



WORLD BANK GROUP

جهوزية للأعمال (B-Ready)

ورشة عمل منهجية

العمل

ايار / مايو 2023

دورينا ب. جورجيفا ، خبيرة اقتصادية

مجموعة المؤشرات العالمية لاقتصاديات التنمية (DECIG)

الخطوط العريضة العمل

1. الدافع
2. المؤشرات:
 - أ. الركيزة الأولى - الإطار التنظيمي: جودة تعليمات العمل
 - ب. الركيزة الثانية - الخدمات العامة: مدى ملائمة الخدمات العامة للعمل
 - ج. الركيزة الثالثة - الكفاءة: كفاءة تعليمات العمل والخدمات العامة في الممارسة العملية
3. التقييم الأولي للموضوع
4. مصادر البيانات
5. المعايير (المحددات, البارامترات)
6. فرز الخبراء واختيارهم

1. الدافع - لماذا يعتبر العمل مهما؟

- يمكن القول إن العمل هو أهم عامل للإنتاج في غالبية الشركات.
- تعتبر التعليمات والخدمات العامة المتعلقة بالعمل محركات أساسية لتنمية القطاع الخاص من منظور كل من الشركات والعمال.
- تؤثر تعليمات العمل على العلاقة بين الشركات وموظفيها، فضلا عن أنواع أخرى من العمال في القطاع غير الرسمي أو العاطلين عن العمل حاليا.
- يمكن أن توفر الخدمات العامة البنية التحتية المؤسسية لعمليات تفتيش العمل وتدقيقه لتشجيع الامتثال.
- هناك حاجة إلى تعليمات سديدة ومتوازنة للعمل للشركات والعمال للاستفادة من سوق عمل ديناميكي ومبتكر لا يأتي على حساب ضمان الدخل أو حقوق العمال الأساسية.

2. المؤشرات - الخطوط العريضة



الكفاءة

كفاءة تعليمات العمل والخدمات
العامة في الممارسة العملية

1. تكاليف العمل غير المأجور
2. قيود التوظيف وتكاليفه
3. كفاءة الخدمات العامة



الخدمات العامة

مدى ملائمة الخدمات العامة
للعمل

1. الحماية الاجتماعية
2. الإطار المؤسسي*



الإطار التنظيمي

جودة تعليمات العمل

- 1- ظروف العمال
- 2- قيود التوظيف والتكاليف

يشير الرمز * إلى المكونات التي ستغطي اعتماد التقنيات الرقمية.

أ. الركيزة الأولى – جودة تعليمات العمل

١-١	ظروف العمال
١-١-١	الحد الأدنى للأجور
٢-١-١	المساواة وعدم التمييز وحرية تكوين النقابات
٣-١-١	الحد الأدنى لسن العمل والعمل القسري
٤-١-١	السلامة والصحة المهنية والتمييز والعنف
٥-١-١	فترة الإشعار ودفع مكافأة نهاية الخدمة
٢-١	قيود التوظيف و تكاليفه
١-٢-١	ساعات العمل والعقود
٢-٢-١	معدل الحد الأدنى للأجور
٣-٢-١	الاستحقاقات المقررة
٤-٢-١	متطلبات الفصل
٥-٢-١	تكلفة فترة الإشعار ودفع مكافأة نهاية الخدمة

أ. الركيزة الأولى – جودة تعليمات العمل

ماذا تشمل ولماذا هي مهمة؟

الفئة ١-١ – ظروف العمال

- تُقيّم هذه الفئة الإطار التنظيمي المتعلق بظروف العمال مثل تحديد الحد الأدنى للأجور وتحديثه. فضلا عن المساواة وعدم التمييز وحرية تكوين الجمعيات والحد الأدنى لسن العمل والعمل القسري والسلامة والصحة المهنية والتمييز والعنف في مكان العمل. وأخيرا تكلفة فترة الإشعار ودفع مكافأة نهاية الخدمة.
- يضمن الإطار التنظيمي الواضح في هذه المجالات ظروف عمل جيدة وبيئة عمل أكثر إنصافا وإنتاجية للعاملين في القطاع الخاص.



الفئة ٢-١ - قيود التوظيف وتكاليفه

- تُقيّم هذه الفئة القيود والتكاليف القانونية التي تتكبدها الشركات عند استخدام العمل كعامل من عوامل الإنتاج. وتشمل المجالات التي تم قياسها ساعات العمل والعقود و معدل الحد الأدنى للأجور و الاستحقاقات المقررة للعمال ومتطلبات الفصل وتكلفة الإشعار ومكافأة نهاية الخدمة.
- يمكن أن تؤدي تكاليف الضمان الاجتماعي المفرطة، ومعدلات الحد الأدنى للأجور وساعات العمل التقييدية والإجراءات المطولة للفصل من العمل إلى الحد من التوظيف والحد من مرونة الشركات للتكيف مع الصدمات أو زيادة الإنتاج.



أ. الركيزة الأولى – جودة تعليمات العمل

التقييم الأولي

النقاط المعاد قياسها	إجمالي النقاط	FFP*	SBP*	عدد المؤشرات	
52.1	16.3	16	0.3	16	ظروف العمال
9.6	3	3	n.a.	3	الحد الأدنى للأجور
9.6	3	3	n.a.	3	المساواة وعدم التمييز وحرية تكوين النقابات
10.6	3	3	0.3	3	الحد الأدنى لسن العمل والعمل القسري
15.9	6	6	n.a.	5	السلامة والصحة المهنية والتمييز والعنف
6.4	2	2	n.a.	2	فترة الإشعار ودفع مكافأة نهاية الخدمة
47.9	15	4	11	13	قيود التوظيف و تكاليفه
12.7	4	2	2	3	ساعات العمل والعقود
3.2	1	n.a.	1	1	معدل الحد الأدنى للأجور
9.6	3	n.a.	3	3	الاستحقاقات المقررة
15.9	5	2	3	4	متطلبات الفصل
6.4	2	n.a.	2	2	تكلفة فترة الإشعار ودفع مكافأة نهاية الخدمة
100	31	20	11	29	المجموع

* سيأخذ تسجيل النقاط في الاعتبار وجهات نظر رواد الأعمال (نقاط مرونة الشركة) والمصالح العامة الأوسع نطاقا (نقاط المنافع الاجتماعية).

ب. الركيزة الثانية - مدى ملائمة الخدمات العامة للعمل

١-٢	الحماية الاجتماعية
١-١-٢	توافر التأمين ضد البطالة المقدم من الحكومة
٢-١-٢	تمويل التأمين ضد البطالة من إيرادات الضرائب العامة
٣-١-٢	توافر الرعاية الصحية الشاملة
٤-١-٢	تمويل الرعاية الصحية من إيرادات الضرائب العامة
٥-١-٢	توافر برامج الرواتب التقاعدية المقدمة من الحكومة
٦-١-٢	تمويل الراتب التقاعدي غير القائم على الاشتراكات من إيرادات الضرائب العامة
٢-٢	الإطار المؤسسي
١-٢-٢	خدمات التوظيف
٢-٢-٢	آليات تسوية المنازعات العمالية
٣-٢-٢	مديريات تفتيش العمل

ب.الركيزة الثانية - مدى ملائمة الخدمات العامة للعمل

ماذا تشمل ولماذا هي مهمة؟

الفئة ١-٢ - الحماية الاجتماعية

- تُقيّم هذه الفئة مدى توافر ثلاث أدوات للحماية الاجتماعية: التأمين ضد البطالة الذي تقدمه الحكومة والرعاية الصحية الشاملة وخطط المعاشات التقاعدية التي تقدمها الحكومة. كما يقيس ما إذا كانت كل أداة تمويل من إيرادات الضرائب العامة.
- تساعد الحماية الاجتماعية على تعزيز رأس المال البشري والإنتاجية وكذلك الحد من عدم المساواة في سوق العمل. وإذا تم تمويلها من الإيرادات العامة، وليس من ضرائب العمل، فإن الحماية الاجتماعية تجعل العمالة أقل تكلفة، وأكثر مرونة، وأكثر جاذبية للشركات.

الفئة ٢-٢ - الإطار المؤسسي

- تُقيّم هذه الفئة الإطار المؤسسي المتاح للشركات والعمال، بما في ذلك خدمات التوظيف وآليات المنازعات ومفتشيات العمل.
- مجموعة جيدة التصميم من الخدمات العامة تلبى احتياجات كل من أصحاب العمل والعمال. خدمات التوظيف العامة، وآليات تسوية المنازعات البديلة الفعالة والمحايدة للنزاعات العمالية، والممارسات الجيدة لمفتشيات العمل تحمي العمال، وتحسن كفاءة التوظيف، وتضمن حلا عادلا وفعالاً من حيث التكلفة للخلافات الناشئة في مكان العمل.



ب. الركيزة الثانية - مدى ملائمة الخدمات العامة للعمل

التقييم الأولي

عدد المؤشرات	SBP*	FFP*	إجمالي النقاط	النقاط المعاد قياسها	
6	3	3	6	33.3	الحماية الاجتماعية ١-٢
1	n.a.	1	1	5.6	١-١-٢ توافر التأمين ضد البطالة المقدم من الحكومة
1	1	n.a.	1	5.6	٢-١-٢ تمويل التأمين ضد البطالة من إيرادات الضرائب العامة
1	n.a.	1	1	5.6	٣-١-٢ توافر الرعاية الصحية الشاملة
1	1	n.a.	1	5.6	٤-١-٢ تمويل الرعاية الصحية من إيرادات الضرائب العامة
1	n.a.	1	1	5.6	٥-١-٢ توافر برامج الرواتب التقاعدية المقدمة من الحكومة
1	1	n.a.	1	5.6	٦-١-٢ تمويل الراتب التقاعدي غير القائم على الاشتراكات من إيرادات الضرائب العامة
7	5	7	7	66.7	٢-٢ الإطار المؤسسي
2	2	2	2	22.2	١-٢-٢ خدمات التوظيف
2	2	2	2	22.2	٢-٢-٢ آليات تسوية المنازعات العمالية
3	1	3	3	22.2	٣-٢-٢ مديريات تفتيش العمل
13	8	10	18	100	المجموع

* سيأخذ تسجيل النقاط في الاعتبار وجهات نظر رواد الأعمال (نقاط مرونة الشركة) والمصالح العامة الأوسع (نقاط المزايا الاجتماعية).

ج. الركيزة الثالثة - كفاءة تعليمات العمل والخدمات العامة في الممارسة العملية

١-٣	تكاليف العمل غير المأجور
١-١-٣	تكلفة المساهمة الاجتماعية
٢-٣	قيود التوظيف وتكاليفه
١-٢-٣	نسبة الوظائف الشاغرة التي تُملأ
٢-٢-٣	القيود التنظيمية على التوظيف
٣-٢-٣	المدة الزمنية والتكلفة للفصل
٣-٣	كفاءة الخدمات العامة
١-٣-٣	المدة الزمنية والتكلفة لتسوية منازعة عمالية
٢-٣-٣	مديريات تفتيش العمل

ج. الركيزة الثالثة - كفاءة تعليمات العمل والخدمات العامة في الممارسة العملية

ماذا تشمل ولماذا هي مهمة؟

الفئة ٣-١ - تكاليف العمل غير المأجور

- تُقيّم هذه الفئة عبء تكاليف المساهمة الاجتماعية على الشركات. على وجه التحديد، فإنها تجمع البيانات من الشركات حول إجمالي تكاليفها السنوية لمدفوعات الضمان الاجتماعي والضرائب القائمة على العمل.
- يؤدي تخفيف العبء على الشركات إلى تحسين أداء القطاع الخاص، مما يسهم في زيادة خلق فرص العمل والنمو الاقتصادي.



الفئة ٣-٢ - قيود التوظيف وتكاليفه

- تُقيّم هذه الفئة عبء التعليمات المتعلقة بالتوظيف والفصل على الشركات، من خلال قياس نسبة الوظائف الشاغرة التي تُملأ والقيود التنظيمية للتوظيف والمدة الزمنية والتكلفة لفصل العامل في الممارسة العملية.
- إن القيود الأقل على التوظيف وانخفاض تكاليف التوظيف والفصل تمكن الشركات من التركيز على الأنشطة الأكثر إنتاجية، بما فيها توظيف العمال بشكل رسمي بدلا من غير الرسمي.



الفئة ٣-٣ - كفاءة الخدمات العامة

- تقيم هذه الفئة إلى أي مدى الخدمات العامة فعالة في تسوية منازعة عمالية والإبلاغ عن عمليات تفتيش العمل.
- إن الخدمات العامة الفعالة مثل محاكم العمل ومديريات تفتيش العمل تمكن الشركات من استخدام مواردها بشكل أكثر فعالية من خلال عدم تقييدها في عمليات قضائية مطولة وضمنان المساءلة بعد عمليات التفتيش.



ج. الركيزة الثالثة - كفاءة تعليمات العمل والخدمات العامة في الممارسة العملية

التقييم الأولي

عدد المؤشرات النقاط المعاد
قياسها*

33.3	1	تكاليف العمل غير المأجور	١-٣
33.3	1	تكلفة المساهمة الاجتماعية	١-١-٣
33.3	4	قيود التوظيف وتكاليفه	٢-٣
8.3	1	نسبة الوظائف الشاغرة التي تُملأ	١-٢-٣
8.3	1	القيود التنظيمية على التوظيف	٢-٢-٣
16.6	2	المدة الزمنية والتكلفة للفصل	٣-٢-٣
33.3	3	كفاءة الخدمات العامة	٣-٣
22.2	2	المدة الزمنية والتكلفة لتسوية منازعة عمالية	١-٣-٣
11.1	1	مديريات تفتيش العمل	٢-٣-٣

100

8

المجموع

* سيأخذ التسجيل في الركيزة الثالثة في الاعتبار وجهات نظر رواد الأعمال (نقاط مرونة الشركة) فقط. وبالنسبة لكل مؤشر، يحسب الدرجات باستخدام نهج البعد من الحد الأقصى. كل فئة في الركيزة الثالثة لها نفس الوزن. داخل كل فئة، كل فئة فرعية لها نفس الوزن أيضا.

3. التقييم الأولي للموضوع

الركيزة	العنوان	عدد المؤشرات	SBP	FFP	مجموع النقاط	النقاط المعاد قياسها	الوزن
الأولى	الإطار التنظيمي: جودة عمليات العمل	29	11	20	31	100	0.33
الثانية	الخدمات العامة: مدى ملائمة الخدمات العامة للعمل	13	8	10	18	100	0.33
الثالثة	الكفاءة: كفاءة تعليمات العمل والخدمات العامة في الممارسة العملية	8	100	n.a.	100	100	0.33

4. مصادر البيانات

مصادر جمع البيانات:

الركيزتان الأولى والثانية

- خبراء القطاع الخاص: محامون ذوو خبرة في قانون وممارسات التوظيف والضمان الاجتماعي.

الركيزة الثالثة

- الإستبيانات للمؤسسات: بيانات عن المدة الزمنية والتكلفة لفصل الموظفين وتكلفة المساهمات الاجتماعية والمدة الزمنية والتكلفة لحل النزاعات العمالية وعمليات تفتيش العمل كما واجهتها الشركات في الممارسة العملية، ونسبة الوظائف الشاغرة التي تم شغلها ، والتأثير المبلغ عنه للتعليمات عن التوظيف.

مصادر التحقق من صحة البيانات (لاستبيانات الخبراء):

- خبراء القطاع العام: وزارات العمل والغرف التجارية و مديريات تفتيش العمل.

5. المعلومات لمشاورات الخبراء

المعلومات العامة

موقع العمل أكبر مدينة

يحدد موقع العمل القوانين المعمول بها المتعلقة بالشركات والعمال، بالإضافة إلى توافر الخدمات العامة وكفاءتها.



نوع العامل

فرد ، يزيد عمره عن 25 عاما ، تم تعيينه كموظف دائم ، ومنخرط في علاقة عمل رسمية في شركة تابعة للقطاع الخاص. أن يكون العامل من مواطني الدولة يعمل في قطاع الخدمات، ما لم يذكر خلاف ذلك.



يحدد نوع العامل تفاعله مع القانون المعمول به. هناك أيضا مجموعة كبيرة ومتنوعة من الترتيبات التعاقدية التي لها تأثيرات مختلفة على العمال.

الملف الشخصي للشركة

الشركة هي شركة قطاع خاص مسجلة يعمل بها أقل من 250 موظفا في صناعة الخدمات ، ما لم يذكر خلاف ذلك.

يحدد نوع الشركة تفاعلها مع القانون المعمول به ، حيث أن العديد من الاقتصادات لديها تعليمات مختلفة اعتمادا على الحجم والقطاع الذي تعمل فيه الشركة.



6. فرز الخبراء واختيارهم

مهن الخبراء المعنيين :

- محامو العمل وخبراء الحماية الاجتماعية.

مجالات التخصص ذات الصلة:

- مجالات محددة لقانون العمل (من بين أمور أخرى) وإجراءات الفصل والتمييز في مكان العمل والشكاوى العمالية و تسوية المنازعات العمالية وتفتيش العمل.

تقييم معارف الخبراء وخبراتهم المتعلقة بتعليمات العمل والخدمات العامة في الممارسة العملية.

- المعرفة بقانون العمل المعمول به وكذلك القوانين والتعليمات التي تؤثر على الشركات والعمال ومعرفة القوانين والتعليمات المتعلقة بالحماية الاجتماعية والخبرة في الشكاوى العمالية والخبرة في استخدام آليات تسوية المنازعات العمالية ومعرفة أداء مديريات تفتيش العمل وخدمات التوظيف.



WORLD BANK GROUP

شكرا لكم

سؤال وجواب

العمل

ايار 2023

مجموعة المؤشرات العالمية لاقتصاديات التنمية
(DECIG)