

الأصل إنجليزي



OIC/ICLM/FW/LABOUR/2013/FIN

AL

الأصل إنجليزي

إطار

منظمة التعاون الإسلامي

للتعاون في القضايا المتصلة بالعمل
والتشغيل والحماية الاجتماعية

إطار

منظمة التعاون الإسلامي

للتعاون في القضايا المتصلة بالعمل والتشغيل والحماية الاجتماعية

أولاً: المقدمة:

- 1- أبرزت الحاجة لمعالجة التحديات الإنمائية في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي أهمية تنمية القدرات البشرية وضرورة معالجة قضايا سوق العمل ذات الصلة، من قبيل توظيف الشباب والنساء والأعمال الخاصة والإدماج الاجتماعي، إذ أثرت الأزمات العالمية الاقتصادية والمالية الأخيرة سلبا على أسواق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي خسرت العديد منها الكثير من الوظائف، لاسيما تلك البلدان التي تعتمد اقتصاداتها بشكل كبير على الصادرات الصناعية.
- 2- تنفيذاً لالتزامات الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي المنصوص عليها في ميثاق المنظمة والاتفاقية العامة للتعاون الاقتصادي والفني والتجاري لسنة 1977 وبرنامج العمل العشري للمنظمة، والرامية إلى تعزيز التعاون لتبادل الخبرات والأيدي العاملة وتشجيع نقل المعرفة والتجارب وأفضل الممارسات، واتخاذ التدابير المشتركة وإقامة برامج التدريب في هذه المجالات بغية تحقيق تحسينات فعالة في أسواق العمل، وبالتالي تخفيض نسبة البطالة وزيادة إنتاجية الأيدي العاملة، وتحسين الصحة ومستوى السلامة في العمل.
- 3- وفقاً لأحدث البيانات المتاحة، بلغ متوسط المشاركة في قوة العمل في الدول الأعضاء في المنظمة للأشخاص من الفئة العمرية 15-64 سنة، 60.4% مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 64.8% والمتوسط في البلدان النامية البالغ 65.6% والمتوسط في البلدان مرتفعة الدخل البالغ 61%. وبينما بلغ معدل متوسط مشاركة العمال من الذكور في البلدان الأعضاء في المنظمة 78.9%، مقارنة بـ 77.7% في العالم، و 79.5% في البلدان النامية، و 69.9% في البلدان مرتفعة الدخل، فإن أداءها على مستوى معدل مشاركة القوة العاملة من الإناث ظل منخفضاً بشكل كبير، إذ بلغ نسبة 41.6% مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 51.9%. كما ظل معدل مشاركة القوة العاملة الشابة منخفضاً، إذ بلغ 32.8%، مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 39.8%، والمعدل في الدول النامية الأخرى البالغ 41.9%، والمعدل في الدول مرتفعة الدخل البالغ 48.4%.
- 4- نظراً للارتفاع الكبير نسبياً في شريحة الشباب من السكان في عدد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي، فإن الآثار السلبية لمعدلات البطالة المرتفعة في أوساط الشباب على التنمية

الاجتماعية والاقتصادية في كثير من هذه البلاد ملحوظة بدرجة واضحة. وما يزال هذا الوضع، الذي يفترن بمعدلات مرتفعة في معدلات البطالة في أوساط النساء، يتسبب في إعاقة الجهود الإنمائية في كثير من الدول الأعضاء في المنظمة، لاسيما جهود التخفيف من وطأة الفقر. ويمكن أن نعزو السبب الأساسي لكثير من الظواهر الاجتماعية إلى استمرار ارتفاع معدلات البطالة. ومن ثم، ومن الواضح أن البطالة، خاصة في أوساط النساء والشباب، تظل تشكل التحديات الاقتصادية والاجتماعية الرئيسة التي تواجه كثيرا من الدول الأعضاء في المنظمة.

5- وتعزى أسباب البطالة في البلدان الأعضاء في المنظمة إلى بعض العوامل غير الملائمة في سوق العمل من قبيل نقص فرص العمل وعدم توفر المهارات المطلوبة وانخفاض القدرة على الإنتاج وعدم الاستقرار على المستوى الاقتصادي الكلي وموسمية الوظائف وعدم وجود صلة بين مطالب الموظفين ومخرجات أنظمة التعليم وانخفاض جودة نظم التعليم والتدريب في المجال المهني. ولأسباب عديدة، تتطلب معالجة البطالة عادة إتباع نهج مختلفة، لاسيما في أوساط مختلف الفئات العمرية والجنسانية، مثل الاستثمار في النهوض بالمهارات. ويشار إلى أن انخفاض الجودة في الوظائف يحول دون تحسين القدرة على الإنتاج ويعيق النمو الاقتصادي. كما أن عدم وجود تجارب وتوافق على مستوى التعليم، في الجانب الآخر يحد من ميزات القوى العاملة حتى عندما يترجم النمو الاقتصادي المرتفع إلى زيادة فرص العمل العامة.

6- نظرا لهذا الوضع وأخذا بعين الاعتبار الدور الهام لسوق العمل في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الدول الأعضاء في المنظمة، تبرز ضرورة عاجلة للبحث عن سبل وطرق لتحفيز التعاون بين الدول الأعضاء في هذا القطاع الهام. وعليه، فإن التعاون في قضايا العمل والتوظيف في الدول الأعضاء في المنظمة يتطلب استراتيجيات طويلة المدى تترجم إلى أعمال ملموسة يتوقع أن تعزز التحسينات في مستوى التوظيف والإنتاجية، فضلا عن الاستجابة الفعالة للشروط والمتطلبات الجديدة لسوق العمل. ويتطلب ذلك جملة أمور من بينها تنفيذ استراتيجيات التواصل؛ وتحديد أدوات جديدة ونماذج مهنية وتنظيمية فعالة لخدمات التوظيف العامة، بما فيها النهوض بمهارات الأفراد العاملين في خدمات التوظيف العام؛ وتبادل المعلومات بشأن مبادرات إدخال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في المناهج التعليمية؛ وتبادل المعلومات وأفضل التجارب في الدول الأعضاء في مجال القوانين واللوائح التنظيمية والإستراتيجيات والسياسات والتجارب في مجال السلامة والصحة المهنية والهجرة من أجل تعزيز ثقافة درء الأخطار المهنية وضبطها في الدول الأعضاء.

7- في هذا السياق، سوف يسهل إطار منظمة التعاون الإسلامي للتعاون في القضايا المتصلة بالعمل والتوظيف على الدول الأعضاء في المنظمة التعاون فيما بينها بطرق ووسائل معينة في مجالات التعاون الستة التالية:

- (1) السلامة والصحة المهنتين،
- (2) الحد من البطالة،
- (3) مشاريع تطوير قدرات القوى العاملة،
- (4) القوى العاملة المهاجرة والعمالة الأجنبية المتعاقدة،
- (5) إستراتيجية معلومات سوق العمل،
- (6) الحماية الاجتماعية،

8- يتعين على الدول الأعضاء أن تخصص الموارد المالية والفنية واللوجستية المتاحة لتنفيذ إطار التعاون في قضايا العمل والتوظيف والحماية الاجتماعية من أجل تسهيل مشاركة مؤسساتها الوطنية المعنية في تنفيذ هذا الإطار. ودعوة وتشجيع مؤسسات المنظمة ذات الصلة ومثيلاتها التابعة للمنظمات الدولية والإقليمية على المشاركة في عملية تنفيذ هذا الإطار.

ثانياً: مجالات التعاون:

- (1) السلامة والصحة المهنية:

الأهداف:

9- تم تحديد السلامة والصحة المهنية ضمن المجالات بالغة الأهمية في البلدان النامية بشكل عام وفي الدول الأعضاء في المنظمة بشكل خاص. ويمكن أن تكون السلامة والصحة المهنتين هامتين لأسباب معنوية وقانونية ومالية. حيث تنطوي الواجبات المعنوية على حماية حياة الموظف وصحته. أما الأسباب القانونية لممارسات السلامة والصحة المهنتين فهي تتعلق بالآثار الوقائية والعقابية والتعويضية للقوانين التي تحمي سلامة العامل وصحته. كما يمكن للسلامة والصحة المهنتين أن تخفضا تكاليف إصابة الموظف أو مرضه، بما في ذلك تكاليف الرعاية الطبية والإجازات المرضية وتعويضات الإعاقة. كما يمكن للسلامة والصحة المهنتين أن تنطويا على تفاعل بين كثير من المواضيع بما فيها الطب المهني والسلامة الصحية المهنية والسلامة الهندسية والصحة العامة والهندسة الصناعية والكيمياء والفيزياء الصحية وعلم النفس الصحي المهني. ويتم التركيز بشكل أساسي في مجال

السلامة والصحة والمهنتين على ثلاثة أهداف مختلفة: (أ) - المحافظة على سلامة العامل وصحته وقدرته العملية، وتعزيزها. (ب) - تحسين بيئة العمل بحيث تكون مواتية للسلامة والصحة. (ج) - الحماية من الأخطار المهنية. (د) - تطوير منظمات العمل وثقافات العمل في اتجاه يدعم الصحة والسلامة في العمل وبذلك يتم تعزيز بيئة اجتماعية إيجابية ويتم توفير سلاسة العمل، وهو ما يؤدي بالمقابل إلى تعزيز القدرة الإنتاجية للعمال.

برامج العمل:

- إنشاء شبكة بين مؤسسات السلامة والصحة المهنتين في البلدان الأعضاء في المنظمة (أنشئت بالفعل واستضافها مركز أنقرة).
- تصميم برامج بناء قدرات للسلامة والصحة المهنية (يتولى مركز أنقرة تنفيذ هذه البرامج).
- إنشاء قاعدة بيانات للمدربين في مجال السلامة والصحة المهنية (مركز أنقرة).
- تشجيع مركز أنقرة ومجموعة البنك الإسلامي للتنمية ومؤسسات السلامة والصحة المهنتين على التعاون في المستقبل في تنظيم فعاليات في مجال السلامة والصحة المهنية بهدف تبادل المعرفة وأفضل الممارسات فيما بين الدول الأعضاء، بما في ذلك تبادل البرامج بين الاختصاصيين في هذا المجال.
- تحديد شركاء دوليين وداخليين محتملين لمنظمة التعاون الإسلامي.
- اعتماد وإنفاذ لوائح ومعايير دولية للسلامة والصحة المهنية.
- تعميم معايير الصحة والسلامة المهنية فيما يتعلق بالمشاريع التي تمولها المؤسسات المالية التابعة لمنظمة التعاون الإسلامي.
- وضع نظام معلومات حول المؤشرات الرئيسية للسلامة والصحة المهنية وتبادل المعلومات والخبرات بين الدول الأعضاء في المنظمة.
- إعداد مبادئ توجيهية عملية للوقاية من المخاطر المهنية.

تعزيز البرامج الحالية لمنظمة التعاون الإسلامي:

شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية:

تهدف شبكة منظمة التعاون الإسلامي للسلامة والصحة المهنية لتوثيق التعاون من أجل تبادل وتشاطر المعرفة والخبرات وإجراء بحوث وبرامج تدريب مشتركة بين المؤسسات المعنية

في مجال السلامة والصحة المهنية في الدول الأعضاء. وتشمل مجالات التعاون في المستقبل، في الإطار المنصوص عليه في هذا البرنامج، تصميم برامج بناء القدرات للسلامة والصحة المهنية وإقامة شبكة بين مؤسسات السلامة والصحة المهنية في البلدان الأعضاء في المنظمة، وإنشاء قاعدة بيانات للمدربين في مجال السلامة والصحة المهنية (مركز أنقرة)، وتشجيع مركز أنقرة ومؤسسات السلامة والصحة المهنية على التعاون في المستقبل في تنظيم فعاليات في مجال السلامة والصحة المهيتين.

تقليص معدلات البطالة:

(2)

11- من الضروري تعزيز إمكانية توظيف القوة العاملة في الدول الأعضاء في المنظمة بعدة طرق من بينها الاستخدام الأمثل لسياسات سوق العمل التي ينبغي أن تستهدف بشكل رئيسي العاملين والعاطلين عن العمل على حد سواء.

الأهداف:

12- البطالة مصدر انشغال أساسي على المستويين الوطني والعالمي، حيث توجد مخاطر كبيرة تتمثل في الآثار الاجتماعية والاقتصادية السلبية طويلة المدى التي يمكن أن تخلفها أزمة الوظائف. ويلاحظ أن مشكلة البطالة في أوساط الشباب تكتسب بسرعة أبعاداً خطيرة في بلاد كثيرة حول العالم، لاسيما البلدان النامية بما فيها الدول الأعضاء في المنظمة، حيث تعجز اقتصاداتها عن استيعاب هذه الأعداد من الشباب.

13- زاد المعدل الإجمالي العالمي للبطالة من 5.5% في 2007م إلى 6.2% في 2009م (تقرير منظمة العمل الدولية بشأن الاتجاهات العالمية للتوظيف 2011م)، وبالرغم من النمو الاقتصادي المتواضع الذي تحقق في 2010/2011، قدر هذا المعدل بـ 6.1% و 6.0% على التوالي وهما معدلان أعلى بكثير من معدل 5.6% الذي سجل في 2007م. كما زاد معدل البطالة العالمي في أوساط الكبار (نسبة القوى العاملة من سن 24 سنة فأكثر) من 4% في 2007م إلى 4.7% في 2009م قبل أن ينقص في 2010م إلى 4.6%.

14- في الوقت نفسه، ظل المعدل الإجمالي للبطالة في بعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي في نطاق 10% إلى 15% مع وجود معدلات أعلى بشكل كبير للبطالة في أوساط الشباب والنساء تفوق بكثير في بعض الحالات نسبة 20%.

15- فيما يتعلق بالوضع في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، يلاحظ أنه بالرغم من تفاوت أوضاع سوق العمل بشكل كبير، فإن القضايا التالية تعتبر مشاكل مشتركة في كثير من هذه البلدان:

- 1- نسبة كبيرة من الوظائف المتاحة في كثير من بلدان المنظمة هي وظائف غير رسمية منخفضة الجودة أو وظائف رسمية في القطاع العام.
- 2- ضعف الروابط بين مؤسسات التعليم والمشاريع ومكاتب التوظيف.
- 3- عدم التوافق بين تشكيل المهارات والقدرات من جانب واحتياجات سوق العمل من الجانب الآخر.
- 4- صعوبة حركة العاملين بين الوظائف تحول دون عثورهم على وظائف تناسب مهاراتهم.
- 5- الارتفاع المستمر للبطالة في أوساط النساء والشباب.

16- يحتاج العاطلون عن العمل في العادة لأكثر من تحديث مهاراتهم حيث يمكن أن تتخذ البطالة أشكالاً مختلفة ويمكن أن يتطلب كل شكل من هذه الأشكال ردوداً مختلفة. كما توجد حاجة لبرامج لمكافحة البطالة الهدف منها تقليص البطالة الدورية والموسمية والمؤقتة والهيكلية. وبينما يهدف بعض هذه البرامج لإعداد لاكتساب المهارات التي توافق الوظائف الحالية تهدف برامج أخرى لتوفير وظائف تناسب المهارات الحالية للعاملين.

برامج العمل:

- تطوير برامج متكاملة لدعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومؤسسات التمويل الأصغر بغية تحسين القدرات الشخصية على التوظيف وريادة المشاريع الصغيرة للشباب،
- تبادل أفضل التجارب في السياسات والبرامج الفعالة لمعالجة تحديات العمل غير الرسمي خاصة وهي تتعلق بإدراج عمال غير مسجلين في التوظيف الرسمي؛
- تبادل الآراء بشأن خيارات تعزيز الفوائد وتغطية البرامج قصيرة وطويلة المدى بما فيها خيار ضمان الوظيفة، على أساس تقارير بحثية حول تجارب دولية ذات صلة وآراء أخرى لخبراء وطنيين،
- تعزيز الارتباط بين الصناعات ومؤسسات التعليم/التدريب لضمان أن تأخذ مناهج التعليم/التدريب بعين الاعتبار المهارات الضرورية التي تتطلبها الصناعات من قوة العمل المنتجة،
- تحسين الشفافية الخاصة بالمعلومات المتعلقة بإحصاءات وفرص التوظيف؛

- رصد أعداد العمالة وحاجة السوق الحقيقية من المهن،
- تطوير التعاون بين البلدان الإسلامية في مجال الاستشارات المهنية،
- تقديم الدعم والمساعدة الفنية للشباب بغية تمكينهم من إثبات كفاءاتهم المهنية ووضع آليات للباحثين عن العمل لقياس وتقييم مهاراتهم وقدراتهم،
- تشجيع الدول الأعضاء على وضع استراتيجيات وطنية وخطط عمل لتشغيل الشباب ولإجراء دراسات تتعلق بسياسات التشغيل.
- تطوير مواد مهنية تعلق بتسويق فرص العمل، وكذا تقنيات إعداد المواد،
- التأكيد على اعتماد سياسات خاصة حول المقاولات الصغيرة والمتوسطة في استراتيجيات التنمية المترابطة باستراتيجيات تطوير تدبير المشاريع،
- تشجيع الشراكة مع القطاع الخاص في مجال الاستثمار، مع التركيز على فسخ المجال أمام المقاولات الصغيرة والمتوسطة للحصول على الموارد المالية.
- تعزيز السياسات الداعمة لانتقال المقاولات الصغيرة والمتوسطة من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الاقتصادي الرسمي.
- وضع تدابير ملائمة لتحفيز فرص العمل،
- تبادل الخبراء بين الدول الأعضاء في ميدان تشغيل الشباب وتطوير المقاولات الصغيرة وإعداد الأرضية "لتحديد المعايير".
- تعزيز حماية بنية العمل على نحو يمثل تأمين الظروف اللائقة في العمل، بما في ذلك الأجور وأوقات العمل والسلام المهنية والصحية والعناصر الأساسية للعمل اللائق.

تعزيز البرامج الحالية للمنظمة:

برنامج دعم توظيف الشباب:

17- في فبراير 2011م اعتمد البنك الإسلامي للتنمية برنامج دعم توظيف الشباب بمخصص إضافي قدره 250 مليون دولار إضافة إلى خطة العمل لسنة 2012 لدعم جهود تنمية توظيف الشباب في البلدان المتأثرة في المنطقة العربية. وسوف يدعم هذا البرنامج عمليات تفضي إلى: أ- توفير فرص عمل. ب- بناء القدرات لتعديل المهارات لتتوافق مع متطلبات السوق. ج- برنامج التعليم من أجل التوظيف الذي تنسقه مجموعة البنك الإسلامي للتنمية

ومركز التمويل الدولي التابع للبنك الدولي. وتجدر الإشارة إلى أن هذا البرنامج الذي يكلف 250 مليون دولار أمريكي يتسم بسمة أخرى وهي أن تكاليف الاقتراض سوف تكون بشروط ميسرة تعكس ظروف الأزمة الاقتصادية الكلية التي تشهدها معظم البلدان العربية المتأثرة.

برنامج تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

18- الهدف من برنامج تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو مساعدة المؤسسات على تحسين قدرتها التنافسية واستدامة النمو والتوسع في السوق وبناء مهارات تتصل بزيادة المشاريع وتحسين فرص الوصول إلى التكنولوجيا والتمويل الملائمين. ويتألف البرنامج من مكونين أساسيين. المكون الأول هو إدارة صندوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تنفذ الأنشطة المتعلقة بتدشين صناديق المشاريع الصغيرة والمتوسطة القائمة على أساس السوق في البلدان المستهدفة، وتعزيز التواصل عبر الحدود بين صناديق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم هجرة أفضل التجارب عبر البلدان المستهدفة. والمكون الثاني هو الخدمات الاستشارية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تركز على تقديم الحلول للسلطات للمساعدة الفنية المباشرة في مجالات القوانين التنظيمية والأعمال المصرفية وبناء القدرات.

المبادرة الإقليمية في إطار برنامج التعليم من أجل التشغيل:

19- في أبريل 2010م دشّن كل من البنك الإسلامي للتنمية ومركز التمويل الدولي التابع للبنك الدولي مبادرة دراسة مشتركة حول التعليم من أجل التوظيف للشباب العربي بتكلفة قدرها مليوني دولار أمريكي. حيث حددت الدراسة فجوات تعليمية في ثلاثة مجالات أساسية:

أ - تحديد الفجوات في إطار برنامج التعليم من أجل التوظيف الحالي.

ب - تحديد الروابط بين سوق العمل الخاص ومؤسسات التعليم.

ج - إبراز أهمية القطاع الخاص في جسر هذه الفجوات وتعزيز هذه الروابط.

وتضمنت الدراسة اقتراحا باتخاذ التدابير التالية لمعالجة الفجوات التعليمية: أ- تحسين جودة التعليم في العالم العربي. ب- إصلاح نظام التعليم الذي ينشر خليطا ملائما من الكفاءات في أوساط الطلاب. ج- دعم الروابط القوية بين أنظمة التعليم وأسواق العمل. د- تحفيز استثمارات القطاع الخاص في قطاع التعليم. د - وضع قاعدة بيانات مناسبة لفرص التشغيل والتدريب ه- تحفيز استثمارات القطاع في قطاع التعليم.

20- بعد نشر الدراسة في أبريل 2011م دشّن كل من البنك الإسلامي للتنمية ومركز التمويل الدولي تنفيذ مبادرة التعليم من أجل التوظيف للشباب العربي على مدى السنوات الخمس القادمة مع إشراك القطاع الخاص في توفير فرص عمل جديدة للتعليم القائم على أساس التوظيف وتعزيز مهارات سوق العمل للشباب والنساء في العالم العربي من أجل توظيف يؤدي إلى الإنتاج . ولهذا الغرض، اعتمد البنك الإسلامي للتنمية مخصصاً قدره 50 مليون دولار أمريكي لدعم التطوير وتنفيذ الخطط القطرية لمبادرة التعليم من أجل التوظيف لكل من الأردن وتونس ومصر والمغرب.

مشاريع تطوير قدرات القوى العاملة:

(3)

الأهداف:

21- يوفر التعليم أساساً للتنمية وهو الأساس الذي يركز عليه قدر كبير من رفاهتنا الاقتصادية والاجتماعية. فمن خلال زيادة قيمة وفعالية العاملين، يساعد التعليم على النهوض بالفقير من فقره. كما يزيد القدرة العامة على الإنتاج والمرونة الفكرية للقوى العاملة. فضلاً عن ذلك، يساعد على زيادة القدرة التنافسية لبلد ما في أسواق العالم التي تتسم الآن بتغيير التكنولوجيات وطرق الإنتاج. وبشكل عام يعزز التعليم قدرة الشعوب على الإنتاج والإبداع ويدعم ريادة المشاريع وتقدمها التكنولوجي.

22- وفي إطار بناء القدرات نورد فيما يلي أمثلة لبعض المجالات قيد النظر: التعليم والتدريب المهني وتحسين فرص الوصول إلى تعليم عالي يتسم بالجودة والتعليم المهني والفني لتنمية القوى العاملة التنافسية في المجالات الناشئة وتنمية القدرات في العلوم والتكنولوجيا والإبداع وتنمية القدرات في التعليم الفني والمهني.

23- وفيما يتعلق بوضع بناء القدرات في البلدان الأعضاء في المنظمة، تعتبر القضايا التالية مشاكل مشتركة في كثير من هذه البلدان، إضافة إلى تقييم مدى مطابقة معايير التعليم الوطنية للمعايير الدولية في سوق العمل الدولية:

1- ضعف الروابط بين مؤسسات التعليم ومراكز الأبحاث والتنمية.

2- نقص التعليم المهني وضعف جودته مما يقيد العمال الفقراء في وظائف ضعيفة المهارات وضعيفة الإنتاج وضعيفة الأجور.

3- عدم توافق مهارات المتعلمين وقدراتهم مع متطلبات سوق العمل.

إضافة إلى ذلك، تؤدي العولمة إلى تضيق المسافة بين متطلبات المهارات الأساسية والمهارات المتقدمة مما يحمل البلدان على تغطية نطاق تعليم واسع وإن كان على مستويات منخفضة من التنمية سعياً للحاق بالاقتصادات المتقدمة ومن ثم المحافظة على القدرة التنافسية.

برامج العمل:

- تعزيز التعاون بين الدول الأعضاء في مجال التعليم والتدريب المهني من خلال تخصيص منح دراسية وتبادل التجارب والإصدارات وتنظيم البحوث والدورات التدريبية والحلقات الدراسية وورش العمل.
- تعزيز المؤسسات المهنية العليا الوطنية لتأهيل المدرسين والمدربين المطلوبين في مؤسسات التدريب الفني والموظفين المحليين الذين يجب تعيينهم في وظائف إشرافية وإدارية في سوق العمل.
- تشجيع مركز أنقرة والجامعة الإسلامية للتكنولوجيا ومركز الدار البيضاء ومجموعة البنك الإسلامي للتنمية والإيسيسكو والغرفة الإسلامية للتجارة والصناعة على تعزيز التعاون مع المؤسسات الوطنية في الدول الأعضاء في المنظمة في مجال مشاريع بناء القدرات.
- تطوير نظام من أجل ضمان تبادل المعلومات بين مؤسسات التشغيل العمومية وتطوير قدراتها المؤسسية.
- إحداث آلية خاصة لتنظيم التبادل الأكاديمي على مستوى الطلاب والأساتذة.
- تشجيع الاعتراف المتبادل بالدرجات والشهادات العلمية.
- تشجيع الأجهزة الإدارية والداعمة لبناء المهارات التقنية المتخصصة والأنشطة التكنولوجية والاقتصادية لحدائق التقنية.
- تشجيع تطوير أنظمة تتيح الإقرار بالقدرات المهنية من خلال اكتساب الخبرات.
- تشجيع تمكين المنظمات النقابية التي تمثل العمال وأصحاب العمل المستقلين لتقديم التدريب المهني لتوفير فرص عمل مستدامة لقوة العمل الرسمية.
- مراجعة معايير التدريب التقني والمهني وتحديثها، مع التركيز على تطوير "تدريبات المهارات المتعددة" التي تهدف إلى إكساب الشباب مزيداً من التكيف والمرونة إزاء التطورات التكنولوجية والمرتبطة في وسائل الإنتاج في سوق العمل الوطنية والدولية.
- إعداد وتطوير المعايير المهنية ووضع إطار للكفاءات الوطنية.

تعزيز البرامج الحالية للمنظمة:

برنامج التعليم والتدريب المهني للبلدان الأعضاء في المنظمة:

- 25- ينفذ مركز أنقرة برنامج التعليم والتدريب المهني للبلدان الأعضاء في المنظمة الذي يتيح إطارا هاما جدا للتعاون من أجل تعزيز جودة التعليم والتدريب المهني في الدول الأعضاء. والهدف من البرنامج المذكور هو دعم وتعزيز الفرص للأفراد في البلدان الأعضاء لتنمية معرفتهم ومهاراتهم ومن ثم الإسهام في التنمية الاجتماعية الاقتصادية والقدرة التنافسية لاقتصاداتها.
- 26- ويعد التعليم والتدريب المهني أحد الممارسات التي يمكن أن تسهم بفعالية في بناء القدرات وتحسين المهارات لدى القوى العاملة. كما يمكن أن ينهض بدور حيوي لتلبية الطلب في أسواق العمل الحالية ومساعدة الناس على زيادة فرصهم في الحصول على وظائف مناسبة. وقد أظهرت الدراسات التجريبية أن التدريب المهني يزيد بشكل كبير احتمال توظيف الشباب وحصولهم على مكاسب أعلى مقارنة بمن لم يحصل على تعليم وتدريب مهنيين.

برنامج التعليم المهني للتخفيف من وطأة الفقر:

- 27- أطلق هذا البرنامج في سنة 2008م وهو مبادرة موجهة للفقراء والهدف منها معالجة فجوتين أساسيتين في آن واحد تواجهان الفقراء في الأرياف والأحياء من خلال توفير فرص تعليم وتقديم خدمات تمويل لهم. وتتمثل أهداف هذا البرنامج في تعزيز الفرص للحصول على وظائف وزيادة القدرة الإنتاجية من خلال السعي لتحسين: أ- التعليم المهني ومهارات وقدرات الشباب والنساء. ب- الحصول على خدمات تمويل أصغر. وفي إطار الإستراتيجية الخماسية (2008 - 2012) يندرج هذا البرنامج في إطار البرامج الرائدة لصندوق التضامن الإسلامي للتنمية بميزانية قدرها 100 مليون دولار أمريكي. وحتى الآن، اعتمد مبلغ إجمالي قدره 43.63 مليون دولار أمريكي لأجزاء البرنامج الأربعة في كل من موريتانيا والنيجر والسنغال واليمن.

العمالة المهاجرة وتلك العاملة وفق عقود أجنبية: (4)

الأهداف

- 28- تتمثل الهجرة الدولية في أية حركة عبر الحدود تقوم بها مجموعة من الناس من بلد إلى آخر نتيجة لدوافع شخصية و/أو اقتصادية و/أو سياسية. ويتركز النقاش حول الهجرة الدولية على ثلاثة مواضيع ذات صلة: 1- العوامل التي تحدد حجم ومهارات وتشكيلة التدفقات المهاجرة

إلى أي بلد مضيف. 2- كيفية تكيف المهاجرين مع اقتصاد البلد المضيف. 3- أثر المهاجرين على اقتصاد البلد المضيف. حيث تظهر جميع هذه القضايا أن النهج الاقتصادي، من خلال استخدام افتراضات بأن سلوك الهجرة الفردي يسترشد بالبحث عن فرص اقتصادية أفضل وأن التبادل بين مختلف الجهات النشطة في هذا السياق ينظمه سوق الهجرة، يفضي إلى أفكار جوهرية تتعلق بهذه المواضيع. إضافة إلى ذلك يتعرض العمال المهاجرون والعاملون وفق عقود أجنبية في وضع غير نظامي لخطر كبير يتمثل في استغلالهم في سوق العمل، وذلك بالرغم من أن حقوق العمل للمهاجرين في الوضع غير النظامي معترف بها في حقوق الإنسان وصكوك قانون العمل على الصعيد الدولي لتقييم مدى احترام وحماية حقوقهم الأساسية. وتشمل المجالات التي يشملها البحث الصحة والإسكان والتعليم والرعاية الاجتماعية وحالة التوظيف وعدالة شروط العمل والحصول على وسائل الجبر، فضلا عن الآثار المترتبة على إنفاذ قانون الهجرة.

29- تتراوح الدوافع الشخصية للهجرة بين البحث عن فرص تعليم أفضل والبحث عن مناخ معتدل لمستوى معيشي أفضل. وتتركز الدوافع الاقتصادية للهجرة الدولية التي اكتسبت سرعة خاصة بعد الثورة الصناعية، في البحث عن وظائف توفر قدرا أفضل من الأجور وظروف العمل. أما الدوافع السياسية للهجرة الدولية فهي تعزى إلى زيادة عدم الاستقرار في بعض الدول مما زاد من تدفقات الهجرة منذ بداية القرن العشرين الذي شهدت فيه البشرية الحريين العالميتين الأولى والثانية وكثيرا من المصادمات الإقليمية الأخرى.

برامج العمل:

- زيادة الآثار الإيجابية للهجرة على التنمية، بما في ذلك الإدارة الأفضل للهجرة وتشجيع العمال المهاجرين والعمال الذين يشتغلون بعقود أجنبية.
- إنشاء نظام بيانات إحصائية دقيق حول المهاجرين،
- تبادل المعلومات والبيانات حول الهجرة النظامية، من خلال تنظيم ندوات ومؤتمرات وبرامج تدريب وجلسات إحاطة وغيرها، وذلك من أجل جمع وتحليل ونشر بيانات إحصائية موثوقة بشأن الهجرة لتسهيل وتعظيم الفائدة للجوانب متعددة الأبعاد للهجرة الدولية والتنمية، بما في ذلك تبادل المعلومات حول الخدمات المقدمة لأبنائها في بلاد المهجر.

- وضع قواعد وأنظمة مشتركة لضمان حدوث تدفقات الهجرة وفقا للقوانين السارية في ظل ظروف تعود بالنفع المتبادل على البلدان المعنية.
- التعجيل بتحقيق مكاسب فكرية من خلال تعزيز العودة من المهجر إلى البلد الأصلي.
- في إطار سياسات تشغيل اليد العاملة الأجنبية، يتعين إنشاء "إدارة معنية بهجرة اليد العاملة تكون بمثابة جهاز وطني تنظيمي ذاتي لتنسيق سياساته التنفيذية في استراتيجية التطوير وكنظام لتدبير تدفقات العمال المهاجرين.
- تحسين مستوى التعاون بين المؤسسات ذات الصلة في بلدان الأصل والعبور والمقصد.
- تسهيل حركة انتقال العمال بين الدول الأعضاء من خلال اتخاذ تدابير مثل إصدار التأشيرات وتراخيص التحويلات المالية والإقامة وتوقيع اتفاقيات ثنائية.
- ضمان تبادل الخبراء والموظفين بين المؤسسات ذات الصلة في الدول الأعضاء.
- تعزيز إعداد اتفاقية متعددة الأطراف في إطار منظمة التعاون الإسلامي تتناول، من ضمن أمور أخرى، قضايا العمال المهاجرين.

إستراتيجية المعلومات حول سوق العمل

(5)

الأهداف:

- 30- يجب وضع نظام فعال للمعلومات حول سوق العمل لأن ذلك ضروري لأرباب العمل ودوائر الأعمال والحكومات وغيرهم من أصحاب المصلحة أن تكون لهم القدرة على الحصول على المعلومات الدقيقة عن سوق العمل. والهدف الرئيسي هو توفير المعلومات الدقيقة ذات الصلة في الوقت المناسب عن سوق العمل حتى تتمكن الأطراف الفاعلة في سوق العمل من اتخاذ قرارات مستنيرة. وليس بالضرورة أن تكون كمية البيانات كبيرة، فالمهم أن تكون عالية الجودة.
- 31- فعلى سبيل المثال، يمكن أن تتفاوت معدلات البطالة حسب اختلاف القطاعات/ المناطق بالرغم من حدوث زيادة في مجمل معدل البطالة في البلد. وتستخدم معلومات سوق العمل الحكومات ودوائر الأعمال وأرباب العمل بشأن الاستجابة لأي تغييرات تحدث في البلد. ويفضل نظام فعال لمعلومات السوق تضمن الحكومة حصولها على معلومات دقيقة لتخطيط المبادرات المحددة.
- 32- وكما هو معروف، فإن توفير الإحصائيات المتعلقة بالبطالة ليس بالأمر السهل. مثلا، بسبب الطريقة التي تُجمع بها الإحصائيات تظهر قضية البطالة المقتّعة. فكثير من البلدان

لا تعتبر ضمن البطالة رسمياً أولئك الذين لا يسعون سعيًا جادًا بحثًا عن فرص العمل، بالرغم من أنهم لا يعملون. وبالمثل، فإن من يستفيدون من مستحقات الحماية الاجتماعية ولا يعملون يعتبرون من ضمن أعداد البطالة. عليه فإنه من الأهمية بمكان وضع إستراتيجية فعالة لمعلومات سوق العمل توفر البيانات الدقيقة. وحتى تكون هذه الإستراتيجية فعالة وذات فائدة، يجب تحديث البيانات بانتظام وتنقيحها مع تطور سوق العمل.

برامج العمل

- تحديد مجموعة من مؤشرات التوظيف الهامة.
- تنسيق تنظيم عملية جمع البيانات الإحصائية المتصلة بسوق العمل، حسب الوصف الوارد أعلاه.
- تعزيز الوعي لدى الجهات المعنية بأهمية معلومات سوق العمل.
- تبادل الخبرات في مجال رصد أسواق العمل ومتابعتها.
- دعم وتشجيع الدول الأعضاء، على إنشاء مراصد حول التشغيل.
- إنشاء شبكة لمراصد حول التشغيل.
- إنشاء نظام للتصنيف المهني.
- زيادة فرص الحصول على بيانات توظيف متيسرة وموثوقة لمن يريد الحصول عليها من غير تلك الجهات. _

الحماية الاجتماعية

(6)

الأهداف:

- 33- تُعد الحماية الاجتماعية وسيلة فعالة لتعزيز رفاه الإنسان والتوافق الاجتماعي على نطاق واسع، وهي عامل أساسي ولا غنى عنه في تحقيق النمو والاستقرار الاجتماعي والتنمية الاقتصادية، وتساهم في رفع القدرة التنافسية.
- 34- وفي عالم اليوم، لا ينعم سوى 20% من السكان بضمان اجتماعي ملائم، ويفتقد أكثر من نصفهم أي شكل من أشكاله. ويواجه هؤلاء الأخطار في أماكن العمل ويعانون من شح المعاشات ونقص التأمين الصحي إن وُجد. ويعكس هذا الوضع مستويات التنمية الاقتصادية، حيث لا يشمل الضمان الاجتماعي سوى أقل من 10% من العمال في البلدان الأقل نمواً. أما في البلدان ذات الدخل المتوسط، تتراوح هذه النسبة بين 20 و 60 في المائة في الوقت الذي تقترب فيه من 100% في معظم الدول الصناعية.

يستدعي هذا الوضع العمل بنشاط على تعزيز السياسات وتوفير الأدوات وتقديم المساعدة التي تهدف إلى تحسين الحماية الاجتماعية لجميع الفئات في المجتمع وتوسيع نطاقها وتحسين ظروف العمل والسلامة فيه. وتعزز الحماية الاجتماعية إمكانية الحصول على تحويلات الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية الأساسية في مجالات الصحة والمياه والصرف الصحي والتعليم والغذاء والسكن والمعلومات الخاصة بمدخرات الحياة. ويتعين تنفيذ الحماية الاجتماعية على نحو شامل ومتوائم ومنسق أن تكون هناك سياسات عمالة تضمن توفير الخدمات والتحويلات الاجتماعية على مدار دورة الحياة، مع إيلاء اهتمام خاص للفئات الضعيفة.

برامج العمل

- تأسيس علاقة عقلانية ومنهجية بين سياسات العمالة والحماية الاجتماعية في خطط التنمية.
- تشجيع إنشاء بنك للتمويل الذاتي وصندوق شراكة لتخصيص الدعم المالي للشركات الصغيرة والمتوسطة في الدول الأعضاء بمنظمة التعاون الإسلامي.
- وضع إستراتيجية وطنية للحماية الاجتماعية تتيح توفير الحد الأدنى من الحماية لجميع العمال، بمن فيهم العمل الذاتيين.
- دعم وتشجيع التعاون بين مؤسسات الضمان الاجتماعي.
- تشجيع إبرام اتفاقيات ثنائية للحماية الاجتماعية.

ثالثاً: تنسيق عملية التنفيذ ورصدها:

يتعين اتخاذ التدابير التالية في تنفيذ هذا الإطار:

36- يتعين مراعاة التدابير التالية في تنفيذ هذا الإطار:

1- تشكل الدول الأعضاء لجنة توجيهية مؤلفة من تسعة أعضاء على مستوى كبار المسؤولين.

وتكون العضوية في هذه اللجنة التوجيهية على النحو التالي:

- الرئيس.
- ممثلان عن المجموعة الإفريقية بالمنظمة.
- ممثلان عن المجموعة العربية بالمنظمة.
- ممثلان عن المجموعة الآسيوية بالمنظمة.

- 2 يضطلع البلد الذي يتولى رئاسة المؤتمر الإسلامي لوزراء العمل في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، بمهمة رئاسة اللجنة التوجيهية. وتتولى الأمانة العامة للمنظمة مهمة تسهيل عمل اللجنة التوجيهية وأي من فرق العمل والمنتديات.
- 3 تتمتع الدولة التي تتولى رئاسة المؤتمر الإسلامي السابق لوزراء التعاون الإسلامي والدولة التي تستضيف المؤتمر الموالي بعضوية اللجنة التوجيهية بحكم المنصب.
- 4 يشارك ممثلو الأجهزة المتفرعة والمؤسسات المتخصصة والمنتمية لمنظمة التعاون الإسلامي في اجتماعات اللجنة التوجيهية، ويتعاونون مع الأمانة العامة في تنفيذ مختلف البرامج والمشاريع التي يقرها المؤتمر واللجنة التوجيهية.
- 5 تجوز دعوة ممثلي بعض المنظمات الدولية ذات الصلة، مثل منظمة العمل الدولية، للمشاركة في اجتماعات اللجنة التوجيهية.
- 6 تقوم اللجنة التوجيهية، بالتعاون مع الأمانة العامة للمنظمة بمتابعة تنفيذ قرارات ومقررات المؤتمر.
- 7 تكلف اللجنة التوجيهية بوضع برامج ومشاريع مفصلة ومحددة لتنفيذ الإطار. ويأخذ في الإطار بعين الاعتبار، من بين أمور أخرى، الأهداف التالية:
- (1) تحديد رؤية مشتركة وأهداف مشتركة محددة للتعاون بين الدول الأعضاء في مجال العمل.
 - (2) وضع خطط قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى للتعاون في مجال العمل في الدول الأعضاء في المنظمة.
 - (3) تكييف السياسات والبرامج المشتركة في مجال تنمية العمل مع التغيرات والتطورات الدولية، متى ما اقتضت الضرورة ذلك، على سبيل المثال، ارتفاع البطالة والهجرة وحماية حقوق المرأة والطفل.
- 8 تجري اللجنة التوجيهية تقويماً لتنفيذ إطار المنظمة للتعاون في القضايا ذات الصلة بالعمل والتوظيف والحماية الاجتماعية كل سنة وترفع تقريراً بهذا الشأن إلى المؤتمر الإسلامي لوزراء العمل في الدول الأعضاء بالمنظمة من خلال الأمين العام للمنظمة. ويعقد المؤتمر الإسلامي لوزراء العمل مرة واحدة كل سنتين، أو وفقاً لما يقرره المؤتمر.
- 9 يدخل هذا الإطار حيز النفاذ بعد اعتماده من المؤتمر الإسلامي لوزراء العمل وإقراره في مجلس وزراء المنظمة وتأييد مجلس وزراء الخارجية له.
- 37 اعتمده المؤتمر الإسلامي لوزراء العمل في باكو بجمهورية أذربيجان يوم 26 أبريل 2013م.

MD/2013/CLM-2(CLM-2-FM-FRAME)>JA>

(FINAL)