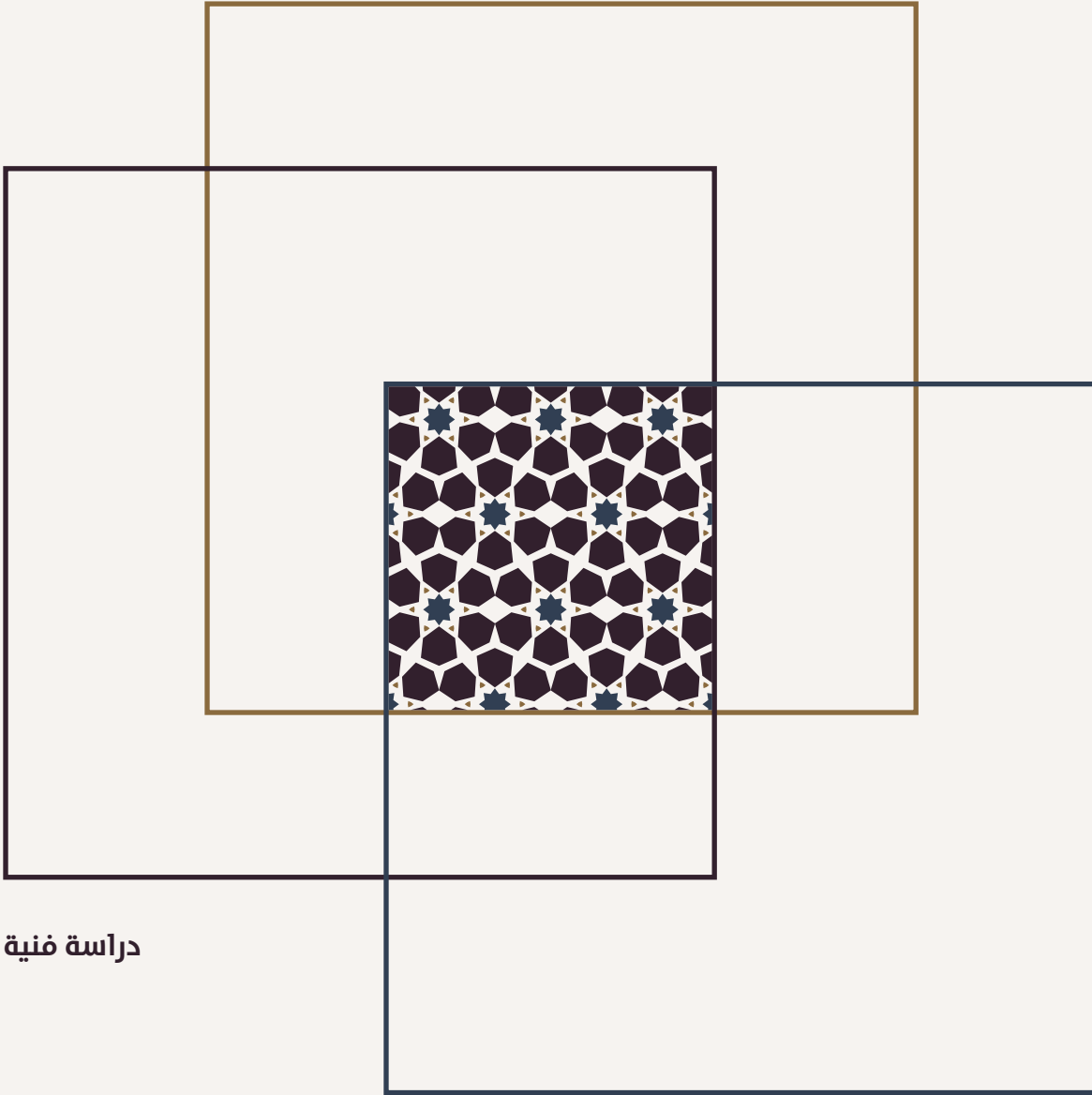




مكتب
العمل
الدولي

تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربيّة



دراسة فنية

المنتدى العربي للتنمية والتشغيل
الدوحة، قطر ١٥-١٦ نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٨

تعزير فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربيّة

دراسة فنية

المنتدى العربي للتنمية والتشغيل
الدوحة، قطر ١٥-١٦ نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٨

مكتب العمل الدولي

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٨

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications
International Labour Office
Switzerland – 1211 Geneva – CH

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns

وللمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية
شارع جوستينيان – القنطاري
ص.ب. ١١-٤٠٨٨
رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥
بيروت – لبنان
شبكة الإنترنت: www.ilo.org.lb

تصميم: Moon Promotion
Al - Zein & Associates
طباعة: دار الكتب - بيروت، الجناح

مساهمة منظمة العمل الدولية في المنتدى العربي للتنمية والتشغيل

الدراسات الفنية^١

تُعدّ ورقة العمل هذه جزءاً من خمس دراسات فنية أعدتها منظمة العمل الدولية للمساهمة في المنتدى العربي للتشغيل. وتتمحور مواضيع هذه الدراسات حول ما يلي:

- النمو والاستخدام والعمل اللائق في المنطقة العربية - لمحة عامة
- تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربية
- تطوير المهارات والإنتاجية والتشغيل في المنطقة العربية
- تطوير المؤسسات المستدامة واستحداث الوظائف
- المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية

وقد أعد هذه الدراسات فريق من منظمة العمل الدولية مؤلف من:

السيدة اريتا برار عوض، مدير دائرة سياسة الاستخدام؛ السيد غريمي بوكلي، دائرة خلق فرص العمل وتطوير المؤسسات؛ السيد طارق الحق، مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية؛ السيدة ماري قعوار، دائرة سياسة الاستخدام؛ السيدة دوروثي شميت، دائرة تحليل الاقتصاد وسوق العمل. ولن يغيب عنا أن نتقدم بالشكر من السيد إبراهيم عوض والسيدة رانيا بخعازي والسيد عبد الكريم كبير على مساهماتهم.

يعكس اختيار المواضيع أولويات التشغيل والتحديات التي تواجهها المنطقة العربية، حيث توفّر هذه الدراسات مواد مرجعية تساهم في الإيفاء بالتعهدات التي قطعت على المستويين الدولي والإقليمي في مجال العمل اللائق. كما تشكل هذه الدراسات تنمة لمبادرات منظمة العمل الدولية وتصب في عملية مستمرة لدعم العمل اللائق على المستوى العالمي.

أثناء انعقاد الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر في بوسان، كوريا، في شهري آب/أغسطس وأيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، أطلقت الوفود الثلاثية العقد الآسيوي للعمل اللائق والتزمت بتحقيق نتائج محددة محورها العمل اللائق. وأوصى الاجتماع بالتعاون على إطلاق مبادرات محددة على المستوى الإقليمي، حيث تساهم المبادرات المشتركة وتشارك المعرفة والخبرات في تحقيق العمل اللائق. وتضمنت التوصيات تعزيز خدمات التشغيل وإعداد إحصائيات إقليمية موثوقة تستند إليها القرارات وتوفير خدمات الدعم للمؤسسات الصغيرة واعتماد المقاييس والممارسات الحميدة بشأن توفير الحماية الاجتماعية وتعزيز آليات تفتيش العمل والوقاية من النزاعات وتسويتها.^٢

وبمناسبة انعقاد الاجتماع الإقليمي الإفريقي الحادي عشر في أديس أبابا في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، تعهدت الوفود الثلاثية من دول عربية في إفريقيا بتحقيق مجموعة أهداف لتطوير برامج قطرية متكاملة للعمل اللائق بهدف الإسراع في تحقيق أهداف التنمية العالمية المتفق عليها بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية. وشددت نتائج الاجتماع على أهداف محددة بما في ذلك ردم الهوة في المهارات، والدمج الاجتماعي من خلال خلق فرص العمل، والهيكلة الثلاثية باعتبارها آلية أساسية لتحقيق الحوكمة من أجل نمو يؤدي إلى تخفيف الفقر، وإتباع سياسة إقليمية عادلة حول العمال المهاجرين، والحرية النقابية، والقضاء على عمل الأطفال والعبودية والتمييز، وتوفير رزمة أساسية من خدمات الحماية الاجتماعية لخفض الفقر، والهروب من مصيدة الاقتصاد غير النظامي. كما التزم الشركاء الثلاثة بالعقد الإفريقي للعمل اللائق للفترة الممتدة بين ٢٠٠٧-٢٠١٥ متابعة بالتالي نتائج قمة واغادوغو لعام ٢٠٠٤ وما صدر عنها من بيان وخطة عمل وآلية متابعة حول الاستخدام وخفض الفقر في إفريقيا.^٣

وتدعو خلاصات المؤتمر الخامس والثلاثين لمنظمة العمل العربية (شباط/فبراير ٢٠٠٨) إلى مزيد من التعاون الإقليمي في مجالات الاستخدام والموارد البشرية والحوار الاجتماعي مع التشديد على وضع مبادرات إقليمية، بما في ذلك قانون عمل عربي موحد، وإقامة آليات إقليمية لمعالجة التحديات المشتركة، مثل إقامة منتدى عربي ثلاثي ونظام معلومات حول سوق العمل العربية. وسلّطت منظمة العمل العربية الضوء على الحاجة إلى مزيد من التعاون والتنسيق الإقليمي مع منظمة العمل الدولية لمعالجة مشكلة البطالة والعجز في العمل اللائق.

١ الغاية من هذه الدراسات إحياء النقاش حيث يحظر الاستشهاد بمضمونها من دون تفويض منظمة العمل الدولية.
٢ لمزيد من المعلومات زيارة الموقع: <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok>

٣ <http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/addisababa/index.htm>

الفهرس

١	الملخص التنفيذي
٢	مقدمة
٤	١. الاتجاهات الإقليمية
٦	٢. السياسات والبرامج
٦	مبادرات متباينة في منطقة متباينة
١٢	٣. تحديات أساسية
١٢	جودة التعليم
١٢	جودة الاستخدام
١٢	تنمية المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم
١٢	التدخلات في سوق العمل
١٣	قيود مؤسسية
١٤	٤. التطلع إلى الأمام: الردود
١٤	السياسات
١٤	البرمجة
١٤	المواقف
١٦	٥. مواضيع مطروحة للنقاش
١٧	الملحق ١

الملخص التنفيذي

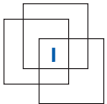
لعلّ جيل اليوم من الشباب العربي هو الأكثر تعلّمًا مقارنة بالأجيال السابقة. وحيث كُنّ له أن يساهم في بناء المستقبل، يُعتبر فرصة كبيرة ومورداً عظيماً يصب في تنمية المنطقة العربية. فقد بات الرجال والنساء من الشباب العرب يقدمون مساهمات كبيرة كعمّال وأصحاب عمل ومواطنين، غير أن العجز في العمل اللائق وبخاصة ارتفاع البطالة والعمالة الجزئية لدى الشباب تحتم كلفة باهظة.

فارتفاع معدلات نمو السكان، وازدياد مستويات البطالة لتبلغ مجموعة أعلى المعدلات في العالم، وندرة الفرص المتاحة لمشاركة الشباب في أسواق العمل، كلها خصائص لا زالت شائعة في دول المغرب والمشرق والخليج. ففي تلك المنطقة 11 مليون عاطل عن العمل إضافة إلى 34 مليون شخص يعملون في وظائف غير مستقرة وهم بحاجة إلى عمل لائق، يُضاف إلى ذلك عدم وجود إحصاء لغير الناشطين الذين قد يرغبون في العمل إذا أُتيحت لهم فرصة ضمان عمل لائق. فيمكن للبطالة المطوّلة في أولى سنوات الحياة أن تعيق وبصورة دائمة قابليّة الاستخدام والمكاسب وإمكانية تولي الوظائف النوعيّة.

تسلّم حكومات المنطقة بكون الشباب مورداً أساسياً، لذا بادرت إلى تعزيز استخدام الشباب بالتدخل على مستويات عدّة. وقد تكون هذه التدخلات غير شاملة في معظمها وتسجّل درجات متفاوتة من النجاح على المدى البعيد، إلا أنها تُبرز بما لا شك فيه التزاماً سياسياً من جانب الحكومات التي تستثمر في مستقبل دولها.

تعالج هذه الدراسة التحديات الأساسيّة التي يواجهها الشباب العربي الوافد إلى أسواق العمل وتسلّط الضوء على الردود المناسبة. وهي بذلك تستعرض آخر توجهات سوق العمل الإقليمية وجملة تجارب سياسيّة وبرمجيّة عبر المنطقة، وتتطرق إلى عدد من التحديات المتصلة بجودة نظام التعليم والاستخدام وتنمية المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم والقطاع الخاص ومحدوديّة التدخلات الحاليّة في سوق العمل والناجمة عن ضعف التعاون والتواصل المؤسسي وغيرها من المعوقات المؤسسيّة بما في ذلك تشريعات العمل وهيكلية إدارة العمل.

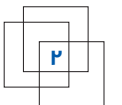
ويؤول التحليل إلى أن النجاح في رفع العديد من التحديات التي يطرحها استخدام الشباب في المنطقة العربيّة مرتبط بوجود اقتصاد متنوع ودائم النمو. ويجب على البرامج المستقبلية أن تراعي اعتبارات العرض والطلب وأن تتضمن سياسات سابقة لمرحلة التطبيق وبرامج لاحقة لها. كما لا بدّ من معالجة النظرة والموقف حيال الاستخدام واعتبارهما جزءاً لا يتجزأ من الردود المقترحة. ولا يجب التقليل من أهميّة الشراكات الفعّالة في وضع سياسات وبرامج الاستخدام. أخيراً وبالنظر إلى ما تتضمنه المشكلة من اعتبارات النوع الاجتماعي، لا بدّ من إيلاء اهتمام شديد للمبادرات التي تدعم دمج الشباب في سوق العمل.



مقدمة

١. لعلّ جيل اليوم من الشباب العربي هو الأكثر تعلّمًا مقارنة بالأجيال السابقة وحيث يقع على عاتقه بناء المستقبل، بات يُمثل مورداً عظيماً بالنسبة إلى المنطقة العربيّة. فعبر المنطقة، ترى شباباً وشابات يقدمون مساهمات كبيرة كعمّال وأصحاب عمل ومواطنين. وتسلم حكومات المنطقة بكون الشباب مورداً أساسياً، لذا بادرت إلى رفع تحدي تشغيل الشباب بالتدخل على مستويات عدّة. وقد تكون هذه التدخلات غير شاملة في معظمها وتسجّل درجات متفاوتة من النجاح على المدى البعيد، إلا أنّها تبرز بما لا شك فيه التزاماً سياسياً من جانب الحكومات التي تستثمر في مستقبل دولها.
٢. وبالنظر إلى تسارع معدّلات نموّ السكان في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في العقود الأخيرة، تسجّل تلك المنطقة اليوم أعلى نسبة السكان في سنّ العمل إلى مجموع السكان، بالمقارنة مع مناطق أخرى في العالم. وتعدّ التبعية الاقتصادية في المنطقة أي نسبة الناشطين اقتصادياً إلى غير الناشطين اقتصادياً، الأعلى في العالم أيضاً، ويُقدّر أنّ عدد الوافدين سنوياً إلى سوق العمل يبلغ ٣,٦ ملايين نسمة.
٣. وفي حين يرد هذا التحدي الديمغرافي المتعلّق بالوافدين الجدد إلى سوق العمل على جدول أعمال معظم حكومات المنطقة، إلا أنّ الطرف الاقتصادي لم ينجح بعد في استحداث فرص عمل جديدة ومستدامة. فكان النمو الاقتصادي غير متكافئ أو غير كافٍ في العديد من الدول، وحقن في الدول التي حققت نموّاً ملموساً في الناتج المحلي الإجمالي في السنوات الأخيرة (مثلاً دول الخليج؛ والأردن)، إلا أنّ النمط المتبع لم يؤدّ إلى استحداث فرص عمل جديدة للشباب العربي - وهذا ناجم جزئياً عن عدم مواءمة سياسات الاستخدام والاقتصاد الكلي وسياسات الاستثمار والبيئة التنظيمية. وفي الوقت نفسه، سجّلت الدول التي التزمت بتطبيق برامج تحرير الاقتصاد والخصخصة معدّلات نمو سلبية لناعية الاستخدام في القطاع العام، وهو ظرف لم يترافق مع ارتفاع في قدرة القطاع الخاص المحدودة على استيعاب العمالة.
٤. كما تتأثر الاقتصاديات في المنطقة بالنزاعات والاحتلال وقد تلقى استقرارها صفعات عدّة مما أدّى إلى تفاقم معدّلات البطالة في صفوف الشباب وتفاقم العمالة الجزئية والفقر. ومن الأمثلة على ذلك الأراضي الفلسطينية المحتلة والجزائر وجيبوتي والسودان والصومال والعراق ولبنان. وزادت هذه الظروف من حساسية وضع الشباب حيث يعيق الاضطراب السياسي والاجتماعي والاقتصادي انتقالهم إلى سوق العمل. وفي غالب الأحيان، لا يسعهم توظيف طاقاتهم كاملة، فيكون الثمن في العديد من الحالات انخراطهم في سلوك محفوف بالمخاطر أو غير ملائم اجتماعياً بما في ذلك أعمال العنف.
٥. ومن ناحية العرض، يجد العديد من الشباب العربي اليوم نفسه غير مجهّز كفاية لسوق العمل، بسبب التفاوت بين حصيلّة النظام التربوي ونظام التدريب والطلب في سوق العمل - وهي خاصية شائعة في المنطقة تؤدّي إلى تعذر استخدام الوافدين الجدد إلى سوق العمل. فتبلغ معدّلات البطالة لدى خريجي الجامعات نسبة ٥٦% في الأردن و ٥٠% في اليمن و ٢٧% في المغرب. وبصورة عامة، يسجّل فيض من خريجي الجامعات في حين يلاحظ وجود قصور في المهارات الفنيّة المناسبة الموجهة نحو حاجات السوق.
٦. وتواجه الشباب بصورة خاصة هذه المشكلة حيث يوجّهن إلى تعليم وتدريب منقّط بحسب النوع الاجتماعي. ونتيجة لذلك، يجد العديد من الخريجات الشبابات أنفسهن في وجه خيارات وظيفية محدودة - وهو عامل يزيد من حدّة المنافسة ويُديم الفصل الجنسي الوظيفي القائم حالياً في سوق العمل.
٧. وعلى الرغم من تحقيق خطوات إيجابية وملموسة لتحسين وصول الرجال والنساء إلى فرص التعليم العالي في المنطقة، يبقى أنّ معظم العاطلين عن العمل في العديد من الدول هم في الواقع خريجو جامعات. ولقد أدّى الارتقاء في التحصيل الجامعي إلى منافسة أكبر بين صفوف الخريجين المتعلمين لتولي وظائف مهنية. وفي العديد من الحالات، يُجبر الشباب على الإذعان لاستخدام دون مستوى مهاراتهم. ويتخطى عرض العمّال الماهرين الزيادة في عدد فرص العمل المهنية والتقنية المتوفرة، مما يفضي إلى العمالة الجزئية وإلى «استنزاف الأدمغة»، حيث يُهاجر المثقفون بحثاً عن فرص عمل أفضل. وبحسب تقرير التنمية البشرية العربية (٢٠٠٢)، استقر أكثر من ٤٥٠ ألف خريج جامعي عربي في دول أوروبا والولايات المتحدة عام ٢٠٠١، وأراد ٥٠% من الشباب العرب الذين شملهم الاستطلاع الهجرة بالدرجة الأولى إلى دول صناعية.

٤ عرف النمو الاقتصادي في دول الخليج طفرة ناجمة عمّا طرأ على أسعار النفط في خلال السنوات المنصرمة من ارتفاع سريع. أمّا التحدي بالنسبة إلى هذه الدول فيقضي بتشجيع اقتصادياتها بصورة تساهم في خلق فرص عمل لائقة لمواطنيها.



٨. ويمثّل الشباب فرصةً وطلاقةً لتنمية المنطقة في الحاضر والمستقبل ولكنّ بطالة الشباب والعمالة الجزئية يحتملان كلفةً باهظةً. فيمكن في البطالة المطوّلة في أولى سنوات الحياة أن تعيق وبصورة دائمة قابليّة الاستخدام والمكتسبات وإمكانية تولي وظائف نوعيّة. هذا وتتواصل مدى الحياة تلك السلوكيات والمواقف المكتسبة في مرحلة مبكرة. ويمكن قياس كلفة إهمال الشباب بمقياس استنزاف رأس المال البشري والاجتماعي، فيتم فقدان فرص التنمية الاقتصاديّة، وتزداد هذه الخسارة بتقدّم هذه المجموعة في السن من دون اكتساب خبرة في قوى العمل. أمّا الأصبغ قياساً فهي تكاليف انعدام الاستقرار الاجتماعي والنزاع المستوطن.

١. الاتجاهات الإقليمية

٩. بالرغم من خصوصيات كل دولة والتباين بين المناطق في العالم العربي، يتضح أنّ تبعات سوق العمل على الشباب متشابهة في غالبية اقتصاديات المنطقة؛ ولم تجد غالبية الدول بعد حلولاً لهذه التحديات. فيشكّل ارتفاع معدلات نمو السكان وازدياد مستويات البطالة وندرة فرص مشاركة الشباب في أسواق العمل، سمات شائعة عبر دول المغرب والمشرق ومناطق الخليج على الرغم من كون الشباب أكثر تعلماً اليوم من ذي قبل.

١٠. تواجه المنطقة العربية نقصاً شديداً في العمل اللائق، فعدد العاطلين عن العمل يبلغ ١١ مليوناً، ويعمل أكثر من ٣٤ مليوناً في وظائف غير لائقة وجميعهم يحتاج إلى عمل لائق، وما يزيد الأمر سوءاً غياب إحصاء لعدد السكان غير النشطين الذين قد يرغبون في العمل إذا تمكنوا من ضمان عمل لائق. وإنّ هذه العوامل على ضوء الضغط السكاني الشديد، تحث على تكثيف التدخلات والردود.

١١. ويضاف إلى تحدي معدلات المشاركة الإجمالية في سوق العمل في المنطقة معدلات منخفضة نسبياً للشباب (مراجعة الملحق ١، الجدول ١)، فينبغي أن يسجل الشباب بصورة عامة نسبة مشاركة أقل من الأكبر سناً لأنّ جزءاً منهم على الأقل يجب أن يكون ملتحقاً بالتعليم (ويُعدّ بالتالي غير ناشط). ومن الصعب اقتراح معدل مشاركة «صحيح» في القوى العاملة ولكن إذا شكّلت منطقة الاتحاد الأوروبي والاقتصاديات المتطورة مرجعاً، فيمكن تبين التحدي الذي تواجهه المنطقة العربية: ففي حين تُعد نسبة مشاركة الشباب في قوى العمل (٤٧,٨٪ في العام ٢٠٠٧) قريبة من تلك المسجلة في المنطقة المذكورة (٥٣,٣٪)، إلا أنّ نسبة مشاركة الشباب لا تزال منخفضة للغاية وتبلغ ٢١,٤٪ عام ٢٠٠٧ بالمقارنة مع ٤٩,٦٪ في منطقة الاتحاد الأوروبي والاقتصاديات المتطورة. وتشير هذه النسبة، إلى أنّ أصل ١٠ شباب، تعمل اثنتان وتبقى ٨ دون عمل، حيث قدّرت في قطر والأراضي المحتلة والمملكة العربية السعودية نسب مشاركة الشباب في قوى العمل بأقل من ١٠٪.

١٢. مع مرور الوقت، انخفضت معدلات مشاركة الشباب في قوى العمل في حين ارتفعت نسبة مشاركة الشباب. ويُعزى الانخفاض في معدلات مشاركة الشباب إلى ارتفاع معدلات انخراطهم في التعليم ولا سيّما الثانوي منه. أما بالنسبة إلى الشباب، فقد ارتبط ارتفاع التحصيل العلمي بتنامي الطموحات في سوق العمل، واليوم يدخل عدد أكبر من الشباب إلى أسواق العمل. وترتبط مشاركة المرأة المرتفعة في سوق العمل بعوامل جذب ودفع أخرى تتضمن التحول من نموذج أسرة تعتمد على معيل ذكر واحد إلى نموذج عائلة تتعدد فيها مصادر العيش؛ وتنامي عدد الوظائف التي تعتبر ملائمة للمرأة (مثلاً الإدارية) لا سيّما في قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الأخرى.

١٣. ولسوء الحظّ أفاد الشباب بدرجة أقل من نمو فرص العمل: ففي حين ارتفعت نسبة الشباب من السكان بحوالي ٢٤,٢٪ بين عامي ١٩٩٧ و٢٠٠٧ (١٨,٩٪ في إفريقيا الشمالية و٣٢,٣٪ في الشرق الأوسط)، ارتفع عدد الشباب العاملين بنسبة لا تتعدى ٢٠,١٪ (مراجعة الملحق ١، الجدول ٢). وسجّلت تباينات إقليمية شديدة في ما يخصّ استحداث فرص العمل للشباب، فارتفع مقدار الوظائف المتوفرة للشباب بنسبة ١٢,٢٪ فقط في شمال إفريقيا مقابل ٤٠,٣٪ في الشرق الأوسط مما يعني أنّ عملية استحداث فرص العمل كانت دون وتيرة نموّ السكان في شمال إفريقيا وإنما أعلى منها بأشواط في الشرق الأوسط. وفي كلا الحالتين، ومقارنةً بالشباب أفادت الشباب بدرجة أكبر نسبياً من الفرص المستحدثة. ففي الشرق الأوسط ارتفع عدد الشباب المستخدمين بنسبة ملفتة قدرها ٦٤,٠٪ (مع أنّ الأرقام الفعلية لا تزال متدنية للغاية). وتشير نسب استخدام الشباب للسكان إلى تناقص الهوة بين الجنسين، ولكنّ معدّل استخدام الإناث للسكان لا يزال الأدنى في العالم: فمن أصل ١٠ شباب في المنطقة العربية، تتوفر وظيفة إلى ١,٥ امرأة مقابل ٤ وظائف لكل ١٠ رجال.

١٤. ويبلغ معدّل بطالة الشباب في المنطقة العربية نسبةً مرتفعة تصل إلى ٢١,٥٪ (٢٣,٨٪ في شمال إفريقيا، ٢٠,٤٪ في الشرق الأوسط – وهي أعلى المعدّلات المناطقيّة في العالم (مراجعة الملحق ١، الجدول ٣)). ومن تبعات ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في قوى العمل ارتفاع نسبة النساء العاطلات عن العمل حيث تجد الشابة مجدداً صعوبة أكبر من الشاب في إيجاد وظيفة؛ فمن بين كل عشر نساء ناشطات في أسواق العمل، تفشل ثلاث نساء تقريباً في إيجاد وظيفة. وفي نسبة بالكاد تكون أدنى، يخفق شابان من أصل عشرة في إيجاد فرصة عمل، وفي هذا هدر هائل للمواهب.

١٥. ولا بدّ من توكّد الدقة في تحليل مشكلة بطالة الشباب لأنّ التحديات تختلف باختلاف مستويات التعليم: ففي العديد من الدول، يواجه العقال محدود التعليم أو غير المتعلمين أو الأكثر تعلماً خطراً أقل في التعطل عن العمل. فمعظم العاطلين عن العمل عبارة عن أشخاص شبه ماهرين أو حصلوا التعليم المتوسط أو الثانوي، وهذا دليل على سوء تقييم مهاراتهم في الاقتصاد. ولكن في بعض دول المنطقة، تميل نسب البطالة بين صفوف خريجي الجامعات إلى الارتفاع، ففي مصر على سبيل المثال تسجّل أعلى مستويات البطالة لجميع المستويات التعليميّة. ويُعزى هذا لأسباب عدّة: يُعدّ الطلاب الجامعيون أكثر المجموعات الواحدة إلى سوق

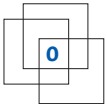
العمل بسرعة في النمو وأكثرها تعويلاً على الوظائف الحكومية، ولعلّ هذه الأخيرة لا تنمو بالسرعة نفسها لا بل لعلّها تتقلص. وكما في الماضي، يميل الشباب ممن حصل شهادة جامعية إلى مؤامرة وظيفة في القطاع العام، وهم يتوقعون من الحكومات تزويدهم بمثل هذه الوظائف. وحيث يُرَجَّح أن يتحدّر هؤلاء الشباب في معظمهم من أسر ميسورة نسبياً، فهم يميلون إلى الانتظار مدّة أطول للفوز بوظيفة حكومية بدل قبول وظيفة في القطاع الخاص؛ حيثما يُنظر في غالب الأحيان إلى القطاع الخاص على أنّه أقلّ أماناً وبمنح منافع محدودة ويفرض شروطاً أقصى بما في ذلك ساعات عمل أطول. وبدلاً من ملء ثغرة الاستخدام، يستمر القطاع الخاص في ممارسة التمييز بحق الشباب عموماً، والشابات خصوصاً بالنظر إلى اضطراب الشركات لتحمل تكاليف إضافية مثل إجازة الأمومة ورعاية الأطفال. ويرد الخوف من قابلية المرأة المحدودة للتنقل الجغرافي على أنه حاجز للاستخدام في القطاع الخاص. هذا ودائماً ما يشتكي القطاع الخاص من عدم تمتع الخريجين بالمهارات المطلوبة.

16. وفي ما يخص اتجاهات السوق، لطالما اعتبرت منطقة إفريقيا الشمالية وشرق الأوسط متقاربين عبر التاريخ. ولكن يُلاحظ وجود فارق أساسي يُفترض أن يُحدث تأثيراً في وضع السياسات الخاصة بالشباب عبر المنطقة. فلا يزال قطاع الزراعة في إفريقيا الشمالية يؤدي دوراً محورياً ويوظف أكثر من ثلث مجموع العمّال⁰. تتوفّر بيانات محدودة حول توزيع استخدام الشباب بحسب القطاعات ولكن نظراً لعدم وجود ما يدعو إلى الاعتقاد بأنّ هذا التوزيع سيختلف اختلافاً شديداً عن التوزيع العام، من الأمن القول إنّ حصة كبيرة من الشباب، ولا سيّما الشباب، تعمل في الزراعة. وبالتالي يجب على البرامج والسياسات الموجهة صوب تعزيز استخدام الشباب في إفريقيا الشمالية أن تركز على قطاع الزراعة بهدف زيادة الإنتاجية ونوعية الوظائف باعتبارها وسيلة لتفادي هجرة الشباب المتنامية من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية المكتظة بحثاً عن العمل على الرغم من دور هذا النزوح في خفض معدلات الفقر في الريف. ويُستشف من أزمة الغذاء الأخيرة أنه باستطاعة قطاع زراعي متين أن يحدّ من اعتماد الدولة على الواردات الغذائية¹.

17. لا تستطيع جهة أو سياسة واحدة تلبية الطلب الشديد الناجم عن تدفق أعداد كبيرة من الشباب إلى سوق العمل في كلّ سنة والتأقلم مع ما يترتب عن ذلك من معدلات بطالة قسرية في المنطقة. ويتضح اهتمام حكومات المنطقة في الموضوع عن طريق تنامي عدد المشاريع المُعدّة لتفعيل اندماج الشباب. فقد أعربت دول مثل مصر وسوريا عن قلقها من خلال مشاركة ريادية وناشطة في شبكة تشغيل الشباب (YEN). وترمي السياسات الناجحة إلى خفض العقبات التي يصطدم بها القطاع الخاص والذي يُثنيه عن استخدام الشباب أو تهدف إلى تعزيز حس الريادة بين صفوف الشباب. ولكن لا يمكن لتدخل الدولة إلا أن يكون جزءاً من الحل، فمن الضروري أن يعي المواطنون الشباب أنّ الحكومة ما عادت تستطيع، كما جرت العادة في الماضي، أن تضمن لهم وظيفة مدني العمر مهما بلغ تحصيلهم العلمي ومهما طال انتظارهم. ولكن في غياب تدابير لضمان النمو المستدام في المنطقة، ستكون النتائج الفعلية قصيرة النفس. وتعتبر زيادة الإنتاجية ضرورية (رغم كونها غير كافية) للحرص على استحداث فرص عمل لائقة وليس أي فرص. ووحده مزيج بين هذه التدابير يستطيع أن يحرص على توظيف القدرات الشابة غير المستغلة بعد.

⁰ منظمة العمل الدولية، اتجاهات الاستخدام العالمية، (جنيف، ٢٠٠٨).

¹ منظمة العمل الدولية، Global Employment Trends for Youth ٢٠٠٨ (قيد النشر، تشرين الأوّل/أكتوبر، جنيف، ٢٠٠٨).



٢. السياسات والبرامج

١٨. بالنظر إلى التحديات الملحة التي يمثلها تشغيل الشباب العربي، يجب على دول المنطقة أن تسارع إلى وضع وتطبيق سياسات تشغيل شاملة تركز على الشباب، على أن تكون السياسات مبنية على بيانات وتحليل موثوقة تتناول الاقتصاد وسوق العمل وتبرز حاجات الشباب وطاقاتهم والتحديات التي يواجهونها. ويجب على التدابير المتخذة لمعالجة ناخبي العرض والطلب في سوق العمل أن تلتقى التطبيق والرصد المناسبين. وتحتاج السياسات والبرامج لأن تُفضل بشكل أفضل بهدف تعزيز قابلية استخدام الشباب والترويج لاستخدامهم وتحسين ضمانهم الاجتماعي. ويجب تطبيق هذه السياسات والبرامج من خلال شراكات بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمنظمات الشبابية والمنظمات غير الحكومية بدعم من المنظمات الدولية.

١٩. يجب على سياسات سوق العمل أن تلمح برامج مُعدّة خصيصاً لتستهدف الشباب، فتتضمن استحداث خدمات جيدة لتشغيل طالبي العمل وتطوير مهارات القوى العاملة ودرج المهوّة في المهارات بحيث يتطابق العرض مع الطلب وتوافق برامج التدريب مع الطلب في السوق وتأمين التدريب على ريادة الأعمال وبخاصة على مهارات العمل الأساسية وتسهيل الوصول إلى التسليف. ويمكن أيضاً النظر في تقديم الدعم لتشغيل الشباب الأقل حظوة (مثل المتسربين من المدرسة والشباب ذوي الإعاقات، الخ).

٢٠. وإذا أُريد لبرامج سوق العمل الناشطة أن تُطبق، فيُرجح فيها أن تكون أكثر فعالية عندما: تكون محدودة النطاق، هادفة، حسنة التصميم وفعالة التنظيم؛ تلبى حاجات محددة تلمسها جهات مستهدفة محددة، مبنية على تحليل دقيق لظروف العمل المحلية وصفات المشاركين؛ تكون قائمة في المؤسسات وتلحظ تدابير لتحسين مهارات المشاركين وقدراتهم (جانب العرض)، وتعزيز جانب الطلب (الوظائف المتوقعة أو خبرة العمل) أو جانبي العرض والطلب بصورة متوازنة^٧.

مبادرات متباينة في منطقة متباينة

٢١. يشمل ردّ منظمة العمل الدولية على إشكالية استخدام الشباب، الترويج لنموّ ركبته التشغيل والدعم القطاعي ودعم الريادة وتطوير المهارات وخدمات الاستخدام واستطلاعات الانتقال من المدرسة إلى العمل^٨ وغيرها من الأدوات التي توفر المعلومات عن سوق العمل بالإضافة إلى دعم عملية وضع خطط العمل الوطنية حول استخدام الشباب. وكما يتضح من التجربة، تزداد هذه الأدوات فعالية عندما تنفذ مجموعة فتتخذ شكل «رزم شاملة» تشمل التعاون والشراكات مع وكالات أخرى.

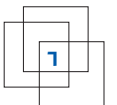
٢٢. ويقتضي تشغيل الشباب بالدرجة الأولى عقد الشراكات. وفي الدول العربية، يبدأ إطلاق عدد متزايد من المبادرات الموجهة نحو استخدام الشباب على مستويي البلدان والمنطقة، وهي مبادرات تقودها الفعاليات الوطنية في غالب الأحيان. وفي حين يتسم العديد من هذه المبادرات بالثبوت ومتوافرة في غالب الأحيان بغياب أي إستراتيجية منظمة للتشغيل، يلاحظ وجود عدد مثير للاهتمام من الحالات التي يمكن أن تمثل قدوة يُتخذ بها أو تجارب قابلة للتعميم عبر المنطقة. وتجدر الإشارة إلى أنّ الأمثلة التالية ليست معدّة لتكون لأحة شاملة وفي الواقع يُسجل العديد من التجارب الناجحة عبر العالم العربي والتي لم توثقها هذه الدراسة. فتزداد هذه الأمثلة لمجرد الإشارة إلى عينة من الممارسات الحسنة في المنطقة.

٢٣. في مصر، تؤثر مشاكل الاستخدام بالشباب ولا سيّما بالشابات تأثيراً متبايناً، فتقدّر نسبة الشباب من العاطلين عن العمل بحوالي ٩٠٪ وبالتالي تُشكل معالجة مشكلة بطالة الشباب أولوية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية.

٢٤. لقد دُعيت منظمة العمل الدولية لتسدي النصح بشأن أبرز المواضيع السياسية والمؤسسية لوضع إستراتيجية وطنية للتشغيل تعالج البطالة المرتفعة باستمرار. وبالنظر إلى ارتفاع نسبة الشباب بين صفوف العاطلين عن العمل، أعدت الحكومة برنامجاً شاملاً حول تشغيل الشباب عام ٢٠٠١. وقامت منظمة العمل الدولية بمراجعة مكثّبة من هذا البرنامج وهما التدريب واستحداث فرص العمل في ورش عمل الحرفيين، بهدف الخروج بتوصيات وتحسين الوضع القائم.

^٧ المرجع: أورب، إفنديغو و. و. وج. ليشكلي، «Active Labour Market Policies around the World». منظمة العمل الدولية (٢٠٠٥).

^٨ استطلاعات الانتقال من المدرسة إلى العمل هي أداة أعدتها منظمة العمل الدولية للحصول على معلومات محددة بشأن تجارب الشباب والشابات وطموحاتهم لدخولهم إلى سوق العمل. وفي المنطقة العربية، أجريت هذه الاستطلاعات حتى الساعة في الأردن وسوريا ومصر. لمزيد من المعلومات بشأن هذه الاستطلاعات والتقارير ذات الصلة، مراجعة الموقع التالي: <http://www.ilo.org/youth>.



تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربية

٢٥. ودالياً، يقوم مكتب منظمة العمل الدولية شبه الإقليمي في القاهرة المعني بقطاع الاستخدام، وبالشراكة مع أمانة شبكة تشغيل الشباب YEN ومدعوماً بحكومة مصر، بوضع خطة العمل الوطنية بشأن استخدام الشباب. وتعدّ الخطة الوطنية - التي تستجيب للالتزام مصر كدولة قيادية في شبكة تشغيل الشباب، خطوة أساسية في الجهود التي تبذلها الدولة لرفع تحدي استخدام الشباب.

٢٦. بدأ العمل على وضع خطة العمل الوطنية انطلاقاً من منهجية منظمة العمل الدولية التي وردت في «دليل منظمة العمل الدولية حول إعداد خطط العمل الوطنية لاستخدام الشباب»، وشكلت وزارة القوى العاملة والهجرة أبرز مؤسسة معنية بوضع خطة العمل الوطنية، وهي تعمل بالاشتراك مع الشركاء الاجتماعيين وبالتعاون الوثيق مع الجهات المعنية الوطنية والدولية، بما في ذلك المنظمات الشبابية، ووكالات التنمية والجهات المانحة. وفي حزيران/يونيو ٢٠٠٦، أصدر رئيس الوزراء مرسوماً يعترف فيه بخطة العمل الوطنية وبهيكليتها ويمنحها دعمه.

الخانة ١: الجمعية الدولية لطلبة العلوم الاقتصادية والتجارية AIESEC - مصر المرجع: <http://www.aiesec.org/egypt/>

الجمعية الدولية لطلبة العلوم الاقتصادية والتجارية AIESEC هي منظمة عالمية غير سياسية، مستقلة ولا تبغي الربح يُديرها طلاب وخريجون جدد من مؤسسات التعليم العالي. وهي منصة دولية تخوّل الشباب اكتشاف قدراتهم وتطويرها بهدف إحداث تغيير إيجابي في المجتمع.

تأسست جمعية AIESEC مصر عام ١٩٧٤ في جامعة القاهرة. وهي اليوم حاضرة في حرم الجامعة الأمريكية في القاهرة، وفي الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا في الإسكندرية، والأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا في القاهرة.

وتقوم الجمعية بمنح ٢٠ ألف شاباً كل مرة (أو حوالي ٦٠ ألف شخصاً كل خمس سنوات) بمجموعة فرص بما في ذلك: ٥٠٠٠ فرصة قيادة، أكثر من ٣٥٠ مؤتمر، ٣٥٠٠ تجربة عمل في الخارج وشبكات تعليم افتراضي وفعلية. وتسعى الجمعية لترسيخ مبادئ مهمة في طلابها بحيث يستحيلون مورداً ثميناً بالنسبة إلى المنظمات والمجتمع. وتتضمن هذه المبادئ تعزيز مبدأ الإدراك للطاقت الذاتية، وتحدي الأفكار المسبقة، وبناء الشبكات وتطوير المهارات والمعرفة.

ويعدّ برنامج التدرّج العالمي Global Internship Programme أحد أكثر برامج الجمعية نجاحاً، وهو كناية عن خدمات تشغيل ودمج في المجتمع مبنية ومفصلة حسب الحاجات تقوم على التدرّج في مؤسسات عالية الجودة عبر العالم. وعلى مدى ٦٠ سنة، عوّلت الشركات على برنامج التدرّج العالمي لتلبية حاجاتها عبر الوصول إلى ربابيين شباب مسؤولين ولامعين.

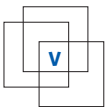
٢٧. قامت وزارة العمل في البحرين بإطلاق البرنامج الوطني للتشغيل بقيمة ٣٠ مليون دينار بحريني الهدف منه تدريب المواطنين وتوظيفهم في القطاعين العام والخاص على حدّ سواء. ويرمي البرنامج إلى استحداث ٢٠ ألف وظيفة لمواطنين بحريين عبر تسجيلهم في دورات رفيعة المستوى للتدريب المهني والتقني يناسب جميع مستويات التعليم. ولقد وُضعت خطط التدريب التابعة للبرنامج الوطني بحيث تلبّي طلبات القطاع الخاص وحاجاته.

٢٨. تتحمّل وزارة العمل كامل المسؤولية في تطبيق البرنامج على المستويات كافة وتسجيل طالبي العمل والمساعدة في توظيفهم. هذا وتعاونت الوزارة مع مؤسسات القطاع الخاص الراغبة في دعم البرنامج الوطني للتشغيل.

٢٩. وفي المرحلة الأولى من البرنامج، يتم تسجيل جميع العاطلين عن العمل الراغبين بالمشاركة في تقديماتهم والانتفاع منها. وقد تأسست مراكز التسجيل عبر أراضي مملكة البحرين. وفي المرحلة الثانية، تجري مقابلات مع المشاركين ويتم اختيارهم بهدف تحديد قدراتهم ومهاراتهم المهنية. وفي المرحلة الأخيرة، يقوم فريق معني بالتوظيف بمطابقة الوظائف الشاغرة مع طالبي العمل المسجلين انطلاقاً من تحليل سوق العمل. كما يقوم الفريق بتنسيق عملية التوظيف مع مؤسسات شريكة وشركات خاصة. وانطلاقاً من نتائج الاختبارات والطلب في سوق العمل، توفر الوزارة برامج التدريب المهني الضرورية للمساعدة على مساندة المشاركين، ويتلقى المشاركون بعضاً من المنافع المالية خلال التحاقهم بدورات التدريب.

٣٠. وعلى مدى ثلاث سنوات بين عامي ٢٠٠٥-٢٠٠٧، نجح البرنامج الوطني بتدريب وتوظيف ١٧٤٣٣ بحريني، معظمهم من الشباب في القطاعين العام والخاص على حدّ سواء. وارتبط هذا البرنامج بدوره بتراجع لمعدلات البطالة من ١٧٥٩٤ (مما يمثل ١٦٪ من القوى العاملة، عام ٢٠٠٥) إلى ٥٥٥٩ (٤,٩٪ من القوى العاملة عام ٢٠٠٧)٩.

٣١. في سوريا بدأ العمل ببرنامج «شباب» بمبادرة من السيدة الأولى أسماء الأسد باعتباره مشروع يساعد الشباب على الاستعداد للعمل في القطاع الخاص أو على بدء مشروع خاص بهم. ويرد هذا البرنامج الهوة بين ما يعرضه التعليم من كفاءات والطلب الفعلي في سوق العمل، بإشراك الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع



المحذبي. ووقّر برنامج شباب المساعدة للعديد من السوريين من دمشق وحلب وحمص واللاذقية ودير الزور وريف دمشق والقنيطرة من خلال سلسلة برامج مخصصة للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 10-24 سنة. ومن بين البرامج التي طُبِّقَت بالشراكة مع منظمة العمل الدوليّة، برنامج تعرف إلى عالم الأعمال KAB الذي يستهدف الشباب بين 16-19 سنة.

32. يتبع مشروع تعرف إلى عالم الأعمال منهجاً دراسياً أعدته منظمة العمل الدوليّة ويتضمن 80 إلى 100 ساعة تعليم مصممة لتطوير مهارات الشباب في ريادة الأعمال وتشجيعهم على خوض مجال الاستخدام الذاتي. ولقد بدأ العمل بالمشروع في خلال السنة المدرسيّة 2006-2007 في 19 مدرسة عامة ومهنيّة عبر دمشق وريف دمشق، وتطوّر للمشاركة في البرنامج حوالي 370 طالباً من الصفين الثاني والثالث ثانوي. وفي خلال السنة نفسها، جرى تطبيق منهج تعرف إلى عالم الأعمال باللغة الإنكليزيّة في أربع جامعات فاستفاد منه 120 طالباً من دمشق وحلب واللاذقيّة وحمص. وفي عام 2007 - 2008، توسّع البرنامج لكي تعتمد 08 مدرسة مهنيّة رسمية في خمس محافظات سوريّة. ويطبق البرنامج حالياً مع 6000 طالب يحضرون 100 ساعة تعليم لمدة سنتين، تركز أولهما على المهارات الرياديّة وثانيهما على كفيّة البدء بمشروع.

33. جرى تقييم لتأثير تعرف إلى عالم الأعمال وأشارت النتائج إلى أنّ البرنامج غيّر نظرة المشاركين إلى ريادة الأعمال وصعوبة التأسيس لمشروع خاص. وأثر في إلمام المشاركين بالمشروع بحسب تقييمهم الخاص والذي ارتفع بنسبة 14%. كما أوجد برنامج تعرف إلى عالم الأعمال خطة على ثلاث سنوات ترمي إلى التوسّع إلى 280 مدرسة فنيّة ومؤسسة تعليم متوسطة في البلاد، وفي نهاية المطاف سيفيد المشروع 30 ألف طالب سوريّ من الشباب.

الخاتمة 2: شباب – تعرف إلى عالم الأعمال KAB سوريا: تطوّرات وفرص مستقبلية

بموجب اتفاق مع وزارة التعليم، وضع برنامج تعرف إلى عالم الأعمال خطة إستراتيجيّة تمتد على ثلاث سنوات ليطلق مجموع المدارس المهنية ومؤسسات التعليم المتوسط وعددها 280 في البلاد، مما يستوجب تدريب 440 معلماً إضافياً والامتداد إلى 30 ألف طالب. ويخصّص برنامج شباب أموالاً لدعم هذا التوسّع ويُمكنه أن يعوّل على دعم وزارة التربية المستمر. وبعد انتهاء الخطة الثلاثيّة، تتولى وزارة التربية مسؤولية البرنامج وتوسّعه بحيث يشمل ما تبقى من مدارس مهنيّة ومؤسسات تعليم متوسط.

ويتفاوض القيمون على برنامج شباب حالياً مع وزارة التعليم العالي لإعادة إطلاق برنامج تعرف إلى عالم الأعمال. ولقد قرر المجلس الأعلى للتعليم العالي مؤخراً اعتماد تعرف إلى عالم الأعمال على أنه شرط أساسي للتخرّج من جميع الجامعات العامة، وبدءاً من السنة الأكاديميّة 2008-2009 أصبح مطبقاً على أساس طوعي ومن ثمّ يصبح إلزامياً في السنوات التالية. ويعمل برنامج شباب مع وزارة التعليم العالي وممثلين عن الجامعات العامة الخمس لتصميم خطة توسّع قابلة للتطبيق. كما تمّ التوصل إلى اتفاق مع جامعة دمشق لتدريس البرنامج باللغة العربيّة في صيف العام 2008 لطلاب السنة الأخيرة من كليّتي الآثار وتكنولوجيا المعلومات.

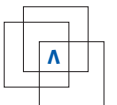
وفي حال توّفر دعم حكومي لتوسيع تعرف إلى عالم الأعمال بحيث يشمل جميع الجامعات والعديد من الكليّات (يشمل 144 ألف طالب، 50 مدرّساً في حقل الماجستير وتدريب أساتذة إضافيين) فستبدر الحاجة إلى إعادة النظر في قدرة شباب على تغطية التكاليف المترتبة عن هذا التوسّع.

34. في الأراضي الفلسطينيّة المحتلّة، تأسس منتدى شارك الشبابي كمنظمة يقودها طاقم من الشباب الملتزمين والديناميين المتفانين في سبيل إشراك الشباب في المجتمع المدني. وأسس منتدى شارك 20 مركز شباب حول الضفة الغربيّة وقطاع غزّة لمنح الشباب عدداً من النشاطات والمشاريع في هذه المناطق الريفيّة والمحرومة.

35. يُعدّ برنامج خطوة إلى الأمام Step Forward برنامجاً شبابياً بقيادة منتدى شارك وهو يرمي إلى الاستجابة إلى النزاعات القائمة في الضفة الغربيّة وقطاع غزّة. فتشكّل هذه البيئة غير المستقرّة عائقاً أمام نموّ شباب فلسطين وتقدمهم مما يحول دون دخولهم سوق العمل. ويرمي البرنامج إلى خفض معدّلات البطالة المرتفعة بين صفوف الشباب عن طريق التدريب وتطوير المهارات.

36. تلبيةً لهذا الهدف، ينظم خطوة إلى الأمام سلسلة نشاطات تُعدّ الشباب لعالم العمل. وتقوم النشاطات على سلسلة مكثّبات: استشارات حول السيرة المهنيّة وإعداد للوظيفة وتكنولوجيا المعلومات لأغراض التشغيل، والتدريب في ميدان العمل والتدرّج، وتقديم استشارة أكاديميّة للشابات الريفيّات ووحدة دعم مشاريع الشباب.

37. بدأ برنامج التدريب الميداني والتدرّج عام 2006 كمشروع منفصل في الضفة الغربيّة وقطاع غزّة، فحظي 3000 شاب فلسطيني في المناطق المستهدفة بفرص تدريب مأجورة في مؤسسات القطاع الخاص كما في المنظمات غير الحكوميّة لفترة تمتد بين ثلاثة وستة أشهر. وتفيد نتائج المشروع بأنّ 2206 شاب وقّع عقوداً مع 800 منظمة مضيّفة - ووقّعت على هذه العقود شابات بنسبة 57%، وشباب بنسبة 40% وشباب ذوي حاجات خاصة بنسبة 3%. ويحمل نصف المشاركون إجازة في حين يحمل 20% شهادة ديبلوم، و12% شهادة تعليم مهني وتبلغ نسبة خريجي الثانوية العامة 18%. ومن الناحية الجغرافيّة، شكّل شباب المناطق الحضرية 58% ممن تمّ



التعاقد معهم، مقابل ٣٤٪ للمناطق الريفية و٨٪ لمخيمات اللاجئين. ويستفيد من المشروع حوالي ١٠ آلاف شخص حتى اليوم، يقيم أكثر من ٣٠٠٠ منهم في قطاع غزة وحوالي ٦٥٠٠ منهم في الضفة الغربية. وساهم في العملية أكثر من ألف شركة ومنظمة.

٣٨. في اليمن، وافق مجلس الوزراء بتاريخ ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ على الإستراتيجية الوطنية لتنمية المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم. وتضمنت الإستراتيجية التأسيس لوكالة وطنية تعزز المؤسسات الصغيرة والصغرى، وهي وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر SMEPS. وتأسست وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر على يد الصندوق الاجتماعي للتنمية SFD وهي هيئة حكومية مستقلة، فشكّلت إحدى فروعها عام ٢٠٠٦. ووكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر مسؤولة عن توجيه النشاطات وتنسيقها لتقديم خدمات غير مالية مطوّرة للمؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم عن طريق تخطيط برامج عديدة وتوجيهها وتنسيقها مع منظمات شريكة. وتهدف البرامج إلى تنمية وتنويع قطاع المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم.

٣٩. وأعدت وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر الحياة إلى برنامج مؤسسة التمويل الدولية حول التدريب على العمل ببرنامج Business Edge Training في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، بطلب دعم مالي من السفارة الهولندية للمساعدة على تعزيز الطلب. وبطول العام ٢٠٠٧، ما عاد برنامج Business Edge يقتضي دعوات وهو يعمل اليوم من دون مساعدة مالية.

٤٠. منذ إعادة إطلاق برنامج Business Edge، توسّع هذا الأخير جغرافياً فتخطى صنعاء إلى تعز، وعدن، والمكلا. ونجح البرنامج في توظيف ٣٨٠٠ متدرّب من مجموعة مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم. ويُشرك برنامج Business Edge سبع جهات تدريب بصفة شركاء في العمل وهم يتمتعون بالأفضلية للحصول على موارد التدريب وفرص بناء القدرات. ومع مرور الوقت، استمرّ عدد المتدرّبين الذين وظفهم كل شريك عمل في الارتفاع.

٤١. ومن علامات النجاح، توسّع خمسة من شركاء العمل السبعة لضمّ مدن أخرى وتنامي اهتمام عدد كبير من المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم في خريجي البرنامج. ففي عدن، اجتذب افتتاح برنامج Business Edge أكثر من ٦٠٠ مؤسسة صغيرة ومتوسطة الحجم في ستة أيام فقط. ويقوم البرنامج أيضاً بوضع منهج مختلط يستهدف مجال الإعلان وصناعة الأدوية تبعاً لبرنامج Business Edge for the Pharmaceutical and Advertising Industry.

٤٢. ومن مشاريع وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر الأخرى تيسير الربط بين مؤسسات التعليم وسوق العمل، عن طريق الترويج لنشر الريادة والتدريب في المدارس والكلّيات والجامعات اليمينية. وتتعاون وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر اليوم مع منظمة العمل الدولية لإدخال تعرف إلى عالم الأعمال إلى التعليم والتدريب المهني منذ تموز/يوليو ٢٠٠٨.

٤٣. في سلطنة عُمان، تأسس برنامج سند للتشغيل الذاتي وتنمية الاستقلالية الوطنية عام ٢٠٠١ بهدف تعزيز الريادة وتوفير الوظائف للقوى العاملة العمانية ولا سيّما الشباب منها؛ وتوسيع القطاع الخاص وتعزيز سياسة التعمين (أي توفير فرص الاستخدام للعُمانيين)؛ وتعزيز التنمية المستدامة.

٤٤. يرمي برنامج سند إلى نشر ثقافة المبادرة والاستخدام الذاتي بين صفوف المواطنين العمانيين من خلال توفير الدعم المالي والتدريب على روح الريادة ومتابعة المشاريع. فتُمنح القروض من خلال مصرف عمان للتنمية وتبلغ كحدّ أقصى ٥٠٠٠ ريال عماني لقاء معدّل فائدة بقيمة ٢٪ لتسديد بدل الخدمة المصرفية. وتبدأ عملية التسديد بعد سنة من بدء العمل وتمتد على ست سنوات. ومن المعايير الأساسية للموافقة على تمويل المشروع، وجود نسبة توظيف للعمانيين بنسبة ١٠٪. وتتولى التدريب على المهارات مراكز التدريب المهني و/أو معاهد التدريب الخاصة، كما تتوفّر خدمات الإرشاد والاستشارة للمستفيدين من البرنامج.

٤٥. تقدّم جميع الخدمات بصورة مجانيّة للعمانيين العاطلين عن العمل المتروحة أعمارهم بين ١٨-٤٠ سنة. وفي خلال السنوات الخمسة الأولى (٢٠٠٢-٢٠٠٧)، تمّ استحداث أكثر من ١٧ ألف وظيفة، وتلقّى ٨ آلاف رائد أعمال المساعدة على بدء مشاريع عمل خاصة مع نسب لتسديد القروض تراوحت بين ٧٠-٨٠٪. وتلقّى أكثر من ٣ آلاف رجل وامرأة التدريب على المهارات الفنية.

رابطة التعليم من أجل التشغيل مؤسسة لا تبغي الربح لديها فروع في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وفي جميع الدول التي تنشط فيها مؤسسة التعليم من أجل التشغيل، تُعقد الشراكات مع كبار الرياديين المحليين والمُربين والمسؤولين في الحكومة. ويفتقر العديد من خريجي المغرب إلى برامج التدريب والتوظيف المُعدّة للشباب المغربي. وعلى ضوء هذا الواقع، توّمت مؤسسات التعليم من أجل التشغيل - المغرب، برامج تدريب وتوظيف للشباب المغربيين.

وفي تموز/يوليو ٢٠٠٨، استكمل برنامج التدريب على النجاح في مكان العمل واسع الشبكية، والذي قدّمته مؤسسة التعليم من أجل التشغيل - المغرب، تسع حصص حول المهارات المهنية، والعمل الجماعي، والتواصل، ووضع الأهداف والسلوك المهني.

وأفادت النتائج بأن مؤسسة التعليم من أجل التشغيل - المغرب نجحت في تعيين ٨٣٪ من خريجيها في وظائف أو دورات تدريج. وفي خلال السنة المقبلة، ستُضاف حصص إضافية ووافق أصحاب العمل في القطاع الخاص على دعم ١٢٥ خريج إضافي وتوظيفه. ومن أصحاب العمل في القطاع الخاص المشاركين في برامج التعليم من أجل التشغيل - المغرب مصرف BMCE وشركة YNNA القابضة، وهما اثنتان من كبار شركات المغرب.

وفي ما يخص الإصلاح التربوي، تتعاون مؤسسة التعليم من أجل التشغيل - المغرب مع جامعة الملك حسن الثاني في الدار البيضاء لضخ برنامج النجاح في مكان العمل إلى منهج التعليم الجامعي بحيث يصبح بمثابة ٢٧ ألف طالب. ولقد أنجز برنامج تدريج رياضي يتألف من ثلاث حصص العمل على تدريب ٥٢ طالباً في شعبيّة الآداب والعلوم في الجامعة.

٤٦. وفي الأردن، تأسس إنجاز على يد صندوق إنقاذ الطفولة عام ١٩٩٩ وتمويل أولي من وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة. وأمست المؤسسة منظمة مستقلة لا تبغي الربح وعضواً في Junior Achievement Worldwide عام ٢٠٠١ وتملكها اليوم جلالة الملكة رانيا العبد الله. والغاية منها تعزيز مهارات الشباب الأردنيين وقدراتهم وتيسير انتقالهم من طلاب إلى أفراد ناشطين ومساهمين في الاقتصاد. وحيث تقوم إنجاز بتوسيع المعرفة والتعليم، ترى أنّ بإمكانها زيادة الطلب على الشباب في سوق العمل. وتحقيقاً لهذه الغاية، تُشرك المشاركين الشباب في نشاطات لتعزيز روح القيادة وريادة الأعمال ومعالجة المشاكل ومهارات التواصل.

٤٧. أثبتت إنجاز نجاحها عام ٢٠٠٦-٢٠٠٧ عندما تحضّنت سقف أهدافها للاحية إشراك الشباب وأدخلت برامج جديدة. ومن أبرز البرامج الناجحة التي أدخلتها إنجاز عام ٢٠٠٦ برنامج تبني المدارس School Adoption Programme. ولقد أطلقت هذا البرنامج لجلالة الملكة رانيا العبد الله بهدف استحداث الفرص الاقتصادية للشباب الأردني. ومن شركاء إنجاز في تحسين النظام التربوي كل من وزارة التعليم والقطاع الخاص، والغاية من هذا التعاون تطوير النظام التربوي لإعداد الخريجين بحسب حاجات القطاع الخاص. ويتمحور دور إنجاز في هذه المبادرات حول التنسيق بين المدارس الجارية تبنيها والجهات الراعية لتخصيص الأموال بصورة فعّالة بهدف تحسين منشآت المدرسة وتنوعيّة الدروس والبيئة التعليمية.

٤٨. فالتجربة التي اكتسبها إنجاز في ما يخص التعاطي مع المدارس بصورة يومية، وبناء علاقة متينة مع أكثر من ١٠٠ شريك في القطاع الخاص وزيادة الأموال وتخصيصها تزيد من فرص النجاح المستمر.

٤٩. وتلفت إستراتيجية الحدّ من الفقر في جيوتي إلى أنّ البطالة في صفوف الشباب تترتب عن عددٍ من العوامل: (١) العامل الديمغرافي الذي يشرح النمو السريع في عدد السكان العاملين، ونسبة الشباب إلى البالغين، والعدد الكبير من الأسر الفقيرة وشديدة الفقر؛ (٢) مواطن فشل القطاع التربوي والمستوى المتدني عموماً من رأس المال البشري والذي يشرح الهيمنة في سوق العمل للشباب عاطلين عن العمل، غير متمدرسين، والأسوأ من ذلك غير مؤهلين. وبالنظر إلى وفرة الوظائف، تلفت الإستراتيجية إلى وجود أسباب بنيوية: الكلفة العالية لليد العاملة وإنتاجيتها الضعيفة، وهي معوّقات أمام نمو مؤسسات القطاع الخاص والاستخدام المنتج في القطاع غير المنظم؛ بنية تحتيّة غير كافية وبيئة غير مؤاتية للاستثمار الخاص مما يحد من قدرة جيوتي على التنافس واستقطاب استثمار أجنبي في السوق العالميّة؛ وضعف القدرة على العمل للحساب الخاص. كما تعاني سوق العمل من ضغوط متصلة بتدفقات الهجرة الوافدة، وقد أدت بعض التدابير الهادفة إلى إرساء الاستقرار إلى تفاقم الخلل القائم.

٥٠. ويهدف تصويب هذه الشوائب، تروّج إستراتيجية الحدّ من الفقر في جيوتي لسياسة استخدام متماسكة ومتكاملة تحسّن تنافسيّة الاقتصاد ونموّه باعتباره سبيلاً إلى خلق فرص العمل؛ وإقامة سياسة فعّالة لتنمية الموارد البشرية من خلال تطوير التعليم ومحو الأمية وتعزيز التدريب الوظيفي؛ وتطبيق برامج استخدام هادفة (برامج كثيفة من حيث اليد العاملة ودعم العمل للحساب الخاص، والتمويل الأصغر والمؤسسات الصغرى واستهداف شرائح محددة من السكان (مثل العاطلين عن العمل غير المؤهلين والنساء).

٥١. على المستوى الإقليمي، قرر العديد من البرامج والمؤسسات الخيرية أن تتبنى تحدي استخدام الشباب. ومن هذه المؤسسات SILATECH صلتك التي تأسست كمبادرة إقليمية جديدة تركز بصورة حصريّة على تشغيل الشباب من خلال بلورة شراكات إستراتيجية لاستحداث فرص عمل واسعة النطاق وريادة الأعمال ووصول الشباب إلى رأس المال والأسواق. ويقع مقرّ صلتك في الدوحة وهي تأسست في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ على

يد صاحبة السمو الشيخة موزة بنت ناصر المسند بدعم من قادة إقليميين ودوليين آخرين.

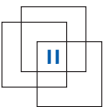
o٢. وترمي صلتك إلى ربط الشباب العرب بفرص اقتصادية من خلال تحقيق أهداف واضحة بما في ذلك: توفير مراكز استشارة عالية التقنية، وتوفير تكنولوجيات متطورة لتسهيل الاتصال بأصحاب العمل، وضمان الوصول إلى الخدمات الداعمة للأعمال ورأس المال لتشجيع المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم، ومساعدة رواد الأعمال الشباب على تأسيس مؤسسات خاصة بهم وكسر جدار المخاطرة والريادة.

الخانة ٤: صلتك SILATECH
المرجع: <http://www.silatech.com>

يقوم برنامج صلتك على ثلاثة أهداف إستراتيجية على المدى البعيد، فيتمحور الهدف الإستراتيجي الأول على وصول الشباب إلى التدريب على المهارات التي يحتاجها السوق وخدمات التوظيف ووصول المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم إلى رأس المال والخدمات الداعمة للأعمال والأسواق. أمّا الهدف الإستراتيجي الثاني فيتمحور حول السياسة العامة عبر التشجيع على اعتماد سياسات بناءة على المستويين الإقليمي والوطني لتعزيز الدمج الاجتماعي وزيادة فرص استخدام الشباب. ويُعالج الهدف الإستراتيجي الأخير الثقافة والمواقف السائدة عبر زيادة الوعي والاعتراف بمساهمة الشباب في الاقتصاد والمجتمع العربي.

وستتبع إستراتيجيات صلتك ثلاث مقاربات: البحث الإقليمي وتحليل المبادرات الفعلية لتشغيل الشباب بهدف تحديد حقول استخدام محتملة، واستثمار واسع النطاق في المشاريع الإقليمية والابتكارات التكنولوجية.

وجمعت قمة الدوحة المنعقدة يومي ٢٠١-٢٠٨ حزيران/يونيو ٢٠٠٨ قادة نافذين وخبراء وشركاء من القطاعين العام والخاص لمناقشة مشاريع ابتكار محتملة تستهدف استحداث الوظائف وفرص الاستثمار في المنطقة. وكانت الغاية من القمة التعريف بمؤسسة صلتك باعتبارها منظمة أساسية لخلق فرص العمل للشباب في المنطقة.



٣. تحديات أساسية

٥٣. وعلى الرغم من ارتفاع الأمثلة عن الممارسات الحميدة في المنطقة، إلا أنّ الخبرات الناجحة تظلّ قليلةً وتحدها مجموعة تحديات بنيوية منتشرة عبر المنطقة العربيّة.

جودة التعليم

٥٤. في ما يخصّ التعليم، استمرّت بالنمو معدّلات الالتحاق بالتعليم العالي في خلال السنوات القليلة المنصرمة، ولكنّ جودة التعليم العامة وجدواه لا زالتا في تأخر. فارتفعت معدلات التسجيل بنسبة الثلثين بين عامي ١٩٩٠ و٢٠٠٠ واستمرّت في الارتفاع بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٣.

٥٥. وعلى الرغم من بعض الاستثمارات، كانت جودة التعليم متدنّيةً، إذ يعجز التعليم في مراحلها الأولية عن تزويد الشباب دون سنّ الخامسة عشرة بمهارات حياتية أساسية في خلال السنوات الإعدادية. ويضاف إلى هذا النقص أنّ التعليم الثانوي وما بعده يفشلان في تزويد الشباب بالمهارات والمعرفة الضرورية للنجاح في سوق العمل.

جودة الاستخدام

٥٦. تفيد الأدلّة بأنّ المجموعة الحاليّة من فرص العمل الجديدة المستحدثة في المنطقة هي مؤقتة وغير نظاميّة فإمّا تحصر الشباب بوظائف متدنّية الأجر أو توجد لهم حوافز لانتظار الاستخدام في القطاع العام.

٥٧. ويقتضي ارتفاع توقعات الحياة في المنطقة تحسين نوعية العمل على فترات طويلة من الزمن ومزيداً من آليّات الحماية الاجتماعيّة المستدامة.

تنمية المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم

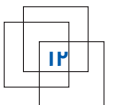
٥٨. وفي حين تُبذل في بعض الدول جهود ملفتة للنهوض بالمشاريع الريادية وتنمية المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم، إلا أنّ الوصول ما زال محدوداً إلى الدراية في ريادة الأعمال والأسواق كما إلى التسليف والرساميل.

التدخلات في سوق العمل

٥٩. كشفت دراسة أجرتها منظمة العمل الدوليّة مؤخراً بالمشاركة مع صلتك وشملت ستّ بلدان مختلفة في المنطقة العربيّة^{١١} أنّ العديد من المنظمات (العامة والخاصة في آن) بدأ التركيز على تشغيل الشباب، إلا أنّ ردد سوق العمل ما زالت تعاني من محدودية التعاون والتواصل بين أبرز أصحاب الشأن، واللبس في الأدوار والمسؤوليات، والتدخلات غير الفعالة والمتناقضة أو الازدواجية في بعض الأحيان، ما يتجلّى غالباً في تقديم خدمات التوظيف لتسجيل طالب العمل وتعيينه وإحاطته بالتوجيه المهني الخ.

٦٠. تميل غالبية التدخلات لتشغيل الشباب في الدول الستّ قيد الدرس إلى التركيز على الشباب بصورة عامة وتُسقط من الاعتبار حاجات الشباب المستضعفين أو المهمشين الذين لا تزال ظروف عملهم تتقهقر.

^{١١} منظمة العمل الدوليّة (قيد النشر، بيروت، ٢٠٠٨)، تقارير حول وضع خارطة باستخدام الشباب وتنمية المؤسسات في البحرين، وتونس، وسوريا، وقطر، والمغرب، واليمن.



قيود مؤسسية

٦١. تُشكّل تشريعات العمل غير المرنة عائقاً يحول دون قيام المؤسسات بترتيب إجراءات التوظيف عبر المنطقة – فمعظم قوانين العمل باتت غير مجهزة للتعاطي مع اقتصاديات المنطقة سريعة التغير. ووحدها دول قليلة نجحت في تحديث هذه القوانين لاعتماد تشريعات توفر المرونة الضرورية لتطوير العمل مع ضمان حد أدنى من الأمان للعمّال.

٦٢. فما من هيكلية ثلاثية شاملة لإدارة سوق العمل واتخاذ القرارات (تضمّ ممثلين عن أصحاب العمل والعمّال) وإشراك الشباب فيها. وعليه، تظلّ حقوق العمّال الشباب دون المستوى المنشود.

٤. التطلع إلى الأمام: الردود

٦٤. ويؤول التحليل إلى أن النجاح في رفع العديد من التحديات التي يطرحها استخدام الشباب في المنطقة العربية مرتبط بوجود اقتصاد متنوع ودائم النمو. ويجب على البرامج المستقبلية أن تراعي اعتبارات العرض والطلب وأن تتضمن سياسات سابقة لمرحلة التطبيق وبرامج لاحقة لها. كما لا بد من معالجة النظرة والموقف حيال الاستخدام واعتبارهما جزءاً لا يتجزأ من الردود المقترحة. ولا يجب التقليل من أهمية الشراكات الفعالة في وضع سياسات وبرامج الاستخدام. أخيراً وبالنظر إلى ما تتضمنه المشكلة من اعتبارات النوع الاجتماعي، لا بد من إيلاء اهتمام شديد للمبادرات التي تدعم دمج الشباب في سوق العمل.

السياسات

٦٥. إنّ الدول العربية بحاجة لأن تطوّر وتطبّق وتتابع سياسات وطنية اقتصادية واجتماعية متكاملة بما فيها الاستراتيجيات الوطنية للتشغيل وتخصيص خطط العمل لاستخدام الشباب وسياسات قطاعية متماسكة (مثلًا سياسات الاستثمار وسياسات المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم).

٦٦. ويجب أن تُبنى مثل هذه السياسات على بيانات سليمة، ممّا يبرز الحاجة إلى تدعيم عملية جمع المعلومات حول سوق العمل ونشرها وتحليلها عبر المنطقة. فتُعَدّ إحصائيات سوق العمل المحدثة بانتظام (من خلال استطلاع القوى العاملة واستطلاع المؤسسات حول طلبها من العمالة بالإضافة إلى استطلاع انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل) ضرورية لرصد سوق العمل بشكل أفضل ولتحسين سياسة الاستخدام وتقييمها.

٦٧. فيحتاج معدو سياسات التعليم إلى مراجعة المناهج البائدة لتلبية حاجات السوق، ما يستوجب تعميم المهارات الحياتية والخاصة بسوق العمل على جميع مستويات التعليم. كما تُعَدّ الجهود السياسية الرامية إلى إصلاح التدريب المهني أساسية لجعل التعليم أكثر احتكاماً لتوجهات الطلب.

٦٨. وتلتزم الحاجة إلى تحسين آليات التنسيق في غالبية الدول العربية ولا سيّما حيث تتواجد مؤسسات عدّة ذات اختصاص متقارب/متداخل. فتحتاج المؤسسات المعنية بتطوير المهارات إلى اعتماد أنظمة صادقة معيارية لضبط جودة التدريب.

البرمجة

٦٩. تحتاج معظم دول المنطقة إلى وساطة أفضل لوصول الشباب إلى سوق العمل، فخدمات التوظيف موجودة على المستوى الوطني في غالبية الدول العربية؛ ولكنها تفتقر في غالب الأحيان إلى الموارد وطاقتهم العمل المؤهل والتنسيق والروابط إلى نشاطات تطوير المهارات ومنح المشورة المهنية. ويجب أن تتخذ مبادرات لتدعيم خدمات التوظيف العامة والخاصة بحيث توفر معلومات أفضل بشأن سوق العمل وخدمات مطابقة الوظيفة والتوجيه المهني ودعم قابلية استخدام الشباب.

٧٠. فمن أجل خلق فرص العمل من خلال مبادرات التشجيع على ريادة الأعمال والعمل للحساب الخاص، لا بدّ من تزويد الشباب بمزيد من الدعم وتوفير التمويل وسائر الخدمات الداعمة للأعمال بما في ذلك الدراية في إدارة الأعمال والأسواق الخ. ويضطلع القطاع الخاص بدور مهم في هذا الصدد.

٧١. تكثُر عبر المنطقة مجموعة برامج تطلقها المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص لتحسين قابلية الاستخدام وريادة الأعمال، حتى ولو كان نطاقها محدوداً. ويجب إحاطة هذه الخطط بالدعم وتوسيع نطاقها والتنسيق في ما بينها. فيمكن للعديد من المؤسسات والبرامج الإقليمية الرامية إلى تشغيل الشباب في العالم العربي أن تعمل في هذا الاتجاه.

المواقف

٧٢. ترتب عن المواقف والنظرات الراسخة حيال الاستخدام انحيازاً صوب العمل في القطاع العام وبعض المهن. ولعلّ تغيير هذه المواقف والنظرات - ليس فقط التي تعني الشباب وإنما أيضاً عائلاتهم وأساتذتهم ومجتمعهم -

٧٣. قد يستغرق وقتاً طويلاً فلا يقتضي المناصرة وحسب وإنما أيضاً اختلافاً جوهرياً في المناهج التعليمية. ويهدف تغيير توجه أسواق العمل العربية من أسواق خاضعة بشكل أساسي إلى القطاع العام إلى أسواق منفتحة على القطاع الخاص فيؤدي الأخير دوره كمحرك للاستخدام، لا بد من تعزيز ثقافة القطاع الخاص وريادة الأعمال. ويجب إدراج حصص عن ريادة الأعمال في مناهج التعليم الثانوي والجامعي والمهني. وعلى خط مواز، يجب شن حملات إعلامية لتغيير النظرة السائدة إلى خيارات العمل.

٧٤. وإن تحسين قابلية الشباب العربي على العمل يقتضي تطوير المهارات الحياتية الأساسية واستيعاب مفاهيم المسؤولية المدنية بدءاً بمرحلة مبكرة، ما يقتضي إصلاح النظام التعليمي. كما ستساعد برامج التدرج والتلمذ وغيرها من خطط التعليم في مكان العمل على تحسين المواقف حيال العمل وتحسين قابلية استخدام الشباب.

0. مواضيع مطروحة للنقاش

1. ما هي أبرز السيئات والعقبات التي يصطدم بها الشباب العربي، رجالاً ونساءً، في سوق العمل؟ وما هي العواقب المترتبة عن محدودية العمل اللائق؟
2. ما هي أبرز مكوّنات السياسات والبرامج وأنشطة المناصرة الضروريّة لتشغيل الشباب وتنمية المؤسسات في الدول العربيّة؟
3. ما هي الأدوار التي يجب أن يضطلع بها كلّ من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعقال وغيرهم من أصحاب الشأن لضمان العمل اللائق للشباب رجالاً ونساءً؟ كيف يُمكن إطلاق الشراكات الفعّالة؟
4. ما هي عناصر التكامل والتعاون الإقليمي التي تستطيع أن توفر العمل اللائق للشباب العربي؟
5. ما هي المعطيات الضروريّة للحرص على أن تتمكن تشريعات العمل والسياسات الوطنيّة من توفير فرص الاستخدام للشباب؟

الملحق ١

الجدول ١: القوى العاملة من الشباب ومعدلات مشاركة الشباب في القوى العاملة
 المرجح: منظمة العمل الدولية، Trends Econometric Models، نيسان/أبريل ٢٠٠٨: مراجعة الملحق ١
 من منظمة العمل الدولية، Global Employment Trends for Youth، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨
 للحصول على معلومات بشأن المنهجية.

معدل البطالة (%)		نسبة المشاركة في القوى العاملة (%)		القوى العاملة (بالآلاف)		
٢٠٠٧	١٩٩٧	٢٠٠٧	١٩٩٧	٢٠٠٧	١٩٩٧	
مجموع الشباب						
٤٩,٥	٤٤,٨	٥٠,٥	٥٥,٢	٢٠٢ ٦٠٢	٨٩٠ ٥٧٦	العالم
٤٩,١	٤٧,١	٥٠,٩	٥٢,٩	٧٤٣ ٦٥	٧٩٩ ٦٨	الاقتصاديات المتطورة والاتحاد الأوروبي
٦٠,٧	٥٥	٣٩,٣	٤٥	٨٥٧ ٢٥	٥٤٩ ٢٧	أوروبا الوسطى والجنوبية الشرقية (غير الاتحاد الأوروبي)
٤٨,٥	٤١,٧	٥١,٥	٥٨,٣	٤٤٥ ٣٣٦	٩٣٩ ٣٣٣	ورابطة الدول المستقلة
٤٦,٣	٤٥	٥٣,٧	٥٥	١٩٠ ٥٦	٧١٠ ٥٣	آسيا والمحيط الهادئ
٤٣,٧	٤١,٧	٥٦,٣	٥٨,٣	٣٨٩ ٨٨	٥٦٦ ٦٨	أمريكا اللاتينية والكاريبي
٦٤,٧	٦١,٨	٣٥,٣	٣٨,٢	٢٦٥ ١٤	٩٦١ ١٢	إفريقيا جنوب الصحراء
٦٣,٦	٦٤,٢	٣٦,٤	٣٥,٨	٣١٢ ١٥	٣٦٦ ١١	إفريقيا الشمالية
٦٥,٢	٦٢,٨	٣٤,٨	٣٧,٢	٤٣١ ٢٣	١٧٠ ٢٠	الشرق الأوسط
المنطقة العربية						
الشباب						
٤٢	٣٦,٥	٥٨	٦٣,٥	٧٢٦ ٣٥٤	٠٤١ ٣٣٩	العالم
٤٦,٧	٤٣,٨	٥٣,٣	٥٦,٢	٢٠٨ ٣٥	٢٦٦ ٣٧	الاقتصاديات المتطورة والاتحاد الأوروبي
٥٤,٩	٤٩,٣	٤٥,١	٥٠,٧	٠٤٤ ١٥	٧٣٦ ١٥	أوروبا الوسطى والجنوبية الشرقية (غير الاتحاد الأوروبي)
٤٠,٣	٣٣,٤	٥٩,٧	٦٦,٦	٣٦٨ ٢٠٢	٨٠٨ ١٩٦	ورابطة الدول المستقلة
٣٦,٣	٣١,٦	٦٣,٧	٦٨,٤	٣٥١ ٣٣	٤٣٥ ٣٣	آسيا والمحيط الهادئ
٣٨,٥	٣٤,٩	٦١,٥	٦٥,١	٤٠٨ ٤٨	١٧٢ ٣٨	أمريكا اللاتينية والكاريبي
٥٣,٩	٤٧,٢	٤٦,١	٥٢,٨	٤٢٨ ٩	٠٨٤ ٩	إفريقيا جنوب الصحراء
٤٩,٣	٤٧,٨	٥٠,٧	٥٢,٢	٩١٩ ١٠	٥٣٩ ٨	إفريقيا الشمالية
٥٢,٢	٤٦,٥	٤٧,٨	٥٣,٥	٣٤٦ ١٦	٨٠٢ ١٤	الشرق الأوسط
المنطقة العربية						
الشابات						
٥٧,٤	٥٣,٥	٤٢,٦	٤٦,٥	٤٧٦ ٢٤٧	٨٥٠ ٢٣٧	العالم
٥١,٦	٥٠,٤	٤٨,٤	٤٩,٦	٥٣٦ ٣٠	٥٣٣ ٣١	الاقتصاديات المتطورة والاتحاد الأوروبي
٦٦,٦	٦٠,٩	٣٣,٤	٣٩,١	٨١٤ ١٠	٨١٣ ١١	أوروبا الوسطى والجنوبية الشرقية (غير الاتحاد الأوروبي)
٥٧,٣	٥٠,٦	٤٢,٧	٤٩,٤	٠٧٧ ١٣٤	١٣١ ١٣٧	ورابطة الدول المستقلة
٥٦,٢	٥٨,٤	٤٣,٨	٤١,٦	٨٣٨ ٢٢	٢٧٥ ٢٠	آسيا والمحيط الهادئ
٤٩	٤٨,٥	٥١	٥١,٥	٩٨١ ٣٩	٣٩٤ ٣٠	أمريكا اللاتينية والكاريبي
٧٥,٧	٧٦,٨	٢٤,٣	٢٣,٢	٨٣٧ ٤	٨٧٧ ٣	إفريقيا جنوب الصحراء
٧٨,٥	٨١,٦	٢١,٥	١٨,٤	٣٩٣ ٤	٨٢٧ ٢	إفريقيا الشمالية
٧٨,٦	٧٩,٧	٢١,٤	٢٠,٣	٠٨٥ ٧	٣٦٩ ٥	الشرق الأوسط
المنطقة العربية						

الجدول ٢: استخدام الشباب ونسب استخدام الشباب إلى السكان
 المرجع: منظمة العمل الدولية، Trends Econometric Models، نيسان/أبريل ٢٠٠٨: مراجعة الملحق ١
 من منظمة العمل الدولية، Global Employment Trends for Youth، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨
 للحصول على معلومات بشأن المنهجية.

التغيير بين العامين	نسب الاستخدام إلى السكان (%)		الاستخدام (بالملايين)		مجموع الشباب
	٢٠٠٧	١٩٩٧	٢٠٠٧	١٩٩٧	
٣,٢	٤٤,٥	٤٩,٢	٨٣١ ٥٣٠	٥٤٣ ٥١٤	العالم
١,٨-	٤٤,٦	٤٥,١	٥٨١ ٥٧	٦٤٨ ٥٨	الاقتصاديات المتطورة والاتحاد الأوروبي
٢,٤-	٣٢,٢	٣٥,٥	١٩٨ ٢١	٧١٠ ٢١	أوروبا الوسطى والجنوبية الشرقية (غير الاتحاد الأوروبي)
					ورابطة الدول المستقلة
٢,٠-	٤٦,٤	٥٣,٩	٧٧٦ ٣٠٢	٨٣٢ ٣٠٨	آسيا والمحيط الهادئ
٤,٠	٤٥,٩	٤٧,٣	٠٢٣ ٤٨	١٧٠ ٤٦	أمريكا اللاتينية والكاريبي
٢٩,٦	٤٩,٨	٥١,٣	١٨٩ ٧٨	٣١٥ ٦٠	إفريقيا جنوب الصحراء
١٢,٢	٢٦,٩	٢٨,٥	٨٧٢ ١٠	٦٨٦ ٩	إفريقيا الشمالية
٤٠,٣	٢٩,٠	٢٧,٣	١٨٢ ١٢	٦٨٣ ٨	الشرق الأوسط
٢٠,١	٢٧,٣	٢٨,٣	٣٩٢ ١٨	٣١٣ ١٥	المنطقة العربية
					الشباب
٣,٥	٥١,٣	٥٦,٧	٤٩١ ٣١٣	٩٣٢ ٣٠٢	العالم
٣,٥-	٤٦,٥	٤٨,٠	٧٢٩ ٣٠	٨٥٤ ٣١	الاقتصاديات المتطورة والاتحاد الأوروبي
٠,٥-	٣٧,٣	٤٠,٣	٤٦٠ ١٢	٥٢٢ ١٢	أوروبا الوسطى والجنوبية الشرقية (غير الاتحاد الأوروبي)
					ورابطة الدول المستقلة
٠,١-	٥٣,٤	٦١,٤	١٦١ ١٨١	٤١٩ ١٨١	آسيا والمحيط الهادئ
٠,٣-	٥٦,٤	٦٠,٥	٥٢٢ ٢٩	٦٠٣ ٢٩	أمريكا اللاتينية والكاريبي
٢٧,٥	٥٤,٧	٥٧,٥	٠٢٩ ٤٣	٧٦٢ ٣٣	إفريقيا جنوب الصحراء
٧,٦	٣٦,٨	٤٠,٦	٥٣٠ ٧	٩٩٩ ٦	إفريقيا الشمالية
٣٣,٦	٤٢,٠	٤١,٤	٠٥٠ ٩	٧٧٤ ٦	الشرق الأوسط
١٥,٦	٣٩,٠	٤١,٧	٣٤٣ ١٣	٥٤٢ ١١	المنطقة العربية
					الشباب
٢,٩	٣٧,٤	٤١,٣	٣٣٠ ٢١٧	١١١ ٢١١	العالم
٠,٢	٤٢,٥	٤٢,١	٨٥٣ ٢٦	٧٩٤ ٢٦	الاقتصاديات المتطورة والاتحاد الأوروبي
٤,٩-	٢٧,٠	٣٠,٤	٧٣٨ ٨	١٨٨ ٩	أوروبا الوسطى والجنوبية الشرقية (غير الاتحاد الأوروبي)
					ورابطة الدول المستقلة
٤,٦-	٣٨,٧	٤٥,٩	٦١٥ ١٢١	٤١٤ ١٣٧	آسيا والمحيط الهادئ
١١,٧	٣٥,٥	٣٤,٠	٥٠١ ١٨	٥٦٦ ١٦	أمريكا اللاتينية والكاريبي
٣٢,٤	٤٤,٩	٤٥,٠	١٥١ ٣٥	٥٥٣ ٢٦	إفريقيا جنوب الصحراء
٢٤,٤	١٦,٨	١٦,٠	٣٤٢ ٣	٦٨٨ ٢	إفريقيا الشمالية
٦٤,٠	١٥,٣	١٢,٤	١٣١ ٣	٩٠٩ ١	الشرق الأوسط
٣٣,٩	١٥,٣	١٤,٢	٠٤٩ ٥	٧٧١ ٣	المنطقة العربية

تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربية

الجدول ٣: بطالة الشباب ومعدلات بطالة الشباب
 المرجح: منظمة العمل الدولية، Trends Econometric Models، نيسان/أبريل ٢٠٠٨: مراجعة الملحق ١
 من منظمة العمل الدولية، Global Employment Trends for Youth، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨
 للحصول على معلومات بشأن المنهجية.

معدل بطالة الشباب (%)		بطالة الشباب (بالآلاف)		مجموع الشباب
٢٠٠٧	١٩٩٧	٢٠٠٧	١٩٩٧	
العالم				
١١,٩	١٠,٩	٣٨١ ٧١	٨٤٧ ٦٢	العالم
١٢,٤	١٤,٨	١٦٢ ٨	١٥١ ١٠	الاقتصاديات المتطورة والاتحاد الأوروبي
١٨,٠	٢١,٢	٦٥٩ ٤	٨٤٠ ٠	أوروبا الوسطى والجنوبية الشرقية (غير الاتحاد الأوروبي)
				ورابطة الدول المستقلة
١٠,٠	٧,٥	٦٦٩ ٣٣	١٠٧ ٢٥	آسيا والمحيط الهادئ
١٤,٥	١٤,٠	١٦٢ ٨	٥٤٠ ٧	أمريكا اللاتينية والكاريبي
١١,٥	١٢,٠	١٩٩ ١٠	٢٥٢ ٨	إفريقيا جنوب الصحراء
٢٣,٨	٢٥,٣	٣٩٤ ٣	٢٧٥ ٣	إفريقيا الشمالية
٢٠,٤	٢٣,٦	١٣٠ ٣	٦٨٣ ٢	الشرق الأوسط
٢١,٥	٢٤,١	٠٣٩ ٥	٨٥٨ ٤	المنطقة العربية
الشباب				
العالم				
١١,٦	١٠,٧	٢٣٥ ٤١	١٠٩ ٣٦	العالم
١٢,٧	١٤,٥	٤٧٩ ٤	٤١٢ ٥	الاقتصاديات المتطورة والاتحاد الأوروبي
١٧,٢	٢٠,٤	٥٨٣ ٢	٢١٥ ٣	أوروبا الوسطى والجنوبية الشرقية (غير الاتحاد الأوروبي)
				ورابطة الدول المستقلة
١٠,٥	٧,٨	٢٠٧ ٢١	٣٨٩ ١٥	آسيا والمحيط الهادئ
١١,٥	١١,٥	٨٢٩ ٣	٨٣٢ ٣	أمريكا اللاتينية والكاريبي
١١,١	١١,٦	٣٦٩ ٥	٤١٠ ٤	إفريقيا جنوب الصحراء
٢٠,١	٢٣,٠	٨٩٩ ١	٨٥ ٢	إفريقيا الشمالية
١٧,١	٢٠,٧	٨٦٨ ١	٧٦٥ ١	الشرق الأوسط
١٨,٤	٢٢,٠	٠٠٣ ٣	٢٦٠ ٣	المنطقة العربية
الشابات				
العالم				
١٢,٢	١١,٢	١٤٥ ٣٠	٧٣٨ ٢٦	العالم
١٢,١	١٥,٠	٦٨٣ ٣	٧٣٩ ٤	الاقتصاديات المتطورة والاتحاد الأوروبي
١٩,٢	٢٢,٢	٠٧٦ ٢	٦٢٥ ٢	أوروبا الوسطى والجنوبية الشرقية (غير الاتحاد الأوروبي)
				ورابطة الدول المستقلة
٩,٣	٧,١	٤٦١ ١٢	٧١٨ ٩	آسيا والمحيط الهادئ
١٩,٠	١٨,٣	٣٣٨ ٤	٧٠٨ ٣	أمريكا اللاتينية والكاريبي
١٢,١	١٢,٦	٨٣٠ ٤	٨٤١ ٣	إفريقيا جنوب الصحراء
٣٠,٩	٣٠,٧	٤٩٥ ١	١٨٩ ١	إفريقيا الشمالية
٢٨,٧	٣٢,٥	٢٦٢ ١	٩١٨	الشرق الأوسط
٢٨,٧	٢٩,٨	٠٣٦ ٢	٥٩٨ ١	المنطقة العربية

