

موجز سياسات

إصدار خاص لموجز السياسات الخاص بمنتدى البحوث الاقتصادية

من أجل سياسة للتنمية المستدامة :
حافلة بفرص العمل في المغرب

سعد بلغازي

عن المؤلف

سعد بلغازي: الدكتور سعد بلغازي خبير اقتصادي واستشاري (متخصص في التوظيف والبيئة). حصل على الدكتوراه في التخطيط والتنمية عام 1982. ودكتوراه في الاقتصاد عام 1990. كان الدكتور سعد أستاذاً للتعليم العالي في المعهد الوطني للإحصاء والاقتصاد التطبيقي (الرباط)

ملخص

- يواجه المغرب تحدياً يتمثل في جعل نموذج النمو الخاص به أكثر ثراءً بالوظائف، وذلك في الوقت الذي توقف فيه انخفاض معدل توظيف النساء على مدى العقد الماضي.
- اتسم سوق العمل فيها بزيادة كبيرة في إنتاجية العمل، ويرجع ذلك إلى النمو السريع لرأس المال. ولا يزال سوق العمل مجزئاً مع الحفاظ على عدم استقرار جزء كبير من القوى العاملة في القطاع الرسمي، ونسبة عالية من الوظائف غير الرسمية.
- يندرج نموذج التنمية الجديد الذي اعتمده المغرب في إطار التزاماتها الدولية بتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- حدد نموذج التنمية الجديد أهدافاً طموحة لنمو الناتج المحلي الإجمالي، ومؤشر رأس المال البشري، وتوظيف المرأة، مما يمثل تحديات كبيرة للسياسات العامة.
- من أجل معالجة أوجه العجز في العمل اللائق، وتحديدًا فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية، اعتمد المغرب قانوناً إطارياً ينص على تعميم أنظمة الضمان الاجتماعي في عام 2025 (التأمين الصحي، والمعاشات، والإعانات الأسرية، والتعويض عن فقدان العمل) لصالح جميع مكونات النسيج الاقتصادي، والموظفين، وأصحاب المهن الحرة.
- يجري اعتماد أحكام جديدة لتعزيز، ودعم، وتمويل المؤسسات متناهية الصغر، والصغيرة.
- أتاح تقييم منتصف المدة للاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2015-2025 اقتراح توجهات لسياسة وطنية جديدة للتشغيل بحلول 2035، وذلك بما يتماشى مع أهداف نموذج التنمية الجديد.
- إن نجاح السياسة الوطنية الجديدة للتشغيل (السياسة الوطنية للتشغيل 2035)، والتي تقوم المغرب في الوقت الحاضر بصياغتها بدعم من مكتب العمل الدولي، سيعتمد إلى حد كبير على تنفيذ نهج استباقي يخصص موارد كافية لمكاسب الإنتاجية في المؤسسات متناهية الصغر، والصغيرة، وعلى إصلاح هيكل سياسة التشغيل على المستوى المركزي، الإقليمي، والمحلي.

المقدمة: معلومات أساسية

الغرفة الثانية للبرلمان، وتساهم في تطوير السياسات العامة بشكل عام، وسياسة التوظيف بشكل خاص.²

ومع ذلك، فإن سياسة التشغيل المطبقة فعلياً في المغرب لم تنجح في الحد من استبعاد عدد كبير من الشباب، والنساء من سوق العمل، ولا في ضمان ظروف عمل لائقة لتنقل اليد العاملة على الصعيد الدولي لجميع المهاجرين المغاربة، وجميع المهاجرين إلى المغرب، وذلك على الرغم من هذه الالتزامات المبدئية.

إن أنه على الرغم من البيئة الدولية المتوترة التي اتسمت بتعاقب الأزمات الجيوسياسية، والاقتصادية، والصحية، والمناخية على مدى العقدين الماضيين، فقد تمكنت المغرب من مواصلة التنمية الاقتصادية من خلال تطوير البنية التحتية، والاستثمار في رأس المال البشري، وإصلاح الإدارة، وتحديث الخدمات العامة، وذلك مع الحفاظ على الانفتاح التجاري، والمالي. وقد حافظت على قدرة أراضيها على الاستقطاب على المستوى الدولي للأنشطة السياحية، والمغاربة المقيمين بالخارج، وللاستثمار الأجنبي المباشر. وقد ساعدت هذه التطورات على تحقيق مكاسب في الإنتاجية، والقدرة التنافسية لشركاتها.

وفي حين أن النمو على مدى العقدين الماضيين كان مصحوباً بمكاسب إنتاجية تكفي لضمان تحسن نصيب الفرد من الدخل، فإن نسبة السكان العاملين من مجموع السكان تتناقص. وعلاوة على ذلك، شهدت مكاسب الإنتاجية انخفاضاً كبيراً بين العقد 2010-2000، والعقد 2020-2010، مع وجود اتجاه تنازلي في عدد الوظائف التي تم توفيرها كل نقطة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي.

وفي هذا السياق، بدأ التفكير بعناية في عام 2016 في نموذج النمو، ومساهمة رأس المال غير المادي في الثروة الوطنية. واختتم هذا التفكير بتقرير اللجنة الخاصة بالنموذج التنموي الجديد الذي قام بتشخيص الإنجازات، وأوجه القصور، والعقبات التي تعترض التنمية على الصعيد الوطني، والدولي، وكذلك توقعات المواطنين. واقترح هذا التقرير أهداف للتنمية، والازدهار، والتمكين، والشمول، والاستدامة، والريادة الإقليمية في المناطق المستهدفة، بالإضافة إلى المؤشرات الكمية لهذه الأهداف التي يتعين تحقيقها قبل عام 2035. ومن الناحية التشغيلية، تم تقسيم هذه

يقدم هذا الموجز ملخصاً لتحليل العلاقة التي لوحظت في المغرب من عام 2000 إلى عام 2020 بين النمو، والتوظيف، بالإضافة إلى توصيات تتماشى مع توجهات نموذج التنمية الجديد التي تم اعتمادها كمرجع للسياسات العامة في عام 2021. كما أنها تشير إلى سياسات التوظيف السابقة، وسياسة التوظيف التي يجري إعدادها. وفي هذا السياق، تم الانتهاء للتو من المخطط الوطني للنهوض بالتشغيل 2017-2021، والتي تم وضعها استناداً إلى الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2015-2025، مع حكومة خنوش التي تولت السلطة في أعقاب انتخابات سبتمبر 2021. وتم إجراء تقييم منتصف المدة للاستراتيجية الوطنية للتشغيل للفترة 2015-2025، والذي أعد بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. ويستند هذا الموجز كثيراً إلى تقرير تقييم منتصف المدة للاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2015-2025.

ومن المهم أيضاً التأكيد على أن المملكة المغربية قد أقرت في دستورها بمبدأ توافق نظامها التشريعي، والمؤسسي مع التزاماتها الدولية. والواقع أن الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها المغرب لها الأسبقية في صياغة القوانين، واللوائح الوطنية. إن احترام معايير العمل الدولية المصادق عليها، وتطبيق مبادئ العمل اللائق هما أهداف قامت دولة المغرب بصياغتهما صراحةً في البرامج الحكومية المعتمدة منذ عقدين على الأقل، وذلك وفقاً لمنطق الواقعية، واتساق القوانين مع الالتزامات التي تم التعهد بها.¹

يعترف الدستور المغربي بمبدأ الحرية النقابية، والمفاوضة الجماعية. ويتم تمثيل نقابات العمال، وأرباب العمل في

¹ لدى المغرب سياسة للتصديق على اتفاقيات العمل الدولية التي تراعي حالة تطور تشريعاته الداخلية، والقدرات التقنية، والتنظيمية لخدماته الإدارية. وقامت المغرب بالتصديق على 8 اتفاقيات أساسية تتعلق بالعمل من أصل 10 اتفاقيات قائمة، والاتفاقيات الأربعة (ذات الأولوية) التي تتعلق بالحكومة، و53 اتفاقية تقنية من أصل 176 اتفاقية قائمة. ومن بين 65 اتفاقية صادقت عليها المغرب، هناك 49 اتفاقية سارية، وتم نقض 8 اتفاقيات؛ وتم إلغاء 6 صكوك؛ ولم يتم التصديق على أي اتفاقية خلال الاثني عشر شهراً الماضية. وتشمل الاتفاقيات غير المصدق عليها الاتفاقية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (1948)، والاتفاقية رقم (155) بشأن السلامة والصحة المهنية (1981)، وبروتوكول عام 2014 المتعلق باتفاقية العمل الجبري (1930). ومن بين الاتفاقيات التقنية غير المصدق عليها، ينبغي الإشارة إلى الاتفاقية رقم (88) بشأن إدارات التوظيف، والاتفاقية رقم (95) بشأن حماية الأجور، والعديد من الاتفاقيات المتعلقة بحماية صحة العاملين، والسلامة المهنية، والاتفاقية رقم (118) بشأن المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، والاتفاقية رقم (128) بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة، والاتفاقية رقم (130) بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرضى (1969)، والاتفاقية رقم (140) بشأن الإجازة التعليمية مدفوعة الأجر (1974)، والاتفاقية رقم (140) بشأن منظمات العمال الريفيين، والاتفاقية رقم (143) بشأن العمال المهاجرين - أحكام تكميلية (1975)، والاتفاقية رقم (157) بشأن الحفاظ على حقوق في مجال الضمان الاجتماعي، والاتفاقية رقم (160) بشأن إحصاءات العمل، والاتفاقية رقم (175) بشأن العمل بدوام جزئي، والاتفاقية رقم (177) بشأن العمل في المنزل، والاتفاقية رقم (190) بشأن القضاء على العنف والتحرش (2019). وتحظى الاتفاقيات غير المصدق عليها باهتمام النقابات العمالية التي تحرص على تحديث التشريعات، والآليات المؤسسية الخاصة بحماية العمال.

² شاركت النقابات التمثيلية، والاتحاد العام لمقاولات المغرب بفاعلية في إعداد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2015-2025. وأجريت مشاورات معهم لتقييم منتصف المدة لهذه الاستراتيجية، وشاركوا في عملية صياغة السياسة الوطنية للتشغيل لعام 2035.

وفي الواقع، يقوم نموذج التنمية الجديد بتحديد أهدافاً ملموسة لا يمكن تحقيقها إلا بمستوى معين من جودة فرص العمل، وتوزيع العمالة. وذلك لأن تحقيق أهداف نموذج التنمية الجديد يعتمد على سياسات التوظيف، والديناميات التي تنتج عن هذه السياسات في سوق العمل. فعلى سبيل المثال، يتطلب هدف تحقيق نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي البالغ 16,000 دولار أمريكي وفقاً لتعادل القوة الشرائية معدل توظيف معين معين. كما أن الهدف المتمثل في زيادة معدل مشاركة المرأة من حوالي 22% (النسبة الحالية) إلى 45% في عام 2035، له آثار ذات أهمية بالغة على خلق فرص العمل. وينطبق الشيء نفسه على زيادة مؤشر رأس المال البشري من 0.5 إلى 0.75، مما يعني زيادة في عدد الأشخاص العاملين في القطاعات الاجتماعية، والخدمات المجتمعية، فضلاً عن زيادة الإنفاق على السياسات الفعالة المتعلقة بالتوظيف، وسياسات الحماية الاجتماعية من بين أمور أخرى.

ثانياً: الاتجاهات طويلة الأمد في مجال النمو، والتشغيل

على مدى العقدين الماضيين، استمر نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، ولكنه ظل بمعدل أقل من معدل الإنتاجية الواضحة للعمل (الناتج المحلي الإجمالي لكل وظيفة) في مواجهة زيادة أكبر قوى في كثافة رأس المال، في حين ظلت مساهمة التشغيل في النمو إيجابية، ومتباطئة، وكانت مساهمة القوى العاملة النسائية سلبية، وأخذة في التناقص.

أ. نمو ضعيف في فرص العمل يؤثر بشكل رئيسي على مشاركة المرأة في سوق العمل

زاد نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بمتوسط سنوي قدره 2.5% سنوياً من عام 2000 إلى عام 2020. وخلال العقد من عام 2000 إلى عام 2010، كان معدل نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي 4.1% سنوياً، وانخفض إلى 1% سنوياً بعد تباطؤ ملحوظ بالفعل في عام 2019، وتراجع بعد آثار أزمة فيروس كورونا (كوفيد - 19).

الأهداف إلى أربعة محاور استراتيجية للتغيير: (أ) اقتصاد منتج، ومتنوع، وقادر على تحقيق قيمة مضافة، وتوفير فرص عمل جيدة؛ (ب) تعزيز رأس المال البشري، وجعله مستعداً بشكل أفضل للمستقبل؛ (ج) فرص الإدماج للجميع، وتعزيز الروابط الاجتماعية؛ و(د) أقاليم قادرة على الصمود: الأماكن التي تركز فيها التنمية.

وقد توافق البرنامج الذي اقترحه الحكومة التي تولت السلطة في أعقاب انتخابات 8 سبتمبر 2021، مع توصيات اللجنة الخاصة بالنموذج التنموي الجديد. وتبنى البرنامج في توجهاته الرئيسية نجاح الخروج من الأزمة من خلال خلق فرص العمل، وتعزيز الأسس الاجتماعية للدولة، وخلق فرص الإدماج للجميع، وتعزيز الروابط الاجتماعية، وخاصة بالنسبة للشباب والنساء.

وبالتالي، فإن مؤشرات النتائج المتعلقة مباشرة بزيادة فرص العمل، والتي التزمت بها الحكومة هي كما يلي:

- زيادة معدل النمو إلى 4% خلال السنوات الخمس المقبلة؛

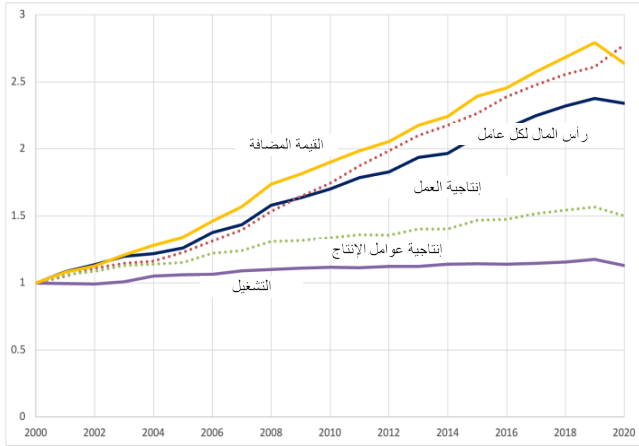
- خلق ما لا يقل عن مليون فرصة عمل صافية خلال السنوات الخمس المقبلة؛
- زيادة نسبة مشاركة المرأة إلى أكثر من 30% بدلاً من النسبة الحالية 20%؛
- تفعيل الحماية الاجتماعية الشاملة، لا سيما عن طريق انتشار مليون أسرة من الفقر، والأوضاع الهشة، والحد من الفجوات الاجتماعية، والمكانية إلى أقل من 39% بدلاً من 46.4% (وفقاً لمؤشر جيني)؛
- تعبئة جميع مكونات النظام التعليمي (تحسين الجودة، وتعميم التعليم الأولي، وتعزيز اللغة الأمازيغية).

بالإضافة إلى ذلك، خلال العقد المقبل:

- يجب أن يزيد عدد السكان البالغين سن العمل في المغرب بنحو 5.4 مليون شخص ليصل إلى 33.2 مليون شخص في عام 2035.
- سيزداد عدد النساء البالغات سن العمل بنحو 2.66 مليون نسمة، وعدد الرجال البالغين سن العمل بنحو 2.77 مليون نسمة.
- في عام 2035، سيكون نصف الـ 33.2 مليون شخص البالغين سن العمل تقريباً من النساء، و20% من الشباب.

ومن الواضح أن هذه الزيادة في عدد السكان البالغين سن العمل تمثل تحدياً من حيث خلق فرص العمل، ولكنها تمثل أيضاً فرصة لتحقيق أهداف نموذج التنمية الجديد.

النمو في الاقتصاد، وإنتاجية العمل، والتوظيف، ورأس المال لكل عامل



المصدر: منظمة العمل الدولية "مذكرة موجزة عن تقييم منتصف المدة لاستراتيجية التوظيف الوطنية 2015-2025". أكتوبر 2022.

خلال العقد الأول من القرن الحادي، والعشرين، ثم ظلت نسبته أعلى من 30% حتى عام 2019. وبلغ متوسط حصة الشركات غير المالية في إجمالي تكوين رأس المال الثابت 55%، وتضاعفت حصة الإدارات العمومية في إجمالي تكوين رأس المال الثابت منذ عام 2006، حيث ارتفعت من 8.7% إلى 18.7%، بينما انخفضت حصة الأسر المعيشية (أصحاب المهن الحرة - الأسر المعيشية التي تستثمر في الإسكان) من 34.9% إلى 25.5%. وانخفضت حصة الاستثمار الإجمالي لقطاع الأسر المعيشية خلال العقدين اللذين تمت ملاحظتهما، وذلك على النحو المحدد في الحسابات القومية للمملكة المغربية، والتي تماثل ضمناً الاقتصاد غير الرسمي.

ب. الحفاظ على تجزئة سوق العمل، والعمالة غير الرسمية والعمل بأجر غير المستقر على الرغم من زيادة الإنتاجية

في سياق عام 2021، يخضع سوق العمل لقيود هيكلية شديدة. ويبلغ معدل النشاط لدى النساء 20.9% فقط مقابل 70.4% لمعدل النشاط لدى الرجال. ويبلغ معدل توظيف النساء 17.4% مقابل 62.7% لمعدل توظيف الرجال. وارتفع معدل البطالة الوطنية إلى 12.3%، وبلغ 16.8% بين النساء، و31.8% بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24 عاماً. ويبلغ عدد الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24 عاماً ممن يقعون خارج دوائر العمل، والتعليم، والتدريب حوالي 1.7 مليون شاب، وشابة، ويمثلون 26% من السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24 عاماً، وتبلغ 39.1% بين النساء، و13.8% بين الرجال.

ومقارنةً بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، شهد الناتج المحلي الإجمالي لكل وظيفة ارتفاعاً في النمو (3.2% من عام 2000 إلى عام 2020)، وشهد تباطؤاً من عام 2010 إلى عام 2020 (2.1% في المتوسط السنوي). وخلال هذه الفترة، تفسر كثافة رأس المال وحدها أكثر من 95% من النمو في الإنتاجية الواضحة للعمل، في حين كانت الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج إيجابية بشكل ضعيف من عام 2011 إلى عام 2013، ثم أصبحت سلبية من عام 2017 إلى عام 2019.³

وقد تفاقم ضعف كثافة العمالة أثناء النمو على مدى العقد الماضي. وصاحب هذا الضعف تغييرات هيكلية، وآثار مثيرة للقلق على نوعية الوظائف، ومشاركة المرأة في سوق العمل.

وإذا كانت الزيادة في العمل بأجر في القطاع الرسمي تبدو مطمئنة، فقد ارتبطت بأشكال جديدة من عدم الاستقرار التي نددت بها النقابات العمالية مثل: تطوير وظائف التعاقد من الباطن، واستبدال العمل الحر بوظائف دائمة بأجر، وزيادة لجوء الشركات الكبيرة إلى توظيف المتدربين في إطار عقود الإدماج (برنامج مرحلي للوكالة الوطنية لتعزيز التوظيف، والمهارات لتسهيل الدمج المهني للخريجين الباحثين عن عمل.

ويبقى التأثير الأكبر لنموذج النمو الفعال للاقتصاد المغربي هو انخفاض معدل النشاط لدى النساء.⁴

وارتفع معدل النشاط من 62% في عام 2000 إلى 55% في عام 2020. وكان لانخفاض معدل النشاط تأثير ضئيل على الرجال الذين تتراوح أعمارهم من 25 إلى 59 عاماً (انخفض معدل النشاط لدى الرجال من 93% إلى 92% بين عامي 2005 و2020). ومن ناحية أخرى، فإن معدل النشاط لدى النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين 25 و59 عاماً قد انخفض بشكلٍ حادٍ من 33% في عام 2005 إلى 26% في عام 2020.

وكان النمو مدفوعاً باستثمارات القطاع الرسمي. وارتفع معدل إجمالي تكوين رأس المال الثابت بشكلٍ واضح، وهو المتغير الموضوعي الرئيسي الدافع للنمو، وذلك

³ بوبا زينب، وأزيروال عبد الحق (2022)، «التحليل الجنساني لمساهمة استخدام العمالة في تحسين مستوى المعيشة: التحليل الرجعي، والمستقبلي في ضوء توصيات نموذج التنمية الجديد»، مارس 2022، وزارة الاقتصاد والمالية - مديرية الدراسات والتوقعات المالية، https://www.finances.gov.ma/Publication/depf/2022/PB30Analyse-Genre_FR.pdf

⁴ المرجع نفسه.

القطاع الخاص الذين لم يتم التصريح عنهم خلال العام (13%)، و(4) أصحاب المهن الحرة، ومقدمو الرعاية الأسرية الذين لا يستفيدون من أي نظام للرعاية الاجتماعية (48%).

ويمكن تلخيص الموقف من خلال مقارنة الوظائف الرسمية في القطاعين العام، والخاص بالوظائف ذات النوعية المتدنية (غير المستقرة، ومنخفضة الأجر، ولا تتمتع بالضمان الاجتماعي) المخصصة للعمال ذوي المهارات المنخفضة في الاقتصاد غير الرسمي، وفي قطاعات معينة من الاقتصاد الرسمي، ولمجموعة مهمشة من السكان من الحاصلين على أعلى مستويات التعليم الذين يواجهون بطالة طويلة الأجل، ويتطلعون إلى الحصول على وظائف لائقة في القطاعين العام، والخاص الرسميين.

ويعتمد نموذج النمو، وأنماط العمالة الناتجة عنه على العوائق التي تحول دون إنفاذ قوانين العمل، وتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات. فمن ناحية، يساهم انتشار أشكال العمل غير النمطية (غالباً مع وجود عجز كبير في العمل اللائق)، والعمالة غير الرسمية في عدم استقرار العمل بأجر، ومن ناحية أخرى، يؤدي ضعف الإشراف، والرقابة المرتبط بصعوبة فرص الحصول على موارد الأراضي، والموارد المالية إلى استمرار تهميش جزء كبير من العمل الحر، وصعوبة خروج الشركات متناهية الصغر، والصغيرة، والمتوسطة من الاقتصاد غير الرسمي.

وقد تتفاقم أوجه عدم المساواة بين الموظفين، في حين أنها أكثر بروزاً بين أصحاب المهن الحرة.

وبالاستناد إلى الدراسة الاستقصائية الوطنية بشأن مصادر الدخل الذي أجرته المندوبية السامية للتخطيط، يشير تقرير المرصد الوطني لسوق الشغل لعام 2020 إلى أن متوسط الدخل الشهري للأسرة المعيشية بلغ 7661 درهماً في عام 2019. وفي عام 2007، كان هذا الدخل 5308 درهماً. وهكذا، ارتفع متوسط الدخل الاسمي للأسر المعيشية بنسبة 3.1% سنوياً على مدى اثني عشر عاماً، في حين ارتفعت أسعار الاستهلاك بنسبة 1.5% فقط، مما يشير إلى تحسن حقيقي في القوة الشرائية لجميع الأسر المعيشية. وبلغت حصة الدخل من الأجور من إجمالي دخل الأسر المعيشية 38.2% في عام 2019، وحصة الدخل من الأعمال غير الزراعية 17.5%، وحصة الدخل المختلط من الأنشطة الزراعية 10.3%. وبلغ الدخل الناتج عن الأنشطة المتعلقة بالإيجار، والتراث 11.1%، في حين بلغت التحويلات، والإيرادات الأخرى ما يقرب من 23%. ووفقاً لتحليل المكتب الوطني المغربي للسياحة، يغطي هيكل الدخل هذا تفاوتات كبيرة، وبالتالي فإن 10%

إن نسبة الأيدي العاملة المستخدمة التي لا تستفيد من الضمان الاجتماعي، بغض النظر عن الأوضاع المهنية، تتجاوز 70%، حيث بلغت 76% بين الرجال، و 71.1% بين النساء. وبالنسبة للموظفين، تبلغ هذه الحصة 57.9% بين الرجال، و41% بين النساء. وتطبق ساعات العمل المفرطة التي تتجاوز 48 ساعة في الأسبوع على 43.5% من الأيدي العاملة المستخدمة من الذكور مقابل 11.7% من الأيدي العاملة المستخدمة من الإناث.

ووفقاً للتقرير الديمغرافي، والإحصائي لعام 2020 الخاص بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، "حصل 54% من الأيدي العاملة على متوسط رواتب شهرية أقل من الحد الأدنى القانوني للأجور لعام 2020، بينما حصل 14% فقط على رواتب شهرية أعلى من الحد الأقصى البالغ 6000 درهم".

وقد أدى نمو الإنتاجية (في سياق تكون فيه أوجه التفاوت في التحصيل العلمي بين الرجال، والنساء مرتفعة للغاية بالنسبة للأشخاص الحاصلين على التعليم الابتدائي، والثانوي، وأقل بين الأشخاص ذوي التعليم العالي) إلى الجمع بين تأثير الابتكار المرتبط بتحسين الوضع التعليمي، وتأثير اللحاق بالركب في القطاعات ذات الوضع التعليمي الأكثر تواضعاً.

ولم يتغير هيكل الاقتصاد إلا قليلاً، في حين تم توزيع مكاسب الإنتاجية على جميع القطاعات. إن القطاعات الثلاثة ("الزراعة، والغابات، وصيد الأسماك"، و"البناء، والأشغال العمومية"، و"التجارة") التي تحقق مستويات من الإنتاجية أقل من المتوسط الوطني تشترك في حقيقة أن النسبة الأكبر من القوى العاملة لديهم بدون مؤهل علمي أو حاصلة على مؤهل أدنى من المؤهل الثانوي، ولديهم نسبة أكبر من أصحاب المهن الحرة، وأعلى نسبة من القوى العاملة غير المستفيدة من الضمان الاجتماعي (فرضية تستند إلى بيانات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي).

ويترتب على دراسة ظروف العمل التي تحددها بدقة مستويات الإنتاجية، والأجور، أن نجد سوق العمل في المغرب مقسم إلى أربع فئات تشكل الأيدي العاملة المستخدمة من السكان: (1) موظفو الإدارات العمومية، والمؤسسات المملوكة للدولة (9%)، وموظفو المؤسسات الرسمية التي تتمتع بظروف عمل مستقرة (15%)، و(2) موظفو القطاع الخاص الذين لديهم وظائف غير مستقرة، وتم التصريح عنهم لمدة صغيرة فقط من السنة غير كافية لحصولهم على المزايا الاجتماعية (15%)، و(3) موظفو

وتشجيع الشركات متناهية الصغر، والصغيرة، والمتوسطة في إطار مفهوم متجدد للاقتصاد الاجتماعي، والتضامني.

أ. الفرص الناشئة عن نموذج التنمية الجديد، والتزامات الحكومة 2022-2027

إدراكاً للحاجة إلى مواجهة التحديات التي يفرضها نموذج النمو هذا، قامت اللجنة الخاصة بالنموذج التنموي الجديد في أبريل 2021، بنشر تقرير يقترح نموذج النمو الجديد وتتمثل النتائج المستهدفة من قبل نموذج النمو الجديد بحلول عام 2035 في زيادة معدل النشاط لدى النساء ليصل إلى نسبة 45%، وضمان نصيب الفرد من معدل نمو الناتج الإجمالي بنحو 5%، وزيادة مؤشر رأس المال البشري بنسبة 50%. إن اعتماد الهدف الخاص بتحقيق معدل نشاط لدى النساء بنسبة 45% يضع رؤية جيدة للنمو. ولا يتعلق الأمر بالقدرة على تحقيق نمو أكثر ثراءً بالنسبة لفرص العمل فحسب، بل يجعله أكثر عدلاً، وأكثر استدامة، وأكثر كثافة في مجال الأنشطة الرامية إلى حماية رأس المال البشري، والبيئة الطبيعية، وتعزيزهما.

وهكذا، وتطبيقاً لنموذج التنمية الجديد، قامت الحكومة التي تولت السلطة في أعقاب انتخابات سبتمبر 2021، بتحديد أهداف يتعين تحقيقها بحلول عام 2026، وهي خلق 200000 فرصة عمل صافية سنوياً، وزيادة معدل النشاط لدى النساء إلى 30%. وفي الوقت نفسه، تم اعتماد قانوناً إطارياً لضمان تعميم التغطية الصحية (نظام التأمين الصحي الإلزامي) في نهاية عام 2022، وذلك لضمان الحصول على الرعاية، والأدوية، والعلاج في المستشفيات لـ 22 مليون شخص إضافي (ثلثي سكان المغرب)، وتعميم الإعانات الأسرية لصالح ما يقرب من 7 ملايين طفل في سن الدراسة، وتوسيع قاعدة الاشتراك في نظام المعاشات التقاعدية من خلال دمج ما يقرب من 5 ملايين عامل لا يتمتعون في الوقت الحالي بالحماية من مخاطر الشيخوخة، وتعميم التعويض عن فقدان الوظيفة للأشخاص الذين لديهم عمل دائم.

ب. سياسة جديدة بشأن التشغيل من أجل نموذج التنمية الجديد في المغرب

هناك قضيتان تم طرحهما في السياسة الوطنية المستقبلية للتشغيل في المغرب 2035، وذلك بما يتماشى مع القضايا التي وردت في تقرير نموذج التنمية الجديد: زيادة معدل النشاط لدى النساء، وتحقيق الفعالة لأهداف تعميم

من الأسر المعيشية الأكثر ثراءً تحصل على كتلة من الدخل أعلى بسبعة عشر ضعفاً (17.2) من تلك التي تحصل عليها 10%.⁵

وكانت نسبة متوسط الراتب بين الشريحة الخمسية الخامسة،⁶ والشريحة الخمسية الأولى تقدر بـ 14 في عام 2019، في حين كانت هذه النسبة تقدر بـ 8 فقط في عام 2007. بل إن أوجه التفاوت تزيد بين أصحاب الأعمال الحرة. وتبلغ نسبة دخل أصحاب الأعمال الحرة بين الشريحة الخمسية الخامسة، والشريحة الخمسية الأولى بـ 15 بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص في مجال الزراعة. وتقدر هذه النسبة بـ 16 بالنسبة للعاملين بالمهن الحرة غير الزراعية.⁷

وتجدر الإشارة إلى أن النقابات العمالية الممثلة، والتي تم التشاور معهم خلال تقييم منتصف المدة لسياسة التشغيل الحالية، تستنكر وجود نسبة كبيرة من أصحاب المهن الحرة لا يتمتعون بأي نظام لحماية عملهم، ودخلهم. كما أنهم يستنكرون اتجاه الشركات الرسمية الأكثر تنظيماً إلى الاستعانة بمصادر خارجية للعديد من الوظائف لاستخدام العاملين لحسابهم الخاص، والعمل المؤقت، والتعاقد من الباطن.

ثالثاً: من أجل نمو مستدام غني بفرص العمل

إن ملامح نمو الاقتصاد المغربي، وانخفاض معدل النشاط لدى النساء، والإبقاء على جزء كبير من القوى العاملة في وضع غير مستقر بالإضافة إلى مكاسب الإنتاجية المنتشرة في جميع القطاعات قد نتجت عن خيارات السياسات الاقتصادية التي شجعت على الاستثمار في البنية التحتية، واستثمارات التحديث (إدخال المعدات، وأساليب الإدارة الآلية، والمحوسبة) على حساب الاستثمار الهادف إلى تعزيز رأس المال البشري، وتوفير الدعم الاستباقي لأشكال التشغيل الذي من المرجح أن يقلل من أثر مكاسب الإنتاجية على الطلب على اليد العاملة. واستجابةً لهذه التطورات، يبدو أن هناك اتجاهين رئيسيين قد برزا في نظام السياسة الاقتصادية المغربي: تعميم الأنظمة الرسمية للرعاية الاجتماعية،

⁵ المرصد الوطني لسوق الشغل، وزارة الإدماج الاقتصادي، والمقاولة الصغرى، والتشغيل، والكفاءات «سوق العمل في 2020»، الصفحات من 60 إلى 63.

⁶ تشير الشريحة الخمسية الخامسة إلى 20% من الموظفين الذين يحصلون على أعلى الرواتب. الشريحة الخمسية 1، وتشير الشريحة الخمسية الأولى إلى 20% من الموظفين الذين يحصلون على أدنى الرواتب.

⁷ المرجع ذاته، صفحة رقم 63.

مسافات مناسبة مما يتيح للآباء تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم الأسرية، ونشاطهم المهني، وخاصةً بالنسبة للأمهات، وتحسين البيئة المعيشية بشكلٍ عام لتوفير بيئة عمل جاذبة.

إن التحدي المتمثل في جودة الوظيفة يتعلق بشكلٍ أساسي بالاستقرار الوظيفي، ومستويات الدخل، واستمراريته، وساعات العمل، وكثافة العمل، واحترام الحق في التمثيل، والمفاوضة الجماعية. ويتمحور حول قدرة المؤسسات متناهية الصغر على تحقيق مستويات من الإنتاجية تجعل من الممكن احترام معايير العمل اللائق، وتعمل وفقاً للتشريعات الاجتماعية، وقواعد قانون الضرائب. ويجب أن يخرج التدريب المستمر من أزمته، ويصبح المحور المركزي للارتقاء التقني، والاجتماعي بوحدة الإنتاج. وسيتمتع ضمان تمويله، ورصده وفقاً لنهج تشاركي يشمل جميع الشركاء الاجتماعيين. ومن هذا المنظر، يجب أن يكون الحوار الاجتماعي، والمفاوضة الجماعية جزءاً من نهج مخطط يهدف إلى تحقيق أهداف نوعية الوظائف، وجودة الإنتاجية. وينبغي نشر الحوار الاجتماعي، والمفاوضة الجماعية على مستوى الفروع، والشركات، ووحدات الإنتاج، والمحليات، وذلك وفقاً لنهج تشاركي، ومنسق لتحسين نوعية الوظائف من خلال التعاون على مستوى سلاسل القيمة بين ممثلي الموظفين، وأصحاب العمل، وأصحاب المهن الحرة، مع دعم من السلطات العامة. إن التحدي المتمثل في حوكمة سياسة التشغيل الوطنية يفترض إضفاء الطابع المؤسسي على آلية الحوار الاجتماعي على المستوى المركزي، وأن تصبح سياسة التشغيل بأهدافها المركزية الثلاثة المتمثلة في خلق فرص العمل، وتيسير الحصول على فرص العمل، وتحسين نوعية الوظائف، محوراً هيكلياً تتسق معه مختلف السياسات العامة. ومن هذا المنطلق، يجب توافر شرطين: وضع تخطيط وميزانية للبرامج التي تعتمد الدولة لضمان تحقيق هذه الأهداف، وإنشاء نظام لمتابعة، وتقييم هذه البرامج. وبدون مشاركة منسقة، وقوية على المستوى السياسي المركزي للدولة، لن يتسنى تعبئة الموارد المالية، والإدارية لتحقيق الأهداف الخاصة بالتدريب الأولي، والمستمر، وتعزيز الأعمال التجارية، وإنشاء الشركات، والارتقاء بها لتطوير مهن جديدة تنطوي عليها التغييرات التقنية، ومتطلبات أهداف التنمية المستدامة (أهداف التنمية المستدامة على النحو المحدد من قبل الأمم المتحدة).

إن تحدي إضفاء الطابع الإقليمي على سياسة التشغيل يأتي في سياق التقدم الفعال في لامركزية الدولة المغربية، وإلغاء مركزية إدارتها العمومية. وتشير السلطات

الضمان الاجتماعي. ولمعالجة هاتين القضيتين اللاتي يتسببان من جراء الطموحات العالية في تعطيل الاتجاهات المؤثرة على سوق العمل المغربي، فإن ذلك يتطلب مواجهة العديد من التحديات الأولية مسبقاً:

- إن التحدي المتمثل في خلق فرص عمل جديدة، والحفاظ على الوظائف القائمة يتطلب وجود حد أدنى للاستثمار، وتوجيهه في القطاعات التي توفر أكبر قدر من فرص العمل للرجال، والنساء، وذلك إلى جانب اتخاذ تدابير لتعزيز ريادة الأعمال، وتحسين مناخ الأعمال، وتعبئة التمويل، ولا سيما لصالح الشركات الصغيرة. وسيطلب خلق فرص عمل جديدة وضع سياسة لتعزيز المهن الجديدة للاستجابة للتطورات، والتغيرات التكنولوجية التي أحدثتها ثورة الاقتصاد الرقمي، وذلك من أجل مواجهة التحديات البيئية، ولا سيما الصعوبات التي يطرحها التحضر، والضغط على النظم الإيكولوجية الحية، ومواجهة التحديات الاجتماعية، وخاصةً إمكانية الاستفادة من الرعاية الصحية، والتدريب، والثقافة، وموارد الاقتصاد الرقمي. إن جهاز التعليم، والتدريب، والبحث مدعو إلى توقع الاحتياجات، وإعداد القوى العاملة باستخدام موارد الشراكة بين القطاعين العام، والخاص، وذلك في إطار نهج مخطط.
- إن التحدي المتمثل في تيسير الحصول على عمل يتطلب ما يلي:
- تعبئة فرص الحركة الدولية للعمالة، وتوجيه الباحثين عن عمل، وإعدادهم، مع مراعاة احتياجات الاقتصاد الوطني، والهدف الخاص بنجاح مشاريع هجرة اليد العاملة؛⁸
- تعزيز الشبكة الوسيطة في سوق العمل، وتكييف الخدمات مع احتياجات مختلف أنماط الباحثين عن عمل، وذلك من حيث الاستقبال، والتوجيه، ودعم إمكانية توظيفهم؛
- تطوير استجابة هيكل التعليم، والتدريب لضمان توفير المهارات التي تلبى توقعات أصحاب العمل، ومتطلبات قدرتهم التنافسية؛
- تكييف بيئة العمل من خلال توفير الخدمات الجماعية مثل وسائل النقل، والخدمات الصحية، والحماية المدنية، والسلامة في مكان العمل، وأثناء حركة العاملين، وتوافر دور الحضانة، والمدارس على

⁸ يجري حالياً تطوير استراتيجية الحركة الدولية للعمالة. ويجري إعداد أساليب صياغتها على المستوى المؤسسي لتحقيق الأهداف الأخرى الخاصة بسياسة التشغيل، وتعزيز الوظائف الخضراء، والحد من أوجه عدم المساواة بين الجنسين التي تؤثر على التشغيل، وتعزيز المهارات. وسيتم تحديد هذه الأساليب مع اعتماد خطة عمل لهذه الاستراتيجية. وعقدت عدة جولات من المشاورات مع الحكومة، والشركاء الاجتماعيين، والمجتمع المدني، وكذلك الشركاء الدوليين (في إطار تنفيذ برنامج «من أجل مقاربة شاملة لحوكمة هجرة اليد العاملة، وتنقل العمالة في شمال أفريقيا»). وقد تم بالفعل اتخاذ قرارات مهمة، ولا سيما إنشاء إدارة الحركة الدولية للعمالة بالوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (أنابيك).

وفي الوقت نفسه، يوصى بانتهاج سياسة قوية لتخطيط استخدام الأراضي تستهدف تطوير الخدمات المجتمعية للأفراد، والبيئة، والشركات، وأن تستند هذه السياسة إلى الشراكة بين القطاعين العام، والخاص، وإنشاء الشركات متناهية الصغر، والصغيرة، والمتوسطة التي تنظم تطوير سلاسل القيمة الإقليمية لتنمية هذه الخدمات.

لقد أصبح من الضروري تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات بهدف استقرار أوضاع التشغيل، وتطوير الطابع الابتكاري، والتعليمي للشركات، وذلك من خلال هيكلة مجموعات العمل الخاصة بها وفقاً لنهج تشاركي يحترم تماماً تشريعات العمل، والحرية النقابية.

وهكذا، بعد تقييم منتصف المدة لسياسة التشغيل الحالية (2015-2025)، تقوم منظمة العمل الدولية بدعم صياغة سياسة تشغيل جديدة في المغرب تمتد إلى عام 2035، بما يتماشى مع توجهات نموذج التنمية الجديد. وتم اقتراح سبع اتجاهات عمل لتصميم، وتفعيل هذه السياسة الجديدة للتشغيل:

1. تحديد الأهداف بوضوح من حيث تحسين مؤشرات التشغيل لمختلف الفئات السكانية مع اتباع نهج الإدماج الجنساني، والاجتماعي، والإقليمي؛
2. الاعتراف بدور القطاع العام ليس فقط في تشجيع الاستثمار الخاص، ولكن أيضاً في توزيعه القطاعي، والإقليمي مع وجود أهداف محددة فيما يتعلق بالتشغيل؛
3. تنسيق سياسات الاقتصاد الكلي، والتوظيف، والسياسات القطاعية حول الأهداف التي تتعلق بخلق فرص العمل، وتحسين نوعية الوظائف، والحصول على فرص العمل بالنسبة للفئات الضعيفة، مع العلم أن تنمية المهارات شرط أساسي في جميع هذه النقاط؛
4. مراجعة هيكل، وأداء سياسات سوق العمل، والسياسات القطاعية عن طريق تشجيع المبادرات على المستوى الإقليمي، وضمان تحسين فعالية تكلفة البرامج الموازية التي تستهدف مجموعات مختلفة من المستفيدين؛
5. تقدير تكاليف عناصر سياسة التشغيل الجديدة مسبقاً من أجل تيسير إعداد الميزانية الخاصة بها؛
6. إضفاء الطابع الرسمي على اعتماد سياسة التشغيل الجديدة، ووضع ميزانية متعددة السنوات لتنفيذها من خلال قانون المالية، وإنشاء منصة مشتركة بين الوزارات تدعم عمل اللجنة الوزارية المعنية بالتشغيل التي تضمن مراعاة أهداف الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في مشاريع أداء الإدارات المعنية؛

الإقليمية إلى المبادئ التوجيهية طويلة الأجل المنصوص عليها في الخطط الإقليمية لاستخدام الأراضي. وتضع الولايات، والأقاليم، والعمالات، والبلديات، والقرى خطتها الإنمائية لست سنوات، وتتم مراجعتهم كل ثلاث سنوات. وقد بذل بالفعل جهداً كبيراً لإرساء وضع برامج التشغيل الإقليمية على مستوى المجالس الإقليمية. وتم التوصل إلى توافق في الآراء على الصعيد الإقليمي لتطوير المؤسسات، والأنشطة اللازمة لزيادة فرص العمل. وبالإضافة إلى برامج التشغيل الإقليمية، أعربت المجالس الإقليمية عن الحاجة إلى إنشاء لجان إقليمية للتشغيل، وتطوير مراكز التدريب، والمهارات لدعم الهياكل الوسيطة في مجال التشغيل، ومراكز تعزيز قابلية التشغيل، وصناديق إقليمية للتشغيل لمواجهة الصدمات الاقتصادية التي تؤثر على فرص العمل، وتعزيز المهن الجديدة، وتكثيف الخدمات، ورفع مستوى الشركات متناهية الصغر، ومراسد التشغيل، والتدريب الإقليمية، وذلك لتطوير، وضمان متابعة، وتقييم عنصر التشغيل في خطة التنمية الإقليمية الخاصة بهم.

ويتطلب نجاح هدف زيادة معدل النشاط لدى النساء التراجع عن الاتجاهات التي لوحظت مؤخراً. وقد أثر انخفاض نسبة عمالة المرأة على تطور الأشكال المختلفة للعمالة، سواء كانت بأجر أو من أصحاب المهن الحرة. وكان هذا الانخفاض متفاوتاً عبر قطاعات النشاط الاقتصادي، مع انخفاض في عمالة المرأة بقطاعات التصدير ذات الأجور المنخفضة، والاقتصاد غير الرسمي. وانخفضت نسبة عمالة المرأة بوتيرة أسرع في كل من الوظائف مدفوعة الأجر، والمهن الحرة. وينتج عن ذلك ضرورة تعديل سياسة التشغيل الوطنية من خلال تدابير محددة لتعزيز ريادة الأعمال النسائية، وتدابير لتحسين نوعية الوظائف، بما أن مشاكل نوعية العمل تشكل عاملاً توضيحياً، ورئيسياً لضعف مشاركة اليد العاملة النسائية الحاصلات على مستوى دراسي متوسط في سوق العمل.

إن تحقيق هدف تعميم الحماية الاجتماعية يلتزم بنشرها على نحو يتلاءم مع الهدف الخاص بخلق فرص العمل، وتحسين نوعيتها من خلال الحد من نطاق القطاع غير الرسمي. وفي هذا الصدد، يوصى بربط النظام الحالي للاشتراكات والاستحقاقات الاجتماعية التأمينية بنظام تقوم الضرائب بتمويله جزئياً، مع تقليل الضغط الاجتماعي، والضريبي على الشركات الذي يحد من توظيف المديرين التنفيذيين، واستكمال التدابير المتخذة لصالح إضفاء الطابع الرسمي على الشركات الصغيرة عن طريق توسيع نطاق إمكانية حصولهم على الأراضي، والموارد المالية، وموارد الطاقة بتكاليف تتناسب مع الحفاظ على قدرتهم التنافسية.

7. وضع أنظمة الدعم اللازمة لتنفيذ، وإدارة الاستراتيجية (وثائق الميزانية - الأدلة التقنية، والتدريب - النماذج الإحصائية - نظام معلومات سوق العمل - نظم الرصد، والتقييم).

الخاتمة

تظل أهداف التنمية المستدامة مرجعاً للسياسات العامة في المغرب. وتشكل التوجهات التي قدمها نموذج التنمية الجديد، وكذلك الالتزامات التي تم التعهد بها في البرنامج الحكومي استجابة لأهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف رقم 5 "تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين جميع النساء، والفتيات"، والهدف رقم 8 "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد، والشامل، والمستدام، والعمالة الكاملة، والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع".

إن تحقيق أهداف التنمية المستدامة، باعتبارها أهداف أخذت في الاعتبار في سياسة التشغيل، يعتمد على اتساق جميع التدابير، والبرامج المعتمدة، وكذلك العوامل الطارئة، مثل أزمة فيروس كورونا (كوفيد - 19)، وارتفاع أسعار المواد الخام، والطاقة، والظروف المناخية. وتشكل جميع أهداف التنمية المستدامة إطاراً مرجعياً لتحديد سياسة التشغيل الجديدة.

وسلّطت أزمة كورونا (كوفيد - 19) الضوء على نسبة كبيرة من الاقتصاد غير الرسمي، وعدم كفاية سياسات سوق العمل السلبية. كما أنها قامت بتنشيط عملية صنع القرار بشأن تعميم الضمان الاجتماعي على جميع فئات العمال، وخاصة أصحاب المهن الحرة، ومقدمي الرعاية الأسرية.

وتساهم السياسة الوطنية للتشغيل في الحد من الفقر، والجوع باعتبار أنها تضمن احترام مبادئ العمل اللائق. ومع ذلك، سيظل هذا الانخفاض يعتمد على مستوى إنتاجية العمالة في مختلف قطاعات سوق العمل، وعلى معايير توزيع الدخل المطبقة في هذه القطاعات. وما زالت العناصر الرئيسية التي تحدد معدلات الأجور هي المستوى التعليمي للعاملين، وخبراتهم المهنية، والعوامل الخارجية التي تحدد القيمة المضافة لكل وظيفة في القطاع مثل احتدام المنافسة، وقدرة العاملين على التفاوض، والتعبير. وهكذا، يظل سوق العمل في المغرب مجزئاً، مع وجود قطاعات تكون فيها الوظائف أكثر استقراراً، وأعلى أجراً، وقطاعات أخرى تكون فيها الوظائف غير مستقرة، وأقل أجراً. ومع ذلك، فإن انعدام الأمن الوظيفي ليس أمراً مسلماً به. ومن المرجح أن تؤدي الديناميات التلقائية لسوق العمل إلى تفاقمه.



لمحة عن منتدى البحوث الاقتصادية: منتدى البحوث الاقتصادية هو شبكة إقليمية لتعزيز البحوث الاقتصادية عالية الجودة من أجل التنمية المستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وتأسس منتدى البحوث الاقتصادية عام ١٩٩٣، وتتمثل الأهداف الأساسية لمنتدى البحوث الاقتصادية في بناء قدرات بحثية قوية في المنطقة؛ لتشجيع إنتاج أبحاث مستقلة عالية الجودة؛ ونشر مخرجات البحوث لجمهور واسع ومتنوع. وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف، تشمل مجموعة أنشطة منتدى البحوث الاقتصادية إدارة ومبادرات بحثية إقليمية مختارة بعناية؛ وتوفير التدريب والتوجيه للباحثين المبتدئين؛ وبناء قواعد البيانات وتوفيرها للباحثين وصانعي السياسات؛ ونشر نتائج البحث من خلال الندوات والمؤتمرات ومجموعة متنوعة من المنشورات. ويقع المقر الرئيسي للمنتدى في مصر، بينما ينتشر زملاء البحث والسياسات من منسوبي المنتدى في بلدان المنطقة المختلفة وكذلك في أنحاء أخرى من العالم.

لمحة عن مشروع منظمة العمل الدولية - أضواء: بتمويل من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيديا)، يعمل مشروع «أضواء» على مستوى السياسات من أجل دعم القرارات القائمة على الأدلة بشأن الأبعاد الرئيسية لبرنامج العمل اللائق. يتدخل المشروع على المستويين الإقليمي (شمال إفريقيا) والوطني، في مصر، والمغرب، وتونس، وبعض الأنشطة المحددة في الجزائر. ويهدف إلى تعزيز النمو الغني بالوظائف، ومعايير العمل الدولية (ILS) وتطبيقها على مستوى المنشأة. هذه العناصر الثلاثة أساسية للتنمية الاقتصادية في المنطقة وهي ضرورية للتقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة (SDGs).

معلومات التواصل

منظمة العمل الدولية
العنوان: 13 شارع البرازيل - الزمالك - القاهرة
صندوق بريد: 11211

البريد الإلكتروني: adwa@ilo.org

ilo.org/Cairo

[Twitter](#) | [Facebook](#) | [YouTube](#)

معلومات التواصل

مكتب منتدى البحوث الاقتصادية
العنوان: 21 شارع السد العالي، الدقي، الجيزة، مصر
صندوق بريد: 12311
هاتف: 603 - 20233318600+
فاكس: 20233318604+
البريد الإلكتروني: erf@erf.org.eg
الموقع الإلكتروني: <http://www.erf.org.eg>

تابعونا من خلال

