



إعداد وتصميم البرامج المعززة للمهارات – الانتقال من المدرسة إلى العمل



إعداد وتصميم البرامج المعززة للمهارات – الانتقال من المدرسة إلى العمل

1/5: الانتقال من المدرسة إلى العمل:

Smooth Transitions from School to Work

تتفق التجارب الدولية على إمكانية اعتماد أو تبني طائفة من التدابير

لتيسير انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل،

- ولكن يبقى ذلك مرتئنا بشكل أساسي بالتعرف على الأسباب المحددة لبطالة الشباب بشكل دقيق على مستوى كل حالة أو دولة أو إقليم، وهو ما يتطلب مجموعة من التدابير الأساسية أهمها:-

- تحسين معلومات سوق العمل وآليات المساعدة في البحث عن والوظائف (تحمدي البيانات).
- وجود السياسات الملائمة الداعمة لبيئة اقتصاد كلي، وللنمو الاقتصادي القوي والمستدام (تحمدي السياسات).
- مدى اقتران السياسات الاقتصادية المطبقة بالاستثمار في القطاعات الاستراتيجية الأقدر على خلق الوظائف، بما يعظم الاستفادة التامة من القدرات الاقتصادية والاجتماعية للقوى العاملة وذلك من خلال المزيج الصحيح للسياسات الاستثمارية والصناعية والتعليمية والتدريبية وغيرها من السياسات القطاعية (تحمدي الفعالية).

2/5: المشروع العالمي لـ "عمل للشباب"

- يظهر الواقع أن صناع السياسات إلى اليوم يواجهون صعوبات في مجال إنجاز تحليل قائم على الأدلة لتوصيف وشرح قضايا من قبيل:-
- لماذا يعتبر إيجاد عمل لائق هدفاً بعيد المنال بالنسبة لكثير من الشباب ؟
- وأين يتواجد الشباب الأكثر حرماناً؟ (التوزيع الجغرافي والمجتمعي للظاهرة)
- وكيف يتجلى الحرمان؟ (مظاهر/مؤشرات الظاهرة)
- وما تأثيره على الشباب وعلى التنمية الاقتصادية طويلة الأجل في الدولة؟

■ كذلك فإنه وفي ظل المخاطر المرتبطة بالفشل في العثور على عمل لائق بعد مغادرة المدرسة والتي ترتبط بتركها آثاراً دائمة على الأنماط المهنية والدخل طيلة حياة الشخص، فقد نشأ هذا المشروع العالمي تحت قيادة منظمة العمل الدولية.

■ وهو المشروع الذي تجري من خلاله أنشطة بحثية في عدد كبير من الدول (28 دولة)، ويهدف إلى جمع معلومات عن مختلف المشاكل التي تؤثر على الشباب في طور الانتقال من المدرسة إلى الحياة العملية،



■ كما يهدف المشروع على وجه الخصوص إلى إجراء مسح الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل على شباب الفئة العمرية 15-29 سنة مرتين بين عامي 2012 - 2015

■ مسح الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل "هو أداة جوهرية تولد معلومات ذات صلة بسوق العمل عن الشباب من الفئة العمرية 15-29 عاماً، بما في ذلك معلومات عن التحولات في اتجاهات سوق العمل، وهو بمثابة أداة فريدة لإظهار السبل التي يسلكها الشباب من الجنسين للحصول على العمل اللائق والمنتج".



(3/5) التدريب والتأهيل: المهارات والمعارف – مدخل لتحسين قابلية

الاستخدام للشباب والانتقال من المدرسة إلى العمل.

(1/3/5) أهمية وجدوى التدريب وتنوع المعرفة : هو أمر غاية الأهمية بالنسبة

للأفراد والمنشأة والدولة

(أ) على المستوى الفردي:

■ تحدّد المهارات والكفاءات التي يمتلكها الفرد قدرته على الاستفادة من فرص العمل وتحصيل الدخل، وكذلك قدرته على التكيف مع التغيرات الطارئة في سوق العمل بفعل التقدم التكنولوجي والعولمة.

■ بالإضافة إلى ذلك، يفرض التثقيف في مجال حقوق العمال وغير ذلك من المهارات والمعارف المرتبطة بالمواطنة إلى منح القدرات للنساء والرجال لمواجهة أي انحرافات أو تمييز في أسواق العمل في (الحصول على التعليم أو التدريب أو الوظائف اللائقة)، وإذا دعت الحاجة السعي للوصول إلى النظام القضائي.

(ب) على مستوى المنشأة :

إن تبني المنشأة للمعايير الداعمة لتطوير المهارات، يقود إلى قدرتها على خلق الفرص وتطوير واستثمار مهارات القوى العاملة لديها .

■ بالإضافة إلى ذلك، فإن تبني المؤسسة وترويجها لثقافة التعلم والتعلم في مكان العمل وتسهيل تقاسم المعارف بين العمال، يدفع بمستويات قابلية العمال للاستخدام داخل الشركة (دفع الإنتاجية) .

■ فالمهارات المتعلقة بالشركة تحديداً والمعارف التنظيمية هي أمور أساسية بالنسبة لقدرة الشركة على استيعاب التكنولوجيا وعلى الابتكار والنمو .

■ وتعتبر القدرة على اتخاذ القرارات في مجال التدريب وأسواق العمل، أمورا حاسمة بالنسبة لتحقيق القابلية للاستخدام .

■ ومن شأن قدرة صانعي القرارات على تصميم أدوات للإدارة السديدة تضمن وتدعم تكافؤ الفرص وحقوق العمال، أن تعزز القابلية للاستخدام والتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، (حيث يتم تقييد ممارسات التعيين التمييزية المتجاهلة لمدى امتلاك المهارات).

(ج) على مستوى الدولة – الحكومات : وذلك من خلال الدور الحكومي في إقرار سياسات اقتصادية كلية تنموية (نمو وتوظيف)، والتي يقود اتساقها إلى خفض مستوى عدم اليقين في الاقتصاد كما يقود إلى اقتران النمو الاقتصادي بمستويات أفضل للتوزيع (النمو المواتي للفقراء)، بما يقود إلى زيادة الحوافز للعمال وللشركات للاستثمار في التدريب والمهارات.

2/3/5 : الأولويات ومجالات العمل في مجال المهارات:-

I. إصلاح سياسات ونظم التدريب والقابلية للاستخدام

- يرتبط تعزيز القابلية للاستخدام ارتباطا وثيقا بدور المهارات والتعلم في مكان العمل.
- وتتوقف "قابلية تداول المهارات" إلى حد كبير على قدرة نظام التدريب والمؤهلات على الإقرار بها رسميا بصرف النظر عن مكان وطريقة اكتسابها.

■ ومثل هذا النظام هو عنصر رئيسي لتعزيز القابلية للاستخدام لأنه يسهل التعلم المتواصل لدى الأفراد كما يسهل ويضمن حصولهم على الوظائف ومنحهم القدرات في العمل ويضمن جودة التدريب (المراعي لحصيلتهم المعرفية الفعلية).

■ وهو اتجاه بحاجة إلى مزيد من التدعيم الدولي والوطني (الوضع وتعزيز الآليات التي تتولى الإقرار بالتعلم المكتسب سابقاً).

■ يسهم التعلم في مكان العمل في رفع المهارات وكذلك زيادة عرض المهارات والطلب عليها على حد سواء، وقد جرى التشديد على أهمية مكان العمل كمكان للتعلم، لتسهيل إعادة اكتساب القوى العاملة للمهارات وتعلمها المتواصل.

■ ولا بد من تحليل التفاعل بين مخزون المهارات القائمة واكتساب المهارات أثناء الوظيفة ونشر التكنولوجيا، إضافة إلى إجراء بحوث حول أفضل سبل اكتساب العمال للمهارات في المنشآت.

■ ولا بد من تحديد الحوافز والاختناقات التي تدعم أو تقيد التعلم في مكان العمل مع إيلاء اهتمام خاص للمرأة وللعمال ذوي المهارات المتدنية أو لغيرهم من العمال المستضعفين.

II. رفع مستوى التلمذة المهنية للشباب في الاقتصاديين المنظم وغير المنظم.

■ (التلمذة المهنية Apprenticeship / بناء وتطوير المهارات / مدخل لدعم

الاتحاق بسوق العمل): تتيح التلمذة المهنية الجيدة أمام الشباب المهارات

الضرورية لدخول سوق العمل وإمكانية المطابقة بين عرض المهارات في سوق العمل وحاجات أصحاب العمل .

■ وهو النظام الذي يقوم على تلقي المعلومات العلمية / الأكاديمية والتطبيقات

العملية بالمدرسة، والتدريب في مواقع العمل الفعلي في المؤسسات .

■ كما تساعد في الحد من حدوث واستدامة البطالة فضلا عن دعمها للنمو

الاقتصادي.

- كذلك "يمكن أن تساهم التلمذة وسواها من فرص التدريب المتاحة بشكل أفضل وأكبر في الحد من البطالة والفقر في صفوف الشباب في حال اقترانها بالجهود الوطنية الرامية إلى دفع وتعزيز نمو الوظائف".
- يقتضي تحسين قابلية الاستخدام مزيجاً من عمليات التدخل المتصلة بالمهارات على مستويات متعددة متكيفة مع السياقات الوطنية والمحلية.
- ولا بد من وضع سياسة تدريب مواتية للشباب الفقراء لجعل نظم التدريب أكثر مرونة، ويسهل الوصول إليها، وتقوية أنشطة الدمج بين تطوير المهارات واستراتيجيات الحد من الفقر، لاسيما ما يتصل باليات التمويل المتاحة وشروطها.



■ وقد أكدت الدعوة إلى العمل في مجال استخدام الشباب المعتمدة في مؤتمر العمل الدولي في يونيو 2012 "على أهمية التلمذة المهنية"، حيث تم دعوة الحكومات إلى دراسة جدية من اجل تحسين نطاق التلمذة المهنية من خلال:- ((استكمال التعليم في مكان العمل بالتعليم في المؤسسات النظامية - تضمين التدريب على القراءة ومهارات الحياة - تعزيز مشاركة المجتمع في تلك الجهود - ضمان إتاحة تجربة تعليمية فعلية من خلال التلمذة المهنية حيث المزج بين تلقي المعلومات الأكاديمية والتطبيقات العملية بالمدرسة، مع التدريب في مواقع العمل بالشركات والمؤسسات لضمان تطوير المهارات والقدرات لدى الطلاب بما يلي متطلبات سوق العمل)).

■ وقد تم إثبات الأثر الايجابي لخطط التلمذة المهنية الحسنة التصميم وبخاصة الأنظمة المزدوجة التي تجمع بين التدريب في الصف وكذلك في مكان العمل.

■ التمذة المهنية في الدول المتقدمة: في البلدان التي تعتمد على هذا النظام للتمذة المهنية والتعلم في مكان العمل، والتي تضم باتساع الفئة العمرية للسكان في سن الشباب، مثل النمسا وألمانيا وسويسرا وهولندا والدنمارك، سجلت مستويات أدنى من البطالة في صفوف الشباب بالمقارنة مع البلدان الأوروبية الأخرى التي لا تتوفر فيها - بشكل كبير - تلك الأنظمة للتمذة المهنية.

■ التمذة المهنية في الدول النامية - بما فيها الدول العربية: في المقابل وفي الدول النامية وفي ضوء تحدى كبر حجم الاقتصاد غير المنظم، يأتي تحدي تطوير قدرات الشباب العاملين في هذا الاقتصاد ورفع مهاراتهم ومستويات تعليمهم ومهاراتهم،

■ فمن النادر أن تراعي سياسات وبرامج التدريب في البلدان النامية متطلبات واحتياجات وامكانيات العمالة والمتحقين بالقطاع والاقتصاد غير المنظم. وتمثل التلمذة المهنية غير المنظمة السبيل الرئيسي لتدريب وتأهيل هؤلاء الشباب، إلا أن نطاق ونوعية التدريب في القطاع غير المنظم يتسمان في غالب الأحيان بالضعف.

■ وتخضع التلمذة المهنية (غير المنظمة) لقواعد (غير منظمة) من قبيل التقاليد والأعراف التي تحتاج إلى تحليل من أجل عمليات تدخل فعال للسياسات،

■ حيث يمثل احد أهم التحديات في سياسات التشغيل، اختيار وتحديد الآلية المناسبة لرفع مستوى التدريب والمهارات والمعارف في مجال التلمذة المهنية لتحسين الفعالية والاستجابة للتغير التكنولوجي.

.III الاستثمار في التدريب

■ يمكن لأصحاب العمل أن يدعموا التدريب أثناء الوظيفة والتعلم المتواصل في مكان العمل، بصورة خاصة عن طريق تقديم تعليمات عن مهارات محددة وتوفير الموارد التقنية المطلوبة للتدريب ذي الصلة.

■ ويتمثل التساؤل الهام في معرفة طريقة تشجيع الشركات على الاستثمار في التدريب، وهو ما يتضمن ضرورة التعرف والتحديد والتحليل للدور الخاص بالحوار الاجتماعي (المؤسسات والعمال والحكومات) في هذا الصدد.

■ وما يتسم بالأهمية ذاتها هو أن منظمة العمل الدولية تدفع باستمرار إلى تطوير آليات تمويل عملية مثل (صناديق التدريب أو نظم الرسوم - المنح أو الحوافز الضريبية أو اتفاقات التدريب الجماعية).

■ ويمكن لمنظمات أصحاب العمل أن تقدم المساعدة عن طريق تزويد الحكومات بمعلومات حول الحوافز الصحيحة.

■ كما ينبغي استكشاف دور المجمعات والشبكات والقطاعات الصناعية في تمويل جهود وأنشطة التدريب.

IV. المهارات والتكنولوجيا من أجل التغير الاقتصادي

■ تثير العولمة والتكامل التجاري والتغير التكنولوجي تحديات أمام نظم وسياسات التعليم والتدريب لتحسين كفاءات العمال لاستخدام التكنولوجيا الأكثر حداثة، في عمليات الإنتاج والتدريب على السواء، ولتحسين القدرة على الابتكار والاستثمار.

■ فالتدريب والتعليم أمران حاسمان لإيجاد مزايا نسبية في القطاعات ذات القيمة المضافة العالية مما يتيح للاقتصاد النمو وكذلك الارتقاء في سلسلة القيم العالمية.

■ كذلك يبرز التغير التكنولوجي السريع والمتجه إلى المهارات الدور الأساسي لنظم وسياسات التعليم والتدريب لتمكين العمال من استخدام التكنولوجيا الجديدة، بما فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كما يمنح الإمكانات للشركات والاقتصادات والمجتمعات لاجتياز الحدود التكنولوجية والقيام بالابتكارات محليا والارتقاء بنوعية الإنتاج وجودته (ارتفاع القيمة المضافة).

- إن التدريب في حد ذاته هو نشاط تكنولوجي، حيث تضطلع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدور هام في دعم نوعية التدريب وكذلك مضمونه.
- كما تمتلك تكنولوجيا المعلومات والاتصالات امكانيات كبيرة للحد من ثغرة المهارات، والإسهام في تخفيف حدة الفقر عن طريق تحسين فرص الحصول على التعليم والتدريب وفرص العمل أمام الناس المحرومين.
- وفي الهند على سبيل المثال فقد ازداد انضمام النساء إلى المعاهد التقنية خلال السنوات العشرين الماضية من 5 إلى 45 في المائة، ويعزى ذلك بشكل أساسي إلى التغيرات في نظم القيم الاجتماعية التي تشجع مشاركة أقوى من جانب المرأة في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والسياسات الوطنية الرامية إلى تشجيع التحول إلى اقتصاد المعرفة.

v. إقامة صلات بين التكنولوجيا والمهارات والفرص المتاحة

- يشير قدر متزايد من الدراسات إلى الدور الهام الذي تضطلع به المهارات والمعارف والتكنولوجيا في عملية التقدم الاقتصادي القائم على المعرفة/اقتصاد الابتكار/الاقتصاد الجديد/الاقتصاد الرقمي.
- ويوفر وجود قوى عاملة ماهرة فرصاً أفضل للبلدان لاجتذاب شرائح من نظم الإنتاج العالمي تسم بقيمة مضافة أعلى، ولا بد لصانعي السياسات على المستوى الوطني من أن يبنوا القدرات لتنمية المهارات بهدف تحسين مناخ الاستثمار وتشجيع القدرة التنافسية واجتذاب الاستثمار الأجنبي المباشر لتلك القطاعات والأنشطة الإنتاجية.

.VI. الإدماج الاجتماعي للشباب

- تضع بلدانا كثيرة سياسات وبرامج للعمالة بهدف تسهيل انتقال الشباب إلى عمل لائق، وتشجيع عمليات التدخل المستهدفة هذا الإدماج الاجتماعي للشباب، عن طريق تقديم تدريب يتصل بسوق العمل كجزء من سياسات عامة لسوق العمل النشطة.

- وقد قامت منظمة العمل الدولية - 2013 بإجراء تقييمات لتأثيرات تلك السياسات أو البرامج (النشطة) على فرص العمل، حيث أظهرت النتائج للتقييمات التي أجريت في بعض الدول الصناعية، وجود أثر محدود لهذه البرامج على مستويات التشغيل، في حين أظهرت عمليات التقييم التي أجريت في بعض الدول النامية وكذلك الدول في المراحل الانتقالية/الدول المتحولة، وجود تأثيرات أكثر ايجابية على العمالة.
- وفي ذات الإطار المشجع على التدريب يوصي مؤتمر العمل الدولي دوماً بالاستمرار في تفعيل التدابير التي تشجع الإدماج الاجتماعي للشباب عن طريق تقديم برامج "الفرصة الثانية"، والتي تعتمد على التدريب المتعلق بسوق العمل كجزء من مجموعة خدمات شاملة.

4/5 : سياسات وبرامج تنمية القدرات والتعلم المتواصل في الدول المتقدمة (تجارب الدول المتقدمة)

■ تنمية الموارد البشرية/التدريب لزيادة قابلية التشغيل/التعلم المتواصل: هي مكون أساسي من السياسات العامة للتشغيل، وتلعب دورا رئيسيا في الجهود المبذولة لتحقيق التشغيل الكامل والمنتج والمختار بحرية من خلال رفع مستوى مهارات القوة العاملة.

■ تشترك البلدان الصناعية في التركيز المرتفع على منهج "التدريب من أجل التشغيل"، سواء كان الهدف هو إعادة إدخال العاطلين لمدد طويلة، أو توسيع آفاق التشغيل أمام مجموعات العمال المستضعفين (مثل الشباب أو النساء).

■ ويمكن وصف هذه البرامج بأنها برامج علاجية حيث تعالج أوجه القصور في مستوى المهارات، لمجموعات معينة من العمال. وهي توفر "فرصة ثانية" ثمينة سواء لأولئك غير المجهزين بشكل كافٍ للدخول الأولى أو لإعادة الدخول إلى سوق العمل.

■ الاتحاد الأوروبي: اقر وثيقة تتضمن أنه "يجب النظر إلى التعلم المتواصل كمبدأ أصيل يحفز ويغطي التعلم في كافة السياقات (رسمية أو غير رسمية) وعلى جميع المستويات: من التعليم في الطفولة المبكرة والمدارس، وحتى التعليم العالي، والتعليم والتدريب المهنيين، وتعليم الكبار/ التعليم المتواصل".

■ ويسمح هذا الإطار للعمال برفع مستوى مهاراتهم ، وإعادة تدريب أنفسهم على مهارات جديدة لتيسير التغيير الطوعي للمهنة أو التغيير الاجباري نظرا للتسريح من العمل في سياق التخلص من العمالة الفائضة، أو ببساطة لتوسيع آفاقهم الفكرية والثقافية.

■ هناك أيضا اعتبارات اقتصادية مهمة تحفز إنشاء نظم التعليم المتواصل، وتعلق بالحاجة إلى التكيف مع التغيرات الهيكلية في عصر العولمة السريعة، والمتغيرات الواسعة في تنظيم العمل داخل المنشآت وزيادة الطلب على العمل كثيف المهارة.

■ وتعتبر نظم التعلم المتواصل وسيلة مهمة في الاستجابة لتلك التحديات. فهي، من منظور فردي، تزود الأفراد العاملين بشكل متزايد بفرص للارتقاء بمهاراتهم خلال حياتهم العملية.

■ كما أن التعليم المتواصل، من منظور مجتمعي، يعد وسيلة قوية للنهوض بالمرونة الاقتصادية والقدرة التنافسية على الساحة الدولية، فعلى سبيل المثال :-

■ أنشأت المملكة المتحدة لجنة التشغيل والمهارات لضمان أن تساهم منظومة التعليم والمهارات في البلاد في تحقيق أعلى مستويات الإنتاجية. وجاء إنشاء هذه اللجنة تلبية لتوصية رئيسية وردت في تقرير مستقل عنوانه "الرفاهية للجميع في الاقتصاد العالمي: مهارات على مستوى عالمي" نشر عام 2006.

■ كما أطلقت الولايات المتحدة "مبادرة التدريب المهني للنمو المرتفع". كجهد استراتيجي لإعداد العمال للاستفادة من فرص التوظيف المتزايدة للقطاعات سريعة النمو وذات الطلب عالي القيمة والحيوية اقتصاديا في الاقتصاد الأمريكي، كما أطلقت أيضا برنامج "تجديد قوة العمل في التنمية الاقتصادية الإقليمية" (work force innovation in regional development) الذي يسعى إلى مواجهة التحديات المرتبطة ببناء قوة عمل قادرة على المنافسة عالميا.

■ بالإضافة إلى ما سبق، تستفيد الولايات المتحدة من برنامج "العلم، التكنولوجيا، الهندسة والرياضيات" لتعزيز وجذب وإعداد الشباب المحرومين والعمال المسرحين لوظائف في مجالات فروع هذا البرنامج، وفي ذات الوقت تسهم في الارتقاء بالمكانة التنافسية للمؤسسات الوطنية على المستويين المحلي والدولي.

5/5 تعزيز الاقتصاديات الخضراء مدخل لسياسات التشغيل للشباب:

1/5/5 الاقتصاد الأخضر :

- تواجه دول العالم المتقدم والنامي تداعيات تدهور الوضع البيئي العالمي، وأصبحت الدعوات لتدعيم المسارات الإنتاجية والاستهلاكية صوب الاقتصاد الأخضر، تسود كافة المنتديات الدولية والإقليمية.
- وهو ما يرتبط بضرورة التحول من أنماط إنتاجية ملوثة أو ضارة بالبيئة إلى أخرى مصادقة للبيئة (أو اقل إضرارا بها)، وهو ما يترتب عليه فتح مجالات واسعة للوظائف وفرص العمل (الوظائف الخضراء) والتي تسمى أيضا الوظائف المستدامة حيث مراعاة الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، إضافة لحقوق الجيل الحالي والأجيال القادمة.

■ وهو يقوم على تطوير الطاقات والقدرات الاقتصادية منخفضة الكربون قليلة الانبعاثات بما تتضمنه من صناعات إعادة التدوير للنفايات والمخلفات والاتجار في منتجاتها، معالجة المياه العادمة وتوظيفها، وصناعات البناء والتشييد غير الملوثة للبيئة، إضافة إلى الطاقة المتجددة وشبكاتها للتوزيع والاستخدام النهائي، وهي المجالات التي تمثل أفقا واسعا ليس فقط للنمو الاقتصادي بل وللنمو الوظيفي المستدام.

2/5/5: توفير وظائف خضراء: وتحقيق الانتقال الاقتصادي العادل

- الأثر البيئي على الوظائف - يشمل إضافة للتأثيرات الطبيعية المباشرة للتدهور البيئي أو الكوارث الطبيعية، تداعيات تغيير أنماط الاستهلاك والإنتاج، وتدابير المؤسسات والحكومات وكذلك المجتمع المدني.
- ويمكن ملاحظة البعض من التأثيرات المباشرة لتغير المناخ في المناطق الساحلية، إما نتيجة التآكل أو ارتفاع مستويات سطح البحر ، مما قد يغرق مناطق كثيرة من العالم لاسيما الجزر، وعلى هذا النحو فان ارتفاع مستوى سطح البحر في الدول العربية، سيؤثر على (من 5 إلى 12 في المائة) من المناطق الساحلية في الدول العربية .

■ وفي المناطق الريفية، سيظهر الأثر الأكبر على العمالة في مجال الزراعة، فزيادة درجات الحرارة سيقص من المحاصيل الزراعية بحلول سنة 2020، ولا سيما في جنوب آسيا، بنسبة تصل إلى 10%.

■ إن بناء اقتصاد منخفض الكربون وإيجاد سبل لتحمل تغير المناخ، يتطلب إجراء أبحاث إضافية عن أثر السياسات الهادفة إلى الحد من انبعاثات الكربون على الوظائف. ولكن يبدو واضحاً أن عدد الوظائف الخضراء سينمو وستكون هناك تأثيرات صافية إيجابية، وفي الوقت الحاضر، يعمل حوالي 38 في المائة من القوى العاملة في العالم في قطاعات كثيفة الكربون.

■ ومن المرجح أن تعاد هيكلة هذه القوى العاملة وهو ما يعني أنه لا بد من وضع خطة لاتخاذ تدابير داعمة طوال هذه الفترة الانتقالية، لاسيما بالنسبة للفئات الضعيفة.

■ وتشمل تدابير الحد من انبعاثات الكربون فرض ضرائب الكربون لكي تتحمل الشركات والمستهلكون تكاليف انبعاث الكربون.

■ وتؤثر هذه التدابير على سلوك الشركات والمستهلكين، كما أنها تولد أيضاً عائدات يمكن استثمارها في التكنولوجيات المتجددة التي يمكن بدورها أن تولد مزيداً من فرص العمل.



■ وجاء في تقرير عالم العمل الصادر عن مكتب العمل الدولي - 2009، أن ضرائب الكربون وخطط تحديد المستويات القصوى للانبعاثات والاتجار بها، إذا كانت مصحوبة بتدابير لدعم خلق الوظائف مثل خفض تكاليف العمل من غير الأجور، يمكنها على مدى خمس سنوات زيادة عدد الوظائف في العالم بنحو 14.3 مليون وظيفة.



الوظائف الخضراء: التقدم المحرز والامكانات المحتملة الاستثمارات الخضراء في إطار رزم الحوافز في آسيا والمحيط الهادي

البلد	الصندوق الأخضر كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي	الإنفاق المتعلق بالطاقة والبيئة (بمليارات الدولارات)	الصندوق الأخضر كنسبة مئوية من الحوافز الاقتصادية	الارتفاع المقدر في العمالة	
استراليا	0.87	2.5	21	غير متاح	البناء والنقل والطاقة
الصين	5.24	218.0	34	غير متاح	البنية التحتية للسكك الحديدية وشبكة الكهرباء وكفاءة استخدام الطاقة في المباني والمركبات المنخفضة الكربون ومعالجة المياه المستعملة والحرجة
اليابان	0.74	12.3	6	1000000 وظيفة في الصناعات المواتية للبيئة والطاقة والنقل والبناء والتصنيع	تشمل المبادرات الخضراء تكنولوجيات ادخار الطاقة وتكنولوجيات الطاقة الجديدة؛ إنشاء سكك حديدية عالية السرعة؛ الاستثمار في ادخار الطاقة والطاقة الجديدة؛ البحث والتطوير؛ بما في ذلك احتجاز ثاني أكسيد الكربون وتخزينه
جمهورية كوريا	6.99	37.0	79	960000 وظيفة خلال 4 سنوات في مجال النقل والطاقة والتصنيع	تستثمر خطة الصفقة الخضراء الجديدة لخلق فرص العمل 5.8 مليار دولار في مجال الطاقة المتجددة وحفظ الطاقة (170000 وظيفة) و 7.1 مليار دولار في إصلاح الغابات (130000 وظيفة) و 690 مليون دولار في إدارة موارد المياه (160000 وظيفة) و 10 مليارات دولار في إصلاح الأنهار (200000 وظيفة تقريبا)
الفلبين	غير متاح	غير متاح	غير متاح	110000 وظيفة	سيتم استحداث الوظائف في إعادة التحريج والطاقة المتجددة في المناطق الريفية وتعديل المركبات المستخدمة في المرافق العامة لخفض التلوث وبناء ممرات الدراجات.
سنغافورة	0.7	0.7	5	11000 وظيفة لتكنولوجيا البيئة والماء و 7000 وظيفة للصناعات المستخدمة للطاقة النظيفة بحلول سنة 2015	تقديم دعم خاص للاستدامة البيئية.
تايلند	غير متاح	غير متاح	غير متاح	40000 وظيفة جديدة مواتية للبيئة	استهداف مزيج من الطاقة البديلة بنسبة 20 في المائة من الطلب على الطاقة بحلول سنة 2022، وإنشاء وظائف في مجال الوقود الاحيائي وبناء محطات توليد مشترك من الكتلة الاحيائية والغاز الاحيائي.

- ولكن إمكانات النجاح ستختلف وفقا "لأقطاب النمو" في كل بلد ووضعه الديمغرافي والاقتصادي والبيئي.
- فالبلدان ذات الدخل المنخفض والغنية باليد العاملة كما في حالة معظم الدول النامية بما فيها الدول العربية يمكن أن تولد الكثير من الوظائف الخضراء من خلال البرامج الاستثمارية العامة، ولا سيما في مجالات مثل البنية التحتية للري والسدود والمباني المستدامة ومراقبة الفيضانات والحماية منها ومقاومة الجفاف وتنمية الأراضي.

3/5/ 5: خلق وظائف خضراء ومتطلبات تنمية المهارات

■ أطلقت منظمة العمل الدولية في تشرين الثاني/ نوفمبر 2007، "مبادرة الوظائف الخضراء"، لمساعدة الحكومات على "تخصير" اقتصاداتها عبر إعادة رسم معالم السياسات وخطط الإنفاق والاستثمارات وإعادة تركيزها على مجموعة من القطاعات مثل التكنولوجيات النظيفة والطاقات المتجددة وخدمات المياه والنقل الأخضر وإدارة النفايات والمباني الخضراء والزراعة المستدامة والإدارة المستدامة للغابات.

■ ويعتمد خلق وظائف خضراء بشكل اساسي على برامج التدريب المهني وتنمية المهارات المتلائمة مع متطلبات الصناعات. خاصة وان العديد من دول العالم لديها نقص كبير في الكفاءات في تلك المجالات.

على سبيل المثال، وضعت أستراليا برنامجاً للوظائف الخضراء، تبلغ تكلفته نحو 100 مليون دولار، يستهدف توظيف الشباب العاطلين عن العمل لمدة طويلة أو المهمشين اجتماعياً، من خلال توفير واستحداث ما مجموعه 50.0 ألف وظيفة خضراء.

كما أطلقت اندونيسيا خطة لإنشاء صندوق للمناخ بقيمة مليار دولار، يهدف إلى الحد من انبعاثات الكربون الناتجة عن إزالة الغابات والنهوض بالطاقة المتجددة.

واعتمدت حكومات أخرى في آسيا تدابير مثل الائتمانات بدون فوائد للمنشآت الخضراء، وشراء المنتجات والخدمات الخضراء، ودعم البنية التحتية التي تحقق الكفاءة في انبعاثات الكربون مثل السكك الحديدية عالية السرعة والحوافز الضريبية للبحث والتطوير في مجالي ادخار الطاقة والطاقات الجديدة.

4/5/5: حزم السياسات التي تعزز الوظائف الخضراء

- يستلزم توفير الوظائف الخضراء خدمات/سياسات نشطة لسوق العمل تقوم على الربط المتسق بين (سياسات العمالة والحماية الاجتماعية والوظائف الخضراء) بما يستتبعه ذلك من توفير خدمات توظيف جيدة وتطور مستويات الحوار الاجتماعي بين الحكومة والقطاع الصناعي وتقابات العمال.
- كما يمكن للمنشآت الصغيرة والمتوسطة أن تضطلع بدور نشط جداً في خلق الوظائف الخضراء في المجالات والأنشطة الاقتصادية المتعددة - إعادة تجهيز المباني الموجودة (الكفاءة في استخدام الطاقة)؛ الزراعة العضوية؛ برامج السكن الاجتماعي الأخضر (مواد البناء)؛ السياحة المستدامة؛ الانتقال إلى محركات تعمل بالغاز الطبيعي المسال وصيانتها (النقل)؛ تصنيع المعدات وتركيبها (هاضمت الغاز الأحيائي، سخانات الماء بالطاقة الشمسية، إلى غير ذلك).

■ أخذًا في الاعتبار اتساع الوظائف الخضراء بكونها تعتمد على المصادر والموارد المتوفرة محليا، وينبغي تطبيق تدابير وسياسات هادفة لتهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة للتأكد من أنها تدرك جيدا إمكانات النمو وخلق الوظائف في هذه القطاعات الجديدة.

■ تنمية المهارات المطلوبة في الوظائف الخضراء:- عند الاستعداد للانتقال إلى اقتصاد أكثر مواتاة للبيئة، تواجه البلدان تحديين كبيرين فيما يتعلق بالمهارات، وهما :-

■ الأول: إعادة تدريب العمال على المهارات واستكمال المهارات المكتسبة، بحيث يمكن جعل المنشآت والصناعات مواتية للبيئة - و لاسيما في القطاعات التي لها أثر بيئي كبير وتسم بكثافة العمالة، (البناء والتشييد والطاقة والنقل، إضافة إلى الزراعة).

■ الثاني: ضمان أن يكتسب الجيل القادم المهارات التي يحتاجها للعمل في الاقتصاد الأخضر الآخذ في التوسع ، منذ بداية المراحل التعليمية.

■ ويظهر الواقع الراهن عدم وجود برامج لتنمية مهارات الوظائف الخضراء إلا في عدد قليل جداً من البلدان، ونتيجة لذلك، فإن بلداناً كثيرة تشهد نقصاً كبيراً في اليد العاملة الماهرة في مختلف القطاعات مثل صناعة الألواح الشمسية، وتركيبها، وصيانتها.

■ تبين دراسات المعلومات الأساسية القطرية لمنظمة العمل الدولية بشأن مهارات من أجل وظائف خضراء (2010)، إن مجموع الإمكانيات المتوافرة لخلق وظائف خضراء لا تستغل بالكامل في العديد من الدول.

وبشكل عام يتطلب تنشيط الوظائف الخضراء :-

- I. أن تكون استراتيجيات تنمية الموارد البشرية على أساس خفض الكربون وغير ذلك من القضايا البيئية جزءاً لا يتجزأ من الأطر الوطنية لتنمية المهارات،
- II. وأن يجري التفاوض بشأنها مع الشركاء الاجتماعيين،
- III. وأن ترسخ في السياسات الوطنية لتغير المناخ.

التجربة الاستراتيجية: "البرنامج الوطني للوظائف الخضراء".

- الهدف: إتاحة عدد 50 ألف فرصة عمل للشباب (18- 24 عام) للحصول/لاكتساب المهارات التي يحتاجونها للحصول على وظيفة خضراء في المستقبل (على أن يصبح التدريب العملي على الاستدامة جزءاً أساسياً من جميع برامج التدريب المهني في الدولة).
- أنشطة البرنامج: يتكون البرنامج من مجموعة حزم تدريبية بيئية لمدة 26 أسبوع، تشمل الأنشطة التالية:-
 - تجديد الغطاء النباتي في الأدغال وزراعة الأشجار المحلية
 - حماية الأحياء البرية والأسماك.
 - بناء مسالك للمشبي ومسالك طبيعية.



■ التدريب والخبرة العملية المباشرة فيما يخص كفاءة استخدام الطاقة في المباني (ويمكن أن تشمل المهارات العملية الخضراء المعنية بهذا المجال تحديدا ما يلي: تأهيل الكهربائيين للعمل على تكنولوجيات التدفئة والتبريد الذكية - تأهيل السباكين لتحقيق الكفاءة في استخدام المياه - تأهيل الميكانيكيين لصيانة محركات السيارات الخضراء - تأهيل مركبي المواد العازلة.

■ ومن أجل مساعدة المحرومين والعاطلين عن العمل لمدة طويلة على إيجاد وظيفة دائمة، ستتاح 4000 فرصة تدريب للعاملين في تركيب السقوف العازلة، أو الباحثين عن العمل الذين يريدون وظيفة في مجال المواد العازلة.

■ وستضمن الوظائف المحلية التي تساهم في الاستدامة البيئية في الاقتصادات المحلية ذات الأولوية، ما يلي: تجديد الغطاء النباتي في الأدغال؛ بناء ممرات فوق الأراضي الرطبة المعرضة للتلوث؛ إدخال تعديلات على الإضاءة والسباكة لتحقيق الكفاءة في استخدام الطاقة والمياه.