



سياسات وبرامج التشغيل للشباب – ممارسات دولية

سياسات وبرامج التشغيل للشباب – ممارسات دولية

سياسات التشغيل : مسار نحو مستقبل أفضل

- تعتبر سياسات التشغيل هي مكون أساسي من مكونات السياسات التنموية الداعمة للاستدامة فهي محفز للاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، وهي تستهدف الارتقاء في مستويات التشغيل في المجتمع (الحد من البطالة) وهو الارتقاء الذي يتضمن الجانبين الكمي والنوعي وذلك وفقا لحاجة المجتمع والاقتصاد والمرحلة التنموية التي يمر بها القطر، وذلك من خلال السعي لتحقيق الانتعاش الاقتصادي في إطار تنمية أكثر توازنا واستدامة، قائمة على:-

- انتهاج سياسات نمو قائم على زيادة الدخل وكذلك غني بالوظائف .
- وأن تحقق اتساقا أكبر بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية .
- وان تعزز في الوقت ذاته إدارة سوق العمل والحوار الاجتماعي .

(1/3) برنامج خلق الوظائف العالمي:

- يمثل هذا البرنامج نموجا يمكن الاعتماد عليه بشكل أساسي لطرح الرؤية الدولية (ممثلة في منظومة الأمم المتحدة –منظمة العمل الدولية)، فيما يتعلق بصياغة برامج التوظيف، وفيما يلي عرض لأهم مكونات وعناصر هذا البرنامج الدولي .

1/1/3 هدف البرنامج : (استحداث فرص العمل)

- اعتمدت منظمة العمل الدولية في مارس 2003 لأول مرة برنامج العمالة العالمي، كركيزة للعمل اللائق، ثم أخذت تتابعه وتطوره منذ ذلك الحين إلى وقتنا الراهن.
- "يكن الهدف الأساسي للتوظيف واستحداث الوظائف (وفقاً لمنظمة العمل الدولية) في :- (تعزيز فرص الرجال والنساء في الحصول على عمل - لائق - منتج - في ظروف من "الحرية، والإنصاف، والأمن والكرامة" .
- ويمكن بلورة السياسات التي تساعد على تحقيق هذا الهدف بعناصره وركائزه الأساسية من خلال السعي إلى (استحداث فرص العمل اللائق والدخل والمحافظة على استدامتها).



■ كما تعتبر سياسات الاستخدام (التشغيل) بمثابة أدوات قوية للتخطيط والتنسيق ورصد لإستحداث فرص العمل ضمن أطر السياسات الوطنية المطبقة في الدول.

2/1/3 : أدوات وعناصر البرنامج : أدوات السياسات التشغيلية:-

أ. تحرير وتطوير قدرات المنشآت الصغيرة والمتوسطة

- تمثل المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر (80-90% من المؤسسات العاملة في الدول العربية - من إجمالي المنشآت العاملة في القطاع الرسمي) وهي تبلغ نحو 90.0% من إجمالي مؤسسات القطاع غير الرسمي، وتبلغ مساهمتها في التشغيل ما بين 20-40% في القطاع الرسمي، وتساهم بنسبة عالية في الناتج المحلي الإجمالي ، بمعدل تقريبي (30.0 في الإمارات والسعودية - 35.0% في الجزائر - 40.0% في الأردن - 73.0% في تونس - 80.0% في مصر) (تنخفض النسبة في الاقتصادات العربية النفطية، وترتفع في الاقتصادات العربية المتنوعة الأنشطة الاقتصادية)

- لذلك فإن الانتقال إلى تنمية أكثر توازناً واستدامة للنمو وكذلك للتوظيف، تستلزم دوراً أكثر فاعلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر، بما في ذلك تسخير كامل قدرات التكنولوجيا المتاحة والممكنة، وتحسين الوصول إلى التمويل والعمال الماهرين، وتوثيق الصلات مع المنشآت الأخرى، وتحفيز الابتكار وروح المبادرة.
- يمكن للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في القطاع الخاص (بما فيها التعاونيات سريعة التوسع والمنظمات الشبيهة بها) أن تصبح محرك النمو وخلق الوظائف لقدرتها العالية على اغتنام الفرص ومواكبة تنامي الطلب المحلي إضافة لدورها في تعميق التكامل الإقليمي.

- ففي معظم الدول النامية بما فيها الدول العربية، يفوق عدد المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر بكثير عدد المنشآت الكبيرة وكذلك حصة القوة العاملة المستخدمة فيها، مع وجود ظاهرة تركز أغلبية المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط في الاقتصاد غير المنظم.
- لذا فإن إعطاء الأولوية للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في صنع السياسات ومساعدتها على الانتقال من طور البقاء إلى طور الاستدامة، أمر ضروري لزيادة إنتاجية الاقتصاد الكلي ودفق مستويات التشغيل للشباب.

■ ويمثل الوصول المحدود إلى التمويل، عقبة رئيسية أمام إقامة مثل هذه المشاريع ونموها في الاقتصادات النامية، وفي حين ساعدت ثورة التمويل بالغ الصغر المنشآت بالغة الصغر على إيجاد الأئتمان، فإن احتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة من التمويل غالبا ما تفوق طاقة المزودين بالتمويل بالغ الصغر، في حين تتجه القطاعات المصرفية بقوة نحو المنشآت الأكبر حجما. وهو ما أدى فعليا إلى ظهور ما يسمى "الوسط المفقود" في بعض الاقتصادات النامية.

■ ولتحرير قدرات المنشآت الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص على الابتكار والتوسع وخلق الوظائف، لا بد من أن تزيد المصارف المركزية والمؤسسات المالية إمكانية الحصول على الائتمان، وهذا مهم للمنشآت الصغيرة ولاسيما المنشآت المتوسطة التي هي الأكثر قدرة على دفع النمو وخلق فرص العمل.

- ويجب أيضا الاهتمام عن كثب بالبيئة التنظيمية التي يمكن أن تتيح للمنشآت التكيف مع التغيير والابتكار والنمو وخلق العمالة المنتجة، كما أن نقص اللوائح المحسنة التصميم والشفافة والخاضعة للمساءلة، وعدم ملائمة البنية الأساسية وضعف النفاذ إلى الأسواق، كثيرا ما يحول دون إقامة هذه المشاريع ونموها.
- ويعني تحسين اللوائح المتعلقة بالمشاريع العمل عن كثب مع القطاع الخاص لكشف الحواجز التي تعوق النمو والتنوع ولتحديد التدخلات اللازمة مع ضمان احترام معايير العمل والبيئة.

ب. دور السياسات – الدور الحكومي :

على الصعيد الوطني يمكن تحديد مجالات عمل ثلاثة واسعة ومتراطة على مستوى الدور الحكومي وهي:

I. التنسيق فيما بين سياسات الاقتصاد الكلي والتشغيل والحماية الاجتماعية :

إن خلق المزيد من الاتساق على الصعيد الوطني فيما بين سياسات الاقتصاد الكلي والعمالة والحماية الاجتماعية، هو أمر ضروري لوضع استراتيجيات فعالة بشأن العمل والتشغيل للشباب، وهو يعتمد على استثمار منتج ونمو غني بالوظائف وحماية اجتماعية ذات موارد كافية، كما ينبغي أن يشمل تحسين التنسيق بين سياسات (الاقتصاد الكلي والتشغيل والحماية الاجتماعية) التركيز على التعامل مع القضايا التالية: -

- جعل العمالة الكاملة هدفا ذو أولوية بالنسبة إلى الاقتصاد الكلي .
- تيسير وصول المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمنشآت بالغة الصغر إلى الائتمان والاستثمار .
- الدعم التشريعي: من خلال إجراء دراسات للآثار المحتملة لأي إنفاق عام لأي قطاع على هذه المشروعات .
- انعكاسات السياسات الضريبية على العمالة والمسائل الاجتماعية .
- القيام - وفقا للظروف الوطنية - ببناء وتعزيز أرضية للحماية الاجتماعية لفائدة أشد الفئات استضعافا .
- ضمان مشاركة الشركاء الاجتماعيين في تصميم وتنفيذ السياسات .

II. العمالة المنتجة والمنشآت المستدامة وتنمية المهارات

- يتوقف تحقيق مستقبل مستدام على تجديد الاهتمام باحتياجات المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، بالنظر إلى دورها في تحريك النمو وخلق الوظائف لاسيما للشباب .
- وينطوي تحسين الإنتاجية وتوفير ظروف عمل أفضل على أهمية عالية بالنسبة إلى القدرة التنافسية للمنشآت وتشجيع العمل اللائق على حد سواء .

- وبالنسبة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، يعد التعليم والمهارات أمورا أساسية لتحسين الإنتاجية والتنمية البشرية والاجتماعية. ويمكن أن يكون لسوء الاستثمار في مهارات الشباب على وجه الخصوص تبعات خطيرة تحبس الشباب في وظائف متدنية المهارات والإنتاجية. وبالتالي، ينبغي أن تشمل الأولويات في هذه المجالات ما يلي:
- تأسيس بيئة تمكينية للمنشآت المستدامة، لاسيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة (بما فيها التعاونيات)، وبخاصة عن طريق الحد من الأعباء الإدارية والتنظيمية وجعل النظام الضريبي أكثر مؤاتاة للاستثمار.
- تشجيع روح تنظيم المشاريع، خاصة لفائدة الشباب.

■ تزويد القوة العاملة، بما في ذلك الشباب، بالمهارات الضرورية لنمو قوي ومتوازن ومستدام، عن طريق إشراك العمال وأصحاب العمل في وضع برامج تدريبية وتعزيز خدمات التوظيف العامة.

■ تحسين ظروف العمل (بما في ذلك السلامة والصحة المهنية) لا سيما في الاقتصاد غير المنظم والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، عن طريق إشراك الشركاء الاجتماعيين المعنيين في الحوار.

■ تعزيز التنمية الريفية والزراعية، من خلال القيام مثلاً، بتحسين إنتاجية العمل وتشجيع النمو الأخضر والوظائف الخضراء واعتماد حماية اجتماعية ابتكارية بالنسبة إلى العمال في هذه القطاعات.

III. الحقوق في العمل والحوار الاجتماعي

■ يمثل احترام المبادئ الأساسية والحقوق في العمل حجر الزاوية في برنامج منظمة العمل الدولية المتعلق بالعدالة الاجتماعية ومساهمة في تحقيق عولمة عادلة. فهو أساس بناء القدرات المؤسسية الضرورية لتشجيع النمو الفعال.

ويستدعي سد العجز في العمل اللائق الإصغاء كلياً إلى صوت الاقتصاد الحقيقي، وهذا شرط من شروط صنع السياسات المتوازنة.

وزيادة توازن النمو على أساس الاستهلاك المحلي والصادرات على حد سواء سيقضي اتخاذ تدابير تحسن من مواكبة زيادة الأجور لزيادة الإنتاجية.

وتحقيق ذلك يحتاج إلى أن يؤدي الشركاء الاجتماعيون دوراً أكبر في تحديد الأجور. ويعني هذا الأمر أيضاً تعزيز مؤسسات سوق العمل، بما فيها وزارات العمل والعمالة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وبالتالي، من المهم تحسين الإدارة السديدة لسوق العمل في المجالات التالية:-

- تكثيف الجهود المبذولة للتصديق على معايير العمل الأساسية واتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الإدارة السديدة وتطبيقها.

■ تحسين آليات وضع الأجور، بما فيها المفاوضة الجماعية وتحديد الأجور الدنيا.

■ تعزيز دور المؤسسات ووضع الإجراءات للحيلولة دون حدوث منازعات وحلها بشكل عادل وسريع. ودعم تفتيش العمل كأداة حاسمة للتوفيق بين احتياجات العمال من حيث السلامة والحماية وشروط الإنتاجية والقدرة التنافسية.

■ تحسين قوانين العمل لتمكين المنشآت من خلق وظائف لائقة والحد من الطابع الهش وغير المنظم للوظائف. وجدير بالذكر أن إصلاح قانون العمل يمثل مسألة سياسية ذات أهمية بالنسبة إلى بلدان عديدة في العالم.

■ تعزيز قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل لتمثيل أعضائها، وبناء آليات فعالة للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على مستويات مختلفة.

■ وينبغي تحديداً إيلاء اهتمام خاص إلى تقييم التأثير المحتمل لسياسات الاقتصاد الكلي على العمالة واستباق التغييرات التي ستطرأ على المهارات وأسواق العمل (مثل الانتقال إلى اقتصادات منخفضة الكربون/الاقتصاد الأخضر).

ج. التعاون الاقليمي:

وعلى الصعيد الإقليمي، لا بد أيضاً من تحسين اتساق السياسات فيما بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية. وقد تتضمن الأولويات ما يلي:

- تحسين اتساق السياسات فيما بين المنظمات الإقليمية خاصة في المجالات التي ترتبط بطموحات الشعوب إلى العدالة الاجتماعية (إدارة الأسواق الإقليمية - النهوض بالبعد الاجتماعي للتكامل الإقليمي).
- تعزيز التعاون الإقليمي بشأن تغير المناخ والتخفيف من تدهور البيئة، وقد يتضمن ذلك تقاسم الدروس المستخلصة، بما فيها تشجيع الوظائف الخضراء والانتقال العادل لها.

2/3 : سياسات وبرامج التشغيل في الدول المتقدمة

- تشتم الدول المتقدمة بوجود التزام سياسي واضح وأطر مؤسسية متطورة لوضع وتطبيق السياسات الدافعة للتشغيل:
- وهو ما ينعكس في حقيقة تخصيص موارد كبيرة في الموازنات لتدابير سوق العمل النشطة وغيرها من برامج التشغيل (يبلغ متوسط الإنفاق على برامج سوق العمل النشطة بين 2 - 3% من الناتج المحلي الإجمالي في كثير من البلدان الصناعية).
- كما تشتم بوجود أطر مراجعة (متعددة الأطراف - خارج منظمة العمل الدولية) تراقب أداء وتطورات سياسات التشغيل، وبخاصة من خلال منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) التي تضطلع بمراجعات النظراء (Peer reviews) للسياسات الاقتصادية والاجتماعية، بما فيها سياسات التشغيل وسوق العمل النشطة.

- إعداد البحوث والدراسات المعنية بتقييم سياسات التشغيل وسوق العمل مع اقتراح الخيارات على مستوى السياسات.
- الالتزام باستراتيجية تشغيل مشتركة (لدول الاتحاد الأوروبي) - استراتيجية لشبونة للنمو والوظائف 2000- والتي تتضمن متابعة سنوية للتقدم على المستوى الوطني فيما يتعلق بإنجاز أهداف الاتحاد الأوروبي المتفق عليها.
- التركيز على سياسات سوق العمل النشطة التي تستهدف تحقيق (زيادة نسبة قوة العمل التي يشملها التشغيل - ومن ثم تقليص الاعتماد على إعانات البطالة وغيرها من أشكال الدعم الاجتماعي - وزيادة التماسك الاجتماعي من خلال تقليص الاستبعاد الاجتماعي - وضمان مساواة أكبر في الفرص في عالم العمل)، ويعود تراجع معدل التشغيل في الأغلب في الدول المتقدمة لأحد عاملين أساسيين هما:



- العامل الأول : تراجع الطلب على العمل، والذي يمكن أن يكون نتيجة (صدمة رئيسية على مستوى الاقتصاد الكلي مثل صدمات الأسعار النفطية في السبعينيات وأوائل الثمانينيات من القرن العشرين - وقوع أزمة مالية واقتصادية عالمية - احتدام المنافسة الدولية وما قد يترتب عليها من خسائر للوظائف).

- ويكون هذا التراجع أو هذا التأثير أكثر بروزاً وسط المجموعات المستضعفة نسبياً من العمال مثل الشباب والعمال المسنين والعاملات من النساء والعمال ذوي الإعاقات. وهي مجموعات محرومة بسبب تصورات عند أصحاب العمل – وهي بلا أساس غالباً – بأنها مجموعات أقل إنتاجية بسبب الافتقار إلى الخبرة (في حالة العمال الشباب) أو القدرة المنخفضة على العمل (في حالة العمال الأكبر سناً وبعض العمال ذوي الإعاقات).

■ ومن ثم فإن المهم ملاحظة أن انخفاض معدل التشغيل في هذه الحالة لا يرجع إلى أي تغير في رغبة هؤلاء في العمل، وإنما إلى تناقص إجمالي فرص العمل المتاحة (الطلب).

■ العامل الثاني: "التوازن المتحقق في البلد المعنى بين حوافز العمل أو البقاء في حالة تبطل - خاصة بالنسبة للوظائف منخفضة الأجر" : فعلى الرغم من وضوح أن معظم الناس في سن العمل يفضلون العمل عن البقاء في الحالة السلبية لإعانة الدخل، رغبة في إشباع الذات والمكانة الاجتماعية الناتجة امتلاك وظيفة، فان توازن الحوافز بين العمل وعدمه يمارس تأثيره بالفعل أيضاً على الخيار بين الاثنين.

- ومن الحالات الدالة هنا، ما يحدث جراء التفاعل بين النظام الضريبي ونظام مزايا الرعاية الاجتماعية من انقلاب في المواقف، حيث يصبح الوضع الأكثر جاذبية للعامل من الناحية المالية الإبقاء على إعانة البطالة، عن العودة إلى العمل. وفي هذه الحالة، من المرجح أن تؤدي الحوافز الرامية إلى زيادة المقابل عن العمل – مدعومة بتدابير قوية لضمان الوصول إلى فرص التدريب الجيد للعاطلين – إلى زيادة معدل التشغيل.
- لذا تستهدف سياسات التشغيل في الدول المتقدمة التركيز على زيادة معدل التشغيل عن طريق زيادة حوافز العمل، وفي الوقت نفسه جعل الاعتماد على إعانات الرعاية الاجتماعية أكثر صعوبة وأقل جاذبية من الناحية المالية.

وقد كان من أهم الدوافع وراء اختيار هذه السياسة:-

- (التكلفة المالية المتصاعدة للإبقاء على نسبة كبيرة من السكان في سن العمل في مصاف المحصلين على إعانات البطالة والإعاقة والتقاعد المبكر، اختفاء التأييد العام لمدفوعات الرعاية السلبية نتيجة التشكك في وجود تجاوزات واسعة لمنظومة الرعاية، وتنامي مشاعر القلق من أن يؤدي المعدل المرتفع للاعتماد على الرعاية الاجتماعية إلى الحد من القدرة التنافسية الاقتصادية للدولة على الساحة الدولية).

1/2/3: تجارب بعض الدول في الانحياز إلى سياسات أسواق العمل النشطة: سياسات "العودة إلى العمل"

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

• فرنسا : يتم تقديم حوافز للعاطلين الذين أقاموا مشروعاً لحسابهم الخاص، وذلك في صورة استمرار الإعانات الاجتماعية لفترة تصل إلى عام.

• وإلى جانب زيادة الحوافز المالية، يتم أيضا تخفيف العراقيل أمام عودة الباحثين الجادين عن الوظائف، إلى العمل. كذلك تتاح خدمات دعم واسعة، تبدأ من التدريب على القراءة والكتابة والحساب والمهارات الاجتماعية الأساسية، وتصل إلى تقديم محافظ من برامج التدريب المهني المصممة لتلبية الاحتياجات الخاصة للأفراد.

وقد طورت بعض الدول البرامج المحفزة لسياسات سوق العمل النشطة (من الطوعية إلى المشروطة) – سياسات العودة إلى العمل:-

- المملكة المتحدة : برنامج "الصفقة الجديدة للشباب" وهو البرنامج الذي يلزم الشباب في الفئة العمرية 18 – 24 عاما الذين حصلوا على إعانات البطالة لمدة ستة أشهر أن يلتحقوا بدورات تدريبية صُممت لزيادة قابليتهم للتشغيل، ويرمي هذا البرنامج إلى تزويدهم بالمهارات والثقة والدافع اللازمين لمساعدتهم في العثور على عمل وتحسين فرصهم للقيام بذلك.
- اسبانيا : تم إدخال برنامج مشابه ، حيث يُعرض على المتبطلين (لمدة طويلة) والعاطلين الشباب الاختيار بين قبول وظيفة أو الاشتراك في برنامج تدريبي لمدة تتراوح بين (6 – 12) شهر.

- تستهدف سياسات التشغيل في العديد من الدول المتقدمة تحفيز (إجبار) الفئة (ذوي الإعاقات) للخروج من دائرة الاعتماد على الإعانات (إعانات العجز المهني) للعودة لأسواق العمل :-
- المملكة المتحدة : تم إدخال برامج متعددة للدعم المشترك لتحقيق هدف إخراج مليون شخص بقدوم العام 2015 من قائمة المتلقين لإعانات العجز المهني . وكان من العناصر الرئيسية في هذا ما يلي :-
- اشتراط تقديم إعانات العجز بتقييمات طبية جديدة للقدرة على العمل .
- وبالنسبة لمن ثبت قدرتهم على العمل سيكونون ملزمين بالتقدم لمقابلات التوظيف والعودة للعمل .

- ويتم مساندة ذلك من خلال مجموعة واسعة من خدمات الدعم لتسهيل العودة إلى العمل.
- إقرار برنامج "مسارات العمل" الهادف إلى تقديم المشورة، وتنفيذ برامج تدريبية للتعامل مع الحالات الصحية/ الإعاقة مع زيادة المهارات والثقة بالنفس، وتحقيق زيادة مؤقتة في الدخل خلال العام الأول من العمل.
- إقرار برنامج "الوصول إلى العمل" الهادف للتغلب على تداعيات الإعاقة من خلال تدابير متنوعة مثل تعديل أماكن العمل - توفير أجهزة خاصة - توفير المساعدة والدعم.

■ هولندا: إدخال فحص طبي أكثر صرامة للتأهل للحصول على إعانات الإعاقة، إلى جانب برامج تشجع على العودة للعمل، بالإضافة إلى ذلك، جعلت الحكومة من الأكثر تكلفة بالنسبة لأصحاب العمل وضع العمال على قوائم إعانات الإعاقة (لأنه بديل أرخص من فصلهم) وذلك بإلزامهم بدفع 70% من تكلفة العلاج خلال أول عامين.

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

■ هناك هدف رئيسي آخر لسياسات سوق العمل في الدول المتقدمة، وهو تحقيق مساواة أكبر في الوصول إلى فرص التشغيل، وكذلك بالنسبة لشروط تشغيل فئات العمر المختلفة.

■ المملكة المتحدة : مبادرة تعزيز المساواة بين الجنسين تتضمن :-

• تداير لتعزيز المشروعات التي تديرها النساء - إدخال التزام قانوني على كل السلطات العامة بالقضاء على التمييز، وتعزيز المساواة - تشجيع اضطلاع جميع المنظمات بمنهج المراجعة الطوعية للأجر المتساوي.

■ اليابان: إقرار برامج متنوعة تستهدف إعادة إدماج النساء اللاتي توفقن عن العمل لرعاية أطفالهن، في سوق العمل من خلال تقديم خدمات الاستشارة والتوظيف.

2/2/3 المساواة في إطار إشكالية ثنائية سوق العمل (النظامي وغير

النظامي) : تواجه العديد من الدول المتقدمة مشكلة اتساع ظاهرة ثنائية سوق العمل، لذا أقرت مجموعة برامج متنوعة لمواجهة هذه الإشكالية:-

■ **أسبانيا :** كانت أسبانيا قد تبنت إصلاحات سابقة لسوق العمل ، أدت إلى نمو كبير في استخدام عقود التشغيل غير النظامية والمرتبطة بمزايا اجتماعية ضئيلة وأمن وظيفي أقل (مقابل الحد من البطالة) .

وتعمل السياسات الأسبانية الحالية على خفض الثنائية بين هذين القطاعين في سوق العمل . فيتم تقديم الحوافز، في شكل خفض ضرائب الشركات والتكاليف الاجتماعية، لحث أصحاب العمل على استخدام عقود التشغيل النظامية بدلا من غير النظامية (للعاملة المؤقتة والعمل من الباطن) .

■ اليابان : تشير التقديرات أن ثلث العمال الشباب في اليابان يعملون (بعقود غير منتظمة)، كما أن معظمهم يواجه أو يضطر إلى كثرة "التنقل بين الوظائف" الأمر الذي يقوض آفاق تلك العمالة الشابة مهنياً على المدى الطويل،

وقد تم اتخاذ عدد من التدابير للتصدي لهذه الظاهرة. تتضمن إقرار مشروعاً لتطبيق مبدأ الأقدمية (أي إعطاء الأولوية للشباب الذين عملوا فترة أطول في الوظائف المؤقتة) عند تحديد الحصول على الوظائف النظامية، وإدخال نظام بطاقات التوظيف التي تتضمن تفاصيل عن مؤهلات حائزها وخبرات وتاريخ اشتغاله، وتستخدم بطاقة التوظيف في عملية البحث عن وظيفة ولبدء تدريب إضافي. ومن المنتظر أن يعزز هذا النظام كل من التدريب المهني والتطوير الوظيفي للعاملين من الشباب.

3/3 : سياسات وبرامج التشغيل في تجارب الدول النامية

■ تبني الدول النامية بشكل عام سياسات لتعزيز التشغيل، تتجلى في خطط أو استراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية بها. يضاف إلى هذا أنه في حالة البلدان منخفضة الدخل والمنخرطة في عملية البنك الدولي لاستراتيجيات الحد من الفقر باعتبارها الإطار الذي يتم من خلاله توجيه المساعدات الخارجية. هناك عادة التزام بزيادة التشغيل المنتج كوسيلة من وسائل تخفيف الفقر.

■ وسيتم التركيز على تجارب دول آسيا النامية، حيث تزايد أهمية اقتصادها في الاقتصاد العالمي، حيث ارتفعت حصتها من الناتج المحلي الإجمالي على الصعيد العالمي من أقل من 20 في المائة سنة 1980 إلى أكثر من 34 في المائة سنة 2010.

1/3/3: الالتزام بتعزيز سياسات التشغيل

■ اعتماد قوانين بشأن تعزيز التشغيل، وتحديد أهداف كمية مثل خلق 60 ألف وظيفة جديدة سنوي (منغوليا)، وإقرار برامج وطنية (ثلاث أو خمس سنوات لتعزيز التشغيل). فيتنام.

■ إقرار استراتيجيات موسعة تتضمن ركن التشغيل (كمبوديا): إقرار استراتيجيات الاضلاع الأربعة" (النمو، التشغيل، الإنصاف، الكفاءة) – واستهداف كمي بخفض معدل البطالة إلى معدلات مقبولة (اقل من 3%).

■ سنغافورة والفلبين وجمهورية كوريا: تستهدف مجموعة دول شرق وجنوب شرقي آسيا : تحقيق اندماج أكبر في الاقتصاد العالمي من اجل إنجاز نمو اقتصادي أكبر وخلق فرص عمل أكثر. عبر الاستغلال الناجح للفرص الاقتصادية المترتبة على العولمة.

■ وبوجه عام تلتزم هذه الدول بالتشغيل من خلال جوانب مختلفة من السياسات الاقتصادية والاجتماعية. ويتضح التزام سنغافورة في برنامجها لرفع مستويات المهارة لقوتها العاملة، الذي يهدف إلى زيادة القدرة التنافسية على الصعيد الدولي، وهي استراتيجية اقتصادية ناجحة اتبعتها اقتصادها الصغير والمنفتح منذ الستينات في القرن العشرين،

ولهذا الغرض اعتمدت خطة أساسية لتنمية الموارد البشرية مع برامج رئيسية للارتقاء بالمهارات، مثل برنامج رفع ومرونة المهارات، الهادف إلى (خلق الوظائف ودرء البطالة المزمنة)، وهو برنامج يتضمن : إعانات أكبر (مالية وتدريبية) لأصحاب الأعمال لتشجيعهم على الاحتفاظ بعمالهم وتحسين مهاراتهم باستمرار - توفير البرامج الأساسية لمختلف قطاعات الاقتصاد والعمل - التدريب على الوظائف والأعمال المطلوبة في الأسواق - البحث عن الوظائف - التسهيلات التدريبية.

■ كما يتضح هذا في تجربة جمهورية كوريا من خلال سياسات سوق العمل النشطة، وسياسات تنمية الموارد البشرية، وتعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بينما يتجلى هذا في الفلبين من خلال تنمية الموارد البشرية والمنشآت الصغيرة في المناطق الريفية، إضافة إلى تبني استراتيجية للتشغيل تعطي أولوية للتوسع في صادرات الصناعات التحويلية كثيفة العمالة، وزيادة تصدير العمالة إلى البلدان الأجنبية، مع زيادة قدرتها التنافسية الاقتصادية على المستوى الدولي.

2/3/3: خدمات التشغيل/التوظيف :

• تمثل تلك الخدمات ركنا محوريا من أركان سياسات وبرامج التشغيل في التجارب الآسيوية، حيث يتم توفير الخدمات التشغيلية وتأطير وتنظيم عمل الجهات التي تتولاها.

• وقد أظهرت التجارب المميزة في هذا المجال انه قد يتم الاعتماد على تأسيس ادارات عامة للتوظيف أو مجالس وطنية تضم مجموعة هيئات ومؤسسات ووزارات، أو إطلاق يد وكالات التوظيف الخاصة.

• فقد حرصت التجربتان (كوريا وسنغافورة) على إقرار التشريعات والقوانين المنظمة والداعمة لتلك الوكالات، كما حرصت التجربة البوليفية على متابعة عمل مؤسسات خدمات التشغيل لاسيما ما يتصل بضمان ألا تكون هذه الوكالات وسيلة لخلق الوظائف الهشة!

■ اظهر الواقع تركيز معظم الدول الآسيوية في سياساتها التشغيلية الموجهة للفئات الخاصة على استهداف (العاملين المسرحين ، والعاملين في الاقتصاد غير المنظم، والنساء، والشباب، والعمال كبار السن ، وذوي الإعاقات والمهاجرين)، وهو ما أملى مد نطاق الخدمات العامة للتوظيف إلى المناطق الريفية، بمعنى أولوية إدماج الاقتصاد غير المنظم في الإقتصاد المنظم، وتحسين رعاية العمال في الاقتصاد غير المنظم.

■ الصين، (الهند وماليزيا وباكستان وفيتنام)

■ نشر شبكات مراكز العمل ، التي تعتمد على تقديم خدمات المعلومات الحديثة عن سوق العمل، وتكون لها روابط قوية بالقطاع الخاص، بما في ذلك المنشآت الصغيرة والمتوسطة مع السعي الدائم للوصول بهذه الخدمات إلى المنشآت في الاقتصاد غير المنظم .

■ الهند : خصصت الهند برنامج تشغيل وطني رئيسي موجه للعمال الريفيين من الشباب: أطلق لأول مرة عام 2005، (القانون الوطني لضمان التشغيل في الريف. ويضمن هذا البرنامج التشغيل لمدة 100 يوم سنويا في مشروعات الأشغال العامة الريفية، وهو ما ينظر إليه كبنء رئيسي في الجهود المبذولة لتقليل البطالة والفقر في الريف إضافة لهدف التشغيل ذاته.

3/4: تجارب أمريكا اللاتينية في مجال التشغيل :

■ تستهدف برامج دول أمريكا اللاتينية للتشغيل بشكل خاص فتي (النساء والشباب) وبخاصة المنخرطين في إطار الاقتصاد غير المنظم عبر إقرار سياسات وبرامج مفصلة لهذا الغرض مثل (الإقراض الصغير، التدريب وتنمية المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر التي تغطي الاقتصاد غير المنظم). وذلك على النحو التالي:-

■ الأرجنتين: تنفيذ سياسة مفصلة بوضوح للاقتصاد غير المنظم، وتوفير وظائف أكثر وأفضل للشباب، حيث تعتبر الحكومة أن التشغيل غير المنظم من أهم التحديات التي نشأت في سوق العمل.

وتنظر الحكومة إلى توسع الاقتصاد غير المنظم باعتباره يمثل تآكلاً في الحقوق الأساسية للعمال وأسرتهم، ومن ثم فإن هدفها الأسمى هو إنهاء التشغيل غير المنظم، غير أن السياسة تدرك أهمية مراعاة المستوى العالي لعدم التجانس الذي يميز الاقتصاد غير المنظم عند تصميم أو إقرار التدخلات الخاصة.

- البرازيل: طبقت حزمة واسعة من برامج توليد فرص العمل والدخول، الموجهة إلى الاقتصاد غير المنظم، ويتم هذا أساساً من خلال وكالة تدعى "بروجير" التي تدير برنامج لإعداد الشباب لسوق العمل، إلى جانب الأنشطة البديلة لتوليد الدخل.
- بوليفيا: تبني خططا لتشغيل الشباب تركز على تقديم التدريب وإدخال الشباب إلى سوق العمل.
- أورجواي لها سياسة تحفظ بها حصصا (quotas) للشباب والنساء في برامج التدريب.

5/3 : تنمية الموارد البشرية مدخل لسياسات التشغيل.

- الدول النامية في آسيا : تمتلك في معظمها سياسات وطنية للموارد البشرية تحت مسميات مختلفة.

■ سنغافورة "الخطة الرئيسية للتعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية" – كمبوديا (الخطة الاستراتيجية) – الفلبين (الخطة الوطنية لتنمية التعليم التقني وتطوير المهارات) – كما توجد في هذه البلدان أيضا هيئات عامة مسؤولة عن تنمية المهارات. فهناك المجلس الوطني للتنافسية في الفلبين، ووكالة تنمية القوى العاملة في سنغافورة، يضاف إلى هذا أن سنغافورة تمتلك نظاما لرسوم التدريب لتمويل تنمية المهارات، كما يوجد في الفلبين نظام للتدريب الثنائي مبني على نظام التلمذة المهنية الألماني.

وفيما يتعلق بالأهداف ذات الأولوية في سياسة تنمية الموارد البشرية في دول آسيا
بإلحاح:-

■ أن كلاً من سنغافورة والفلبين تشددان على أهمية زيادة قابلية التشغيل عن طريق منح قوة العمل المهارات المناسبة لما تطلبه المنشآت.

■ كما تضع سنغافورة تشديدا كبيرا على تعزيز برامج التعليم المتواصل لمساعدة العمال على اكتساب أحدث المهارات وأن يجدوا مكانهم في سوق العمل ويحصلوا على الفرص الجديدة في قطاعات النمو الحديثة. كما أرست برامج مدعمة للترقى والتغيير المهني، لمساعدة العمال على الانتقال إلى مسؤوليات أكبر و/أو فرص جديدة. وفيما يخص نظم تقديم التدريب، تبنى سياسات أكثر انفتاحا للاستفادة من أفضل مقدمي خدمات التدريب في الداخل والخارج.

■ كما تشدد على أهمية ربط تنمية المهارات بسياسات التنمية الصناعية، ومن ثم تستهدف في هذا السياق تنمية المهارات لقطاعات النمو مثل صناعة الطيران، الهندسة الدقيقة، الصناعة التحويلية، المال، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، السياحة والفندقة، والإعلام الرقمي.

6/3: تنمية الموارد البشرية في أمريكا اللاتينية : كثير من بلدان أمريكا

اللاتينية لديها نظم متطورة للغاية – مقارنة ببقية بلدان العالم النامي – للتعليم والتدريب المهنيين .

■ ويشار بشكل خاص إلى النظام الموجود في البرازيل، والذي يتمحور حول الخدمة الوطنية للتعليم الصناعي باعتباره نموذجاً يستحق الاحتذاء به في البلدان النامية الأخرى .

■ حيث تمتلك البرازيل خطة وطنية لتنمية الموارد البشرية، تستهدف تقديم التدريب لنحو 20% من قوة العمل كل عام، وتشدد على توسيع نطاق التدريب ليشمل المحرومين اجتماعياً، لا سيما من فئة الشباب .

- يمكن الاستدلال على الالتزام بتنمية الموارد البشرية في الدول من خلال توجه بداية لمراجعة التشريعات والهيئات العامة المسؤولة عن تنمية الموارد البشرية، ثم مراجعة السياسات المقررة والمنفذة فعليا .
- وهناك تشابه كبير في بنية الهيئات العامة المسؤولة عن التعليم والتدريب المهنيين في أمريكا اللاتينية. فيوجد في العادة معهد وطني للتدريب لديه مسؤولية عامة عن المنظومة بأكملها .
- ومن أمثلة تلك المعاهد المعهد الوطني للتوظيف والتدريب المهني في أورجواي، ومؤسسة الخدمة الوطنية للتدريب المهني في كولومبيا .

ومن حيث أولويات السياسات والبرنامج المطبقة يلاحظ التالي :-

■ الأرجنتين : تشدد جميع سياساتها على :-

ضرورة أن يسهم التدريب في زيادة قابلية التشغيل عند القوى العاملة،
وزيادة القدرة التنافسية للاقتصاد - توسيع قاعدة المهارات في
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كوسيلة لزيادة القدرة التنافسية على
الصعيد الدولي - تأسيس وتطوير نظام وطني للتعليم المستمر يسعى إلى
توفير الفرص للعمال للارتقاء بمهاراتهم أو اكتساب مهارات جديدة لزيادة
قابلية التشغيل والقدرة التنافسية للاقتصاد .

■ تشدد بعض البلدان على الحاجة إلى توسيع نطاق فرص التدريب إلى المجموعات الاجتماعية المهمشة أو إلى الاقتصاد غير المنظم. وكما ذكر سابقا فإن الحد من الاستبعاد الاجتماعي يعتبر هدفا رئيسيا في خطة التدريب الوطني للعديد من الدول مثل (البرازيل).

كما يمثل استهداف تطوير قدرات العاملين في الاقتصاد غير المنظم هدفا للعديد من الدول مثل (الأرجنتين)، حيث تم وضع وإقرار نصوص تشريعية تناول مسألة التعليم والتدريب المهنيين.

■ حيث يلاحظ أنه بغض النظر عما إذا كان لدى الدول النامية سياسات أو تشريعات وطنية خاصة بالتعليم والتدريب المهنيين، فإن جميع البلدان تقريبا توجد بها وكالات عامة مخصصة لتقديم التدريب وإدارة منظومة التدريب ككل.

7/3 أفريقيا : تجارب في مجال تدعيم التدريب :

■ جنوب أفريقيا: «صندوق تنمية المهارات» الذي يتم تمويله بـ 1% على الرواتب يفرض على جميع المنشآت التي يزيد عدد العاملين بها على 500 عامل، وتنتشر كل عام قائمة بالمهارات النادرة، ومن ثم تعطى الأولوية في التمويل للتدريب عليها. كما يتم أيضا تحديد المشروعات الاستراتيجية، من حيث النمو المستقبلي والأهمية الاستراتيجية للبلاد، ويتم التمويل لتنمية المهارات اللازمة لها.

■ موريشيوس: تأسيس نظام تدريبي متطور يشمل مجلساً لتنمية الموارد البشرية الذي يشرف على تمويل النظام التدريبي من خلال ضريبة 0.5% على الرواتب، ومجلس التدريب الصناعي والمهني، المسؤول عن تخطيط وتنمية المؤسسات التدريبية الممولة تمويلاً عاماً.



هناك أيضا 350 مؤسسة خاصة تعمل في التدريب، وبشكل أساسي في مجالي الإدارة وتكنولوجيا المعلومات، كما يدير المجلس نظاما للتلمذة المهنية مبنيًا على النموذج الألماني،

وقد تطور هذا التدريب بمرور الوقت مع إنشاء مراكز جديدة لتلبية احتياجات المجالات الجديدة مثل الإلكترونيات والهندسة الدقيقة، تمشيا مع المسعى الحكومي لتنوع القاعدة الصناعية، وقد أدت هذه المساعي إلى "زيادة النفاذ إلى التدريب التقني والمهني، وتنوع أكبر وتعدد في مستويات التدريب المتاحة. وتقوية الشراكة بين القطاعين العام - الخاص في صنع السياسات وتصميم البرامج والتنفيذ والتقييم".

8/3 : تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة – مدخل لسياسات التشغيل

■ دول آسيا: تضع ضمن أولوياتها تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، من خلال تأسيس وكالات عامة مخصصة لهذا الغرض، أو عبر إقرار تشريعات وطنية تضع الاطار العام لتنمية هذه المنشآت.

■ سنغافورة : تأسيس مجلس المعايير والإنتاجية والتجديد standards Productivity's and innovation Boords الذي أسندت إليه وظيفة دعم نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

■ وهي المشروعات التي تتكفل بتشغيل ستة من كل عشرة عمال في البلاد وتمثل الجزء الأكبر من مؤسساتها.

وتركز سياسة تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة في سنغافورة على دعم تنافسية قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة. لاسيما الشركات القائمة على الابتكارات.



وتشمل العناصر الرئيسية في هذه السياسة تقديم الإعانات وغيرها من أشكال الدعم من التمويل والتطوير الإداري ونقل التكنولوجيا والابتكارات والنفاذ إلى الأسواق.

كما يتم التشديد أيضا على الاحتفاظ ببيئة من السياسات العامة الميسرة والمساعدة للأعمال وتبسيط الإجراءات الخاصة بدء النشاط.

يضاف إلى هذا وجود شبكة من الهيئات الممثلة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة يمكن من خلالها لمنظمي المشاريع التواصل مع نظرائهم وتبادل المعارف والموارد والفرص فيما بينهم.



جمهورية كوريا: إعطاء أفضلية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في المشتريات الحكومية - تعزيز قنوات تمويل رأس المال المجازف للمنشآت الصغيرة والمتوسطة - ضمانات الائتمان - تيسير إصدار المنشآت الصغيرة والمتوسطة للأسهم والسندات كوسيلة لزيادة رأس المال - تشجيع الروابط من خلال عقود الباطن بين الشركات الكبيرة والمنشآت الصغيرة والمتوسطة. - تعزيز التعاون بين المنشآت الصغيرة والمتوسطة من ناحية والجامعات والمؤسسات البحثية من ناحية أخرى ، وذلك كوسيلة لتحسين النفاذ إلى المعرفة والتكنولوجيا .



وفي أمريكا اللاتينية تشدد معظم البلدان على هذا الجانب في سياسة التشغيل، حيث اعتمدت تدابير لتعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال الجمع بين التدابير التشريعية، والسياسات التعزيزية والبرامج المباشرة لمساعدتها عبر إتاحة الائتمان والتدريب وتحسين النفاذ إلى الأسواق والحصول على التكنولوجيا .

برامج تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة – لتشغيل الشباب

(تجارب الدول المتقدمة)

- إيطاليا ("المنشآت الصغيرة والمتوسطة هي أساس النظام الاقتصادي فأكثر من 90% من الشركات الإيطالية شركات صغيرة ومتوسطة الحجم)، حيث تبني إيطاليا حزمة برامج متداخلة (interrelated programmes) من اجل تعزيز دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة مثل: (منح الإعانات والإعفاء من ضرائب معينة – منح الأفضلية في المشتريات والعقود الحكومية – زيادة فرص الوصول إلى التمويل ومنح ضمانات القروض – تزويد وتوفير طائفة عريضة من البرامج التدريبية للعاملين فيها والمؤسسين لها).

■ البرتغال : تحفيز عمليات التدريب المهني - الفرص المتساوية والسلامة والصحة - إشراك العمال بشكل فعال في وضع استراتيجيات التحديث وخطط التدريب المهني.

■ الاتحاد الأوروبي خلق بيئة يمكن من خلالها لمنظمي المشاريع تحقيق النجاح، واعتماد "مبدأ فكر بالصغير أولاً" (Think small first principle) - خضوع المقترحات التشريعية والتنظيمية الجديدة (لأي قطاع أو مجال) لتقييم أثارها على المنشآت الصغيرة والمتوسطة - تيسير الوصول إلى التمويل - تقديم العون للمنشآت الصغيرة والمتوسطة بما يمكنها من الاستفادة من الفرص التي يوفرها الاتحاد الأوروبي والأسواق العالمية.

■ الولايات المتحدة : إزالة القيود التي تعوق تنمية ونمو المشروعات الصغيرة. والتي تنشأ من عدم الوصول بشكل كاف إلى أسواق الائتمان ورأس المال وفرص التدريب على المهارات الفنية والإدارية، فضلا عن العبء الكبير للوائح والتنظيمات .

والى جانب البرامج التي تضطلع بها الإدارة المذكورة للحد من تلك القيود، فإنها تساعد أيضا في تعزيز روابط التعاون بين الشركات الصغيرة والكبيرة - منح الأفضلية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في المشتريات والتعاقدات الحكومية، فالوكالات الفيدرالية مطالبة بأن ترسي 23% من كل العقود الحكومية على الشركات الصغيرة، مع منح أفضليات في منح العقود الفيدرالية للمنشآت الصغيرة التي تملكها النساء .

9/3: تعزيز المنشآت بالغة الصغر – مدخل لتعزيز النمو الغني بالوظائف للشباب

■ إلى جانب دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة، يمثل دعم المنشآت بالغة الصغر مدخل هام لحفز التوظيف، وتتخذ معظم هذه المنشآت البالغة الصغر شكل العمل للحساب الخاص،

ويمكن دعم المنشآت بالغة الصغر عبر توفير فرص الوصول إلى برامج تطوير المهارات والتدريب - بما في ذلك دعم العمال الذين تغلب فيهم النساء، والذين لم يتلقوا عند دخولهم سوق العمل تعليما أساسيا ملائما، وتدريباً على المهارات يكون قائماً على الطلب - وفي الوقت ذاته تحسين حماية العمال وأسرهم (معظم هذه المنشآت في الاقتصاد غير المنظم) مع استمرار السعي لإيجاد سبل واقعية يمكن من خلالها الانتقال التدريجي من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم.

■ **تجربة كوريا** : أعلنت الحكومة في سنة 2009 أن مؤسسة التمويل بالغ الصغر ستقدم 1.7 مليار دولار على مدى السنوات العشر التالية للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر والمؤسسات الناشئة ذات الدخل المنخفض؛ ومن المتوقع أن تساعد حوالي 250000 أسرة من الأسر ذات الدخل المنخفض.

■ **سري لانكا** : مشروع **Enter-Growth** : دعم تنمية المنشآت بشكل فعال من أجل تحقيق أقصى قدر ممكّن من أوجه التآزر وخلق المزيد من فرص العمل من خلال إجراء تدخلات طفيفة ونهجاً مدروساً بعناية ينظم ترتيب التدخلات ونوعيتها عبر الزمن.



وقد انتهج مشروع Enter-Growth، التابع لمنظمة العمل الدولية (2005 - 2009)، هذه الاستراتيجية لخلق بيئة أعمال أكثر ملاءمة وتحسين فرص الوصول إلى السوق وزيادة قبول ثقافة روح المبادرة،

وبفضل هذا المشروع، حصلت 740 منشأة صغيرة في أربع مقاطعات على الائتمانات أو أنواع أخرى من الخدمات المالية، وأنشئت 800 منشأة جديدة، وارتفعت بشكل كبير مبيعات 63 في المائة من الشركات القائمة، كما ظهرت 26 رابطة من رابطات الأعمال، منها رابطات أُعيد تنشيطها وأخرى أنشئت حديثاً. وأفادت دراسة استقصائية لتقييم الأثر أجريت سنة 2009، عن زيادة إجمالية في فرص العمل بنسبة 15 في المائة.



10/3: السياسات والبرامج للتشغيل ولبناء المهارات للشباب في المنطقة العربية

تطوير سياسات التشغيل في عدد من الدول العربية

تجربة سلطنة عمان : أقرت السلطة برنامج باسم "سند" لتشجيع مشروعات التوظيف الذاتي، القروض بفائدة منخفضة والتدريب على المهارات والخدمات الإرشادية والاستشارية في قطاع الأعمال.

■ تونس: وجود سياسات واسعة النطاق لتعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة
- تعديل قانون الضرائب لتقديم المزيد من الإعفاءات للمنشآت الصغيرة والمتوسطة خلال السنوات الثلاث الأولى من الإنشاء - توفير خدمات الدعم والحوافز للمنشآت الصغيرة والمتوسطة - وبخاصة في الصناعات ذات القيمة المضافة المرتفعة (مثل التكنولوجيا الحيوية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. الوسائط الإعلامية المتعددة والالكترونيات)، ومن بين التدابير المطبقة لهذا الغرض الشبكات الخاصة بـ "الأقطار التكنولوجية" المتكاملة (integrated technopoles) الحدائق السيبرانية (cyber parks) التي تستضيف المشروعات المنخرطة في تصدير خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وحاضنات المشروعات التي تعمل بالتعاون مع الجامعات على جذب منظمي المشاريع من أصحاب المهارات العالية.

■ المغرب : وجود وكالة وطنية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة منوط بها تعزيز وتنمية وتحديث المنشآت بما يزيد قدراتها التنافسية، كما أنشئت أيضا مراكز إقليمية لتقديم الخدمات الشاملة بغية تسهيل إنشاء المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

■ العراق : بلورة سياسة تشغيل وطنية (خطة التنمية الوطنية 2010-2014) تقوم على المرتكزات التالية:- (التوظيف المنتج - التعليم التقني والمهني - تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - الحماية الاجتماعية - تنمية القطاع الخاص) - وقد تم إعداد 33 منهج دراسي بالتشاور مع القطاع الخاص من أجل تحسين القدرة المؤسسية على إتاحة برامج تدريب عالية الجودة ومرتبطة بالسوق أمام الشباب .

11/3: تعزيز المهارات وقابلية الاستخدام للشباب في الدول العربية

توجد مجموعة برامج لتعزيز المهارات والقابلية للاستخدام بين الشباب تنطلق من الاستهداف الأكثر تحديدا للفئات بما يضمن تصميم البرامج الأكثر ملائمة وذلك على النحو التالي:-

(أ) تعزيز الريادة في صفوف الشباب العرب

- برنامج "تعرف إلى عالم الأعمال" لمنظمة العمل الدولية والذي تم تعميمه على معظم الدول العربية: والذي يستهدف بشكل أساسي تعزيز الريادة بين الشباب العرب عبر التعليم المهني/ التقني والنظامي .



• حيث يساهم التدريب في تطوير المهارات الريادية ويعد الطلاب والمتدربين لإنشاء عملهم التجاري الخاص والعمل بإنتاجية في مؤسسات صغيرة ومتوسطة، حيث ضرورة اعتبار إعداد الشباب للعمل للحساب الخاص وتطوير المؤسسات أساساً لجهود التعليم الوطنية في الدول العربية،

وقد تم إدخال برنامج "تعرف إلى عالم الأعمال" إلى مناهج سلسلة من الشهادات في عدة دول عربية مثل (السعودية والأردن ولبنان وفلسطين وعمان واليمن والعراق وسوريا).



حيث تم إطلاق البرنامج في فلسطين عام 2011 من خلال إدخال برنامج "تعرف إلى عالم الأعمال" في 7 مراكز تدريب مهني تابعة لوزارة العمل، و 25 مدرسة تقنية وثانوية ومهنية (عامة وخاصة) تابعة لكل من وزارتي التعليم والتعليم العالي حيث تم تقديم البرنامج في المراحل التعليمية المختلفة (الصف 11 و 12) ، كما تم إدماج البرنامج رسمياً في مناهج التدريب الوطنية للوزارات المعنية، وكذلك الأمر مع سوريا ولبنان والسعودية وغيرهم .

(ب) برامج تشغيل للشباب من ذوي الإعاقات وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية

فلسطين : استهدف الشباب (ذوي الإعاقة والحاجات الخاصة) الذين يتسربون من المدارس في مراحل مبكرة من خلال: برامج للتدريب المهني والتقني، لدعم تحسين انخراطهم الاجتماعي والاقتصادي.

سلطنة عمان : برنامج تقديم المساعدة التقنية لتحقيق الدمج لتلك الفئة في سوق العمل، وتحفيز تأسيس وكالات توظيف وتدريب وطنية - وتحسين التنسيق بين وزارتي الشؤون الاجتماعية والقوى العاملة في هذا المجال.

■ إن مثل هذه البرامج تسهم بفعالية في تحقيق نمو عادل واستقرار اجتماعي وتحسين الإنتاجية، وذلك عبر تأمين وضمان الحصول إلى الخدمات الاجتماعية الأساسية وأمن الدخل، وهو المدخل الذي يندرج في إطاره تشغيل الشباب واستحداث فرص العمل الملائمة لهم. وتدعيم أرضية الحماية الاجتماعية، ذلك المفهوم العالمي الذي يدفع إلى تبني إستراتيجيات ترسم على المستوى الوطني بغية تحقيق حصول الجميع على حد أدنى من الخدمات الأساسية وأمن الدخل .



■ وقد تم استحداث هذا المفهوم في العام 2009 لتأمين الوصول إلى الخدمات الأساسية كالمياه والصرف الصحي والصحة والتعليم وأمن الدخل، وقد صادقت الأمم المتحدة على هذا المفهوم وكلفت منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بتعزيزه.

■ إن أهم التحديات في المنطقة العربية هو بناء أنظمة حماية اجتماعية مناسبة، وتوزيع عائدات النمو الاقتصادي بفعالية وإنصاف أكثر من أجل تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية الواسعة النطاق والمستدامة،



■ وهو ما يُملي تطوير برامج الحماية الاجتماعية لتساهم في تحسين أمن الدخل (المرتبط بخلق واستحداث الوظائف)، ونتائج التعليم والصحة (الذي يعود ليصب في مدى ملائمة الشباب ومؤهلاتهم لأسواق العمل وللفرص المتاحة فيها).