توصيات السياسات الصادرة عن الاجتماع السابع والعشرين لفريق عمل الكومسيك المعني بالتخفيف من حدة الفقر

عقد فريق عمل الكومسيك المعني بالتخفيف من حدة الفقر (PAWG) اجتماعه السابع والعشرين بنجاح يومي 16 و17 سبتمبر 2026 في أنقرة، تحت عنوان «منع عدم التوافق بين المهارات في سوق العمل في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي». وفي جلسة مناقشة السياسات المعنونة «صياغة توصيات السياسات بشأن "منع عدم التوافق بين المهارات في سوق العمل في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي" لتقديمها إلى الدورة الوزارية الثانية والأربعين للكومسيك»، التي عُقدت في 17 سبتمبر 2026، ناقش فريق عمل الكومسيك المعني بالتخفيف من حدة الفقر (PAWG) توصيات السياسات المتعلقة بمنع عدم التوافق بين المهارات في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وتمت صياغة التوصيات السياساتية مع مراعاة التقرير البحثي المعد بشأن موضوع الاجتماع المذكور أعلاه، إلى جانب مداخلات المشاركين.

التوصية السياساتية الأولى:

تطوير نظم معلومات سوق العمل وآليات استشراف الاحتياجات من المهارات من خلال تحسين الاستفادة من البيانات المتاحة لتحديد حالات عدم تطابق المهارات والاستجابة لها.

الأساس المنطقي:

تتطلب السياسات الفعالة، في المقام الأول، التمييز بين عدم تطابق المؤهلات، وعدم تطابق مجال الدراسة، وفجوات المهارات، والنقص الفعلي في العمالة ضمن مهن محددة، وتقادم المهارات، وضعف الاستفادة من المهارات المتاحة. ولا تمثل صعوبات شغل الوظائف الشاغرة، في حد ذاتها، دليلاً على وجود نقص في التدريب. فقد تؤدي الأجور المنخفضة، وسوء ظروف العمل، وارتفاع معدل دوران العمالة، والعوائق الجغرافية، أو ممارسات التوظيف إلى مؤشرات مماثلة. ويتيح إطار تشخيصي مشترك للدول الأعضاء في OIC تحديد المصدر الفعلي لعدم التطابق قبل التوسع في توفير التدريب أو تخصيص الموارد العامة.

ويمكن إدخال هذا النظام تدريجياً وفقاً للقدرات الوطنية. ويمكن للبلدان ذات البنية التحتية المحدودة للبيانات أن تبدأ بالاستفادة من الإحصاءات القائمة، وسجلات خدمات التوظيف العامة، والدراسات الاستقصائية الدورية لأصحاب العمل، والتقييمات القطاعية المختارة. أما النظم الأكثر تطوراً، فيمكنها دمج البيانات الإدارية وبيانات الوظائف الشاغرة في الوقت الفعلي مع التوقعات المهنية والإقليمية والقائمة على المهام، بما في ذلك تحليل الوظائف المتأثرة بالذكاء الاصطناعي والرقمنة والتحول الأخضر. ويمكن أن تشمل لوحة موجزة لمؤشرات المهارات بيانات التوظيف والمشاركة، والشباب غير المنخرطين في العمل أو التعليم أو التدريب (NEET)، والعمل غير الرسمي، والوظائف الشاغرة، واتجاهات الأجور، ونتائج الخريجين، ومدى توافق مجال الدراسة مع العمل، وضغوط سوق العمل الإقليمية. وتكون كل من هذه المؤشرات أكثر فائدة عندما ترتبط بقرار محدد، مثل مراجعة البرامج، أو التعاقد على خدمات التدريب، أو التوجيه المهني، أو تخطيط الاستثمارات الإقليمية.

التوصية السياساتية الثانية:

تعزيز المهارات الأساسية والمهارات الموجهة نحو المستقبل من خلال دمج الكفاءات ذات الصلة في التعليم والتدريب، وتعزيز الوصول العادل إلى فرص تنمية المهارات.

الأساس المنطقي:

لا يضمن ارتفاع مستويات التحصيل التعليمي، في حد ذاته، امتلاك المتعلمين للمهارات اللازمة للالتحاق بفرص عمل منتجة أو التكيف مع التغير التكنولوجي. وقد تتزامن محدودية المهارات الأساسية والقابلة للنقل مع امتلاك مؤهلات رسمية، مما يؤدي في الوقت نفسه إلى الإفراط في التأهيل ونقص المهارات. ويوفر إدماج هذه الكفاءات في المناهج الدراسية، وإعداد المعلمين، والتقييم، والتعلم التطبيقي، أساساً أقوى للتخصص المهني اللاحق، وإعادة اكتساب المهارات، والتعلم مدى الحياة. وينبغي أن تشمل المهارات الموجهة نحو المستقبل، على نحو متزايد، الكفاءات الرقمية والقدرة على العمل باستخدام التقنيات الناشئة، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، في ظل ما يحدثه التحول الرقمي من إعادة تشكيل للمهام والمهن.

للاستخدام الرسمي فقط

كما أن الوعي المهني مهم قبل الدخول إلى سوق العمل. ويحتاج المتعلمون إلى معلومات موثوقة بشأن المهن، والأجور، وآفاق التوظيف، ومسارات التقدم المهني، ومتطلبات المهارات المستقبلية. ويمكن للبلدان أن تبدأ بوحدات تعليمية في المرحلة الثانوية تتناول الثقافة الرقمية، والتواصل، والوعي المهني، ثم تعمل تدريجياً على بناء نظام للتوجيه مدى الحياة يربط بين المدارس، والجامعات، ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، وخدمات التوظيف العامة، والمنصات الرقمية. كما ينبغي تعزيز تعليم الكبار والتدريب المستمر لتمكين العاملين من تحديث مهاراتهم طوال مسيرتهم المهنية. وينبغي أن تراعي ترتيبات تقديم هذه الخدمات القوالب النمطية المتعلقة بالرجال والنساء، والتفاوتات الإقليمية، والمكانة الاجتماعية للمسارات المهنية، والإعاقة، والقيود المرتبطة بالاتصال، واحتياجات المتعلمين في المناطق النائية أو المحرومة من الخدمات.

التوصية السياساتية الثالثة:

تعزيز جاذبية التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، مع مواءمة التعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم العالي والتدريب مع الاحتياجات المتطورة لسوق العمل، من خلال التحديث المنتظم للمناهج الدراسية، والتعلم القائم على العمل، ومسارات التعلم المرنة.

الأساس المنطقي:

لا يكفي التوسع في الالتحاق بالبرامج المصنفة على أنها ذات طلب مرتفع عندما تظل جودة التدريب، والتعرض لبيئة العمل، والمعايير المعترف بها، وثقة أصحاب العمل، ومسارات التقدم المهني محدودة. كما يمكن أن يسهم تحسين هذه الجوانب في تعزيز جاذبية التعليم والتدريب التقني والمهني من خلال رفع قيمته المتصورة وتحسين آفاق التوظيف المرتبطة به. ويمكن للآليات القطاعية الدورية أن تجمع أصحاب العمل، وممثلي العمال، والغرف، ومقدمي خدمات التدريب، والسلطات التعليمية للمشاركة في تحديث المعايير، والمناهج الدراسية، وعمليات التقييم، والشهادات. ويمكن لبرامج التلمذة المهنية، والتدريب العملي، والتعليم التعاوني، والتدريب داخل الشركات، والتعلم بالمحاكاة في بيئة العمل أن تعزز مدى ملاءمة التدريب لاحتياجات سوق العمل، عندما تقترن بضمان الجودة، وحماية المتعلمين، وتدابير السلامة، وتحديد واضح لمسؤوليات أصحاب العمل.

كما أن زيادة المرونة في الانتقال بين المسارات المهنية والأكاديمية تتيح للعاملين بناء مهاراتهم وتحديثها وإعادة توجيهها على امتداد حياتهم المهنية، مع جعل المسارات المهنية أكثر جاذبية من خلال توفير فرص أوضح للتقدم. وتكتسي البرامج التعليمية والتدريبية القائمة على وحدات، والمؤهلات القابلة للنقل، ونقل الأرصدة الدراسية، والاعتراف بالتعلم السابق، أهمية خاصة بالنسبة إلى البالغين والعاملين في القطاع غير الرسمي الذين قد لا تكون كفاءاتهم موثقة رسمياً. كما تستفيد مراجعة البرامج من الأدلة المتعلقة بتوظيف الخريجين، ومدى توافق مجال الدراسة مع العمل، واستخدام المهارات، والأجور، ورضا أصحاب العمل، مع الحفاظ في الوقت نفسه على القدرات التحليلية والقابلة للنقل المرتبطة بالتعليم العالي. وينبغي ربط القرارات المتعلقة بالتدريب بالارتقاء الصناعي، والابتكار، والإنتاجية، وخلق فرص العمل، بحيث تستجيب سياسات المهارات لكل من الطلب الحالي وقدرة الاقتصاد على توليد وظائف أفضل.

التوصية السياساتية الرابعة:

تحسين الانتقال من التعليم إلى العمل من خلال تعزيز خدمات التوظيف، والخبرة العملية، ومشاركة أصحاب العمل، مع إيلاء اهتمام خاص للشباب الذين يواجهون عوائق أمام التوظيف.

الأساس المنطقي:

لا تؤدي المؤهلات ذات الصلة تلقائياً إلى الحصول على فرص عمل مناسبة. وقد تؤدي محدودية الخبرة العملية، وضعف دعم البحث عن عمل، وعدم اكتمال معلومات سوق العمل، ومحدودية شبكات أصحاب العمل، وعدم كفاية فرص العمل للمبتدئين، إلى تأخير الدخول إلى سوق العمل أو دفع العاملين إلى شغل وظائف أدنى من مستوى مؤهلاتهم. ويمكن لخدمات التوظيف العامة الاستجابة لذلك من خلال تجاوز نهج تقديم الخدمات القائم على التسجيل، والانتقال نحو إعداد ملفات تعريفية للمهارات، وتقديم المشورة، والتواصل مع أصحاب العمل، وتطوير فرص العمل الشاغرة، والإحالة إلى برامج التدريب، وتقديم الدعم بعد التوظيف.

ومن المرجح أن تحقق برامج الشباب نتائج أفضل في تسهيل الانتقال إلى سوق العمل عندما يرتبط التدريب بخبرة عملية، والإرشاد، وفرص عمل شاغرة محددة، ومشاركة فعالة من أصحاب العمل. كما يمكن لهذه البرامج دعم الانتقال إلى العمل الحر وريادة الأعمال من خلال التدريب على ريادة الأعمال، والإرشاد، وإتاحة الوصول إلى التمويل وخدمات تطوير الأعمال. وعندما يكون الطلب على العمالة ضعيفاً، يمكن لحوافز التوظيف الموجهة أن تكمل هذه الخدمات.

للاستخدام الرسمي فقط

ويمكن لنظم تتبع الخريجين أن تساعد على التمييز بين مجرد التوظيف والتوظيف المناسب من خلال رصد المهنة، والأجور، ومدى توافق مجال الدراسة مع العمل، واستخدام المهارات، وجودة الوظيفة، والتقدم المهني. كما ينبغي أن تراعي آليات تقديم الخدمات القيود التي تحد من المشاركة من خلال توفير الدعم المتعلق بالرعاية، والتنقل، واللغة، والتعلم المرن، والوصول الرقمي، والاعتراف بالمؤهلات والمهارات. ومع تغير المهام في الوظائف المخصصة للمبتدئين بفعل الذكاء الاصطناعي والأتمتة، ستزداد أهمية الممارسة الخاضعة للإشراف ومسارات التقدم في المراحل المبكرة من الحياة المهنية لمنع فقدان الفرص التي يكتسب الشباب العاملون من خلالها الخبرة عادةً.

التوصية السياساتية الخامسة:

تعزيز التنسيق المؤسسي وإشراك أصحاب المصلحة من خلال تشجيع التعاون والحوار الاجتماعي بين المؤسسات المعنية وأصحاب العمل والعمال وغيرهم من أصحاب المصلحة في مجال تنمية المهارات.

الأساس المنطقي:

تشمل سياسات المهارات عادةً مؤسسات التعليم، والعمل، والصناعة، والمالية، والشباب، والحماية الاجتماعية، والتنمية الإقليمية. ويصبح التشتت المؤسسي مكلفاً عندما تعمل البيانات، والمعايير، والمناهج الدراسية، وخدمات التوظيف، وآليات التمويل دون دورة مشتركة لاتخاذ القرار. ويمكن لآلية تنسيق وطنية ذات ولاية واضحة، وأمانة فنية، وإمكانية الوصول إلى البيانات، ومخرجات قابلة للقياس، وروابط بقرارات التمويل، أن تحول التشاور إلى إجراءات خاضعة للمساءلة. كما يمكن للهيئات القطاعية والإقليمية أن تكمل الآلية الوطنية من خلال تكييف الأولويات مع ظروف أسواق العمل المحلية وتحديد المهارات المطلوبة.

وتكون مشاركة أصحاب العمل أكثر قيمة عندما تتجاوز حدود المشاورات العرضية. ويمكن للشركات وممثلي العمال الإسهام مباشرة في عمليات التشخيص، ووضع المعايير المهنية، ومراجعة المناهج الدراسية، والتعلم في مكان العمل، وضمان الجودة. وقد تحتاج الشركات أيضاً إلى الدعم لتحديد حزم المهارات المطلوبة، وإعادة تصميم الوظائف، وتنظيم التعلم في مكان العمل، والاستجابة لاعتماد التكنولوجيا. وتتطلب الشركات الصغيرة والمتوسطة اهتماماً خاصاً باحتياجاتها المحددة من المهارات وبالدعم اللازم لها، إذ قد تفتقر إلى القدرة على تحديد فجوات المهارات أو تنظيم التدريب بصورة مستقلة. ويمكن للمرافق المشتركة، والبرامج المجمعة، والجهات الوسيطة القطاعية، وتنمية القوى العاملة على مستوى التجمعات، وتبسيط الوصول إلى تمويل التدريب، أن تسهم في توسيع نطاق مشاركتها. وينبغي تقييم فعالية التنسيق استناداً إلى القرارات المتخذة، والمعايير أو البرامج التي جرى تحديثها، والموارد التي أعيد توجيهها، وليس على أساس عدد اللجان التي تم إنشاؤها.

التوصية السياساتية السادسة:

تطوير/تعزيز التمويل المستدام والشامل لتنمية المهارات من خلال آليات تمويل مناسبة وزيادة مشاركة أصحاب المصلحة، مع إيلاء اهتمام خاص بالشركات الصغيرة والمتوسطة والنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة.

الأساس المنطقي:

تتطلب تنمية المهارات توافر موارد كافية، إلى جانب حوافز تدعم الجودة والملاءمة. وقد يحد الاعتماد على الموازنات العامة السنوية، أو المشروعات الممولة من الجهات المانحة، أو أشكال الدعم المجزأة من استمرارية جهود تنمية المهارات. وفي الوقت نفسه، قد تؤدي الرسوم المفروضة على أصحاب العمل إذا لم تُصمم على نحو سليم، أو آليات التمويل القائمة على النتائج، إلى تشجيع التدريب منخفض القيمة أو الإضرار بمقدمي الخدمات الذين يعملون مع المشاركين الذين يصعب إدماجهم في سوق العمل. ويُعد التمويل العام مناسباً بصفة خاصة للمهارات الأساسية، وأهداف الشمول، وغيرها من المنافع العامة، في حين يمكن للتمويل المشترك من جانب أصحاب العمل أن يدعم التدريب الخاص بمهن معينة والتعلم في مكان العمل، وهما مجالان يحققان منافع أكثر مباشرة للشركات.

وتحتاج صناديق التدريب، وترتيبات الرسوم والمنح، وأشكال الدعم إلى قواعد شفافة للأهلية، ومعايير جودة معترف بها، وأدلة على تحقيق تنمية إضافية للمهارات، ونتائج قابلة للقياس في سوق العمل. ويمكن أن يسهم تبسيط الإجراءات الإدارية، والتدريب المشترك، والترتيبات القائمة على التجمعات، والمنح الموجهة، ودعم الرعاية أو التنقل في الحد من العوائق التي تواجهها الشركات الصغيرة والمتوسطة، والنساء، والشباب، والأشخاص ذوو الإعاقة، وسكان المناطق الريفية، والعاملون ذوو المهارات المنخفضة والعاملون في القطاع غير الرسمي، والأشخاص الذين تقع على عاتقهم مسؤوليات رعاية. كما يمكن للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي النظر في صناديق التعليم القائمة على الأوقاف، ودعم التدريب المرتبط بالزكاة، والمنح الدراسية، وتسهيلات تمويل التنمية باعتبارها أدوات تكميلية ضمن أطر الحوكمة والجودة الوطنية.

للاستخدام الرسمي فقط

وينبغي رصد المشاركة والمنافع بحسب حجم الشركة، والقطاع، والمنطقة، وفئة العاملين، بهدف تحديد أوجه عدم المساواة في الوصول والحد من الاستخدام غير الكفء للموارد.

التوصية السياساتية السابعة:

تحسين الرصد والتقييم الموجهين نحو النتائج من خلال الاستفادة من نتائج سوق العمل وغيرها من الأدلة ذات الصلة في مراجعة سياسات وبرامج تنمية المهارات وتحسينها.

الأساس المنطقي:

تفقد سياسات تنمية المهارات أهميتها عندما تركز عملية الإبلاغ على المشاركة، وإتمام البرامج، والحصول على الشهادات دون النظر في التوظيف، والاستمرار في العمل، والأجور، ومدى توافق مجال الدراسة مع العمل، وجودة الوظائف، واستخدام المهارات، ورضا أصحاب العمل، أو الإنتاجية. كما أن التغير التكنولوجي والقطاعي يعني أن البرامج التي تحقق أداءً جيداً اليوم قد تصبح متقادمة بمرور الوقت. ولذلك، تحتاج السياسات الرئيسية إلى إطار واضح للنتائج يحدد الفئات المستهدفة، ومنطق التدخل، والمخرجات، والنتائج، وأبعاد الإنصاف، والمؤشرات، والمسؤوليات المؤسسية المتعلقة بجمع البيانات ومراجعتها.

ويمكن أن تتناسب أساليب التقييم مع حجم البرنامج وتكلفته ومستوى مخاطره. وتستدعي البرامج واسعة النطاق تصاميم تقييم صارمة، في حين يمكن للبرامج التجريبية استخدام نهج أبسط تدعمه بيانات موثوقة عن النتائج. ويتمثل المطلب الأساسي في أن تؤثر النتائج في القرارات، بحيث يتم تحديث المناهج والمعايير، وتحسين أداء مقدمي الخدمات الضعفاء أو استبعادهم، وتخصيص الميزانيات على أساس الأدلة، وتوسيع نطاق البرامج الناجحة مع مراعاة السياق. ويمكن للبلدان ذات القدرات المحدودة أن تبدأ بمجموعة صغيرة من المؤشرات ومراجعة عامة سنوية، ثم تضيف لاحقاً دراسات تتبع الخريجين، واستطلاعات أصحاب العمل، والبيانات الإدارية المترابطة، وتقييم الأثر. كما يمكن للتعلم بين الأقران على مستوى OIC أن يدعم بصورة أكبر تطوير مؤشرات قابلة للمقارنة وأدوات مشتركة في مجالات نظم معلومات سوق العمل (LMIS)، والتعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، وتعليم الكبار، وتمويل التدريب.

للاستخدام الرسمي فقط