



وزارة العمل والتشغيل
والضمان الاجتماعي - الجزائر



منظمة العمل العربية

المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب

(الجزائر ، 15 - 17 نوفمبر / تشرين الثاني 2009)

الصفحة	الموضوع
3	الملخص
6	مقدمة
8	الخصائص السكانية في الوطن العربي
10	خصائص التشغيل والبطالة في الوطن العربي
12	المدخل العامة
13	الأهداف والتوجهات
13	أولاً: العرض من القوى العاملة
14	ثانياً: الطلب على القوى العاملة
14	ثالثاً: الفجوات والروابط بين جانبي العرض والطلب
15	التشغيل: الآليات والبرامج
16	1. استراتيجيات التشغيل
16	2. مؤشرات التعليم والتدريب المهني والتقني
17	3. نظام معلومات سوق العمل
17	4. تدريب المدربين والمساهمة في دعم قضايا التشغيل
18	5. تدريب المشرفين ومسؤولي السلامة في مواقع العمل والمساهمة في دعم قضايا التشغيل
18	6. التصنيف العربي المعياري للمهن
19	7. التصنيف العربي المعياري للتعليم
19	8. خدمات البحث والتطوير
20	9. خدمات التشغيل الإلكتروني
20	10. التشغيل في المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة
21	11. التشغيل في القطاع غير النظامي (غير المنظم)
22	12. المهارات اللازمة لدعم التشغيل
22	13. المرأة والتشغيل
24	14. التشغيل وذوو الاحتياجات الخاصة
25	15. حاضنات الأعمال
25	16. المعايير المهنية
26	17. تنقل القوى العاملة العربية وهجرتها
26	العولمة والاقتصاد المعرفي والتشغيل
33	المراجع

أوضاع وآفاق تشغيل الشباب على المستويين العربي والدولي

الملخص

يشكل موضوع التشغيل أحد العناصر التي تمتد في المكونات المختلفة لمنظومة الموارد البشرية سواء ما يتعلق منها بالعرض من القوى العاملة أو الطلب عليها أو القنوات والروابط بين جانبي العرض والطلب.

ويتأثر التشغيل على المستويين القطري والعربي بالخصائص السكانية في الوطن العربي، ومن أهمها ارتفاع معدل النمو السكاني، وارتفاع نسبة غير المواطنين، وبخاصة غير العرب منهم، في الأقطار الخليجية، وارتفاع نسبة السكان دون سن الخامسة عشرة، وانخفاض نسبة ذوي النشاط الاقتصادي. وفي ضوء ذلك كان لقضايا التشغيل والبطالة في الأقطار العربية مجموعة من الخصائص والسمات، منها ارتفاع المعدل العام للبطالة وبخاصة بين الشباب والإناث، وانخفاض نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي، وارتفاع أعداد الملتحقين الجدد بسوق العمل في كل عام، وارتفاع نسبة العمالة الوافدة غير العربية، وتراجع معدلات التشغيل في مؤسسات القطاع العام، وانخفاض إنتاجية العامل العربي. هذا بالإضافة إلى ارتفاع حجم القطاع غير النظامي وقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وضعف عنصر المواءمة بين نواتج نظم التعليم والتدريب وبين المتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل، وبعض السلبيات في العادات والممارسات الاجتماعية من حيث نظرتها لقضايا العمل وقيمه. ومقابل ذلك كله تبدو الحاجة قائمة إلى تعزيز حركية العمالة العربية وانتقالها بين الأقطار العربية، وكذلك التعامل الرشيد والمؤسسي مع هجرة العمالة العربية للدول الأجنبية. وفي هذا المجال يجدر التأكيد ان المؤشر الرئيس ذا العلاقة الأوثق بقضايا التشغيل والبطالة هو النمو الاقتصادي القادر على إيجاد فرص العمل ورفع مستوى المعيشة.

وهناك أربعة مداخل عامة رئيسة للتعامل مع قضايا التشغيل والبطالة، وهي المدخل الاقتصادي الذي يعنى بتحقيق النمو الاقتصادي المناسب وخلق فرص العمل الكافية، والمدخل الاجتماعي والسكاني المرتبط بترشيد النمو السكاني، ومدخل الخدمات والآليات والبرامج الداعمة للتشغيل، ومدخل توظيف العمالة العربية وتدريبها.

ويمكن استخلاص مجموعة من الأهداف والتوجهات التي تدعم جهود التشغيل: منها ما يتعلق بالعرض من القوى العاملة كالارتقاء بنظم التعليم والتدريب النظامي وغير النظامي، وتعزيز حركية العمالة العربية وانتقالها بين الأقطار العربية وتطوير الخدمات والتسهيلات الداعمة للتشغيل، وإيلاء عناية خاصة لخدمات التأهيل والتدريب في القطاع غير النظامي وفي المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ومنها ما يتعلق بالطلب على القوى العاملة كتقليص العمالة الوافدة غير العربية، وتطوير الثقافة المجتمعية المتعلقة بقيم العمال، والارتقاء ببيئة العمل للعمالة العادية ولذوي الاحتياجات الخاصة في القطاعين النظامي وغير النظامي. وأخيراً، منها ما يتعلق بالقنوات والروابط بين جانبي العرض والطلب كتعزيز دور القطاع الخاص في منظومة الموارد البشرية، والاهتمام بالدراسات والبحوث، وتطوير نظم المعلومات والاستراتيجيات والسياسات والتشريعات ذات العلاقة بمنظومة الموارد البشرية، وتطوير دور المرأة ومشاركتها، والاهتمام بالخدمات الثقافية والإعلامية ذات العلاقة.

وفيما يلي عرض موجز للآليات والبرامج والإجراءات والخدمات التي يمكن ان يكون لها دور بارز في التشغيل على المستويين القطري والعربي:

- تطوير وتحديث الاستراتيجيات المعنية بتنمية القوى العاملة والتشغيل.
- وضع مؤشرات لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني تخدم كمرجعيات لقياس العناصر المختلفة للقطاع كما تخدم متطلبات الموازنة مع حاجات سوق العمل والتشغيل.
- الارتقاء بنظم معلومات سوق العمل على المستوى القطري، والعمل على إنشاء شبكة عربية لمعلومات سوق العمل.
- تدريب المدربين وتأهيلهم لينعكس ذلك على الموازنة بين قدرات المتدربين وبين حاجات سوق العمل، وبالتالي تعزيز تشغيلهم والتحاقهم بالعمل.
- تدريب المشرفين ومسؤولي السلامة في مواقع العمل ودعم مساهمتهم في قضايا التشغيل من حيث تدريب المتدربين والعمال الجدد والمساهمة في إعدادهم لممارسة العمل.
- استثمار وتفعيل استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن الذي صدر في عام 2008، خدمة للعمالة العربية بشكل عام، وحرقيتها وانتقالها بين الأقطار العربية وتشغيلها بشكل خاص.
- وضع تصنيف عربي معياري للتعليم ليشكل لغة موحدة لبناء قواعد البيانات المتعلقة بالبرامج والتخصصات التعليمية، وينعكس على أوضاع التشغيل للشباب على المستويين القطري والعربي.
- تعزيز خدمات البحث والتطوير التي تسبغ العمق المعرفي على قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني من ناحية، وعلى قطاع العمل والتشغيل من ناحية أخرى.
- تطوير خدمات التشغيل الإلكتروني التي تيسر تشغيل الباحثين عن عمل والتحاقهم بفرص العمل المتاحة، كما تساعد أصحاب العمل على تلبية احتياجاتهم من العمالة المناسبة.
- إيلاء العناية اللازمة للتشغيل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وفي القطاع غير النظامي نظراً لأهمية ذلك في استيعاب العمالة، وبخاصة الخريجين الجدد والشباب.
- الاهتمام بحصول المتدربين في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني على المهارات اللازمة لتشغيلهم وتحسين فرص العمل أمامهم، بما في ذلك مهارات العمل الأساسية ومهارات الاتصال والمهارات التطويرية والعقلية العليا.
- العمل على زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل وتحسين فرص تشغيلها عن طريق الإعداد والتأهيل المناسبين ومشاركتها في حاكمية نظم التعليم والتدريب المهني والتقني.
- دعم التشريعات والإجراءات والتسهيلات اللازمة لزيادة تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- التوسع في خدمات حاضنات الأعمال وتطويرها للمساهمة في دعم التشغيل وتوفير فرص العمل.
- تطوير المعايير المهنية التي تستخدم كمرجع قياسية لتقييم قدرات الفرد وأدائه، والتي تساهم في دعم جهود التشغيل ومتطلبات الانتقال من عمل لآخر.
- تنظيم تنقل القوى العاملة العربية بين الأقطار العربية وهجرتها للدول الأجنبية، بما يخدم قضايا تشغيلها من ناحية وقضايا الاقتصاد العربي من ناحية أخرى.
- ولا يكتمل الحديث عن التشغيل دون تناول أثر العولمة والاقتصاد المعرفي عليه، من حيث تسارع وتيرة التطورات العلمية، ونمو عنصر التنافسية والمستويات والإنتاجية، والتوجه إلى اقتصاد السوق والاقتصاد المعرفي، وازدياد

حركية العمالة داخل التكتلات الاقتصادية، ونمو قطاع الخدمات، والحاجة لتطوير نظم تنمية الموارد البشرية وزيادة مواءمتها مع سوق العمل بما يدعم جهود التشغيل وبخاصة للشباب والخريجين الجدد، كما يدعم رفع إنتاجية العامل وتنافسيته وامتلاك القدرات والمهارات المتنوعة اللازمة للعمل.

وأخيراً لا بد من الإشارة إلى أهمية توافر عنصر المواءمة في نظم التعليم والتدريب المهني والتقني لدعم جهود التشغيل لخريجي هذه النظم، وهم من الشباب في العادة. ويمكن القول أن هناك ثلاثة أنواع من المواءمة هي:

● المواءمة الكمية التي تعنى بأن يكون حجم نواتج نظم التعليم والتدريب وأعداد الخريجين متوافقاً مع حاجات مجالات العمل. ومما يساهم في تحقيق هذا النوع من المواءمة توافر نظم معلومات الموارد البشرية، بالإضافة إلى خدمات التوجيه والإرشاد والتوظيف والتشغيل.

● المواءمة النوعية التي تعنى بأن تكون الكفايات التي يملكها الخريج من حيث مستوى أدائه فيها متوافقة مع متطلبات العمل. ومما يساهم في تحقيق المواءمة النوعية جودة النظم والمناهج والتسهيلات المستخدمة في التعليم والتدريب، وكفاءة المعلمين والمدرسين، وتطور نظم الفحوص والشهادات وتقييم الخريجين.

● المواءمة التنوعية التي تعنى بالتجاوب مع التطورات والتغيرات التي تطرأ في سوق العمل، والتي تستدعي استحداث أو تعديل أو تبديل البرامج والتخصصات التعليمية والتدريبية حسب الحاجة.

ومما هو جدير بالذكر أن هناك مجموعة من الأدوات العامة التي تساهم في تحقيق المواءمة بأنواعها المختلفة، منها التخطيط السليم والسياسات والتشريعات المناسبة، والإدارة والحاكمة المتطورة، والتمويل الكافي، وخدمات الإعلام والتوعية، بالإضافة إلى الدراسات والبحوث ذات العلاقة.

أوضاع وآفاق تشغيل الشباب على المستويين العربي والدولي

مقدمة

تتصدّر قضايا التشغيل والبطالة اهتمامات منظمة العمل العربية، وتنعكس على الأعمال التي تقوم بها أو المشاريع التي تنفذها. ولا يخفى أن مثل هذه القضايا ذات انعكاسات كثيرة وامتدادات متنوعة على جانبي العرض من القوى العاملة والطلب عليها، والقنوات التي تربط بين هذين الجانبين وتساهم في تحقيق المواءمة بينهما ضمن الأطر والمعايير والقيم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية السائدة. ويمكن القول أن المنظومة الكاملة للموارد البشرية تتضمن المكونات الآتية:

أولاً: العرض من القوى العاملة، ويشمل العناصر الآتية:

1. نواتج النظام التعليمي والتعليم والتدريب المهني والتقني، في المجالات والمراحل المختلفة.
2. نواتج التعليم والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار.
3. العمالة الوافدة، سواء كانت عربية أم أجنبية.
4. العمالة العائدة، وهي فئة العمالة التي كانت تعمل في الخارج، أو التي انقطعت عن العمل لفترة معينة وعادت إليه في مرحلة لاحقة. ومن الأمثلة على ذلك فئات المتقاعدين والمرضى وربات البيوت وغيرهم.

ثانياً: الطلب على القوى العاملة، ويشمل العناصر الآتية:

1. أسواق العمل المحلية ومجالاته ومستوياته.
2. أسواق العمل الخارجية (الإقليمية والدولية) ومجالاته ومستوياته.
3. متطلبات الإحلال بدل التقاعد والوفاء والخروج من سوق العمل لأسباب مختلفة.

ثالثاً: القنوات والروابط بين جانبي العرض والطلب، وتشمل العناصر الآتية:

1. التشريعات، كالقوانين والأنظمة الوطنية التي تعالج قضايا العرض والطلب، بهدف تنظيم سوق العمل والعلاقات التي تربط بين الأطراف ذات العلاقة والأطر والقضايا التشريعية المتعلقة بالتشغيل، بالإضافة إلى التشريعات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية على جانب العرض من القوى العاملة. ولأغراض هذه الوثيقة، تشمل هذه القنوات التشريعات والمواثيق والمعاهدات والإعلانات العالمية والإقليمية والعربية، والاتفاقات الثنائية أو الإقليمية (العربية)، وغير ذلك.

2. نظم المعلومات وقواعد البيانات، التي ترصد خصائص نظم تنمية الموارد البشرية ومخرجاتها، كما ترصد خصائص ومتطلبات سوق العمل المحلي والخارجي، وذلك بالإضافة إلى خصائص العمالة الوافدة، العربية منها والأجنبية.

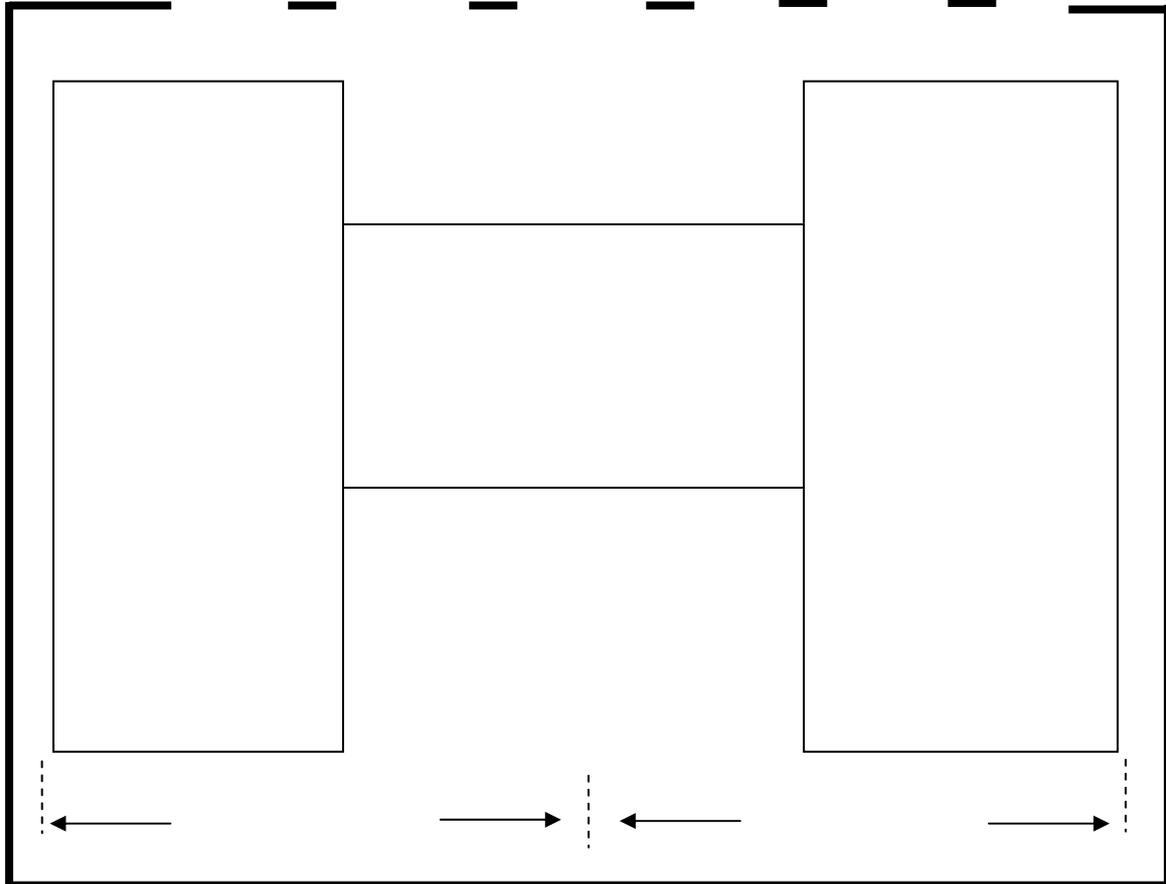
3. الروابط والقنوات المؤسسية، وتشمل المجالس والهيئات والمؤسسات واللجان التي تتعامل مع قضايا الموارد البشرية بشقيها المتعلقين بالعرض والطلب، وتساهم في تحقيق المواءمة بينهما.

4. خدمات التوجيه والإرشاد والتوعية والاعلام، الموجهة للمتقنين بالمؤسسات التعليمية والعاملين في سوق العمل والباحثين عن عمل وغيرهم.

5. خدمات التشغيل والتوظيف، الموجهة للمتقنين عن العمل والخريجين الجدد من النظم والبرامج التعليمية والتدريبية، والباحثين عن عمل بشكل عام.

6. الدراسات والبحوث، التي تتناول كل القضايا المتعلقة بجانب العرض والطلب والقنوات التي تربط بينهما، كما وردت الإشارة إليه آنفاً.

ويبين الشكل رقم (1) المنظومة الكاملة للموارد البشرية المشار إليها أعلاه بمكوناتها الثلاثة الأنفة الذكر، علماً بأن مفهوم تنمية الموارد البشرية يتضمن جانب العرض من القوى العاملة مضافاً إليه الروابط والقنوات التي تربطه بجانب الطلب، كما ان مفهوم استثمار الموارد البشرية يتضمن جانب الطلب على القوى العاملة مضافاً إليه الروابط والقنوات التي تربطه بجانب العرض. وهكذا تشكل هذه الروابط والقنوات بذلك عنصراً مشتركاً بين جانبي العرض والطلب.



الشكل رقم (1): منظومة الموارد البشرية

ومما هو جدير بالذكر في هذا المجال أن جميع القضايا والمعالجات ذات العلاقة بمنظومة الموارد البشرية بمكوناتها الثلاثة تتأثر إلى حد كبير بالأطر والمعايير والقيم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية السائدة في المجتمع، مما يستدعي أن ينظر إلى هذه القضايا والمعالجات من منظور محلي أولاً وقومي عربي ثانياً لضمان الموازنة والفاعلية، مع الاستفادة من النظم والتجارب العالمية إلى أكبر حد ممكن.

الخصائص السكانية في الوطن العربي

يبين الصندوق التالي رقم (1) مجموعة من الخصائص السكانية على مستوى الوطن العربي، وهي الخصائص ذات الانعكاس المباشر أو غير المباشر على قضايا التشغيل والبطالة، كما سيتضح لاحقاً:

الصندوق رقم (1): الخصائص والبيانات السكانية في الوطن العربي في عام 2006	
319.2	● مجموع السكان في أقطار الوطن العربي (مليون نسمة)
200.8	● مجموع سكان الدول العربية الواقعة في أفريقيا (مليون نسمة)
2.4%	● معدل النمو السكاني
51.2%	● نسبة الذكور في سكان الأقطار العربية
48.8%	● نسبة الإناث في سكان الأقطار العربية
بين 47.2% و 77.2%	● تتراوح نسبة الذكور في سكان الأقطار العربية المختلفة
62.5%	● نسبة المواطنين من إجمالي السكان في دول مجلس التعاون الخليجي
بين 21.9% و 47.6%	● تتراوح نسبة المواطنين من إجمالي السكان في دول مجلس التعاون الخليجي
23.2%	● نسبة العمال العرب من إجمالي العمال الوافدين في دول مجلس التعاون الخليجي
36.3%	● نسبة السكان دون 15 عاماً من إجمالي السكان (في عام 2003)
3.1%	● نسبة السكان فوق 65 عاماً من إجمالي السكان (في عام 2003)
20.7%	● نسبة الشباب في سن 15 إلى دون 25 عاماً من إجمالي السكان
3.1%	● نسبة السكان الذين تزيد أعمارهم على 65 عاماً إلى مجمل السكان (في عام 2003)
32.7%	● نسبة ذوي النشاط الاقتصادي من إجمالي السكان (في عام 2005)
54.7%	● نسبة سكان المناطق الحضرية من إجمالي السكان (في عام 2003)
المصدر: منظمة العمل العربية، 2008، التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية.	

ويتضح من البيانات الواردة في الصندوق رقم (1) وغيرها من البيانات الواردة في المصدر المشار إليه في الصندوق الأمور الآتية ذات العلاقة بالتشغيل والبطالة في الأقطار العربية.

- يعد معدل النمو السكاني في الأقطار العربية البالغ 2.4% عالياً نسبياً بالنسبة لمناطق العالم الأخرى، حيث بلغ هذا المعدل على مستوى العالم 1.6%، وفي الدول المتقدمة 0.8%، وفي الدول النامية 1.9%، وذلك للفترة 1995-2003. ويؤدي هذا الارتفاع في الأقطار العربية إلى نمو مشابه بحجم القوى العاملة وإلى ضغط شديد على إمكانيات التشغيل وعلى قدرات أسواق العمل على الاستيعاب، ويستدعي ذلك بشكل عام تحقيق نمو اقتصادي مناسب لاستيعاب القوى العاملة الجديدة الملتحقة بسوق العمل. أما فيما يتعلق بالتشغيل، فيستدعي ذلك إيلاء المواءمة بين نواتج النظام التعليمي والمتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل الاهتمام اللازم، كما يستدعي سياسات وإجراءات ديناميكية لتوطين العمالة والتوسع باستخدام العمالة العربية في عدد من الأقطار العربية، وبخاصة دول مجلس التعاون الخليجي.

ومما يلفت النظر التفاوت الكبير في معدلات النمو السكاني في الأقطار العربية، والتي تتراوح بين 1% في بعض الأقطار بسبب واحد أو أكثر من العوامل المتعلقة بارتفاع الوفيات وانخفاض الخصوبة وزيادة الهجرة نتيجة الأوضاع غير المستقرة، وبين 5.6% في أقطار أخرى بسبب تزايد العمالة الوافدة وارتفاع الخصوبة وانخفاض الوفيات.

- تبلغ نسبة الذكور إلى إجمالي السكان في الأقطار العربية 51.2% أي بفارق 2.4% عن الإناث، ومن نتائج ذلك، كما هو متوقع، زيادة الضغوط على أسواق العمل وخدمات التشغيل، بسبب أن نسبة ذوي النشاط الاقتصادي وبالتالي حجم فئات الباحثين عن عمل بين الذكور أعلى منها بين الإناث. ومن الجدير بالذكر أن نسبة الذكور إلى إجمالي السكان تتفاوتت تفاوتاً ملحوظاً بين قطر وأخر، وتتراوح بين 47.7% فقط حيث تكثرت هجرة الذكور نتيجة الأوضاع غير المستقرة، وبين 77.2% حيث ترتفع نسبة العمالة الوافدة التي يتكوّن معظمها من الذكور.

- تشكل الخصائص السكانية في دول مجلس التعاون الخليجي حالة خاصة تستدعي توجّهات ومعالجات ذات طبيعة مناسبة لضمان النمو الاقتصادي المناسب من جهة، والتطور الاجتماعي والثقافي الرشيد من جهة أخرى. ومن أهم هذه الخصائص ارتفاع نسبة غير المواطنين بين السكان، حيث تراوحت هذه النسبة بين 25% و 78%. وإذا علمنا أن الغالبية العظمى من غير المواطنين هم من غير العرب، تتبيّن أهمية احتمالات الانعكاسات السلبية، الاجتماعية منها والثقافية والسياسية لذلك. هذا بالإضافة إلى الانعكاسات المتعلقة بالتشغيل حيث تزداد نسبة البطالة بين المواطنين في عدد من هذه الدول.

- ما زالت نسبة السكان دون سن الخامسة عشرة عالية نسبياً إذ بلغت 36.3% في عام 2003، ومن المتوقع ان تكون هذه النسبة قد انخفضت عن 36% في عام 2008، وذلك مقابل المتوسط العالمي البالغ 28.9% ومتوسط الدول النامية البالغ 31.6%. وقد تفاوتت هذه النسبة في الأقطار العربية بين 15.8% وبين 40%، ويعزى الانخفاض الكبير في نسبة السكان دون سن الخامسة عشرة في دول الخليج العربي إلى ارتفاع حجم العمالة الوافدة التي تفد بدون الأسر والمعالين الصغار. ويؤدي ارتفاع نسبة السكان دون سن الخامسة عشرة إلى زيادة نسبة الإعالة والضغوط على النظام التعليمي. وستؤدي بعد حوالي عقد إلى ما يطلق عليه بالفرصة السكانية أو التحدي السكاني، حيث تبدأ الفئات السكانية في سن العمل تزداد بشكل كبير مقابل الانخفاض في الفئات السكانية دون سن الخامسة عشرة. وسيؤدي ذلك إلى ضغوط شديدة على فرص العمل والتشغيل وقدرات سوق العمل على الاستيعاب، ممّا يستدعي التخطيط والاستعداد مبكراً لهذه الفرصة السكانية التي يمكن ان تكون هبة ونعمة إذا أحسن استثمارها وإمكاناتها

البشرية والإنتاجية، كما يمكن ان تكون عبئاً ونقمة إذا لم يتم مثل هذا الاستثمار حيث يزداد العرض من القوى العاملة ليفوق قدرات سوق العمل على الاستيعاب وقدرات الاقتصاد على خلق فرص العمل.

- تعد نسبة ذوي النشاط الاقتصادي في الأقطار العربية، والبالغة 32.7% منخفضة، حيث تدل هذه النسبة على ارتفاع نسبة الإعالة، علماً بأن هذه النسبة تنخفض إلى ما دون 25% في بعض الأقطار العربية، وترتفع إلى أكثر من 70% في أقطار أخرى، وهي الأقطار التي ترتفع فيها نسبة العمالة الوافدة وهي عمالة نشيطة اقتصادياً كما هو متوقع.
- تتسم الخصائص السكانية في الأقطار العربية بانخفاض نسبة الفئات الذين تزيد أعمارهم على 65 عاماً، وهي السن التي يكون معظم من بلغوها غير نشيطين اقتصادياً. وقد بلغت هذه النسبة 3.1% فقط مقابل النسبة العالمية البالغة 6%. ومن المتوقع ان تزداد هذه النسبة تدريجياً بسبب ظاهرة الفرصة السكانية المشار إليها آنفاً من ناحية، وزيادة توقعات الحياة من ناحية أخرى.

ويتضح من الخصائص السكانية في الأقطار العربية الوارد ذكرها آنفاً أن المجال واسع لاستثمار عدد من الايجابيات وتعظيمها واستدامتها، كما ان الحاجة ماسة للتعامل مع كثير من السلبيات بهدف معالجتها وتقليص آثارها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية. ومن الواضح أيضاً أن كثيراً من المعالجات المطلوبة في هذا المجال لا بد وأن تتم على المستوى العربي بالإضافة إلى المستوى القطري لكي تؤتي أكلها وتحقق أهدافها. ومن هنا تبدو أهمية الأدوار والمهام التي تتولاها المؤسسات والمنظمات العربية المعنوية بمنظومة الموارد البشرية بمكوناتها الثلاثة، وفي مقدمتها منظمة العمل العربية، مما يستدعي تأمين الدعم اللازم لتفعيل هذه المؤسسات والمنظمات لتقوم بمسؤولياتها خير قيام.

خصائص التشغيل والبطالة في الوطن العربي

يمكن القول أن قضايا وتحديات التشغيل والبطالة في الأقطار العربية أصبحت إحدى الأولويات الرئيسية في الجهود التنموية على المستويين القطري والعربي، وبخاصة في ضوء التطورات العالمية وامتدادات العولمة وآثارها، الإيجابية منها والسلبية، الاقتصادية منها والاجتماعية. وهذا يستدعي جهوداً مستدامة وخططاً طويلة الأمد وآليات وبرامج ومشاريع ترمي إلى دعم التشغيل والحد من البطالة لتعزيز الجهود التنموية، مع استثمار آفاق التعاون والتكامل العربي في هذا المجال. ونظرة سريعة إلى الخصائص والمؤشرات المتعلقة بأوضاع التشغيل والبطالة في الأقطار العربية تبين بوضوح حجم التحديّات وأهميتها، والتي يمكن إيجازها فيما يأتي، علماً بأن الأرقام التي سترد تقريبية وتشير إلى الفترات الزمنية 2006-2003:

- ارتفاع المعدل العام للبطالة على المستوى العربي، حيث بلغ هذا المعدل 14%، ويبلغ عدد المتعطلين عن العمل في ضوء ذلك 17 مليوناً. وتزيد نسبة البطالة عن ذلك بكثير في عدد من الأقطار العربية.
- ارتفاع نسبة البطالة بين الشباب بشكل خاص، ومعظمهم من الداخلين الجدد لسوق العمل.
- انخفاض نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي حيث تقل هذه النسبة عن نصف نسبة مشاركة الذكور.
- ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث، حيث بلغت هذه النسبة 23%.

- التزايد التدريجي المستمر في نسبة الإناث من ذوي النشاط الاقتصادي والمُلتحقين بسوق العمل. ومن العوامل المؤثرة في هذا المجال ارتفاع المستوى التعليمي للإناث وتطور التوجهات الاجتماعية ذات العلاقة.
- ارتفاع أعداد الملتحقين الجدد (عاملين ومتعطلين) بسوق العمل سنوياً، وبشكل خاص من مخرجات النظام التعليمي، وذلك بسبب ارتفاع معدل النمو السكاني الذي يبلغ 2.4%. ويبلغ عدد الداخلين الجدد لسوق العمل 3.9 مليوناً سنوياً، مما يستدعي توفير فرص عمل تفوق هذا العدد لتقليص نسبة البطالة.
- ارتفاع نسبة العمالة الوافدة غير العربية، حيث يتجاوز عددها عشرة ملايين. ومقابل ذلك كانت نسبة العمالة الوافدة العربية متواضعة حيث تبلغ ثلاثة ملايين.
- تراجع معدلات التشغيل في مؤسسات القطاع العام، وبخاصة الحكومية منها، بسبب التوجه لانسحاب الحكومة من امتلاك وإدارة النشاطات الاقتصادية بشكل مباشر، واقتصار دورها على التشريع والتنظيم والمراقبة والتقييم.
- ارتفاع حجم القطاع غير النظامي (غير المنظم) في غالبية الأقطار العربية، مع ضعف التشريعات والآليات والبرامج التي تتعامل مع هذا القطاع. وتشير التقديرات ان نسبة القوى العاملة في هذا القطاع تصل أحياناً إلى حوالي 50%، وتتسم بالتأهيل المتدني والأجر المنخفض والإنتاجية المتواضعة.
- ارتفاع نسبة المؤسسات والمنشآت الصغرى (الميكروية أو متناهية الصغر) والصغيرة والمتوسطة حيث تتجاوز هذه النسبة 98% من مجموع المؤسسات والمنشآت وتستوعب أكثر من نصف القوى العاملة.
- انخفاض إنتاجية العامل العربي بشكل كبير عن إنتاجية العامل في الدول المتقدمة، مما يؤثر سلباً على متطلبات النمو الاقتصادي المستدام.
- ارتفاع نسبة الأمية بين السكان والقوى العاملة، مما ينعكس سلباً على الإنتاجية وخصائص سوق العمل، فقد بلغت هذه النسبة حوالي 30% بين السكان و 14% بين الشباب وذلك على الرغم من التحسّن الملموس في معدلات الالتحاق بالمرحل التعليمية المختلفة.
- الاقتراب من مرحلة التحول الديموغرافي (السكاني) أو ما يسمّى بالفرصة السكانية نتيجة انخفاض معدلات الإنجاب وبالتالي انخفاض نسبة الفئات العمرية دون سن الخامسة عشرة، مقابل ارتفاع نسبة السكان في سن العمل من الفئات العمرية 15-65، مما يسبب ضغوطاً على سوق العمل لتوفير فرص العمل اللازمة.
- ضعف عنصر المواءمة من النواحي الكمية والنوعية بين مخرجات النظام التعليمي والتدريب، النظامي منه وغير النظامي من جهة، وبين المتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل من جهة أخرى.
- تقف الثقافة المجتمعية والقيم الاجتماعية السائدة في كثير من المناطق العربية حائلاً أمام جهود التشغيل واستثمار فرص العمل وعانقاً أمام توطين العمالة وتقليص الاعتماد على العمالة الوافدة، وبخاصة الأجنبية منها. وهذا كله يستدعي تفعيل النظم التعليمية والثقافية لتأكيد قيم العمل الانسانية والدينيّة والحضارية، وموقعه المتميز في الجذور الثقافية.
- يتوافر عدد من الاستراتيجيات والآليات والبرامج والمتطلبات التنظيمية للتعامل مع حركية القوى العاملة العربية وانتقالها بين الأقطار العربية، ولكن ذلك كله لا يرقى إلى الطموحات على غرار تكتلات عالمية أخرى، فمنطقة

التجارة الحرة العربية ما زالت غير مكتملة الإنشاء، والسوق العربية المشتركة التي توفر حرية انتقال القوى العاملة العربية ما زالت طموحاً لم يتحقق.

- ضعف الآليات والمتطلبات التنظيمية اللازمة للتعامل مع هجرة القوى العاملة العربية للدول الأجنبية، وتزايد القيود المفروضة من الدول المستقبلية في هذا المجال، وما يرافق كل ذلك من انعكاسات وآثار اقتصادية واجتماعية وسياسية فيها الكثير من التحديات والسلبيات.
- وأخيراً هناك المؤشر الرئيس ذو العلاقة الأوثق بقضايا التشغيل والبطالة، وهو النمو الاقتصادي القادر من حيث حجمه ونوعيته على رفع مستوى المعيشة من ناحية وإيجاد فرص عمل كافية باستمرار لاستيعاب أفواج الداخلين الجدد لسوق العمل من ناحية أخرى، علماً بأن هذا النمو لم يكن كافياً على المستوى العربي حتى الآن للحد من البطالة ومنع تفاقمها.

المداخل العامة

هناك أربعة مداخل عامة رئيسة للتعامل مع قضايا التشغيل والبطالة في الأقطار العربية، مع الأخذ بالاعتبار التفاوت الكبير في طبيعة هذه القضايا ومتطلبات التعامل معها بين قطر وأخرى. وهذه المداخل هي:

أولاً: المدخل الاقتصادي

يُعنى هذا المدخل بتحقيق نمو اقتصادي يتجاوز ضعفي نسبة النمو السكاني، ليكون قادراً على إيجاد فرص عمل كافية لاستيعاب الأفواج السنوية المتعاقبة الملتحقة بالنشاط الاقتصادي وسوق العمل، كعاملين أو باحثين عن عمل، والذين تقدر أعدادهم حالياً بأربعة ملايين إنسان كل عام، بالإضافة إلى الأعداد المتركمة من المتعطلين من سنوات سابقة.

ثانياً: المدخل الاجتماعي والسكاني

يتضمن هذا المدخل ترشيحاً تدريجياً في نسبة النمو السكاني التي تبلغ حالياً 2.4% سنوياً مقابل النسبة التي تقل عن 2% في الدول النامية، والتي تقل عن 1% في الدول المتقدمة. هذا مع العلم أن عملية الترشيد هذه تتم جزئياً بصورة طبيعية نتيجة التطورات الاجتماعية والثقافية، كما تتم نتيجة سياسات وبرامج موجهة لهذا الغرض، وبخاصة في مجالات الصحة الإنجابية.

ثالثاً: مدخل الخدمات والآليات والبرامج الداعمة للتشغيل

يُعنى هذا المدخل بتوفير البيئات والإجراءات التي تدعم جهود التشغيل، وفي مقدمتها خدمات تنمية الموارد البشرية، ومواءمة مخرجات النظام التعليمي مع المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل، وتطوير السياسات والاستراتيجيات المنظمة لسوق العمل والتي تعالج قضايا التشغيل، والخدمات الداعمة للتشغيل والتوظيف التي يتناولها هذا التقرير بشيء من التفصيل.

رابعاً: مدخل توظيف العمالة وتعريبها

يتناول هذا المدخل الجهود المبذولة لتشغيل المواطنين المتعطلين عن العمل، وكذلك حفز تشغيل العمالة العربية وحرقيتها في الأقطار العربية الجاذبة للعمالة الوافدة. ومن الجدير بالذكر أنه مقابل ملايين المتعطلين عن العمل الذين تبلغ نسبتهم 14% من مجمل القوى العاملة في المنطقة العربية، هناك حجم كبير من العمالة غير العربية التي يقدر عددها بأكثر من عشرة ملايين عامل. ومما تجدر الإشارة إليه في هذا المجال وثيقة "مشروع الإطار العام لاستراتيجية التنمية والتكامل لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية" التي صدرت عام 1986، ونصت على تخفيض حجم قوة العمل الوافدة تدريجياً، وتعديل تركيب العمالة الوافدة لصالح العمالة العربية.

ومن الواضح أن مهام منظمة العمل العربية وجهودها تتركز بشكل رئيس ومباشر في المدخلين الأخيرين، وهما مدخل الخدمات والآليات والبرامج الداعمة للتشغيل، ومدخل توظيف العمالة وتعريبها، وذلك بالإضافة إلى الجهود غير المباشرة التي تصب في المدخلين الآخرين، وهما المدخل الاقتصادي والمدخل الاجتماعي والسكاني.

وتتناول هذه الدراسة مجموعة من الخدمات والآليات والبرامج التي يمكن إعطاؤها الأولوية لدعم التشغيل والعمل والحد من البطالة على المستوى العربي، انطلاقاً من الأولوية التي تشغلها قضايا التشغيل والبطالة على الساحة العربية.

الأهداف والتوجهات

انطلاقاً من النظرة الشاملة المشار إليها آنفاً لمفهوم الموارد البشرية، يمكن استخلاص مجموعة من الأهداف والتوجهات التي تقع ضمن اهتمامات ومسؤوليات منظمة العمل العربية، وتدعم جهود التشغيل وتساهم في الحد من البطالة، وفيما يلي رصد موجز لهذه الأهداف والتوجهات المرتبطة بكل مكون من المكونات الثلاثة لمنظومة الموارد البشرية، وللمنظومة بشكل عام.

أولاً: العرض من القوى العاملة

الأهداف والتوجهات:

- الارتقاء بنظم التعليم والتدريب المهني والتقني من النواحي الكمية والنوعية، ومن حيث ارتباطها ومواءمتها مع المتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل من ناحية، وقدرات الدارسين وميولهم واستعداداتهم من ناحية ثانية، والمجالات والمراحل التعليمية الأخرى من ناحية ثالثة.
- تطوير نظم التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي من النواحي الكمية والنوعية، وزيادة الاستفادة منها في مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر للفئات المستهدفة ذكوراً وإناً، كالمتعطلين عن العمل، والعائدين للعمل بعد الانقطاع عنه، والعاملين الذين يحتاجون رفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم.
- تحسين مدخلات نظم التعليم والتدريب المهني والتقني، النظامية منها وغير النظامية، ويشمل ذلك المواد التعليمية والتدريبية، والهيئات التدريسية والتدريبية، والتسهيلات المكانية والفنية، والإدارات المتطورة، وغير ذلك.
- الاهتمام بقضايا حركية العمالة العربية وانتقالها بين الأقطار العربية وهجرتها إلى الدول الأجنبية، ويشمل ذلك المتطلبات التدريبية والتأهيلية والتنظيمية والتشريعية.

- تطوير الخدمات والتسهيلات الداعمة للتشغيل والتوظيف، ويشمل ذلك خدمات مكاتب التشغيل والتوظيف، وخدمات التوجيه والإرشاد الوظيفي الموجهة لخريجي المؤسسات التعليمية، والمتعطلين عن العمل، وكذلك الراغبين بالالتحاق بالمؤسسات والبرامج التعليمية المختلفة، النظامية منها وغير النظامية، ذكوراً وإناثاً، وذلك لمساعدتهم على تقييم قدراتهم واستعداداتهم وتوجيههم لفرص العمل أو فرص التعليم التي تناسبهم.
- إبلاء العناية اللازمة بخدمات التأهيل والتدريب وتنمية الموارد البشرية التي تدعم التشغيل للذكور والإناث في المؤسسات والمنشآت الصغرى (الميكروية أو متناهية الصغر) والصغيرة والمتوسطة، وتلك التي تقدم الخدمات للعاملين في القطاع غير النظامي (غير المنظم) لتحسين أداؤهم وحفزهم على الانتقال إلى القطاع النظامي.

ثانياً: الطلب على القوى العاملة

الأهداف والتوجهات

- تخفيض حجم قوة العمل الوافدة غير العربية في الأقطار العربية الجاذبة للعمالة الخارجية، وتعديل تركيبة العمالة الوافدة لصالح العمالة العربية.
- تطوير الثقافة المجتمعية باتجاه استثمار وتعظيم الاتجاهات الإيجابية الموجودة في الجذور الثقافية، وتقليص الاتجاهات السلبية في الممارسات والاتجاهات الاجتماعية فيما يتعلق بقيمة العمل وممارسته.
- الارتقاء ببيئة العمل وظروفه وعلاقاته وحوافزه في المؤسسات والمنشآت للمساهمة بجذب العمالة الوطنية، ذكوراً وإناثاً، للعمل في مستويات العمل المختلفة، وبخاصة مستويات العمل الأساسية.
- تحسين بيئات العمل وظروف التشغيل والأطر التنظيمية الداعمة لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة والفئات المهمشة في المجتمع.
- تطوير التشريعات والإجراءات التنظيمية التي تدعم إنشاء المؤسسات والمنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة، وتحسن بيئة العمل وأطره في القطاع غير النظامي، وذلك بهدف زيادة القدرة على استيعاب العمالة الوطنية والعربية.

ثالثاً: القنوات والروابط بين جانبي العرض والطلب

الأهداف والتوجهات:

- التوسّع في إجراء الدراسات والبحوث والمسوحات ذات العلاقة بثلاثية الموارد البشرية التي تشمل العرض من القوى العاملة، والطلب عليها، والقنوات والروابط بينهما، والاستفادة من النتائج في تطوير الجوانب المختلفة لمنظومة الموارد البشرية.
- تطوير دور القطاع الخاص على المستويات التخطيطية والتنفيذية والتقييمية والتمويلية في منظومة الموارد البشرية بمكوناتها المختلفة، وبخاصة فيما يتعلق بجانب العرض من القوى العاملة.
- إنشاء نظم المعلومات وقواعد البيانات المتعلقة بمنظومة الموارد البشرية على المستويين القطري والعربي، والتي تشمل معلومات وخصائص أسواق العمل العربية، ونواتج نظم التعليم النظامي وغير النظامي، وخصائص العمالة المهاجرة والوافدة والعائدة، وعناصر القنوات والروابط بين العرض والطلب وغير ذلك.

- تطوير الاستراتيجيات والسياسات والمواثيق والمعاهدات العربية ذات العلاقة بمنظومة الموارد البشرية بمكوناتها الثلاثة، وإجراء التنسيق والتوافق مع المواثيق والمعاهدات والإعلانات العالمية.
- الارتقاء بالتشريعات القطرية المتعلقة بمنظومة الموارد البشرية بمكوناتها وعناصرها المختلفة، والعمل على توحيد منطلقاتها وتوجهاتها وأطرها العامة من منظور عربي.
- تطوير البيئات العلمية والأطر الثقافية التي تساهم في تناول القضايا المتعلقة بمنظومة الموارد البشرية، ويشمل ذلك الخدمات الإعلامية والثقافية والمؤتمرات والندوات وورش العمل واللقاءات، على المستويين القطري والعربي.
- النهوض بحاكمية المكونات والعناصر المختلفة لمنظومة الموارد البشرية على المستويين القطري والعربي، ويشمل ذلك القدرات التخطيطية والتنظيمية والإدارية والمؤسسية، وتعظيم أدوار أطراف الإنتاج.
- تطوير دور المرأة ومشاركتها وأوضاعها في منظومة الموارد البشرية سواء فيما يتعلق بالتعليم والإعداد والتأهيل أو بالتشغيل والتوظيف أو بالأنشطة المتعلقة بالحاكمة والتنظيم.

التشغيل: الآليات والبرامج

تبوأ قضايا التشغيل وامتداداتها الاقتصادية والاجتماعية، وبخاصة ما يتعلق منها بإعداد العاملين وتأهيلهم وظروف عملهم، والعلاقات بين أطراف الإنتاج، وخصائص سوق العمل والمتطلبات التنموية، وغير ذلك، مكانتها في سلم الأولويات المرتبطة باهتمامات منظمة العمل العربية ومسؤولياتها منذ تأسيسها. وقد انعكس ذلك على طبيعة أعمال المنظمة والنشاطات التي تقوم بها.

إن الآليات والبرامج والإجراءات التي يمكن أن تساهم في دعم التشغيل والحد من البطالة، وبالتالي تقليص الفقر، كثيرة ومتعددة:

- سواء فيما يتعلق بالنمو الاقتصادي، أو التطور الاجتماعي، أو التحول السياسي، أو التغيير الثقافي والقيمي في المجتمع،
- وسواء ما كان على مستوى التخطيط ورسم السياسات ووضع الاستراتيجيات أو على مستوى التنفيذ والتطبيق والأداء،
- وسواء ما كان يعنى بجوانب العرض من القوى العاملة وتنمية الموارد البشرية، أو على مستوى الطلب، كما سبق الإشارة إليه في مطلع هذه الدراسة،
- وسواء على مستوى العمل القطري والعربي أو على مستوى التطورات العالمية والتأثيرات الدولية والعلاقات مع الدول الأجنبية.

ولكن ما يهمننا في هذه الدراسة من كل ذلك الآليات والبرامج والإجراءات والخدمات التي يمكن ان يكون لها دور بارز في التشغيل. وفيما يلي عرض لمجموعة من هذه الآليات والخدمات الداعمة للتشغيل والحد من البطالة، والتي يمكن أن تشكل جانباً رئيساً من إطار عمل منظمة العمل العربية في مجال التشغيل، علماً بأن أعمال المنظمة وانجازاتها

ونشاطاتها تناولت جوانب كثيرة من هذه الآليات والخدمات. وسيتناول العرض مجموعة كبيرة منها، سواء ما تم انجازه كلياً أو جزئياً، أو ما يوصى بانجازه، وذلك لتحقيق الشمولية وتكامل الصورة.

1. استراتيجيات التشغيل

أصدرت منظمة العمل العربية في عام 2003 في ضوء اقرار مؤتمر العمل العربي في دورته الثلاثين التي عقدتها في تونس "الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل". وقد استندت هذه الاستراتيجية إلى الموثائق والاتفاقات العربية والدولية، وقرارات مؤتمرات العمل العربية ذات العلاقة وإلى "استراتيجية تنمية القوى العاملة-1985" و"الاستراتيجية العربية للتشغيل 1993" الصادرتان عن المنظمة. ويتضح من عنوان الاستراتيجية الاهتمام بعنصر الارتباط والمواءمة فيما يتعلق بالقوى العاملة بين جانبي العرض والطلب.

وقد تناولت الاستراتيجية في منطلقاتها وأهدافها ومجالات أنشطتها مجموعة كبيرة من القضايا التي تهم المنطقة العربية سواء على المستوى القطري أو العربي، بما في ذلك قضايا التعاون والتكامل العربي، والتشغيل والبطالة، وتأهيل القوى العاملة، والانتاجية، ودوار الشركاء، والأبعاد التشريعية والتنظيمية، والامتدادات الاجتماعية، ونظم معلومات الموارد البشرية، وتشغيل المرأة، وغير ذلك.

وقد يكون الأوان قد آن للنظر بتطوير وتحديث "الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل" لتأخذ بالاعتبار التطورات والتوجهات الحديثة في قضايا تنمية الموارد البشرية وديناميات سوق العمل والمتطلبات التنموية، والتحول في العلاقات الدولية، والأولويات المرتبطة بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية العربية.

2. مؤشرات التعليم والتدريب المهني والتقني

يفتقر قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني إلى مؤشرات تخدم كمرجعيات لقياس العناصر المختلفة للقطاع والتغيرات والتطورات الكمية والنوعية التي تطرأ عليه سنة بعد أخرى، وتسهّل جمع البيانات والإحصاءات والمعلومات عن هذا القطاع وإجراء المقارنات بين الأقطار العربية المختلفة ومع الدول الأجنبية. وتعالج المؤشرات في العادة الخصائص الكمية والنوعية للتعليم والتدريب المهني والتقني حسب متغيرات الجنس والعمر والمناطق الجغرافية والمستوى التعليمي وغير ذلك. ومن هذه الخصائص نسب الالتحاق والكلفة والتمويل والكفاءة وتشغيل الخريجين وخصائص المعلمين والمدربين والمشاركة في التعليم المستمر وخصائص البرامج التدريبية وغير ذلك. وتتضمن المعلومات المعنية بالمؤشر الواحد عادة عنوان المؤشر والمعادلة الرياضية التي تبين كيفية احتسابه والبيانات اللازمة لاحتساب المؤشر ومصادرها ومن ثم تحليل النتائج التي يتم التوصل إليها ومجالات الاستخدام لهذه النتائج.

ومن المعلوم أن هناك جهوداً متواضعة في هذا المجال في عدد محدود من الأقطار العربية، يمكن استثمارها والبناء عليها والاستفادة منها على المستوى العربي.

وتبدو الحاجة قائمة لبرنامج عربي لوضع مؤشرات شاملة لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، يتضمن الخصائص النوعية والكمية، على المستوى العربي، لمساعدة الأقطار العربية على إجراء القياسات العلمية لخصائص القطاع والتطورات التي تطرأ عليه، ومقارنة ذلك مع أقطار أخرى في العالم.

3. نظام معلومات سوق العمل

أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته الرابعة والثلاثين المنعقدة في آذار 2007 القرار رقم (1356) الذي "يدعو الدول العربية لإنشاء قاعدة بيانات لتجميع وتحليل البيانات والمعلومات الخاصة بسوق العمل على المستويات المحلية والإقليمية والدولية لتسهيل تبادل المعلومات والخبرات العربية". وتناولت الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل هذا الجانب حيث أكدت الحاجة إلى "تصميم وتنفيذ شبكة معلومات حول القوى العاملة والتشغيل من خلال شبكة اتصال عالمية يتم من خلالها متابعة مؤشرات سوق العمل في البلدان العربية".

وتتبع أهمية مثل هذه القرارات والتوجهات من أن ضعف المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية، سواء من حيث شموليتها أو دقتها، يؤدي إلى صعوبات لدى رسم السياسات ووضع الاستراتيجيات واتخاذ القرارات فيما يتعلق بقضايا التشغيل والبطالة، كما يؤدي إلى عوائق لدى إجراء الدراسات والبحوث وأنشطة التقييم في مجالات العمل. ولا يخفى أن مثل هذه المعلومات والبيانات تتناول المكونات الثلاثة للموارد البشرية، وهي جانب العرض من القوى العاملة، وجانب الطلب عليها، وكذلك الروابط والقنوات بين الجانبين.

وهكذا يهدف إنشاء قاعدة معلوماتية عن سوق العمل، عن طريق شبكة عربية لهذا الغرض، إلى التعرف على خصائص سوق العمل وعلى التغيرات التي تطرأ عليه، بما يساهم في وضع السياسات والإجراءات والبرامج اللازمة للتعامل مع هذه الخصائص والمتغيرات، وإجراء الإسقاطات والتنبؤات حول مؤشرات الموارد البشرية لخدمة صاحب القرار ورسم السياسات والباحث وصاحب العمل وغيرهم.

وقد أعدت منظمة العمل العربية مشروعاً لإنشاء الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل، وقد اشتمل المشروع على رصد التحديات التي يشهدها سوق العمل في الأقطار العربية، وكذلك الفرص المتاحة لزيادة كفاءة سوق العمل، وتفصيلاً وافياً حول مشروع إنشاء شبكة قومية لمعلومات سوق العمل، مع بيان أهداف الشبكة ومكوناتها وأنواع قواعد البيانات المشمولة بها وتطبيقاتها ومخرجاتها، بالإضافة إلى متطلبات إنشائها من الموارد البشرية والمادية على مستوى المركز الرئيسي للشبكة والنقاط الوطنية. ومن المؤمل السير قدماً بوضع هذا المشروع موضع التنفيذ.

4. تدريب المدربين

من المعلوم أن إعداد المدربين المهنيين وتأهيلهم ومستويات أدائهم تشكل أحد نقاط الضعف في نظم تنمية الموارد البشرية في المعاهد والمدارس والمراكز والبرامج المهنية المختلفة، بما في ذلك مواقع العمل التي تستضيف وتنفذ برامج تدريبية كما هو الحال في برامج التلمذة المهنية. ومما يساهم في هذا الضعف المكانة المتدنية نسبياً في المجتمعات العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني، وضعف الحوافز المادية والمعنوية للمدربين، ونقص الخبرة الميدانية العملية لهم في مؤسسات العمل والانتاج في سوق العمل، وعدم إيلاء الاهتمام الكافي بتدريبهم ورفع كفاءتهم في أثناء العمل سواء في مجال تخصصاتهم المهنية أو في مجال الأساليب والمسلكيات.

وتشكل الجامعات والمعاهد المتوسطة وكلليات المجتمع في معظم الحالات المصدر الرئيس للمدربين في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وبخاصة أولئك الذين عملوا لفترات مناسبة في مؤسسات العمل والانتاج في سوق العمل وحصلوا على الخبرات الميدانية والتطبيقية ذات العلاقة. أما المهارات اللازمة لهؤلاء في مجال أساليب التدريب والمسلكيات فتشمل القدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين، ووضع البرامج التدريبية وتنفيذها وتقييم المدربين

وبرامج التدريب. ويتوافر في هذا المجال جهود في عدد من الأقطار العربية التي يمكن استثمارها والاستفادة منها على المستوى العربي.

ومما يدعم المنطلقات والتوجهات في التشغيل وتنمية الموارد البشرية على المستوى العربي وضع برنامج عربي شامل لتأهيل المدربين في مؤسسات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني في أثناء الخدمة لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم في تنفيذ البرامج التدريبية. ويتطلب ذلك وضع مجموعة من الوحدات التدريبية، واختيار المواقع المناسبة في عدد من الأقطار لعربية، وتدريب مدربي المدربين، وغير ذلك. ويكون من أهداف هذا البرنامج توطين العمالة وتعريبها حيثما يلزم.

5. تدريب المشرفين ومسؤولي السلامة في مواقع العمل

يتولى المشرفون ومسؤولو السلامة والصحة المهنية ورؤساء فرق العمل مسؤوليات ضرورية ومهمة في مواقع العمل والانتاج في سوق العمل، فهم حلقة الوصل بين المدربين والاختصاصيين من جهة وبين العمال بمستوياتهم المختلفة من جهة أخرى، وتقع على عاتقهم جوانب كثيرة من النوعية والانتاجية في العمل. وكما في حالة المدربين الذين تم تناولهم في الفقرة السابقة، تشكل الجامعات والمعاهد المتوسطة وكليات المجتمع في معظم الحالات المصدر الرئيس لفئات المشرفين في التخصصات المختلفة، وهم بحاجة لذلك إلى تدريب قبل الخدمة أو في أثناء الخدمة على المهارات اللازمة لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم وزيادة الانتاجية في مواقع العمل. وتشمل المهارات اللازمة في هذا المجال أساليب الاشراف وادارة فرق العمل وإدارة الجودة وتقييم أداء العاملين وأعمال الصيانة وغير ذلك بالنسبة للمشرفين، كما تشمل الاشراف على متطلبات الصحة والسلامة في العمل وأمور الاسعافات الأولية ووسائل الحماية والوقاية وغير ذلك بالنسبة لمشرفي السلامة والصحة المهنية. ويتوافر في هذا المجال جهود في عدد من الأقطار العربية التي يمكن استثمارها والاستفادة منها على المستوى العربي.

وكما في حالة تدريب المدربين التي سبق الإشارة إليها فان مما يساعد على دعم المنطلقات والتوجهات وضع برنامج عربي شامل في التشغيل على المستوى العربي لتأهيل المشرفين ورؤساء فرق العمل ومسؤولي السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل والانتاج في سوق العمل في أثناء الخدمة لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم. ويتطلب ذلك وضع مجموعة مناسبة من الوحدات التدريبية، واختيار المواقع المناسبة في عدد من الأقطار العربية، وتدريب مدربي المشرفين، وغير ذلك. ويكون من أهداف هذا البرنامج توطين العمالة وتعريبها حيثما يلزم. ويمكن أن يتولى الموقع الواحد مهام تدريب المدربين، كما سبق الإشارة إليه، وتدريب المشرفين ومسؤولي السلامة.

6. التصنيف العربي المعياري للمهن

أقر المؤتمر العام السادس والثلاثون لمنظمة العمل العربية الذي عقد في عمان سنة 2009 التصنيف العربي المعياري للمهن (2008) الذي يشتمل على تصنيف وتوصيف لحوالي ثلاثة آلاف عمل. وكان قد عمل على هذا التصنيف 159 خبيراً عربياً ضمن تسعة وعشرين فريقاً يغطون قطاعات العمل المختلفة في المجالات الصناعية والانشائية والخدمية والزراعية من عدد من الأقطار العربية. ويصدر هذا التصنيف ليحل محل التصنيف العربي السابق الذي أصدرته المنظمة في عام 1989، والذي اشتمل على الف وثمانئة عمل تقريباً. ومن المعلوم أن مثل هذا الاصدار يغطي الجانب الرئيس والأكبر من حاجة كل قطر عربي، ويبقى هناك بعض الخصوصيات فيما يتعلق ببعض الأعمال (المهن) الإضافية أو مسميات الأعمال التي يمكن لكل قطر عربي ان يعالجها على المستوى القطري.

وفي الوقت نفسه تتولى منظمة العمل الدولية حالياً تحديث التصنيف المعياري الدولي للمهن (International Standard Classification of Occupations-ISCO) الذي صدر في عام 1988. ومن المتوقع أن يكون التوافق بين التصنيفين الجديدين، العربي والدولي، كبيراً. ويتطلب التصنيف العربي المعياري للمهن بعد ان تم اعتماده رسمياً على المستوى العربي الأخذ بالاعتبار أي تعديلات طفيفة تتطلبها زيادة المواءمة مع التصنيف الدولي المتوقع صدوره قريباً، وغير ذلك من التحسينات كإصدار دليل لاستعمال التصنيف العربي، وقوائم مقارنة بمسميات الأعمال، وترجمة مسميات الأعمال للغتين الانجليزية والفرنسية، وغير ذلك.

7. التصنيف العربي المعياري للتعليم

اعتمدت منظمة العمل العربية، كما ورد شرحه في البند (6) أعلاه، التصنيف العربي المعياري للمهن وتم اقراره رسمياً ونشره عربياً. ونظراً لأن هذا التصنيف يعني بالمهن والأعمال التي تُمارس في المجتمع فهو بذلك يعالج جانب الطلب على القوى العاملة في سوق العمل، وتبقى الحاجة قائمة إلى تصنيف مواز يعالج جانب العرض من القوى العاملة وذلك بإصدار "التصنيف العربي للتعليم". وكما ان التصنيف العربي المعياري للمهن يعد نظيراً للتصنيف الدولي المعياري فإن التصنيف العربي المعياري للتعليم سيكون في حالة انجازه نظيراً للتصنيف الدولي المعياري للتعليم.

(International Standard Classification of Education –ISCED) الذي أصدرته منظمة اليونسكو في عام 1997. ويشكل التصنيف المعياري اللغة الموحدة والأداة لبناء قواعد البيانات المتعلقة بالتعليم من حيث المجالات والحقول والمستويات التعليمية من ناحية والبرامج والتخصصات التعليمية من ناحية أخرى. ويساعد مثل هذا التصنيف على تجميع البيانات ومقارنتها على المستوى الدولي من جهة، وبناء قواعد بيانات تنمية الموارد البشرية من جهة أخرى. ويمكن بعد ذلك إعداد جداول ربط بين التصنيف العربي المعياري للمهن والتصنيف العربي المعياري للتعليم لتسهيل عمليات الموازنة والمواءمة بين العرض والطلب. ومن الجدير بالذكر ان لدى منظمة العمل العربية مقترح مشروع للتصنيف العربي المعياري للتعليم يتناول الأبعاد المختلفة للانجاز، ويشمل ذلك مكونات المشروع والجهات المقترح مشاركتها فيه، ومتطلبات تنفيذه، ومراحل التنفيذ والكلفة التقديرية. وتبقى الحاجة قائمة للسير قدماً في مراحل وضع هذا المشروع موضع التنفيذ، حيث لا يخفى أهمية مثل هذا التصنيف وانعكاساته على أوضاع التشغيل للشباب على المستويين القطري والعربي، موضوع هذه الدراسة.

8. خدمات البحث والتطوير

يتوافر في الأقطار العربية حوالي خمسمئة مركز للبحث والتطوير، أكثر من نصفها خارج نطاق الجامعات. وتتناول هذه المراكز في مهامها وأعمالها مجالات العلوم المختلفة ومنها المجالات التربوية. ومن ناحية أخرى فإن شيوع خدمات البحث والتطوير في المجالات التربوية التي تخدم قطاع التعليم العام والتعليم العالي لا يعادله شيوع مماثل لهذه الخدمات في مجال قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأقطار العربية. ولا يخفى أهمية هذه الخدمات وأثرها في تطوير هذا القطاع وتقييمه وتقسي القضايا والخصائص التي تهتمه. ومن هذه القضايا والخصائص ما يتعلق منها بالمدخلات كالبرامج والبيئات التدريسية والمدرسين والإدارات المؤسسية، أو بالعمليات، أو بالنواتج والمخرجات وعلاقتها بالمتطلبات التنموية ومواءمتها مع حاجات سوق العمل. ومن هذه القضايا والخصائص أيضاً ما ينجم عن دراسات المقارنة مع النظم العالمية، والأبعاد المختلفة المتعلقة باقتصاديات التعليم والتدريب المهني والتقني والتي تشمل جوانب التمويل والكلفة والكفاءة والفاعلية. هذا بالإضافة إلى الدراسات والمسوح الميدانية لسبر غور قضايا التشغيل وخصائص

الخريجين، وغير ذلك مما يسبغ العمق المعرفي والصيغة العلمية على قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني من ناحية، وعلى قطاع العمل والتشغيل من ناحية أخرى. وهكذا تبدو الحاجة لحفز وتشجيع خدمات البحث والتطوير في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني، وبخاصة في الأقطار العربية الأكثر احتياجاً لمثل هذه الخدمات. ويمكن أن يتم ذلك بكلفة مقبولة عن طريق استثمار مؤسسات ومراكز قائمة، سواء داخل الجامعات أو خارجها، لتطوير أعمالها في المجال المنشود.

9. خدمات التشغيل الإلكتروني

كانت عمليات التشغيل في السابق، وما زالت إلى حد كبير، تتم عن طريق الاعلان المباشر من قبل صاحب العمل أو الباحث عن عمل في وسائل الاعلام المختلفة، أو عن طريق الاتصال المباشر، المؤسسي منه والشخصي، أو عن طريق خدمات التدريب التي يعقبها توظيف من يقع عليهم الاختيار من قبل صاحب العمل، أو عن طريق البعثات الدراسية التي يلتزم المستفيد منها بالعمل لدى الجهة الموفدة، أو غير ذلك. ويشيع حالياً استخدام تقنيات المعلومات والاتصال الحديثة للتشغيل باستخدام الشبكة العنكبوتية (الانترنت أو الانترانت) التي تخدم صاحب العمل والباحث عن عمل في آن واحد ببسر وسهولة وبكلفة متواضعة، باستخدام النظم والبرمجيات ذات العلاقة. ولهذا الغرض يتولى صاحب العمل إدخال المتطلبات والمواصفات اللازمة للعاملين الذين يرغب بتشغيلهم، كما يتولى الباحث عن عمل إدخال المعلومات والبيانات ذات العلاقة بمؤهلاته وخبراته واستعداداته. وتتولى المنظومة الإلكترونية إجراء المقارنة بين العرض والطلب، وتزويد صاحب العمل بالمعلومات عن الأشخاص الذين تنطبق عليهم حاجاته، وكذلك تزويد الباحث عن العمل بالمعلومات عن مواقع العمل وأصحاب العمل الذين تتوافق مؤهلاته وخبراته مع حاجاتهم. ويستطيع أي من الطرفين بعد ذلك مواصلة الاتصال إلكترونياً أو بأساليب أخرى لإجراء الاتفاق اللازم. ومن الضروري في ضوء ذلك العمل على نشر خدمات التشغيل الإلكتروني في الأقطار العربية التي لا تتوفر فيها مثل هذه الخدمات، مع مراعاة أن تكون المضامين التفصيلية للخدمة باللغة العربية، لدعم عمليات التوظيف والتعريب في التشغيل، والمساهمة في تحقيق عنصر الموازنة بين العرض والطلب في السوق العربي.

10. التشغيل في المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة

تلعب المنشآت والمؤسسات والمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة دوراً مهماً في الاقتصادات العالمية. ورغم التفاوت بين بلد وآخر في تعريف هذه المنشآت والمشروعات من حيث عدد العاملين فيها وحجم الاستثمار في أعمالها ومساهمتها في الاقتصادات الوطنية، إلا أنه قلما يقل مجموع عدد العاملين فيها عن نصف مجموع القوى العاملة، كما أنه قلما يقل عدد هذه المؤسسات عن 95% من العدد الكلي في البلد الواحد. وتشكل هذه المؤسسات والمنشآت في المنطقة العربية حوالي 98% من العدد الكلي، وتبلغ مساهمتها الاقتصادية 55% من الناتج المحلي الاجمالي. وهكذا فإن طبيعة هذه المنشآت والمشروعات وحجمها ووزنها الملموس ومساهمتها الكبيرة في الاقتصادات الوطنية توفر حافزاً قوياً على المستويين القطري والعربي للاهتمام بالخدمات والآليات والبرامج اللازمة لدعم وحفز التشغيل فيها، سواء على نمط التشغيل بأجر لدى الغير أم على نمط التشغيل الذاتي. ومما تجدر الإشارة إليه في هذا المجال أن التشغيل الذاتي في المنشآت الصغرى (الميكروية أو متناهية الصغر) والصغيرة بشكل خاص تستحق اهتماماً خاصاً لما يتطلبه إنشاؤها من جهود خاصة من قبل الرياديين والمبادرين المعنيين بالإعداد لها وإنشائها وإدارتها وتشغيلها، وما يتطلبه ذلك من قدرات

تنافسية، وما يستدعيه من خدمات وتسهيلات في مجالات التعليم والتدريب والتأهيل والتمويل والتنظيم والتسويق وغير ذلك.

ونظراً لأن نسبة البطالة بين الشباب أعلى بشكل ملموس عنها على المستوى الوطني، ولأن الصعوبات التي يواجهها الشباب في الحصول على فرص العمل والتشغيل تكون عالية نسبياً بسبب حداثة التحاقهم بسوق العمل ونقص خبراتهم وضعف تنافسيتهم، مما يؤخر احتمالات استيعابهم في المنشآت الكبيرة وكذلك في القطاع العام وفي كثير من مجالات القطاع النظامي، وبخاصة في ضوء نمو اقتصادي متواضع، فإن المؤسسات والصغرى والصغيرة، وكذلك أنشطة القطاع غير النظامي كما سيرد لاحقاً، ستوفر بديلاً مناسباً دائماً أو مرحلياً لتوفير فرص العمل للشباب وتشغيلهم.

ويمكن تصنيف الخدمات المساندة للمنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة ودعم التشغيل فيها بشكل عام، وتشغيل الشباب بشكل خاص، في نوعين رئيسيين هما/

أ. الخدمات المساندة المباشرة، وتشمل خدمات التأهيل والتدريب والتعليم، وتسهيلات التمويل والأقراض وضمن القروض، والتسهيلات المتعلقة بالتسويق والاستيراد والتصدير، والخدمات الاستشارية والفنية، وخدمات التشغيل والارشاد والتوجيه.

ب. الخدمات المساندة غير المباشرة، وتشمل السياسات والتشريعات، وخدمات البيانات والاحصاءات ونظم المعلومات، والدراسات والبحوث، والتكثلات المهنية للعاملين في المنشآت، والخدمات والتسهيلات الداعمة للمبادرة والابداع، والخدمات الاعلامية، والخدمات البيئية، والمواصفات والمقاييس، والاتفاقات والبروتوكولات الثنائية والجماعية.

وقد اهتمت منظمة العمل العربية بموضوع المنشآت والمشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة عن طريق المركز العربي لتنمية الموارد البشرية الذي يعمل كذراع فني للمنظمة ويتخذ من طرابلس في الجماهيرية العربية الليبية موقعاً له، حيث قام المركز بتنفيذ عدد من البرامج والاجراءات في هذا المجال، منها تطوير موقع تدريبي الكتروني لهذا الغرض، وتطوير حزم ومواد وادلة تدريبية موجهة للرياديين ومخططي التشغيل، وتنفيذ عدد من البرامج التدريبية ذات العلاقة وغير ذلك. وتبقى الحاجة قائمة إلى الاستمرار في تطوير البرامج والآليات والخدمات التي تدعم بناء المنشآت والمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة والتشغيل فيها، وبخاصة التشغيل الذاتي. ويشمل ذلك التوسع في وضع وتطوير الحزم والمواد والأدلة التدريبية، وتنفيذ البرامج التدريبية الموجهة لرفع كفاءة المخططين والرياديين والمبادرين.

11. التشغيل في القطاع غير النظامي (غير المنظم)

يلعب قطاع العمل غير النظامي دوراً بارزاً في اقتصادات معظم الدول النامية. وينطبق ذلك على معظم الاقطار العربية، حيث يشكل هذا القطاع المتنقّس الاقتصادي والاجتماعي في ضوء أوضاع البطالة العالية نسبياً وضعف هياكل سوق العمل. ورغم شحّ المعلومات والبيانات عن القطاع غير النظامي بسبب طبيعته التي تجعله غير خاضع لكثير من التشريعات الاقتصادية والاجتماعية، وبخاصة تشريعات العمل، إلا أن ما يتوافر من هذه المعلومات والبيانات تشير إلى كبر حجم هذا القطاع من حيث حجم القوى العاملة فيه، والتي قد تصل إلى أكثر من ثلث مجموع القوى العاملة في بعض الأقطار، كما تشير إلى كثافة عمل النساء فيه، سواء داخل المنازل أو خارجها. ولا يقتصر دور القطاع غير النظامي على تأمين فرص عمل للمهّدين بالبطالة بسبب النقص في فرص العمل النظامية وامتصاص جانب من الاحتقان الاقتصادي

والاجتماعي نتيجة بطء النمو الاقتصادي وارتفاع نسبة الداخلين الجدد إلى سوق العمل، ولكنه يقوم أيضاً بدور خزان هائل من القوى العاملة يمكن للقطاع النظامي أن يلجأ إليه في فترات النمو والازدهار الاقتصادي.

وهكذا فإن طبيعة القطاع غير النظامي ومساهمته الملموسة والكامنة في الاقتصادات الوطنية والتشغيل في غالبية الأقطار العربية يستدعي إيلاء هذا القطاع اهتماماً خاصاً بهدف تحسين ظروف العمل فيه، وزيادة إنتاجيته، وتمهيد الطريق أمام انتقاله إلى مظلة القطاع النظامي، وذلك عن طريق الخدمات والآليات والتسهيلات والبرامج التي تساعد على ذلك، وذلك على نمط الخدمات والبرامج التي سبق الإشارة إليها في مجال المنشآت والمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، مع مراعاة صعوبة تأمين قنوات الاتصال مع العاملين في القطاع غير النظامي بسبب خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية. ومما يساعد على العناية بهذا القطاع وخدمته وضع برامج هادفة لخدمة قضايا التشغيل فيه عن طريق عدد من الآليات والخدمات والتسهيلات لهذا الغرض. ويشمل ذلك الدراسات التقييمية لخصائص وأوضاع القطاع والعاملين فيه، ووضع الحوافز لهم للاستفادة من الخدمات والتسهيلات المتاحة، وتقديم خدمات التعليم والتدريب والتأهيل لهم لرفع إنتاجيتهم وتحسين دخلهم، مع استهداف التحوّل التدريجي من القطاع غير النظامي إلى القطاع النظامي.

12. المهارات اللازمة لدعم التشغيل

ان الحديث عن الاقتصاد المعرفي الذي أصبحت فيه المعرفة، التي تشمل التطورات العلمية والتقنيّة والاختراعات وغير ذلك، مصدراً رئيساً للثروات الوطنيّة في الدول المتطورة، لا بد أن ينعكس على خصائص العاملين واحتياجاتهم المهنية ومتطلبات إعدادهم وتأهيلهم. وبذلك أصبح من المناسب الحديث عن حاجة المجتمعات، وبخاصة المتطورة منها، إلى عمال المعرفة الذين يستطيعون التعامل مع متطلبات المهن والأعمال في الاقتصاد المعرفي. ويمكن القول أن إعداد عمال المعرفة وتأهيلهم بما يدعم تشغيلهم وتحسين فرص العمل أمامهم يجب ان يراعى تزويدهم بثلاث مجموعات من المهارات، هي:

أ. مهارات العمل الأساسية، وتشمل:

المعارف ذات العلاقة بالمهنة، المهارات الادائية، الاتجاهات السليمة، استخدام التقنيّات الحديثة، التنظيم، الادارة، الانضباطية، الصحة والسلامة المهنية.

ب. مهارات الاتصال والتعامل، وتشمل:

الاتصال، العمل في فريق، مراعاة بيئة العمل الثقافية، التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء العملاء.

ج. المهارات التطويرية والعقليّة العليا، وتشمل:

التعلم الذاتي، التفكير النظمي، التفكير الناقد، حل المشكلة، النهج التطبيقي، التكيف، الإبداع، المبادرة، المجازفة المحسوبة، الريادة، التنبؤ، الاستقلالية.

13. المرأة والتشغيل

تعد مساهمة المرأة العربية في القوى العاملة منخفضة نسبياً. وقد تراوحت هذه المساهمة في الأقطار العربية بين 26% و 67% من مساهمة الرجل في عام 2003، هذا مع العلم أن المعدل العالمي بلغ في ذلك العام 68%. ويعود الانخفاض في نسب مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي إلى أسباب متعددة منها:

• محدّدات الثقافة المجتمعيّة والعوائق الاجتماعية.

● قلة فرص العمل المتاحة للمرأة، وبخاصة في ظل بطالة عالية نسبياً.

● ضعف عنصر الموازنة بين تعليم المرأة والحاجات التنموية ومتطلبات سوق العمل.

إن التطور الملموس الذي تحقّق في مجال أوضاع المرأة العربية خلال العقود القليلة الماضية، سواء في مجال التشريعات التي أكّدت إلى حد كبير المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، أو في مجال التعليم من حيث حجم الالتحاق بالمراحل التعليمية المختلفة، بالإضافة إلى أثر الحركات النسائية العالمية في دعم قضايا المرأة والاتفاقات والمواثيق الدولية للنهوض بأوضاعها ومنع جميع أشكال التمييز ضدها، كل ذلك لم ينعكس بشكل كاف على تشغيل المرأة العربية ومساهمتها في القوى العاملة والنشاط الاقتصادي. إن أي نظرة مستقبلية لتعليم المرأة وانعكاساته على دورها ومساهمتها في الحياة العامة وسوق العمل، تعطي مؤشرات ايجابية متوقعة في مسارين رئيسيين. ويتعلق المسار الأوّل بالتأثير التدريجي للتطوّر الملموس في تعليم المرأة في مجال ممارسة العمل والمساهمة في الاقتصاد الوطني، وبخاصة مع وجود قوى ضاغطة أخرى في هذا الاتجاه. أما المسار الثاني فيتعلق بما ستؤدي إليه قوى العولمة وما يرافقها من تقنيات المعلومات والاتصال من أنماط جديدة من التشغيل ستعكس على عمل المرأة وستفتح أفقاً جديدة لها في مجالات العمل، وبخاصة إذا تم الاستعداد لها واستثمارها بالتعليم والتأهيل المناسبين. ويمكن تصنيف التطورات في أنماط العمل في هذا المجال في صنفين رئيسيين:

أ. أنماط من العمل كانت شائعة، وسيزيد شيوعها في ضوء التطورات الاقتصادية والاجتماعية. ومنها العمل بدوام جزئي، واستعارة الخدمات، والعمل من الباطن، وغير ذلك من الأعمال التي تخفّف من القيود المكانية والزمانية في العمل.

ب. أنماط جديدة من العمل عززتها قوى العولمة وتقنيات المعلومات والاتصال الحديثة، وهو العمل عن بُعد أو العمل الافتراضي على غرار ما سبق الإشارة إليه من أنماط التعلم عن بعد أو التعلّم الإلكتروني، حيث يستطيع الفرد أن يعمل دون أن يضطر للالتحاق بموقع العمل، بل يزاول مسؤوليات العمل وهو في مسكنه أو مكتبه الخاص. ويتم التواصل وتبادل المعلومات بينه وبين صاحب العمل باستخدام التقنيات الحديثة، سواء كان صاحب العمل محلياً أو خارجياً.

ومن الواضح أن التطوّر في أنماط العمل يعمل لصالح المرأة بشكل عام والمرأة الشابة الأكثر تعليماً بشكل رئيس، وبخاصة لمن تحول ظروفها من التفرّغ للعمل بعيداً عن السكن كربات البيوت والنساء في الأماكن البعيدة عن النشاطات الاقتصادية، أو اللواتي تحول أوضاعهن الاجتماعية أو الصحية دون الانتقال والتنقل، أو بعض الفئات من ذوي الاحتياجات الخاصة. وهكذا فإن التطوّر في أنماط العمل يساعد المرأة بشكل خاص على الجمع بين مسؤوليات العمل من ناحية وبين مسؤولياتها الأخرى ومتطلبات البيئة الاجتماعية من ناحية أخرى. لكن القدرة على استثمار هذه الفرص والأنماط في العمل، التي عززتها قوى العولمة وحملتها على أجنحة تقنيات المعلومات والاتصال الحديثة، تستدعي تطويراً موازياً في الخدمات والمهارات التي تقدمها النظم التعليمية. وفيما يأتي أهم هذه الخدمات والمهارات:

● التأهيل العلمي والمسلكي المناسب.

● استخدام تقنيات المعلومات والاتصال الحديثة بكفاءة.

● امتلاك قدرات لغوية ذات مستوى ملائم، ويشمل ذلك اللغة الأم واللغة الأجنبية.

● التعلّم المستمر لمواكبة التطورات العلميّة والتقنيّة.

● التعلّم الذاتي.

● التخطيط السليم للجمع بين متطلبات العمل بأنماطه الجديدة غير التقليدية، وبين متطلبات الحياة الأخرى.

وبالإضافة إلى ذلك كله، فإن عملية التغيير المنشودة نتيجة التطور الملموس في تعليم المرأة تستدعي قيادة يشترك بها الرجل والمرأة. أمّا واقع الحال فيشير إلى أن وجود المرأة في المواقع القيادية في المجتمعات العربية ما زال محدوداً، سواء في السلطة التشريعية أو التنفيذية أو القضائية، أو حتى في السلطة الرابعة الإعلامية. ومثل هذا الوضع يؤثر بشكل سلبي على الثقافة المجتمعية، بالإضافة إلى أنه أحد نواتجها.

ولا يخفى في هذا الخصوص أهمية الدور الذي يفترض أن تلعبه مؤسسات المجتمع المدني والأهلي، بالإضافة إلى طبيعة مضامين النظم التعليمية والأطر والنشاطات الإعلامية والثقافية في المجتمع إلى جانب الجهود الحكومية والرسمية. وهذا يستدعي أن يكون لقضايا المرأة وأوضاعها موقع بارز في جميع البرامج والمشاريع والخدمات المشار إليها في هذه الدراسة التي تعنى بأمور العمل والتشغيل بشكل عام، وتلك المتعلقة بالشباب بشكل رئيس.

14. التشغيل وذوو الاحتياجات الخاصّة

يشكل ذوو الاحتياجات الخاصّة نسبة لا تقلّ عن 10% في المجتمعات العالمية، وهي نسبة عالية تستدعي اهتماماً خاصاً لاستثمار طاقاتهم وقدراتهم وضمّان مشاركتهم في الجهود التنموية بالإضافة إلى المنطلقات الانسانية والدينيّة التي تتطلب رعايتهم وتأمين حقوقهم كمواطنين. وتشمل فئات ذوي الاحتياجات الخاصّة ذوي الاعاقات الجسدية أو الحسية أو العقلية بالإضافة إلى بطئيّ التعلّم وذوي صعوبات التعلّم بشكل عام. وتشمل هذه الفئات أيضاً اللاجئين وبعض الفئات الاثنيّة وغير ذلك.

عالجت "الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين وكذلك التوصية العربية المرافقة، جوانب مختلفة من شؤون المعوقين والتوجهات والآليات اللازمة لخدمة قضاياهم في ضوء أعدادهم الكبيرة وتحوّلهم إلى شريحة اجتماعية غير منتجة رغم ما تملكه من قدرات. وقد اشتملت التوصية على الأمور الرئيسة الآتية:

● تعريف المعوق وتصنيف المعوقين وأنواعهم.

● السياسات اللازمة على المستوى القطري للعناية بالمعوقين كانشاء الأجهزة والمجالس المتخصصة وإجراء الدراسات اللازمة المعنية بقضاياهم.

● تأهيل المعوقين، وما يتطلبه ذلك من موارد وتشريعات ومراكز متخصصة.

● تشغيل المعوقين، وما يتطلبه ذلك من إجراءات وتشريعات وضوابط للتطبيق.

● إدماج المعوقين من حيث توفير المعينات التعويضية والتسهيلات اللازمة في الطرق والأبنية ومتطلبات الأمن والسلامة، وغير ذلك.

● الامتيازات الخاصّة التي تشمل الاعفاءات والتخفيضات على الخدمات المقدمة لهم وغير ذلك.

ويتضح مما تقدم ضرورة العمل على تطوير ودعم الجهود الرامية إلى دعم تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في الأقطار العربية. ويشمل ذلك تنمية الموارد البشرية المسؤولة عن التعليم والتدريب والتخطيط، وإعداد الموارد التأهيلية الخاصة، ومعايير التقييم، وتوفير التسهيلات المكانية والفنية اللازمة، وغير ذلك.

15. حاضنات الأعمال

تهدف حاضنات الأعمال إلى توفير بيئة عمل وسيطة مناسبة للانطلاق نحو إنشاء المشاريع والمنشآت الريادية الجديدة، الصغرى منها والصغيرة والمتوسطة، وذلك عن طريق المساهمة في نقل التكنولوجيا واستثمارها، وتوفير الخدمات المساندة، مما يؤدي إلى دعم التشغيل وتوفير فرص العمل، وكذلك ترشيد تكاليف التأسيس للمشاريع الجديدة وتحسين فرص النجاح لها. أما الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال فتشمل:

- الخدمات الإدارية كالتسهيلات المكانية والمكاتب المجهزة.
 - الخدمات المالية التي تشمل الدعم المباشر أو غير المباشر عن طريق الربط مع مصادر التمويل بشروط تفضيلية.
 - خدمات تنمية الموارد البشرية كالتدريب في مجال المهارات الإدارية والمالية والفنية التخصصية.
 - خدمات دراسات الجدوى الاقتصادية للمشاريع والمنشآت الجديدة.
 - خدمات المهارات التسويقية وفتح القنوات مع الفئات المستهدفة لتسويق منتوجات المشاريع والمنشآت الجديدة.
 - الخدمات التكنولوجية حسب طبيعة المشروع أو المنشأة، والتي تتم في العادة عن طريق الارتباط مع مؤسسات ذات علاقة كالجامعات والمؤسسات البحثية أو الانتاجية، وإن كانت مثل هذه الخدمات ترتبط بشكل أكبر بنوع آخر من الحاضنات هي الحاضنات التكنولوجية التي تعنى الواحدة منها في العادة بمجال تكنولوجي محدد كتقنيات المعلومات والاتصال أو العلوم البيولوجية وغير ذلك.
- ورغم شيوع حاضنات الأعمال والحاضنات التكنولوجية في كثير من الأقطار العربية إلا أن الحاجة قائمة إلى التطوير والتحسين من النواحي الكمية والنوعية لدعم جهود التشغيل والعمل الريادي وحفز الانتقال من قطاع العمل غير النظامي إلى قطاع العمل النظامي.

16. المعايير المهنية

المعايير المهنية أو، كما يطلق عليها أحياناً، المعايير الأدائية أو الكفايات المهنية، هي مراجع قياسية يمكن استخدامها لتقييم مدى امتلاك الفرد للمهارات والمعارف والمعلومات اللازمة لأداء العمل الذي يمارسه أو يرغب بممارسته، مما يستدعي أن يكون المعيار المهني محدداً وقابلًا للقياس، ويعكس خصائص العمل ومتطلباته. ويرتبط مفهوم المعايير المهنية ارتباطاً وثيقاً بالاطار الذي يمارسه التصنيف والتوصيف المهني من ناحية، وبمفهوم النوعية والمواصفة في التعليم والتدريب المهني والتقني وتنمية الموارد البشرية من ناحية أخرى. ويمكن القول بشكل عام نتيجة لذلك أن التصنيف والتوصيف المهني يوفران القاعدة والاطار العام لرسم المعايير المهنية التي تراعي تحقيق عنصري النوعية والمواصفة في المهام المختلفة التي يتضمنها العمل.

وتستخدم المعايير المهنية في تصميم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وكذلك تصميم الاختبارات المهنية وفحوص الأداء ومنح شهادات المستوى والترخيص لممارسة العمل. ويمكن استخدام المعايير المهنية كذلك لدى انتقاء

العاملين وتشغيلهم في المنشآت، وتحديد مسؤولياتهم ومهامهم وعلاقاتهم مع العاملين الآخرين. وتساهم المعايير المهنية في رسم سياسات الأجور ومتطلبات الانتقال من عمل لآخر. ويساهم ذلك كله في دعم جهود التشغيل بشكل عام، وتلك الموجهة للشباب بشكل خاص، مما يؤكد أهمية وضع المعايير المهنية للمهن والأعمال الشائعة على المستوى العربي في المجالات الصناعية والانشائية والخدمية، مع استثمار نتائج التصنيف والتوصيف التي تمت في التصنيف العربي المعياري الجديد.

17. تنقل القوى العاملة العربية وهجرتها

الهجرة ظاهرة ديموغرافية ذات أبعاد اجتماعية واقتصادية. ورغم نقص المعلومات عن تنقل القوى العاملة العربية بين الأقطار العربية وهجرتها إلى البلدان الأجنبية، إلا أن مثل ذلك التنقل وتلك الهجرة ذات أبعاد كمية ونوعية تستدعي الاهتمام والمتابعة والتقييم على المستويين القطري والعربي. فعلى المستوى الدولي تشيع حالياً أجواء معادية للهجرة العربية إلى الدول الغربية، وأصبحت مثل هذه الهجرة انتقائية بعد أن كانت ليبرالية، وذلك بالإضافة إلى مظاهر التمييز والتهميش للعمالة العربية المهاجرة. وقد أدى كل ذلك إلى خفض أعداد المهاجرين وتركيزها على ذوي الكفاءات والخبرة. وهكذا، فبينما أدت قوى العولمة إلى زيادة حركة رؤوس الأموال والسلع فقد أدت مقابل ذلك إلى زيادة القيود على حركة القوى العاملة. وقد ساهم في تقليص حركة العمالة ثورة المعلومات والاتصالات التي عززت العمل الافتراضي أو العمل عن بُعد. أما على المستوى العربي فتتأثر حركة القوى العاملة العربية بعوامل مختلفة، منها كثافة العمالة الأجنبية وبخاصة في أقطار دول الخليج العربية مما أصبح يخشى منه على الهوية الوطنية والنسيج الاجتماعي، ومنها بعض القيود الأمنية، ومنها ضعف مواءمة وتنافسية القوى العاملة العربية.

ان ارتفاع حجم البطالة في كثير من الأقطار العربية من ناحية، وارتفاع الحاجة إلى جلب العمالة الأجنبية في أقطار عربية أخرى، يستدعي إيلاء قضية تنقل القوى العاملة العربية أهمية خاصة عن طريق آليات ومشاريع وإجراءات محددة، وبخاصة أن هذه القضية كانت وما تزال في أولويات اهتمامات منظمة العمل العربية.

العولمة والاقتصاد المعرفي والتشغيل

يمكن تعريف العولمة، بأنها العملية التي يتم من خلالها انتقال الأفراد والأفكار والمعارف ورأس المال والسلع التجارية والخدمات عبر الحدود القطرية، مما يؤدي إلى تنامي التكامل والاعتماد المتبادل والاندماج في كثير من نواحي الحياة، وبخاصة الاقتصادية منها. ويمكن تلخيص الظواهر المرافقة للعولمة والاقتصاد المعرفي وانعكاساتها على قضايا التشغيل بشكل عام، وتشغيل الشباب بشكل خاص بما يأتي:

- تسارع وتيرة التطورات العلمية والتقنية، والانفتاح المتزايد على مصادر المعرفة المتنوعة.
- ثورة تقنيات المعلومات والاتصالات، التي تعزز سهولة التبادلات المعرفية والاقتصادية.
- نمو دور الشركات متعددة الجنسيات، وإعادة تشكيل الشبكات الإنتاجية، مع ما يرافق ذلك من حاجات للقوى العاملة المؤهلة ذات القدرات التنافسية الملائمة.
- تقليص الحواجز الجمركية والحماية للمنتجات المحلية.
- نمو عنصر التنافسية في الاستثمار وكسب الأسواق.

- تزايد أهمية ارتفاع المستويات الإنتاجية في العمل لتطوير القدرات التنافسية لمؤسسات العمل والإنتاج والقوى العاملة فيها.
 - الانفتاح الاقتصادي، والتحول إلى اقتصاد السوق الذي يتميز بالتنافسية ودور القطاع الخاص.
 - التخاصية (الخصخصة)، وتحرير الاقتصادات الوطنية من التدخلات الحكومية المباشرة، مما يستدعي نمو الدور غير المباشر لها في التأثير على تلك السياسات عن طريق التشريعات والحكم الرشيد والاهتمام بتنمية الموارد البشرية، ودعم الهياكل والمؤسسات والانجازات العلمية.
 - تعرض سوق العمل للاهتزازات والصدمات، ونقص الأمان للمؤسسات نتيجة تحرير التجارة والتنافس وتقليص الحواجز الجمركية، مما يستدعي توافر المرونة لدى القوى العاملة وتعزيز قدراتها الحركية.
 - تزايد التوجهات نحو تكوين التجمعات الاقتصادية الإقليمية، سواء للاندماج في حركة العولمة، أو للحماية منها، أو للتعامل الرشيد معها. وينعكس ذلك على أسواق العمالة المشتركة، وما يتطلبه ذلك من قدرات تنافسية.
 - تطور الأساليب والمعايير والممارسات في إدارة المؤسسات والتعامل مع متطلبات الاقتصاد المعرفي مما يستدعي مراعاة ذلك في نظم التعليم والتدريب في أثناء الخدمة.
 - ازدياد حرية انتقال العمالة داخل التكتلات الاقتصادية، مع بقاء القيود المفروضة على الهجرة وعلى الانتقال الحر للعمالة بين مناطق التكتلات الاقتصادية المختلفة. ويتطلب ذلك زيادة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية من حيث النوعية والمواءمة لتعزيز قدراتها التنافسية.
 - حدوث تغييرات في هياكل العمالة والتشغيل والتوظيف، وتطور أنماط مختلفة من التوظيف كالتوظيف الجزئي، والتوظيف الذاتي، والتوظيف دون مغادرة مكان السكن، والتشغيل بحماية اجتماعية وعماله ضعيفة أو معدومة.
 - نمو قطاع الخدمات الذي يرافق تحرير النشاطات التجارية والاستثمارية وحركة رؤوس الأموال، وذلك مقابل تراجع القطاع الصناعي في كثير من دول العالم. وينعكس ذلك بطبيعة الحال على طبيعة العمالة المطلوبة ومجالاتها وتخصصاتها.
 - تطور أنماط جديدة غير تقليدية من العلاقات الصناعية والتشريعات العمالية والمعايير والمستويات للعمل المهني.
 - التوجه المتنامي نحو الاقتصاد المعرفي (knowledge economy)، وزيادة الاعتماد على رأس المال البشري ورأس المال المعرفي، وانتقال مركز الثقل في النظم الاقتصادية من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة الذي يكون قصب السبق فيه لمن يملك خزائن العلم والمعرفة.
 - نمو الحاجة لتطوير نظم تنمية الموارد البشرية وزيادة مواءمتها لمواجهة متطلبات الإنتاجية والتنافسية، والاقتصاد المعرفي بشكل عام.
- وإذا كان هناك تفاوت في الآراء فيما يتعلق بقضايا العولمة وآثارها وانعكاساتها، فإن هناك اتفاقاً حول أمرين رئيسيين: أولهما أن العولمة ظاهرة أو حركة تبدو آثارها وامتداداتها في كل مكان، وقد يؤدي تجاهلها إلى التهميش والانعزال، ولذلك فلا مناص من التعامل مع تحدياتها بعقلانية وواقعية ونظرة مستقبلية لتعظيم مكاسبها وتقليل خسائرها. وثانيهما أن تنمية الموارد البشرية بالتعليم والتدريب وما ينجم عنه من تشغيل وعمل منتج ينعكس بإيجابياته على المجتمع

والفرد عنصر مهم في التعامل مع تحديات العولمة واستثمار إمكانياتها وإيجابياتها وتفادي سلبياتها. وتتبع أهمية تنمية الموارد البشرية في هذا المجال من العوامل الآتية:

1. التعليم والتدريب ذو النوعية الجيدة والمستوى العالي، ضمن نظام متطور لتنمية الموارد البشرية، عامل مهم في حفز الأفراد والمؤسسات على الإبداع، وأخذ المبادرات واستثمار التقنيات والاتصال بمصادر المعرفة وتحسين الإنتاجية والأداء، وغير ذلك من الصفات والسمات التي تساهم بالتعامل بثقة واقتدار مع متطلبات العولمة والاقتصاد المعرفي.
2. تعتبر التطورات التكنولوجية وتقنيات المعلومات والاتصالات من الظواهر الرئيسية المرافقة للاقتصاد المعرفي وللعولمة والقوى المحركة لها وبعض نواتجها في الوقت نفسه. ومثل هذه الظواهر تستدعي عمالة عالية المهارة، تمتلك القدرات العلمية والمهارات التطبيقية والاتجاهات المهنية السليمة للتعامل مع هذه التطورات والتقنيات، مما يضع عبئاً على كاهل نظم تنمية الموارد البشرية للتجاوب مع هذه المتطلبات.
3. يتعرض سوق العمل باستمرار لتحديات خاصة ناجمة عن متطلبات الاقتصاد المعرفي وضغوطات العولمة فيما يتعلق بالانفتاح الاقتصادي وتحرير التجارة والاستثمار وتراجع التدخل الحكومي، مما يستدعي التطور والتغيير المستمرين في أنواع النشاط الاقتصادي للتجاوب مع معايير المنافسة وألويات الاستثمار ومضامين التجارة. ويتطلب التجاوب مع ذلك كله توافر موارد بشرية تتسم بالمرونة وتمتلك قاعدة عريضة من المعارف والمهارات لمجاراة التطور في سوق العمل. ويجد العاملون ذوو التخصصات الضيقة والمهارات المحدودة، وكذلك العاملون من ذوي المهارات المنخفضة، أنفسهم غير قادرين على التأقلم مع الأوضاع الاقتصادية الجديدة. وتقع المسؤولية على نظم وبرامج تنمية الموارد البشرية لمراعاة هذه المتطلبات وتلبيتها.
4. ترتبط العدالة الاجتماعية وخاصة الحراك الاجتماعي (social mobility) ارتباطاً وثيقاً بتوفير فرص تعليم وتشغيل جيدة ومتكافئة لجميع فئات المجتمع. وبدون ذلك، تبقى الفئات الأقل استفادة من الخدمات التعليمية أقل دخلاً وأقل استفادة من التطورات الاقتصادية وفرص التشغيل.
5. ان مما يرافق العولمة والاقتصاد المعرفي التحول التدريجي من الاقتصاد الأكثر اعتماداً على القوى العاملة (كثيف العمالة labour intensive)، إلى الاقتصاد الأكثر اعتماداً على الموارد المادية ورأس المال (كثيف رأس المال capital intensive)، ومن ثم إلى الاقتصاد الأكثر اعتماداً على المعرفة (كثيف المعرفة knowledge intensive). ويعكس كل ذلك انتقال مركز الثقل تدريجياً من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة. وأصبحت المعرفة أكثر عناصر الإنتاج كلفة، وفي الوقت نفسه أعلاها مردوداً وأكبرها عائداً. ولا يخفى الدور المحوري لنظم وبرامج تنمية الموارد البشرية في ذلك كله، نظراً لأن الموارد البشرية هي العنصر المنتج للمعرفة والمستثمر لها عن طريق التشغيل الموائم لها.
6. ان مما يدعم جهود التشغيل، وبخاصة للخريجين الجدد الاهتمام بالمواعمة بين برامج إعدادهم وتأهيلهم من ناحية والمتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل من ناحية أخرى. ويتضح مفهوم المواعمة عن طريق نظرة فاحصة لمعايير الإعداد الجيد للعمالة الماهرة من منظور توقعات أصحاب العمل ومؤسسات العمل والإنتاج في ضوء قوى العولمة ومتطلبات الاقتصاد المعرفي. وفيما يلي وصف موجز لهذه المعايير التي لا بد وأن تنعكس على مواصفات نظم وبرامج تنمية الموارد البشرية التي تتولى إعداد العمالة اللازمة:

- أ. ارتفاع إنتاجية العامل من النواحي الكمية والنوعية، وتحقيق المواصفات والمقاييس والمستويات المحلية المقررة للمنتوجات، السلعية منها والخدمية.
- ب. القدرة على التنافس مع المنتوجات المشابهة، محلياً وعالمياً، وتحقيق المواصفات والمقاييس والمستويات العالمية.
- ج. امتلاك القدرات الإنتاجية والسمات المهنية التي تشكل عامل جذب للاستثمارات الخارجية المباشرة، ويشمل ذلك العوامل المتعلقة بمستويات الأجور والمواقع الجغرافية والأبعاد الكمية والنوعية والتنوعية في العمالة المطلوبة.
- د. توافر الصفات المهنية والاجتماعية والثقافية التي يكون العامل بموجبها قادراً على الانتقال من موقع عمل إلى موقع عمل آخر، محلياً وإقليمياً وعالمياً، في ضوء توافر فرص العمل وطبيعة شروط التشغيل ومحدّدات الانتقال، إذا وجدت.
- هـ. القدرة على استخدام تقنيات الإنتاج المتطورة وتقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة بكفاية وفاعلية في العملية الإنتاجية.
- و. القابلية للتكيف السريع مع متغيرات سوق العمل وتطوراتها من حيث مواقع العمل أو أساليبه أو تقنياته أو مهاراته أو علاقاته.
- ز. امتلاك القدرات على العمل الجماعي والتكامل في العمل الإنتاجي ضمن الفريق، والتنسيق الفعال مع الآخرين، فنياً وإدارياً وتنظيماً.
- ح. المواظبة على التعلم الذاتي والتعلم المستمر، واستثمار مصادر المعرفة المختلفة، مع استخدام التقنيات الحديثة لهذا الغرض.
- ط. الحصول على قاعدة عريضة من المهارات التي يُبنى عليها التخصص المطلوب لتعزيز القابلية للنمو المعرفي، والمرونة في التجاوب مع المتطلبات المتغيرة لبيئة العمل.
- ي. امتلاك مهارات الاتصال وقدرات التواصل مع الآخرين في بيئة العمل، من رؤساء وزملاء ومرؤوسين وعمالء بكفاية وفاعلية.
- ويمكن القول أن هناك ثلاثة أنواع أو أبعاد متكاملة للمواءمة بين جانبي العرض والطلب للموارد البشرية. وبشكل عام تتعلق المواءمة بالمدخلات والعمليات والمخرجات لنظم التعليم والتدريب في مجالاتها ومستوياتها المختلفة. وفيما يلي عرض لهذه الأنواع مع بيان الأدوات المستخدمة للمساهمة في تحقيق كلّ منها:
- أ. المواءمة الكمية، وهي التي تعنى بأن يكون حجم نواتج ومخرجات نظم التعليم والتدريب من حيث أعداد الملتحقين بكل مجال من مجالات هذه النظم وخريجيهما متوافقاً مع حاجات مجالات العمل ومتطلبات التشغيل بحيث لا يكون هناك نقص أو فائض كبيرين يؤديان إما إلى شحّ في الموارد البشرية المؤهلة أو بطالة كبيرة بين الخريجين.
- أمّا الأدوات الخاصة المستخدمة للمساهمة في تحقيق المواءمة الكمية فتشمل ما يلي بالإضافة إلى الأدوات العامة التي سيرد ذكرها لاحقاً:

1. نظم معلومات الموارد البشرية

ان توافر نظم معلومات شاملة وحديثة عن خصائص سوق العمل، بما في ذلك خصائص العمالة والتشغيل والبطالة والأجور وغير ذلك، وكذلك خصائص العرض من القوى العاملة، بما في ذلك الملتحقين والخريجين في مؤسسات التعليم والتدريب من جامعات ومعاهد ومراكز تدريب وغير ذلك، يساعد المقبلين على الالتحاق بالمؤسسات التعليمية والتدريبية أو بسوق العمل على ترشيد اختياراتهم وتفعيل توجهاتهم الوظيفية. أما الفئات المستهدفة بذلك فتشمل أولياء الأمور وأصحاب القرار والباحثين بالإضافة إلى المتعلمين والباحثين عن عمل.

2. خدمات التوجيه والارشاد الوظيفي (التربوي والمهني)

تساهم مثل هذه الخدمات في مساعدة المقبلين على الالتحاق بالمؤسسات التعليمية والتدريبية أو بسوق العمل على اتخاذ القرارات الرشيدة في ضوء قدراتهم واستعداداتهم من ناحية، وفي ضوء حاجات سوق العمل من ناحية أخرى. وهناك اداتان رئيستان لخدمات التوجيه والارشاد الوظيفي، وهما استثمار قدرات الفرد وميوله واستثمار نظم معلومات الموارد البشرية.

3. خدمات التوظيف والتشغيل

وهي الخدمات التي تساعد الباحثين عن عمل من الخريجين الجدد أو القدامى، على الالتحاق بمؤسسات العمل والانتاج في سوق العمل في ضوء حاجة هذه المؤسسات من القوة العاملة. وكما في خدمات التوجيه والارشاد الوظيفي، يتم توفير خدمات التشغيل والتوظيف عن طريق استثمار نظم معلومات الموارد البشرية وقدرات الفرد وميوله.

ب. المواءمة النوعية، وتعنى بأن تكون الكفايات والمهارات التي يملكها الخريج من حيث شموليتها ومستوى أدائه فيها متوافقة مع متطلبات العمل الذي سيقوم به. وتشمل الكفايات المطلوبة تلك المتعلقة بمهارات العمل الأساسية ومهارات الاتصال والتعامل والمهارات التطويرية والعقلية العليا.

أما الأدوات الخاصة المستخدمة للمساهمة في تحقيق المواءمة النوعية فتشمل ما يلي بالإضافة إلى الأدوات العامة التي سيرد ذكرها لاحقاً:

1. النظم المستخدمة في التعليم والتدريب

وذلك من حيث مدى التواصل مع سوق العمل ومواقع التشغيل عن طريق التطبيقات العملية فيها، فنظم التلمذة المهنية مثلاً تضمن مثل هذا التواصل أكثر من النظم المدرسية البحثية.

2. المناهج والتسهيلات

تبنى المناهج التي تنسم بالمواءمة في برامج التعليم والتدريب ونظم تنمية الموارد البشرية بشكل عام كما يتم توفير التسهيلات اللازمة لتنفيذ هذه البرامج عن طريق مراعاة مشاركة ممثلي أصحاب العمل في وضع المناهج التي توضع بذلك على أساس التحليل المهني والمعايير المهنية مع توفير التسهيلات والتجهيزات الحديثة المناسبة. ومن ناحية أخرى تقتضي المواءمة توفير البرامج المناسبة للمرأة وكذلك لذوي الاحتياجات الخاصة.

3. المعلمون والمدربون

للمعلمين والمدربين في نظم التعليم والتدريب دور محوري في ضمان عنصر الموازنة بين قدرات الخريجين وكفاياتهم وبين متطلبات التشغيل وحاجات سوق العمل عن طريق أساليب التعليم والتدريب المناسبة وعن طريق التواصل المستمر مع مواقع العمل. وللقيام بهذا الدور المحوري خير قيام لا بد أن يؤخذ ذلك بعين الاعتبار في إعدادهم قبل الخدمة وتدريبهم في أثناء الخدمة، مع مراعاة أن يتم توظيفهم بعد خدمات وخبرات في ميادين العمل والانتاج كلما أمكن ذلك.

4. الفحوص والشهادات

يتم تصميم الفحوص التي تنسم بالموازنة، كما هو الحال في تصميم المناهج والبرامج، بحيث تعكس الكفايات المطلوبة لممارسة العمل، وهي الكفايات التي تبنى على تحليل لواقع المهن والأعمال، مع مراعاة أن أصحاب العمل في النظم المتطورة هم الجهة المعنية الرئيسة بالفحوص والشهادات المهنية لأنهم الجهة المستخدمة لنواتج ومخرجات التعليم والتدريب.

ج. الموازنة التنوعية، وتعنى بالتجاوب مع التطورات والتغيرات التي تطرأ في سوق العمل والتي تستدعي استحداث برامج وتخصصات تعليمية وتدريبية جديدة أو تعديل مضمونها، أو إلغاء برامج وتخصصات أخرى لم يعد هناك حاجة لها في سوق العمل.

أما الأدوات المستخدمة للمساهمة في تحقيق الموازنة التنوعية فأهمها نظم معلومات الموارد البشرية التي سبق الإشارة إليها والتي ترصد تطورات سوق العمل وحاجاته باستمرار، وذلك بالإضافة إلى الأدوات العامة التي سيرد ذكرها لاحقاً.

إن ما ورد أعلاه من أدوات خاصة لتحقيق أنواع الموازنة الثلاثة تكتمل بمجموعة من الأدوات العامة لها دور شامل في تحقيق الموازنة بأنواعها المختلفة. وفيما يلي بيان بهذه الأدوات العامة:

- التخطيط والسياسات العامة والتشريعات، وكلها أدوات يمكن عن طريقها التأكيد على عنصر الموازنة في نظم وبرامج التعليم والتدريب بأساليب وآليات مختلفة كإبراز دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي، وإنشاء المؤسسات المعنية بأدوات تحقيق الموازنة، ومشاركة أصحاب العمل والمرأة في التخطيط ورسم السياسات.
- الإدارة والحاكمية، وهي أداة يمكن استثمارها في إيجاد البيئة المناسبة في مؤسسات التعليم والتدريب لتطبيق أدوات الموازنة عن طريق توفير المتطلبات الإدارية والمتابعة والتقييم والمساءلة على المستوى المؤسسي (مؤسسة التعليم والتدريب) أو المستوى المحلي (كالأقاليم) أو المستوى المركزي (كالوزارات). ومن الآليات المستخدمة لهذا الغرض مشاركة أصحاب العمل في المجالس والهيئات الإدارية المعنية، واختيار القيادات الإدارية من ذوي الخبرات العملية، وتوفير الإعداد المناسب قبل الخدمة والتدريب الجيد في أثناء الخدمة للقيادات الإدارية.
- التمويل، وهي أداة فعالة في تحقيق الموازنة، حيث يمكن توجيه المصادر التمويلية للنظم والبرامج التي تضمن الارتباط الوثيق مع المتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل. ومما يساهم في فعالية هذه الأداة مشاركة أصحاب العمل في التمويل، واستخدام التمويل كأداة لدعم الموازنة.

- الإعلام والتوعية، وهي خدمات يمكن عن طريقها زيادة الوعي والمعرفة بقضايا المواءمة وتسهيل الأضواء على عناصرها ونتائجها، مستهدفة بذلك العاملين في مؤسسات التعليم والتدريب، وأصحاب العمل، والمتعلمين والمتدربين، بالإضافة إلى واضعي السياسات وأصحاب القرار.
- الدراسات والبحوث، وهي أداة عملية أكاديمية يمكن ان تتناول كل أنواع المواءمة وجميع الأدوات التي تساهم في تحقيقها بالتحليل والتقييم لبيان جوانب القوة والضعف ومتطلبات التحسين والتطوير. ومن المجالات التي يمكن ان تتناولها الدراسات والبحوث خصائص العرض من الموارد البشرية، وخصائص الطلب عليها، ومتابعة الخريجين، والدراسات التقييمية المختلفة.

المراجع

أ. المراجع باللغة العربية

- احمد سيد مصطفى، *إدارة الجودة الشاملة في التعليم لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين*، القاهرة، 2000.
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا)، *العولمة وأسواق العمل في منطقة اسكوا*، الأمم المتحدة، نيويورك، 2000.
- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع المنار)، *التصنيف الأردني المعياري للتعليم*، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمّان (الأردن)، 2004.
- عبد الغفور عبد السلام وآخرون، *إدارة المشروعات الصغيرة*، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمّان (الأردن)، 2001.
- ماجد العطية، *إدارة المشروعات الصغيرة*، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمّان (الأردن)، 2002.
- منذر واصف المصري، *اقتصاديات التعليم والتدريب المهني*، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس (ليبيا)، 2003.
- منذر واصف المصري، *العولمة وتنمية الموارد البشرية*، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبو ظبي، 2004.
- منظمة العمل العربية، *التشغيل والبطالة في البلدان العربية: التحدي والمواجهة (تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية للدورة الخامسة والثلاثين لمؤتمر العمل العربي)*، جمهورية مصر العربية، 2008.
- منظمة العمل العربية، *التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة*، منظمة العمل العربية، القاهرة، 2008.
- منظمة العمل العربية، *التصنيف العربي المعياري للمهن*، منظمة العمل العربية، القاهرة، 2008.
- منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية والمركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، *المشروعات الصغيرة ودورها في خلق فرص العمل للمرأة* (أعمال الندوة الوطنية في المملكة الأردنية الهاشمية)، عمان، 2008.
- نادر أبو شيخه، *إدارة الموارد البشرية*، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمّان (الأردن)، 2000.

ب. المراجع باللغة الانجليزية

- A. Feunte & A. Ciccone, *Human Capital in a Globalised and Knowledge-Based Economy*, European Communities, Luxembourg, 2003.
- A.A. Kubursi, *Sustainable Human Development under Globalization: The Arab Challenge*, ESCWA, New York, 1999.
- International Labour Organization (ILO), *International Standard Classification of Occupations (ISCO)*, ILO, 1988.

- Munther W. Masri, *Human Resources Development Strategy in Jordan*, National Center for Human Resources Development (NCHRD), 1998.
- P. Grootings & S. Nielsen (Eds), ETF Yearbook 2005: *Teachers and Trainers: Professionals and Stakeholders in the Reform of Vocational Education and Training*, European Communities, Luxembourg, 2005.
- UNESCO, *International Standard Classification of Education (ISCED)*, UNESCO, 1997.
- UNIFEM, *Progress of Arab Women*, United Nations Development Fund for Women, Arab States Regional Office UNIFEM, 2004.
- United Nations Development Programmes (UNDP), *Human Development Report 2001: Making New Technologies Work for Human Development*, UNDP, New York, 2001.

* * * * *