(22) الشباب .. والتنمية

قدم المدير العام لمكتب العمل العربى تقريراً إلى الدورة الثالثة والعشرين لمؤتمر العمل العربى التى عقدت فى القاهرة فى مارس / آذار 1996 بعنوان " الشباب ... والتنمية " وهو المساهمة السادسة فى مسلسل التقارير التى تناولت قضايا التنمية فى الوطن العربى.

وفى الفصل الأول تناول المدير العام الموضوعات التالية:

(1) السكان .. وقوة العمل:

يبلغ سكان الوطن العربى حوالى 240 مليون نسمة ، وتصل قوة العمل العربية بحدود 86 مليونا (82 %من مجموع السكان) ، ومن المتوقع أن تصل مع نهاية هذا القرن إلى حوالى 68 مليون نسمة ، وأن تبلغ حوالى 69 مليون نسمة عام 2015.

وأخطر ما تشير إليه الإحصاءات أن نسبة الأمية فى الوطن العربى تصل إلى حوالى (50 (%، وتصل فى بعض الأقطار إلى نسبة (70 (%، وفى البعض الآخر الى حوالى (30 (% ، ومن المعلوم أن الأمية تعد سببا مباشرا من أسباب ظاهرة العمالة غير الماهرة.

ويدعونا المدير العام إلى التوقف عند تفاقم مشكلة البطالة من معظم الأقطار العربية مع بداية التسعينيات، والى تدنى مشاركة المرأة الشابة فى قوة العمل ، والى المستوى المنخفض للتنمية البشرية.

(2) الشباب .. والقوى العاملة:

لاجدال فى أن الشعب العربى تغلب عليه طابع الشبيبة ويتميز بالفتوة ، ويعود ذلك إلى الخصوبة العالية فى الإنجاب التى ترافقت مع ازدياد العناية الصحية والرعاية بالأطفال . وقد أدى ذلك إلى معدلات عالية فى نمو السكان.

هذا الوضع السكانى جعل خمس السكان العرب فى السن المحتملة لدخول سوق العمل ، أى الفئة العمرية (15 – 24 سنة) .

والقوى العاملة العربية تقارب حاليا (72) مليونا ، وتبلغ الإضافة السنوية نحو مليونين ونصف المليون يمثلون صافى المنضمين الجدد لعالم العمل ، وتتزايد هذه الإضافة فيما هو مقبل من السنوات لتصل بعد انقضاء هذا العقد إلى نحو 53ر3 %سنويا.

ومهما يكن من أمر فإن برنامج التنمية فى الأقطار العربية مطالبة بتوفير قرابة مليونين ونصف مليون فرصة عمل سنويا ، علما بأن فرصة العمل الدائمة الواحدة تكلف عشرة آلاف دولار.

ويعيد المدير العام هنا الإشارة إلى تدنى تشغيل المرأة ، وإن كان تشـــغيلها فـــى الزراعـــة والأعمال المنزلية يزيد.

وينبه التقرير إلى مشكلة هجرة الشباب وبالذات المهارات العلمية والفنية والإدارية الرفيعة.

ومن الظواهر الملفتة للنظر تسرب أعداد كبيرة من الشباب غير المؤهلين إلى عالم العمـــل مباشرة ليعملوا فى ظروف عمل غير سليمة كالأعمال الهامشية.

(3) المشاكل والتحديات:

وهنا يضع المدير العام يده على مجموعة من المشاكل والتحديات التى تواجـــه الشـــباب ، وأهمها:

(1) مشكلة البطالة تصل إلى 14 % فى الوطن العربى.
(2) مشكلة إتاحة فرص التعليم والتدريب للشباب.
(3) مساهمة الفتيات فى سوق العمل والحاجة إلى برامج تعليمية لرفع معدلها.
(4) مشكلة ارتفاع تكاليف المعيشة وصعوبة بدء الحياة المستقلة للشباب.
(5) تفشى المخدرات وانتشارها بين بعض الشباب فى الأقطار العربية.
(6) النزاعات المسلحة والحروب فى معظم مناطق الوطن العربى.

(4) اعتبارات فى تشغيل الشباب:

لا تتسم مشاكل تشغيل الشباب بالتماثل ، وتبعا لذلك يكون من المجازفة تعميم الحلول وتبسيط الرؤية ، فالشباب العربى يعيشون فى دوائر لا تتقاطع إلا لماما ، منها:

(1) شباب الريف.
(2) شباب المدينة.
(3) شباب أقطار " رفاه الدولة " .
(4) الفتاة الشابة.

وينتقل التقرير بعد ذلك إلى عرض بعض البرامج القطرية لتشـــغيل الشـــباب فـــى الأردن وتونس والجزائر ومصر والمغرب وموريتانيا.

كما خصص المدير العام الفصل الثانى وعنوانه " : تجارب وجهود دولية لتشغيل الشباب " لعرض تجارب وجهود دولية لتشغيل الشباب ، وقسم العرض على النحو التالى:

(1) تجارب دوليـــة:
- فى البلدان المتقدمة.
- فى الدول الناميـــة.

(2) جهود دوليـــــة:

- هيئة الأمم المتحدة.
- منظمة العمل الدولية.

ثم ناقش المدير العام فى الفصل الثالث موضوع " الآفاق المستقبلية لتشغيل الشـــباب " فـــى المجالات التالية:

(1) التعليم الأساسى:

تتشكل اللبنات الأولى لإعداد الشباب لمواجهة المستقبل فى المراحل الأولى للتعلـــيم العـــام الأساسى.

وتبدأ الصلات التى تربط بين التعليم والحياة العملية ، والاهتمام بالتعليم الأساســـى يشـــكل القاعدة الرئيسية لعمليات التنمية . واستنادا الى " الحق فى التعليم " ينبغى أن تشمل الإلزاميـــة والمجانية سائر أرجاء الوطن العربى دون تفرقة بين فقير وغنى ، أو بين الذكور والإناث ، أو بين الريف والحضر.

(2) محو الأميـــــة:

الأمية سبب مباشر من أسباب ظاهرة العمالة غير الماهرة ، ويعتبر الأميون وغير المهـــرة فى إطار التنمية خسائر بشرية.

ويميز التقرير بين ثلاثة أساليب لمحو الأمية:

(1) أسلوب محو الأمية التقليدى.
(2) أسلوب محو الأمية الأبجدية.
(3) أسلوب محو الأمية الوظيفى.

ويركز المدير العام على محو الأمية الوظيفى فى قطاعات العمل والإنتاج الذى يجمع بين تثقيف العامل وبين التكيف مع المتغيرات التى تطرأ فى مجالات العمل . فقد أثبتت الأبحاث الميدانية أن العمال المدربين والمتعلمين هم الأقل مسئولية عن الضياع فى الآلات والأدوات والوقت والطاقة .

(3) التوجيه المهنى:

فى عصر تتسع فيه ظاهرة التقدم التقنى والمعرفى ، يتحمل التوجيه المهنى مسئوليات وطنية /وظيفية فى تسهيل انتقال الشباب من المرحلة الدراسية الى عالم العمل.

ومناهج التوجيه المهنى يجب أن تكون عملية متواصلة طوال فترة التعليم لتزويد الطـــلاب بالمعلومات الوافية عن مقتضيات الحياة العملية من عمل أو استعدادات ورغبة فـــى اكتســـاب المهارات الجديدة وفى اختيار العمل المنتج.

وقد ازدادت مهمة التوجيه المهنى مع نمو المجتمعات التكنولوجية.

ويرى المدير العام أن النجاح الأمثل لخدمات التوجيه المهنى يتطلب تعاونا وثيقا بين الهيئات التعليمية وعناصر عالم العمل ، دون إغفال دور منظمات أصحاب العمل والعمال ومعاونة أولياء الأمور.

(4) التعليم التقنى والتدريب المهنى:

التعليم التقنى أو التدريب المهنى بمفهومه الشامل كان وإلى فترة وجيزة العضو الفقير فـــى أسرة التعليم.

كما اعتبر لفترة طويلة تعليما من الدرجة الثانية أو المنفذ الوحيد للشباب الذين فاتتهم فرصة الالتحاق بالتعليم العالى / الأكاديمى.

ولكن أهمية التعليم التقنى والتدريب المهنى زادت أخيرا مع ازدياد الحاجة الى عنصر الحلقة الوسطى المدربة والمؤهلة تأهيلا جيدا والتى تتكون أساسا من الشباب.

والتدريب المهنى هو عنصر مكمل أكثر من كونه رديفا للتعليم العام وخاصة لصـــالح فئـــة المتسربين والفئة العمرية (15 – 24) المهيأة للاستفادة القصوى من التدريب.

ويوصى التقرير بضرورة توسيع الطاقة الاستيعابية للتعليم المهنـــى والتقنـــى ، وتحفيـــز المؤسسات والوحدات الانتاجية لتشغيل نسبة من المتدربين فى إطار السياسة العامة للحـــد مـــن البطالة ، كما يوصى الحكومات بتذليل المعوقات التنظيمية والإدارية والتقنية التى تحـــول دون تطوير وتحديث برامج ومناهج ومعدات التدريب المهنى.

(5) التعاونيـــــات:

يطرح التقرير السؤال التالى : ماهى طبيعة الدور الذى يمكن أن تؤديه التعاونيات إسهاما منها فى توفير فرص العمل للشباب أو مساعدتهم فى بدء حياتهم العملية ؟

ويجيب على هذا السؤال فيما يلى:

(1) ضرورة بذل الجهد أولا لغرس بذور التعاون وتعميق أسس فهمه وتعريـــف الشـــباب بمبادئه وأهدافه وأساليبه.

(2) اجتذاب الشباب لكى يكونوا أعضاء فاعلين فى التعاونيات مستقبلا ، من خلال الأندية والأقسام الخاصة للشباب فى التعاونيات ، فضلا على تعاونيات المدارس وبرامج التوعية والتثقيف.

(3) الاهتمام بتعاونيات المنتجين وتعاونيات الخدمات باعتبارها قادرة على توفير فرص العمل للشباب والحد من البطالة.

(1) أن تتولى الحكومات تقديم القروض للتعاونيات والائتمان والعون والمساعدة.

(2) إن الشباب سيكون دائما مصدر أمل متجدد للتعاون مثلما ستكون التعاونيات مصدرا لفرص العمل.

(6) التنمية الريفية:

يرى التقرير أن الريف قد أهمل ردحا طويلا من الزمن : بشرا وأرضا وإنتاجا . ومن نتائج هذا الإهمال أن تراجع أو تدهور الانتاج الزراعى ، ومن ثم ازدادت الفجوة الغذائية فى البلدان النامية ومن بينها أقطارنا العربية.

إن التنمية الريفية كانت ولاتزال شعارا جذابا ، ويكثر الحديث الآن عن ضرورة النهوض بالريف من تحسين ظروف المعيشة والخدمات الأساسية.

إن بداية الإصلاح فى الريف يبدأ بإحلال المساواة وتطبيق مبادئ العدالة الاجتماعية ، ويوصى المدير العام الى أهمية أنشطة التوجيه والتدريب بالصناعات الريفية.

(7) العمل المستقل:

العمل المستقل أو العمل للحساب الخاص هو دون شك أقدم أشكال العمل الذى يمكن الانسان أن ينتج ويبيع مردود عمله ، ومن إيجابيات العمل للحساب الخاص أو المشروع الفردى تحلى صاحبه بقدر من الاستقلالية.

وتزيد فرص العمل الخاص إذا توافر له الدعم والمساندة والمساعدة ، خصوصا وأنه يمكن ممارسته فى الزراعة والصناعة والتجارة.

(8) القطاع غير النظامى:

يرى التقرير أن القطاع غير النظامى (غير المنظم - الهامشى - غير الرسمى) من أبرز إفرازات عجز القطاع الاقتصادى عن توفير فرص العمل المناسبة والمشمولة بغطاء مظلة القانون الاجتماعى / العمالى الحمائى.

ويشير التقرير الى أن هذا القطاع - له وجهه المعتم - لكونه يضم شريحة كبيرة من الشباب الذين لايخضعون لنظام أو حماية قانونية / اجتماعية.

وطالب المدير العام بحماية الشباب من مجاهل وتعقيدات القطاع غير النظامى ، وضرورة محاربة ازدياد عدد الشباب المنخرطين فى عالم القطاع غير النظامى.

(9) الإعاقة والمعاقون:

وهنا يناشد المدير العام الأقطار العربية لكى تتبنى منهجا وسياسة وطنية وتطبيقا لتأهيل وإعادة تأهيل وتدريب الشباب المعوقين.

وحول رؤية منظمة العمل العربية لتشغيل الشباب أشار المدير العام إلى:

(1) دور ومسئولية الشركاء الاجتماعيين :

1- إدارات العمل:

تتحمل السلطات العامة وأجهزة التشغيل / العمل مسئولياتها باعتبارها الأمينة على تنمية الموارد البشرية ، ومن الصلاحيات الحديثة التى تتبوأ مهام إدارات العمل / التشغيل صلاحية الربط بين احتياجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وكذا الربط بين التعليم الأساسى والتقنى والتدريب المهنى.

2- أصحاب العمل:

يظل أصحاب العمل ومنظماتهم هم الشركاء الأصلاء فى الجهود الرامية للنهوض بأوضاع الشباب ، من خلال المشورة لواضعى مناهج التعليم والتدريب ، وتمكينهم الشباب من معايشة العملية الإنتاجية . ومما يزيد من مسئوليات أصحاب العمل ودورهم تجاه الشباب ، ما أدى إليه تحرير التجارة دوليا من خلق بيئة اقتصادية جديدة تتوافر فيها فرص تشغيل الشباب ، ويؤكد المدير العام على أهمية دعم الحكومات لجهود التنمية وتشغيل الشباب ورعاية البرامج الوطنية الرامية الى محاربة البطالة.

3- نقابات العمال:

كشفت الدراسات المعاصرة عن ضعف مشاركة الشباب فى النشاط النقابى / العمالى ، ويرجع ذلك لعدم مبالاتهم بالنشاط النقابى ، رغم أن التنظيم النقابى يولى اهتماما متزايدا بمشاكل الشباب بما ينشئه من مراكز للتدريب ودورات تثقيفية.

(2) دور ومسئولية منظمة العمل العربية:

إن واجب منظمة العمل العربية ألا تكون مجرد هيئة قومية مهمتها متابعة ورصد الأوضاع والمشاكل الراهنة الحالية للعمالة وبطالة الشباب ، دون أن يقترن هذا الجهد باقتراح الحلول التى تشكل القواسم المشتركة التى تعانى منها شبيبتها.

إن المثلث المحكم الذى يوجه عمل منظمة العمل العربية إنما يتمحور فى ثلاثة مجالات :

1- التشريع : وخاصة ما يتصل بمعايير العمل العربيـــة.

2- البحوث والدراسات : وخاصة الدراسات التحليلية وجمع ونشر المعلومات.

3- التعاون الفنـــــى : كأداة للنهوض بوسائل وأدوات عمل الشركاء الاجتماعيين العرب.

(3) نتائج وتوجهـــات:

يسجل المدير العام هنا مجموعة من » الاستنتاجات والمقترحات .. نذكر هنا أهمها:

(1) مشروع قومى محوره الشباب يكون دافعه الإنجاز وحشد طاقات الشباب.

(2) صياغة سياسة قومية للشباب.

(3) اعتماد برنامج عمل يحقق التفاعل مع المستجدات الإقليمية والدولية.

(4) التنسيق والتكامل بين مؤسسات العمل العربى المشترك فى الأنشطة الموجهة للشباب.

(5) تبنى أشكال وأساليب للتنمية وبرامج للتشغيل والاستثمار للشباب.

(6) العمل على تطوير سوق العمل العربى لاستيعاب الشباب.

(7) الإسهام فى دعم وتنشيط مكاتب العمل والتشغيل للشباب.

(8) سن التشريعات وضمان تطبيقها لحماية من هم دون سن العمل من الاستغلال بتشغيلهم.

(9) اعتماد سياسات وطنية للتأهيل وإعادة التأهيل ومراجعة نظم التعليم والتـــدريب ، مـــع إعطاء أولوية متقدمة للتعليم الفنى والمهنى ودعم أجهزة التوجيه المهنى.

اتخاذ الإجراءات والتدابير القانونية والإدارية لوضع كلا من اتفاقيتى العمل العربية رقـــم (2 (لسنة 1966 ورقم (4) لعام 1975 ، موضع التنفيذ الفعلى .