

منظمة العمل العربية

رؤية عربية لتنمية ثقافة العمل
وروح المبادرة لدى الشباب العربي

اعداد : وليد يغمور

31 اذار – 2 نيسان / 2015

بسم الله الرحمن الرحيم

1- المقدمة:

يحقق الإنسان أهدافه في الحياة، ويؤدي دوره في مجتمعه من خلال العمل المنتج، وقد أمر الله بالعمل، بقوله سبحانه وتعالى: { فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ }، وقدوتنا في ذلك سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم الذي رعى الغنم، واشتغل بالتجارة، وهو القائل (ما أكل أحد طعاماً قط، خيراً من أن يأكل من عمل يده).

الا انه وللأسف، يشيع في معظم مجتمعاتنا العربية في ايامنا هذه عدم تقبل الشباب للمهن اليدوية او الحرفية او المهن ذات الطابع التجاري والخدماتي، والتي في الواقع وفي كثير من الاحيان تدر دخلاً جيداً يتجاوز دخل الوظيفة المكتبية او دخل الوظيفة الحكومية. ويدلل البعض على صحة ذلك بارتفاع نسب البطالة بين صفوف الشباب وبنفس الوقت وجود أعداد هائلة من العمالة الوافدة وخاصة في دول الخليج العربي والتي تتجاوز فيها أحياناً أعداد الوافدين اعداد السكان الأصليين كما هو الحال في دولة الإمارات العربية المتحدة والتي يتجاوز فيها نسبة الوافدين 81% من المجموع العام للسكان حسب الإحصائيات الرسمية، بينما تبلغ نسبة الوافدين في السعودية حوالي 27% من مجموع السكان. مما يعكس قصور نظام التعليم العام في غرس ثقافة العمل في أذهان الناشئة وترسيخ ثقافة العمل وخلق عقلية علمية وعملية تتجه نحو العمل والابتكار والمبادرة، واعتباره وسيلة فاعلة للنهوض بمجتمعاتنا

العربية. مع الإشارة الى وجود العديد من المعوقات الاجتماعية والثقافية (كثقافة العيب وظاهرة احتقار العمل المهني او اليدوي) والتي تنظر الى بعض الاعمال بنظرة دونية مهما كان هذا العمل شريفاً ومفيداً ومنتجاً. لذلك يحدونا الأمل بإعادة ثقافة حب العمل وإتقانه للجميع، حتى تصبح قناعة راسخة في أجيالنا الصاعدة، الذين يمثلون مستقبل الوطن، وذلك بالتعاون ما بين جميع مؤسسات المجتمع، فالمنزل مسؤول ببث الثقافة عن طريق القدوة قولاً وعملاً، من خلال حث الوالدين ابنهما على حسن أداء أي عمل يؤديه مع إعطائه الثقة الكاملة، إضافة الى ما يلقي من دروس ومحاضرات وكلمات عبر وسائل الاعلام والاتصال، ناهيك عن دور المدرسة ونظام التعليم وذلك بربط التعليم بالممارسة الواقعية بشرط إن يتم ذلك بادخال مفهوم العمل الحر والريادة في المناهج الدراسية منذ الصفوف الأولى.

2- البطالة ما بين ثقافة العيب وظروف العمل في الاردن:

يبدو جلياً أن النمو الاقتصادي وإيجابيات الأرقام المتحققة خلال السنوات الماضية ولدت كثير من فرص العمل ما زال الأردنيون لا يرغبون بمزاومتها رغم إعلان الحكومة عن توفرها خصوصاً في قطاعي العقار وصناعة الألبسة. وقد نجد سبباً للابتعاد عن المهن القاسية التي تتطلب مجهود جسماني كبير خصوصاً تلك التي يوفرها قطاع الإنشاءات، لكن يبقى هناك العديد من المهن السهلة التي يبتعد عنها العامل الأردني ومنها العمل في الزراعة وفي المناطق الصناعية المؤهلة.

للهولة الأولى تبرز ثقافة العيب كسبب رئيس في إحجام الكثيرين عن هذه المهن لكن واقع الحال يشير إلى أن بعض الأردنيين يشتغلون في وظائف اقل شأنا من تلك التي لا يرغب بها احد، حيث ان 80% من عمال النظافة في الشوارع من الجنسية الاردنية.

يمكن أن تكون ثقافة العيب احد أسباب العزوف عن هذه المهن لكنها ليست السبب الوحيد، فهناك عوامل أخرى تتدخل في قبول هذه الوظائف أو رفضها تتعلق بغياب عناصر الأمان والاستقرار الوظيفي عن هذا النوع من الأعمال مثل غياب التأمين الصحي والضمان الاجتماعي والتأمين ضد مخاطر العمل. صحيح أن ثقافة العيب ترسخت في المجتمع، لكن التخلص منها ممكن من خلال توفير وظائف بظروف عمل جيدة ومناسبة تضمن الامان والاستقرار وتوفير حياة كريمة للأسرة وبمداخل جيدة تكون أقوى من قرار رفض الوظيفة لأسباب ثقافية.

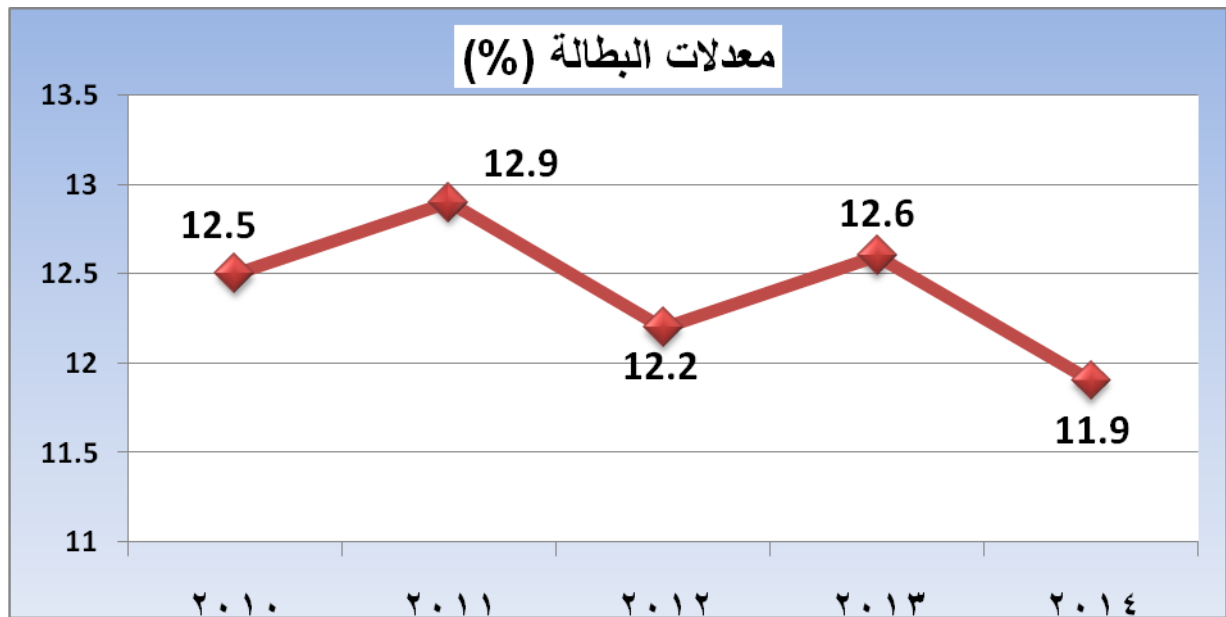
الانتقال من التخطيط إلى التنفيذ في هذا المجال يلزمه العمل كخطوة أولى على حصر جميع المهن غير المرغوب فيها خصوصا تلك التي توفر الآلاف من فرص العمل، والسعي لتحسين ظروف العمل والعاملين فيها كخطوة ثانية، لنجابه بذلك وبقوة ثقافة العيب وننتصر عليها. هذا مع ضرورة التشبيك ما بين الباحثين عن الوظيفة بعد تدريبهم وتأهيلهم وبين اصحاب العمل الذين لا يجدون ايدي عاملة راغبة بالعمل لديهم الا من خلال العمالة الوافدة، والتي في كثير من الاحيان لا تعمل لدى صاحب المنشأة لسنوات عديده (محدودية تراكم رأس

المال البشري). حيث انه وبعد ان يتم التدريب والتأهيل على العمل خاصة في بعض القطاعات الصناعية التي تحتاج الى قدر من المعرفة والدراية بالماكنات وخطوط الانتاج يعود العامل الوافد الى وطنه لا تتجاوز في كثير من الحيات ثلاثة سنوات، مما يعيق بناء ايدي عاملة مدربة ومؤهلة قادرة على العمل لسنوات طويلة.

3- معدلات البطالة في الاردن:

يقدر عدد السكان الاردنيين في المملكة الاردنية الهاشمية مع بداية عام **2015** بحوالي **6,7** مليون نسمة، نسبة الذكور منهم **52%** و **48%** نسبة الاناث، في حين تبلغ نسبة السكان الاردنيين الذين تقل اعمارهم عن **15** سنة حوالي **38%** من اجمالي عدد السكان مما يشير الى ان المجتمع الاردني مجتمع فتي قادر على رفق سوق العمل بالايدي العاملة. أما عن القوة العاملة في الاردن فيقدر حجمها بحوالي **1,5** مليون نسمة ما بين مشغول ومتعطل. ويظهر الجدول التالي معدلات البطالة.

السنة	الربع الاول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	المتوسط العام
2010	12.4	12.2	13.5	11.8	12.5
2011	13.1	13.2	13.1	12.1	12.9
2012	11.4	11.6	13.1	12.5	12.2
2013	12.8	12.6	14.0	11.0	12.6

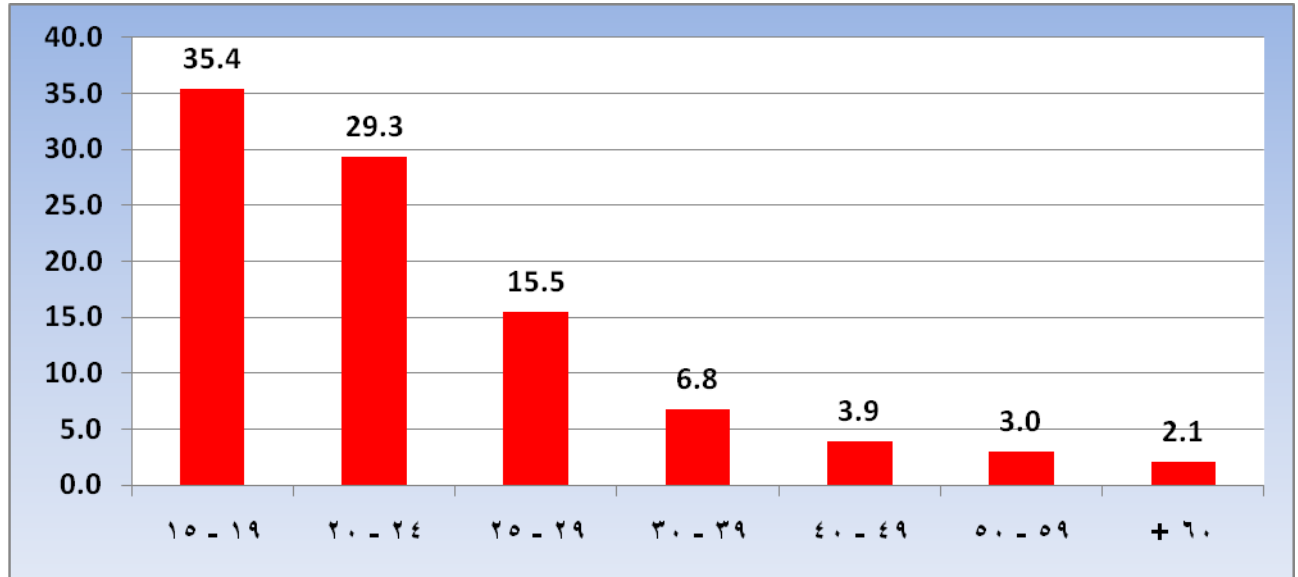
11.9**12.3****11.4****12.0****11.8****2014**

توزيع معدلات البطالة حسب الفئات العمرية خلال الربع الاخير من عام
:2014

الفئة العمرية	معدل البطالة (%)
19 - 15	35.4
24 - 20	29.3
29 - 25	15.5
39 - 30	6.8
49 - 40	3.9
59 - 50	3.0
60+	2.1
المعدل للذكور	10.9

19.1	المعدل للاناث
12.3	المجموع العام

معدلات البطالة حسب الفئات العمرية



سجل اعلی معدل للبطالة في الفئتين العمريتين **15-19** سنة و **20-24** سنة، حيث بلغ المعدل **35,4%** و **29,3%** لكل منهما على التوالي. كما اشارت النتائج الى ان **54%** من المتعطلين هم من حملة الشهادة الثانوية فأعلى، وان **46%** من اجمالي المتعطلين كانت مؤهلاتهم التعليمية اقل من الثانوية.

وبين المسح الذي اجرته دائرة الاحصاءات العامة في الاردن ان نسبة المشتغلين من مجموع السكان **15** سنه فاکثر لم تتجاوز **32,3%**، مع تركيز هذه النسبة في الفئة العمرية **20 - 39** سنة لكل من الذكور والاناث. وان

حوالي **50%** من المشتغلين كانت مؤهلاتهم التعليمية اقل من الثانويه وحوالي **11,6%** يحملون الشهادة الثانوية، في حين ان حوالي **35,9%** منهم يحملون شهادة اعلى من الثانوية. وهو ما يعكس ويظهر بجلاء تركيز معدلات البطالة بين حملة الشهادة الثانوية فأعلى.

وعند التطرق الى المهن التي يعمل بها المشتغلون اظهر المسح ان نسبة الذكور العاملين في المهن الحرفية واليدوية لم تتجاوز **17%** من اجمالي العاملين وان ما نسبته **16%** فقط منهم يعملون في قطاع التجارة، في حين تتجاوز نسبة العاملين الذكور على سبيل المثال في قطاع الادارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي ما نسبته **30%**. وفي المقابل يعمل ما يزيد عن **40%** من الاناث المشتغلات في قطاع التعليم، مع العلم بعدم تجاوز نسبة العاملات في قطاع الصحة كمرضات على سبيل المثال **14%**. وهذا قد يعطي انطباعاً بوجود عزوف من قبل الشباب او عدم رغبة من كلا الجنسين الى المهن والاعمال اليدوية او الحرفية وتفضيلهم لبعض الوظائف المكتبية في القطاعين الخاص والعام.

وقد يعود السبب بذلك الى ما يسمى بثقافة العيب ونظرة المجتمع الى العاملين في هذه المهن، على الرغم من ان الكثير من هذه المهن الشريفة تدر دخلاً يفوق بكثير ما يتم تقاضية في الكثير من الوظائف الحكومية ذات المراتب العالية. الا انه من الممكن ان لا يعود ذلك بشكل كامل الى ما يسمى بثقافة العيب، خاصة اذا ما علمنا ان الكثير من الشباب تفضل الوظائف ذات الاستقرار والمردود المالي

الثابت مع توفر مزايا مثل التأمين الصحي والضمان الاجتماعي، على الاعمال الحرة.

وقد يظهر ذلك جليا اذا ما علمنا ان ما يزيد عن **85%** من الذكور المشتغلين هم مستخدمين بأجر (**موظفين**)، وتقفز هذه النسبة لتصل الى ما يزيد عن **97%** عند التطرق الى المشتغلات من الاناث. وهذا يظهر ضعف توجه الشباب ومن كلا الجنسين نحو انشاء اعمال تجارية او انتاجية او حرفية خاصة بهم مثل بعض المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (**MSMEs**) مع العلم ان مثل هذه المشاريع لا تتطلب مجهودات كبيرة في توفير البنية التحتية. إذ إن متطلبات إستمرار ونمو هذه المنشآت متدنية مقارنة مع المنشآت الكبيرة، كما انها لا تتطلب رؤوس اموال كبيره ولا تقنيات او فنيات ضخمة، بل تعتبر مشاريع مكثفة للأيدي العاملة وللعنصر البشري ولها القدرة على اخراج الكثير من الشباب مما يسمى البطالة وتحسين مستوى معيشتهم. ناهيك عن ان مثل هذه المشاريع تتمتع بقدرة كبيرة على استحداث فرص عمل جديدة في القطاع الخاص ليس فقط لاصحاب هذه المشاريع انما لاصدقائهم وعامة الشباب والشابات الباحثين عن عمل.

حيث يتطلب الابقاء على معدل البطالة في الاردن المذكور سابقا دون اي زيادة او نقصان استحداث حوالي **70** ألف فرصة عمل سنويا، وهذا ما يلقي بقتل كبير على عاتق القطاع العام والحكومة خاصة في ظل العجز المزمن في الموازنة العامة التي تعاني منها الاردن ومعظم الدول العربية غير النفطية، الامر

الذي يحد من التوسع في النفقات الرأسمالية الموجهة نحو المشاريع الانتاجية المستحدثة لفرص العمل الجديدة. وهذا ما يدعو الى تفعيل وتعزيز ما يسمى بالمشاركة ما بين القطاع العام والخاص، وذلك باتاحة مساحة اوسع للقطاع الخاص ليقوم بدوره المنشود في دفع عجلة النمو الاقتصادي من خلال فتح استثمارات جديدة او التوسع في الاستثمارات القائمة، وهذا لن يحدث اذا لم تقدم الحكومات كافة التسهيلات والحوافز المالية من خلال توفير تسهيلات ائتمانية (قروض وسلف) بشروط ميسرة من حيث تقليل وتبسيط الضمانات المطلوبة وان تقدم هذه القروض باسعار فائدة مناسبة وبفترات سداد وسماح اطول. بالاضافة الى توفير الاطار القانوني والتشريعي الناظم والمحفز لاقامة مثل هذه المشاريع مثل تقديم الاعفاءات الضريبية والمنح والمساعدات المالية المقرونة بالمساعدات الفنية والتقنية، الى جانب توفير البنية التحتية المناسبة خاصة في المحافظات والمناطق النائية والبعيدة والتي يوجد فيها بطبيعة الحال اعلى مستويات للفقر والبطالة (جيوب الفقر). هذا مع ضرورة متابعة هذه المشاريع خلال مراحل الانشاء والانتاج للتأكد من تجاوزها كافة المعوقات التي تواجهها، ومن ثم مساعدتها في تسويق انتاجها داخليا وخارجيا. فأذا ما علمنا ان ما نسبته **98%** من المشاريع الاقتصادية العاملة في الوطن العربي تعتبر مشاريع صغيرة او متوسطة (**SMEs**) وانها تسهم بما يزيد عن **40%** من الناتج المحلي الاجمالي، وانها تستحوذ على حوالي **70%** من فرص العمل المستحدثة سنويا، فانه لا بد من ايلاء هذه المشاريع المزيد من الاهتمام وتقديم كافة الحوافز والامتيازات لها، اخذين بعين الاعتبار ان الكثير من هذه المشروعات تحمل

خاصية الريادة والمبادرة والابتكار، وتمتاز هذه المشروعات بقدرة عالية على جذب المدخرات وتحويلها الى استثمارات ضمن بيئة عمل ملائمة، حيث يعمل صاحب المشروع والعاملين جنباً إلى جنب لمصلحتهم المشتركة. ناهيك عن كونها تعتبر حقل ملائم للتدريب وبناء الخبرات خصوصاً للشباب في مراحل بناء خبراتهم العملية وانخراطهم في سوق العمل.

إن ما وصلت إليه الدول المتقدمة من نمو وازدهار اقتصادي تجني ثماره شعوبها حالياً، لم يكن ليتحقق بدون توجه هذه الدول وبشكل حثيث نحو اتباع كل ما هو من شأنه تنمية ثقافة العمل الحر وتعزيز روح المبادرة والابتكار لدى شبابها كإدخال مفهوم التشغيل الذاتي في المناهج التعليمية ومنذ المراحل الدراسية المبكرة.

وذلك جنباً الى جنب مع ادراكهم وايمانهم الكامل بأن المشاريع الصغيرة والمتوسطة والتي تمثل عصب الاقتصاد كانت وما زالت أداة تنموية فاعلة تساهم بشكل كبير في تطوير افراد المجتمع نحو الاعتماد واعلاء قيمة الذات، وزيادة الطاقة الإنتاجية القائمة للدول التي تعمل بها. اضافة الى قدرة هذا المشاريع على خلق الملايين من فرص العمل الجديد، خاصة اذا ما علمنا ان تكلفة توفير فرصة عمل جديد في المنشآت الصغيرة والمتوسطة تعد اقل بكثير بالمقارنة مع مثيلاتها من المنشآت كبيرة الحجم أو في الحكومة. وذلك اذا ما توفرت لها شروط وعوامل تساعد على الاستمرار والنمو وزيادة حجمها. وهذا يتطلب من صانعي القرار في الحكومات والقطاع الخاص في الدول العربية للعمل معاً

وبشكل متوافق على توفير المتطلبات اللازمة لتمكين هذه المنشآت من القيام بدورها الاقتصادي والاجتماعي، والتي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- توفير بيئة أعمال ملائمة تعالج وتحد من المعوقات التي تواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

- توفير الخدمات التمويلية وتنويعها وبما يمكن هذه المنشآت من الاستمرار.

- تقديم الخدمات الإستشارية اللازمة وبما يمكنها من النمو والتطور.

- إلزام الشركات الحاصلة على عطاءات حكومية بتنفيذ ما لا يقل عن 30% من هذا العطاء من خلال المنشآت الصغيرة والمتوسطة

(Subcontracting).

- وتبني عوائق إدارية على السلع المستوردة ولتي لها شبيه محلي مصنع في منشآت صغيرة ومتوسطة.

- مع ضرورة تطوير صندوق تأمين للمنشآت الصناعية الصغيرة والمتوسطة ضد مخاطر الافلاس أو تعثر الديون.

4- الاحتياجات الفعلية من الايدي العاملة:

يوصف سوق العمل الاردني والذي لا يختلف كثيرا عن سوق العمل في الكثير من الدول العربية بانه مرسلا ومستقبلا للعمالة في نفس الوقت، فهو يصدر قوى عاملة ذات تعليم وتأهيل مرتفعين، ويستورد عمالة من ذوي المهارات

المتواضعة للعمل في القطاعات التي تنتم بضغف اقبال الاردنيين على العمل بها لعدة اعتبارات. وهذا يظهر جلياً في ضوء نتائج مسح الدراسة القطاعية التي تم اعدادها من قبل المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الاردن، والتي تم فيها دراسة الطلب على العمالة في (9) قطاعات فقط، تبين ان هذه القطاعات بحاجة فعلية لما يزيد عن 57 الف عامل اردني وفي حال توفرهم يمكن على الفور تدريبهم وتوظيفهم. ويظهر من خلال الجدول التالي ان قطاع الزراعة لوحدة بحاجة ماسة لما يزيد عن 31 الف عامل وعاملة، يليه قطاع صناعة الملابس والذي يحتاج الى ما يزيد عن 19 الف عامل، وجاء قطاع التجميل وتصفيف الشعر بالمرتبة الثالثة باحتياجه الى ايدي عاملة قدرت بما يقارب من الفين عامل وعاملة، وعلى النحو التالي:

اعداد الايدي العاملة المطلوبة في بعض القطاعات

العدد	القطاع
19656	قطاع صناعة الملابس
1793	قطاع التجميل وتصفيف الشعر
1614	قطاع صناعة الاثاث
31807	قطاع الزراعة
642	قطاع الوساطة المالية والتأمين
103	قطاع التركيبات الكهربائية
485	قطاع الصناعات الهندسية

1126	قطاع صيانة واصلاح المركبات
213	قطاع بيع الوقود بالتجزئة
57439	المجموع

ومن خلال الجدول السابق، يظهر ان جميع هذه القطاعات بحاجة الى عمال ليقومون باعمال يدوية او حرفية مما يعكس عزوف الشباب عن العمل بهذه الوظائف والتي تعتبر بطبيعة الحال اعمال غير مكتبية، مع العلم ان متوسط دخل العامل في القطاع الصناعي بالاردن على سبيل المثال يصل الى حوالي **700** دولار امريكي شهرياً، الا ان العديد من خطوط الانتاج في المصانع متوقفه بسبب نقص الايدي العاملة وعدم رغبة الشباب بالعمل بهذه المهن.

وهذا على الرغم من ان عدد المتقدمين بطلبات توظيف للعمل بوظائف مكتبية في الاردن يبلغ حوالي **279** الف طلب (بطالة هيكلية)، مما يدعونا الى ضرورة الانتباه واتباع جميع الوسائل والسبل لتغيير نظرة الشباب نحو الاعمال اليدوية والحرفية، وتنمية ثقافة العمل وروح المبادرة لديهم ومن كلا الجنسين منذ الصغر.

5- اهمية المشاريع الصغيرة في تنمية ثقافة العمل وروح المبادرة :

ما زالت مشكلة البطالة من المشكلات المعقدة والهيكلية التي تواجه الدول العربية وذلك في ضوء ما تشكله نسب البطالة بين الشباب العربي الذين يشكلون أكثر من نصف سكان الوطن العربي. حيث تعتبر الأعلى بين الشباب مقارنة مع

المناطق المختلفة حول العالم. ولكن المشكله الحقيقيه التي تجعل من البطاله تحدي جوهري هي الأبعاد المختلفه ومخاطرها التي يمكن أن تتجم عن مثل هذه الظاهره.

وتشير البيانات الى أن معدل البطاله لدى الشباب في البلاد العربيه هو الأعلى في العالم حيث يصل الى ما نسبته **23.3%** مقارنة مع المعدل العالمي البالغ **13.9%** أي ان البطاله بين الشباب العربي تصل الى حوالي **170%** من المعدل العالمي لبطالة الشباب. ومن المتوقع أن يصل عدد العاطلين عن العمل في العام **2020** الى ما يزيد عن **80** مليون متعطل وهذا بدوره يتطلب ضخ نحو **70** مليار دولار لرفع معدلات النمو الاقتصادي وذلك لخلق ما لا يقل عن **5** ملايين فرصة عمل سنوياً. وبعيداً عن الأسباب التي ادت الى هذه الظاهره الا ان العمل على معالجتها يتطلب تقديم حلول وبدائل غير تقليديه لمعالجة هذه الظاهره حيث أن الارتدادات الناجمه عن هذه الظاهره أخطر من الظاهره نفسها.

وفي هذا المجال لا بد ان يكون للمشاريع الصغيره والمتوسطة والتي ينشئ جزء كبير منها على افكار ابداعية وريادية دور في معالجة هذه الظاهره الاقتصادية الخطيره خصوصاً في ظل تراجع الحكومه عن اداء دورها في توفير فرص عمل تلبي رغبات واحتياجات الداخلين الى سوق العمل. وتتبع أهمية المنشآت الصغيره بالنسبة لأصحابها بما تقدمه لهم من فوائد ومنافع عدة، ومن أهمها ما يلي:

■ تساعد على تطوير أفراد المجتمع باعتبارها حقل ملائم للتدريب وبناء الخبرات خصوصاً بين الشباب في مراحل بناء خبراتهم العملية، والانتقال بهم إلى درجة الاعتماد على الذات بدلا من الاعتماد على الآخرين. حيث تساعد هذه المنشآت في ظهور التشغيل الذاتي **Self Employed** وتناميه، وتطور إبداعات الفرد بعيدا عن التزامه بأنظمة وتعليمات مقيدة.

■ تحد من إمكانية اعتماد الموظف على أجر او راتب ثابت، وبالتالي تساهم في تطور مفهوم الريادة في المجتمع وترسيخ قيم الريادة والعمل الحر لدى الافراد، وإبعادهم عن الاتكال والركون الى الوظيفة.

■ استثمار المهارات الإبداعية الكامنة لدى الريادي باعتبارها حقل مميز للريادة والمبادرة والابتكار، حيث يتمكن عن طريق إستغلال البيئة المناسبة للعمل من تحقيق إبداعاته.

■ تدني تكلفتها ومرونتها وقدرتها على التكيف، كل ذلك يدفع الشباب الى الاستثمار في المهارات التي يمتلكونها.

■ تحقيق دخل مستمر، مما يمكن الشباب من توفير متطلبات الحياة المختلفة والعيش الكريم لهم ولعائلاتهم، والارتقاء بمستويات المعيشة على كافة الصعد الصحية والتعليمية والمالية (مصدر للأمن الاقتصادي للأسرة، والنمو الاقتصادي للمجتمع).

■ تحسين المستوى الاجتماعي والاندماج مع المجتمع. حيث أن الشخص المنتج والنشط اقتصاديا يرتقي بمستواه الاجتماعي، وتكون لديه القدرة والثقة بالنفس على التعامل والتعاون بقوة مع مجتمعه والاندماج فيه.

ان تنمية ثقافة العمل وتشجيع الشباب نحو انشاء مشاريعهم الخاصة يتطلب مبادرات حكومية جادة نحو ازالة المعوقات التي تواجه الرياديين في هذه المنشآت وتحول دون قيامها واستمرارها مما يجعل منها بالنهاية ميادين مناسبة لتمكين الشباب والرياديين، ومن هذه المبادرات نذكر ما يلي:

❖ جاءت فكرة اطلاق برنامج دعم وتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الاردن لتلبي الاحتياجات التمويلية لكل من الشركات والمؤسسات الخاصة القائمة او تحت التأسيس والتي يعمل لديها لغاية **250** موظف، بالإضافة الى الافراد الراغبين بتأسيس مشروع جديد او التوسع في مشروع قائم. مع اعطاء اولوية وحوافز تفضيلية للمشاريع كثيفة العمالة، خاصة تلك المتمتع منها بأفكار ابداعية مبتكرة تراعي الترشيح في استهلاك الطاقة والمياه، والمزعم اقامتها على وجه الخصوص في المحافظات والمناطق الاعلى في نسب الفقر والبطالة.

❖ وعالية تم اطلاق مبادرة تهدف الى توفير ضمانات بما نسبته **70%** من القروض المطلوبة من هذا القطاع (مشاركة البنوك التجارية في تحمل مخاطر الاقراض) من خلال مؤسسة دعم الاستثمارات الخارجية الامريكية **OPIC**. ولتقديم فترة سماح معقولة وتوفير الخدمات المالية والمساعدة الفنية اللازمة بالشراكة مع القطاع المصرفي.

❖ يضمن البرنامج ما نسبته **70%** من قيمة القروض المطلوبة من هذه الفئة من المشاريع في المحافظات و **60%** للقروض في العاصمة، من خلال نافذة للضمانات تزيد قيمتها عن **250** مليون دولار.

❖ تقديم مساعدات فنية تتسجم مع متطلبات واحتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة، والبنوك الراغبة بالمشاركة في البرنامج من جهة أخرى، لتمكينها من استخدام القروض والمنح المقدمة بالشكل الأمثل، وتمكين أصحاب المشاريع من تطوير أعمالهم واستدامتها وإنجاحها.

❖ تم مؤخراً التوقيع على اتفاقية قرض ميسر مع مجموعة البنك الدولي بقيمة **(70)** مليون دولار أمريكي، لتمويل المشروع التنموي الشامل لدعم مؤسسات الأعمال متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في الأردن.

❖ سيتمكن هذا القرض البنك المركزي الأردني من تقديم قروض للبنوك التجارية العاملة في الأردن بأسعار فائدة منخفضة نسبياً، لتقوم بدورها بإعادة إقراضها للمؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة أو مؤسسات التمويل الميكروي بأسعار وبشروط تمويلية ميسرة.

❖ مبادرة سمو امير دولة الكويت، والمعلن عنها في قمة الكويت الاقتصادية والتنمية والاجتماعية، والهادفة الى انشاء حساب خاص يديره الصندوق العربي للأنماء الاقتصادي والاجتماعي لدعم الانشطة الصغيرة والمتوسطة، علماً بأن الاردن ساهم بالحساب الخاص بهذه المبادرة بمبلغ **(5)** مليون دينار. ومن المتوقع حصول الاردن على تمويل ميسر قد يصل الى **(50)** مليون

دولار، على ان يتم اعادة اقراض هذه الاموال للبنوك والمؤسسات الاقراضية المعنية بتقديم تسهيلات ائتمانية للمشاريع والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

❖ صندوق تنمية المحافظات الذي اطلق بمبادرة ملكية سامية بهدف تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة في المحافظات، من خلال دعم المشاريع الإنتاجية المدرة للدخل والموفرة لفرص العمل بشكل مستدام وبالشراكة مع القطاع الخاص.

6- مبادرة تدريب وتشغيل الشباب :

ضمن مبادرات غرفة صناعة الاردن، وتعزيزاً لدورها الفاعل في دعم وخدمة القطاع الصناعي وتذليل العديد من المعوقات التي تواجهه، وانطلاقاً من حسها الوطني في رفع نسبة تشغيل الاردنيين في هذا القطاع الذي يعتبر اكبر واهم القطاعات المشغلة للأيدي العاملة الاردنية، أطلقت الغرفة مبادرة لدعم وتشغيل العمالة في القطاع الصناعي، من خلال وحدة التدريب والتشغيل التي ستنشأ من خلالها خصيصاً لتحقيق هذه الغاية السامية، وتتبلور اهداف الوحدة بشكل ينعكس مباشرة على القطاع الصناعي، وبطريقة تفاعلية بناءة، لتشمل المحاور التي تخدم القطاع وتحقق احتياجاته كتدريب وتأهيل الشباب على المهارات الحياتية اليومية من جهة والفنية والتقنية الخاصة بالقطاع الصناعي من جهة اخرى، هذا الى جانب تقديم دورات من خلال برنامج "جواز سفر للنجاح"، وهو برنامج أنشأ من قبل المنظمة الدولية للشباب، ويهدف إلى تعزيز أنماط

الحياة الصحية وفرص العمل والمشاركة المجتمعية للشباب، لرفد القطاع الصناعي بالكفاءات الأردنية المؤهلة من الفئة الشبابية، كما ستقدم الوحدة خدمات التشغيل بشكل مباشر من خلال الإعلان الفوري عن الوظائف المتاحة، في القطاعات الصناعية المختلفة في محافظات عمان والزرقاء وإربد، وذلك من خلال تأسيس قنوات تواصل بين احتياجات أصحاب العمل والغرفة.

يوصف القطاع الصناعي بأنه الأكثر تشغيلاً للعمال الأردنية، حيث استحدث القطاع خلال العام **2013** ما يقارب من **11** ألف فرصة عمل جديدة، كما يوظف حوالي **250** ألف عامل وعاملة جُلهم من الأردنيين (أي حوالي **18%** من مجموع القوى العاملة الأردنية).

ووفقاً لمسح الاستخدام للعام **2012** الصادر من قبل دائرة الإحصاءات العامة فإن متوسط عدد العاملين في المنشأة الصناعية الواحدة يبلغ حوالي **13** عامل، في حين أن متوسط عدد العاملين في القطاعات الاقتصادية الأخرى **3** عامل للمنشأة الواحدة، مما يؤكد على أن الصناعة هي الأقدر على خلق فرص العمل المستدامة للأردنيين.

كما ستعمل الغرفة على بناء قاعدة بيانات فعلية للوظائف المطلوبة في القطاع الصناعي وتحديثها بشكل دوري بحيث تعطي أرقام وبيانات واقعية وفعلية عن الوظائف المطلوبة واحتياجات الصناعة التفصيلية.

وستنظم الغرفة في سياق المبادرة حملة توعوية عن أهمية الخدمات التي تقدمها الغرفة لأصحاب العمل بشكل يضمن تعاون أصحاب العمل مع غرفة

صناعة الأردن، مما يعود على تحسين بيئة العمل بشكل كبير وخلق الوعي الكامل لدى جميع الأطراف بأهمية المبادرة، ودعم العمالة المحلية والتشغيل.

أن هذه المبادرة متعددة الجوانب، ويتعدى دورها عملية التدريب التقليدية لتشمل التدريب الميداني على أرض الواقع، مما يقلل من الإرباك الحاصل عند بدء العمال أعمالهم داخل المصانع ويجعل العمالة الوطنية قادرة أكثر على الاستمرارية بما يعود بالنفع على فئات العملية الإنتاجية جميعها.

الاجراءات المقترحة:

❖ التعاون المشترك ما بين الدول العربية والاستفادة من الخبرات المتوفرة بهدف ايجاد حلول لتفادي مشكلة البطالة التي ساعدت ثقافة العيب على انتشارها، مقترحاً عقد اتفاقيات عمل دولية بين دول الجوار لتشغيل الشباب واستثمار مواردنا البشرية.

❖ حصر جميع المهن غير المرغوب فيها خصوصاً تلك التي توفر الآلاف من فرص العمل والسعي لتحسين ظروف العمل والعاملين فيها لتجابه بقوة ثقافة العيب وتنتصر عليها.

❖ تنمية وتعزيز ثقافة العمل الحر وبيان دورها في خلق فرص عمل للشباب وخاصة عن طريق تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإيجاد مصادر التمويل اللازمة لها.

❖ تنفيذ زيارات وعقد لقاءات توعوية للاهالي وابنائهم في مناطق جيوب الفقر لتوعيتهم باهمية العمل المهني واليدوي والحرفي، وتغيير نظرهم الدونية عن هذا النوع من الاعمال.

❖ تدريب وتأهيل الشباب العربي على المهارات الحياتية اليومية من جهة والفنية والتقنية من جهة اخرى، هذا الى جانب تقديم دورات تهدف إلى تعزيز أنماط الحياة الصحيحة وفرص العمل والمشاركة المجتمعية للشباب.

❖ تقديم تمويل ميسر للشباب بعد تخرجهم للبدء بمشاريع صغيرة تمكنهم من العمل، وذلك بعد زرع ثقافة العمل الحر وروح المبادرة لديهم.

❖ تبني إستراتيجية عمل وطنية تتولى وزارات العمل في الدول العربية قيادتها، على ان تشمل إستراتيجية الاصلاح هذه على: ربط التعليم بالتدريب والتشغيل، مع رفع الاداء والكفاءة والجودة، وتضمينها برامج لرفع القدرات المؤسسية من خلال الدعم الفني والتقني لضمان استمرارية عمل المشاريع الخاصة والتأكد من تخطي الصعاب.

❖ إطلاق نظام الكتروني وطني للتشغيل يعمل على ربط جميع مديريات التشغيل والعمل بهذا النظام والذي يحتوي على قاعدة بيانات ضخمة وذلك للمواءمة بين الباحثين عن عمل وفرص العمل المتاحة. على ان يتم التنسيق بخصوص هذا النظام مع دول الجوار ومختلف الدول العربية لتكون المعلومات المتوفرة به متاحة لهم للمساعدة في انتقال الايدي العاملة وتسهيل عملية الاحلال.

❖ تقديم خدمات الارشاد والتوجيه المهني للباحثين عن عمل من جهة و مساعدة أصحاب العمل بتأمين إحتياجاتهم من العماله الأردنية من جهة أخرى.

❖ تعيين مستشارين عماليين في السفارات العربية في الدول التي لها تمثيل بها، وذلك لمتابعة أوضاع أسواق العمل هناك وإمكانية الاستفادة من فرص العمل المتاحة بتلك الدول ومتابعة القضايا العمالية للجالية العامله هناك.

❖ إنشاء فروع إنتاجية للشركات وبخاصة في المناطق البعيده والتي لا تتوفر فيه فرص للعمل بحيث يتم فتح فروع انتاجية للمصانع فيها.

المراجع:

✓ دائرة الاحصاءات العامة الاردنية www.dos.gov.jo

✓ وزارة العمل الاردنية www.mol.gov.jo

✓ غرفة صناعة الاردن www.jci.org.jo

✓ منظمة العمل العربية www.alolabor.org

✓ وزارة التخطيط والتعاون الدولي www.mop.gov.jo

✓ دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة وبخاصة بين الشباب في الوطن العربي. اعداد الدكتور ماهر المحروق.

✓ المنظمة الدولية للشباب.