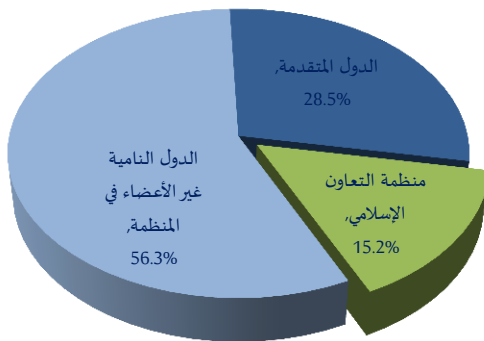
ويحتاج إدماج السجناء السابقين والنازحين إلى وضع سياسات متعددة الأبعاد. وعلى وجه الخصوص، في المجال الاقتصادي، فإن إدماج هؤلاء الأشخاص أمر بالغ الأهمية بالنسبة لدول منظمة التعاون الإسلامي، لأنه في معظم دول المنظمة يواجه هؤلاء قضايا تكيف اقتصادي كبيرة. وفي سوق العمل، يواجهون أيضاً عدداً من العقبات تحول دون حصولهم على العمالة، التي يمكن أن تشمل المهارات المهنية والمؤهلات الشخصية غير الكافية أو القديمة، والتصور السلبي لأرباب العمل تجاه هذه الفئات. وما لم يتلقوا مساعدة خاصة من أجل إعادة الإدماج

الشكل 1.5: عدد السجناء (بالملايين)



المصدر: بيانات موجزة عن السجناء في العالم.

الشكل 2.5: توزيع عدد السجناء 2016



المصدر: بيانات موجزة عن السجناء في العالم

الاقتصادي والاجتماعي، فإنهم كثيراً ما يقعون فريسة دوامة من الاندماج الفاشل، والعودة إلى الإجرام، ومعاودة الإدانة، والرفض الاجتماعي.

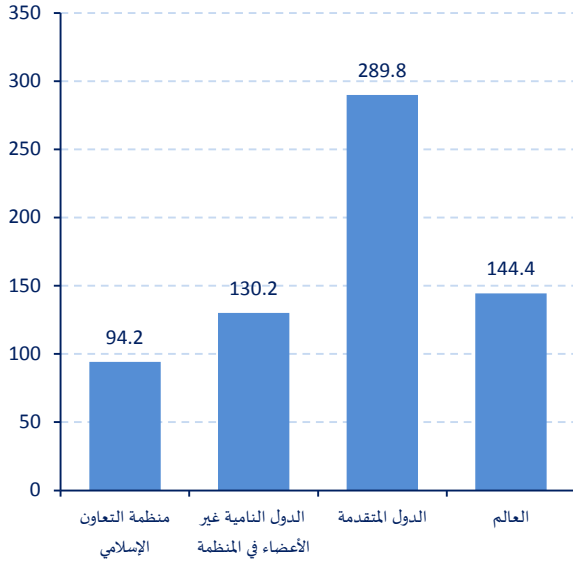
وفي هذا الصدد، يناقش هذا الفصل مسألة إعادة إدماج السجناء السابقين اقتصادياً وإدماج النازحين في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ويبدأ بإلقاء نظرة عن كثب على حالة السجناء والعقبات التي يواجهونها، ويسلط الضوء على أهمية الإدماج الاقتصادي للسجناء السابقين في البلدان. ثم يعرض حالة النازحين داخلياً في دول المنظمة وأهمية برنامج إعادة الإدماج المرتبط بهم. وأخيراً، يركز الفصل على النماذج البديلة التي تعزز إمكانية توظيف كلاً من السجناء السابقين والنازحين.

5.1 وضع السجناء في الدول الأعضاء

في منظمة التعاون الإسلامي

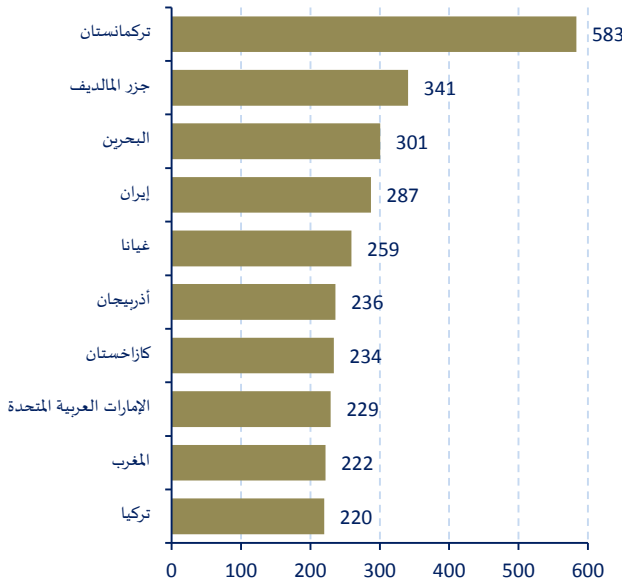
السجين هو الشخص المحتجز في السجن بقرار من السلطة القانونية المسؤولة بعد إدانته بجريمة. ويحرم السجناء من معظم حقوق المواطن الحر. ويتألف الجزء الكبير من السجناء أيضاً من المحتجزين رهن المحاكمة / المحتجزين رهن التحقيق. ويتم حجزهم أثناء التحقيقات الجنائية والمحاكمات التي لم يُبت فيها بعد. ويتم احتجازهم فقط خلال فترة التحقيق إلى أن تتخذ المحكمة أو الهيئة القانونية المسؤولة قراراً نهائياً.

الشكل 3.5: عدد السجناء (لكل 100 000 من السكان)، 2016



المصدر: بيانات موجزة عن السجناء في العالم.

الشكل 4.5: دول منظمة التعاون الإسلامي ذات أكبر عدد من السجناء (لكل 100.000 شخص)، 2016



المصدر: بيانات موجزة عن السجناء في العالم.

وعلى مدى العقود الماضية، أظهر عدد السجناء في العالم اتجاهًا تصاعدياً، وارتفع بنحو مليوني شخص منذ عام 2000. وفي عام 2016، كان هناك حوالي 10.3 مليون شخص محتجزين في السجون في جميع أنحاء العالم، منهم 1.56 مليون شخص في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 1.5). تحتفظ دول المنظمة التعاون كمجموعة بعدد أقل من الأشخاص في السجون مقارنة بالبلدان النامية غير الأعضاء والمتقدمة. ومع ذلك، ازدادت حصة دول منظمة التعاون الإسلامي في إجمالي السجناء في العالم في السنوات الأخيرة، ووصلت إلى 15% في عام 2016 (الشكل 2.5).

ويبين الشكل 3.5 متوسط عدد السجناء لكل 100 000 شخص من سكان البلد. ففي عام 2016، بلغ متوسط عدد السجناء لكل 100 000 شخص 94.2 في بلدان

المنظمة، وهو أقل من المتوسط العالمي 144.4، وكذلك متوسطات الدول النامية غير الأعضاء (130.2) والدول المتقدمة (289.8) في عام 2016.

وعلى مستوى كل بلد على حدى، يوجد في تركمانستان أكبر عدد من السجناء (583) لكل 100 شخص بين البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وهي البلد الإسلامي الوحيد المصنف ضمن أكثر 10 بلدان في العالم من حيث نسبة السجناء. وتعد كل من جزر المالديف (341) والبحرين (301) إضافة إلى تركمانستان أعلى ثلاث دول من بين دول المنظمة من حيث عدد السجناء لكل 100 000 شخص من السكان (الشكل 4.5).

إعادة الإدماج الاقتصادي والعقبات التي يواجهها المجرمون السابقون

وغالبا ما تستند برامج إعادة تأهيل السجناء إلى نهج إدارة الحالات وتغطي طائفة من التدخلات. وقد صممت هذه التدخلات لمساعدة السجناء في التحضير لإطلاق سراحهم من السجن من خلال مساعدتهم على اكتساب المهارات اللازمة للنجاح في المجتمع، والتصدي للتحديات الشخصية والعوامل المرتبطة بسلوكهم الإجرامي، وإقامة الاتصالات والعلاقات اللازمة في المجتمع (Griffiths et al. 2007). ومع ذلك، ففي معظم البلدان النامية، بما في ذلك الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، يتم إطلاق سراح معظم الأفراد من السجن إلى المجتمع دون رقابة أو إعادة تأهيل. ويعود أغلب السجناء إلى بعض المجتمعات المحلية القليلة التي تعاني من معدلات عالية من الفقر والجريمة والبطالة، فضلاً عن الحد الأدنى من الفرص الاقتصادية والدعم مثل المسكن.

كما يواجه السجناء السابقون عوائق كبيرة. إن العقبات المعروفة كالحصول على التعليم والتدريب المهني والعمالة المربحة والسكن وعلاج تعاطي المخدرات وخدمات الصحة العقلية - تواجه السجناء بعد إطلاق سراحهم. هذه العقبات وغيرها تمثل تحديات تساهم في معاودة الإجرام. وكثيراً ما يفتقر السجناء السابقون إلى مستوى التعليم أو المهارات الوظيفية، بما في ذلك "المهارات الأولية" مثل الالتزام بالمواعيد والتواصل التي تعتبر أساسية لكسب العمالة والحفاظ عليها. وبالإضافة إلى ذلك، تحد العديد من الدول، في بعض الأحيان دون داع، من قدرة السجناء السابقين على الحصول على تراخيص مهنية أو الحصول على دعم العمل. ويمكن أن يشكل

المرض العقلي والإدمان والمشاكل الصحية الأخرى عوائق كبيرة أمام تأمين الوظيفة والحفاظ عليها، ويمكن أن يؤدي إلى معاودة الإجرام (Griffiths et al., 2007).

وهناك حاجة إلى برامج شاملة وآليات فعالة لحماية المجتمعات وتقليل العقبات التي يواجهها السجناء السابقون إلى أدنى حد، فضلاً عن منع معاودة الإجرام ووقف دورة التكيف الفاشل للسجناء. وتتمثل إحدى السمات الرئيسية للاستراتيجيات الناجحة لمنع الجريمة في الاهتمام بإعادة إدماج السجناء السابقين في المجتمع المحلي ووضع تدخلات تهدف إلى الحد من مستويات معاودة الإجرام. وإلى جانب الإدماج الاجتماعي، فإن إعادة الإدماج الاقتصادي، ولا سيما توظيف السجناء السابقين، أمر هام، لأن العمالة توفر أكثر من الدخل اللازم لدعم الأوضاع المادية الملائمة. كما توفر الكيان والروتين، والتي تملأ الوقت. وهي توفر فرصاً لتوسيع الشبكة الاجتماعية ليشمل أعضاء منتجين آخرين في المجتمع. وبالإضافة إلى كل ذلك، يمكن أن تسهم العمالة في تعزيز احترام الذات وقضايا الصحة النفسية الأخرى (1: Graffam et al., 2004). وقد خلصت البحوث إلى أن السجناء السابقين القادرين على تأمين عمل شرعي، وخاصة مناصب أعلى جودة ذات أجور أعلى، هم أقل عرضة للعودة إلى الإجرام من السجناء السابقين الذين ليس لديهم فرص عمل شرعية (Griffiths et al., 2007).

والأهم من ذلك أن السجناء قد حددوا العمالة كعامل رئيسي في نجاحهم بعد إطلاق سراحهم (Burke, 1997). ومع ذلك، يواجه السجناء الذين يفرج عنهم عدداً لا يحصى من التحديات فيما يتعلق بتأمين فرص العمل. وتشمل هذه التحديات عوامل شخصية مثل قلة الثقة بالنفس وضعف الدافع ونقص المهارات وقلة التدريب والمرض النفسي وتعاطي المخدرات؛ وعدم وجود مساكن مستقرة؛ وعوامل اجتماعية مثل التأثير السلبي للأقران وغياب الدعم الأسري وسجل العمالة الضعيف (Visher, et al., 2005; Rakis, 2005; Graffam, et al., 2004).

ويعد الحصول على العمل القانوني بمثابة أفضل الطرق للنجاح بعد الإفراج عن السجناء السابقين (Visher, Winterfield, and Coggeshall, 2005). وعلاوةً على ذلك، قد تتأثر العلاقة بين العمالة القانونية وتقليل معاودة الإجرام إلى حد كبير بتفاعل العوامل التالية: السكن المستقر والمؤهلات المتعلقة بالعمل وعدم وجود مشاكل تتعلق بتعاطي المخدرات والمبادرة في طلب

المساعدة في البحث عن عمل (Niven and Olagundoye, 2002). وقد لاحظ الباحثون أنه من الضروري تحديد الاحتياجات الفردية للسجناء السابقين وأن تقتزن بخدمات محددة. ومن أهم التدخلات في مجال التوظيف دروس الاستعداد للعمل والتعليم المهني وشهادة التنمية التعليمية العالية والتدريب على الوظائف والتوظيف والمتابعة من قبل مدير الحالة (Visher, Winterfield, and Coggeshall, 2005).

ولا شك في أن العمالة المشروعة لها أهمية جوهرية في إعادة إدماج السجناء بسلاسة في مجتمعاتها (Rakis, 2005; Seiter, 2002). ومن المهم أيضاً توفير الخدمات المتعلقة بالعمالة على نحو متواصل من وقت دخول الجاني السجن إلى حين الإفراج عنه في المجتمع. وينبغي أن يحدث التقييم المهني في وقت مبكر من حكم الجاني وأن يتم إرشاده إلى الخدمات المتعلقة بالعمالة في المستقبل والتي تقدم إلى السجن. وسيوفر التقييم المهني سلسلة من المعايير لتقييم التقدم المحرز في خطة إعداد السجن للعمل (Griffiths et al. 2007).

وقد يتوقف نجاح هذه السلسلة على تطوير السياسات والإجراءات التي تم وضعها بين إصلاح المؤسسات، ووكالات إطلاق السراح المشروط، والمؤسسات الإصلاحية المجتمعية، والقطاع الخاص، والمنظمات المجتمعية. ومن الأهمية بمكان إعطاء وكالات إطلاق السراح المشروط ووكالات الإصلاحات المجتمعية الفرصة لتقديم مدخلات إلى موظفي المؤسسات الإصلاحية فيما يتعلق بالخدمات المهنية وخدمات ما قبل التوظيف التي تقدم إلى السجناء. ومن شأن ذلك أن يكون مفيداً حيث أنه وسيلة لضمان أن تدابير ما قبل إطلاق السراح ستعالج احتياجات السجن بعد الإفراج عنه (Rakis, 2005). ومن شأن ذلك أن يكون مفيداً حيث أنه وسيلة لضمان أن تدابير ما قبل إطلاق السراح ستعالج احتياجات السجن بعد الإفراج عنه (Rakis, 2005).

5.2 النازحون داخلياً في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

ووفقاً للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالنزوح الداخلي، فإن الأشخاص النازحون داخلياً (المعروفون أيضاً بـ "IDPs") هم "أشخاص أو مجموعات أُجبروا أو اضطروا إلى الفرار أو مغادرة منازلهم أو أماكن إقامتهم المعتادة، وخاصة نتيجة أو لتفادي آثار النزاع المسلح أو حالات العنف المتفشي أو

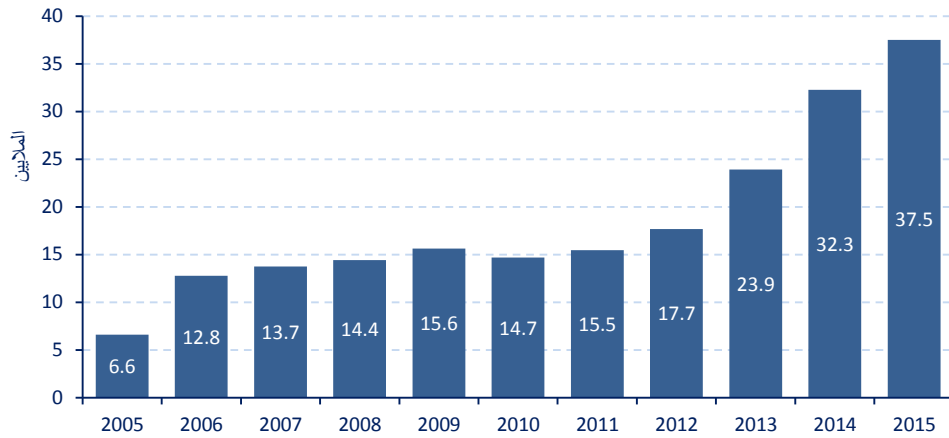
انتهاكات حقوق الإنسان أو الكوارث الطبيعية أو الكوارث من صنع الإنسان، والذين لم يعبروا حدوداً معترف بها دولياً". والأغلبية الساحقة من النازحين داخلياً هم من النساء والأطفال المعرضين بوجه خاص لخطر انتهاك حقوقهم الأساسية. ويتواجد عادة النازحون داخلياً، أكثر من اللاجئين، قرب مناطق الصراعات، أو يجدون أنفسهم غير قادرين على مغادرة تلك المناطق بحيث يصبحون محاصرين وسط تبادل النيران ويتعرضون لخطر استخدام المتصارعين لهم كرهائن، أو كأهداف أو كدروع بشرية (UN-OHCHR, n.d).

خلال العقد الماضي، أصبح النازحون داخلياً قضية مهمة في دول منظمة التعاون الإسلامي، بسبب الصراعات المسلحة الأخيرة، التي تشكل الجزء الأكبر من أسباب تهجير السكان المدنيين داخل الحدود أو عبرها، لا سيما في سوريا وأفغانستان والعراق. وإجمالاً، يشكل النزاع والعنف حوالي 60% من الهجرة القسرية (IFRC, 2012). إن عدم الاستقرار السياسي وضعف الحكم وقمع الدولة والتي تعتبر مصادر للأزمات الإنسانية هي من العوامل الرئيسية التي تجبر الآلاف من الناس على الفرار عبر الحدود، كما هو الحال في ليبيا والصومال. وتؤدي الأزمات الإنسانية، الناجمة عن الكوارث الطبيعية والتغيرات البيئية، مثل الفيضانات والأعاصير والزلازل وحالات الجفاف الطويلة في بلدان مثل باكستان وبنغلاديش والسودان، إلى نقل أعداد كبيرة من السكان عبر المناطق. وتؤدي حالات الجفاف المتكررة في أجزاء من أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى إلى تقويض سبل كسب العيش وهي السبب الرئيسي لتهجير الملايين الذين يعتمدون على زراعة الكفاف (SESRIC, 2017a).

وفي الحالات التي يصعب فيها التصدي للحالات الشديدة أو التكيف معها، فإن الصراعات والانتهاكات السياسية تزيد من تفاقم الأزمة الإنسانية. وبصفته بلداً تتوافق فيه الكوارث الطبيعية والكوارث التي من صنع الإنسان في كثير من الأحيان، يواجه شعب الصومال مأساة خاصة. وشهد عام 2011 مستويات مأساوية خاصة من النزوح الداخلي والإقليمي، حيث بلغت التقديرات 1.5 مليون ومليون شخص على التوالي (IFRC, 2012). وبينما انتقل بعض الناس بسبب حوادث العنف السياسي أو التغيرات البيئية، فإن معظمهم قد نزحوا بسبب اجتماع هذه العوامل معاً. وأدى الجفاف والصراع في مالي أيضاً إلى فرار مئات الآلاف من الأشخاص من

ديارهم. فعندما يجتمع الجفاف مع الصراع أو العنف السياسي، يصبح انعدام الأمن الغذائي عاملاً رئيسياً يدفع السكان الذين ليس لديهم أي قدرة على التكيف إلى الهجرة.

الشكل 5.5: النازحون داخلياً في العالم (بدعم من مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين)، 2005 - 2015



المصدر: UNHCR.

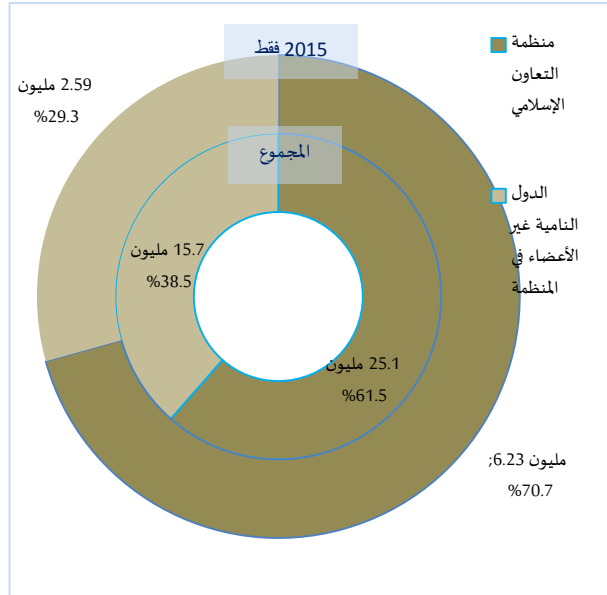
ومن الإنصاف القول بأن أسباب تشريد الناس تتداخل بصورة متزايدة وتعزز بعضها البعض في العالم، ولا سيما في منطقة منظمة التعاون الإسلامي. وقد يخلق اجتماع عدد من عوامل الإجهاد المزمنة السابقة مثل غياب الحكم الرشيد أو الأحداث المتكررة أزمة إنسانية من أي حدث أو خطر تقريباً (ISIM, 2013). ويعد النمو السكاني والتخلف الاقتصادي وضعف الحكم والنزاعات المسلحة والعنف السياسي فضلاً عن ضعف التخطيط الحضري عوامل هامة تزيد من إضعاف القدرة على الصمود وتزيد من آثار الأخطار الطبيعية وتساعد النزوح. ومن المحتمل أن تواجه كل دولة هذا النزوح إما كبلد مقصد أو عبور أو منشأ. ويتطلب ذلك استعداداً وتعاوناً أفضل من قبل الدول والمجتمع الدولي لمنع النزوح والتصدي له ولأسبابه. وعلاوة على ذلك، فإن النزوح المؤقت الأولي، سواء داخل الحدود أو عبرها، قد يطول أمده. وقد تؤدي مستويات النازحين العشوائية وغير النظامية إلى توسع سريع للمدن والتي تكون معرضة بشكل أكبر للتحديات البيئية وكذلك الاجتماعية والاقتصادية.

ووفقاً لمبادرة (Nansen, 2015)، نزح ما مجموعه 184.4 مليون شخص بسبب الكوارث بين عامي 2008 و 2014، أي نزح حديثاً ما متوسطه 26.4 مليون شخص كل عام. ومن بين هؤلاء، ينزح 22.5 مليون شخص سنوياً بسبب مخاطر الطقس والمناخ. وقد يؤدي النزوح الناجم عن الكوارث إلى خلق تحديات إنسانية وتقويض التنمية وزيادة المخاوف الأمنية. ووفقاً لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، فإن 63 مليون شخص نزحوا قسراً في جميع أنحاء العالم. منهم 16.1 لاجئ، و 37.5 مليون نازح داخلياً و 3.2 مليون طالب لجوء. وتعتبر تركيا أكبر دولة مضيضة للاجئين تضم أكثر من 3 ملايين لاجئ تليها باكستان (1.5 مليون) ولبنان (1.1 مليون) وإيران (979000) وإثيوبيا (736000) والأردن (664000). ويبين الشكل 5.5 اتجاه النزوح في العالم على مدى العقد الماضي. وهناك اتجاه تصاعدي واضح في عدد النازحين خلال الفترة المدروسة (SESRIC, 2017a).

ويوضح الشكل 6.5 التهجير الكلي في دول منظمة التعاون الإسلامي والدول غير الأعضاء في المنظمة. واعتباراً من عام 2015، شكلت دول المنظمة 61.5% من مجموع السكان النازحين في العالم مع أكثر من 25 مليون نازح (الحلقة الداخلية). وعلاوة على ذلك، وقعت 70.7% من حالات النزوح الجديدة فقط في عام 2015 في دول المنظمة (الحلقة الخارجية).

ووفقاً لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ازداد عدد النازحين داخلياً الذين تلقوا الحماية/ المساعدة من المفوضية في بلدان المنظمة من 13.5 مليون شخص في بداية عام 2014 إلى 24 مليوناً في نهاية عام 2015، مما يشير إلى زيادة بنسبة 78% أو 10.5 مليون شخص في عامين فقط. وقد ارتفع هذا العدد من 10.8 مليون إلى 13.4

الشكل 6.5: إجمالي النزوح في دول منظمة التعاون الإسلامي والدول غير الأعضاء فيها



المصدر: مركز رصد النزوح الداخلي.

مليون في البلدان غير الأعضاء خلال نفس الفترة (الشكل 7.5). وهذا يعني أن حوالي 80% من مجموع النزوح الداخلي الجديد على مدى العامين الماضيين قد حدث في دول منظمة التعاون الإسلامي. وعلاوةً على ذلك، كانت البلدان التي حدث فيها نزوح جديد خلال هذه الفترة من أكثر البلدان ضعفاً من الناحية الاقتصادية وأقل قدرة على مواجهة الأزمة (IDMC, 2015).

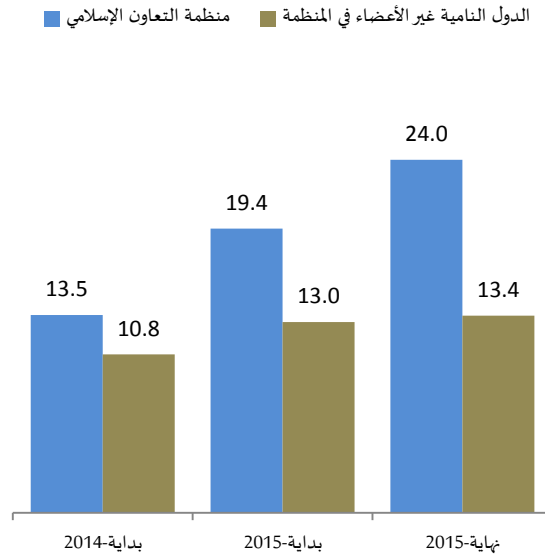
أهمية دمج النازحين داخلياً

ويعيش الملايين من النازحين داخلياً حالياً في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في حالة نزوح طال أمدها. وهي حالات تتوقف فيها

عملية إيجاد حلول دائمة و / أو يتم تهيمش النازحين نتيجة للانتهاكات أو عدم حماية حقوقهم الإنسانية، بما في ذلك الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (Brookings Inst. 2011).

إن التوصل إلى حلول دائمة لهذه الملايين من النازحين داخلياً على المدى الطويل أمر معقد بسبب مجموعة من العوامل، منها عدم حل النزاعات وفترة الانتعاش الاقتصادي الطويلة وعدم كفاية البنية التحتية المجتمعية وضعف سيادة القانون ونزاعات الملكية. وبالتالي، هناك حاجة إلى نهج مبتكرة من جانب الحكومات والمجتمع المدني الوطني والمنظمات الإنسانية ومنظمات حقوق الإنسان والتنمية على حد سواء للسماح لهؤلاء النازحين باستئناف حياتهم الطبيعية. والأهم من ذلك، أنه ينبغي أن تتضمن عناصر الإدماج الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، وأن تحمي حقوق الإنسان والحقوق المدنية للنازحين داخلياً.

الشكل 7.5: إجمالي النازحين داخلياً المحميين / بمساعدة المفوضية السامية لشؤون اللاجئين



المصدر: مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

وفي الفترة ما بين عامي 2010 و 2012، قام المركز الدولي للعدالة الانتقالية (ICTJ) بفحص قدرة تدابير العدالة الانتقالية على معالجة النزوح وإشراك مزاعم العدالة للنازحين ودعم الحلول الدائمة وتحليل الصلات بين العدالة الانتقالية والتدخلات الإنسانية والتنمية والجهات الفاعلة في بناء السلام. وخلصت الدراسة إلى أن العدالة الانتقالية يمكن أن تساعد على إعادة الإدماج من خلال المساهمات غير المباشرة في الاعتراف بالضحايا وتعزيز الثقة المدنية، وكذلك بطرق مباشرة أكثر فيما يتعلق بأوضاع السلامة والأمن والاندماج السياسي والاقتصادي والاجتماعي. ومع ذلك، من أجل إعادة إدماج النازحين داخلياً في مجتمع عادل وسلمي، من المهم تكييف برنامج أوسع نطاقاً للإصلاح المؤسسي والهيكلية والتنمية" (ICTJ, 2012).

كما أن المساعدات الإنسانية، التي هي حتى الآن الأداة الرئيسية للمنظمات الدولية لدعم النازحين داخلياً، مصممة أيضاً لتلبية الاحتياجات الفورية القصيرة الأجل، ولكنها لا تكفي لتوفير حلول دائمة لعدد كبير من النازحين داخلياً. وقد تسبب أيضاً عدم الاستقرار ويمكن أن تسبب مشاكل أمنية، لا سيما على المستوى المجتمعي. إن إعادة إدماج النازحين يحتاج إلى برامج طويلة الأمد.

كما أن إعادة الإدماج الاقتصادي للنازحين داخلياً في المكان، الذي استوطنوا فيه مؤقتاً، يمارس أيضاً على نطاق واسع ومستدام لإيجاد مخرج من هذه القضية (Sert, 2016). ومن شأنه أن يساهم في قوة العمل والاستثمار في تعزيز اقتصاد المنطقة بشكل عام (Duthie, 2013). ومع ذلك، ظلت العمالة تشكل تحدياً للنازحين داخلياً في معظم البلدان النامية. وهكذا، ينبغي على صانعي السياسات في البلدان النامية، ولا سيما في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي التي تضم عدداً متزايداً من النازحين داخلياً، أن ينفذوا سياسات لزيادة فرص العمل التي تعزز في نهاية المطاف الاندماج الاقتصادي لهؤلاء الأشخاص وتعزز الاقتصادات.

وقبل الشروع في إعادة تدريب النازحين والتنمية المهنية، من المهم تقديم التدريب والمشورة التي تهدف إلى التكيف مع البيئة الجديدة والتأكيد على أنهم بحاجة إلى العثور على عمل ومحاولة بذل جهد لتغيير الأشياء للأفضل. وكثيراً ما يفتقر الأشخاص الذين يعيشون في حالة النزوح الداخلي إلى مهارات فعالة في البحث عن عمل. وكان الكثير من الناس موظفين دائمين أو ليس لديهم حاجة

اقتصادية للعمل قبل الزواج. وعلاوة على ذلك، لا يشكل النازحون مجموعة متجانسة من حيث العمر، والإنجاز التعليمي، والخلفية العرقية، والمهارات المهنية. وينبغي أن يؤخذ ذلك في الاعتبار في مختلف مراحل العمل.

ومما لا يقل أهمية عن ذلك هو تزويد النازحين داخلياً بكفاءة بمعلومات عن حقوقهم والتزاماتهم والفرص المتاحة من خلال المشاريع القائمة لتعزيز العمل الحر والوصول إلى مصادر المعلومات لدى السلطات الحكومية بما في ذلك قاعدة بيانات وطنية محدثة للوظائف اليومية. ومن شأن ذلك أن يزيد من فرص العمل، في حين أن من شأن تبسيط نظام التسجيل وحفظ السجلات أن يسمح، من بين أمور أخرى، بقياس الأثر المحتمل للنازحين داخلياً على سوق العمل على المدى الطويل.

5.3 استراتيجيات بديلة لإدماج السجناء السابقين والنازحين داخلياً

إن الإدماج الاقتصادي، ولا سيما العمالة، يعد أمر ضروري للسجناء السابقين والنازحين داخلياً لإعادة بناء حياتهم وإمكاناتهم للمساهمة في الاقتصادات. وتتعترف عدة بلدان الآن على وجه التحديد بأهمية هذه المسألة الأساسية، وشرعت في تطوير وظائف الإدماج الاقتصادي وإضفاء الطابع المؤسسي عليها. ومع ذلك، فإن برامج الإدماج الاقتصادي لا تزال غير مفهومة في معظم البلدان النامية وتتسم عموماً بالتخلف. وهكذا، وبدلاً من عرض الأمثلة من البلدان النامية، يقدم هذا الجزء بعض الممارسات والبرامج الواعدة المتعلقة بإعادة الإدماج الاقتصادي للسجناء السابقين والنازحين داخلياً في البلدان المتقدمة، والتي يمكن أن تعتمدها البلدان النامية، بما في ذلك بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

5.3.1 نماذج إعادة إدماج السجناء السابقين

نموذج مهارات المشاركة الفعالة والتنمية

إن مهارات المشاركة الفعالة والتنمية (SEED) هي برنامج تمثيلي تم عرضه وتنفيذه لأول مرة في إنكلترا وويلز ثم تم نسخه في رومانيا (Stream, 2014). وكان الغرض من المشروع هو تدريب مستشاري مراقبة السلوك الذين لديهم بالفعل خبرة في مجال الاستشارات لتحديث مهاراتهم

وتعزيز الجودة في الإشراف على المراقبة الفردية للسجناء. وتألقت مجموعة التدريب من التدريب الأولي، وتدريب المتابعة، والأحداث التدريبية النهائية في إنكلترا في 2011 - 2012 وتكرارها في رومانيا في 2013 - 2014. وقد استند تقييم هذا البرنامج إلى تصورات مستشاري السجناء وغيرهم من أصحاب المصلحة من خلال تحليل ردودهم على المستجوبين والمقابلات المجهولة. وفي المتوسط، وجدوا أن التدريب مفيد جداً ويمكن تكراره عملياً.

نموذج إعادة إدماج السجناء السابقين

وقد نظمت مبادرة إعادة إدماج السجناء السابقين في الولايات المتحدة بين عامي 2005 و 2011، وهو مشروع خماسي الدورة بموازنة 94 مليون دولار أمريكي (Wiegand et al., 2015). حيث سجلت 24 وكالة/منحة ممن شاركوا في البرنامج، كل منهم حوالي 200 من السجناء السابقين في مجموع 4655 شخصاً، 2804 منهم تم تعيينهم عشوائياً لمجموعة البرامج و 1851 لمجموعة المقارنة. وتلقى الأفراد المكلفون بمجموعة البرنامج أنواعاً مختلفة من خدمات إعادة إدماج السجناء السابقين بما في ذلك التوجيه وخدمات التوظيف وإدارة الحالات والخدمات المساندة. في حين أن أعضاء مجموعة المقارنة لم يحصلوا على أي من خدمات دعم إعادة إدماج السجناء السابقين ولكن كانوا منفتحين لتلقي الخدمات التي تقدمها مجتمعاتهم والمؤسسات الأخرى. وفقاً لتقييم الأثر لهذا البرنامج، بعد التعيين العشوائي، كان أداء المشاركين في مجموعة البرنامج في المتوسط أفضل قليلاً فقط من المشاركين في مجموعة المقارنة وذلك من حيث العمالة. في مجموعة البرامج، تم توظيف 71.3% من السجناء السابقين في السنة الأولى، مقارنة مع 67.9% من السجناء السابقين في مجموعة المقارنة. وعلاوة على ذلك في السنة الثانية، كان الفرق حتى أضييق 68% لمجموعة البرامج مقارنة مع 65.4% لمجموعة المقارنة. وبالإضافة إلى ذلك، كانت هناك فوائد أخرى من المشاركة في البرنامج، على سبيل المثال، كان متوسط وقت الحصول على الوظيفة الأولى بين أعضاء مجموعة البرامج 133.9 يوماً بينما كان بين أعضاء مجموعة المقارنة 157.1 يوماً.

وبشكل عام، يظهر هذا البرنامج أيضاً أنه بسبب التصور بأن مستويات التعليم والمهارة أقل عموماً بين السجناء السابقين بالمقارنة مع عامة الناس، فإن أبواب العمل غير متشجعون على

توظيفهم. وفي الغالب، تمكن السجناء السابقون من العثور على عمل في مجال البناء، والخدمات الغذائية، والفنادق/ الضيافة، وتربية المناظر الطبيعية/ رعاية الحديقة، والتصنيع، والتسويق عبر الهاتف، والعمل المؤقت، وصناعات التخزين. وعلاوة على ذلك، ووفقاً للدراسة، كان للركود الاقتصادي أثر سلبي على فرص العثور على عمل للسجناء السابقين حيث أنهم سيتنافسون على وظائف منخفضة الأجر مع عامة السكان.

نموذج الوظائف الانتقالية (T)

وتستهدف الوظائف الانتقالية الأفراد الذين يصعب توظيفهم، بما في ذلك الأشخاص الذين لديهم سجل جنائي، واللاجئون، والنازحون، والمشردون وغيرهم. ويتاح للمشاركين فرص للتعليم والحصول على رواتبهم والحصول على دعم للانتقال إلى العمل الدائم بدوام كامل.

يمكن تكييف نماذج مختلفة في برنامج الوظائف الانتقالية مثل الوظائف داخل المنزل، أو الوظائف المدعومة بأطقم العمل، أو في مواقع العمل المتفرقة. (2011) NTJN وفي الفترة 2004-2005، تم تعيين 977 سجيناً سابقاً إما إلى مجموعة برنامج أو مجموعة مقارنة من خلال أخذ عينات عشوائية. تلقت مجموعة المقارنة فقط الدعم الأساسي للبحث عن عمل في حين أن مجموعة البرامج كانت مؤهلة للحصول على كل نوع من الدعم من مركز مدينة نيويورك ومقرها مركز فرص العمل (CEO) ورُصدت كلتا المجموعتين على مدى عامين.

حوالي 70% من المشاركين في مجموعة البرنامج كانوا يعملون في الوظائف الانتقالية في المتوسط لمدة ثمانية أسابيع. وبحلول نهاية السنة الأولى من فترة الدراسة، كان لدى المشاركين في مجموعة البرامج والمشاركين في مجموعة المقارنة فرص متساوية للتوظيف بمتوسط دخل مماثل. وخلال السنتين من فترة الدراسة، كان المشاركون في مجموعة البرامج أقل عرضة بدرجة كبيرة للاحتجاز أو الإدانة بارتكاب جريمة أو دخولهم السجن لإدانة جديدة بالمقارنة مع المشاركين في مجموعة المقارنة. خلال السنة الأولى كان برنامج مركز فرص العمل فعالاً جداً في الحد من معاودة الإجرام بالنسبة للسجناء المفرج عنهم مؤخراً، ومع ذلك، في العام الثاني كان فعالاً أيضاً للحد من معاودة الإجرام للمشاركين الآخرين الذين أفرج عنهم سابقاً من السجن. وحتى التقييمات الدقيقة لم

تكشف عن معاودة الإجرام، في السنة الثالثة عندما كانت مكاسب العمالة قد تلاشت بالفعل (MDRC, 2009).

5.3.2 نماذج إدماج النازحين داخلياً

على الرغم من عدم كفاية الممارسات الجيدة المتعلقة بالإدماج الاقتصادي للنازحين داخلياً، هناك عدد من المؤسسات والاستراتيجيات القابلة للتكرار من أجل التعاون الدولي في إدماج النازحين. وبالإضافة إلى ذلك، توجد مجموعة من المؤسسات على المستويين الوطني والإقليمي لتبادل الخبرات والأدوات والممارسات المبتكرة. ويمكن أن تتعاون عدة جهات لتصميم وتطوير وتقييم برامج الإدماج نذكر منها منتديات دولية لتبادل أفضل ممارسات التوظيف والإدماج المشاورات الثلاثية السنوية بشأن إعادة التوطين (ATCR)، و"مجموعة أدوات المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين من أجل التعاون العملي بشأن إعادة التوطين: مستودع لتبادل الأفكار حول شراكات إعادة التوطين" وغيرها من الوثائق المستقلة لتقاسم الممارسات والمعرفة التي وضعتها المفوضية، ويمكن أن تتعاون الشبكة الأوروبية لإعادة التوطين (ERN) لتصميم وتطوير وتقييم برامج التكامل. وفيما يلي عرض للمشاريع الجارية والرائدة كمثال يمكن اعتماده في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

نموذج التعيين الوظيفي

يمكن أن تتاح للنازحين، واللاجئين، والأصناف الأخرى من المهاجرين قسراً فرصة التوظيف. ويمكن أن تكون وظيفة مدعومة أو غير مدعومة أو حتى غير مدفوعة الأجر، فضلاً عن فرص التدريب. وسوف توفر فرصاً فريدة للنازحين للحصول على الخبرة في العمل، وتطوير المهارات والعلاقات ذات الصلة مع أرباب العمل.

وقد نجحت كندا في ممارسة هذا النموذج منذ حوالي 20 عاماً، حيث يقوم برنامج خدمات توطين وإدماج المهاجرين بتنظيم عمليات توظيف غير مدفوعة الأجر لمدة ستة أسابيع للاجئين والنازحين والمهاجرين. وفي الفترة من أبريل 2012 إلى مارس 2013، حقق البرنامج نسبة نجاح بلغت 79% فيما مجموعه 61 وظيفة؛ 52% منهم كانوا يعملون لدى صاحب العمل المضيف، في

حين أن 16% تلقوا عرضاً من صاحب عمل آخر ولكن لنفس المهنة، و 10% بدأوا أعمالهم الخاصة أو ذهبوا لمواصلة التعليم (Ott, 2013).

النموذج التجريبي لمبادرة التوظيف وتنمية مهارات اللاجئين

مبادرة التوظيف وتنمية مهارات اللاجئين (RESI) في مركز التجارة الدولية (ITC) هو مشروع فريد من نوعه تم إطلاقه حديثاً يهدف إلى خلق وتطوير المشاريع الصغيرة وإمكانات العمل الذاتي للاجئين والنازحين داخلياً والتي تركز بشكل خاص على مجالات الزراعة والأزياء ذات الطابع الأخلاقي وديكور المنزل والاستعانة بمصادر خارجية لمباشرة الأعمال التجارية (BPO).

وعلى وجه الخصوص، ركز مشروع الاستعانة بمصادر خارجية لمباشرة الأعمال التجارية في داداب، بوركينافاسو على مراجعة وتطوير محو الأمية الحاسوبية ومهارات اللغة الإنجليزية واتقان الطباعة وحنكة الأعمال التجارية العامة بين اللاجئين. وفي ميناو، كينيا، ركز هذا التقييم على دباغة الجلود وقصها وخباطتها، وكذلك على مهارات الحدادة.

بدأ مركز التجارة الدولية مشروع مبادرة مهارات وعمالة اللاجئين الجديد الذي يشمل اللاجئين السوريين في الأردن ومصر. وهو يهدف إلى توفير إمكانية وصول اللاجئين السوريين إلى فرص السوق في مجال الأزياء ذات الطابع الأخلاقي والحرف اليدوية وتكنولوجيا المعلومات (IT).

والمقصود بالمبادرات التجريبية الشاملة هي: أولاً توفير التدريب محدد المهام، وثانياً تأكيد إمكانات السوق، وثالثاً تنظيم نظم العمل التي تؤدي إلى إنتاجية تتوفر لها مقومات البقاء تجارياً، ولا سيما فيما يتعلق بتصميم المنتجات وجودتها، والتكاليف، فضلاً عن الكميات المنتجة. الهدف النهائي هو ربط المشاركين في مبادرة توظيف وتنمية مهارات اللاجئين بالزبائن على أساس تجاري بالكامل (ITC - RESI).

نموذج مطابقة المؤهلات وإعادة التأهيل

ولم يستطع النازحون على غرار اللاجئين وغيرهم من أصناف المهاجرين في معظم الحالات من الوصول إلى الوظائف التي تعادل تعليمهم وخبراتهم العملية. فعلى سبيل المثال، قد يقوم الأطباء والمعلمين والمهندسين بتطبيق تدريبات مختلفة في مختلف المناطق حيث أن هناك حاجة لإعادة

التأهيل من أجل تلبية معايير المنطقة المضيفة. وهناك العديد من التدريبات في البلدان المتقدمة التي تجيز للمهاجرين المدربين تدريباً جيداً بإعادة التأهيل قسراً. ويمكن لدول منظمة التعاون الإسلامي التي لديها موارد مالية مستدامة أن تتبنى ممارسات مماثلة وتكررها.

وبدلاً من البدء في برامج إعادة التأهيل الكاملة قد تقدم الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي بعض الدعم لإعادة تأهيل المهاجرين المؤهلين من خلال تبني تدريبات ناجحة مثل برنامج إعادة تأهيل اللاجئين (RRP) للخدمات الاجتماعية اللوثرية في الولايات المتحدة. يقدم برنامج إعادة تأهيل اللاجئين الدعم للاجئين ذوي المؤهلات العالية من خلال تقديم مواد دراسية، ودورات اللغة الإنجليزية المهنية، وتقييم الشهادات المعتمدة، ورسوم الامتحان (Rabben, 2013). وفي الوقت الراهن، قدم برنامج إعادة تأهيل اللاجئين مساعدة إلى المحاسبين والمعلمين والمرضى والمتخصصين في تكنولوجيا المعلومات والمهندسين والمحامين، فضلاً عن فني الأشعة.

الآثار المترتبة على السياسة

العامة

يقدم هذا التقرير تحليلاً تفصيلياً لهيكل سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، ويقدم مناقشات فنية حول العديد من قضايا سوق العمل ذات الصلة ببلدان المنظمة. وفي هذا السياق، يقيم التقرير مشكلة الركود في سوق العمل، وسياسات سوق العمل الرامية إلى الحد من البطالة، وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وإعادة الإدماج الاقتصادي للسجناء السابقين والمشردين. وفي مؤشرات سوق العمل الرئيسية، يتبين أن معدلات المشاركة في القوة العاملة، ونسبة العمالة إلى السكان، ونصيب العمالة في قطاع الخدمات، ونصيب القوة العاملة من التعليم العالي كانت أقل، وبالمقابل فقد كان معدل بطالة الإناث، ونصيب العمالة الهشة (غير المستقرة)، وحصص العمالة في قطاع الزراعة، ومعدل العطالة، ونسبة التعليم الابتدائي في القوى العاملة أعلى في بلدان منظمة التعاون الإسلامي مقارنة بالبلدان النامية والمتقدمة الأخرى. واستناداً إلى تحليل جميع هذه القضايا في هذا المجال في البلدان الأعضاء، تقدم التوصيات التالية بشأن السياسة العامة.

مشكلة عدم النشاط الاقتصادي في سوق العمل

ومن المهم أن ندرك الطبيعة المتنوعة والمعقدة والمتأصلة للركود الاقتصادي، ووفقاً لهذا يتم تصميم التدخلات الملائمة لتيسير انتقال الأشخاص العاطلين إلى العمل. من الواضح أن معظم

الركود الاقتصادي يحدث بسبب الشباب والإناث. ويشكل المرضى والمعاقون على المدى الطويل أيضاً جزءاً من السكان العاطلين عن العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

وبالنسبة للشباب الذين لا يحصلون على وظيفة مستقرة بعد التخرج من الجامعة مباشرة، فإن انتقالهم إلى سوق العمل يكون طويلاً وصعباً. ولما كانت التحديات كثيرة ومتداخلة مع عدة أبعاد سياسية، فينبغي أن تركز التدابير التي سيتم إجراؤها على المشاكل المتعلقة بكل من العرض والطلب. وينبغي أن تكون التدابير السياسية علاجية ووقائية. وعادة ما يكون الأفراد المصابين بأمراض مزمنة أو ذوي الإعاقات في ظروف صحية غير مواتية لممارسة وظائفهم. ومن أجل رفع مستوى مساهمتهم في النشاط الاقتصادي، فهم بحاجة إلى مقدار كاف من الدعم، كما ينبغي تحسين أماكن عملهم بشكل يلبي احتياجاتهم. ومن المهم أيضاً بذل جهود لرعاية ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب بدءاً من الفترات الدراسية المبكرة. ومن خلال السياسات الخاصة، ستزداد جاذبية ريادة الأعمال بين الشباب والنساء والفئات المستهدفة الأخرى.

ومن أجل تحسين المشاركة في القوة العاملة، من الضروري أيضاً إيجاد فرص عمل جديدة باستمرار لاستيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل. وقد يلعب القطاع العام دوراً من حيث خلق فرص عمل جديدة، ولكن قدرته ستكون محدودة. ولذلك، لا بد من بذل المزيد من الجهود لتوفير بيئة مواتية للشركات لتأسيس نفسها وتوسع من أجل إيجاد المزيد من فرص العمل. وعلاوة على ذلك، ينبغي تحسين فرص الحصول على التعليم بغية الاستفادة الكاملة من إمكانيات الشباب مع زيادة التحصيل العلمي وتحسين نوعية العمل.

ويجب تخفيض الفروقات القائمة على نوع الجنس في سوق العمل. وغالبا ما تكون الشابات أكثر تعليماً من الشبان. وهذا يعني أن إسقاط احتمال مساهمة المرأة في قوة العمل لا يمثل خسارة اجتماعية فحسب بل أيضاً خسارة اقتصادية، لأن الاستثمار في تعليم الإناث لن يكون له أي فائدة اقتصادية.

ويمكن تيسير دخول أولئك غير القادرين على المشاركة في النشاط الاقتصادي نتيجة للالتزامات الأسرية إلى سوق العمل عن طريق توفير الدعم والفرص بصورة ملائمة. وقد تؤدي العزلة عن سوق العمل إلى تقليص الفرص المتاحة أمام الأشخاص في هذه المجموعة لتطوير إمكانياتهم الشخصية والإسهام بشكل منتج في الاقتصاد الوطني. ومن أجل تفادي إهدار الإمكانيات البشرية،

ينبغي تجاوز المعوقات التي تقف دون انتقال هؤلاء الأفراد إلى سوق العمل بشكل ناجح. ومن المهم كذلك تشجيع تنمية المهارات والدوافع والثقة من أجل ارتباط أقوى بسوق العمل.

وأخيراً، من المهم أيضاً معالجة التحديات وتغيير المواقف المجتمعية تجاه الفئات المحرومة في سوق العمل والمساعدة في تحسين نتائج العمالة بالنسبة للعمال المسنين، والأشخاص الذين يعانون من مشاكل في الصحة العقلية، والمشردين والسجناء السابقين. وسترد في وقت لاحق في هذا القسم توصيات أكثر تحديداً لإدماج المعوقين والمشردين والسجناء السابقين في القوة العاملة.

سياسات سوق العمل للحد من البطالة

تطبق معظم البلدان سياسات مختلفة من أجل معالجة بعض التحديات الرئيسية في سوق العمل. وهي تشمل عادة خدمات وبرامج توظيف تهدف إلى تعزيز قدرات الباحثين عن عمل، فضلاً عن التدابير الرامية إلى توسيع نطاق فرص العمل التي يمكن للباحثين عن العمل الوصول إليها. وهي تنفذ في سياقات مختلفة في بلدان مختلفة وبتائج مختلفة، تبعاً للسياق الاقتصادي والموارد والإطار المؤسسي والقدرة الإدارية.

ولا يوجد نهج واحد يناسب الجميع في تصميم وتنفيذ سياسات سوق العمل هذه في الحد من البطالة. وهناك حاجة واضحة لإجراء تقييمات أثار السياسات لتحديد الممارسات الجيدة والمقياس الأفضل لما هو فعال وتحت أي ظروف. وينبغي تحديد تركيبة هذه السياسات وحجمها استناداً إلى الأدلة وتقييم الأثر. ويمكن استخدام أفضل الممارسات من البلدان الأخرى، ولكن ليس هناك ما يضمن أن السياسات الناجحة في بلد ما ستنجح أيضاً في بلد آخر أو منطقة أخرى.

ويعتبر وجود مؤسسات مناسبة أمر حاسم للإنجاز الفعال. وبإقامة مؤسسات قوية، يمكن تجنب أن تتحول سياسات سوق العمل إلى برامج بديلة للدخل دون عمل أو مادة تدريبية. وقد تحتاج دائرة التوظيف العامة، بوصفها الوكالة الرائدة الرئيسية في معظم الظروف، إلى قدرات كافية من حيث المهارات وعدد الموظفين والتغطية الإقليمية.

وفي حين أن العديد من البلدان تحاول حالياً إنشاء أو تعزيز مؤسسات سوق العمل في صوغ وتنفيذ مختلف أدوات السياسة، فإن هذه المؤسسات لا تزال غير فعالة حتى الآن في تحقيق

النتائج المتوقعة. وبينما تشير الدلائل إلى مزايا اللامركزية، هناك حاجة أيضاً إلى التنسيق والرصد المركزيين، لا سيما في حالات ضعف مؤسسات التنفيذ المحلية. ومع ذلك، هناك حاجة إلى تركيز محلي قوي عندما يتعلق الأمر بتنفيذ البرنامج من أجل تكييف السياسات بشكل أفضل مع أوضاع سوق العمل المحلية المحددة واحتياجاته (OECD, 2013b).

ويلزم أيضاً توفير التمويل الكافي من أجل سياسات فعالة لسوق العمل. ومع ذلك، فهو أقل من المستويات المطلوبة في العديد من الحالات. وفي مثل هذه الحالات، ينبغي أن تؤخذ تكاليف الفرصة البديلة لإنفاق السياسات النشطة لسوق العمل بعين الاعتبار أيضاً لتقييم ما إذا كان بالإمكان إنفاق الأموال المتاحة لأغراض التوظيف على نحو أكثر فعالية من خلال السياسات النشطة لسوق العمل. ولكن البدائل الأقل تكلفة لا تعني أنها أكثر كفاءة. وينبغي للبلدان أيضاً أن تراعي إجراء توازن دقيق بين التدابير العامة والأقل كلفة من جهة (مثل المساعدة في البحث عن عمل)، والتدابير الأكثر تحديداً وتشديداً، ولكن أكثر تكلفة، والتي تستهدف الفئات المعرضة لخطر الفصل عن سوق العمل. ومن المهم أيضاً ضمان أن تكون البرامج تتوقف إلى حد كبير على الطلب وأن تدمج مؤسسات القطاع الخاص.

ومن حيث المبدأ، يمكن لكل من يشارك في برامج سوق العمل أن يستفيد من سياسات مصممة ومنفذة بشكل جيد. غير أن الحكومات تواجه عادة خيارات بين فعالية السياسات والتغطية الواسعة. وفي هذه الحالات، فإن محاولات توفير مجموعة كاملة من تدابير التنشيط للجميع يمكن أن تغطي على مؤسسات السياسة ذات الصلة. وقرار هام يتعلق بمسألة ما إذا كانت الموارد المحدودة ينبغي أن تعطي الأولوية للمجموعات التي تكون قريبة نسبياً من سوق العمل ولها فرص عمل جيدة، أو ما إذا كان ينبغي للسياسة أن تركز على أشد الفئات حرماناً من خلال العقوبات المتعددة على العمالة والأكثر حاجة إلى الدعم.

وينبغي أن تصمم برامج التدريب وحوافز العمالة بشكل جيد وتستهدف الفئات الأشد حرماناً وضعفاً مثل العاطلين عن العمل لفترة طويلة، والشباب، والعمال ذوي المهارات المتدنية والعمال من كبار السن. ومع إجراء تقييمات منتظمة لهذه البرامج، ينبغي التأكد من أن لها آثاراً إيجابية على النشاط الاقتصادي العام والإنتاجية دون أن تثقل كاهل المالية العامة. وبغية تحفيز الاستفادة من التجارب السابقة، لا بد من إجراء تقييمات منهجية للبت في أمر السياسات

لمعرفة ما إذا كان ينبغي توسيعها أو تكييفها أو دمجها أو إنهاؤها. ولكي تعمل سياسات سوق العمل النشطة، ينبغي لها أن تتطور لتكون أداة سياسية دائمة لإدارة التغيير بدلاً من أن تكون حلاً سريعاً لحالات الطوارئ.

وهناك بعد هام آخر وهو أنه ينبغي عدم النظر إلى سياسات سوق العمل بمعزل عن غيرها. ومن المفيد عموماً أن تجمع البرامج عدة عناصر، كالتدريب، وممارسة العمل، ودعم الأجور و / أو عناصر مساعدة في البحث عن عمل. وهناك روابط هامة عموماً بين مختلف سياسات سوق العمل ونجاح هذه السياسات يعتمد على التنسيق الدقيق والاستغلال الفعال لأوجه التلاحم فيما بينهما. على سبيل المثال، فإن توفير تدابير تنشيط مثل التدريب أو تقديم المشورة المتعلقة بالعمالة يمكن استكماله مع حوافز مالية للمشاركة فيها، نظراً لوجود أوجه تلاحم هامة بين هذه السياسات النشطة والسلبية. وإذا ما استغلت أوجه التكامل هذه على نحو أفضل، يمكن زيادة النجاح الشامل لسياسات سوق العمل.

وتتطلب العلاقة بين سياسات سوق العمل النشطة والاقتصاد غير الرسمي اهتماماً خاصاً. ويمكن استخدام سياسات سوق العمل النشطة مثل التدريب لتعزيز إنتاجية العمال غير النظاميين. في حين يمكن للأشغال العامة بناء البنية التحتية، وتوفير خطوة أولى نحو إضفاء الطابع الرسمي. ويمكن أن تكون السياسات الأخرى مثل المزايا المستحقة أثناء العمل بمثابة حافز لإضفاء الطابع الرسمي على الوظائف.

عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة

الإعاقة متنوعة للغاية، ويقدر أن تؤثر على كل شخص من بين 7 أشخاص في جميع أنحاء العالم. إن الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي ليست بمنأى عن هذه الوقائع الأساسية وتستضيف ملايين الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يحتاجون التعليم والتدريب وتنمية المهارات فضلاً عن المهمة المكلف بأدائها مع الاحتياجات الأخرى. ونظراً لانعدام وجود ترتيبات مؤسسية كافية في سوق العمل أو عدم كفايتها، والاستثمارات المحدودة في الرعاية الصحية وإعادة التأهيل والأعراف الاجتماعية والأفكار المغلوطة، فإن العديد من المعوقين الذين يعيشون في البلدان الأعضاء إما يبقون خارج القوة العاملة أو لا يستطيعون العثور على وظيفة للعمل.

وفي ضوء ما سبق، ينبغي للبلدان الأعضاء بذل المزيد من الجهود لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال إنشاء آليات للحصول على مساهماتهم. ويتطلب إزالة العقبات بنجاح وتحسين إمكانية الحصول على الخدمات العامة إسهامات من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين هم على دراية بهذه العقبات ولا سيما في العمل.

إن تحسين النتائج الصحية للأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق تحسين فرص الحصول على خدمات الرعاية الصحية الجيدة بأسعار معقولة، التي تستفيد من الموارد المتاحة على أفضل وجه، ينبغي أن يكون جزءاً لا يتجزأ من عملية صنع السياسات مع معالجة مسألة عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي هذا الصدد، من الأهمية بمكان بالنسبة للبلدان الأعضاء تقييم السياسات والخدمات القائمة، وتحديد الأولويات للحد من أوجه عدم المساواة في مجال الصحة، ووضع خطط لتحسين الوصول والاندماج. ويمكن لخدمات إعادة التأهيل والأجهزة المساعدة أن تحسن إلى حد كبير القدرات البدنية والعاطفية للأشخاص ذوي الإعاقة التي يمكن أن تشجعهم على أن يكونوا أعضاء فاعلين في القوة العاملة. وفي هذا الصدد، من الضروري ضمان التعاون الناجح بين مراكز العمل الوطنية والمؤسسات الصحية الوطنية لتحسين إمكانية عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة.

وكما هو الحال في قطاع الصحة، يجب أن تكون برامج التدريب والتعليم المهني والتعليم شاملة بحيث تسمح لهم بتطوير المهارات الضرورية التي يطلبها سوق العمل. وفي هذا الصدد، تحتاج بلدان المنظمة إلى مراجعة سياساتها التعليمية الوطنية من أجل جعلها أكثر شمولية بحيث يمكنها أن تقدم خدمات أفضل للأشخاص ذوي الإعاقة.

وبغية رصد وتقييم السياسات الرامية إلى التصدي للتحديات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في مجال العمالة، يحتاج واضعو السياسات إلى إحصاءات موثوقة وتقارير تحليلية وتحليلات للأثر. ومع ذلك، في كثير من البلدان النامية بما في ذلك بلدان منظمة التعاون الإسلامي، لا تتوافق المعلومات والبيانات المتوفرة حول الأشخاص ذوي الإعاقة عادة مع المعايير العالمية التي وضعتها المنظمات الدولية. وفي هذا الصدد، تحتاج بلدان المنظمة إلى تحسين قدراتها فيما يتعلق بالبيانات ورصد الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل رصد وضعهم كمستوى التعليم والعمالة ومدفوعات أقساط الضمان الاجتماعي بهدف وضع وتنفيذ سياسات فعالة. وفي

هذا السياق، قد يكون من المهم رفع مستوى قدرات مؤسسات البحوث الوطنية والجامعات والمراكز المتخصصة فيما يتعلق بالأشخاص الذين يقومون بأنشطة بحثية بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة.

وإن زيادة الوعي في المجتمع وخاصةً بين أرباب العمل من شأنها أن تساعد على التغلب على بعض التحديات مثل المعايير الاجتماعية والمعتقدات الخ والتى تعرقل عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي هذا السياق، يمكن للمؤسسات العامة الوطنية تنظيم ورش عمل وبدء الحملات الإعلامية العامة. وعلاوة على ذلك، فإن تعزيز برامج التأهيل المجتمعي سيساعد أفراد المجتمع على فهم الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة على نحو أفضل ومساعدتهم على إدراجهم وإدماجهم في الحياة العملية.

وقد ساعد نظام حصص العمالة والحوافز الخاصة لأرباب العمل العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع أنحاء العالم على إيجاد وظائف. وفي هذا الصدد، تحتاج بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي تفتقر إلى ترتيبات من هذا القبيل إلى النظر في مراجعة قوانينها وقواعدها وأنظمتها القائمة من أجل تحسين نتائج سوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.

وإن تقليص العقبات التي تحول دون زيادة فرص حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التمويل الصغير من شأنه أن يكون خياراً فعالاً في مجال السياسات لأن العمل الحر أكثر شيوعاً بين الأشخاص ذوي الإعاقة. وتبين الأدلة أيضاً أن الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن أن يكونوا أصحاب مشاريع ناجحين وجيدين، ولذلك ينبغي بذل الجهود لإدراجهم في برامج التمويل الصغير. ويمكن القيام بذلك عن طريق تقديم المساعدة في وضع خطط عمل، و تثقيف الجهات التي تقدم قروض صغيرة بشأن الإعاقة، أو إنشاء ضمانات قروض للأشخاص ذوي الإعاقة.

ومن الضروري وضع خطط وطنية لذوي الإعاقة بمشاركة مختلف الوزارات (مثل الصحة، والمرأة، والأسرة، والعمل، والنقل، والاتصالات) لزيادة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة العملية. ويتطلب ذلك في كثير من الحالات إدراج الأشخاص ذوي الإعاقة في خطط العمل الوطنية القائمة (NEPs). ووفقاً لمنظمة العمل الدولية (2015C)، فإنه من غير المحتمل أن تعد وتنفذ خطة عمل وطنية شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة من دون إقامة شراكات مع مجتمع ذوي الإعاقة. وخاصة منظمات المجتمع المدني الشاملة. وفي هذا الصدد، تشجع بلدان منظمة التعاون

الإسلامي على الاستفادة من خبرات المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية (مثل المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن وضع خطة العمل الوطنية) والبلدان التي استكملت إعداد خطة عمل وطنية شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة مثل ليبيريا و سيشيل.

وعلى مستوى منظمة التعاون الإسلامي، هناك خيارات سياسية يمكن للمنظمة استخدامها من أجل مساعدة ذوي الإعاقة في مجال العمالة. أولاً وقبل كل شيء، يمكن لمنظمة التعاون الإسلامي تنظيم اجتماعات / محافل لتسليط الضوء على أهمية القضية وإنشاء آلية رصد في هذا المجال. ثانياً، يمكن للمنظمة أن تكثف جهودها مع الأمم المتحدة من أجل تشجيع البلدان الأعضاء على التوقيع والتصديق على الإعلان العالمي بشأن ذوي الإعاقة، وهي اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD). كما يمكن للمنظمة أن تلعب دوراً في تفعيل الدول الأعضاء للإسهام في المبادرات الدولية الأخرى في هذا المجال ومتابعتها مثل خطة العمل العالمية الخاصة بذوي الإعاقة في منظمة الصحة العالمية وأهداف التنمية المستدامة التي تتضمن العديد من الأهداف المتعلقة بذوي الإعاقة.

وخلال العقد الماضي، نجحت منظمة التعاون الإسلامي في وضع برنامج عمل المنظمة الاستراتيجي في مجال الصحة للفترة 2014-2023 (OIC-SHPA) وذلك في مجال الصحة وخطة عمل منظمة التعاون الإسلامي للنهوض بالمرأة (OPAAW) في مجال المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وذلك بمشاركة البلدان الأعضاء وأصحاب المصلحة الدوليين الآخرين. وفي ضوء الإعلانات العالمية والمبادرات الدولية المتعلقة بذوي الإعاقة وأهداف التنمية المستدامة وبالأخذ بعين الاعتبار برنامج العمل العشري لمنظمة التعاون الإسلامي: 2016-2025 وخبرات المنظمة في خطط العمل الأخرى (مثل OIC-SHPA، OPAAW)، يجب على الأمانة العامة للمنظمة ومؤسساتها ذات الصلة والبلدان الأعضاء وضع خطة عمل للمنظمة بشأن ذوي الإعاقة من أجل توفير التوجيه المناسب وقائمة نقاط العمل بهدف تحسين رفاهية ذوي الإعاقة بما في ذلك ظروف سوق العمل. ومن الأهمية بمكان، لدى وضع خطة العمل هذه، الاستفادة من خبرات المؤسسات الدولية (مثل الأمم المتحدة ومنظمة الصحة العالمية والبنك الدولي) والمبادرات الوطنية للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، فضلاً عن منظمات المجتمع المدني العاملة في هذا المجال.

ويمكن لمؤسسات المنظمة القائمة أيضاً أن تلعب دوراً نشطاً في معالجة القضايا المتعلقة بعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة. على سبيل المثال، يمكن لمركز سيدسرك تنظيم أو تيسير برامج التدريب لتحسين مهارات الأشخاص ذوي الإعاقة. ويمكن للمركز الإسلامي لتنمية التجارة (ICDT) أن ينظم معارض وأسواق منتظمة لعرض وتعزيز السلع التي ينتجها الأشخاص ذوو الإعاقة الذين يعيشون في البلدان الأعضاء. ويمكن لمجموعة البنك الإسلامي للتنمية تخصيص بعض الأموال المخصصة لدعم رواد الأعمال ذوي الإعاقة الذين يعيشون في البلدان الأعضاء. وبإمكان مركز بحوث التاريخ والفنون والثقافة الإسلامية (IRCICA) تقديم بعض أشكال الدعم للأشخاص ذوي الإعاقة المهتمين بالتعلم عن الثقافة الإسلامية والتراث، وتطوير المهارات في الفنون الإسلامية.

ويمكن أن تقود الأمانة العامة لمنظمة التعاون الإسلامي مع مؤسساتها ذات الصلة بعض مبادرات التوعية على مستوى المنظمة من خلال تنظيم سلسلة من الفعاليات الإقليمية وورش العمل والحلقات الدراسية حول عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، فضلاً عن تشجيع تبادل أفضل الممارسات والسياسات بين البلدان الأعضاء في هذا المجال.

إعادة الإدماج الاقتصادي للسجناء السابقين والمشردين

ينبغي أن تكون هناك برامج شاملة وتدابير فعالة من أجل حماية المجتمعات والتقليل إلى أدنى حد من العقوبات التي يواجهها السجناء السابقون لمنع معاودة الإجرام ووقف دورة محاولات التكيّف الفاشلة من طرف معتادي الإجرام. وفي هذا الصدد، ينبغي أن تبدأ التدخلات الحكومية قبل الإفراج عن السجناء من خلال توفير التدريب على التنمية الشخصية وبرامج التعليم.

وينبغي أن يجري التقييم المهني في وقت مبكر من تنفيذ الحكم على المجرم وأن يرشدهم إلى الخدمات المتعلقة بالعمل في المستقبل التي تقدم إلى المجرم. وقد يتوقف نجاح هذه السلسلة على تطوير السياسات والإجراءات التي تم وضعها بين إصلاح المؤسسات، ووكالات إطلاق السراح المشروط، والمؤسسات الإصلاحية المجتمعية، والقطاع الخاص، والمنظمات المجتمعية.

وبعد الإفراج عنهم، ينبغي إشراك السجناء السابقين في الأنشطة والمشاريع الاجتماعية. وينبغي أن يصبحوا نشطين ويساهموا في المجتمع بمساعدة المرشدين، وموظفي خدمة المجتمع. ومن المهم توفير الخدمات المتعلقة بالعمالة على نحو متواصل ابتداءً من دخوله المجرم السجن إلى أن يتم الإفراج عنه وعودته إلى المجتمع. كما أن الحصول على عمل قانوني هو أحد أفضل العوامل

التي تنبئ بنجاح السجناء السابقين بعد الإفراج عنهم. وأخيراً، من الأهمية بمكان إطلاق البرامج ذات الصلة بالوعي العام لمواجهة وصمة العار المرتبطة بالسجن والتفكير النمطي بأن جميع السجناء السابقين هم مجرمون.

تحتاج النهج المبتكرة من جانب الحكومات والمجتمع المدني الوطني والمنظمات الإنسانية ومنظمات حقوق الإنسان والمنظمات الإنمائية على السواء إلى التوصل إلى حلول دائمة لملايين السكان النازحين داخلياً (IDPs)، لتمكينهم من استئناف حياتهم الطبيعية. أولاً وقبل كل شيء، هناك حاجة إلى إعداد قاعدة بيانات عن مهارات المشردين من أجل تسهيل عملية مطابقة الموظفين مع أصحاب العمل والمؤسسات التي توفر التدريب وإعادة التأهيل.

وقبل الشروع في إعادة تدريب النازحين والتنمية المهنية، من المهم تقديم التدريب والمشورة التي تهدف إلى التكيف مع البيئة الجديدة والتأكيد على أنهم بحاجة إلى العثور على عمل ومحاولة بذل جهد لتغيير الأشياء للأفضل.

ويمكن لسياسات التمييز الإيجابي للمشردين أن تكون مفيدة أيضاً للتكامل الاقتصادي للنازحين داخلياً، حيث يستطيع المشردون داخلياً الحصول على قروض مصرفية بفوائد منخفضة وفرص أخرى للشركات الصغيرة والمتوسطة أو غيرها من الأنشطة الاقتصادية.

وبالنسبة للمشردين داخلياً الذين يرغبون في العودة، فإن تخصيص الأراضي وإعادة التوطين الآمن هما أيضاً عنصران هامين من عناصر إعادة الإدماج الاقتصادي. ولذلك يجب على الحكومات تقديم الدعم المناسب لإعادة التوطين الآمن. كما ينبغي أن تكون هناك آلية مناسبة لحل النزاعات المتعلقة بتخصيص الأراضي.

المراجع

- Adioetomo, S.M, D. Mont and Irwanto. 2014. Persons with Disabilities in Indonesia: Empirical Facts and Implications for Social Protection Policies, Jakarta, Indonesia, Demographic Institute, Faculty of Economics, University of Indonesia in collaboration with Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K), Jakarta, Indonesia.
- Alfarran, A. (2016). Increasing women's labour market participation in Saudi Arabia: the role of government employment policy and multinational corporations (Doctoral dissertation, Victoria University).
- Alin, H., Agriva M., Nuryakin, C. (2015), Persons with Disabilities (PWD) and Labor Force in Indonesia: A Preliminary Study, LPEM-FEUI Working Paper 003, ISSN 2356-4008.
- Al-Munajjed, M. (2010) Women's employment in Saudi Arabia: a major challenge. Booz & Co.
- Aluwaisheg, A.A (2013) Saudi employment and gender gap", Arab News, 3 February 2013.
- Arlotte, S. F. (2012), Disability and Labour Force Participation in Cameroon, African Economic Conference, Paper No. 192.
- Armingeon, K. (2007), "Active labour market policy, international organizations and domestic politics," *Journal of European Public Policy*, 14:6, 905-932.
- Armstrong, D. (1997). 'Unemployment and inactivity amongst teenagers: An empirical analysis for Northern Ireland.' *Work, Employment and Society*, 11, 2, 347-363.
- Astray-Caneda, V., Busbee, M., & Fanning, M. (2011). Social learning theory and prison work release programs. In M. S. Plakhotnik, S. M. Nielsen, & D. M. Pane (Eds.), Proceedings of the Tenth Annual College of Education & GSN Research Conference (pp. 2-8). Miami: Florida International University. http://coeweb.fiu.edu/research_conference/
- Auer, P., U. Efendioglu, J. Leschke (2008), *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalisation*, second edition, Geneva: International Labour Office.
- Ayesha G. (2013). Evaluation of the interventions performed by support agencies towards the impact of the quality of life of resettled IDPs. *International Journal of Arts and Commerce*. Vol. 2 No. 8
- Bakar, A., & Abdullah, N. (2007). Labor force participation of women in Malaysia.
- Bandura, A. (1991a). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-regulation mechanisms. In R. A. Dienstbier (Ed.), Perspectives on motivation: Nebraska symposium on motivation (Vol. 38, pp. 69-164). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Barcucci, V., & Mryyan, N. (2014). *Labour market transitions of young women and men in Jordan*. ILO.
- Bassi, V. and A. Nansamba (2017) "Information Frictions in the Labour Market: Evidence from a Field Experiment in Uganda", Mimeo, Job Market Paper, UCL.
- Better Work Indonesia (2014), Employing Persons with Disabilities: Guideline for Employers. Available at: <https://goo.gl/DEpzis>
- Blanchard, O. J., Jaumotte, F., & Loungani, P. (2014), "Labor market policies and IMF advice in advanced economies during the Great Recession," *IZA Journal of Labor Policy*, 3:2.
- BLS (2013), Persons with a Disability: Barriers to Employment, Types of Assistance, and Other Labour-Related Issues — May 2012, USDL-13-0729.

- Bonoli, G. (2010), "The political economy of active labour market policy," REC-WP 01/2010 Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, Edinburgh: RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre.
- Bredgaard, T. (2015), "Evaluating what Works for whom in active Labour market policies." *European Journal of Social Security* 17.4: 436-452.
- Brendi B. and M. Pryor (2013). The invisible job seeker: the absence of ex-offenders in discussions of diversity management. University of Central Florida.
- Brookings Inst. (2011). IDPs in Protracted Displacement: Is Local Integration a Solution. Retrieved June 28, 2017, from <http://brook.gs/2sCaxIX>
- Brown, S., Roberts, J. and Taylor, K. (2010). "Reservation Wages, Labour Market Participation and Health." *Journal of the Royal Statistical Society*, Vol. 173, Issue 3, pp. 501-529.
- Burgess, S. M., and D. Mawson (2003), "Aggregate growth and the efficiency of labour reallocation," Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Bushway, S. (2003). Employment dimensions of reentry. Urban institute reentry roundtable discussion paper: Reentry and prison work programs (pp. 1-17).
- Card, D., J. Kluve, and A. Weber (2010), "Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis," *The Economic Journal*, 120(548), pp: 452-477.
- Card, D., J. Kluve, and A. Weber (2015), "What Works? A Meta-Analysis of Recent Active Labour Market Program Evaluations," *IZA Discussion Paper No. 9236*, Bonn: The Institute for the Study of Labour.
- Coleman, N., Sykes, W., and Groom, C., (2013), Barriers to employment and unfair treatment at work: a quantitative analysis of disabled people's experiences, Independent Social Research, Equality and Human Rights Commission, No. 88.
- Crepón, B. and G. van den Berg (2016) "Active Labor Market Policies", *Annual Review of Economics* 8: 521-46.
- 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.
- Deniz S.S. (2016). Internal Displacement: Return, Property, Economy. International Organization for Migration, Blackwell Publishing.
- Eichhorst W. and R. Konle-Seidl (2016), "Evaluating Labour Market Policy," IZA Discussion Paper No. 9966, Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Eleanor, O. (2013). The Labour Market Integration of Resettled Refugees. UNHCR PDES. Accessed at <http://www.unhcr.org/5273a9e89.pdf>
- EPU (2010), Tenth Malaysia Plan (10MP) 2011-2015, The Economic Planning Unit, Prime Minister's Department, Putrajaya, www.pmo.gov.my/dokumenattached/RMK/RM K10_Eds.pdf.
- ETF (2014), "Active Labour Market Policies with a Focus on Youth," prepared by Jochen Kluve, Torino: European Training Foundation.
- European Commission. (2015). European Semester Thematic Fiche Active Labour Market Policies. Retrieved June 29, 2017.
- Fortin, M. (2010). "The Connection between Low Income, Weak Labour Force Attachment and Poor Health." *Canadian Studies in Population*, Vo, 37, 1-2, Spring/Summer, pp. 25-52.

- Franzén, E. M. & A. Kassman (2005), "Longer-term Labour-market Consequences of Economic Inactivity during Young Adulthood: A Swedish National Cohort Study," *Journal of Youth Studies*, 8:4, 403-424
- Freeman, R. B. (1991). "Crime and the Employment of Disadvantaged Youths." NBER Working Paper No. 3875, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Gendreau, P., T. Little, and C. Goggin. (1996). "A Meta-analysis of the Predictors of Adult Recidivism: What Works!" *Criminology*, 34(3), 401-433.
- General Directorate of Services for Persons with Disabilities and Elderly People (2011), *An Analysis of the Labour Market Based On Disability*, Republic of Turkey, Ministry of Family and Social Policy: Ankara.
- Gillis, C. A. and D. A. Andrews (2005). "Predicting Community Employment for Federal Offenders on Conditional Release." Ottawa: Correctional Service of Canada.
- Gökşen, F., Yüksek, D., Kuz, S., & Öker, I. (2015). *Policy Performance and Evaluation: Turkey*. Koç University Social Policy Center. Retrieved June 28, 2017.
- Graffam, J., A. Shinkfield, B. Lavelle, B. W. McPherson. (2004). "Variables Affecting Successful Reintegration as Perceived by Offenders and Professionals." *Journal of Offender Rehabilitation*. 40 (1/2), 147-171.
- Gregg, P. (2008), "Realising Potential: A vision for personalised conditionality and support", Department for Work and Pensions, UK.
- Griffiths, C. T., Dandurand, Y., & Murdoch, D. (2007, April). *The Social Reintegration of Offenders and Crime Prevention*. Retrieved June 28, 2017, from <http://bit.ly/2uFS0YK>
- Grogger, J. (1992). "Arrests, Persistent Youth Joblessness, and Black/White Employment Differentials." *Review of Economics and Statistics*, vol. 74, no. 1, pp. 100-06.
- Groh, M., D. McKenzie, N. Shammout, and T. Vishwanath (2015), "Testing the importance of search frictions and matching through a randomized experiment in Jordan", *IZA Journal of Labor Economics*, 4:7.
- Groh, M., N. Krishnan, D. McKenzie and T. Vishwanath (2016), "Do wage subsidies provide a stepping stone to employment for recent college graduates? Evidence from a Randomized Experiment in Jordan" *Review of Economics and Statistics* 98(3): 488-502.
- Hammer, T. (1997). 'History dependence in youth unemployment.' *European Sociological Review*, 13, 1, 17-13.
- Hirshleifer, S., D. McKenzie, R. Almeida and C. Ridao-Cano (2016), "The Impact of Vocational Training for the Unemployed: Experimental Evidence from Turkey", *Economic Journal* 126: 2115-2146.
- Holzer, H. J., P. Offner, and E. Sorensen. (2005). "Declining Employment among Young Black Less-Educated Men: The Role of Incarceration and Child Support." *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 24, no. 2, pp. 329-350. Spring.
- IDMC (2015), *Global Overview 2015, People Internally Displaced by Conflict and Violence*, Internal Displacement Monitoring Centre, Geneva.
- IFRC (2012), *World Disasters Report 2012: Focus on Forced Migration and Displacement*, The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, Geneva.
- ILO (2015a), "Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison," ILO research department working paper prepared by Verónica Escudero. Geneva: International Labour Organisation.

- ILO (2015b). Albania Decent Work Country Programme Document 2012 - 2015. Retrieved June 29, 2017.
- ILO (2015c), Inclusion of People with Disabilities in National Employment Policies, Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2016a), *What Works: Active Labour Market Policies in Latin America and the Caribbean*, Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2016b), "A review of the effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin America and the Caribbean," ILO research department working paper prepared by Jochen Kluge. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2016c), *Including Persons with Disabilities in Technical and Vocational Education and Training: A Guide for Administrators and Instructors to Disability Inclusion*, Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2017), *Disability Inclusion in the Bangladesh Skills System*, Geneva: International Labour Organization.
- ISIM (2013), *Humanitarian Crises and Human Movement: Summary Report, Year One, The Crisis Migration Project*, Institute for the Study of International Migration, Georgetown University, Washington DC.
- John S. and K. Warner (2010). *Ex-offenders and the Labor Market*. Center for Economic and Policy Research.
- Kilic, Y. (2014). Young people in Turkey who are not in education, employment or training (NEET). *Education and Science*, 39(175), pp.121-135.
- Kiltz, L. (2010, January). The link between jail industries programs and recidivism. (Document ID: 1960174411). *American Jails*, 23(6), 25-26, 29, 31.
- Korany, B (2010). World visions of security: how far have women been taken into concept and issues of human security: Arab and international perspectives, consideration? " in B. Korany, H. Sholkamy & M. Morsey (eds.), *Women in the Proceedings of the second conference of the Arab Women Organisation, Abu Dhabi, UAE, vol. II, Arab Women Organisation, Cairo, Egypt, 11-13 November 2008*.
- Kroft, K., Lange, F., Notowidigdo, M. J., & Katz, L.F. (2016), "Long-term unemployment and the great recession: the role of composition, duration dependence, and nonparticipation," *Journal of Labor Economics*, 34(S1), S7-S54.
- Laing, D., T. Palivos, and P. Wang (1995), "Learning, matching and growth," *The Review of Economic Studies*, 62(1), 115-129.
- Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M., & Brooks, A. A. R. (2005). *Why employers don't hire people with disabilities: A survey of the literature*. Retrieved from <http://bit.ly/2slfOKk>
- Levinsohn, J. and T. Pugatch (2014) "Prospective Analysis of a Wage Subsidy for Cape Town Youth", *Journal of Development Economics* 108:169-183.
- Martin, J.P. (2015), "Activation and active labour market policies in OECD countries: Stylized facts and evidence on their effectiveness", in *IZA Journal of Labour Policy*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-29.
- McKenzie, D. (2017), "How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence," World Bank Policy Research Working Paper 8011.
- McVicar, D. (2000), "An Update on Unemployment and Labour Market Inactivity amongst Young People in Northern Ireland," Northern Ireland Economic Research Centre Working Paper Series No:53.
- MDRC. (2009). *Transitional Jobs for Ex-Prisoners: Implementation, Two-Year Impacts, and Costs of the Center for Employment Opportunities (CEO) Prisoner Reentry Program*. Available at <http://bit.ly/2tMFmuP>

- Meager, N. (2009), "The Role of Training and Skills Development in Active Labour Market Policies," *International Journal of Training and Development*, 13:1.
- Mears, D. P., Wang, X., Hay, C., & Bales, W. D. (2008). Social Ecology and Recidivism: Implications for Prisoner Reentry. *Criminology*, 46(2), 301-340.
- Ministry of Labour (2011). Nitaqat, accessed 28 June, Available at <http://www.emol.gov.sa/nitaqat/nitaqat.pdf>.
- Mirkin, B. A. (1987), "Early retirement as a labour force policy: an international overview," *Monthly Labour Review*, March, pp: 19-33.
- Nansen Initiative (2015), Agenda for the Protection of Cross-Border Displaced Persons in the Context of Disasters and Climate Change, The Nansen Initiative, Geneva.
- National Economic Advisory Council (2010), New Economic Model for Malaysia Part 1: Strategic Policy Directions, National Economic Advisory Council, Putrajaya.
- National SME Development Council (2012), The SME Master Plan 2012-2020: Catalysing Growth and Income, National SME Development Council, Putrajaya.
- Niven, S. and J. Olagundoye (2002). *Jobs and Homes: A Survey of Prisoners Nearing Release* (PDF Version). Home Office Research Findings 173. London: Home Office.
- NTJN (2011). Tips for Working with Jobseekers Newly Released from Prison. National Transitional Jobs Network. Accessed at <http://bit.ly/2slyvNL>
- Numanović, A. (2016). Weak Labour Markets, Weak Policy Responses: Active Labour Market Policies in Albania, Bosnia and Herzegovina and Macedonia. Available at <http://bit.ly/2kGqki5>
- OECD (2009), *OECD Employment Outlook 2009*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013a). Structural Policy Country Notes Malaysia. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013b). Activation Strategies for Stronger and More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Good Practices, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015), *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2016). OECD Economic Surveys Turkey. OECD Publishing, Paris.
- Pager, D. (2003). "The Mark of a Criminal Record." *American Journal of Sociology*, vol. 108, no. 5, pp. 937-75.
- Pager, D. (2003). The Mark of a Criminal Record. *American Journal of Sociology*, 108(5), 937-975.
- Pager, D., Western, B., & Suggie, N. (2009). Sequencing disadvantage: barriers to employment facing young black and white men with criminal records. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 623, 195-213.
- Pontusson, J. (2005), *Inequality and Prosperity: Social Europe vs. Liberal America*, New York: Cornell University Press.
- Pryor, M., & Thompkins, D. E. (2012). The Disconnect Between Education and Social Opportunity for the formerly Incarcerated. *American Journal of Criminal Justice*, 37. doi: 10.1007/s12103-012-9184-0.
- Rabben, L. (2013). Credential recognition in the United States for foreign professionals. Washington, DC: Migration Policy Institute.
- Rakis, J. (2005). "Improving the Employment Rates of Ex-Prisoners Under Parole." *Federal Probation*, 69(1), 7-12.
- Roger, D. (2013). Contributing to Durable Solutions: Transitional Justice and the Integration and Reintegration of Displaced Persons. ICTJ.

- Sala, H. and J. I. Silva (2013) "Labor productivity and vocational training: evidence from Europe." *Journal of Productivity Analysis* 40.1 pp: 31-41.
- Scanlon, W. (2001). Ex-Convicts: A Workplace Diversity Issue. *Employee Assistance Quarterly*, 16(4), 35-51.
- Seiter, R. P. (2002). "Prisoner Re-entry and the Role of Parole Officers." *Federal Probation*, 66(3), 50-54.
- SESRIC (2017a), *Humanitarian Crises in OIC Countries: Drives, Impacts, Current Challenges and Potential Remedies*, Economic and Social Research Department, Ankara: The Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries.
- SESRIC (2017b), *Safeguarding Family Values and the Institution of Marriage in OIC Countries*, Economic and Social Research Department, Ankara: The Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries.
- Sfakianakis, J (2011) "New employment rules to shake up Saudi Arabia's private sector", ArabNews.
- Shier, M., Graham J.R., and Jones M.E (2009), Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada, *Disability & Society* Vol. 24, Iss. 1.
- Sissons, P., Dewson, S., Martin, R. and Carta, E. (2010). "Undertanding Worklessness in Newham: Final Report." Institute for Employment Studies.
- Susanli, Z. B. (2016). Understanding the NEET in Turkey. *Eurasian Journal of Economics and Finance*, 4(2), 42-57.
- Ta, T. L., Wah, L.L., Leng K. S. (2011), Employability of People with Disabilities in the Northern States of Peninsular Malaysia: Employers' Perspective. *Disability, CBR & Inclusive Development*, v. 22, n. 2, p. 79-94.
- Tawafuq (2014), Empowerment for Employment for Persons with Disabilities Programme of 2014, http://bit.ly/2foESQt_
- The Council of State Governments Justice Center –US. (2016), The Integrated Reentry and Employment Strategies Pilot Project. (2016.). Retrieved December 23, 2016, from <https://csgjusticecenter.org/reentry/pilot-project/>
- The Jordan National E-TVET Strategy. (2014). Retrieved from <http://bit.ly/2sl22qJ>
- The National Centre of Mental Health Research, Information and Workforce Development (2013), The employment of disabled people in disability support, Research Report. http://bit.ly/2tMblel_
- Towalski, R. (2009), Barriers to the employment of disabled persons, European Observatory of Working Life, http://bit.ly/2tHnTTP_
- Turkish Labor Law (2015), Working Conditions of Persons with Disabilities. Available at: <http://bit.ly/2tEGSi6>.
- UN (2015), Factsheet on Disability, United Nations. Available at: <http://bit.ly/2tlc6lp>
- UN (2017), Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), Available at: <http://bit.ly/1QUdQe4>
- UN Enable (2017), Fact Sheet: Employment of Persons with Disabilities. Available at: <http://bit.ly/2tl8Byo>
- UNHCR (2015), Global Trends: Forced Displacement in 2014, United Nations High Commissioner for Refugees, Geneva.
- UN-OHCHR. IDP Persons. N.p., n.d. Web. 28 June 2017.
- Vangjeli, E., Stillo, S., & Teneqexhi, M. (2012). Impact of Active Labor Market Programs on Employment: Albania's Case. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 2(1).

- Vangjeli, E., Stillo, S., & Teneqexhi, M. (2012). Impact of Active Labor Market Programs on Employment: Albania's Case. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 2(1).
- Visher CA, Travis J. (2003) Transitions from prison to community: Understanding individual pathways. *Annual Review of Sociology*.
- Visher, C. A. (2006). "Effective Reentry Programs", *Criminology and Public Policy*, 5(2), 299-302.
- Visher, C. A., L. Winterfield, and M. B. Coggeshall. (2005). "Ex-offender Employment Programs and Recidivism: A Meta-analysis." *Journal of Experimental Criminology*, 1(3), 295-315.
- Western, B. (2006). *Punishment and Inequality in America*. New York: The Russell Sage Foundation.
- Western, B. and K. Beckett (1999). "How Unregulated Is the U.S. Labor Market? The Penal System as a Labor Market Institution." *American Journal of Sociology*, vol. 104, no. 4, pp. 1030-60.
- WHO and World Bank (2011), *World Report on Disability*. Geneva: World Health Organization.
- Wiegand, A., J. Sussell, E. Valentine & B. Henderson (2015). Evaluation of the Re-Integration of Ex-Offenders (RExO) Program: Two Year Impact Report. May. Social Policy Research Associates (SPR).
- World Bank (2009), *Malaysia Productivity and Investment Climate Assessment Update*, World Bank, Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit East Asia and Pacific Region, Report No. 49137-MY, August, Washington DC.
- World Bank (2012) *World Development Report 2013: Jobs*. World Bank: Washington, D.C.
- World Bank (2013). *Turkey Public Finance Review*. Forthcoming. World Bank
- World Bank (2016). Overview. Retrieved from <http://www.worldbank.org/en/country/jordan/overview>
- Yates, S. and M. Payne. 2006. Not so NEET? A Critique of the use of NEET in setting targets for interventions with young people. *Journal of Youth Studies*, 9(3), pp.329-344.
- Zeender, G. and B. McCallin (2013). Durable solutions for internally displaced persons in Burundi within reach. *Refugee Survey Quarterly*.



البيانات القطرية

مصادر البيانات:

International Labour Organization, Key Indicators of Labour Market 8th Edition

International Labour Organization, World Employment and Social Outlook Database

International Monetary Fund, World Economic Outlook Database

Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries (SESRIC), BASEIND Database

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), UIS Data Centre

ألبانيا

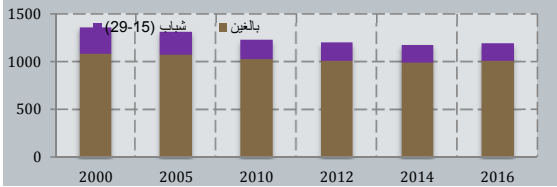
معلومات عامة

2.9	2016	السكان (بالمليون)
-0.2	2016	نمو السكان (%)
58.4	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
12.5	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
78.0	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
9.6	2015	متوسط سنوات الدراسة
97.6	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
54.80	66.3	44.1	2016 بالغين
34.30	42.40	25.8	2016 شباب
50.30	60.80	40.3	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



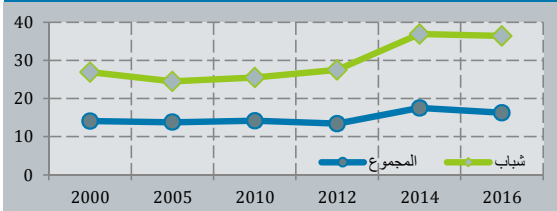
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
12.4	15.1	8.5	2016 ضعيف
70.0	70.0	70.0	2016 متوسط
17.6	14.9	21.5	2016 مرتفع

العمالة (%)

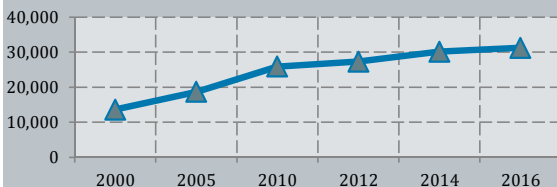
المجموع	الذكور	الإناث	
42.1	50.8	33.8	2016 العمالة إلى السكان
56.6	56.7	56.4	2016 البشة العمالة
41.8	37.1	48.7	2016 العمالة في الزراعة
18.2	23.4	10.7	2016 العمالة في الصناعة
40.0	39.5	40.6	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
12.8	12.6	13.1	2016 بالغين
36.4	36.8	35.7	2016 شباب
16.3	16.5	16.1	2016 المجموع
2.8	2.9	2.7	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



أفغانستان

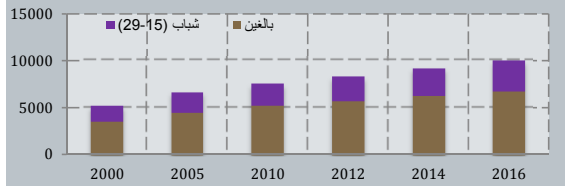
معلومات عامة

34.7	2016	السكان (بالمليون)
2.7	2016	نمو السكان (%)
27.1	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
1,877	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
66.3	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
60.7	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
3.5	2015	متوسط سنوات الدراسة
38.2	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
57.1	91.8	19.7	2016 بالغين
45.0	70.0	44.5	2016 شباب
52.5	83.6	19.2	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



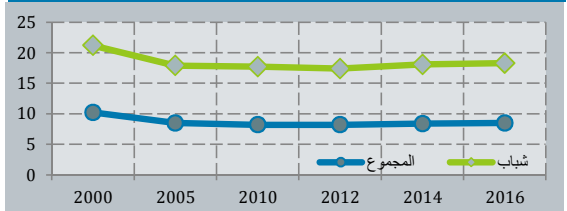
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
13.0	12.6	14.7	2016 ضعيف
83.1	83.8	79.6	2016 متوسط
3.9	3.5	5.7	2016 مرتفع

العمالة (%)

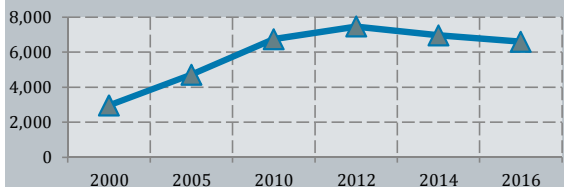
المجموع	الذكور	الإناث	
48	77.1	16.8	2016 العمالة إلى السكان
62.8	27.2	68.5	2016 البشة العمالة
61.6	57.4	82.1	2016 العمالة في الزراعة
10.0	10.9	5.3	2016 العمالة في الصناعة
28.5	31.7	12.6	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
3.9	3.4	6.0	2016 بالغين
18.3	17.0	23.6	2016 شباب
8.5	1.1	12.4	2016 المجموع
4.7	5.0	3.9	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



أذربيجان

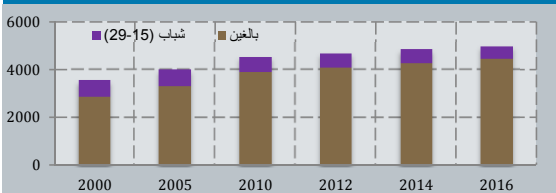
معلومات عامة

9.8	2016	السكان (بالمليون)
1.2	2016	نمو السكان (%)
54.9	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
27.9	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
70.8	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
0.0	2015	متوسط سنوات الدراسة
99.8	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
72.90	77.9	68.4	2016 بالغين
34.60	35.00	34.1	2016 شباب
65.20	68.60	62.0	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



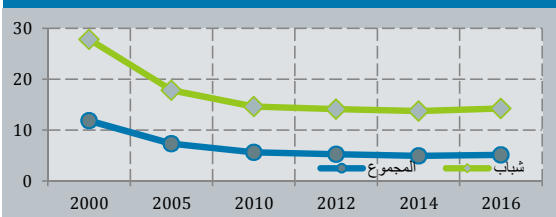
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
15.7	13.9	17.6	2016 ضعيف
61.1	67.0	54.8	2016 متوسط
23.2	19.1	27.6	2016 مرتفع

العمالة (%)

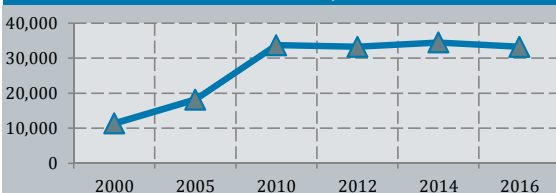
المجموع	الذكور	الإناث	
61.9	65.7	58.3	2016 العمالة إلى السكان
55.4	47.3	64.0	2016 البشة العمالة
36.6	31.3	42.2	2016 العمالة في الزراعة
14.4	22.1	6.2	2016 العمالة في الصناعة
49.0	46.6	51.6	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
4.0	3.3	4.7	2016 بالغين
14.2	12.5	16.2	2016 شباب
5.1	4.3	5.9	2016 المجموع
3.6	3.8	3.4	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



الجزائر

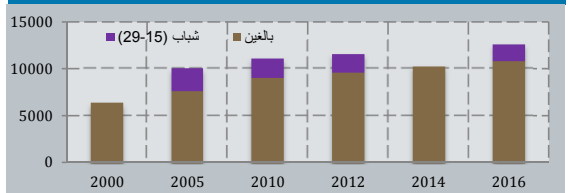
معلومات عامة

40.6	2016	السكان (بالمليون)
1.8	2016	نمو السكان (%)
71.3	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
15,075	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
21.9	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
75.0	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
7.8	2015	متوسط سنوات الدراسة
79.6	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
48.3	77.9	18.8	2016 بالغين
28.3	45.6	44.5	2016 شباب
43.8	0.0	16.9	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



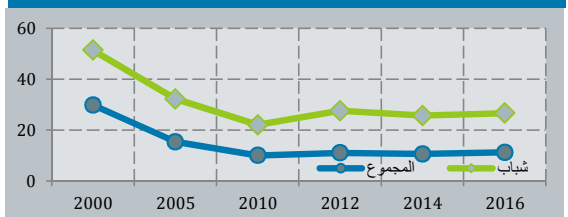
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
15.0	16.4	8.3	2016 ضعيف
67.7	70.9	52.7	2016 متوسط
17.3	12.7	39.0	2016 مرتفع

العمالة (%)

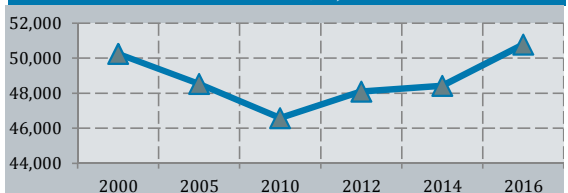
المجموع	الذكور	الإناث	
38.9	64.1	13.6	2016 العمالة إلى السكان
26.6	27.2	24.1	2016 البشة العمالة
11.0	12.4	0	2016 العمالة في الزراعة
34.6	34.7	34.3	2016 العمالة في الصناعة
54.4	52.9	61.2	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
8.6	6.9	15.8	2016 بالغين
26.6	22.6	44.3	2016 شباب
0.0	1.1	19.7	2016 المجموع
3.1	3.3	2.8	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



بنغلادش

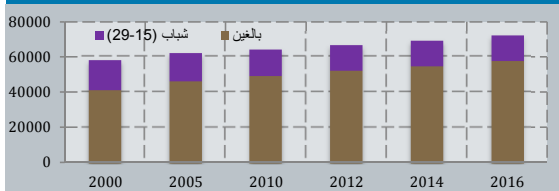
معلومات عامة

163.0	2016	السكان (بالمليون)
1.1	2016	نمو السكان (%)
35.0	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
30.7	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
72.0	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
5.2	2015	متوسط سنوات الدراسة
61.5	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث
68.30	89.8	46.9
45.90	58.10	33.2
62.20	81.10	43.2

إجمالي القوى العاملة (000')



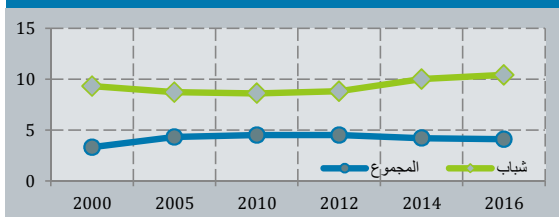
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث
16.3	14.8	19.4
62.1	63.2	59.9
21.6	22.0	20.7

العمالة (%)

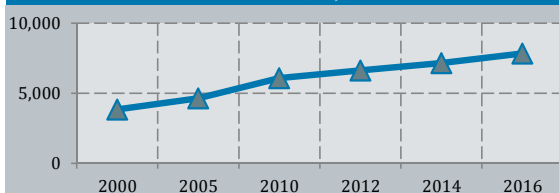
المجموع	الذكور	الإناث
59.7	78	41.2
76.0	70.4	86.9
41.7	32.3	59.6
18.9	21.1	14.6
39.4	46.6	25.8

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث
2.5	2.0	3.3
10.4	10.5	10.2
4.1	3.7	4.7
4.2	5.3	3.1

إنتاجية العمالة



البحرين

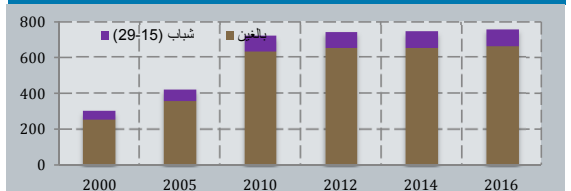
معلومات عامة

1.4	2016	السكان (بالمليون)
3.8	2016	نمو السكان (%)
88.8	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
47,334	2015	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
5.3	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
76.8	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
9.4	2015	متوسط سنوات الدراسة
95.7	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث
74.8	92.3	41.3
44.2	53.1	44.5
68.8	85.0	38.9

إجمالي القوى العاملة (000')



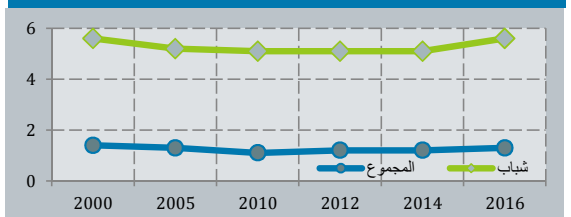
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث
24.6	29.5	4.0
50.8	46.3	70.0
24.5	24.2	26.1

العمالة (%)

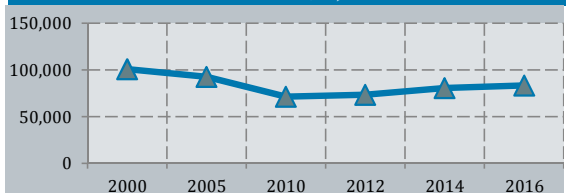
المجموع	الذكور	الإناث
68	84.6	37.2
1.9	27.2	1.1
1.0	1.3	0
33.7	39.8	8
65.3	59	92

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث
0.7	0.2	2.5
5.6	2.9	13.4
1.3	1.1	4.3
8.0	14.5	5.4

إنتاجية العمالة



بروناي دار السلام

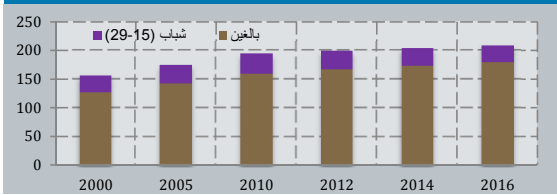
معلومات عامة

0.4	2016	السكان (بالمليون)
1.3	2016	نمو السكان (%)
77.5	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
8.6	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
79.0	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
9.0	2015	متوسط سنوات الدراسة
96.7	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
69.00	82.9	54.3	2016 بالغين
42.60	46.90	37.9	2016 شباب
63.40	75.20	50.8	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



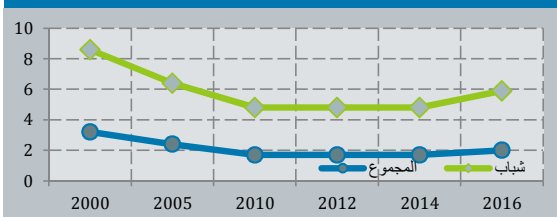
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
14.0	9.4	21.2	2016 ضعيف
45.2	49.4	38.5	2016 متوسط
40.8	41.2	40.2	2016 مرتفع

العمالة (%)

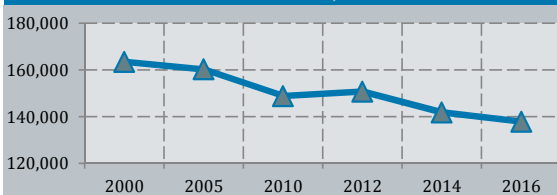
المجموع	الذكور	الإناث	
62.1	73.8	49.7	2016 العمالة إلى السكان
4.4	4.6	4.0	2016 البشة العمالة
0.6	0.7	0.5	2016 العمالة في الزراعة
19.3	24.4	11.3	2016 العمالة في الصناعة
80.1	74.9	88.3	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
1.3	1.3	1.3	2016 بالغين
5.9	5.4	6.6	2016 شباب
2.0	1.9	2.2	2016 المجموع
4.5	4.2	5.1	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



بنين

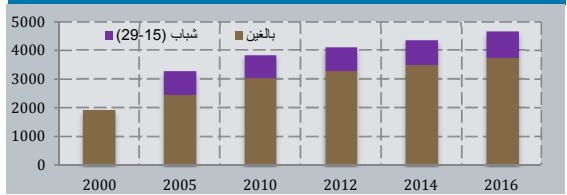
معلومات عامة

10.9	2016	السكان (بالمليون)
2.8	2016	نمو السكان (%)
44.4	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
2,168	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
64.2	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
59.7	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
3.5	2015	متوسط سنوات الدراسة
38.4	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
87.6	92.3	83.2	2016 بالغين
41.3	38.2	44.5	2016 شباب
71.7	73.4	70.0	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



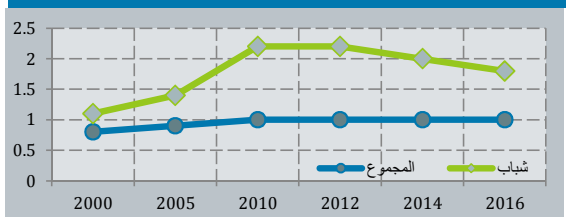
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
6.7	4.2	9.3	2016 ضعيف
87.4	86.6	88.3	2016 متوسط
5.8	9.2	2.4	2016 مرتفع

العمالة (%)

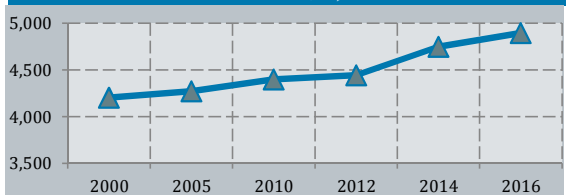
المجموع	الذكور	الإناث	
71	72.6	69.3	2016 العمالة إلى السكان
89.2	27.2	94.4	2016 البشة العمالة
43.4	52.4	34.2	2016 العمالة في الزراعة
10.1	13.9	6.3	2016 العمالة في الصناعة
46.4	33.7	59.5	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
0.8	1.0	0.7	2016 بالغين
1.8	1.5	1.9	2016 شباب
1.0	1.1	0.9	2016 المجموع
2.3	1.5	2.7	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



الكامبون

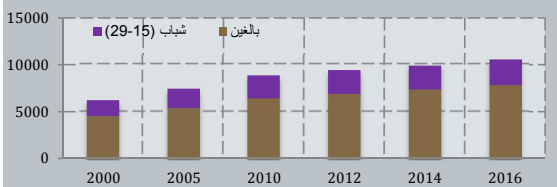
معلومات عامة

23.4	2016	السكان (بالمليون)
2.6	2016	نمو السكان (%)
54.9	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
57.1	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
55.9	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
6.1	2015	متوسط سنوات الدراسة
75.0	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
86.80	92.8	81.0	2016 بالغين
56.20	60.00	52.3	2016 شباب
76.10	81.20	71.1	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



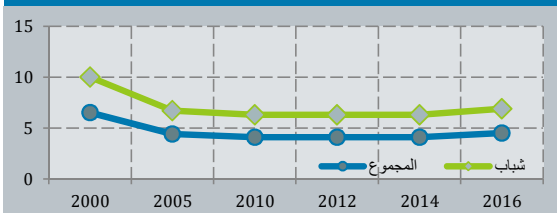
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
5.7	5.4	6.0	2016 ضعيف
88.8	86.6	91.2	2016 متوسط
5.6	8.0	2.8	2016 مرتفع

العمالة (%)

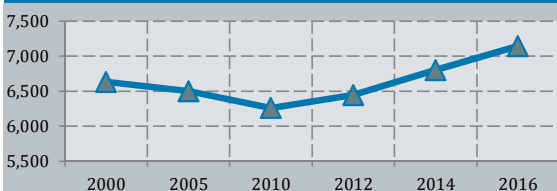
المجموع	الذكور	الإناث	
72.7	78.1	67.3	2016 العمالة إلى السكان
73.4	63.6	84.7	2016 البشة العمالة
62.1	57.4	67.4	2016 العمالة في الزراعة
8.7	10.6	6.6	2016 العمالة في الصناعة
29.2	32	26	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
3.7	3.1	4.3	2016 بالغين
6.9	5.8	8.2	2016 شباب
4.5	3.8	5.3	2016 المجموع
1.9	1.9	1.9	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



بوركينافاسو

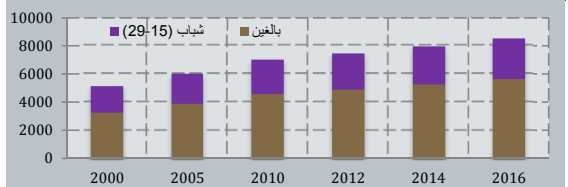
معلومات عامة

18.6	2016	السكان (بالمليون)
2.9	2016	نمو السكان (%)
30.7	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
1,720	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
60.9	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
58.9	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
1.4	2015	متوسط سنوات الدراسة
37.7	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
87.0	95.9	78.9	2016 بالغين
77.2	81.9	44.5	2016 شباب
83.4	90.6	76.6	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



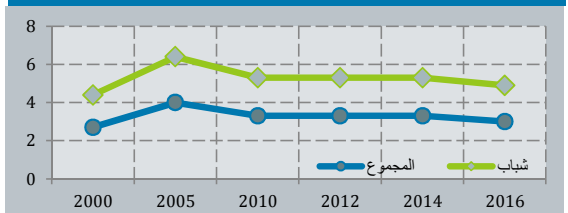
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
0.9	0.9	0.9	2016 ضعيف
97.4	96.7	98.2	2016 متوسط
1.7	2.3	0.9	2016 مرتفع

العمالة (%)

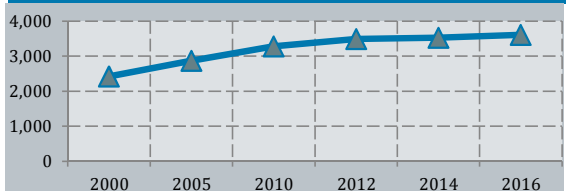
المجموع	الذكور	الإناث	
80.9	87.2	75	2016 العمالة إلى السكان
91.9	27.2	95.4	2016 البشة العمالة
80.1	77.6	83	2016 العمالة في الزراعة
4.9	6.5	3	2016 العمالة في الصناعة
15.0	15.9	14	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
2.0	2.6	1.3	2016 بالغين
4.9	5.9	3.7	2016 شباب
3.0	1.1	2.1	2016 المجموع
2.5	2.3	2.8	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



جزر القمر

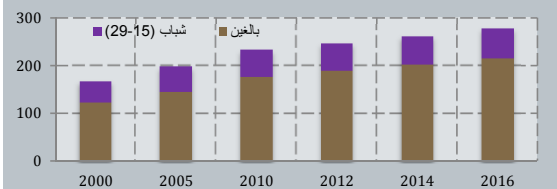
معلومات عامة

0.8	2016	السكان (بالمليون)
2.3	2016	نمو السكان (%)
28.4	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
55.1	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
63.6	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
4.8	2015	متوسط سنوات الدراسة
78.1	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث
66.50 2016	92.5 2016	40.7 2016
39.20 2016	53.10 2016	24.7 2016
57.50 2016	79.40 2016	35.5 2016

إجمالي القوى العاملة ('000)



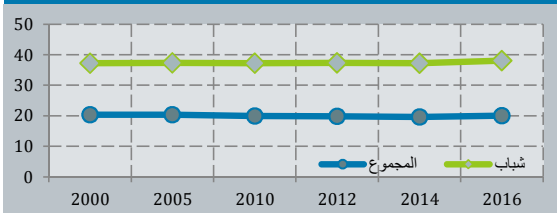
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث
5.7 2016	5.6 2016	5.9 2016
88.8 2016	87.4 2016	92.2 2016
5.5 2016	7.0 2016	1.9 2016

العمالة (%)

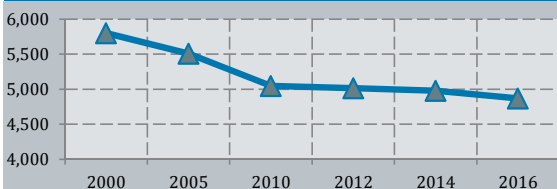
المجموع	الذكور	الإناث
46	64.9	27.1
55.8	50.8	67.9
62.1	56.2	76.2
5.2	7.1	0.6
32.7	36.7	23.2

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث
14.7 2016	12.7 2016	19.3 2016
38.1 2016	38.0 2016	38.2 2016
20.0 2016	18.3 2016	23.6 2016
2.6 2016	3.0 2016	2.0 2016

إنتاجية العمالة



تشاد

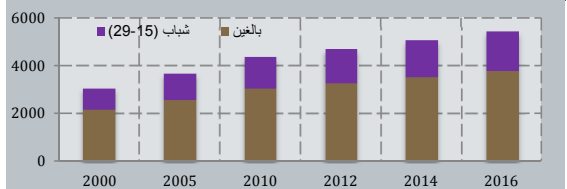
معلومات عامة

14.5	2016	السكان (بالمليون)
3.1	2016	نمو السكان (%)
22.6	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
1,991	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
85.0	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
51.9	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
2.3	2015	متوسط سنوات الدراسة
40.0	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث
81.2 2016	93.7 2016	69.0 2016
56.4 2016	56.8 2016	44.5 2016
71.6 2016	79.3 2016	64.0 2016

إجمالي القوى العاملة ('000)



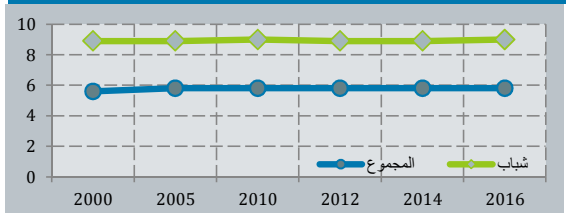
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث
5.5 2016	5.5 2016	5.5 2016
89.9 2016	88.0 2016	92.2 2016
4.6 2016	6.5 2016	2.3 2016

العمالة (%)

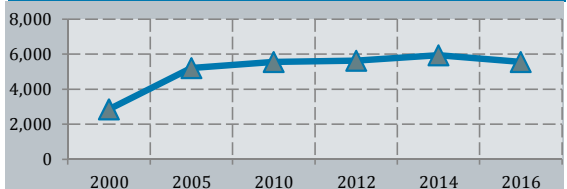
المجموع	الذكور	الإناث
67.4	75.5	59.5
91.9	27.2	98.3
76.6	72.2	82.1
2.0	3.1	0.7
21.4	24.7	17.2

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث
4.4 2016	3.7 2016	5.2 2016
9.0 2016	7.4 2016	10.6 2016
5.8 2016	1.1 2016	7.0 2016
2.0 2016	2.0 2016	2.0 2016

إنتاجية العمالة



جيبوتي

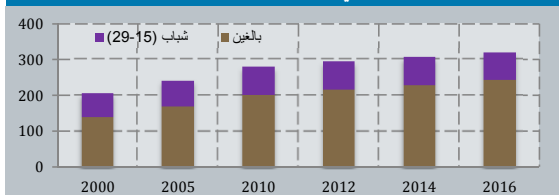
معلومات عامة

0.9	2016	السكان (بالمليون)
1.6	2016	نمو السكان (%)
77.4	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2015	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
54.2	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
62.3	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
4.1	2015	متوسط سنوات الدراسة
-	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
56.50	76.6	36.5	2016 بالغين
42.60	48.40	36.7	2016 شباب
52.40	68.30	36.5	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



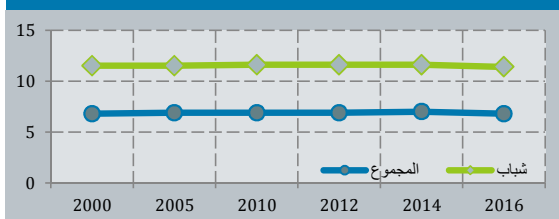
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
14.9	17.5	9.8	2016 ضعيف
63.9	67.2	57.5	2016 متوسط
21.3	15.3	32.7	2016 مرتفع

العمالة (%)

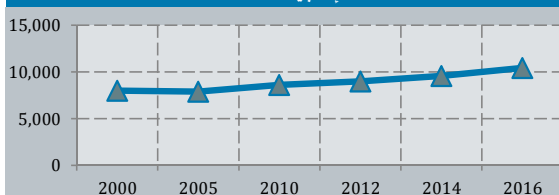
المجموع	الذكور	الإناث	
49	64.2	33.8	2016 العمالة إلى السكان
36.7	22.7	63.2	2016 البشة العمالة
23.6	26.6	17.8	... العمالة في الزراعة
24.0	20.8	30.2	... العمالة في الصناعة
52.4	52.6	52	... العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
5.0	4.8	5.4	2016 بالغين
11.8	11.0	12.9	2016 شباب
6.6	6.1	7.6	2016 المجموع
2.4	2.3	2.4	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



كوت ديفوار

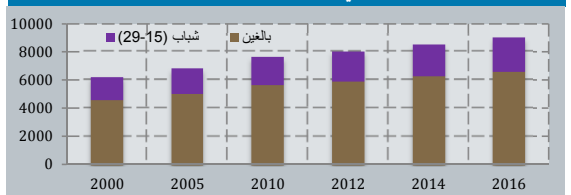
معلومات عامة

23.7	2016	السكان (بالمليون)
2.5	2016	نمو السكان (%)
54.9	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
3,720	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
66.6	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
51.9	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
5.0	2015	متوسط سنوات الدراسة
43.3	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
75.7	91.3	59.1	2016 بالغين
50.9	61.1	44.5	2016 شباب
67.0	80.9	52.5	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



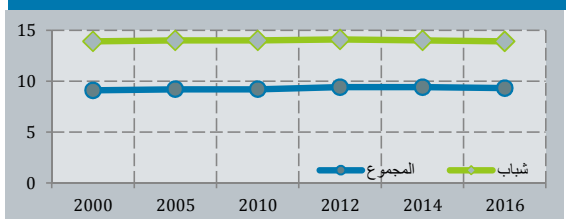
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
5.8	5.9	5.7	2016 ضعيف
87.8	85.2	92.1	2016 متوسط
6.4	9.0	2.2	2016 مرتفع

العمالة (%)

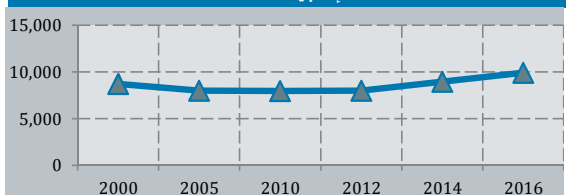
المجموع	الذكور	الإناث	
60.7	74.2	46.7	2016 العمالة إلى السكان
76.4	27.2	88.4	2016 البشة العمالة
56.6	45.6	74.9	2016 العمالة في الزراعة
5.6	8.4	0.9	2016 العمالة في الصناعة
37.8	45.9	24.2	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
7.7	7.2	8.4	2016 بالغين
13.9	11.3	17.7	2016 شباب
9.3	1.1	11.0	2016 المجموع
1.8	1.6	2.1	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



الغابون

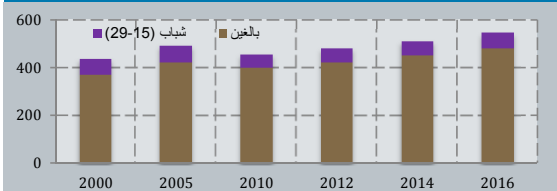
معلومات عامة

2.0	2016	السكان (بالمليون)
2.5	2016	نمو السكان (%)
87.4	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
36.1	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
64.9	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
8.1	2015	متوسط سنوات الدراسة
83.2	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
62.90	74.1	51.4	بالغين
18.70	21.60	15.8	شباب
49.20	57.90	40.3	المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



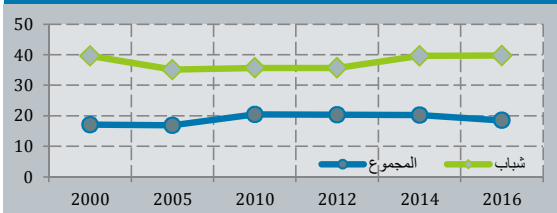
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
8.1	8.4	7.6	ضعيف
83.2	79.7	88.7	متوسط
8.7	11.9	3.7	مرتفع

العمالة (%)

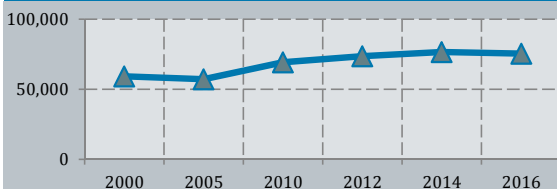
المجموع	الذكور	الإناث	
40.1	48.4	31.6	العمالة إلى السكان
30.6	26.6	36.9	البشة العمالة
16.4	9.5	27.4	العمالة في الزراعة
19.1	27.8	5.4	العمالة في الصناعة
64.5	62.7	67.2	العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
15.7	13.7	18.6	بالغين
39.7	37.1	43.3	شباب
18.5	16.4	21.6	المجموع
2.5	2.7	2.3	% البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



مصر

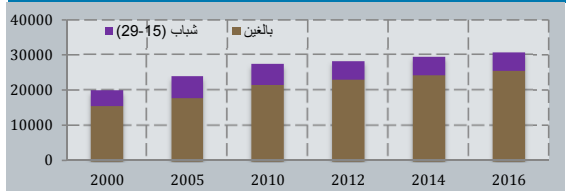
معلومات عامة

95.7	2016	السكان (بالمليون)
2.0	2016	نمو السكان (%)
43.2	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
11,132	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
20.3	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
71.3	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
7.1	2015	متوسط سنوات الدراسة
75.8	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
55.2	86.1	24.6	بالغين
33.1	47.7	44.5	شباب
49.6	76.2	22.9	المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



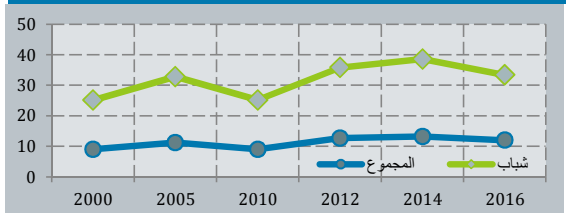
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
10.3	9.2	14.8	ضعيف
55.6	58.5	44.0	متوسط
34.1	32.4	41.2	مرتفع

العمالة (%)

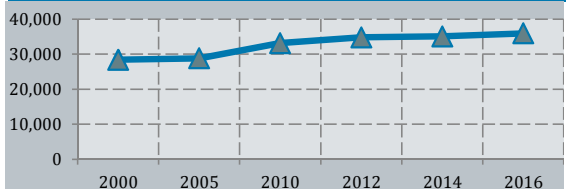
المجموع	الذكور	الإناث	
43.6	69.7	17.5	العمالة إلى السكان
25.2	27.2	46.1	البشة العمالة
25.6	21.7	41.3	العمالة في الزراعة
25.1	30	5.1	العمالة في الصناعة
49.4	48.3	53.6	العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
7.7	4.5	18.7	بالغين
33.4	29.0	45.7	شباب
12.0	1.1	23.9	المجموع
4.3	6.4	2.4	% البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



غينيا

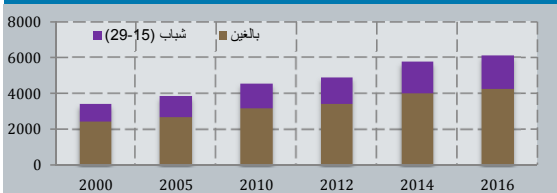
معلومات عامة

السكان (بالمليون)	2016	12.4
نمو السكان (%)	2016	2.5
سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)	2016	37.7
نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)	2015	17,253
وفيات الرضع (لكل 1000)	2015	61.0
العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)	2015	59.2
متوسط سنوات الدراسة	2015	2.6
معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)	2015	30.5

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	الفئة
87.60	93.6	81.8	2016 بالغين
72.20	69.40	75.0	2016 شباب
82.30	85.10	79.4	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



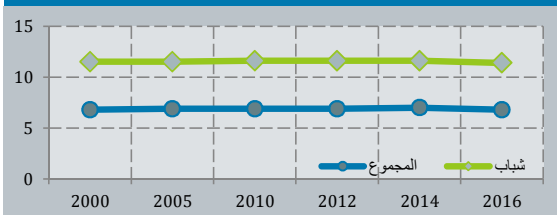
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	الفئة
1.5	1.4	1.5	2016 ضعيف
97.5	97.7	97.2	2016 متوسط
1.1	0.9	1.2	2016 مرتفع

العمالة (%)

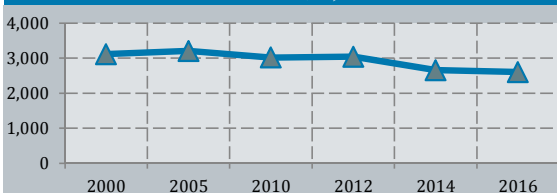
المجموع	الذكور	الإناث	الفئة
76.7	79.8	73.5	2016 العمالة إلى السكان
63.8	55.8	72.5	2016 البشة العمالة
69.8	62.6	77.6	2016 العمالة في الزراعة
7.3	12.9	1.3	2016 العمالة في الصناعة
22.9	24.5	21.1	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	الفئة
4.9	4.6	5.2	2016 بالغين
11.4	10.6	12.2	2016 شباب
6.8	6.3	7.4	2016 المجموع
2.3	2.3	2.3	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



غامبيا

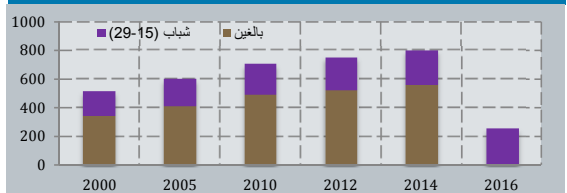
معلومات عامة

السكان (بالمليون)	2016	2.0
نمو السكان (%)	2016	3.0
سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)	2016	60.2
نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)	2016	1,689
وفيات الرضع (لكل 1000)	2015	47.9
العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)	2015	60.5
متوسط سنوات الدراسة	2015	3.3
معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)	2015	55.6

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	الفئة
85.1	93.8	0.0	2016 بالغين
63.6	63.8	44.5	2016 شباب
77.3	82.7	72.2	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



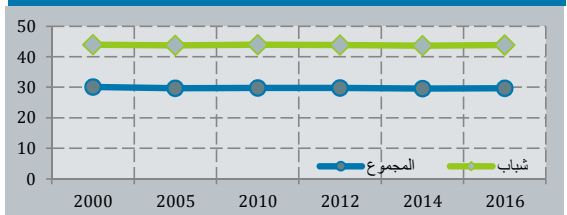
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	الفئة
7.5	6.5	8.8	2016 ضعيف
84.7	83.1	86.9	2016 متوسط
7.8	10.4	4.3	2016 مرتفع

العمالة (%)

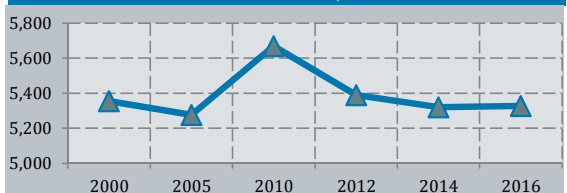
المجموع	الذكور	الإناث	الفئة
54.3	64.8	44.5	2016 العمالة إلى السكان
70.3	27.2	0.0	2016 البشة العمالة
30.2	21.4	42.4	2016 العمالة في الزراعة
14.0	22.1	3	2016 العمالة في الصناعة
55.7	56.5	54.6	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	الفئة
23.7	15.1	33.4	2016 بالغين
43.8	0.0	49.6	2016 شباب
29.7	1.1	38.4	2016 المجموع
1.8	0.0	1.5	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



غيانا

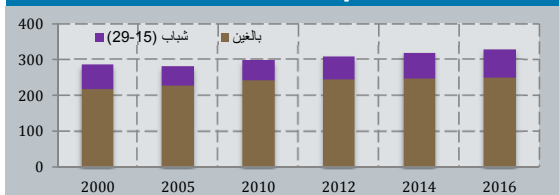
معلومات عامة

0.8	2016	السكان (بالمليون)
0.6	2016	نمو السكان (%)
28.7	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
32.0	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
66.5	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
8.4	2015	متوسط سنوات الدراسة
87.5	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
65.40	84.2	46.5	2016 بالغين
46.30	61.10	31.5	2016 شباب
59.50	77.00	41.9	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



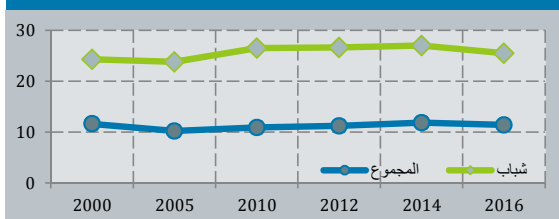
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
28.5	28.9	27.6	2016 ضعيف
56.7	61.0	48.1	2016 متوسط
14.8	10.1	24.4	2016 مرتفع

العمالة (%)

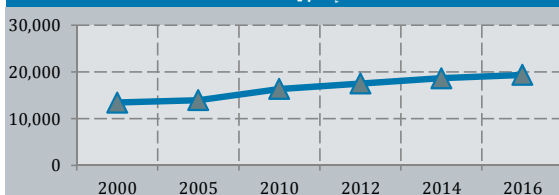
المجموع	الذكور	الإناث	
52.7	70	35.3	2016 العمالة إلى السكان
41.6	38.2	48.3	2016 البشة العمالة
18.8	24.3	7.6	2016 العمالة في الزراعة
25.6	33	10.7	2016 العمالة في الصناعة
55.7	42.7	81.7	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
6.9	5.3	9.9	2016 بالغين
25.5	20.8	34.6	2016 شباب
11.4	9.2	15.7	2016 المجموع
3.7	3.9	3.5	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



غيانا بيساو

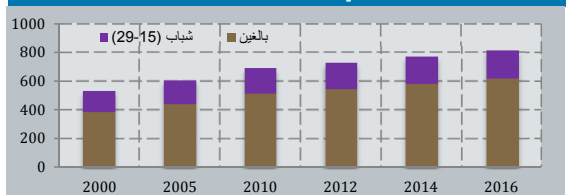
معلومات عامة

1.8	2016	السكان (بالمليون)
2.5	2016	نمو السكان (%)
50.1	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
1,582	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
60.3	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
55.5	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
2.9	2015	متوسط سنوات الدراسة
59.8	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
82.7	90.3	75.4	2016 بالغين
52.9	54.9	44.5	2016 شباب
72.8	78.4	67.3	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



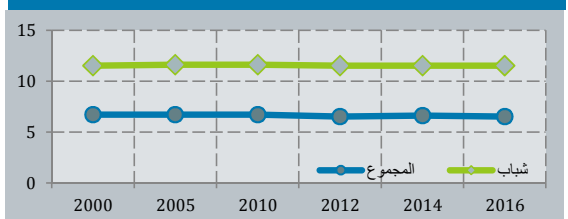
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
5.8	5.5	6.0	2016 ضعيف
88.2	85.3	91.5	2016 متوسط
6.0	9.2	2.5	2016 مرتفع

العمالة (%)

المجموع	الذكور	الإناث	
68.1	73.6	62.6	2016 العمالة إلى السكان
58.6	27.2	71.0	2016 البشة العمالة
60.4	49.8	72.6	2016 العمالة في الزراعة
5.8	9.8	1.1	2016 العمالة في الصناعة
33.8	40.4	26.3	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
4.9	4.7	5.3	2016 بالغين
11.5	10.7	12.4	2016 شباب
6.5	1.1	7.0	2016 المجموع
2.3	2.3	2.3	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



إيران

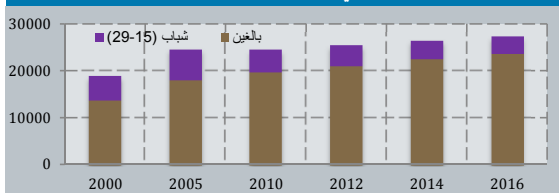
معلومات عامة

80.3	2016	السكان (بالمليون)
1.1	2016	نمو السكان (%)
73.9	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2015	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
13.4	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
75.6	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
8.8	2015	متوسط سنوات الدراسة
87.2	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
48.20	79.6	17.2	بالعقدين
30.30	47.20	12.1	شباب
44.70	73.00	16.2	المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



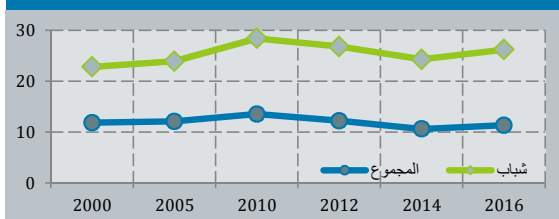
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
16.7	18.5	7.5	ضعيف
65.0	66.9	55.7	متوسط
18.2	14.6	36.8	مرتفع

العمالة (%)

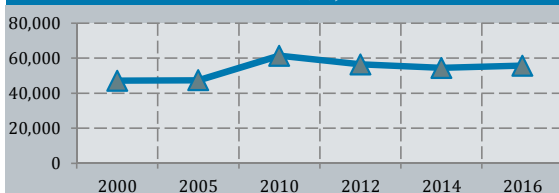
المجموع	الذكور	الإناث	
39.7	66	13.2	العمالة إلى السكان
39.9	39.7	41.6	البشة العمالة
17.4	16.5	21.7	العمالة في الزراعة
32.5	34.1	24.4	العمالة في الصناعة
50.1	49.3	54	العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
9.0	7.6	15.2	بالعقدين
26.2	22.6	41.4	شباب
11.3	9.6	18.9	المجموع
2.9	3.0	2.7	% البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



أندونيسيا

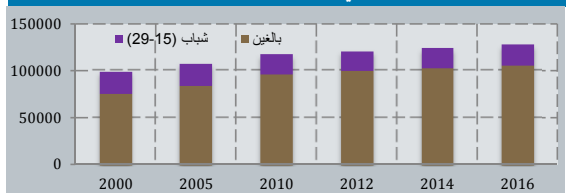
معلومات عامة

261.1	2016	السكان (بالمليون)
1.1	2016	نمو السكان (%)
54.5	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
11,612	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
22.8	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
69.1	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
7.9	2015	متوسط سنوات الدراسة
95.4	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
72.9	91.5	54.5	بالعقدين
49.3	59.2	44.5	شباب
67.3	83.8	50.9	المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



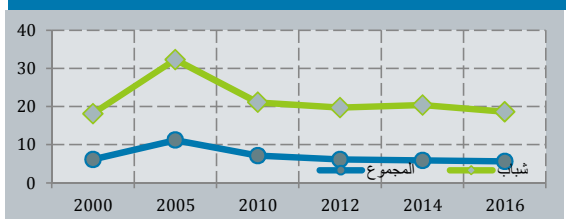
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
18.1	20.4	14.2	ضعيف
71.9	70.7	73.9	متوسط
10.0	8.9	11.9	مرتفع

العمالة (%)

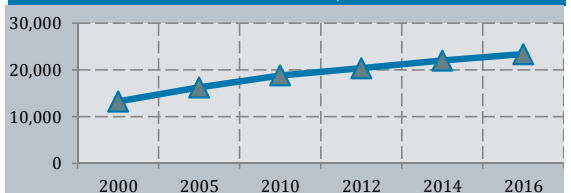
المجموع	الذكور	الإناث	
63.6	79.4	47.7	العمالة إلى السكان
57.5	27.2	61.7	البشة العمالة
32.1	32.9	30.9	العمالة في الزراعة
22.4	26.3	15.8	العمالة في الصناعة
45.5	40.9	53.3	العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
2.9	2.6	3.4	بالعقدين
18.6	17.8	20.0	شباب
5.6	1.1	6.3	المجموع
6.4	6.8	5.9	% البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



الأردن

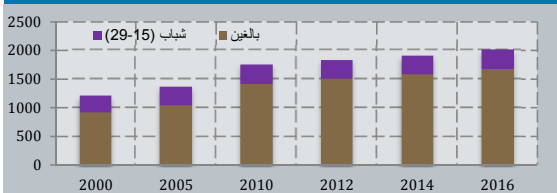
معلومات عامة

9.5	2016	السكان (بالمليون)
3.2	2016	نمو السكان (%)
83.9	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
15.4	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
74.2	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
10.1	2015	متوسط سنوات الدراسة
98.0	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
46.90	75.6	16.6	2016 بالغين
23.30	37.10	9.0	2016 شباب
40.10	64.40	14.4	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



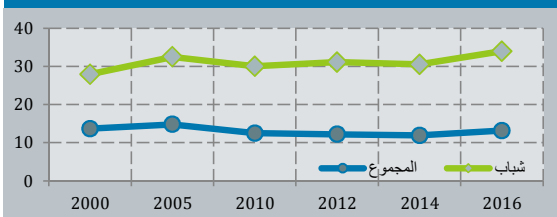
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
18.4	18.9	15.3	2016 ضعيف
49.4	54.5	21.5	2016 متوسط
32.2	26.6	63.2	2016 مرتفع

العمالة (%)

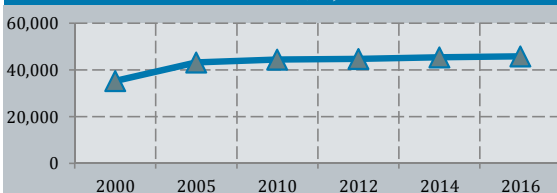
المجموع	الذكور	الإناث	
34.8	57.4	11	2016 العمالة إلى السكان
9.5	10.8	2.3	2016 البشة العمالة
2.0	2.2	0.9	2016 العمالة في الزراعة
17.7	19.4	8.4	2016 العمالة في الصناعة
80.3	78.4	90.6	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
9.0	7.4	16.6	2016 بالغين
34.0	28.8	56.1	2016 شباب
13.2	11.0	23.9	2016 المجموع
3.8	3.9	3.4	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



العراق

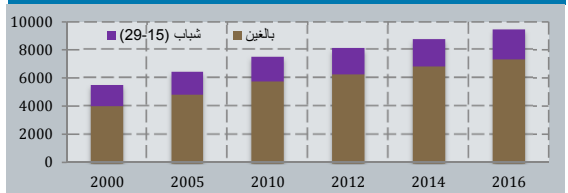
معلومات عامة

37.2	2016	السكان (بالمليون)
3.0	2016	نمو السكان (%)
69.6	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,353	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
26.5	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
69.6	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
6.6	2015	متوسط سنوات الدراسة
79.7	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
49.4	80.9	18.5	2016 بالغين
28.7	48.1	44.5	2016 شباب
42.6	69.8	15.2	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



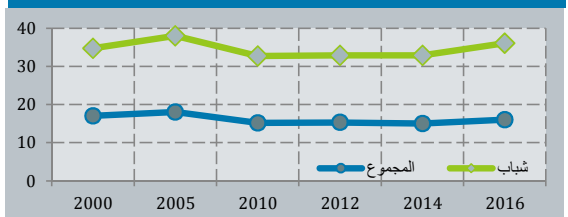
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
22.8	26.8	1.5	2016 ضعيف
57.0	55.9	63.0	2016 متوسط
20.1	17.3	35.5	2016 مرتفع

العمالة (%)

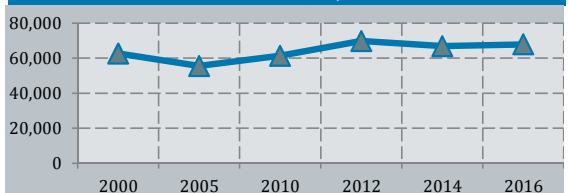
المجموع	الذكور	الإناث	
35.7	60.2	11.1	2016 العمالة إلى السكان
35.1	27.2	42.6	2016 البشة العمالة
19.8	15.7	42.4	2016 العمالة في الزراعة
20.9	24	4.1	2016 العمالة في الصناعة
59.3	60.3	53.5	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
10.3	8.4	18.7	2016 بالغين
36.1	31.5	64.6	2016 شباب
16.0	1.1	26.8	2016 المجموع
3.5	3.8	3.5	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



الكويت

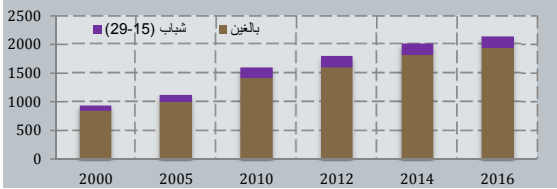
معلومات عامة

4.1	2016	السكان (بالمليون)
2.9	2016	نمو السكان (%)
98.4	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2015	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
7.3	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
74.7	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
7.3	2015	متوسط سنوات الدراسة
96.1	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
75.50	91.6	52.6	بالغين
36.40	42.70	29.3	شباب
68.70	83.90	48.1	المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



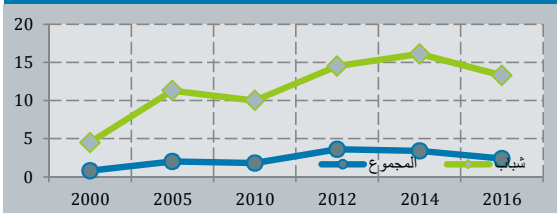
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
1.0	1.4	0.1	ضعيف
79.3	81.9	73.0	متوسط
19.7	16.7	26.9	مرتفع

العمالة (%)

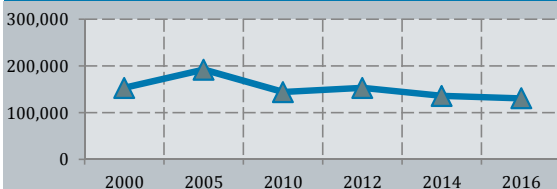
المجموع	الذكور	الإناث	
67.1	81.7	47.1	العمالة إلى السكان
1.9	2.6	0.4	البشة العمالة
2.7	3.7	0.1	العمالة في الزراعة
27.5	36.5	6.3	العمالة في الصناعة
69.8	59.8	93.6	العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
1.4	1.5	1.0	بالغين
13.3	15.3	10.0	شباب
2.4	2.6	2.1	المجموع
9.5	10.2	10.0	% البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



كازاخستان

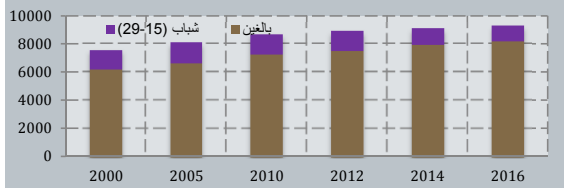
معلومات عامة

17.8	2016	السكان (بالمليون)
1.4	2016	نمو السكان (%)
53.2	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
25,264	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
12.6	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
72.0	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
11.7	2015	متوسط سنوات الدراسة
99.8	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
78.5	85.7	72.3	بالغين
42.4	45.8	44.5	شباب
71.4	77.3	66.2	المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



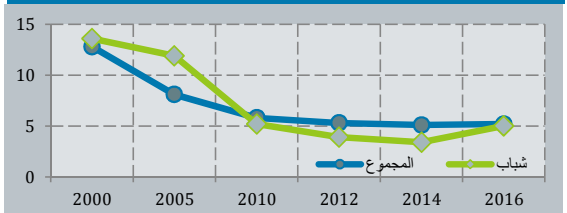
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
19.2	18.8	19.6	ضعيف
47.2	54.2	39.9	متوسط
33.6	27.0	40.6	مرتفع

العمالة (%)

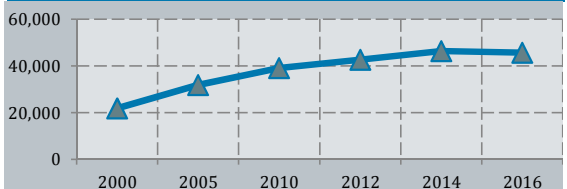
المجموع	الذكور	الإناث	
67.7	73.9	62.2	العمالة إلى السكان
25.0	27.2	24.2	البشة العمالة
17.9	18.9	16.8	العمالة في الزراعة
20.5	29.1	11.4	العمالة في الصناعة
61.6	52	71.8	العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
5.3	4.4	6.2	بالغين
5.0	4.4	5.7	شباب
5.2	1.1	6.1	المجموع
0.9	1.0	0.9	% البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



لبنان

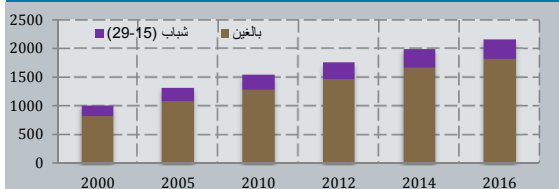
معلومات عامة

6.0	2016	السكان (بالمليون)
2.6	2016	نمو السكان (%)
87.9	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
7.1	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
79.6	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
8.6	2015	متوسط سنوات الدراسة
94.1	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
52.90	79.5	25.3	2016 بالغين
29.90	41.70	18.7	2016 شباب
47.20	70.40	23.6	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



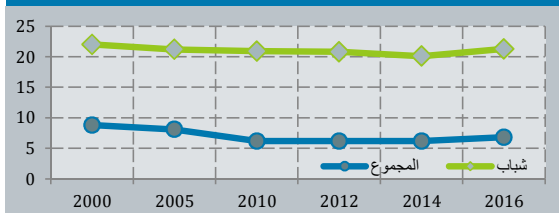
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
11.8	9.7	18.4	2016 ضعيف
55.5	61.1	37.6	2016 متوسط
32.7	29.2	44.0	2016 مرتفع

العمالة (%)

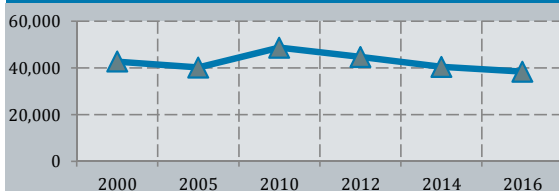
المجموع	الذكور	الإناث	
44	66.6	21	2016 العمالة إلى السكان
32.3	36.4	19.2	2016 البشة العمالة
8.1	10.6	0.2	2016 العمالة في الزراعة
22.2	27.2	6.5	2016 العمالة في الصناعة
69.6	62.2	93.3	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
4.1	3.0	7.5	2016 بالغين
21.3	19.6	24.7	2016 شباب
6.8	5.4	11.0	2016 المجموع
5.2	6.5	3.3	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



جمهورية كيرغيز

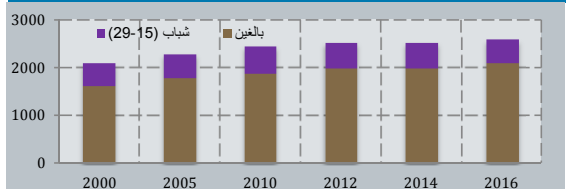
معلومات عامة

6.1	2016	السكان (بالمليون)
2.1	2016	نمو السكان (%)
35.9	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
3,551	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
19.0	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
70.7	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
10.8	2015	متوسط سنوات الدراسة
99.5	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
68.5	84.1	54.1	2016 بالغين
47.5	58.8	44.5	2016 شباب
63.1	77.3	49.6	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



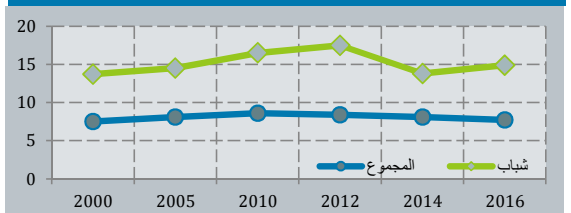
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
8.8	8.6	9.1	2016 ضعيف
73.0	79.8	62.6	2016 متوسط
18.3	11.7	28.3	2016 مرتفع

العمالة (%)

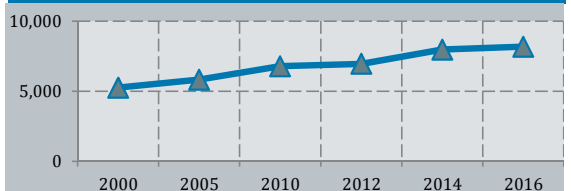
المجموع	الذكور	الإناث	
58.2	72.1	45	2016 العمالة إلى السكان
39.1	27.2	35.7	2016 البشة العمالة
29.2	27.6	31.6	2016 العمالة في الزراعة
21.0	27.7	10.8	2016 العمالة في الصناعة
49.8	44.7	57.6	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
6.0	5.2	7.1	2016 بالغين
14.9	12.5	18.8	2016 شباب
7.7	1.1	9.1	2016 المجموع
2.5	2.4	2.6	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



ماليزيا

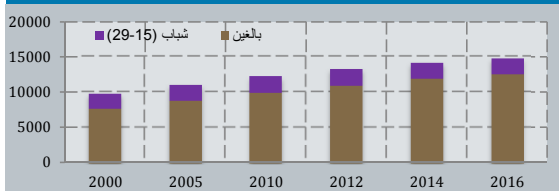
معلومات عامة

31.2	2016	السكان (بالمليون)
1.5	2016	نمو السكان (%)
75.4	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
6.0	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
74.9	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
10.1	2015	متوسط سنوات الدراسة
94.6	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
70.70	87.0	54.8	بالغين
40.20	48.30	32.5	شباب
63.30	77.70	49.3	المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



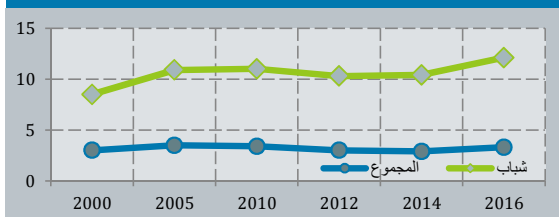
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
13.8	15.6	11.1	ضعيف
60.4	59.8	61.3	متوسط
25.8	24.6	27.5	مرتفع

العمالة (%)

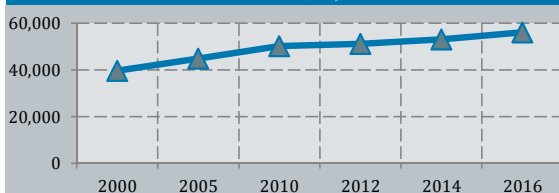
المجموع	الذكور	الإناث	
61.3	75.3	47.5	العمالة إلى السكان
21.9	19.9	25.1	البشة العمالة
12.1	14.9	7.7	العمالة في الزراعة
27.5	32.8	19.2	العمالة في الصناعة
60.4	52.3	73.1	العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
1.7	1.7	1.7	بالغين
12.1	11.3	13.3	شباب
3.3	3.1	3.6	المجموع
7.1	6.6	7.8	% البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



ليبيا

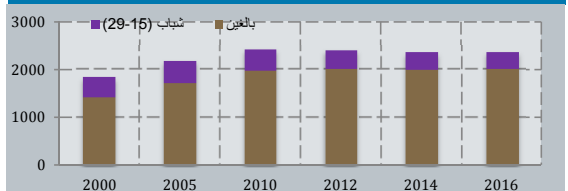
معلومات عامة

6.3	2016	السكان (بالمليون)
0.9	2016	نمو السكان (%)
78.8	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
..	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
11.4	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
71.8	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
7.3	2015	متوسط سنوات الدراسة
91.4	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
58.2	87.4	29.6	بالغين
35.4	48.8	44.5	شباب
53.1	78.6	27.8	المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



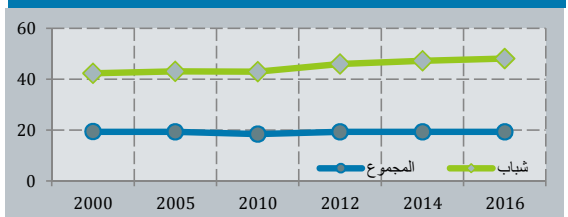
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
16.2	18.3	9.5	ضعيف
63.6	64.3	61.1	متوسط
20.2	17.4	29.4	مرتفع

العمالة (%)

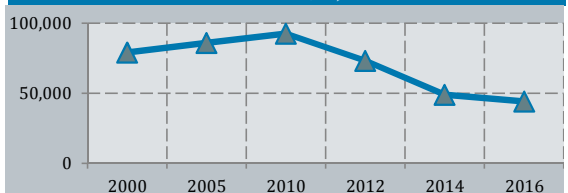
المجموع	الذكور	الإناث	
42.9	66.1	19.9	العمالة إلى السكان
32.6	27.2	36.2	البشة العمالة
20.7	18.2	29.1	العمالة في الزراعة
25.3	25	26.3	العمالة في الصناعة
54.0	56.8	44.7	العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
14.1	12.0	20.4	بالغين
48.1	40.3	66.0	شباب
19.2	1.1	28.3	المجموع
3.4	3.4	3.2	% البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



مالي

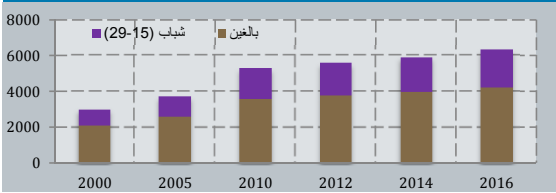
معلومات عامة

18.0	2016	السكان (بالمليون)
3.0	2016	نمو السكان (%)
40.7	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
74.5	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
58.5	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
2.3	2015	متوسط سنوات الدراسة
33.1	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
70.50	89.7	51.6	2016 بالغين
59.20	69.90	48.0	2016 شباب
66.30	82.30	50.3	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



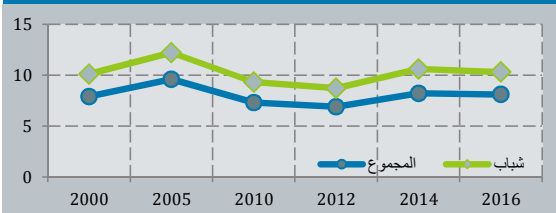
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
6.7	6.0	8.0	2016 ضعيف
88.7	87.8	90.2	2016 متوسط
4.6	6.1	1.9	2016 مرتفع

العمالة (%)

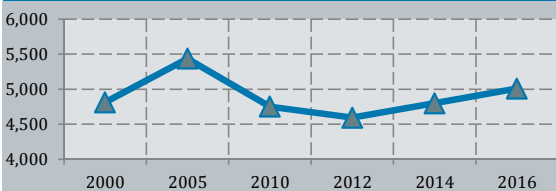
المجموع	الذكور	الإناث	
61	77.3	44.6	2016 العمالة إلى السكان
84.0	79.8	91.4	2016 البشة العمالة
57.0	60.1	51.6	2016 العمالة في الزراعة
14.6	15.5	13.2	2016 العمالة في الصناعة
28.4	24.4	35.3	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
7.0	5.4	9.8	2016 بالغين
10.3	7.6	14.5	2016 شباب
8.1	6.1	11.4	2016 المجموع
1.5	1.4	1.5	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



المالديف

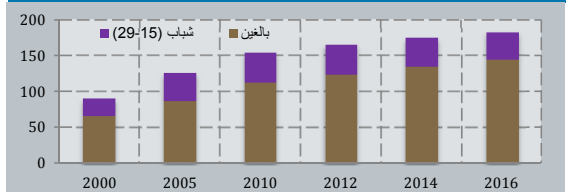
معلومات عامة

0.4	2016	السكان (بالمليون)
2.0	2016	نمو السكان (%)
46.5	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
13,199	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
7.4	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
77.0	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
6.2	2015	متوسط سنوات الدراسة
99.3	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
72.9	86.0	60.2	2016 بالغين
55.0	60.3	44.5	2016 شباب
68.3	79.2	57.6	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



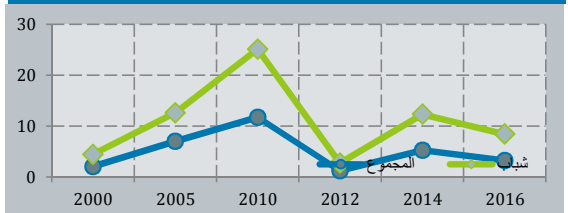
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
10.6	8.9	13.0	2016 ضعيف
57.5	57.9	56.9	2016 متوسط
31.9	33.2	30.1	2016 مرتفع

العمالة (%)

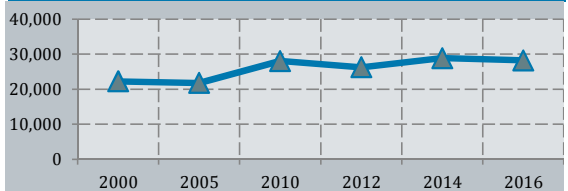
المجموع	الذكور	الإناث	
66.1	77.3	55.1	2016 العمالة إلى السكان
20.8	27.2	30.4	2016 البشة العمالة
7.9	10.8	3.9	2016 العمالة في الزراعة
22.9	24.4	20.8	2016 العمالة في الصناعة
69.2	64.7	75.3	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
1.9	1.3	2.8	2016 بالغين
8.4	7.0	10.1	2016 شباب
3.2	1.1	4.3	2016 المجموع
4.4	5.4	3.6	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



المغرب

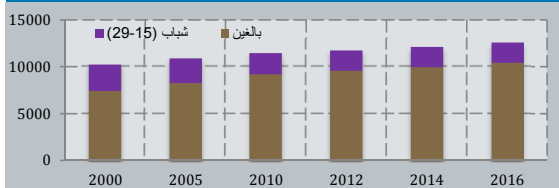
معلومات عامة

35.3	2016	السكان (بالمليون)
1.4	2016	نمو السكان (%)
60.7	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
23.7	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
74.3	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
5.0	2015	متوسط سنوات الدراسة
71.7	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
53.80	81.9	27.7	2016 بالغين
35.10	51.70	17.7	2016 شباب
49.30	74.40	25.5	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



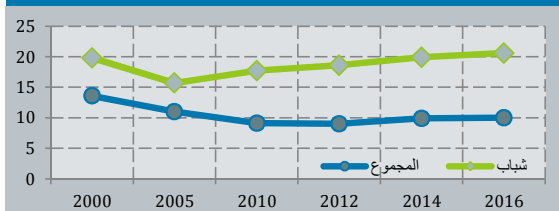
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
15.9	17.6	11.0	2016 ضعيف
76.7	75.5	80.1	2016 متوسط
7.4	6.9	8.9	2016 مرتفع

العمالة (%)

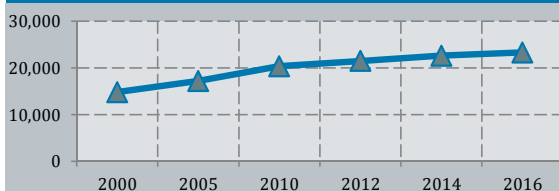
المجموع	الذكور	الإناث	
44.4	67.2	22.8	2016 العمالة إلى السكان
51.5	47.1	64.1	2016 البشة العمالة
33.0	33.1	32.8	2016 العمالة في الزراعة
20.6	22.4	15.6	2016 العمالة في الصناعة
46.4	44.5	51.7	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
7.8	7.5	8.8	2016 بالغين
20.6	20.6	20.5	2016 شباب
10.0	9.7	10.6	2016 المجموع
2.6	2.7	2.3	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



موريتانيا

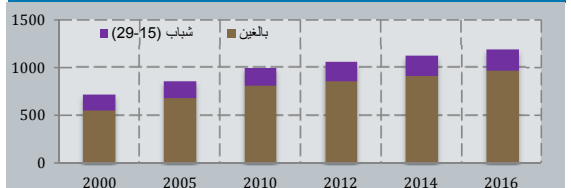
معلومات عامة

4.3	2016	السكان (بالمليون)
2.8	2016	نمو السكان (%)
60.4	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
3,854	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
65.1	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
63.2	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
4.3	2015	متوسط سنوات الدراسة
52.1	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
57.2	80.4	34.2	2016 بالغين
26.8	34.7	44.5	2016 شباب
47.3	65.4	29.2	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



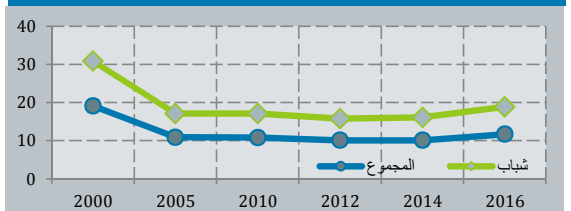
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
6.2	6.0	6.7	2016 ضعيف
86.0	83.9	90.9	2016 متوسط
7.8	10.1	2.4	2016 مرتفع

العمالة (%)

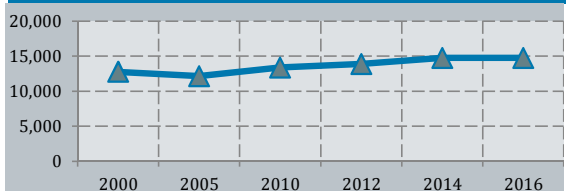
المجموع	الذكور	الإناث	
41.8	58.3	25.2	2016 العمالة إلى السكان
42.1	27.2	49.0	2016 البشة العمالة
40.4	31.2	61.7	2016 العمالة في الزراعة
9.5	12.9	1.6	2016 العمالة في الصناعة
50.1	55.9	36.8	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
10.0	9.6	10.9	2016 بالغين
18.9	16.3	23.9	2016 شباب
11.7	1.1	13.6	2016 المجموع
1.9	1.7	2.2	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



النيجر

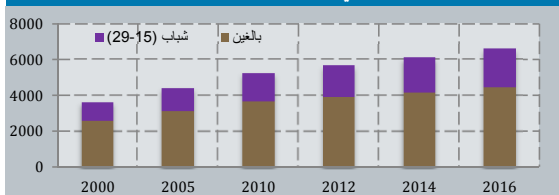
معلومات عامة

20.7	2016	السكان (بالمليون)
3.8	2016	نمو السكان (%)
19.0	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
57.1	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
62.0	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
1.7	2015	متوسط سنوات الدراسة
19.1	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
68.80	94.5	42.9	2016 بالغين
57.50	80.10	35.8	2016 شباب
64.70	89.30	40.3	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



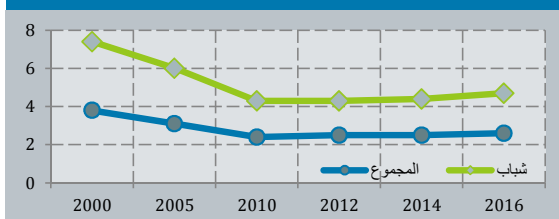
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
6.3	6.3	اليسار	2016 ضعيف
89.2	88.0	91.7	2016 متوسط
4.5	5.7	2.0	2016 مرتفع

العمالة (%)

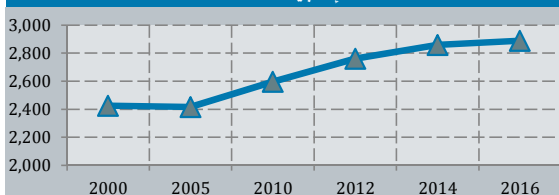
المجموع	الذكور	الإناث	
63	86.5	39.7	2016 العمالة إلى السكان
92.2	90.5	95.9	2016 البشة العمالة
62.3	66.3	53.7	2016 العمالة في الزراعة
14.4	اليسار	25	2016 العمالة في الصناعة
23.3	24.2	21.3	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
1.6	1.8	1.3	2016 بالغين
4.7	6.0	2.0	2016 شباب
2.6	3.1	1.5	2016 المجموع
2.9	3.3	1.5	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



موزمبيق

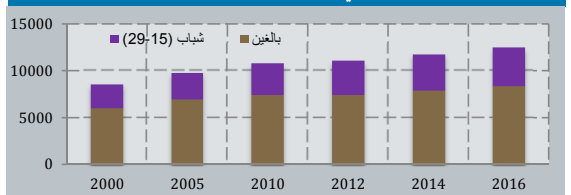
معلومات عامة

28.8	2016	السكان (بالمليون)
2.9	2016	نمو السكان (%)
32.5	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
1,217	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
56.7	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
55.4	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
3.5	2015	متوسط سنوات الدراسة
58.8	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
83.7	80.7	86.4	2016 بالغين
71.0	67.1	44.5	2016 شباب
79.1	75.5	82.3	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



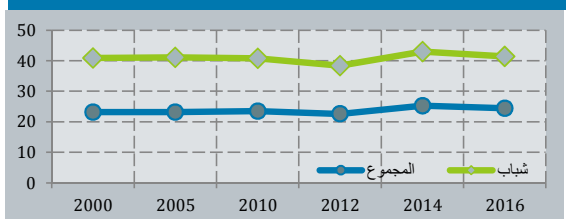
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
5.5	5.8	5.2	2016 ضعيف
89.4	85.9	92.5	2016 متوسط
5.1	8.3	2.3	2016 مرتفع

العمالة (%)

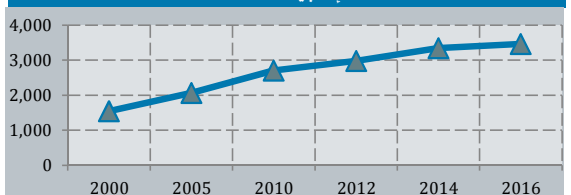
المجموع	الذكور	الإناث	
59.8	58.7	60.8	2016 العمالة إلى السكان
83.3	27.2	93.4	2016 البشة العمالة
75.0	63.1	85.5	2016 العمالة في الزراعة
4.0	8.3	0.2	2016 العمالة في الصناعة
21.0	28.5	14.3	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
16.0	11.9	19.3	2016 بالغين
41.4	42.2	40.7	2016 شباب
24.4	1.1	26.2	2016 المجموع
2.6	3.5	2.1	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



سلطنة عمان

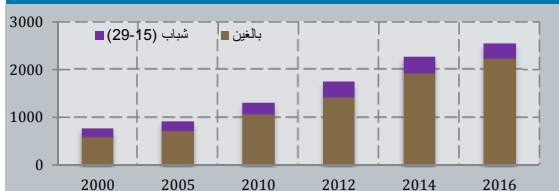
معلومات عامة

4.4	2016	السكان (بالمليون)
5.2	2016	نمو السكان (%)
78.1	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2015	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
9.9	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
77.3	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
8.1	2015	متوسط سنوات الدراسة
94.0	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
74.90	91.2	31.1	2016 بالغين
45.20	57.00	27.2	2016 شباب
69.20	85.60	30.1	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



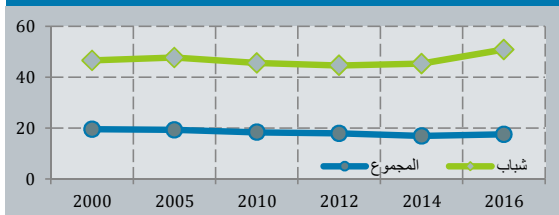
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
14.3	13.6	21.2	2016 ضعيف
54.1	53.7	57.7	2016 متوسط
31.5	32.7	21.1	2016 مرتفع

العمالة (%)

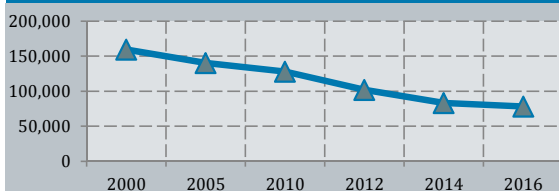
المجموع	الذكور	الإناث	
57.1	73	19	2016 العمالة إلى السكان
9.9	9.7	11.1	2016 البشة العمالة
5.0	5.5	0.4	2016 العمالة في الزراعة
39.6	43.4	4.8	2016 العمالة في الصناعة
55.4	51.1	94.8	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
12.8	11.4	23.4	2016 بالغين
50.8	41.3	81.0	2016 شباب
17.5	14.7	36.8	2016 المجموع
4.0	3.6	3.5	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



نيجيريا

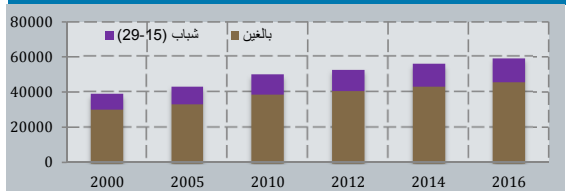
معلومات عامة

186.0	2016	السكان (بالمليون)
2.6	2016	نمو السكان (%)
48.6	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
5,967	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
69.4	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
53.0	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
6.0	2015	متوسط سنوات الدراسة
59.6	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
66.0	76.6	55.3	2016 بالغين
37.8	40.4	44.5	2016 شباب
56.4	64.1	48.5	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



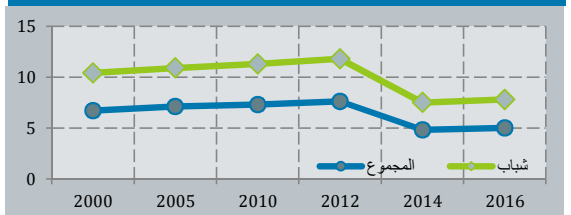
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
7.0	5.0	9.8	2016 ضعيف
86.0	85.1	87.3	2016 متوسط
7.0	9.9	2.9	2016 مرتفع

العمالة (%)

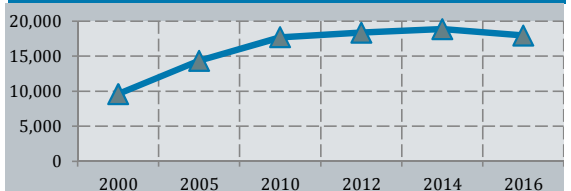
المجموع	الذكور	الإناث	
53.6	61.3	45.7	2016 العمالة إلى السكان
38.5	27.2	48.1	2016 البشة العمالة
28.0	37.6	14.7	2016 العمالة في الزراعة
14.7	14.1	15.5	2016 العمالة في الصناعة
57.3	48.3	69.8	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
4.2	3.9	4.5	2016 بالغين
7.8	6.2	9.8	2016 شباب
5.0	1.1	5.8	2016 المجموع
1.9	1.6	2.2	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



فلسطين

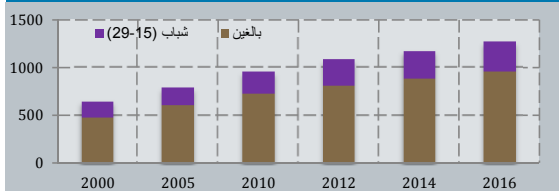
معلومات عامة

4.6	2016	السكان (بالمليون)
2.9	2016	نمو السكان (%)
75.5	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
18.0	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
73.1	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
8.9	2015	متوسط سنوات الدراسة
96.7	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
51.80	80.7	22.8	بالعقدين
29.90	49.50	9.5	شباب
44.00	69.40	18.1	المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



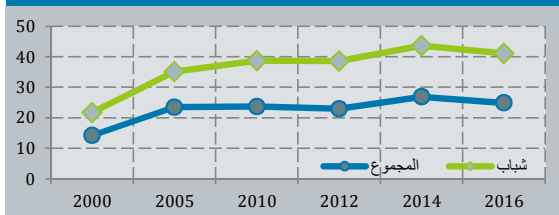
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
18.4	21.5	5.7	ضعيف
58.4	61.7	44.7	متوسط
23.2	16.8	49.6	مرتفع

العمالة (%)

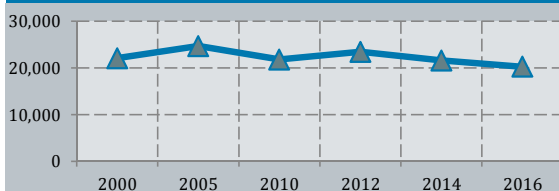
المجموع	الذكور	الإناث	
33	52.6	13	العمالة إلى السكان
25.2	23.6	31.8	البشة العمالة
8.5	7.5	13	العمالة في الزراعة
29.5	33.6	12.5	العمالة في الصناعة
62.0	58.9	74.5	العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
19.7	19.1	21.9	بالعقدين
41.1	38.6	54.5	شباب
24.9	24.2	27.9	المجموع
2.1	2.0	2.5	% البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



باكستان

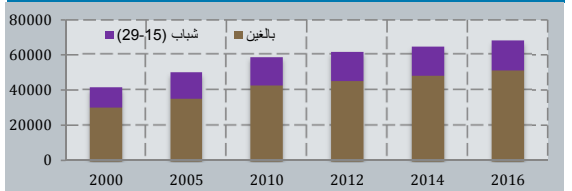
معلومات عامة

193.2	2016	السكان (بالمليون)
2.0	2016	نمو السكان (%)
39.2	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
5,249	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
65.8	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
66.4	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
5.1	2015	متوسط سنوات الدراسة
56.4	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
58.4	89.7	26.0	بالعقدين
44.0	65.5	44.5	شباب
54.1	82.4	24.6	المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



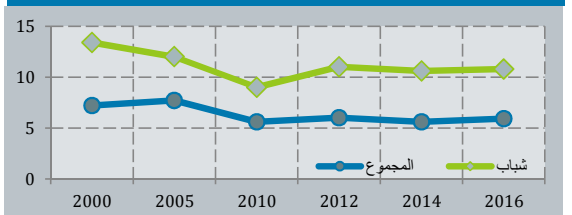
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
17.5	17.5	17.2	ضعيف
61.8	58.8	73.2	متوسط
20.7	23.7	9.6	مرتفع

العمالة (%)

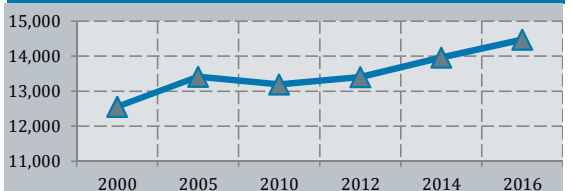
المجموع	الذكور	الإناث	
50.9	78.6	22	العمالة إلى السكان
59.8	27.2	78.8	البشة العمالة
42.8	35.6	69.6	العمالة في الزراعة
19.7	22.3	10.2	العمالة في الصناعة
37.5	42.2	20.2	العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
4.3	3.0	9.0	بالعقدين
10.8	9.4	15.1	شباب
5.9	1.1	10.5	المجموع
2.5	3.1	1.7	% البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



المملكة العربية السعودية

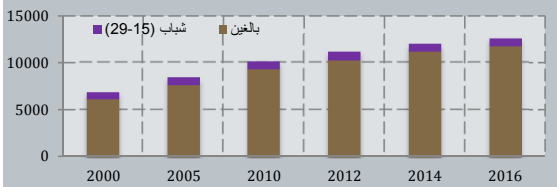
معلومات عامة

32.3	2016	السكان (بالمليون)
2.3	2016	نمو السكان (%)
83.3	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
12.5	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
74.5	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
9.6	2015	متوسط سنوات الدراسة
94.8	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
64.80	91.0	24.0	2016 بالغين
17.60	26.00	9.0	2016 شباب
54.50	78.80	20.1	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



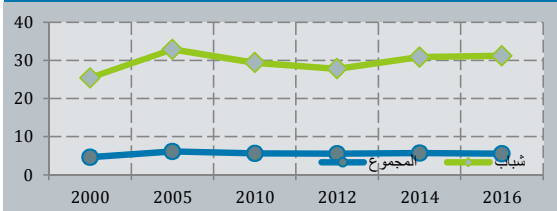
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
7.4	8.2	2.3	2016 ضعيف
67.1	68.7	56.7	2016 متوسط
25.4	23.2	40.9	2016 مرتفع

العمالة (%)

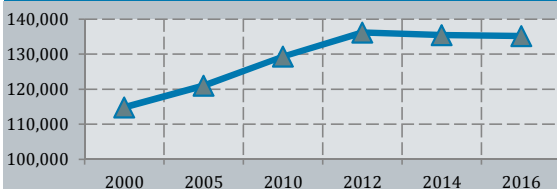
المجموع	الذكور	الإناث	
51.5	76.7	15.8	2016 العمالة إلى السكان
3.0	3.2	1.1	2016 البشة العمالة
6.0	6.8	0.5	2016 العمالة في الزراعة
22.7	25.8	1.5	2016 العمالة في الصناعة
71.3	67.4	98	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
3.6	1.4	16.3	2016 بالغين
31.2	22.0	58.1	2016 شباب
5.5	2.7	21.2	2016 المجموع
8.7	15.7	3.6	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



قطر

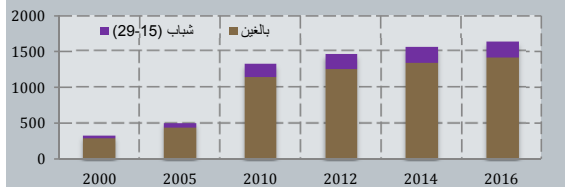
معلومات عامة

2.6	2016	السكان (بالمليون)
3.5	2016	نمو السكان (%)
99.3	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
127,523	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
6.8	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
78.8	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
9.8	2015	متوسط سنوات الدراسة
97.8	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
88.7	98.1	58.9	2016 بالغين
62.8	74.0	44.5	2016 شباب
84.1	93.8	53.3	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



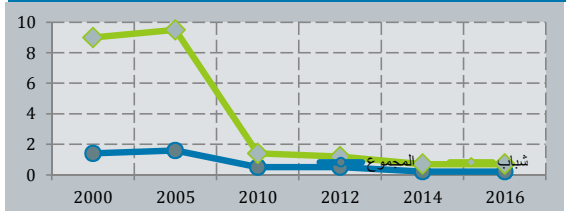
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
18.9	14.5	43.7	2016 ضعيف
65.0	71.6	27.5	2016 متوسط
16.1	13.8	28.8	2016 مرتفع

العمالة (%)

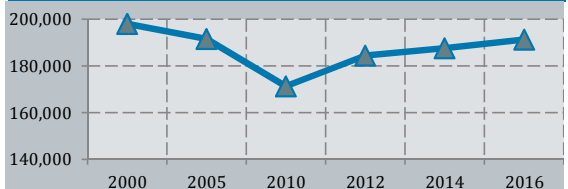
المجموع	الذكور	الإناث	
83.9	93.7	52.8	2016 العمالة إلى السكان
0.2	27.2	0.0	2016 البشة العمالة
1.3	1.4	0.2	2016 العمالة في الزراعة
54.2	62.8	6.5	2016 العمالة في الصناعة
44.5	35.8	93.4	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
0.2	0.1	0.7	2016 بالغين
0.7	0.3	3.4	2016 شباب
0.2	1.1	1.0	2016 المجموع
3.5	3.0	4.9	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



سيراليون

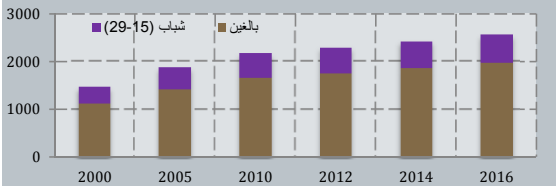
معلومات عامة

7.4	2016	السكان (بالمليون)
2.2	2016	نمو السكان (%)
40.3	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
87.1	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
51.3	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
3.3	2015	متوسط سنوات الدراسة
48.4	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
78.90	83.8	74.3	2016 بالغين
44.00	40.30	47.6	2016 شباب
66.80	68.70	65.1	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



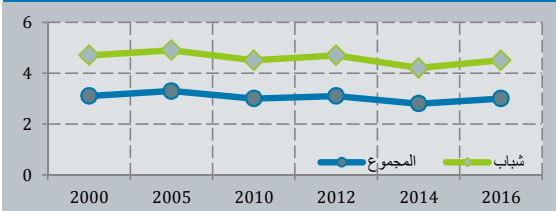
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
6.3	6.1	6.4	2016 ضعيف
88.7	86.0	91.4	2016 متوسط
5.0	7.9	2.2	2016 مرتفع

العمالة (%)

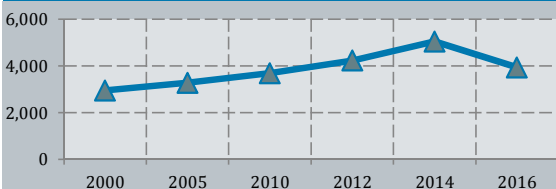
المجموع	الذكور	الإناث	
64.8	65.9	63.8	2016 العمالة إلى السكان
90.0	84.8	95.3	2016 البشة العمالة
68.2	65.2	71.2	2016 العمالة في الزراعة
6.4	10.5	2.3	2016 العمالة في الصناعة
25.4	24.3	26.5	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
2.6	3.4	1.6	2016 بالغين
4.5	6.4	2.9	2016 شباب
3.0	4.0	1.9	2016 المجموع
1.7	1.9	1.8	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



السنغال

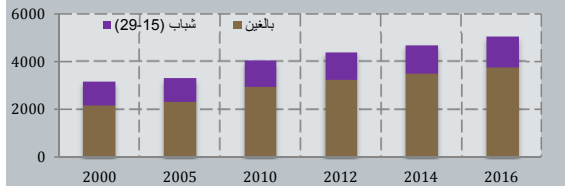
معلومات عامة

15.4	2016	السكان (بالمليون)
2.9	2016	نمو السكان (%)
44.1	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
2,568	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
41.7	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
66.8	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
2.8	2015	متوسط سنوات الدراسة
55.6	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
65.5	80.7	52.1	2016 بالغين
41.7	52.1	44.5	2016 شباب
57.2	70.4	45.2	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



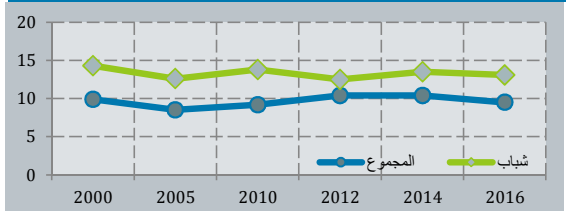
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
6.4	6.5	6.4	2016 ضعيف
88.4	86.5	91.3	2016 متوسط
5.2	7.0	2.3	2016 مرتفع

العمالة (%)

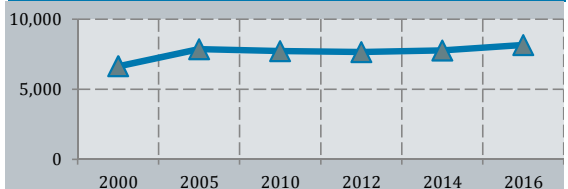
المجموع	الذكور	الإناث	
51.8	65.2	39.5	2016 العمالة إلى السكان
68.4	27.2	80.0	2016 البشة العمالة
52.0	48.6	57.1	2016 العمالة في الزراعة
20.5	27.8	9.5	2016 العمالة في الصناعة
27.5	23.6	33.4	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
8.3	6.5	10.6	2016 بالغين
13.1	9.6	18.9	2016 شباب
9.5	1.1	12.5	2016 المجموع
1.6	1.5	1.8	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



السودان

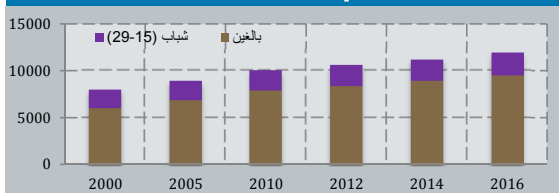
معلومات عامة

39.6	2016	السكان (بالمليون)
2.4	2016	نمو السكان (%)
34.0	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
47.6	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
63.7	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
3.5	2015	متوسط سنوات الدراسة
58.6	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
57.60	87.7	28.2	2016 بالغين
29.20	41.80	16.4	2016 شباب
48.20	72.20	24.3	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



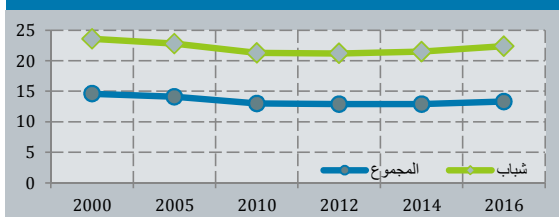
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
14.9	17.0	8.2	2016 ضعيف
69.0	70.5	64.1	2016 متوسط
16.1	12.5	27.7	2016 مرتفع

العمالة (%)

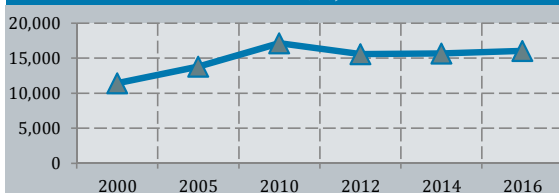
المجموع	الذكور	الإناث	
41.8	64	19.6	2016 العمالة إلى السكان
40.2	38.2	47.1	2016 البشة العمالة
33.0	36	23.4	2016 العمالة في الزراعة
20.4	17.3	30.6	2016 العمالة في الصناعة
46.6	46.7	46	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
11.0	9.5	15.6	2016 بالغين
22.4	18.7	32.1	2016 شباب
13.3	11.3	19.2	2016 المجموع
2.0	2.0	2.1	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



الصومال

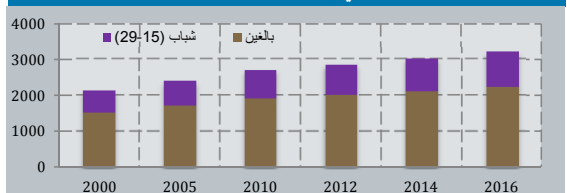
معلومات عامة

14.3	2016	السكان (بالمليون)
2.9	2016	نمو السكان (%)
40.0	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
..	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
85.0	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
55.7	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
0.0	2015	متوسط سنوات الدراسة
..	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
60.7	86.4	36.1	2016 بالغين
43.6	58.8	44.5	2016 شباب
54.3	75.9	33.3	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



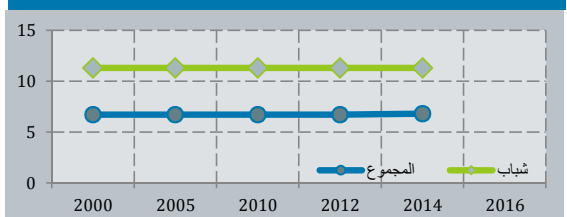
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
5.7	5.8	5.3	2016 ضعيف
89.7	88.3	93.0	2016 متوسط
4.6	5.9	1.7	2016 مرتفع

العمالة (%)

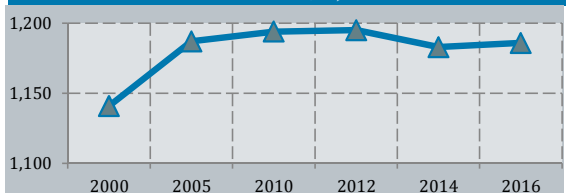
المجموع	الذكور	الإناث	
50.7	71.1	30.8	2016 العمالة إلى السكان
65.1	27.2	85.1	2016 البشة العمالة
72.1	66.6	84.3	2016 العمالة في الزراعة
4.8	6.5	0.9	2016 العمالة في الصناعة
23.2	26.9	14.7	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
4.7	4.5	5.1	2016 بالغين
11.1	10.5	12.3	2016 شباب
6.6	1.1	7.4	2016 المجموع
2.4	2.3	2.4	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



طاجكستان

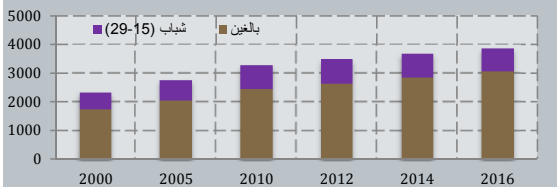
معلومات عامة

8.7	2016	السكان (بالمليون)
2.2	2016	نمو السكان (%)
26.9	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
38.5	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
69.8	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
10.4	2015	متوسط سنوات الدراسة
99.8	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
77.70	87.1	68.4	2016 بالغين
47.70	56.60	38.4	2016 شباب
68.70	77.70	59.5	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



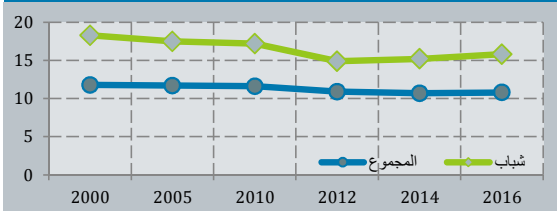
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
7.4	10.2	3.8	2016 ضعيف
76.4	73.8	79.7	2016 متوسط
16.2	16.0	16.5	2016 مرتفع

العمالة (%)

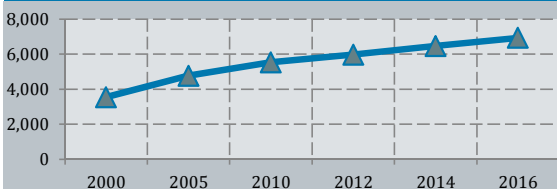
المجموع	الذكور	الإناث	
61.2	68.8	53.7	2016 العمالة إلى السكان
48.9	51.7	45.2	2016 البشة العمالة
57.4	45.4	72.9	2016 العمالة في الزراعة
13.0	20.4	3.5	2016 العمالة في الصناعة
29.6	34.2	23.6	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
9.5	9.8	9.0	2016 بالغين
15.8	17.5	13.3	2016 شباب
10.8	11.6	9.9	2016 المجموع
1.7	1.8	1.5	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



سورينام

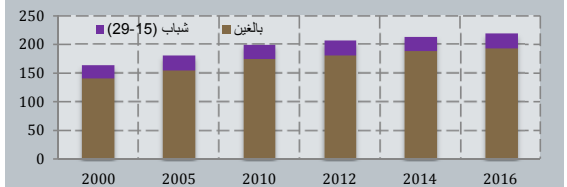
معلومات عامة

0.6	2016	السكان (بالمليون)
0.9	2016	نمو السكان (%)
66.0	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
14,146	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
19.0	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
71.3	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
8.3	2015	متوسط سنوات الدراسة
95.5	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
62.1	77.5	47.1	2016 بالغين
28.5	39.1	44.5	2016 شباب
54.5	68.6	40.5	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



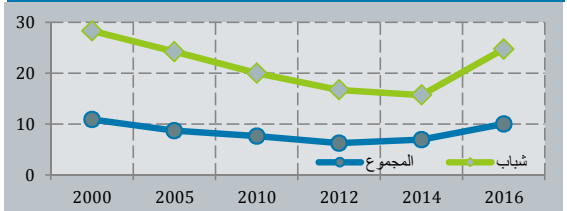
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
14.4	12.7	17.5	2016 ضعيف
53.4	63.0	35.6	2016 متوسط
32.2	24.3	46.9	2016 مرتفع

العمالة (%)

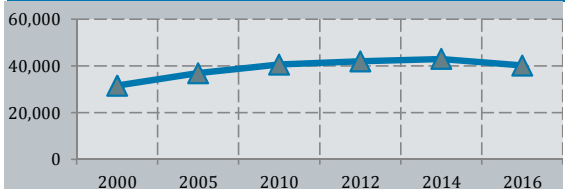
المجموع	الذكور	الإناث	
49	64	34.3	2016 العمالة إلى السكان
14.8	27.2	9.1	2016 البشة العمالة
3.4	4.4	1.7	2016 العمالة في الزراعة
22.7	32.4	5	2016 العمالة في الصناعة
73.8	63.3	93.3	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
8.0	4.9	12.9	2016 بالغين
24.7	18.3	39.6	2016 شباب
10.0	1.1	15.5	2016 المجموع
3.1	3.7	3.1	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



تونس

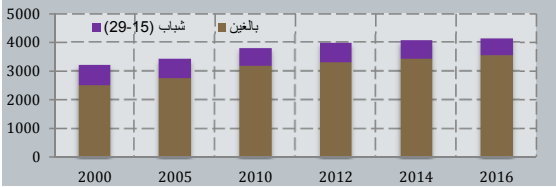
معلومات عامة

11.4	2016	السكان (بالمليون)
1.1	2016	نمو السكان (%)
67.0	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
12.1	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
75.0	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
7.1	2015	متوسط سنوات الدراسة
81.1	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
50.90	77.7	25.8	بالغين
34.70	46.50	22.4	شباب
47.70	71.30	25.1	المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



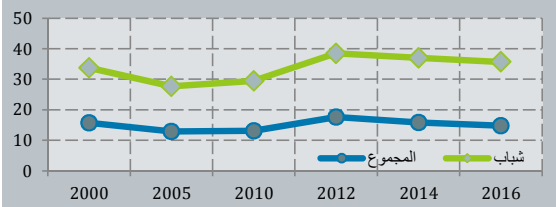
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
21.9	23.3	17.8	ضعيف
56.7	57.7	53.4	متوسط
21.4	19.0	28.8	مرتفع

العمالة (%)

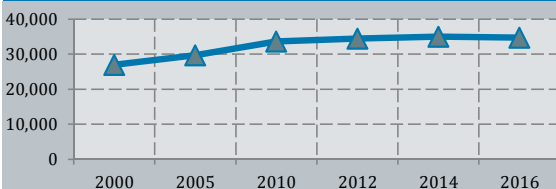
المجموع	الذكور	الإناث	
40.6	62.4	19.8	العمالة إلى السكان
21.0	22.6	16.2	البشة العمالة
11.8	14.9	2.5	العمالة في الزراعة
29.5	28.6	32.1	العمالة في الصناعة
58.7	56.5	65.4	العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
11.3	9.0	17.6	بالغين
35.7	34.6	38.0	شباب
14.8	12.5	21.1	المجموع
3.2	3.8	2.2	% البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



توغو

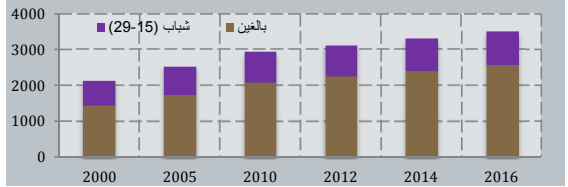
معلومات عامة

7.6	2016	السكان (بالمليون)
2.5	2016	نمو السكان (%)
40.5	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
1,491	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
52.3	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
60.1	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
4.7	2015	متوسط سنوات الدراسة
66.5	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
89.0	90.4	87.7	بالغين
64.8	62.1	44.5	شباب
80.9	80.7	81.0	المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



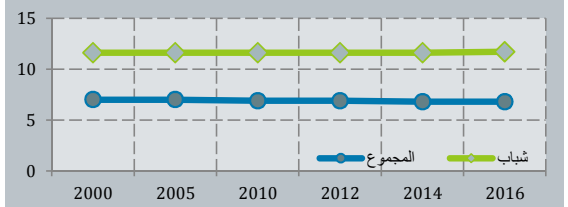
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
5.7	5.5	5.9	ضعيف
88.7	85.8	91.6	متوسط
5.6	8.7	2.6	مرتفع

العمالة (%)

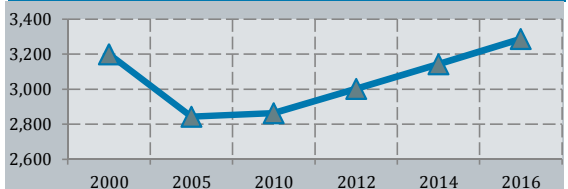
المجموع	الذكور	الإناث	
75.4	75.6	75.2	العمالة إلى السكان
84.8	27.2	92.7	البشة العمالة
62.8	54.6	70.8	العمالة في الزراعة
8.7	12.1	5.4	العمالة في الصناعة
28.5	33.4	23.8	العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
5.0	4.7	5.3	بالغين
11.7	10.8	12.5	شباب
6.8	1.1	7.3	المجموع
2.3	2.3	2.4	% البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



تركمانستان

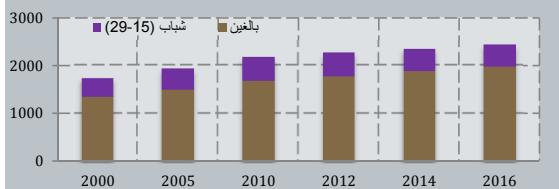
معلومات عامة

5.7	2016	السكان (بالمليون)
1.7	2016	نمو السكان (%)
50.4	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
43.7	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
65.7	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
9.9	2015	متوسط سنوات الدراسة
99.7	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
67.80	84.9	52.0	2016 بالغين
45.50	57.80	33.0	2016 شباب
62.10	77.70	47.3	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



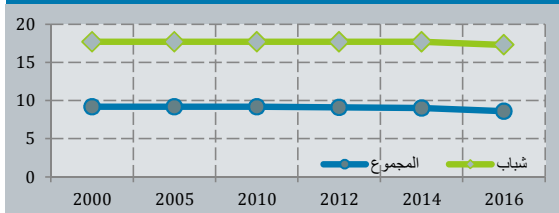
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
9.1	11.5	5.5	2016 ضعيف
71.7	73.4	69.1	2016 متوسط
19.2	15.2	25.4	2016 مرتفع

العمالة (%)

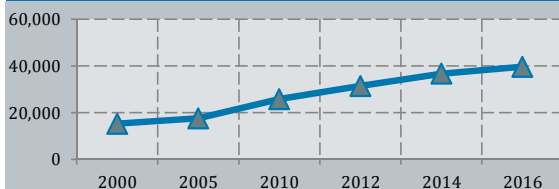
المجموع	الذكور	الإناث	
56.7	70.9	43.3	2016 العمالة إلى السكان
22.8	22.0	24.1	2016 البشة العمالة
18.2	19	17	2016 العمالة في الزراعة
37.6	36.9	38.8	2016 العمالة في الصناعة
44.2	44.1	44.3	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
6.6	6.8	6.4	2016 بالغين
17.3	16.7	18.3	2016 شباب
8.6	8.7	8.4	2016 المجموع
2.6	2.5	2.9	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



تركيا

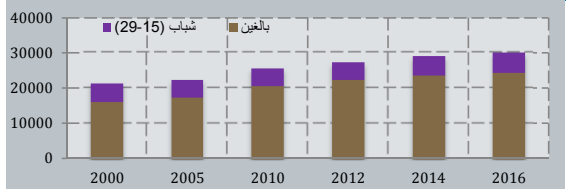
معلومات عامة

79.5	2016	السكان (بالمليون)
1.6	2016	نمو السكان (%)
73.9	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
24,244	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
11.6	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
75.4	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
7.9	2015	متوسط سنوات الدراسة
95.7	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
52.7	76.2	31.0	2016 بالغين
41.8	55.3	44.5	2016 شباب
50.3	71.4	30.4	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



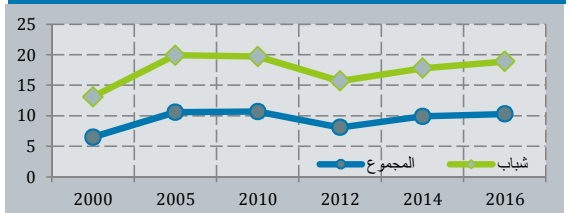
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
15.1	12.9	20.1	2016 ضعيف
64.7	67.6	58.0	2016 متوسط
20.3	19.5	21.9	2016 مرتفع

العمالة (%)

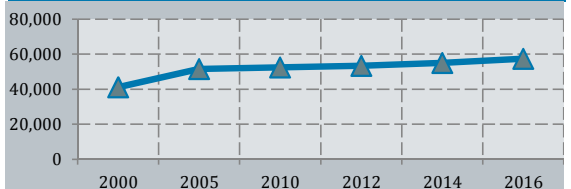
المجموع	الذكور	الإناث	
45.1	64.6	26.7	2016 العمالة إلى السكان
27.8	27.2	35.7	2016 البشة العمالة
20.0	15.5	30.3	2016 العمالة في الزراعة
27.6	32.3	16.8	2016 العمالة في الصناعة
52.4	52.1	53	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
8.4	7.8	9.8	2016 بالغين
18.9	17.4	21.9	2016 شباب
10.3	1.1	12.1	2016 المجموع
2.3	2.2	2.2	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



الإمارات العربية المتحدة

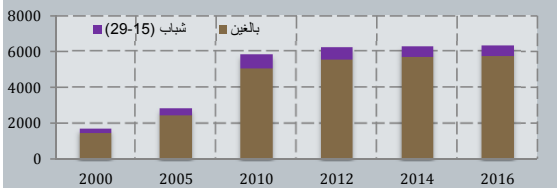
معلومات عامة

9.3	2016	السكان (بالمليون)
1.3	2016	نمو السكان (%)
85.8	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
5.9	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
77.5	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
9.5	2015	متوسط سنوات الدراسة
93.0	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
85.00	96.0	45.3	2016 بالغين
47.90	57.70	29.0	2016 شباب
79.50	91.10	41.8	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



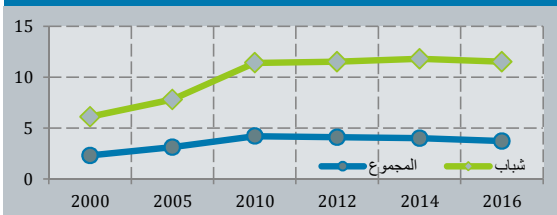
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
9.9	11.1	0.9	2016 ضعيف
53.5	52.0	64.8	2016 متوسط
36.6	36.9	34.3	2016 مرتفع

العمالة (%)

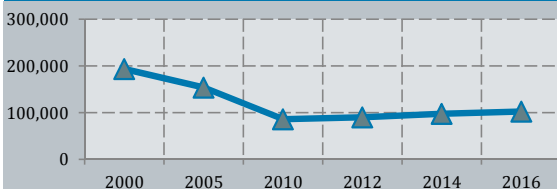
المجموع	الذكور	الإناث	
76.5	88.5	37.8	2016 العمالة إلى السكان
0.9	1.0	0.5	2016 البشة العمالة
3.5	4	0.1	2016 العمالة في الزراعة
21.1	23.3	4.6	2016 العمالة في الصناعة
75.3	72.7	95.3	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
2.9	2.3	7.9	2016 بالغين
11.5	9.3	19.7	2016 شباب
3.7	2.8	9.6	2016 المجموع
4.0	4.0	2.5	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



أوغندا

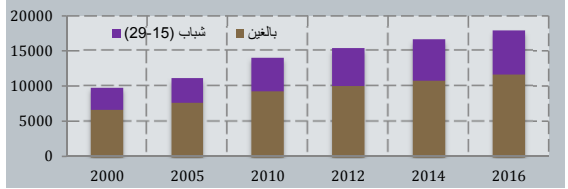
معلومات عامة

41.5	2016	السكان (بالمليون)
3.3	2016	نمو السكان (%)
16.4	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
1,849	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بـ\$)
37.7	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
59.2	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
5.7	2015	متوسط سنوات الدراسة
73.8	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعinen)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
91.0	94.8	87.3	2016 بالغين
75.6	76.8	44.5	2016 شباب
85.0	87.7	82.3	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



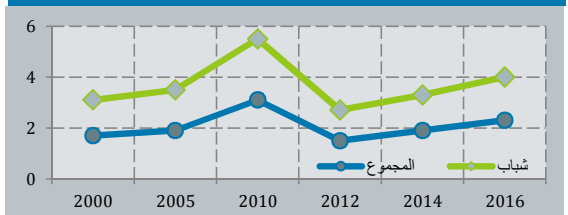
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
12.3	13.9	10.7	2016 ضعيف
83.5	80.9	86.1	2016 متوسط
4.2	5.2	3.2	2016 مرتفع

العمالة (%)

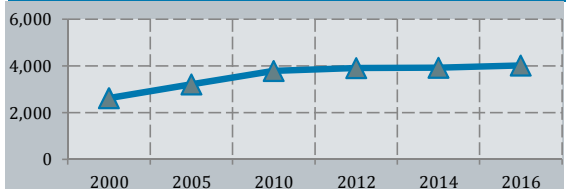
المجموع	الذكور	الإناث	
83.1	85.3	80.8	2016 العمالة إلى السكان
77.8	27.2	84.8	2016 البشة العمالة
72.4	68.6	76.4	2016 العمالة في الزراعة
7.3	10	4.5	2016 العمالة في الصناعة
20.3	21.4	19.2	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
1.4	2.0	0.7	2016 بالغين
4.0	4.1	3.9	2016 شباب
2.3	1.1	1.9	2016 المجموع
2.9	2.1	5.6	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



اليمن

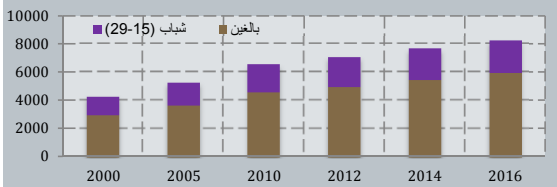
معلومات عامة

27.6	2016	السكان (بالمليون)
2.5	2016	نمو السكان (%)
35.2	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
17,253	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
33.8	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
64.0	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
3.0	2015	متوسط سنوات الدراسة
70.0	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
56.50	85.0	28.2	2016 بالغين
38.10	53.50	22.1	2016 شباب
49.80	73.40	26.0	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



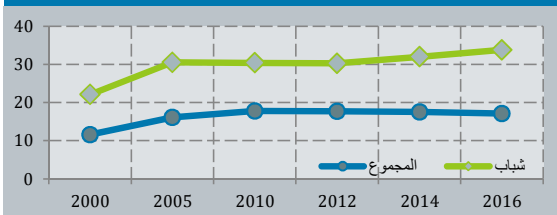
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
12.1	12.5	10.7	2016 ضعيف
73.1	75.2	66.0	2016 متوسط
14.8	12.3	23.3	2016 مرتفع

العمالة (%)

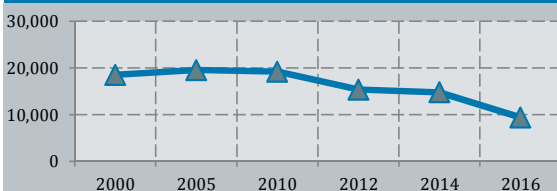
المجموع	الذكور	الإناث	
41.3	63.8	18.6	2016 العمالة إلى السكان
36.0	31.5	51.7	2016 البشة العمالة
28.6	24.6	42.5	2016 العمالة في الزراعة
17.1	19.7	8	2016 العمالة في الصناعة
54.3	55.7	49.5	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
10.7	7.4	20.3	2016 بالغين
33.8	28.5	46.9	2016 شباب
17.1	13.1	28.4	2016 المجموع
3.2	3.9	2.3	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة



أوزبكستان

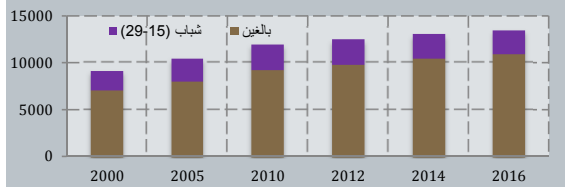
معلومات عامة

31.8	2016	السكان (بالمليون)
1.7	2016	نمو السكان (%)
36.5	2016	سكان المناطق الحضرية (% من المجموع)
6,514	2016	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية \$)
33.9	2015	وفيات الرضع (لكل 1000)
68.5	2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
12.0	2015	متوسط سنوات الدراسة
100.0	2015	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بالعقدين)

المشاركة في القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
67.5	83.4	53.1	2016 بالغين
45.8	57.3	44.5	2016 شباب
62.0	76.4	48.4	2016 المجموع

إجمالي القوى العاملة (000')



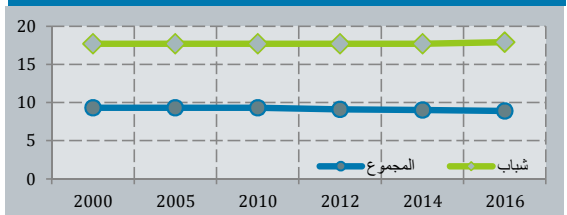
مستوى مهارات القوى العاملة

المجموع	الذكور	الإناث	
8.4	10.4	5.4	2016 ضعيف
72.0	74.1	69.0	2016 متوسط
19.5	15.5	25.6	2016 مرتفع

العمالة (%)

المجموع	الذكور	الإناث	
56.5	69.5	44.2	2016 العمالة إلى السكان
22.5	27.2	21.2	2016 البشة العمالة
29.5	30.8	27.6	2016 العمالة في الزراعة
23.9	25.8	21.1	2016 العمالة في الصناعة
46.6	43.4	51.3	2016 العمالة في تقديم الخدمات

معدلات البطالة (%)



المجموع	الذكور	الإناث	
6.8	7.0	6.6	2016 بالغين
17.9	17.1	19.4	2016 شباب
8.9	1.1	8.7	2016 المجموع
2.6	2.4	2.9	2016 % البالغين إلى الشباب

إنتاجية العمالة

