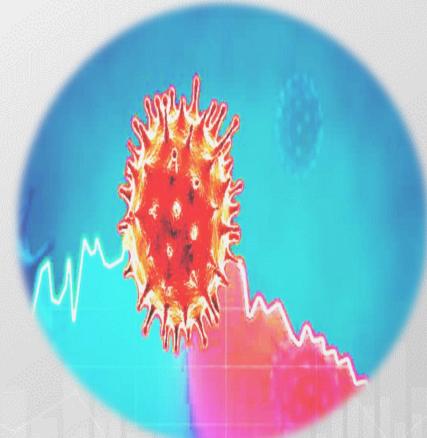


# برنامج تدريبي تفاعلي إلكتروني عن بعد

"جائحة كوفيد -19 وانعكاساتها على أسواق العمل: التحديات والحلول"

د. نواف أبوشماله

5 - 7 أكتوبر 2020





## الجدول الزمني

الفترة الأولى 10:30 – 11:45

الفترة الثانية 12:00 – 13:15

تقدير تداعيات جائحة كورونا على أسواق العمل الدولية والعربية.

فعالية دورسياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة في الدول العربية.

ورشة عمل حول تقييم نتائج سياسات وبرامج الدول العربية لحفز التشغيل والحد من تداعيات جائحة كورونا على أسواق العمل والفئات الأكثر تضرراً — حلول ومقترحات.

استراحة 12:00 – 11:45

و اقع سوق العمل والبطالة في الدول العربية	الاثني <i>ن</i> 10/5
سياسات وبرامج الدول العربية للحد من تأثيرات الجائحة على أسواق العمل.	الثلاثاء 10/6
تجارب وتطبيقات دولية في رسم سياسات وبرامج التشغيل بالتركيز على سياسات التعافي.	الأربعاء 10/7

امتحان إلكتروني لمدة 30 دقيقة

الخميس 10/8



1. الالمام بأهم المعارف والمهارات المتعلقة. بأسواق العمل و انعكاسات جائحة كورونا السلبية على التشغيل في الدول العربية.

2. تمكين عملية التعرف على هياكل سياسات أسواق العمل والتمييز والمفاضلة بينهما

7. صياغة السياسات والبرامج اللازمة لمعالجة كافة التداعيات السلبية للجائحة على أسواق العمل في الدول العربية

أهداف الدورة التدريبية

3. تقييم سياسات سوق العمل التي اتبعتها الدول العربية للحد من تداعيات الجائحة.

6. القدرة على إعداد الخطط والبرامج الهادفة إلى بناء وتدعيم المهارات والقدرات، وكذلك أدوار ومسؤوليات كافة شركاء التنمية

5. التعرف على أهم الممارسات والتطبيقات الدولية لحفز التشغيل وبخاصة في وقت الأزمات بالتطبيق على حالة جائحة كورونا

4. القدرة على تحليل أسواق العمل وتحديد الإشكالات ذات الطابع الهيكلي.



#### و اقع سوق العمل والبطالة في الدول العربية

تداعيات جائحة كورونا على أسواق العمل الدولية والعربية.

> سياسات وبرامج الدول العربية للحد من تأثيرات الجائحة على أسواق العمل

اطروحات وسياسات المعالجة

تقييم نتائج سياسات وبرامج الدول العربية لحفز التشغيل والحد من تداعيات جائحة كورونا على أسواق العمل والفئات الأكثر تضرراً

تجارب وتطبيقات دولية في رسم سياسات وبرامج التشغيل بالتركيز على سياسات التعافي فعالية دورسياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة في الدول العربية



## محاضرات اليوم الأول

# الجلسة الأولى واقع سوق العمل والبطالة في الدول العربية





# أولا: تأصيل حول البطالة: أشكالها ومفهومها

1- البطالة المفتوحة (أو السافرة): وتشمل البطالة الإجبارية والاختيارية معا.

2- التوظيف الناقص: من يعملون أقل من اللازم بمعنى أنهم الأشخاص الذين يعملون اقل مما هم مستعدون لتقديمه من ساعات عمل.

3- التوظيف الظاهري مع عدم الاستغلال: وهم أشخاص لا يمكن تصنيفهم في فئة العاطلين أو في حالة توظف ناقص وهم: - البطالة المقنعة (وهم العاملون في شركة معينة أو مؤسسة ما على أساس العمل كيوم كامل، ولكن الأعمال التي يقومون بها لا تحتاج ليوم عمل كامل) أو البطالة المستترة مثل حالة أصحاب التقاعد المبكر.

4- العمالة المنهكة: وهم أشخاص يعملون على أساس اليوم الكامل ولكن مجهودهم يتأثر مثلا بسوء التغذية

5- العمالة غير المنتجة: الذين بإمكانهم إمداد المجتمع بإنتاج هام لو توفر لهم العمل والظروف المناسبة (لكنهم يقضون ساعات طويلة في أعمال غير مناسبة (لتحصيل دخول، لا تستطيع ملاحقة ضروريات وتكاليف الحياة).



#### البطالة: من هو العاطل عن العمل؟



العاطل عن العمل هو: كل شخص في سن العمل قادر وراغب وباحث عن العمل وقابل للأجر السائد في السوق، ولا يجده (وذلك وقت إجراء المسح).

## كلفة البطالة في الدول النامية

- تؤثر البطالة وكذلك التوظف الناقص بصورة مزمنة، على نسبة كبيرة من القوة العاملة للدول المجاهد الأقلام الأقل تقدما، أكثر مما أثرت البطالة على الدول الصناعية حتى خلال أسوأ سنوات الكساد العظيم.
  - تعود مشاكل التوظف في الدول النامية ومنها الدول العربية ، إلى أسباب معقدة بالقياس إلى مشاكل التوظف في الدول المتقدمة. لذلك، فالأمريحتاج إلى توليفة من السياسات تذهب لأبعد ما توصي به السياسات الاقتصادية التقليدية (المستندة إلى أسس زيادة الطلب الكلي المنطق الكينزي).
  - أيا كانت أبعاد مشكلة البطالة وأسبابها في الدول العربية فهي مصحوبة بظروف إنسانية صعبة مثل الفقرو انخفاض مستويات المعيشة، وهي ظروف لا تشهدها الدول المتقدمة في مواجهتها للبطالة.
    - يمكن إضافة البعد الدولي الراهن المرتبط بتغير مفردات البيئة الدولية في غير صالح الدول العربية والنامية و أفاق تطورها، كمتغير لم تتعرض له أو تواجهه الدول المتقدمة (بنفس الحدة)،
    - ما يملي على الدول النامية إعادة تعديل سياساتها الداخلية بحيث تشتمل على خلق فرص العمل كهدف اقتصادي واجتماعي رئيسي، مع (التوصية) بضرورة قيام الدول المتقدمة، بتعديل سياساتها في مجالات التجارة والمعونات الاقتصادية وتقل التكنولوجيا، للتيسير على الدول النامية.

إن مشكلة البطالة وتداعياتها في الدول النامية بما فيها الدول العربية لهاعدة أوجه تجعلها متمايزة عن تجارب الدول المتقدمة والصاعدة. يعود ذلك لأسباب رئيسية أهمها:



## الارتباط بين البطالة والفقر وتوزيع الدخل والاقصاء الاجتماعي

دلت الإحصائيات في الدول الأقل نموا على أن من 47% إلى 65% من المتعطلين عن العمل يتمركزون في اقل فئات الدخل، كما أشارت التقديرات أن 40% من نسبة البطالة تتركز في المستويات الدنيا من الدخول يقابلها 15% (من البطالة) في المستويات المرتفعة من الدخول.

من هنا يمكن القول أن هناك علاقة قوية بين معدلات البطالة والفقر وتوزيع الدخول في المجتمع.

يتواجد في العالم نحو 400 مليون عامل يعيشون في فقر مدقع بأقل من 1.25 دولار أمريكي في اليوم.

تدل الإحصاءات الدولية على استمرار تراجع نسبة الأجور للناتج المحلي الإجمالي على مستوى العالم، حيث تراجعت من حوالي 75 في المائة من الدخل القومي في أواسط السبعينات إلى حوالي 65 في المائة كمتوسط للسنوات العشر الأخيرة

#### تداعيات البطالة وفق دلالات الفقر متعدد الأبعاد في الدول العربية

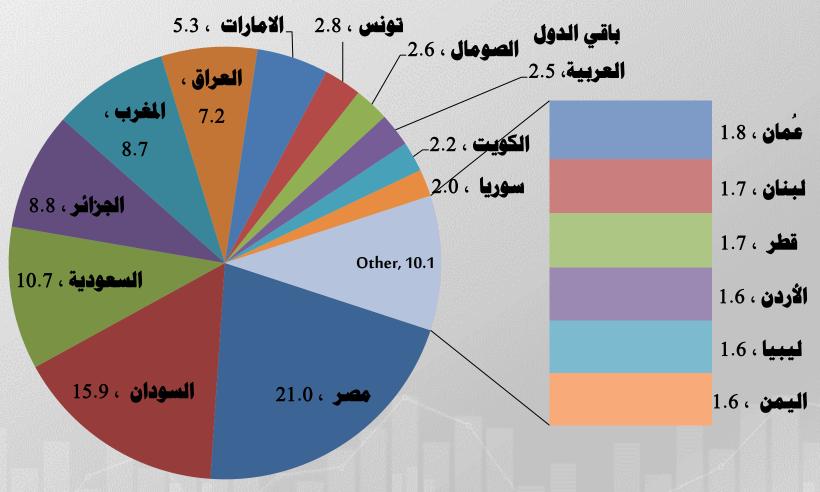
Multidimensional Poverty Index -MPI 2018 الواقع والأداء المقارن وفق أحدث المسوحات المتاحة

10		untumensiona	i roverty illuex -wii	12010	desired to the	mamm, Gard Att.		
Į	السكان تحت خط الفقر الوطني %	الفئة المعرضة للفقر متعدد	الأبعاد المساهمة في الفقر متعدد الأبعاد - 100		معدل الفقر متعدد الأبعاد	سنة المسح	الدولة	
Q.	حط الفقر الوطي %	ىنققرمىعدد الأبعاد %	مستوى المعيشة %	التعليم %	الصحة %	MPI %		الدولة
	42.4	22.3	47.6	31.6	20.8	37.3	2012	القمر
	5.5	5.8	23.2	46.8	29.9	2.1	2013	الجزائر
	27.8	6.1	7.0	53.2	39.8	5.2	2014	مصر
	18.9	5.2	6.0	60.9	33.1	8.6	2018	العراق
	2.5	0.7	6.4	3.1	90.4	0.4	2017	الأردن
		11.3	12.4	48.6	39.0	2.0	2014	ليبيا
	31.0	18.6	46.6	33.1	20.2	50.6	2015	موريتانيا
	4.8	13.2	32.3	42.1	25.6	18.6	2011	المغرب
	29.2	5.4	13.9	32.8	53.3	1.0	2014	فلسطين
	46.5	17.7	49.8	29.2	21.1	52.3	2014	السودان
	35.2	7.7	10.2	49.0	40.7	7.4	2009	سوريا
	48.6	3.7	41.0	30.7	28.3	1.3	2012	تونس
	48.6	22.1	41.0	30.7	28.3	47.7	2013	اليمن
	21.3	15.3	44.7	29.5	25.8	23.1	-	الدول النامية
	25.2	9.4	38.6	35.3	26.2	15.7	-	الدول العربية
	43.7	17.2	48.1	29.6	22.2	57.5	-	جنوب الصحراء
	22.8	18.8	42.9	27.9	29.2	31.0	-	جنوب آسيا
	31.5	7.7	38.9	25.7	35.4	7.5	-	أمريكا اللاتينية والكاريبي



## ثانياً :أسواق العمل العربية :

#### يعمل في الدول العربية حوالي 124.4 مليون عامل يتوزعون بين الدول العربية على النحو التالي %



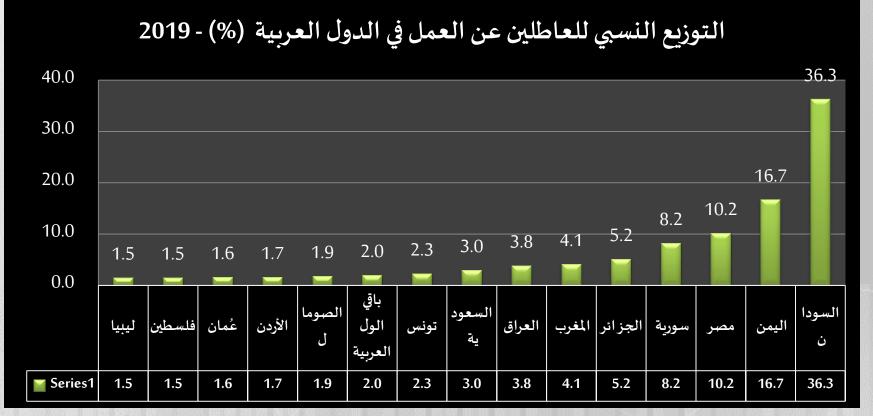
يمثل عدد العاملين في سبع دول عربية نحو 77٪ من الإجمالي العربي (مصر، السودان، السعودية، الجزائر، المغرب، العراق، الإمارات).

#### ثالثًا: أسواق العمل العربية: أعبـاء موروثة ذات طابع هيكلي ضاعفت من حدة تداعيات الأزمة.

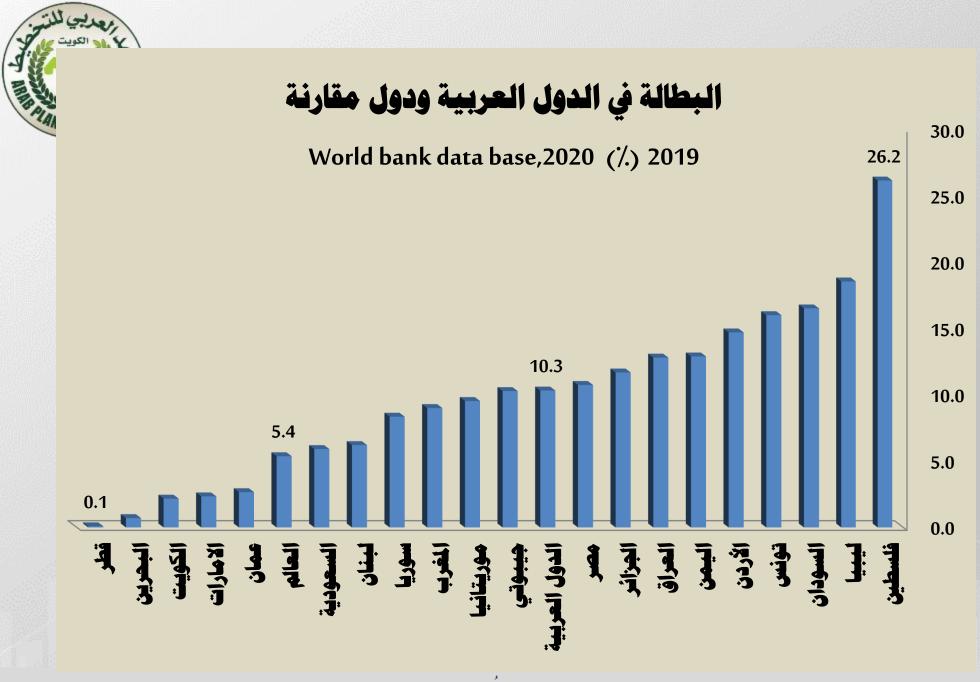


عدد العاطلين: تم تقدير عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية عام 2018 بنحو 28.23 مليون عاطل. يتركز 71.4% منهم في أربع دول: السودان (10.2 مليون)، واليمن (4.7 مليون)، مصر (2.9 مليون)، وسوريا (2.3 مليون عاطل). نلفت الانتباه أن عدد العاطلين قُدر عام 2013 بنحو 14.3 مليون عاطل (تضاعف العدد خلال خمسة أعوام!!!)

من كل 100 عاطل منهم منهم 36.3 في السودان 16.79 في اليمن و 10.2 في في مصر في مصر



المصدر: إعداد الباحث استنادا لقاعدة بيانات صندوق النقد العربي - 2020





#### رابعاً : خصائص البطالة في الدول العربية:

#### 1 / 4: تحدى أمد التعطل عن العمل

البطالة طويلة الأجل (عاطل لأكثر من عام) في عدد من الدول العربية - لأحدث بيانات متاحة (%)

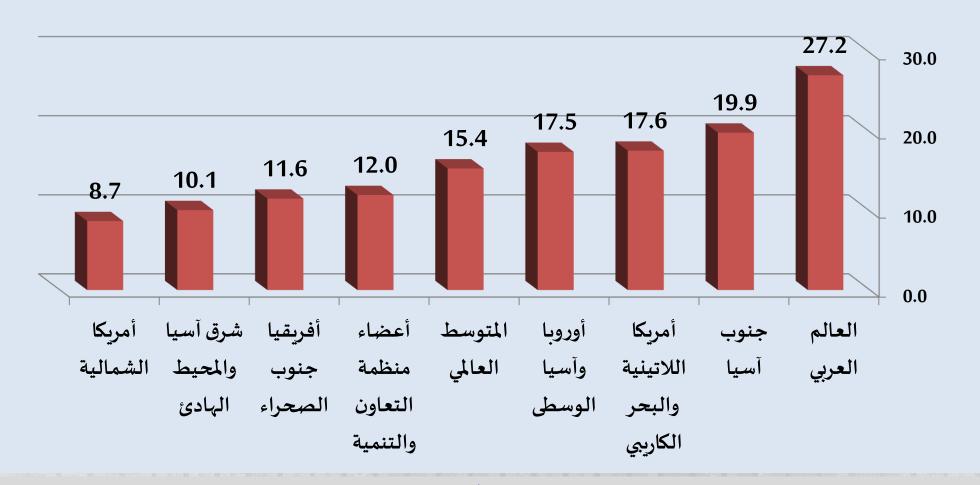






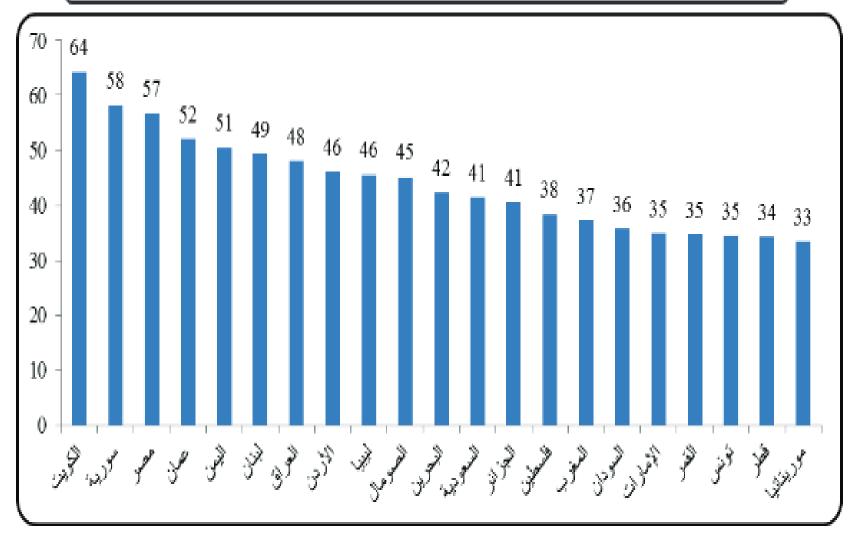
#### "البطالة الأعلى بين الشباب على مستوى كافة أقاليم العالم"

البطالة بين الشباب في الدول العربية وأقاليم العالم - 2019 %





#### حصة الشباب بين العاطلين عن العمل (تسبة منوية)

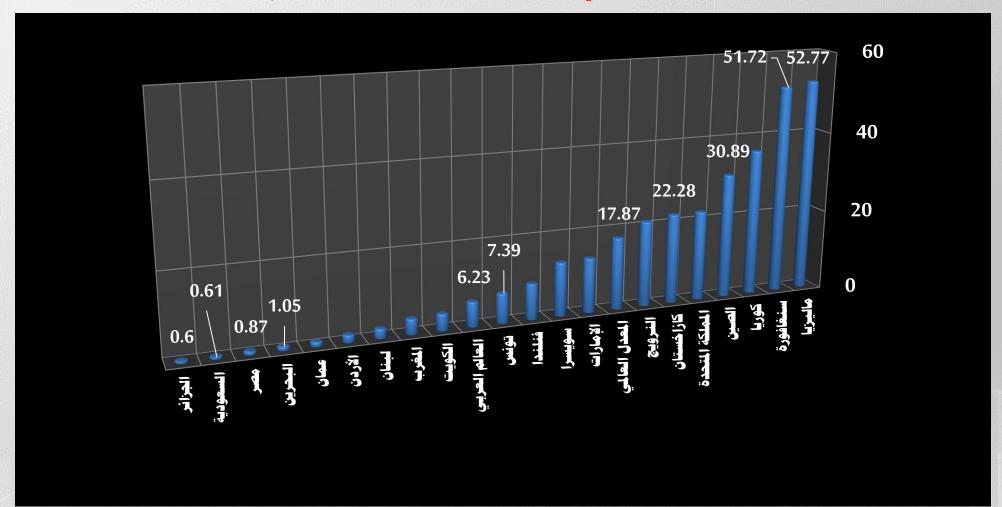


قاعدة بيانات صندوق النقد العربي 2019.



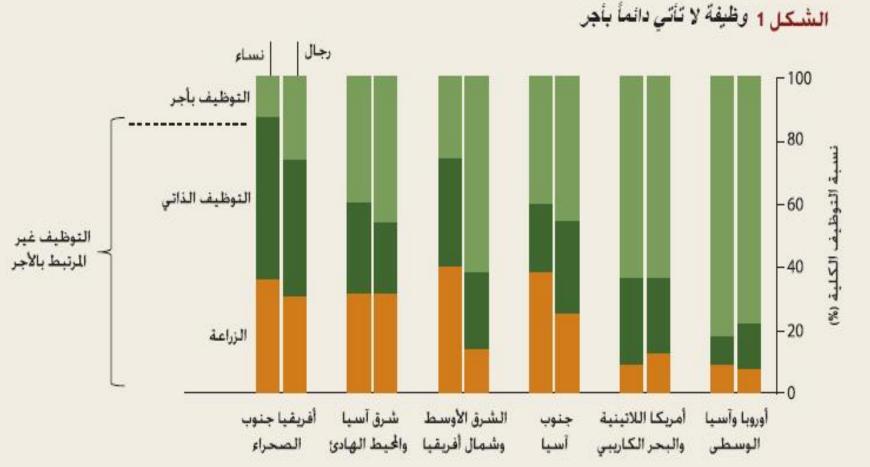
# 3/4: تحدي نوعية العمالة العربية في إطار دلالات حجم الانشطة القائمة على التكنولوجيا المتقدمة

نسبة الصادرات عالية التكنولوجيا لإجمالي الصادرات: الأداء المقارن للدول العربية - 2018 %





## 4/4 التوظف: الأمن الاقتصادي والاجتماعي



المصدر: فريق إعداد تقرير عن التنمية في العالم 2013. ملاحظة: البيانات تتعلق بأحدث سنة متاحة



#### تحدي القطاع غير المنظم: قصور الحماية الاجتماعية وهشاشة العمالة /الوظائف

## مواطن التحدي

1- اتجاه هذا القطاع للتزايد في دلالة على قصور الأطر الرسمية لخلق فرص عمل كافية. مقابل خلق المزيد من الوظائف الهشة أو الضعيفة بما يمثل قيد على الاستدامة سواء للوظائف أو للاقتصاد أو للمجتمع.

2- يمثل هذا القطاع (الكبير والمتنامي) تحدي أمام فهم اتجاهات سوق العمل العربي، بما في ذلك صياغة خطط طوارئ للمعالجة كما ظهر ذلك بوضوح في الازمة الراهنة.

3- افتقار العاملين ضمن هذا القطاع — غالياً - للأمن الوظيفي، والحماية الاجتماعية، وغيرها من الحقوق الأساسية!

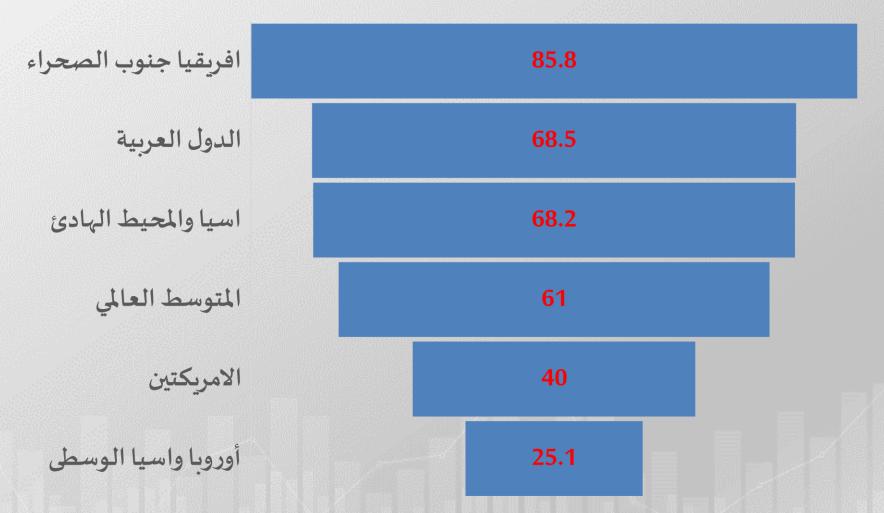
وفقا لمنظمة العمل الدولية فإن أجور العمالة غير الرسمية في العالم انخفضت بالفعل بمتوسط قدره نحو 60% في الشهر الأول الذي اندلعت فيه الأزمة

حققت الدول العربية أحد أكبر المعدلات عالمياً بعد أفريقيا، حيث بلغت نسبة العمالة في القطاع غير الرسمي في الدول العربية للعام 2018 نحو 68.5% من إجمالي عدد العاملين، بعد إفريقيا مباشرة التي بلغ فيها هذا المعدل نحو 85.8%، لتتابع باقي أقاليم العالم بعد ذلك انسجاماً مع تقدم وتطور هياكلها الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسية، لتبلغ في آسيا والمحيط الهادئ نحو 68.2%، وفي الأمريكيتين نحو 60.40%، وفي أوروبا وآسيا الوسطى نحو 25.1%، وكمتوسط عالمي نحو 61%/2 مليار عامل

ووفقاً لتقديرات سابقة للعام 2013 فقد بلغت نسبة العاملين في القطاع غير الرسمي كمتوسط للدول العربية نحو 66.9%، في دلالة على اتجاه هذا المعدل للتزايد. ما يوضح الاتجاه نحو خلق مزيد من الوظائف الهشة التي تمثل تهديداً لاستدامة تلك الوظائف،



## مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل في اقاليم العالم وفق احدث البيانات المتاحة





#### 5 / 4 : المسار التاريخي للنمو الاقتصادي في الدول العربية ومدى غناه بالوظائف : نمواً ليس غنياً بالوظائف !!

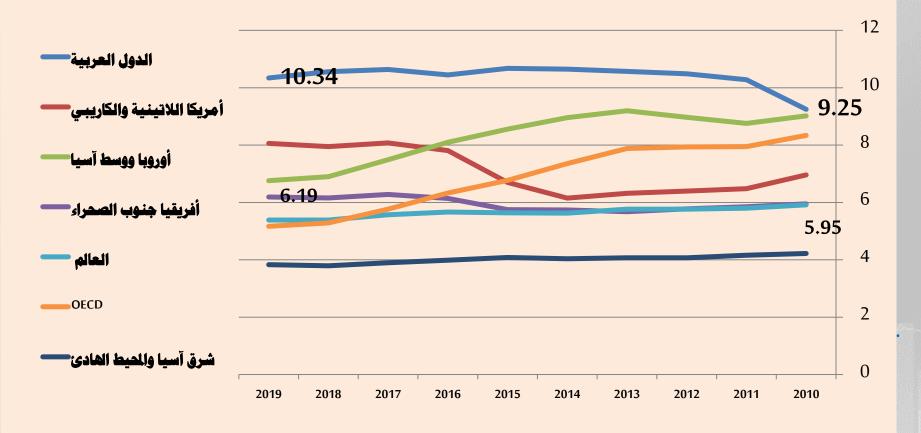
رغم تحقيق الدول العربية كمتوسط نموا قدره نحو 4.15% كمتوسط سنوي للفترة 1990 — 2018 متجاوزاً نظيره العالمي 3.6%. إلا أنه لم ينعكس ليحد من البطالة وبخلق المزيد من فرص العمل.

بقيت البطالة في الدول العربية هي الأعلى بين أقاليم العالم. وجاء النموذج التنموي في الدول العربية فيما عرف اقتصاديا بالنمو غير المولد للوظائف حيث النمو في الناتج، وكذلك في عدد العاطلين Jobless growth, output – employment lag,

## أسواق العمل العربية: البطالة الأعلى في العالم



#### تطور معدلات البطالة في الدول العربية وعدد من أقاليم العالم لسنوات مختارة للفترة 2000 - 2019



World bank (2020) World bank (2020) world development indicators: <a href="https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS">https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS</a>



### خامساً: العلاقة التطبيقية بين النمو والتشغيل التشغيل والنمو - قانون أوكن OKUN'S LAW

يعتبر قانون أوكن لصاحبه (Arthur Melvin Okun, 1962) من أهم القوانين التجريبية التي تقيس مدى تأثير النمو على التشغيل.

"زيادة نسبة النمو من نقطة إلى ثلاثة نقاط مئوية تخفض معدل البطالة بـ 1/3 إلى نقطة واحدة مئوية. هذه العلاقة تجريبية وليست صيغة رياضية مضبوطة وتختلف باختلاف البيانات من دولة لأخرى، لكنها تعكس، متى كانت العلاقة قوية، مدى استفادة التشغيل من النمو.



## محاضرات اليوم الأول

الجلسة الثانية تقدير تداعيات جائحة كورونا على أسواق العمل الدولية والعربية





نالت التأثيرات والتداعيات الخاصة بجائحة كورونا من كافة الدول والمجتمعات على مستوى العالم بما في ذلك الدول العربية. وتضررت كافة الأسواق والقطاعات سواء الاقتصادية أو الاجتماعية

أسهمت العولمة الاقتصادية والاندماج العالمي وتشابكاته عبر سلاسل القيمة وسلاسل الإمداد في مضاعفة أعباء تلك التداعيات وحركة الاستثمار المباشر وغير المباشر، والسياحة والنقل الجوي، وتحويلات العاملين.

تقلص الحيز المتاح أمام السياسات الوطنية وتراجعت فعاليتها في الحد من تداعيات تلك الأزمة والتعافي منها، لتصبح سياسات التعافي ذاتها مرتهنةً إلى حد بعيد بتعافي الشركاء ممثلين في هذه الحالة بالعالم.

تأتي أسواق العمل في مقدمة الأسواق التي تأثرت بتداعيات تلك الجائحة حيث قامت الدول ولأسباب مبررة لا خلاف حولها بإعطاء الأولوية لمحاصرة الجائحة ومنع انتشارها

تم إقرار العديد من الإجراءات المحققة لذلك مثل الحجر الصحي، والحظر الجزئي أو الكلي وفق معياري الزمن أو الجغر افيا، أو خفض عدد ساعات العمل، أو المنع الكامل لكافة الأنشطة واستثناء عدد محدود منها لاسيما، ذات الطابع الحيوي أو الاستر اتيجي.

بالتركيز على أسواق العمل باعتبارها أداة خلق الوظائف وتوفير الدخول ومن ثم الحد من الفقر. يجدر التنويه أن هذه الجائحة واجهت العالم لاسيما الدول العربية وهي تواجه أساسا إشكالات حقيقية وهيكلية سبق عرضها.

#### تقديرات صندوق النقد الدولي للنمو الاقتصادي في الدول العربية للعامين $2020،2019 \, {}_{(\!\chi\!)}$

لنتر	، تنعامین 2020،2019 (٪)	تمو المقتصادي في الدول الغربية	ى المعد الدولي للـ	تقديرات صندور
18	2020	2020	2019	الدولة/العام
24	تقديرات ابريل 2020	تقديرات أكتوبر 2019	2019	الدونه راتعام
141	2.3	-58.7	9.9	ليبيا
	0.9	-12	-6.5	لبنان
	-1.5	-7.2	-2.5	السودان
	2.4	-5.2	0.7	الجزائر
	4.7	-4.7	3.9	العراق
	2.8	-4.3	0.1	قطر
	2.4	-4.3	1	تونس
	2.4	-3.7	2	الأردن
	4.5	-3.7	2.2	المغرب
	2.1	-3.6	1.8	البحرين
	2.5	-3.5	1.3	الإمارات
	3.6	-3	2.1	اليمن
	3.4	-3	2.9	العالم
	3.7	-2.8	0.5	عمان
	2.2	-2.3	0.3	السعودية
	5.8	-2	5.9	موريتانيا
	4.2	-1.2	1.9	القمر
	3.1	-1.1	0.7	الكويت
S\$3	6.0	1	7.5	جيبوتي
	5.9	2	5.6	مصر



تشير التقديرات الدولية إلى تعرض العالم فعلياً إلى انخفاض غير مسبوق في النشاط الاقتصادي ومن ثم في عدد ساعات العمل جراء هذه الجائحة وما صاحها من تداعيات.

توقع التعرض لمخاطر عالية وانقطاع الدخل لنحو 436 مليون مؤسسة/شركة/مشروع أو عاملون لحسابهم الخاص. لتبلغ هذه الخسائر للربع الثاني من العام 2020 ما يمثل نحو 6.7% من إجمالي ساعات العمل المسجلة في جميع أنحاء العالم. وهو ما يعادل فقد 195 مليون وظيفة بدوام كامل بافتراض 48 ساعة عمل أسبوعياً.

ترتفع هذه التقديرات لما يمثل 10.5% من إجمالي عدد ساعات العمل عالمياً، بما يعادل 305 مليون وظيفة بدوام كامل في نهاية النصف الثاني من العام 2020. ما يعني مواجهة ملايين إضافية من العاملين خسارة في الدخل وفقر أعمق (ILO,2020b)

يؤكد الأداء المقارن أن هذه الخسائر تفوق تلك التي واجهها العالم نتيجة تداعيات الأزمة المالية العالمية 2007/2008.



#### تعاني الدول العربية من ظروف اقتصادية صعبة تعود حتى إلى ما قبل الجائحة

تزامنت الجائحة مع تقلبات وتراجعات حادة في أسعار النفط(تراجع بأكثر من 50%)ونتيجة الارتهان الكبير للصادرات النفطية فقد قلل ذلك من النمو وتراجعت إيرادات الدولة في الدول العربية المصدرة للنفط – مجلس التعاون بشكل أساسي.

البلدان غير المنتجة للنفط إما تعاني من نزاعات وحروب (كالعراق، وفلسطين ، وسوريا، واليمن) أو شهدت تدفقاً كبيراً للاجئين ترافق مع الضغط على بنيتها التحتية وآفاقها الاقتصادية (الأردن ولبنان).

بالنسبة إلى البلدان المستوردة للنفط، ففيما تعتبر الأسعار المتدنية للنفط والغاز ذات فائدة كبيرة، يشكّل الفيروس انتكاسة كبيرة لقطاعات أخرى تشكل مصادر بالغة الأهمية للمدخول والتوظيف مثل تراجع السياحة أو تراجع الطلب على الصادرات



## أثر الجائحة على البطالة في عدد من دول العالم حالات مختارة

مايو 2020	ابريل 2020	ديسمبر 2019	الدولة
مايو	13.3	3.5	الولايات المتحدة*
ابريل	7.3	7.4	دول منطقة اليورو
ابريل	2.6	2.2	اليابان
ابريل	6.3	9.8	ايطاليا
ابريل	3.5	3.2	ألمانيا
ابريل	8.7	8.4	فرنسا
ابريل	12.6	11.0	البرازيل

\*بيانات الولايات المتحدة حتى مايو 2020

country economy, 2020, "Unemployment by country", https://countryeconomy.com/unemployment?year=2019

https://countryeconomy.com/unemployment





المعيار النسبي الخسائر وفق ساعات العمل

- 8.1% في الدول العربية
- 7.8% في أوروبا
- 7.2% مليون في آسيا والمحيط الهادئ

المعيار المطلق للخسائر وفق تقدير عدد الوظائف الفقودة الفقودة

- 5 مليون في الدول العربية
- · 12 مليون في أوروبا
- 125 مليون في آسيا والمحيط الهادئ



## تقديرات كلفة الاغلاق عالمياً:

أثرت إجراءات الإغلاق الكلي أو الجزئي لأماكن العمل لمواجهة تلك الجائحة عملياً في نحو (81%) من إجمالي القوى العاملة العالمية وهو ما يمثل نحو 2.7 مليار عامل. ما يعني أن أربعة عاملين من كل خمسة تأثر بتداعيات تلك الجائحة عالمياً (الاسكوا،2020).

تركزت القطاعات الأكثر تضرراً في التعطل وفقد الوظائف في أربعة قطاعات أساسية تضم نحو 1.35 مليار عامل. وهي المتصلة بخدمات الضيافة والإقامة والطعام (نحو 144 مليون عامل)، والصناعات التحويلية (نحو 463 مليون عامل)، وتجارة الجملة والتجزئة (نحو 582 مليون عامل)، وأنشطة الأعمال والأنشطة الإدارية (نحو 157 مليون عامل). ما يعني عملياً أن نحو 37% من إجمالي عدد العاملين في العالم تعرضوا بشكل مباشر وحاد لأشد الانعكاسات السلبية للجائحة على وظائفهم (التسريح أو خفض الأجر أو خفض ساعات العمل)، في حين ترتفع هذه النسبة لتبلغ نحو 81.0% في حال إضافة العاملين في باقي القطاعات والأنشطة الاقتصادية على مستوى العالم



# العاملون ضمن القطاعات الأكثر تضرراً في الدول العربية

تشير التقديرات أن الدول العربية متوسطة ومنخفضة الدخل والتي تنتمي إلها معظم الدول العربية واجهت بالفعل ضرراً كبيراً في الوظائف للعاملين ضمن قطاعات و أنشطة:

الخدمات: تجارة الجملة والتجزئة، والفنادق، والمطاعم، والمقاهي، وخدمات النقل، وخدمات البناء والتشييد.

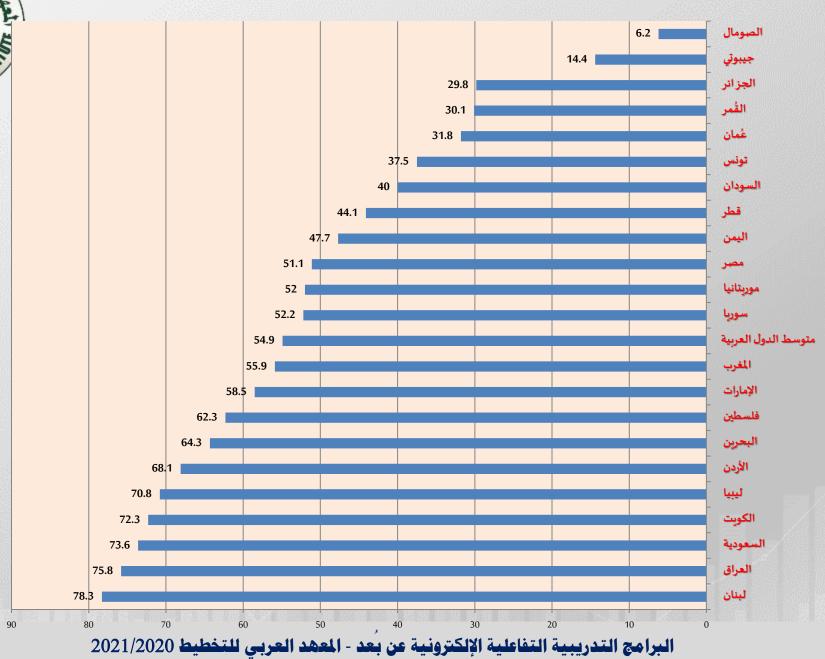
الصناعات التحويلية (توقف/تعطل الورش والمصانع والصناعات الخفيفة).

#### موطن التحدي

تضم هذه الأنشطة فعلياً نسبة عالية من العمال ذوي الأجور المتدنية أساساً وخاصة ضمن القطاع غير المنظم. كما أن هذه الفئات محرومة بشكل كبير (وصول محدود) من الخدمات الصحية وشبكات الأمان التي تقدمها الحكومة.

كما أن هذه الأنشطة في معظمها ضمن قطاع الخدمات الذي يمثل المستوعب الأكبر للعمالة في الدول العربية كما يوضح الشكل التالي

#### مساهمة قطاع الخدمات في التشغيل في الدول العربية - 2018

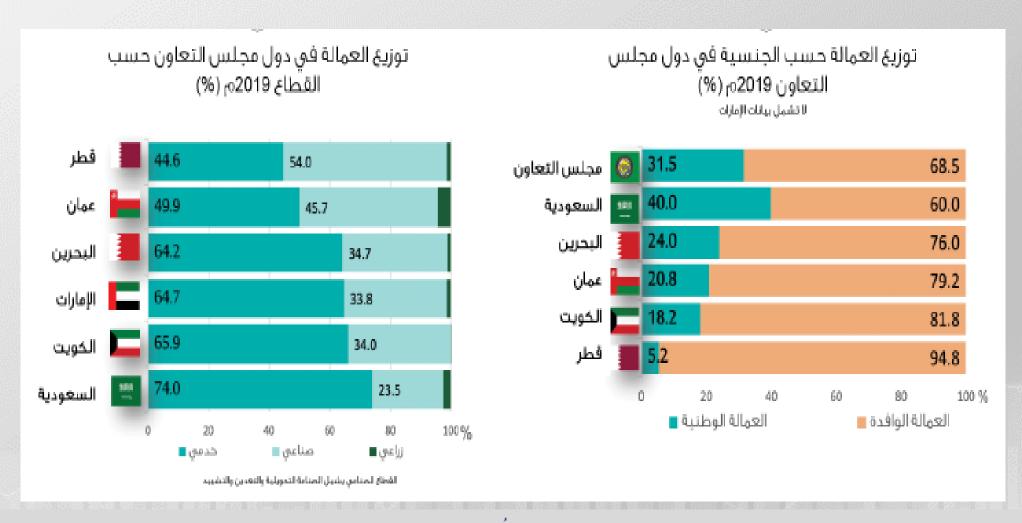


## الاستخدام في خطر في المنطقة العربية: مقاربة قطاعية

	4 64 64 9 864 9		الاستخدام (بالآلاف)		الكويت الكويت الكويت
الأنشطة الاقتصادية التعليم انشطة الصحة البشرية والعمل الاجتماعي الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الالزامي المرافق	وقع الأزمة الحالي على				حصص القطاعات
	الناتج الاقتصادي	المجموع	إناث	ذكور	من العمالة
التعليم	منخفض	4.417	1.920	2.496	8.0
أنشطة الصحة البشرية والعمل		2.025	-00		
الاجتماعي	منخفض	2.035	798	1.237	3.7
الإدارة العامة والدفاع، الضمان					
الاجتماعي الالزامي	منخفض	6.516	563	5.953	11.9
المر افق	منخفض	486	21	465	0.9
الزراعة، الغابات والمصائد	منخفض- متوسط	4.967	506	4.461	9.0
البناء	متوسط	8.214	80	8.135	15.0
أنشطة مالية وضمان	متوسط	707	130	577	1.3
مناجم ومقالع	متوسط	841	42	800	1.5
خدمات أخرى	متوسط - عالٍ	4.865	1.977	2.888	8.9
النقل، التخزين والاتصالات	متوسط - عالٍ	3.623	154	3.469	6.6
الإقامة وأنشطة خدمات الطعام	عانٍ	1.959	178	1.781	3.6
العقارات، أنشطة الاعمال والإدارة	عانٍ	2.968	289	2.679	5.4
الصناعة التحويلية	عالٍ	4.632	371	4.261	8.4
تجارة بالجملة والتجزئة، إصلاح المركبات		0.65	16-	0.405	
والدراجات النارية	عانٍ	8.681	495	8.185	15.8
المجموع		54.912	7.525	47.386	100.0



## التداعيات على أسواق العمل العربية في ضوء العلاقة بين الدول العربية المصدرة والمستقبلة للعمالة



الكويت الكويت

نتيجة تداعيات جائحة كورونا تشير بعض التقديرات الى توقع فقد وتسريح نحو 13% من إجمالي الوظائف في صفوف العمالة الو افدة (في الدول العربية المستقبلة للعمالة ممثلة أساسا في دول مجلس التعاون) وهو ما يمثل نحو 3.7 مليون وظيفة منهم نحو 1.7 مليون وظيفة في الإمارات.

يتوقع أن يؤدي ذلك وما يتبعه من نزوج للعاملين المقيمين وعائلاتهم إلى أوطانهم إلى تراجع عدد السكان أساساً في دول المجلس بنسب تتراوح بين 4.0% إلى 10.0%. Conomics,2020)

(مخاطرعلى الطلب الكلي في الاقتصاد)



### الضغوط في الدول أو الأسواق العربية المستقبلة والمصدرة للعمالة :

الضغوط في الدول المستقبلة للعمالة:

تداعيات الجائحة على الانفاق العام - ضغوط تراجع أسعار النفط - تراجع النشاط الاقتصادي نتيجة إجراءات الاغلاق - التقديرات بأن التعافي واستعادة النمو لن يكون سريعاً (عامين الى ثلاثة). - تنامي معدلات البطالة بين المواطنين – توجهات توطين الوظائف – الضغوط الشعبية لخلق وظائف للمواطنين – مشروعات قو انين تحد من الاستخدام أو التوظيف من الخارج

التداعيات المتوقعة على الأسواق المصدرة للعمالة

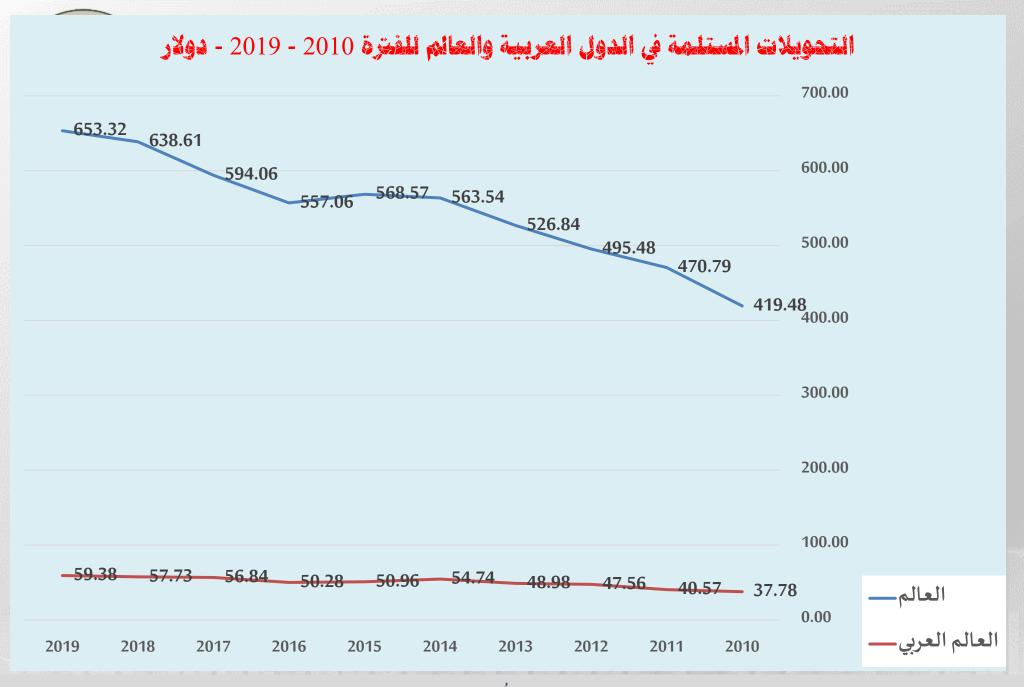
الضغوط في الدول المصدرة للعمالة: تراجع التحويلات - زيادة المعروض في سوق العمل - ارتفاع البطالة - تزايد الفقروتراجع الانفاق الاستهلاكي وبوتيرة أقل الاستثماري - الضغط على سعر الصرف

مثال لعلاقة سوق مستقبل للعمالة (مجلس التعاون الخليجي) بسوق مصدر للعمالة (مصر). ووفق تقديرات سابقة لشعبة إلحاق العمالة بالخارج بغرفة القاهرة التجارية: يستحوذ سوق العمل في السعودية على النصيب الأكبر من العمالة المصرية في الخليج بنحو 2.5 إلى 3 ملايين عامل، (تجدر الإشارة لبلوغ عدد العاطلين من المواطنين في السعودية نحو 3 مليون شخص) تلها الإمارات بنحو مليون عامل، ثم الكويت بنحو 750ألف عامل، ثم عمان والبحرين وقطر بو اقع نحو 850 ألف عامل.



تشير التقديرات الدولية الى توقع تراجع التحويلات للعاملين في الخارج بنحو 20% عام 2020 وهو التراجع الأسوأ منذ بدء هذا الإحصاء لدى البنك الدولي عام 1980. وسيبلغ هذا التراجع في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا الذي يضم العدد الأكبر من الدول العربية نحو 19.6%. وستعاود التحويلات عالميا النمو عام 2021 بمعدل 1.6% فقط!!!

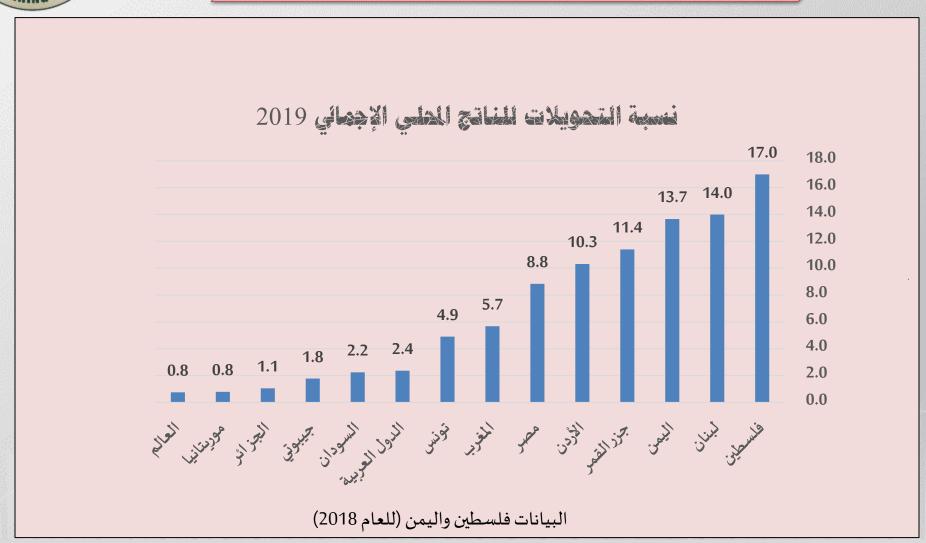




البرامج التدريبية التفاعلية الإلكترونية عن بعد - المعهد العربي للتخطيط 2021/2020

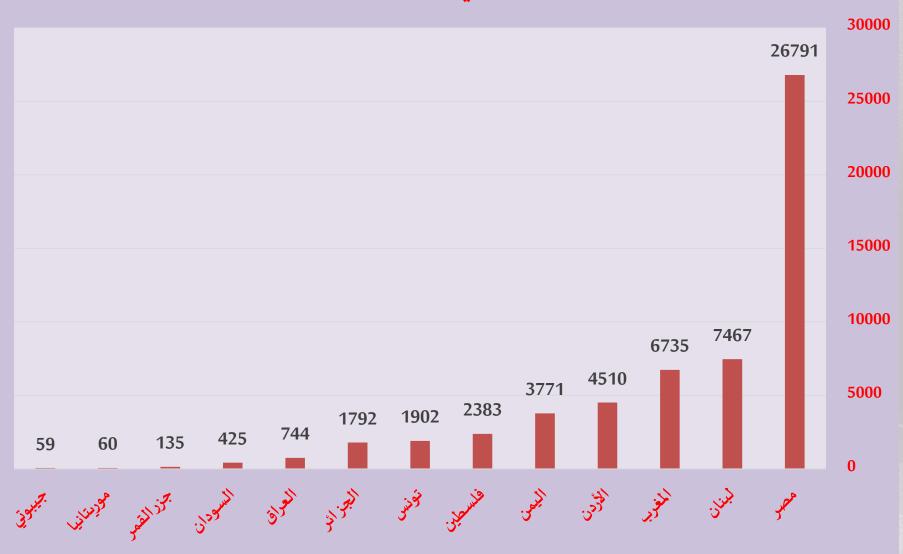


وفق بيانات العام 2019 للترتيب الدولي في نسبة التحويلات من الخارج للناتج المحلي الإجمالي فلسطين (9)، لبنان (16)، اليمن (18)، القمر (22)، الأردن (28)، مصر (34).





#### قيمة التحويلات المستلمة في الدول العربية مليون الدولار - 2019





## محاضرات اليوم الثاني

## الجلسة الأولى

# سياسات وبرامج الدول العربية للحد من تأثيرات الجائحة على أسواق العمل





## سياسات العمل: تمثل سياسات العمل/التشغيل مكون مركري من مكونات السياسات الاجتماعية

يقصد بالسياسات الاجتماعية كافة السياسات والبرامج والتدخلات التي تؤثر مباشرة في حياة الإنسان ومستوى معيشته ورفاهيته.

يكون أثر السياسات الاجتماعية ايجابياً إذا أدت إلى تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأفراد وللمجتمع ككل (والعكس صحيح).

وهي تتضمن: سياسات السكان - سياسات التشغيل - سياسات التعليم - سياسات الصحة - سياسات الضمان الاجتماعي - سياسات الإسكان والمر افق، وحديثا أضيف إليها سياسات: تمويل الخدمات الاجتماعية - المشاركة والمسئولية المجتمعية - المساءلة والشفافية.





### سياسات العمل/التشغيل: ترتبط بجانبي عرض العمل والطلب عليه – وهي تنقسم وفق أدواتها ومجالات تأثيرها الى سياسات سوق العمل النشطة ALMPsوغير النشطةPLMPs.

سياسات عرض العمل: ترتبط بالتعليم والتدريب وتحسين المهارات سياسات الطلب على العمل: تتضمن تنمية الأعمال وتشجيع العمل الحر

سياسات سوق العمل النشطة: تتضمن الحد الأدنى للأجوروتوفير معلومات عن سوق العمل من خلال وكالات العمل العامة والخاصة،

سياسات سوق العمل غير النشطة: - فهي تتضمن إعانات البطالة ونظم التأمينات الاجتماعية



## سياسات سوق العمل النشطة Active Labour Market policies/Programs

سياسات سوق العمل النشطة، عبارة عن حزمة من البرامج والآليات التي يتم إطلاقها دفعة واحدة لمواجهة مشكلة البطالة في دولة ما، بحيث تساهم في التخفيف من حدتها، وتحسين ديناميكية سوق العمل بجوانبه المختلفة (الطلب – العرض – التقابل بينها). وهي تتكون من برامج تستهدف زيادة التشغيل والدخول وهي تعتمد على :-

- برامج توفير الوظائف (برامج الأشغال العامة دعم التشغيل الذاتي في المشروعات الصغيرة دعم الأجور).
  - برامج التدريب.
  - برامج لتحسين خدمات التشغيل.







ظهرت هذه السياسات، كإحدى الوسائل الهامة لسياسات التشغيل، وقد مثلت التجربة الآسيوية وخاصة في دول (اندونيسيا – كوريا – ماليزيا – الفلبين – تايلاند) النموذج الأكثرنجاحا في تطبيق هذه السياسات، على أسواق العمل لديها

تعرف سياسات سوق العمل النشطة (Active Labour Market Polices (ALMPs) "على أنها تلك البرامج التي تتخذها الحكومة بهدف تحسين وتنشيط أداء أسواق العمل، ومواجهة المشاكل الاجتماعية التي غالباً ما تتصاحب مع معدلات البطالة المرتفعة".



## سياسات سوق العمل غير النشطة: (البرامج "السلبية" لسوق العمل (Passive Labour Market Policies/Programs



تمثل هذه السياسات ترسيخاً لممارسات وسياسات الحماية الاجتماعية

هي استثمار في رأس المال البشري وفي التنمية الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء.

حفز النمو عبر الاستثمار في راس المال البشري

بالنسبة إلى الدول وشعوبها لا تمثل الحماية الاجتماعية مسؤولية اجتماعية فحسب، وإنما مسألة حقوق واستحقاق،

وهي تعتمد على عدة آليات، مثل:"إعانات البطالة، أو التحويلات المالية، والتشريعات الخاصة بحماية العمالة، والإجراءات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى اتفاقيات العمل الجماعية".



منذ بدايات ظهور سياسات سوق العمل النشطة في الستينات، نشأ الخلاف بين الاقتصاديين، حول ما إذا كانت تلك السياسات هي أفضل طريقة للتدخل الحكومي في سوق العمل، بالمقارنة بالسياسات غير النشطة التي تضمن تدخلاً من خلال شبكة الضمان الاجتماعي.

أظهرت الأدبيات الحديثة اتجاه الكثير من حكومات الدول المتقدمة والدول النامية إلى إتباع السياسات النشطة بشكل كبير، وتخصيص موارد مالية ملموسة لها.

وتدور الفكرة الأساسية لسياسات وبرامج العمل النشطة حول تأثير تدخل الحكومة على جانب العرض أو الطلب في سوق العمل، أو كلاهما معا. فمثلاً من خلال خدمات التوظيف تستطيع الحكومة التوفيق بين جانبي الطلب والعرض.

كما أن خدمات التدريب تؤدي إلى رفع كفاءة الأيدي العاملة وزيادة انتاجيتها، وبذلك تزيد من فرصها في الحصول على عمل. وكذلك تؤدي إعانات الأجور، ودعم المشروعات الصغيرة، إلى زيادة الطلب على الأيدي العاملة.







كما أن الجو انب التفصيلية لهذا الدمج تختلف من دولة لأخرى في تتضمن كيفية توجيه البرامج المصممة بالشكل الذي يحقق الأهداف المخططة على الوجه الأمثل، وكذا تحديد الفئات التي تركز عليها البرنامج

أظهرت تجارب العديد من الدول فاعلية التنسيق بين السياستين والدمج بينهما، حيث تختلف درجة الدمج بين السياستين من دولة لأخرى وفقاً لهيكل سوق العمل وطبيعة العمالة بالدولة.

### سياسات المعالجة لتداعيات الجائحة على أسواق العمل في الدول العربية



تحركت الدول العربية بشكل متفاوت استجابة لانتشار الجائحة والشروع في إجراءات أو تدابير مواجهتها (إغلاق كلي أو جزئي، تعطيل أو إلغاء أنشطة، حجر صحي ..... الخ. وهي الاجراءات التي ترتب عليها أعباء على كافة الأسواق بما فيها سوق العمل.



وفيما يتعلق بسوق العمل العربي ، يمكن بلورة تدخل الدول العربية للتأثير فيه والحد من تداعيات الجائحة عليه ضمن أربعة أطرأو حزم أساسية لسياسات سوق العمل بجانبها النشطة Active labour Market وغير النشطة Passive Labour Marker وغير النشطة Policies:





الحزمة الأولى: تدعيم مظلة الحماية الاجتماعية والتي تركز على العاملين النظاميين في الدولة.

الحزمة الثانية: دعم الوظائف لدى القطاع غير الرسمي ودعم الفئات الضعيفة.

الحزمة الثالثة: العمل على حماية الدخول ودعم الوظائف من خلال دعم الصناعات ومؤسسات الأعمال ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة

في حين تركز الحزمة الرابعة على سياسات وإجراءات حماية العمال في مكان العمل بما في ذلك الإجراءات الوقائية للحد من انتشار الجائحة.

### الحزمة الأولى: مدخل تدعيم مظلة الحماية الاجتماعية.



بدل إضافي يمثل 75% على الأجور.





في المغرب قامت الحكومة بتوفير الحماية للعاملين في القطاع الرسمي من خلال تقديم علاوة شهرية ثابتة بقيمة 2000 درهم، وإضافة المكافآت والمخصصات العائلية الممنوحة للموظفين.



في السعودية وتدعيماً للاحتفاظ بالعمالة (الوطنية) تم صدور أمر ملكي في 3 أبريل 2020 للحكومة، من خلال نظام التأمين ضد التعطل القائم في المملكة "ساند"، يقضي بتحمل 60% من رو اتب موظفي القطاع الخاص السعوديين فقط، لمدة ثلاثة أشهر تصل إلى 9 مليار ريال سعودي. وهو ما يعني دعم 1.2 مليون من العاملين السعوديون. ويكون الصرف اعتباراً من أول يوم عمل في شهر مايو 2020م لتغطية أجر شهر أبريل. وستتم تغطية 100% من العاملين السعوديين في المنشآت التي يعمل بها 5 موظفين سعوديين أو أقل، إضافة لتغطية حوالي 70% من السعوديين العاملين في المنشآت التي يتجاوز عدد العاملين السعوديين فيها 5 موظفين. مع إعفاء صاحب العمل من الالتزام بدفع العاملين السعوديين فيها 5 موظفين. مع إعفاء صاحب العمل من الالتزام بدفع العاملين السعوديين فيها 5 موظفين. مع إعفاء صاحب العمل من الالتزام بدفع العاملين السعوديين فيها 5 موظفين. مع إعفاء صاحب العمل من الالتزام بدفع المستفيدين





في الأردن قامت الحكومة بالتركيز على صلاحيات المؤسسات ذات الصلة بسوق العمل التي تدير الأزمة. وتم صدور مرسوم يسمح لرئيس الوزراء ووزير الدفاع اتخاذ قرارات قانونية دون الرجوع إلى البرلمان طوال الأزمة.

#### صدور مرسوم الدفاع رقم 1 لسنة 2020 بشأن السماح لمؤسسة الضمان الاجتماعي بما يلي:

تقوم الشركات بتعليق مساهمة الشيخوخة لمدة 3 أشهر بدءًا من 1 مارس 2020 مع الحفاظ على تغطية الأمومة والبطالة والوفاة والصحة المهنية (سيؤدي ذلك إلى تقليل المساهمات من 21.75% إلى 5.25% لصاحب العمل، ومن 4.25% إلى 1.0% للموظف)، والسماح للشركات بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي على أقساط حتى نهاية عام 2023.

صدور أمر الدفاع رقم 6 بتاريخ 8 أبريل 2020م الذي يقضي أنه اعتباراً من تاريخ 2020/4/1 تحدد أجور العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وفي أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل، تضمن ذلك أنه يستحق العاملون الذين يؤدون أعمالهم في مكان العمل أجورهم كاملة، على أنه يجوز الاتفاق بإرادة العامل الحرة على تخفيض أجره، على أن لا يتجاوز مقدار التخفيض من أجر العامل المعتاد، وأن لا يتم اللجوء لهذا الخيار إلا إذا كان التخفيض شاملاً لرواتب الإدارة العليا للمنشأة



المركات ترفض دفع أجور عمالها. كما أعلنت هيئة الخدمة المدنية أن أجور عمالها. كما أعلنت هيئة الخدمة المدنية أن أجور جميع الموظفين العاملين في الوزارات أو السلطات العامة مدفوعة الأجر بالكامل خلال فترة ق الإغلاق التي يقررها مجلس الوزراء.، كما أعلنت وزارة الداخلية (MOI) في 30 مارس 2020 عن فترة عفو للعمال المهاجرين/الو افدين الذين يعانون من التهاكات تأشيرات وتصاريح العمل والتي سيتم خلالها المنازل عن جميع الرسوم المتكبدة (ILO,2020c).

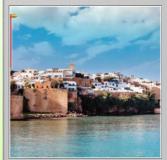
في الكويت تحقق الهيئة العامة للقوى العاملة

في السودان تم التركيز على تقديم مساعدات محدودة القيمة والمدة للسكان مع عدم رصد إجراء واضح تجاه توسيع نطاق الحماية الاجتماعية (ILOd,2020).



#### الحزمة الثانية: دعم الوظائف لدى القطاع غير الرسمي ودعم الفئات الضعيفة Vulnerable groups

في مصر تم استهداف دعم العاملين في الاقتصاد غير الرسمي: من خلال تعويض نقدي لمرة واحدة (500 جنيه) للعمال غير الرسميين المسجلين في قاعدة بيانات وزارة القوى العاملة من خلال مكاتب البريد. كما تم إنشاء لجنة للعمال غير النظاميين المتأثرين من الجائحة. ولحماية الفئات الضعيفة: وضع المجلس القومي للمرأة دليلاً يستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم بشكل عام؛ مع التركيز بشكل خاص على النساء ذوات الإعاقة

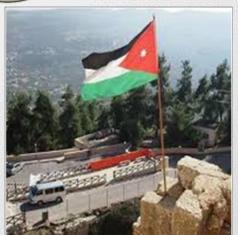


في المغرب تم استهداف العاملين في القطاع غير الرسمي من خلال: دفع تعويضات لصالح الأسر المستفيدة من خطة المساعدة الطبية بو اقع 800 درهم شهريا (أسرة مكونة من شخصين أو أقل)؛ 1000 درهم شهريا (3 إلى 4 أشخاص)؛ و1200 درهم شهريا لأكثر من 4. إضافة إلى تمديد لصالح الأسر العاملة في القطاع غير الرسمي ولا تستفيد من البرنامج المخصص للضمان الصحي للفئات المعوزة RAMED الذي غطي فعلياً نحو 28.0% من إجمالي السكان



في السعودية أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (MHRSD) مع الهيئة العامة للأوقاف "صندوق مجتمعي" برأسمال 500 مليون ريال سعودي، لدعم شرائح المجتمع الأكثر احتياجًا والأكثر تضرراً من الوباء، بما في ذلك الفقراء والأشخاص ذوي الإعاقة وأسر السجناء وكبار السن. كما تم تأمين الحصول على الرعاية الصحية من خلال صدور أمر ملكي في 30 مارس 2020، بعلاج مجاني لجميع مرضى الجائحة في البلاد، بغض النظر عن الجنسية أو الوضع القانوني (ILO,2020c).





في الأردن تم إقرار استخدام 50% من دخل صندوق الأمومة لعام 2020 لتقديم الدعم العيني للمحتاجين (أي المسنين والعاملين الذين يتم تعويضهم يوميًا). كما تم اتخاذ إجراء آخر لدعم الشركات المعرضة للخطر. وهذا يشمل إنشاء صندوقين، أحدهما تديره حكومة اليابان ويتلقى تبرعات من مختلف الكيانات والأفراد؛ ويديره رجال أعمال تحت اسم "همة وطن" حيث يقدم التبرعات من القطاع الخاص. وذلك لتمويل حق عمال "العمل اليومي" العاطلين عن العمل وغير المسجلين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الاستفادة من إعانة الخبز من خلال التقديم على 90 دينارًا أردنيًا لمدة شهرواحد،

في السودان وضمن ذات الإطار تمت صياغة برنامج بقيمة 6 مليار جنيه سوداني (أي ما يعادل 110 مليون دولار بسعر الصرف التجاري) لدعم 30% من السكان لمدة شهر واحد، من خلال مزيج من السلع والتحويلات النقدية.







### الحزمة الثالثة: دعم الوظائف وحماية الدخول - دعم الصناعات ومؤسسات الأعمال:

قامت مصر من خلال البنك المركزي بإلغاء 17.4 مليار جنيه مصري (حوالي 1.10 مليار دولار أمريكي) من 225 شركة متعثرة كجزء من برنامج تخفيف الديون. ووجه البنك المركزي البنوك إلى سعر الفائدة التفضيلية على القروض المقدمة إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة والصناعة والسياحة والإسكان للأسر منخفضة الدخل والطبقة المتوسطة من 8% إلى 10%. كما أصدر البنك المركزي برنامج شراء أسهم بقيمة 20 مليار جنيه مصري (1.3 مليار دولار أمريكي). كذلك أقر تخفيض أو تأجيل الأقساط المستحقة لعملاء التمويل الأصغر بنسبة 50% من قيمة كل قسط.

في المغرب: تم اقراروقف سداد استحقاقات الائتمان المصرفي وتأجيل الاستحقاقات حتى 30 يونيو لمساعدة الشركات واستمرار الأنشطة. وإنشاء خط ائتماني تشغيلي إضافي تمنحه البنوك يهدف إلى تمويل النفقات الجاربة التي لا يمكن ترحيلها أو تعليقها لمؤسسات الأعمال المستهدفة. ويضمنه صندوق الضمان المركزي لتتم تغطية السحب على المكشوف الاستثنائي حتى 95٪. تستفيد منه (المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة المتأثرة بالأزمة، التي لا يتجاوز حجم مبيعاتها 200 مليون درهم، والشركات متوسطة الحجم التي يبلغ حجم مبيعاتها بين 200، 500 مليون درهم والتي تأثر نشاطها بالأزمة). اضافة إلى تسريع المدفوعات الحكومية للشركات، وخاصة الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الصغيرة جدا. وتعليق دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي المستحقة من 1 مارس إلى 30 يونيو 2020، والتنازل عن الزيادات في متأخرات في السداد. وتطبيق ائتمان بدون فائدة لرواد الأعمال المتأثرين بالجائحة يصل إلى 15،000 درهم مغربي



في السعودية: قامت مؤسسة النقد العربي السعودي، في 14 مارس 2020، بإطلاق "برنامج دعم تمويل القطاع الخاص" بقيمة إجمالية تبلغ 50 مليار ريال سعودي، بهدف دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتحديداً من خلال تخفيف عبء تقلبات التدفق النقدي، ودعم رأس المال العامل، وتمكين القطاع من النمو والمساهمة في دعم النمو الاقتصادي، والحفاظ على العمالة.



في 22 مارس 2020، أطلق صندوق تنمية الموارد البشرية (HRDF) مبادرة بقيمة 5 مليار ريال سعودي تتمحور حول 4 ركائز أساسية: دعم التوظيف بمبلغ 2 مليار ريال؛ دعم التدريب بمبلغ 800 مليون ريال؛ دعم 100.000 باحث عن عمل جديد بقيمة 1.5 مليار ريال سعودي؛ ودعم أجور السعوديين العاملين في القطاع الخاص منذ 1 يوليو 2019 من خلال "دعم التوظيف" بقيمة مليار ريال.



قام الأردن من خلال البنك المركزي دعماً لاستمرارية المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تواجه إغلاقًا محتملاً، بإنشاء صندوق للقروض الميسرة / القروض منخفضة الفائدة، حيث تعمل المؤسسة الأردنية لضمان القروض كضامن على القروض. بحيث لا يمكن للشركات التي تحصل على هذه القروض فصل العمال خلال مدة القرض. كما قامت برامج الضمان الاجتماعي حتى مطلع مايو 2020 بمساعدة الشركات التي واجهت صعوبات خلال بداية الأزمة بسيولة حجمها 85 مليون دينار، ووصل عدد المؤمن عليهم من خلال هذا الإجراء إلى 120 ألف مؤمن عليه أو 600 ألف مواطن، وذلك بخدمات مختلفة تتعلق ببرنامج التعطل عن العمل بالإضافة إلى دخول 12 ألف منشأة جديدة في مظلة الضمان الاجتماعي

في السودان أصدرت وزارة المالية تعليمات لكلا القطاعين العام والخاص بعمل الموظفون بنصف الوقت وبأجور كاملة، مع قيام وحدة الفقر بالوزارة بتخصيص برامج لتقديم الدعم العيني للعاملين في القطاع العام. وكذلك تخصيص مجلس الوزراء في مارس 2020 جزء من عائدات الاستيراد (10.0%) لتمويل تكاليف استيراد الأدوية ومدخلات الإنتاج اللازمة لمواصلة النشاط الإنتاجي في المصانع المحلية. كما تم الحفاظ على استمرارية نشاط تصدير الماشية إلى مصر حفاظاً على ديمومة النشاط الزراعي ودخول العاملين فيه



#### الحزمة الرابعة: حماية العمال في مكان العمل





قامت مصر عبر هذه الحزمة ب: تخفيض عدد الموظفين العموميين في أماكن عملهم والسماح بعمل التناوب. وترتيبات العمل من المنزل للموظفين الذين تسمح وظيفتهم لمدة أسبوعين. ومنح الأمهات إجازة استثنائية مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين (لا يتم خصمها من رصيد الإجازة السنوية). ومنح أي موظف عائد من الخارج إجازة استثنائية لمدة أسبوعين (مدفوع الأجرولا يتم خصمه من رصيد إجازته السنوية)، ومنح أي موظف يعاني من حالة طبية إجازة استثنائية لمدة أسبوعين.



في المغرب تم إنتاج دليل إرشادي بالممارسات الصحيحة لأصحاب العمل والموظفين. وتعميم وعمل حملات توعية بالسلامة المهنية من خلال مفتشو العمل، والحق لصاحب العمل بتنفيذ جميع تدابير الوقاية اللازمة (أجهزة الكشف عن درجة الحرارة، المعدات الصحية، الموزعين المطهرين، إلخ). والتوصية لأرباب العمل بتشجيع العمل عن بعد كلما أمكن ذلك شرط الاتفاق بين الأطراف. وفي حال أن نشاط الشركة لا يسمح باستخدام العمل عن بعد، يجب على صاحب العمل إعادة التفكير وتعديل الشروط وتنظيم العمل للحد من مخاطر العدوى. كذلك تم عمل تعديلات لطرق العمل تتضمن: تخفيض ساعات العمل، والعمل بنظام الدوام، والعمل من المنزل، عندما يو افق صاحب العمل والموظفون. وبالنسبة للشركات التي يمثل نشاطها مصلحة للدولة، من الممكن تعديل ساعات العمل، وذلك لزيادة ساعات العمل المعتادة.

في السعودية ودعماً للصحة والسلامة المهنية طلبت الحكومة من الشركات التي تتطلب وجودًا فعليًا للموظفين - باستثناء تلك الموجودة في القطاعات الحيوبة أو الحساسة مثل الكهرباء والمياه والاتصالات وكذلك جميع الأنشطة المتعلقة بتوفير الغذاء والدواء وسلسلة التوريد والخدمات اللوجستية المتعلقة بها الالتزام بـ: تخفيض عدد العاملين في مكاتبهم إلى الحد الأدنى بحيث لا يتجاوز 40% من إجمالي عدد الموظفين.، مع إتباع جميع الشركات التدابير الاحترازية التي وضعتها وزارة الصحة. كما علقت الهيئة العامة للإحصاء السعودية مرحلة العد في تعداد المملكة لعام 2020، من أجل منع انتشار الفيروس وحماية صحة وسلامة العاملين الميدانيين لهيئة الإحصاء وأسرهم. واستجابة لصياغة ترتيبات عمل جديدة وجهت الحكومة في 17 مارس 2020، مؤسسات القطاعين العام والخاص لتطبيق سياسات العمل من المنزل. كما أصدرت وزارة الشؤون الاجتماعية والتنمية الاجتماعية دليلًا مؤقتًا للعمل عن بُعد في القطاع الخاص، والذي يتضمن مصطلحات وحقوق وواجبات العاملين وأصحاب العمل في القطاع بما في ذلك ضمان الإجازات المدفوعة. كذلك تم تفعيل المدارس الافتراضية وإغلاق جميع المؤسسات الأكاديمية والمرافق التعليمية. برعديبي للنتخور

كما أبرمت حكومة اليابان اتفاقية مع Facebook لإطلاق حملة توعية حول COVID19 التي تتيح للمقيمين في الأردن الوصول إلى أحدث المعلومات والخدمات. وفيما يتعلق بحماية الأجور، فإن حكومة اليابان تروج للمحافظ الإلكترونية، والتي ستضمن دفع الأجور بالإضافة إلى السلامة الصحية حيث لن يتم دفع الأجور نقدًا / فواتير ورقية. بالإضافة إلى ذلك، مُنح الموظفون وأرباب العمل تصاربح التنقل الإلكترونية المؤقتة للسماح لهم بالوصول إلى مكاتبهم للتعامل مع القضايا المتعلقة بالمرتبات وضمان دفع جميع الأجور بحلول نهاية مارس 2020

في الأردن :إعلان وزارة العمل عن عدد من الإجراءات لضمان حماية صحة العمال وحقوق العمال تتضمن: إنشاء منصة على الإنترنت لتلقى الشكاوي من العمال بشأن انتهاكات العمل.، إصدار 9 أدلة للقطاعات الحيوبة بشأن تدابير السلامة الخاصة بـ COVID19 (أي الإمدادات الغذائية والتسوق والمخابز والصيدليات والبقالة والمياه والغاز وتحويل الراتب والمؤسسات الصناعية).





**Kuwait Petroleum Corporation** 





كما أعلن وزير الشؤون الاجتماعية ووزير الدولة للشؤون الاقتصادية أنهما سيشرعان في مقاضاة الشركات المرتبطة بأفراد أو جماعات تستغل إقامات العمال المغتربين عن طريق الاتجار بهم، وستتكلف الشركات المذكورة بتكلفة إيواء وترحيل العمال الوافدين.

كذلك تم تكليف مؤسسة البترول الكويتية وفروعها بالتنسيق مع وزارة الصحة بتشغيل مو اقع للحجر الصحي و اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلبية احتياجات السلطات الصحية، وتوفير جميع التغذية والنظافة والخدمات الضرورية الأخرى. إلى المحاجر

في الكويت تم إقرار حماية للعمال في مكان العمل باعتماد آلية لتلقى طلبات تسجيل التأمين ضد البطالة عن طريق المراسلة عبر تطبيق WhatsApp أثناء الإغلاق الجزئي. كما قامت وزارة التربية والتعليم بإلزام المدارس الخاصة الكوبتية بدفع أجور موظفيها خلال فترة انقطاع العمل. كذلك صدر قرار من وزارة الداخلية بمنح المخالفين إقامة وتصاريح مجانية للمغادرة من 1 أبريل حتى نهاية الشهر.



الطاقة والتعدين مطلع ابريل 2020 بحملة للوقاية من فيروس كورونا في أكثر من (70) سوقا للتعدين التقليدي المنتشرفي أكثر من (14) ولاية إضافة إلى التوزيع من الأقنعة والمعقمات لأكثرمن مليون عامل في مجال التعدين التقليدي على الصعيد

الوطني

كذلك طبقت الحكومة تدابير لتقليل عدد الموظفين، وخفض ساعات العمل، وتوفير أجهزة التعقيم وتعقيم المكاتب.

صدور المرسوم رقم 91 عن مجلس الوزراء الذي تضمنت فقره الثامنة النص على الحد من الازدحام في أماكن العمل كإجراء وقائي لدرء الإصابة بالفيروس التاجي.

في السودان وضمن إطار حماية العمال في مكان العاملين فقد أصدرمحافظ البنك المركزي عددا من القرارات التي تعزز السلامة والصحة المهنية من أجل التحايل على مخاطر الفيروس والحفاظ على الموظفين والجمهور الذين يتعاملون مع البنك. كما قامت وزارة الداخلية بترتيبات لمنع ازدحام الموظفين في مجمعات ومراكز الخدمة العامة.



#### التقييم لسياسات وبرامج وإجراءات الدول العربية في التعامل تداعيات الجائحة على أسواق العمل

انطلاق سياسات المعالجة والتصدي للجائحة لتغطي كلا المجالين للسياسات النشطة وغير النشطة، حيث تحركت حزم السياسات لتأمين مباشر لاستمرارية الوظائف والدخول ومنع انهيارهما، وذلك بالتوازي مع إجراءات واسعة للحماية للفئات المتضررة والمهددة والهشة، وضمن إجراءات تضمن السلامة المهنية والأمن للعاملين التي استمرت أعمالهم.

وليس مستغرباً أن تتباين مستويات الحماية سواء في مستوى التغطية أو حجم وقيمة التمويل الموجه لها بين الدول العربية، أو حتى في مستوى الاستجابة المؤسسية. حيث يرتبط الأمربالحيز المالي وهيكل الموارد بما في ذلك كفاية وجودة البناء المؤسسي من جانب وكذلك بمدى الساع حجم الطلب على تلك الحماية من جانب آخر.

كما أنه لا يتوفر توثيق حول تطبيق تلك السياسات والإجراءات ذاتها ووصول كل منها إلى الفئات والشر ائح التي يستهدفها.

وهي الأمورالتي تتفاوت فيها الدول العربية المشار إليها بشكل واضح. ومما لا شك فيه أن مردود ونتائج تطبيق تلك السياسات لازال من المبكر تقييمه وتتبع تأثير اته،



#### يمكن تلمس عدد من الملاحظات الأساسية حول توجهات تلك السياسات في الدول العربية وأهمها:

ظهر واضحاً في الدول العربية مرتفعة الدخل مثل السعودية والكويت الانحياز إلى حماية العمالة لاسيما المواطنة في القطاعين العام والخاص، إضافة لارتفاع قيمة حزم التمويل الموجه لبرامج الحماية المختلفة. في حين ظهر في حالات الدول العربية الأخرى محاولة الوصول للفئات الأكثر هشاشة ممثلة بشكل أساسي في العمالة ضمن القطاع غير المنظم،

من الواضح أن مستويات التمويل لحماية تلك الفئات لا تتناسب مع اتساع حجم هذه الفئة ومتطلبات حمايتها. كذلك ظهر تمكن تحويل جانب من هذه الأزمة إلى فرصة من خلال إدماج شرائح جديدة أفراد ومؤسسات ضمن القطاع غير المنظم تحت مظلة الضمان والحماية الاجتماعية لاسيما في الأردن.

اتسم أداء الدول العربية محل الرصد بتباين واضح فيما يتعلق بإجراءات حماية وسلامة العاملين والقدر على التنفيذ والمتابعة وكذلك حجم التمويل المخصص لتلك السياسات، حيث تناسبت جوانب التفاوت مع جانب مستوى التنمية القائم في الدولة بشكل عام لاسيما التنمية المؤسسية وجودة وكفاءة وفعالية التنظيم الحكومي.

### الملاحظات الأساسية حول السياسات والإجراءات التى اقرتها الدول العربية



انعكاس تفاوت القدرات الاقتصادية والمؤسسية والتنظيمية بما في ذلك جودة التنظيم الحكومي، وتطور قواعد البيانات ومستويات الشمول المالي، على حجم ونوعية التدخل في سوق العمل.



تفاوت نوعية التداعيات بين الدول العربية ومن ثم تفاوت أولويات التدخل ما بين أولوية حماية العاملين المواطنين في الدول المستقبلة للعمالة لاسيما دول مجلس التعاون، أو حماية الفئات الأكثر هشاشة لاسيما العاملين ضمن إطار القطاع غير المنظم في باقي الدول العربية.



عدم توفر آليات متابعة ورقابة وتقييم لمختلف التدابير والإجراءات التي تم إقرارها وبخاصة وصولها للفئات المستهدفة، ومدى كفايتها لتحقيق الأهداف التي أُقرت من أجلها. (نظرا لحداثة الأزمة).



## محاضرات اليوم الثاني

# الجلسة الثانية فعالية دور سياسات سوق العمل النشطة في الدول العربية



البرامج التدريبية التفاعلية الإلكترونية عن بعد - المعهد العربي للتخطيط 2021/2020

الانفاق على الحماية الاجتماعية منسوباً للناتج المحلى الإجمالي) في الدول العربية وعدد من دول المقارنة وفق أحدث بيان متاح

> فعالية سياسات سوق العمل غير النشطة:

نظرة حول

الإنفاق على الحماية الاجتماعية هو خيار للدول ولا يرتبط بقدراتها المالية!!.

41463 31.7 فرنسا 20324 26.4 اليونان البرازيل 18.3 8920 الكويت 33994 11.4 2549 11.2 مصر 3447 10.4 تونس 9.6 944 اليمن الأردن 4241 8.9 4114 8.5 الجزائر 3222 6.6 المغرب 7241 6.6 ليبيا 43004 5.0 الإمارات البحرين 24050 4.0 16415 3.8 عمان 23338 3.6 السعودية 977 2.3 السودان 8269 2.1 لبنان 1.7 قطر 68793

2017

الدولة

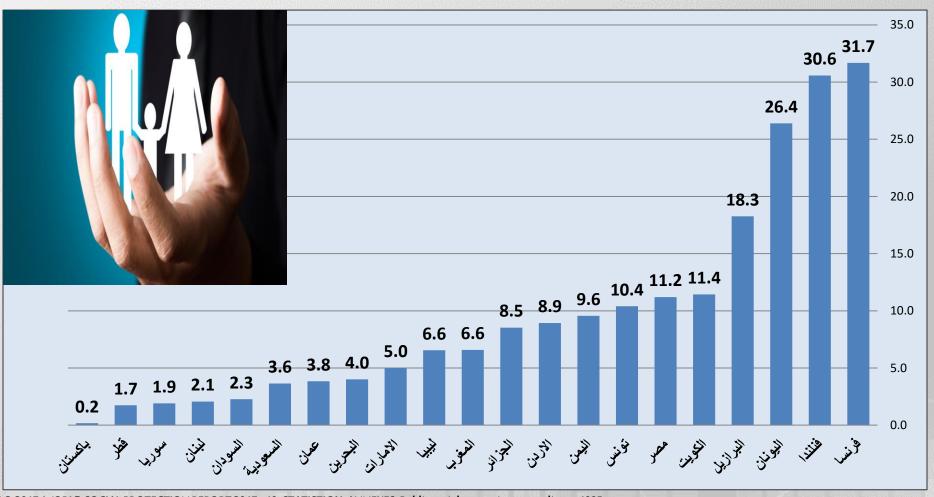
البرامج التدريبية التفاعلية الإلكترونية عن بعد - المعهد العربي للتخطيط 2021/2020

متوسط دخل الفرد من الناتج المحلي بالأسعار الجاربة

للعام 2018

#### نظرة حول مظلة الحماية الاجتماعية في ممارسات الدول العربية: الأهمية والدور والأداء المقارن.

نسبة الانفاق على الحماية الاجتماعية للناتج المحلي الاجمالي " - 2017 وفق أحدث بيان متاح



ILO,2017, WORLD SOCIAL PROTECTION REPORT 2017 - 19. STATISTICAL ANNEXES. Public social protection expenditure, 1995 to latest available year (percentage of GDP) <a href="https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action?id=594#tabs-3">https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action?id=594#tabs-3</a>

<sup>\*</sup>According to assessment of different 02011/22020dbuch will, we بعدالم البراهج التدريبية التفاطيطة الإاهمة الإاهمة المنافعة المن



## تطور الإنفاق على الحماية الاجتماعية في الدول العربية وعدد من دول المقارنة في الدول المتقدمة

والصاعدة نسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي وفق أحدث بيان متاح لسنوات مختارة للفترة 1995 - 2017



متوسط دخل الفرد من الناتج المحلي بالأسعار الجارية للعام 2018 - دولار	**2017	2005	1995	الدولة
41463	31.7	28.7	28.3	فرنسا
20324	26.4	20.4	16.6	اليونان
8920	18.3	15.5	15.5	البرازيل
33994	11.4	6.5	11.1	الكويت
2549	11.2	8.4	5.3	مصر
3447	10.4	8.1	7.5	تونس
944	9.6	1.4	•••	اليمن
4241	8.9	16.2	7.4	الأردن
4114	8.5	7.4	4.5	الجزائر
3222	6.6	4.8	3.5	المغرب
7241	6.6	2.5	•••	ليبيا
43004	5.0	•••	2.3	الإمارات
24050	4.0	2.9	3.6	البحرين
16415	3.8	4.0	3.7	عمان
23338	3.6	•••	•••	السعودية
977	2.3	1.7	1.5	السودان
8269	2.1	1.3	3.2	لبنان
68793	1.7	2.3	•••	قطر
1482	0.2	0.2	0.4	باكستان



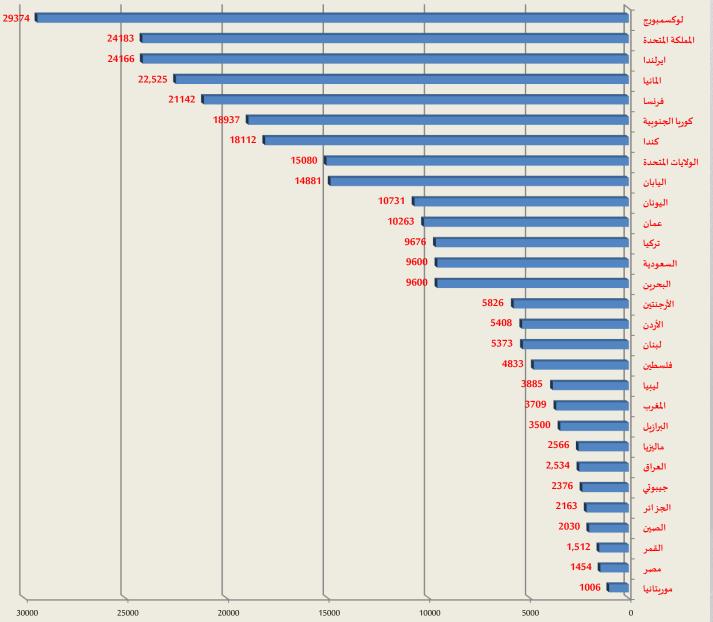
#### فعالية دورسياسات سوق العمل النشطة

دلالات الحد الأدنى للأجور

يبرز الجانب المتعلق بمدى وجود حد أدني للأجور في الدول العربية خاصة وفي دول العالم عامة باعتباره داعماً وبشكل استباقي لتأمين وحماية العاملين من خلال ضمان حصولهم على دخل مناسب يكفي لمواجهة متطلبات المعيشة، والتقاسم العادل لعوائد العملية الإنتاجية. وهو بحد ذاته مكون من مكونات العمل اللائق وفق تفسير منظمة العمل الدولية. كما أنه يرتبط بشكل وثيق بوجود درجة من الالتزام لتقديم مساعدات لمن ينعدم أو ينقطع دخلهم ضمن الفئات العاملة أو الباحثة عن عمل.

وقد نال تحديد حد أدني للأجور جدلا واسعا بين الاقتصاديين لاسيما الليبراليون والاشتر اكيون منذ زمن طويل، ومما لاشك فيه أن الفكر الاقتصادي القائم منذ عقود لاسيما منذ بزوغ المدرسة النيوكلاسيكية 1989يقوم على أسس حرية الأسواق وتحرير Washington consensusومن بعده إجماع واشنطن الأسعار وترك قوى السوق كآلية وحيدة لتحديد قيمة الأجر، ومنع أي تشوه يتم عبر تدخل حكومات أو نقابات لتحديد تلك الأجور (سعر سلعة العمل).



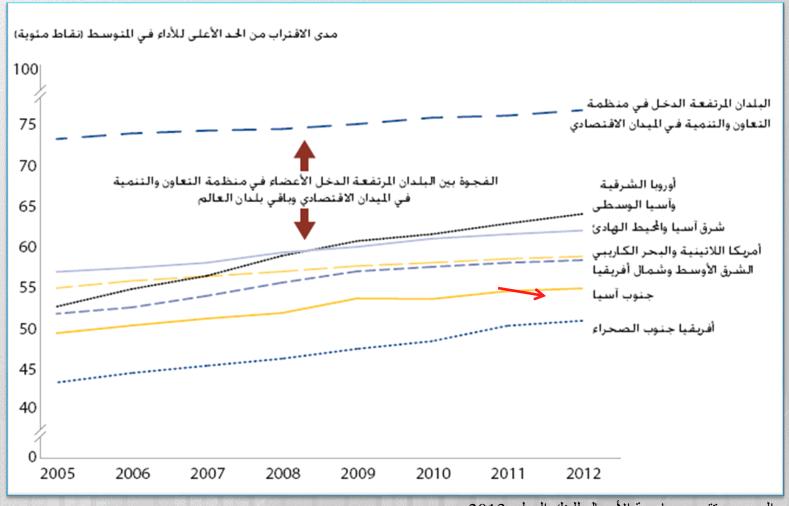


متوسط قيمة الحد الادني للأجربالدولار -سنوياً في الدول العربية وعدد من دول المقارنة - 2019



#### فعالية دورسياسات سوق العمل النشطة: دلالات تهيئة بيئة مناسبة للأعمال

## واقع وهورون سطولة معارسة الأعجال



المصدر: تقرير ممارسة الأعمال للبنك الدولي 2013.



#### عواقع المعال 2020 المعال 2020

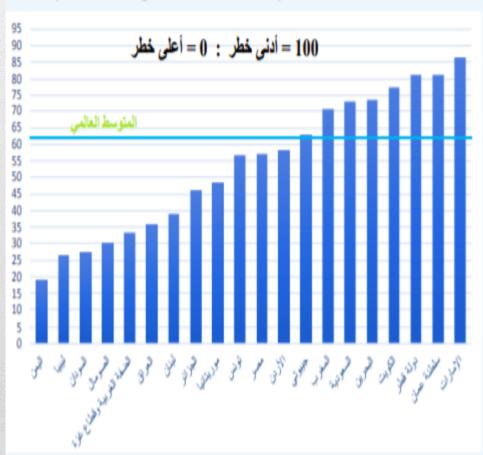
- A				CANCICCICIAN LEXAGEMENTATION		recommendation of the second of the second	and the second s		CONTRACTOR DESIGNATION DATE OF THE PROPERTY OF	
تسوية حالات الإعسار	إنفاذ العقود	التجارة عبر الحدود	حماية المستثمرين الأقلية	الحصول على الائتمان	تسجيل الملكية	الحصول على الكهرباء	استخراج تراخيص البناء	بدء النشاط التجاري	الترتيب العالمي	الدولة
36	23	63	9	3	1	2	48	7	1	نيوزيلندا
27	1	47	7	3	37	21	19	5	2	سنغافورة
80	9	92	30	13	48	10	1	3	16	الإمارات
60	59	77	1	51	94	17	72	17	43	البحرين
73	60	58	24	37	119	81	34	16	53	المغرب
168	51	86	57	3	80	19	18	28	62	السعودية
97	69	64	11	88	144	52	35	47	68	عمان
112	110	75	62	105	4	78	69	138	75	الأردن
123	115	101	3	157	119	1	49	13	77	قطر
69	88	90	108	61	104	94	63	32	78	تونس
115	74	162	6	51	119	45	66	68	83	الكويت
44	144	147	133	103	132	117	121	87	112	جيبوتي
104	166	171	156	57	67	130	77	74	114	مصر
168	123	54	112	114	25	91	86	148	117	فلسطين
151	131	153	116	114	132	110	127	164	143	لبنان
168	48	144	177	147	132	103	166	109	152	موريتانيا
81	113	172	158	179	181	165	102	121	157	الجز ائر
152	148	185	164	153	176	95	162	124	171	السودان
168	147	181	131	111	186	121	131	103	172	العراق
158	160	178	91	97	176	162	160	186	176	سوريا
168	145	129	130	183	186	187	142	186	186	ليبيا
159	143	188	89	162	186	86	187	186	187	اليمن
168	116	166	190	190	186	153	187	186	190	الصومال
100						N. KID 901 559 146				البنك الدولي 2020.

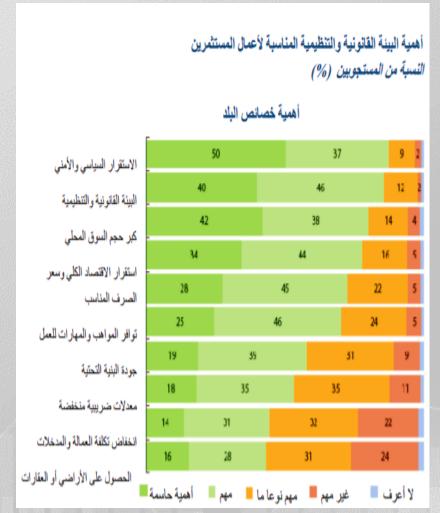
البرامج التدريبية التفاعلية الإلكترونية عن بعد - المعهد العربي للتخطيط 2021/2020



#### ما يهم المستثمرين في البلدان النامية







اعتمادا على نتائج المسح الدولي لتنافسية الاستثمار وفق نتائج تقرير التنافسية

العالمية 2017 - 2018

تقييم دور الحكومات في تهيئة التمويل والنفاذ اليه أمام القطاع الخاص - التسهيلان الائتمانية للقطاع الخاص وأهميتها النسبية للناتج المحلي الاجمالي.

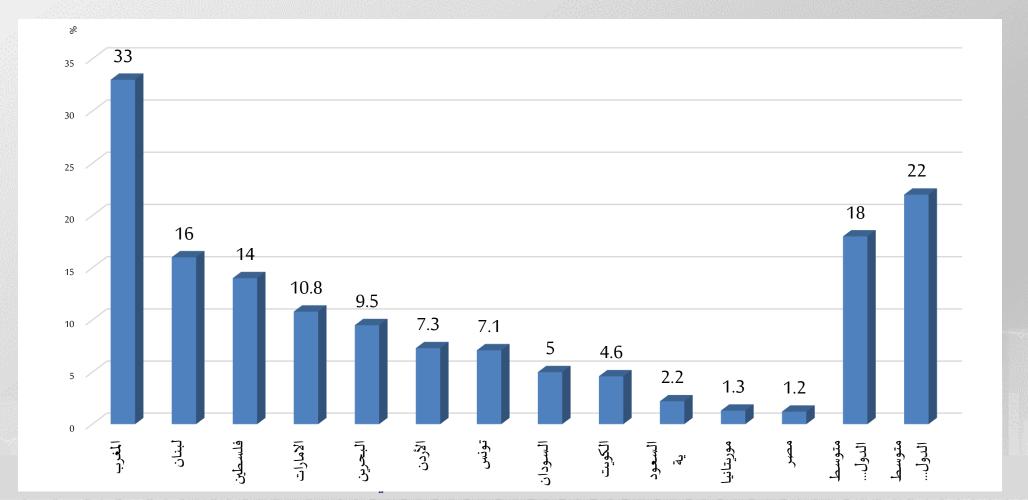
نسبة الائتمان المحلي المقدم للقطاع الخاص للناتج المحلي في عدد من اقتصادات الدول العربية ودول المقارنة (%)

الدولة/الإقليم	1985	1995	2015	2016
السعودية	15.89	22.57	56.13	57.98
البحرين	43.58	43.09	73.72	74.50
عمان	19.54	25.58	65.57	75.56
قطر	28.77	34.70	69.59	79.38
الامارات	22.57	29.74	79.12	85.89
الكويت	73.43	30.03	98.51	103.62
ماليزيا	88.17	124.41	125.15	123.91
سنغافورة	87.69	88.21	127.03	132.91
كوريا	46.30	49.52	140.07	143.34
النرويج	42.97	54.83	138.37	144.80
الدول أعضاء OECD	98.39	131.83	144.14	147.17
الولايات المتحدة	103.50	129.76	188.20	192.17
الجزائر	68.7	5.2	21.7	23.0
الهند	24.9	22.8	51.9	49.5
الأردن	60.7	68.9	70.3	75.1
لبنان		54.9	101.5	107.2
تركيا	17.4	18.5	66.8	69.9
تونس	66.8	68.4	79.3	81.2
مصر	30.6	32.7	26.3	34.1
العالم	86.7	121.3	126.0	128.9
العالم العربي	33.1	27.2	52.4	59.7



#### الأداء المقارن لحصة المشروعات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي القروض المصرفية لبعض الدول العربية

يتفاوت مستوى نفاذ المشروعات الصغيرة والمتوسطة للتمويل من دولة لأخرى من الدول العربية - بلغت هذه الحصة للمتوسط العربي 9.3% من إجمالي القروض المصرفية ، متراوحة بين 1.2% في مصر وحوالي 33% من في المغرب – في المقابل بلغت هذه الحصة كمتوسط في الدول مرتفعة الدخل نحو 22%، وفي الدول متوسطة الدخل نحو 18%,





واقع دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة: تشكل نحو 90% من إجمالي المنشآت- تشغل حوالي 40%-80% من إجمالي العمالة - تساهم في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة لا تقل عن 30% باستثناء عدد قليل من الدول لا سيما الدول النفطية.

#### فرص العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة من مجموع التوظيف

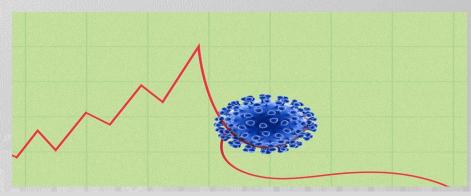






## محاضرات اليوم الثالث

## الجلسة الأولى تجارب وتطبيقات دولية في رسم سياسات وبرامج التشغيل بالتركيز على سياسات التعافي









في حال المانيا على سبيل المثال فقد تم التركيز في التصدى لتداعيات تلك الجائحة على سوق العمل على التنظيم القوى والمؤسسي السابق ترسيخه في الدول لإدارة سوق العمل بما يتضمنه ذلك من التدابير الخاصة بالحصول على دعم للدخل الأساسى كما جاء ذلك في المدونة الاجتماعية Social Code)، والتي تم التدخل لتسهيلها وتسريع قرار وكالات التوظيف منح هذا الدعم. وهو ما أدى إلى زيادة عدد الأشخاص المؤهلين للحصول على دعم الدخل الأساسي لتضم الباحثين عن عمل، خاصة للعاملين الذين يعملون لحسابهم الخاص. كما تم التدخل لتغيير وتسهيل شروط الحصول على إعانة عمل قصيرة الوقت. تم كذلك تمديد مدفوعات إعانة البطالة لمدة ثلاثة أشهر إضافية إذا كانت ر ستنتهي بين 1 مايو 2020 و31 ديسمبر 2020.



بالاسترشاد ببعض ممارسات الاستجابة لتلك الجائحة في نموذجين من الدول الصاعدة والمتقدمة اللتان تواجهان أيضا تداعيات هامة من تلك الجائحة ممثلتين في المانيا والبرازيل





فيما يتعلق بالحفاظ على نشاط المؤسسات والوظائف والعاملين لحسابهم فقد اتفقت في آليات التدخل كما تم ذلك في الدول العربية لاسيما عبر التدخل ولكن من خلال تقديم مساعدات عاجلة لمرة واحدة من الحكومة الفيدرالية اعتماداً على حجم الأعمال. وشرط ارتباط الصعوبات الاقتصادية بشكل مباشر بأزمة COVID 19 وحدث الضرر بعد 11 مارس 2020. إضافة إلى تمديد خطوط الائتمان وضمانات الدولة للمؤسسات عبر بنك الاستثمار الفيدرالي KFW لمنح تسهيل ائتماني للشركات وفق حجمها، مع التزام وضمان الحكومة بمنح تعويض يصل إلى 100 ٪ من مبلغ الائتمان. كما أقرت الحكومة حماية الإيجار حيث لا تؤدى المدفوعات المتأخرة أو المستحقة للمستأجرين بين 1 أبريل 2020 و30 يونيو 2020 إلى إنهاء اتفاقية الإيجار.

#### تزخر تطبيقات الدول المتقدمة خاصة بعدد واسع من الإجراءات دقيقة الاستهداف ترتبط بطبيعة التنظيم القائم وإتاحة قواعد البيانات الخاص بسوق العمل، وأتمتة جوانب عديدة من الأنشطة في الدولة مثل:

تخفيض جوهري في اشتراطات الحصول على القروض (ضمان بمكان الإقامة) ورفع حدود سقفها.

رفع الحد الأقصى لمحفظة قروض البنوك المخصصة لتمويل شركات في قطاعات مستهدفة.

السماح للبنوك التجارية بزيادة التسهيلات الائتمانية للسحب على المكشوف للعملاء

تعليق القيود المفروضة على حسابات العملاء الذين تم إرجاع الشيكات بسبب عدم كفاية الأموال.

تعليق مدفوعات الرهن العقاري.

الأفراد الذين تم تسريحهم أو إجبارهم على إجازة بدون أجر مؤهلون للحصول على إعانات البطالة.

تقليص مدة العمل المطلوبة للأهلية للحصول على إعانات البطالة بحدود النصف.

تقديم منح شهرية دون مقابل ووفق أمد الأزمة للفئات الضعيفة وبخاصة الأطفال والمسنون والعاملين لحسابهم الخاص ولفئات عمرية بعينها.

توسيع مظلة شبكات الأمان الاجتماعي من خلال حزمة مالية من جانب الدولة، وتعديل وتيسير متطلبات إعانات البطالة والمنح للعاملين لحسابهم الخاص

البرامج التدريبية التفاعلية الإلكترونية عن بعد - المعهد العربي للتخطيط 2021/2020



## سياسات التشغيل : تجارب بعض الدول في الانحياز إلى سياسات أسواق العمل النشطة: سياسات "العودة إلى العمل"



فرنسا: يتم تقديم حو افزللعاطلين الذين أقاموا مشروعاً لحسابهم الخاص، وذلك في صورة استمرار الإعانات الاجتماعية لفترة تصل إلى عام. وإلى جانب زيادة الحو افزالمالية، يتم أيضا تخفيف العر اقيل أمام عودة الباحثين الجادين عن الوظائف، إلى العمل. كذلك تتاح خدمات دعم واسعة، تبدأ من التدريب على القراءة والكتابة والحساب والمهارات الاجتماعية الأساسية، وتصل إلى تقديم محافظ من برامج التدريب المني المصممة لتلبية الاحتياجات برامج التدريب المني المصممة لتلبية الاحتياجات

المملكة المتحدة والسويد: إدخال صور مختلفة من الإعفاء الضريبي على الدخل المكتسب (earned) المجفاء الضريبي على الدخل المكتسب (income tax credit من الإعانات: من خلال منح خصم من ضريبة الدخل على الأجور المكتسبة تحت سقف معين، ومن ثم تحاشي الوضع الذي يجعل البقاء في إطار الرعاية أكثر جاذبية (ربحية) من العمل.



## تجارب بعض الدول في سياسات العمل النشطة: (من الطواعية إلى المشروطية)





اسبانيا: تم إدخال برنامج مشابه، حيث يُعرض على المتبطلين (لمدة طويلة) والعاطلين الشباب الاختيار بين قبول وظيفة أو الاشتراك في برنامج تدريبي لمدة تتراوح بين (6 - 12) شهر.

المملكة المتحدة: برنامج "الصفقة الجديدة للشباب" وهو البرنامج الذي يلزم الشباب في الفئة العمرية 18 – 24 عاماً الذين حصلوا على إعانات البطالة لمدة ستة أشهر أن يلتحقوا بدورات تدريبية صممت لزيادة قابليتهم للتشغيل، ويرمي هذا البرنامج إلى تزويدهم بالمهارات والثقة والدافع اللازمين لمساعدتهم في العثور على عمل وتحسين فرصهم للقيام بذلك.





#### تجارب بعض الدول في الانحياز إلى سياسات أسواق العمل النشطة: سياسات "العودة إلى العمل: تستهدف سياسات التشغيل في العديد من الدول المتقدمة تحفيز (إجبار) الفئة (ذوي الإعاقات) للخروج من دائرة الاعتماد على الإعانات (إعانات العجز المهني) للعودة لأسواق العمل :-

المملكة المتحدة: تم إدخال برامج متعددة للدعم المشترك لتحقيق هدف إخراج مليون شخص بقدوم العام 2015 من قائمة المتلقين لإعانات العجز المني. وكان من العناصر الرئيسية في هذا ما يلي:-



اشتراط تقديم إعانات العجز بتقييمات طبية جديدة للقدرة على العمل.

وبالنسبة لمن تثبت قدرتهم على العمل سيكونون ملزمين بالتقدم لمقابلات التوظف والعودة للعمل.

ويتم مساندة ذلك من خلال مجموعة واسعة من خدمات الدعم لتسهيل العودة إلى العمل.

إقرار برنامج "مسارات العمل" الهادف إلى تقديم المشورة، وتنفيذ برامج تدريبية للتعامل مع الحالات الصحية/ الإعاقة مع زيادة المهارات والثقة بالنفس، وتحقيق زيادة مؤقتة في الدخل خلال العام الأول من العمل.

إقرار برنامج "الوصول إلى العمل" الهادف للتغلب على تداعيات الاعاقة من خلال تدابير متنوعة مثل تعديل أماكن العمل - توفير أجهزة خاصة - توفير المساعدة والدعم.





## <u>هولندا</u>: إدخال فحص طبي أكثر صرامة للتأهل للحصول على إعانات

• الإعاقة، إلى جانب برامج تشجع على العودة للعمل، بالإضافة إلى ذلك، جعلت الحكومة من الأكثر تكلفة بالنسبة لأصحاب العمل وضع العمال على قوائم إعانات الإعاقة (لأنه بديل أرخص من فصلهم) وذلك بإلزامهم بدفع 70% من تكلفة العلاج خلال أول عامين.

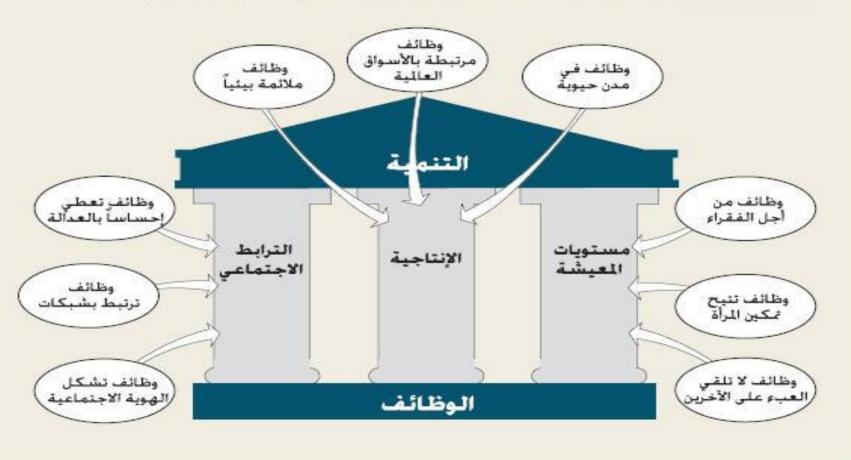


النرويج: رغم انخفاض معدل البطالة فيها (2- 3%) قامت بخفض الحد الأقصى لمدة استحقاق إعانات البطالة من أربع سنوات إلى سنتين.



### سياسات التشغيل: الانتقائية التنموية - النمو الغني بالوظائف

#### بعض الوظائف تفعل من أجل التنمية أكثر من غيرها



المصدر: فريق إعداد تقرير عن التنمية في العالم 2013.



#### سياسات التشغيل

معرفة قديات توفير الوظائف الأولويات إزالة المعوقات أو التعويض عنها

الحفاظ على كفاءة سياسات العمل جُنب التدخلات المضللة إتاحة الصوت المسموع. وتوسيع مظلة الحماية

سياسات العمل

استقرار الاقتصاد الكلي بيئة مؤاتية لأنشطة الأعمال رأس المال البشري سيادة القانون واحترام الحقوق

الأساسيات

المصدر، فريق إعداد تقرير عن التنمية في العالم 2013.



## منهجية 6×3 لتوفير فرص أعمال مستدامة

## 🏌 نحو الاستدامة

- اتخاذ خيارات مدروسة
- توفير فرص أعمال مستدامة
  - إشراك القطاع الخاص
- الصمود و الحد من النزاعات والعيشة الستدامة

- 0. الاستثمار
- ٦. الوصول للأسواق

#### الملكية

- تشجيع الادخار العنصر الأساسي للمنهجية
  - الوصول للفرص
- مشاركة الأفراد كمساهمين يا تنميتهم

- ٣. إدخسار
- فتح مشاريع ربحية

#### الشمولية

- توليد فرص عمل سريعة لشباب والرأة
- تمزينز الاقتصاد المحلي و الساهمة
  - في الانتماش الاقتصادي
  - عائدات سلام مباشرة

- ١. الإشراك
- ١. توليد رأس المال



#### The 3x6 Approach

Inclusiveness, Ownership and Sustainability:

6×3 منهجية طُبقت بنجاح كبيرولعدة أعوام بدعم من الحكومة اليابانية في دولة بوروندي بعد فترة النزاع التي عاشتها. والان يقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP بمشروع «تمكين الشباب اقتصادياً من خلال هذا النهج في العديد من دول العالم». (اليمن)





حيث يتم تطويع المنهجية لتساهم في الحد من البطالة إضافة لدورها في الحد من النزاعات (في حالات الدول التي تسودها الصراعات والنزاعات الاهلية)، من خلال تلبية مطالب الشباب عبر توفير فرص توظيف سريعة ومستدامة وذلك بتطبيق المكونات الثلاثة الأساسية للمنهجية: الشمولية والملكية والاستدامة.



بحيث يتم توفير فرص عمل المشاركين للحصول على أجور المثل عملهم في مجالات الأشغال العامة)، وذلك بالتزامن مع حصولهم في هذه المرحلة (شهرين إلى ستة أشهر – بمعدل مرتين أسبوعياً) على تدريب في مجال تطوير المشاريع الصغيرة.

المرحلة الأولى: المكون الأول

يشمل توفير دخل/أجور وتكوبن

خلال المشاركة في أعمال سريعة.

رأسمال بواسطة الشباب من

المرحلة الثانية: يتم اقتطاع
النصف أو الثلثين من الأجور التي
يحصل عليها المشاركون، ليتم
ايداعها في حسابات توفير لدى
مؤسسة مصرفية مختارة
ومحددة سلفا (احد بنوك
الإقراض الصغير التي ستكون
شريكاً للمشروع).





وخلال فترة العمل في هذه الأعمال (ذات الطبيعة المؤقتة). المرحلة الثانية: يتم حصر المبالغ التي تم الدخارها بواسطة الافراد/العاملين، وتقوم الجهة المانحة (اليابان في حالة بوروندي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة في الحالات الأخرى)، بتقديم منح مالية تعادل (ثلاثة اضعاف) قيمة رأس المال المدخر او المجمع بواسطة الأفراد أو المجموعات.

يتم تشجيع الأفراد على تقديم خطط عمل لمشاريع فردية أو المشاركة كمجموعات لتقديم مشاريع ربحية مشتركة ذات استدامة . (الاشراك + توليد الدخول)



يلي ذلك عمل دراسة جدوى لكل أفكار المشاريع المطروحة للتأكد من الجدوى الاقتصادية ووجود سوق محلية (افق للنجاح).

#### (الادخار+ فتح المشروعات المربحة/المولدة للدخل ولفرص العمل)

المرحلة الثالثة: تأسيسا على ما سبق يقدم ويدعم البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة/الجهة المانحة، ومؤسسات الإقراض المشاركة في المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر، من خلال الاستثمار/التمويل، والاهم من ذلك دور البرنامج الإنمائي في مساندة وتسهيل عمليات الوصول وكذلك التوسع في الأسواق (تدعيم الاستدامة لتلك المشروعات).

(الاستثمار+ الوصول للأسواق وتأمين مسار مستدام للمشروع وعوائده)



## محاضرات اليوم الثالث

## الجلسة الثانية

ورشة عمل حول تقييم نتائج سياسات وبرامج الدول العربية لحفز التشغيل والحد من تداعيات جائحة كورونا على أسواق العمل والفئات الأكثر تضرراً – حلول ومقترحات



البرامج التدريبية التفاعلية الإلكترونية عن بعد - المعهد العربي للتخطيط 2021/2020



## حقوق التوظيف للأشخاص الذين تأثرت وظائفهم بالأزمة ؟



تضع معايير العمل الدولية أساساً لحقوق العمّال وتؤمّن المقاييس لمعايير العمل الدولية في فترة خاصة بالاستجابة للأزمة. وهي مدرجة في التشريع الوطني، بينما تكون مرنة في حالات "القوة القاهرة"، وهذه المعايير لابد أن توجه عمليات التخطيط الوطني وتحليل الوضع والتقييم ووضع السياسات في المنطقة العربية، كما في أي مكان آخر.

تحتوي معايير العمل الدولية على إرشاد خاص بشأن الاستخدام، والحماية الاجتماعية، وحماية الأجور، وحماية فئات محدّدة من العمّال (مثلاً العمّال المهاجرون، والعمّال المنزليون)، وتعزيز الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم أو التعاون في مكان العمل الذي من شأنه أن يؤمّن مقاربة (متمحورة حول الإنسان للأزمة وللانتعاش. على سبيل المثال، تنص الاتفاقية بشأن حماية الأجور (رقم 95) على أنه في حال أفلس صاحب العمل، يُعامَل العمّال المستخدَمون كدائنين ممتازين لأجورهم غير المدفوعة.



لا يشكل التغيب الموقّت عن العمل بسبب المرض أو المسؤوليات العائلية سببًا وجهاً لإنهاء الاستخدام. العمّال الذين طالتهم قرارات تعليق/ إنهاء الاستخدام يجب أن يكونوا مؤهلين للحصول على إعانات بطالة أو معونة للتعويض عن خسارة الدخل. يجب أن يحظوا بفرصة الاستفادة من تدابير تعزيز الاستخدام، بما في ذلك خدمات الاستخدام والتدريب المني بهدف إعادة دمجهم في سوق العمل.

التوصية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظّم إلى الاقتصاد المنظّم

التوصية بشأن العمالة والعمل اللائق



## سياسات المعالجة ضمن محدد الحلول المستدامة

## 1. إطار للمعالجة ضمن النطاق قصير الأجل: يتمحور حول

تحديد القطاعات الأكثر تضرراً، وخلق آليات أكثر قدرة على تحديد مختلف الفئات المتضررة، لصياغة برامج التدخل ذات الطابع الطارئ أو العاجل (وهو نمط قائم بالفعل في الممارسات الحالية للدول العربية).

توسيع حجم حزم التمويل المقدم لدعم الوظائف للعاملين لحسابهم من أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر. كون أن هذه المؤسسات هي الأكثر تضرراً وهي الأعلى ضمن أولويات التمويل في الدول المتقدمة والصاعدة.

تهدف المعالجات ضمن المدى الزمني القصير إلى: (التأثير في مواضع الاختناق على مستوى العرض أو الطلب)

ففي ظل تداعيات جائحة كورونا فإن العرض سيتراجع (إغلاق وتعطل الأنشطة لأصحاب الأعمال) وتراجع الطلب على العمالة، بجانب إجراءات التسريح وإنهاء الوظائف لاسيما في القطاع الخاص نتيجة تراجع نشاط مؤسسات الأعمال أوتوقفها من الأساس.

كما يمكن للدولة التحرك للعب دور مباشر لخلق الوظائف عبر الانطلاق في الاستثمارات العامة وبخاصة في مجالات الأشغال العامة التي تتسم بقدرتها على خلق فرص عمل متنوعة المتطلبات والمهارات ومن مختلف التخصصات والشرائح.

لذا تنطلق المعالجات لخفض الكلفة على مؤسسات الأعمال وذلك وفق قدرات وإمكانات الدول وحيزها المالي المتاح (دعم الأجور، إعفاءات ضريبية وربطها بالاحتفاظ بالعمالة – تقنين تخفيضات بالتشاور في معدلات الأجور)

توسيع نطاق الحماية الموجه بشكل محدد لحماية العاطلين عن العمل في الدول العربية، حيث اتسمت هذه الممارسة بالمحدودية سواء في عدد الدول التي تتبناها أو في الفئات التي تستهدفها.

وهي الممارسة التي تمت ممارستها بوضوح في البحرين ثم الأردن والكويت والسعودية، إضافة لكون أن أشكال الحماية وتشريعاتها تقتصر عموماً في الدول العربية لتؤمن الحماية للعاملين في القطاع الحكومي، وبدرجة أقل العاملين بعقود منتظمة في القطاع الخاص الرسمي/المنظم، في حين تستبعد اطرالحماية والتشريعات العاملين في القطاع غير المنظم، والعاملين في القطاع غير المنظم، والقطاع الخاص غير المنظم/العاملين لحسابهم.

#### 2. سياسات سوق عمل وفق منظور انتقائى الطابع



أولوية القطاعات والأنشطة التي تتمتع بمزايا نسبية وفق هيكل المزايا التقليدية القائم في الدولة ما قبل الجائحة.

القطاعات أو الأنشطة الأكثر قدرة على خلق الوظائف.

القطاعات أو الأنشطة الأعلى في قيمتها المضافة ومحتواها التقاني.

القطاعات أو الأنشطة الأسرع نمواً.

القطاعات أو الأنشطة الأكثر قدرة على حث أنشطة ومن ثم وظائف أخرى،

كما يمكن إضافة معايير انتقائية أخرى مثل (الفئات العمرية، أو المناطق الجغر افية).



## 3- سرعة توجيه الباحثين عن العمل في الدول العربية نحو أطر التوظيف الدولية عن بعد، وبما يقتضيه ذلك من تدخل عاجل

هدف ذلك المدخل إلى مواءمة مخرجات العملية التعليمية وتدعيمها بأدوات ومهارات التواصل التكنولوجي والتكنولوجيا الرقمية ومتطلباتها (على الأقل للطلاب في عام التخرج).

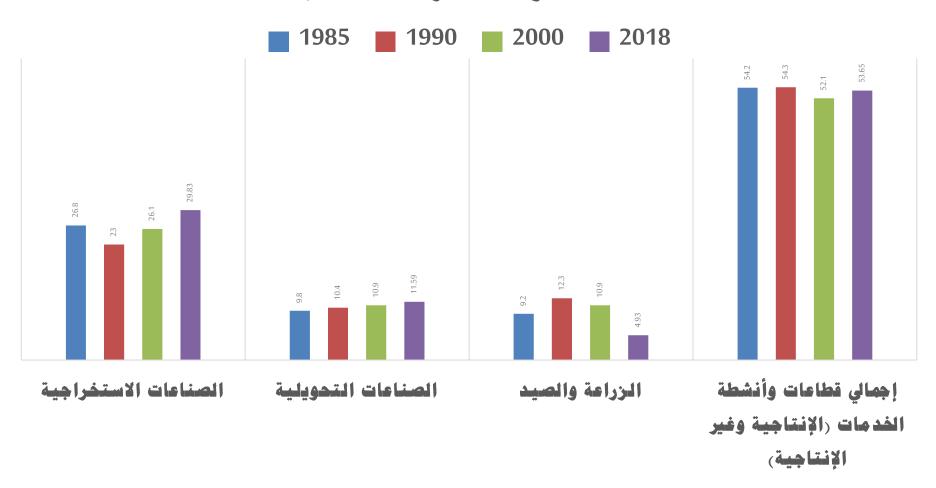
حيث أظهرت وأكدت الجائحة ما سبق رصده لاسيما خلال العقد الماضي من التوجهات نحو هيكل مغاير لوظائف المستقبل (وظائف القرن الواحد والعشرين) حيث الاستخدام المكثف للمعارف والتكنولوجيا، وعدم الارتباط بالجغر افيا (العمل عن بعد).

## 4- إعادة توجيه نمط النمو الاقتصادي في الدول العربية ليكون نمواً غني بالوظائف

رغم تحقيق الدول العربية كمتوسط نموا قدره نحو 4.15% كمتوسط سنوي للفترة 1990 – 2018 متجاوزاً نظيره العالمي 3.6%. إلا أنه لم ينعكس ليحد من البطالة التي بقيت هي الأعلى بين أقاليم العالم. وجاء النموذج التنموي في الدول العربية فيما عرف اقتصاديا به النمو غير المولد للوظائف jobless growth حيث النمو في الناتج، وكذلك في عدد العاطلين (– cutput –).

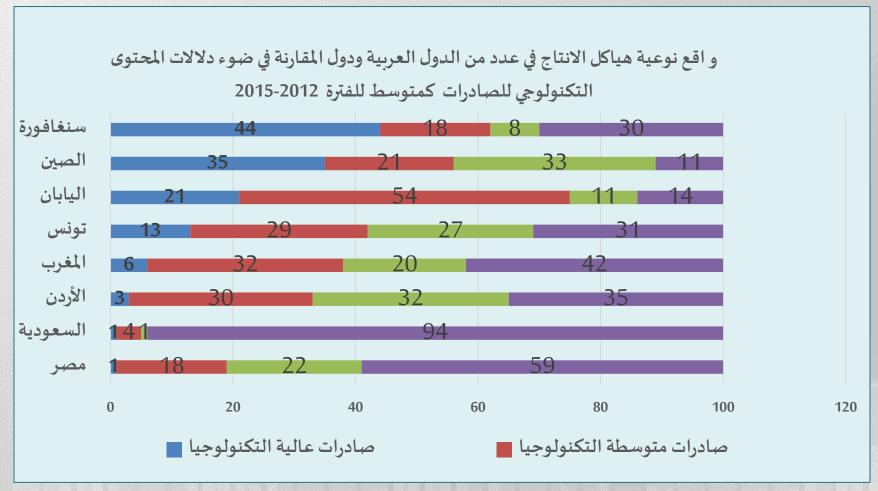
وهو ما يتطلب حفز عملية التنويع في الأنشطة الاقتصادية والإنتاجية القائمة في الدول العربية صوب الأنشطة الأعلى قيمة وتقانة ، بمعنى آخرتلك التي ترتبط بجودة رأس المال البشري (قائد النمو الاقتصادي في تطبيقات وممارسات الدول المتقدمة والصاعدة، وكذلك في الفكر الاقتصادي المعاصر، ومصدر ثروات الامم)

## تطور الهيكل القطاعي للناتج المحلي الإجمالي للدول العربية - المساهمات القطاعية لسنوات مختارة خلال الفترة 1980 - 2018





دلت البيانات الدولية، على اقتصار متوسط مساهمة الصادرات العربية من السلع عالية التقانة/المحتوى التكنولوجي على نحو 0.12% فقط من اجمالي صادرات تلك المنتجات على مستوى العالم، وذلك كمتوسط لسنوات الفترة 2012-2015. مقابل ذلك فقد تمكن اقتصاد صاعد ممثلا في الصين من المساهمة بنحو 26.0% من صادرات تلك المنتجات عالميا. وتمكنت اقتصادات صاعدة أخرى من التفوق الكامل على مساهمة الاقتصادات العربية مجتمعة، حيث بلغت هذه المساهمة نحو 6.93%) في كوريا. ونحو 2.13% في المكسيك



http://wits.worldbank.org/WITS/WITS/Results/Queryview/QueryView.

البرامج التدريبية التفاعلية الإلكترونية عن بعد - المعهد العربي للتخطيط 2021/2020



### 5. إرساء مدروس وممنهج لسياسات سوق العمل غير النشطة التي تقوم على الحق

#### في الحماية الاجتماعية social protection للعاملين ولغير العاملين.

أظهرت التجارب أن الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها هو خيار للحكومات يوثق ذلك ما أظهرته الدراسة من حقيقة أن الدول التي لديها مستويات مماثلة من التنمية الاقتصادية لديها مستويات مختلفة بشكل كبير من الاستثمار في الحماية الاجتماعية.

من تحقيق استقرار في مستويات المعيشة والدخل خلال إجراءات الحماية الاجتماعية والاستخدام الفورية وتعزيز الانتعاش الاقتصادي المحلي.

تعتمد بلدان كثرة في العالم وفي المنطقة إجراءات متشددة لزيادة استجابات الحماية الاجتماعية خلال الأزمة. إلاّ أنّ هذه الإجراءات وحدها لا تعوّض عن النقص في أنظمة الحماية الاجتماعية الشاملة التي يجب أن تنطبق على شرائح السكان كافة. وبذلك فإنّ هذه الأزمة، كما الأزمة المالية في العام 2008-2009، تعزز الحاجة إلى تطوير هكذا أنظمة مع تغطية موسعة تشمل الجميع.

يعتبر تحديد مستويات الحدّ الأدنى للأجور والمحافظة عليها أمراً مناسباً لأنّ تحديد مستويات الحدّ الأدنى للأجور يمكن أن يحمي الفئات الضعيفة من العمال ويخفّض الفقر، ويزيد الطلب ويساهم في الاستقرار الاقتصادي.



# الارتقاء بمستويات الحوار الاجتماعي الثلاثي (الحكومات والاتحادات/ النقابات العمالية والقطاع الخاص)

ضرورة مأسستة هذا الحوار وتنظيمه كمكون مركزي وحقيقي وفاعل من مكونات صياغة سياسات العمل، ومن ثم متابعتها وتقييم نتائجها أول بأول.

يسهل هذا الحوارمن مهام الدول في مواجه الجائحة وغيرها من أزمات المستقبل وتقاسم عادل لكلفة أعبائها. وهو البعد الذي تركز عليه منظمة العمل الدولية بشكل مستمر لتدعيم استقرار المجتمعات ومن ثم مسار الاستدامة.

يتطلب ذلك تقوية قدرات منظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل وقدرتها على الصمود.

كما يتطلب تقوية قدرات وإمكانات الحكومات والمعنيين هذا الأمرفها.



7. معالجات تستهدف بشكل جاد الإشكالات المتعلقة بالعمل في القطاع غير المنظم.

قد يتطلب إتمام تحويل العاملين من إطار العمل غير المنظم إلى نظيره المنظم استراتيجيات متتابعة ومتدرجة لتتلاءم مع طبيعة الموارد والقدرات المتاحة على مستوى كل دولة، والتي يجب أن يتم معالجها أيضاً ضمن الحوار بين الشركاء في سوق العمل وبما قد يتضمنه ذلك من تأسيس آليات جديدة تكون أكثر تأهيلا ومرونة وصلاحيات تتم بين الأطر الرسمية ممثلة في الحكومة والبنوك من جانب، والأطر غير الحكومية ممثلة في مؤسسات المجتمع المدنى من جانب آخر.

إن المعالجة الجوهربة لظاهرة العمل غير المنظم تقوم على الفهم العميق لمبررات نشأة ونمو هذا القطاع، والتي تتمحور في جانها الأساسى حول عوامل طاردة من الإطار المنظم تتمثل بالنسبة للعاملين لحسابهم في قيود واشتراطات وتكاليف عالية للنشاط، والتي تتمثل بالنسبة للعاملين في عدم وجود فرص للعمل أساسأ ضمن القطاع المنظم نتيجة قصور النمو وعدم غناه بالوظائف.

أظهرت الجائحة شد الهشاشة لدى العاملين ضمن هذا القطاع ولجوؤهم إلى "الخيارات الصعبة" حيث التضحية بضرورات حياتية نتيجة انقطاع أو تراجع الدخل.



#### 8. تحفيز المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

وتشكّل الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم حجر الزاوية للأنظمة الاقتصادية العربية، إذ إنّها تشكل أغلبية الشركات وتوفّر مصدراً أساسيا لتوليد وظائف جديدة. وبقاؤها أمر حيويّ، للوظائف، وللاقتصاد وللتماسك الاجتماعي.

State Land Costs of State Stat

خلا المنظمة المعالمة المعالمة



تحتاج الشركات الضعيفة، سواء كانت من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم أو شركات تعمل في القطاع غير النظامي أو في القطاعات الأكثر تأثراً، إلى دعم حكومي فوري ومستمر وسريع (مثلاً إعفاءات أو تخفيضات ضريبية أو إعادة جدولة للضر ائب، قروض بدون فو ائد، دعوم للأجور والاستخدام، الخ) لكن أيضاً مساعدة من المصارف والمؤسسات المالية الأخرى (مرونة في الديون، والمزبد من الإقراض – ربما مشروط بالمحافظة على العمّال، إلخ) وأجزاء أخرى من القطاع الخاص، مع عمليات إدارية مبسّطة من أجل تسهيل وصول المحتاجين إلى الخدمات المختلفة والأموال المتوفرة وتسريع هذا الوصول

يجب بذل المزيد من الجهود ليس فقط لدعم الأعمال الاقتصادية غير النظامية ولكن أيضًا لدعم ومنع أي مؤسسة نظامية بسبب الانهيار المالي والانتعاش البطىء المتوخى.

يؤدي العمّال دوراً بارزاً - فالحوار الاجتماعي ضروريّ لكي بتمكن العمّال من مناقشة كيفية إبقاء الأعمال على قيد الحياة مع أصحاب العمل، حتى ولوكان العمل يتمّ عن بُعد.





### 9. التحفيز المالي

التدابير المالية (من ضرائب ونفقات حكومية، واعانات بطالة، وحماية اجتماعية) مفيدة لكنها غير كافية. فصحيح أن التخفيضات، أو الإعفاءات أو التأجيلات الضريبية يمكنها أن تساعد الشركات على المحافظة على السيولة الضرورية لتسديد الأجور وشراء المواد الأولية، من بين أمور أخرى، إلا أنها لا تستطيع مساعدة الشركات التي تنازع لأنها تفتقر إلى الزبائن / المدخول.

السياسة النقدية (مثلاً خفض معدّلات الفائدة) لها أيضاً دورلكنّه غيركافٍ .فالشركات التي تعاني من وضع هش قد لا ترغب في المزيد من القروض . وكذلك الأمر بالنسبة إلى السياسات "الجديدة" مثل "مال المروحيات" helicopter money فالناس لن ينفقوا المال في حال كانوا يخشون أن تسوء الأمور. رزمة أو حزمة الأدوات ضرورية بكاملها – على سبيل المثال، ضمانات الوظائف، الدعم للشركات (الكبيرة والصغيرة)، الرعاية الصحية الشاملة، الحماية الاجتماعية، الدعم النقدي المباشر، دعم العاملين لحسابهم

من الضروري الإبقاء على دوران أكبر عدد ممكن من العجلات أو المحركات الاقتصادية.

## نحو حلول مستدامة لأجل أطول



وبجب أن تُبنى/تُعَزَّز مؤسسات سوق العمل بالشكل المناسب إلى جانب أنظمة حماية اجتماعية أقوى وأكثر دمجاً وأطر تشريعية وتنظيمية محسنة.

تحتاج الدول العربية إلى اجراء مراجعة نهائية لأطرسياساتها الشاملة في حال أرادت أن تتموضع بشكل أفضل ليس للاستجابة إلى الأزمة الحالية فقط بل لمعالجة الاختلالات القائمة أصلاً في سوق العمل لديها وبناء قدرة على الصمود في وجه أزمات مستقبلية محتملة قد يكون لها ترتيبات مماثلة على عالم العمل.

كما يجب إيلاء اهتمام أكبر لوضع سياسات استخدام وطنية شاملة تعالج كلا جانبي العرض الطلب لسوق العمل وتشكّل وسيلةً للانتقال إلى تناسق أكبر في السياسات.





## ملحق: قائمة الفحص الخاصة بالوقاية من وباء فيروس كورونا المستجد في قطاع المنسوجات







هل خُططت القدرة الاستيعابية لمركبات نقل العاملين وفقًا لمسافات التباعد الاجتماعي؟	
هل يتم إجراء تنظيف وتعقيم مركبات المواصلات وبشكل خاص الأسطح الأكثر عرضة للتماس، على فترات وبانتظام؟	
هل يتم توفير مواد مطهرة كحولية وكمامات تستخدم لمرة واحدة في مركبات نقل العاملين؟	
هل تُتخذ التدابير الخاصة بشأن تحقيق مسافات التباعد الاجتماعي، وتقليل التلامس، وتوفير مستلزمات النظافة الشخصية عند دخول وخروج العاملين من وإلى العمل؟	
هل يتم قياس درجات الحرارة باستخدام أجهزة قياس الحرارة بدون تلامس لجميع الأشخاص عند دخول المصنع (مثل: الموظفين، الإداريين، السائقين، الزوار)؟	
هل أعلم العاملون بطرق انتشار فيروس كورونا المستجد والأعراض والتدابير التي سيتم اتخذاها؟	
هل أعلم العاملون بشأن الطرق الفعالة لغسل الأيدي؟	
هل عُلقت صور وملصقات توعية خاصة بوباء فيروس كورونا المستجد عند مداخل ومخارج المصنع وعلى لوحات الإعلانات الأخرى؟	
هل حُدّث التقييم الحالي للمخاطر وكذلك خطط الطوارئ، مع مراعاة التدابير الخاصة بتفشي فيروس كورونا المستجد؟	
عل أُعيد تخطيط العمل بحيث يمكن تسيير الأنشطة بأقل عدد ممكن من العاملين مع الحفاظ على مسافة التباعد الاجتماعي؟	
هل أُجريت الترتيبات اللازمة من أجل عمل العاملين في المكتب على شكل ورديات أو العمل عن بعد؟	
عل كُلّف موظّف من بين العاملين لمتابعة التدابير التي سيتم اتخاذها في مواجهة الوباء؟ وهل حُدّدت مسؤولياته؟	
ىل تتوافر مستلزمات النظافة الشخصية اللازمة للعاملين، بحيث يمكنهم غسلهم أيديهم بالماء والصابون لمدة ٢٠ ثانية على الأقل، قبل بدء العمل وخلال العمل؟	
عل يتوافر لجميع العاملين المواد الكحولية لتعقيم الأيدي عند دخولهم لمكان العمل وداخل مكان العمل وفي الأماكن الاجتماعية الأخرى (مثل أماكن الاستراحة)؟	
هل أُعيد النظر في أنظمة التهوية؟ وهل أُعيد ترتيبها اعتمادًا على التهوية الطبيعية بشكل يقلل من خطر العدوى بقدر الإمكان؟	
هل تم ضمان تقليل أسطح التلامس في أماكن المرور بالمؤسسات (أبواب ذات مستشعرات أو أزرار)؟	
عل يتم تطهير جميع الأماكن الموجودة في المؤسسة، وشاشات ضبط الماكينات والطاولات ومعدات العمل مثل الرافعة الشوكية وبليتات النقل، قبل تغيير الوردية؟	
عل يُتاح عقد الاجتماعات والتدريبات التي لا يمكن تأجيلها بأساليب مثل التعليم عن بعد والفيديو كونفرنس؟	
عل تُراعى قواعد التباعد الاجتماعي في الاجتماعات اللازم عقدها وجهًا لوجه؟	

هل يجري تطهير المطعم، وغرف تغيير الملابس، والمكاتب، والأماكن المغلقة الأخرى وتهويتها بشكل منتظم؟

ى يجري تنظيف وتطهير روت
ى يُتاح تنظيم أوقات الطعام
ى تُنظم أماكن الجلوس مع ه
ى يتم التأكد من استخدام ال
ى صدر إعلان بشأن الاستخد
ى يتم التخلص من معدات
ى يجري تطهير المستلزمات
ى تُجرى الترتيبات اللازمة بش
ى يتم التأكد من غسل ملابس
ى تتوافر مستلزمات النظافة اا
ى تُستخدم منشفات الأيدي
ى وُضع موزع منشفات بحس
ى تُحدث التدابير المتخذة ف
, أُبلغ العاملون بضرورة ارتد
ى يتم التأكد من ارتداء العام
ى يتم الاتصال على رقم ١٨٤

#### قائمة المراقبة الموجهة للوقاية من تفشي فيروس كورونا المستجد في أماكن العمل الخاصة بتصنيع الأحذية والحقائب

05 06

08

09

هل يتم صيانة أنظمة التهوية، و اتخاذ تدابير منع العدوى؟



			)
نل تم تخطيط سعة النقل بمركبات الخدمة مع مراعاة المسافة الاجتماعية؟		Γ	
مل يتم تنظيف وتطهير مركبات الخدمة على فترات متكررة، وخاصة الأسطح التي تُلمس كثيرًا؟			
ل توضع المعقمات الكحولية لليد والكمامات التي تستخدم لمرة واحدة في مركبات الخدمة؟			
ل اتُخذت التدابير المتعلقة باستخدام العاملين مواد النظافة عند دخول مكان العمل وعند الخروج، والحد من التلامس، وضمان الم			
ل مُنع دخول الزوار إلى المؤسسة، إلا في الحالات الضرورية؟			
ي حالة وجود قسم للمبيعات في مكان عملكم، هل اتخذت التدابير المتعلقة بالعملاء؟			
ل يتم التحقق من درجة حرارة الجسم للعاملين عند دخول العمل والعملاء ومقدمي الخدمات والسلع،  من خلال أجهزة قياس الحرا			
ل صدر إعلان للعاملين فيما يتعلق بتفشي فيروس كورونا المستجد وقواعد الحماية الصحية والنظافة؟			
ل نُشرت صور مع منشورات الإعلان المتعلقة بفيروس كورونا المستجد على لوحات الإعلان؟			
ل أرسل بريد إلكتروني للإعلان بشأن كوفيد-١٩ للشركات التي يلزم موافقتها، مثل الموردين وشركات الخدمات؟			
ل يتمكـن جميـع العامليـن والعمـلاء والـزوار مـن الحصـول عـلى المـاء والصابـون أو المعقمـات الكحوليـة لليـد بقـدر كافٍ عنـد خـرى (مناطـق الاسـتراحة إلـخ)؟			
ى يُدرب العاملون على الطرق الفعالة لغسل اليدين؟			
ى تم تحديث تقييم المخاطر الحالي وخطط الطوارئ مع الأخذ بعين الاعتبار تفشي فيروس كورونا المستجد؟			
أجري التخطيط للعمل بحيث يتواجد الحد الأدنى من العاملين في مكان العمل، وبما يحافظ على المسافة الاجتماعية بين العاما			
ى حُددت الأعمال التي يمكن القيام بها عن بعد أو بالتناوب، ووُجه العاملون بهذه الطريقة؟			
ى يتم إجراء مقابلات العملاء والاجتماعات التي لا يمكن تأجيلها والتدريبات بطرق مثل المؤتمرات المرئية والتعليم عن بعد؟			
, الحالات التي يكون فيها التعليم عن بعد غير ممكن، هل يتم عقد الاجتماعات ومقابلات العملاء والتدريبات بالحد الأدنى من العا			Γ
ى تتم متابعة الإعلانات ذات الصلة التي تصدرها الوزارات، وهل يتم مراجعة تحديث الإجراءات المتخذة؟			
ى تتوافر التهوية الطبيعية المناسبة والكافية لبيئات العمل؟			
	-	_	$\vdash$





## شكرا جزيلا لحضوركم

Phank

مع تحيات المعهد العربي للتخطيط وإلى اللقاء في البرنامج القادم