

وعليه فإن نظام التمهيد الخارجى فرض أنماط عمل مستحدثة، تعتمد عليها كافة الاستثمارات العالمية والمحلية، والداخل الى هذا السوق عليه أن يتوافر لديه المهارات التى يتطلبها هذا السوق، ومنها إجادة لغتين اجنبيتين على الأقل، فضلا عن إجادة التعامل مع الانترنت وإستخراج المعلومات، ولايقف الامر عند هذا الحد بل يمتد إلى معرفة برامج الكمبيوتر المتخصصة فى ممارسة أنماط الوظائف المختلفة، كما هو الحال فى أعمال المحاسبة وإدارة الاعمال ودراسات الجدوى .

ولذلك فإن الدول النامية الأكثر نجاحاً فى مجال التمهيد الخارجى للخدمات، لم تكيف بما يكتسبه خريجيهها من معارف ومهارات من مؤسسات التعليم العالى بها، وإنما أقامت معاهد متخصصة لصقل المهارات فى المجالات ذات الصلة بالتمهيد الخارجى للخدمات، وذلك بغية توفير عمالة مدربة تزيد من تنافسية شركاتها على الفوز بعقود تصدير الخدمات أو اجتذاب شركات عالمية لتأسيس كيانات تابعة لها لهذا الغرض، ومن الأمثلة على ذلك المنشآت التدريبية فى ولاية أندرا برادش فى الهند، ومعهد مراكز الاتصال فى جنوب أفريقيا وأكاديمية مراكز الاتصال بالفلبين.... وغيره. (شريف سامى ٢٠٠٦: ٢٦٠). ويعود اهتمام الدول النامية وخاصة فى بلدان شرق آسيا بهذا النمط من التعليم إلى أنه ضرورة لمواكبة التغيرات فى دنيا الاعمال المصاحبة للعملة، وفتح افاق جديدة للتشغيل، ومكافحة البطالة الهيكلية الناجمة عن التطورات التكنولوجية ونظم إدارة الأعمال. وقد يفسر ذلك أحد أسباب انخفاض معدلات البطالة فى هذا القطاع من العالم مقارنة بالبلدان العربية. فضلاً عن أنها أصبحت من الدول التنافسية فى مجال الانتاج العالمى، نتيجة للاهتمام بتطوير التعليم بصفة عامة والتعليم العالى والفنى بصفة خاصة.

وقد قطعت مصر شوطاً جديراً بالإشادة فى مجال بنية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وخاصة منذ إنشاء وزارة مختصة بهذا القطاع لأول مرة فى اكتوبر ١٩٩٩، ويعد إصدار قوانين حماية الملكية الفكرية وتنظيم الاتصالات وقانون التوقيع الالكترونى انجازات هامة فى مايتعلق بالبنية التشريعية المطلوبة لهذا القطاع. كما إن انشاء جهاز تنظيم الاتصالات ومؤخراً هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات، ساعد على إيجاد كيانات مؤسسية ضرورية لتنظيم وتنمية السوق المعنى، وأخيراً قامت الوزارة بتأسيس مركز لتقييم واعتماد هندسة البرمجيات وهو الأول من نوعه فى الشرق الاوسط

وأفريقيا، لتقييم واعتماد هندسة البرمجيات، ويقوم بعقد دورات تدريبية لتأهيل الخبراء المصريين لتقييم الشركات من خلال نموذج، واعتماد التقييم على المستوى الدولى من المعهد التابع لجامعة كارنجى ميلون بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث إنه هو الجهة الوحيدة المنوطة بهذا الاعتماد، وفى مجال إعداد الكوادر البشرية فقد تبنت وزارة الاتصالات والمعلومات تنفيذ عدة برامج طموحة للتدريب الأساسى شمل ٩٥ ألف متدرب، والتدريب المتخصص ١٢٠ ألف متدرب بالتعاون مع بعض الشركات العالمية (شريف سامى، ٢٠٠٦: ٢٦٠).

ورغم أن التعميد الخارجى فى مصر مازال جنينياً، إلا أنه يمثل خطوة على الطريق سواء فى إتاحة فرص عمل جديدة أو لتخفيف حدة البطالة الحالية، كما إن نجاح هذا المجال الصاعد يتطلب تطوراً شاملاً لاوضاع التعليم ولاسيما التعليم العالى، وبما يتفق مع التطورات الجارية فى سوق العمل، وقد أصبح واضحاً إن البطالة خلال هذه الآونة تعد نتاج لنظم التعليم التقليدية سواء فى مصر أو العالم العربى، التى تعتبر ثابتة نوعاً ما على نهج فكرة الاستيعاب الكامل على حساب نوعية وكيفية التعليم، والاعتماد على برامج تعليمية لم تعد مناسبة فى عصر تسوده تطورات سريعة ومتلاحقة، ولتشجيع على الابداع وتنمية المهارات الفردية واكتساب فنيات العمل قبل ممارسته. و من ثم تتراجع نسبة مساهمة العالم العربى فى الانتاج العالى مقارنة بالدول الاسيوية الأخرى، التى أصبح من غير الملائم الآن أن نطلق عليها مصطلح نامية، نظراً لقدرتها الكبيرة على المنافسة العالمية المستمدة من إتساق مخرجات التعليم فيها مع الوظائف المستحدثة. فالعمولة تحدث تحولاً فى الوظائف والاسواق، لأنها توفر وظائف جديدة وتلغى أساليب معيشة وأسواق وصناعات قديمة، وفى الماضى عندما كانت تحصل ثورة تكنولوجية تهدد وظائف أحد القطاعات الاقتصادية، كان يظهر قطاع جديد يستوعب القوى العاملة الفائضة، فبعد استخدام المكنة فى الزراعة استوعبت الصناعة التحويلية الكثير من الوظائف التى فقدت، أما فى الفترة الراهنة فقطاعات الاقتصاد التقليدى فى البلدان النامية وهى (الزراعة/الصناعة/الخدمات) تشهد تحولات واسعة تدفع الملايين الى البطالة تحت تأثير إعادة الهيكلة الجارية، والقطاع الوحيد الذى يحتمل أن يفلح فى توفير فرص عمل جيدة

هو قطاع المعلومات، ولذلك فمن المتوقع أن أكثر من نصف وظائف المستقبل سوف تكون في المجالات التالية:

- ١- الوظائف المتصلة بتكنولوجيا المعلومات.
- ٢- اختصاصى فى أمن شبكة الانترنت
- ٣- مهندسى الربوطات
- ٤- اختصاصى اتصالات وحوسبة، ويشير هذا المصطلح إلى الصناعة الجديدة القائمة على تجهيز السيارات بقدرات تكنولوجية.
- ٥- مبتكرون فى مجال الاتصالات اللاسلكية حيث يصبح الاتصال بالانترنت لاسلكياً.
- ٦- موظفى الدعم التكنولوجى، فالتكنولوجيا ليست بلا عيوب وهناك حاجة دائمة إلى عاملين مهرة، يستطيعون التصدى للمشاكل المحيطة، ويقدر أن تزيد هذه الوظائف بنسبة ٢٢٪ بحلول عام ٢٠٠٨.
- ٧- مستخرجى بيانات.

أما عن الوظائف التي سوف تزول فتشمل:

- ١- سمسرة البورصة ووكلاء السيارات وسعاة البريد ووكلاء شركات التأمين والعقارات، فالانترنت سيقضى على وظائف الوسطاء بالملايين ولن يبقى إلا قلة لخدمة جاهلى الكمبيوتر.
- ٢ - المدرسون : حيث يزداد التعليم عن بعد رواجاً .
- ٣ - الطابعون : مع تحول الصحف اليومية والمجلات الى صحائف رقمية .
- ٤ - المختزلون: ستحل البرامج المتطورة محل كتبة محاضر المحاكم وكثير من مساعدى المسؤولين.
- ٥- الاسفار : سيكون فى الطرق العامة الرئيسية اجهزة ذكية تتيح للمركبات الموجهه بالحاسوب أن تسافر متلاحقة فى تتابعها وسريعة جداً، وسيزول الزحام من طرق وضواحي المدن لأن السيارات ستستخدم اجهزة لاستشعار الازدحام ترشدها إلى مسارات بديلة (الاسكوا، ٢٠٠٢:١٩). إن هذه الوظائف من المحتمل أن تزول أو زالت بالفعل فى بعض بلدان العالم الغربى نتيجة لتقدم

تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، إلا إن استمرارها في العالم النامي والعربي بصفة خاصة سوف يمتد لسنوات نظراً لحدثة العهد بظاهرة العولمة من جهة، كما إن معظم الدول العربية لم تندمج بعد في تيار العولمة الانتاجية من جهة اخرى، كما إن تطبيق التكنولوجيا في العمل على هذا النحو سوف يؤدي إلى مزيد من البطالة .

(رابعاً): التحول الديموجرافي ونمو قوة العمل

في سياق هذه الفقرة سوف يناقش ثلاث موضوعات هي: التحول الديموجرافي في العالم العربي، التركيب السكاني والهبة الديموجرافية، الهجرة البيئية للعمالة العربية، وفيما يلي عرض لكل منها على النحو التالي:

١- التحول الديموجرافي في العالم العربي

يشهد العالم العربي منذ خمسينيات القرن السابق تحولات درامية في الخصوبة ومعدلات النمو السكاني، نتيجة لتغير العلاقة بين معدلات المواليد والوفيات، ساهمت في تغير التركيبة السكانية وزيادة نسبة تمثيل فئات العمر الشاب بين إجمالى السكان، ومن ثم زيادة حجم قوة العمل ونمو الطلب على التشغيل.

والتحول الديموجرافي يعنى ببساطة التغير من خصوبة ووفيات مرتفعة إلى خصوبة ووفيات منخفضة أدت إلى تحولات جوهرية في التركيب العمرى للسكان، وإنخفاض الوفيات يتركز عادةً بين الرضع وصغار السن، ويظهر التحول الديموجرافي في البداية بين الشباب، وفي المراحل المتأخرة بين قوة العمل وأخيراً بين كبار السن وفى العشرين سنة الأخيرة شهدت بلدان العالم الثالث تحولات خصوبية واسعة، حيث إنخفض عدد الاطفال لكل امراة من خمسة إلى ثلاثة اطفال فى العديد من المناطق، ويستثنى من ذلك عدد قليل من البلدان الافريقية التى لازالت الخصوبة مرتفعة بها، ويعود ذلك إلى مجموعة عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية يعتبر من اهمها تعليم وعمل المرأة والانجازات التى تحققت للعديد من النساء على المستوى التشريعى والاجتماعى وتفعيل قضايا المرأة وتمكينها.

حيث تؤكد البيانات الحديثة المشتقة من مجتمعات عديدة أن المرأة ذات التعليم المتوسط تنجب فى حدود ١-٣ اطفال، وبدون تعليم ما بين ١-٥ اطفال، وفى بعض المجتمعات النامية يعتبر ارتفاع

مستوى تعليمها مدخلا هاما للوصول إلى مرحلة الإحلال الخصوبى، ذلك أن المرأة المتعلمة يمكنها تأجيل الزواج وممارسة الضبط على قرار الانجاب، وتشير تقديرات الأمم المتحدة إلى أن معدل الخصوبة الكلى فى جنوب أفريقيا يمثل ٣ أطفال لكل سيدة، وتستصل إلى مستوى الاحلال فى عام ٢٠٤٠، بينما شرق أفريقيا يمثل معدل الخصوبة ٥,٨ طفل لكل سيدة، مما يؤخر الوصول إلى مستوى الاحلال حتى عام ٢٠٧٥ بدون ظهور نقص كبير فى نمو السكان حيث يمثل هذا الكم من الاطفال قوة دفع للنمو السكانى، خاصة مع استمرار قضايا مثل الفقر والبطالة والقيمة الاقتصادية لعمالة الاطفال، علاوة على سيطرة الافكار التقليدية المرتبطة بالانجاب وقيمة الذكر والزواج المبكر للفتيات فى الاسر ذات المستوى الاجتماعى الاقتصادى المنخفض. ومع ذلك تشير التقارير الدولية الى انخفاض النمو السكانى حتى فى أكثر مجتمعات العالم سكاناً.

فقد بلغ حجم سكان الصين حتى عام ٢٠٠٧ - (١,٣١٨ مليار نسمة) ويحتل المرتبة الأولى على مستوى العالم سكانياً، أما الهند فتحلت المرتبة الثانية بنصيب سكانى قدره ١,١٣٢ مليار نسمة. ومع زيادة الطلب على خفض الإنجاب أصبحت سنوات تضاعف السكان تتسم بالاتساع، مما أدى إلى الانخفاض فى حجم السكان فى كلا المجتمعين، ولذلك سوف يصل المجتمع الأول إلى ١,٧٤٧ مليار نسمة، والثانى إلى ١,٤٣٧ مليار نسمة فى عام ٢٠٥٠.

والقضية الهامة هنا التى يجب الإشارة إليها أن هذا الزخم السكانى أدى إلى فائض عمالة غزى اسواق العمل العربية وحصل على أعلى نسبة من فرص العمل، لما يتصف به هذا الفائض من مهارات لا تتوافر لدى العمالة العربية، علاوة على انتشار العمالة الصينية بصفة خاصة داخل اسواق العمل فى معظم البلدان المصدرة للعمالة مثل مصر، والمنافسة فى سوق العمل غير الرسمى من خلال أنشطة التجارة المختلفة، سواء عن طريق المعارض الدائمة أو التسوق داخل المنازل، وتلك ظاهرة أصبحت أكثر شيوعاً مما خلق نمطا من التنافسية للعمالة الوطنية والعربية سواء فى المجتمعات المستوردة للعمالة أو المصدرة لها، فى الوقت الذى تعانى فيه هذه المجتمعات من وجود فائض كبير من العمالة ناجم عن الزيادة السكانى فى مرحلة ما قبل التحول الخصوبى الذى تأخر نوعاً ما فى العالم العربى مقارنة بالمناطق الأخرى من العالم.

ويعد من أهم ما يميز التحول الخصوبى فى العالم العربى هو التجانس بين المجتمعات، سواء فى مستوى ما قبل التحول أو وقت التغيير، وأن الانخفاض فى الخصوبة نبع من التغيير فى أنماط الزواج أكثر من أى زيادة فى استخدام وسائل تحديد النسل، ومن الدراسات المقارنة بين السودان وسوريا ولبنان، وجد أن الظروف الاقتصادية الصعبة كانت العامل المحدد للتحول الخصوبى أكثر من التنمية. وهو الوضع الذى ينطبق على المجتمع المصرى أيضاً، حيث انخفضت مستويات الانجاب نتيجة لتأخر السن عند الزواج الأول المصاحب لازمة البطالة والاسكان وغلاء الاسعار وارتفاع تكاليف الزواج بصورة كبيرة، التى لاتتسق حتى مع ظروف الشباب الذى يعمل بالفعل، خاصة إذا اخذنا فى الاعتبار مستويات الأجور الراهنة وتوقف هجرة العمالة الى البلدان النفطية.

ومصر تعد نموذجا للتحول الديموجرافى النابع من التحسن الاقتصادى والانتشار التعليمى، ولقد بدأ التحول فى عام ١٩٦٠ وحدث ذلك فى معظم المراكز الحضرية والريفية، بمصاحبة التحسينات الاقتصادية ومعرفة القراءة والكتابة، الذى أدى إلى حدوث تغير راديكالى فى بناء العمل وفى الأدوار الاقتصادية والاجتماعية للنساء، غير إن هذه النتيجة لاتتسق مع الشواهد الواقعية التى تثبت إن تحسين وضع المرأة ليس سبباً مباشراً فى خفض الانجاب، وإنما ارتفاع تكلفة رعاية الاطفال وتعليمهم هو السبب الأقوى الذى يدعم الطلب على خفض الانجاب، بدليل ارتفاع مستويات الانجاب بين الاسر الفقيرة التى تحول الاطفال من عالة اقتصادية إلى إعالة الاسرة، ومن هنا فإن الرعاية وتوافر الموارد المالية اللازمة لها تعد أحد العناصر الهامة المتحكمة فى الانجاب. ولقد ساهم ذلك الوضع الديموجرافى فى حدوث تحول خصوبى نسبى. ساعد على حدوث تغيرات فى البناء العمرى للسكان ليس فى مصر فقط بل فى المنطقة العربية، ومن ثم زيادة حجم قوة العمل.

٢- التركيب السكانى والهبة الديموجرافية

يعتبر من أهم نتائج التحول الديموجرافى فى المجتمعات العربية تطور البناء العمرى للسكان، ووجود نسبة كبيرة من السكان فى سن العمل (١٥-٦٤)، وانخفاض فئات العمر الصغرى (٠-١٤)، وبالمقابل هناك زيادة تدريجية فى الأعمار الأكبر سناً ٦٥ فأكثر، ومع اعتماد سياسات ملائمة فإن هذا التغيير فى التركيبة العمرية للسكان، قد يخلق فرصة سانحة لزيادة المدخرات والاستثمارات، وذلك

نتيجة لتدنى معدلات الاعالة بشكل موازى لانخفاض معدلات الخصوبة ، وقد تكون هذه الفرصة سلبية على التنمية، إن لم يستطيع متخذو القرار التخطيط لها بشكل مبكر، وخلق الظروف الملائمة للتعامل مع هذه الفرصة ، حيث يؤدي ذلك الى ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل وتفاقم الطلب على الهجرة الخارجية(الاسكوا، ٢٠٠٥، ص: ن). ولذلك تعتبر المنظمات الدولية العاملة فى مجال السكان إن التغير الديموجرافى الراهن فى المنطقة العربية، يعد هبة ديموجرافية وتمثل فرصة ونافذة نحو التنمية ، اذا ما تم استغلال انخفاض نسبة المعالين مقابل زيادة القوى العاملة مع استمرار الانخفاض فى معدلات الخصوبة .

ويلاحظ أن التأثير الاجتماعى والاقتصادى لزيادة نسبة الشباب فى البناء العمرى للسكان فى منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا أصبح أكثر وضوحاً، حيث نجد أن ٣٦٪ تحت عمر ١٥ سنة، ٢١.٥٪ بين ١٥-٢٤ سنة، وتعتبر مصر وليبيا والمغرب والسودان وتونس والجزائر والاردن وسوريا من أكثر المجتمعات العربية التى يرتفع بها نسبة الشباب فى سن العمل (١٥-٢٩) سنة، حيث تمثل هذه النسبة فى مصر على سبيل المثال ٢٨٪، وفى ليبيا ٣٣٪، والجزائر ٣١٪(جامعة الدول العربية، ٢٠٠٥: ٣٩)، مما يفرض أعباء متجددة من أجل توفير فرص العمل، خاصة مع استمرار معدلات النمو السكانى وزيادة نسبة تمثيل الشباب فى البناء العمرى للسكان.

إن نضج البناء العمرى فى منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا يعد فريداً من نوعه مع بداية ق ٢١، وسوف تتزايد نسبة السكان الناشطين اقتصادياً فى فئة العمر (١٥-٦٤) حتى عام ٢٠٢٠ ويمثل ذلك هبة ديموجرافية يمكن أن تساهم فى الاسراع بمعدلات النمو الاقتصادى، ولكنها مع الاسف تمثل عقبة تواجه المجتمعات نتيجة للعجز عن توفير فرص العمل.

ولذلك فإن ما خلقتة المرحلة السابقة الممتدة من (١٩٥٠-١٩٩٠) من ارتفاع معدل النمو السكانى فى الشرق الاوسط وشمال افريقيا، والذى بلغ ٣.٤٪ عام ١٩٨٥، ينعكس الآن فى صورة ضغوط على اسواق العمل بشكل أكبر من أى منطقة فى العالم . ومن المتوقع أن تزداد نسبة القوى العاملة فى المنطقة بنسبة ٣.٥٪ سنوياً خلال العقد القادم، مما يرفع هذه النسبة الى ٤٠٪(البنك الدولى،

٢٠٠٣: ٢٣٠). الأمر الذى يعنى مزيداً من البطالة للاجيال القادمة، فى ضوء القصور الحالى فى توفير فرص العمل للاجيال الحالية الذى يعود إلى سرعة النمو السكاني أكبر من نمو الوظائف. فحركة سوق العمل فى مصر على سبيل المثال تقودها التحولات الديموجرافية منذ عام ١٩٩٠، حيث نجد أن نمو قوة العمل فى التسعينيات كان نتيجة لزيادة نسبة من هم فى سن العمل، التى ترجع إلى زيادة معدلات المواليد مع انخفاض معدلات الوفيات فى الفترة من ١٩٧٠-١٩٨٠، ومع دخول مصر الآن مرحلة التحول الخصوبى، فإن الطلب على العمل وصل إلى ذروته، ولذا واصلت معدلات البطالة ارتفاعها من ١٢,٧% عام ١٩٩٠ إلى ١٥% عام ٢٠٠٠، ليس فقط فى مصر وإنما فى منطقة الشرق الاوسط، وخاصة فى البلدان السبعة غير النفطية، ومنها مصر والاردن والجزائر والمغرب. ولايزال القصور فى التوظيف من المظاهر الشائعة، وعليه سوف تحتاج المنطقة إلى خلق ٨٠ مليون فرصة عمل خلال العقود التالية كهدف لاستيعاب العمالة العاطلة، إضافة إلى خلق فرص عمل تقدر بـ ١٠٠ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٢٠. وهذا التحدى يتطلب إجراء تحول فى البنى الاجتماعية والاقتصادية وتبنى نموذج تنموى جديد يعتمد على تفعيل دور القطاع الخاص

٣- الهجرة البيئية للعامله العربية

إن الهجرة بين البلدان العربية كانت ولازالت تشكل العصى السحرية فى معالجة مشكلة البطالة، وذلك بالنسبة لبلدان عديدة فقيرة مثل مصر وسوريا والاردن واليمن، حيث يتفق معظم المحللين على أن هذا النوع من الهجرة الإقليمية وصل إلى ذروته فى منتصف عام ١٩٨٠، كما كانت حلاً لتخفيف حدة الفقر وتحسين مستويات المعيشة. وتمثل منطقة الشرق الاوسط أبرز المناطق الجغرافية فى العالم، من حيث هجرة العمالة فى الفترة التى تلت الحرب العالمية الثانية، ومع ارتفاع معدلات البطالة والازمات الاقتصادية، فإن هجرة العمالة اصبحت أكثر اتساعاً وفى حالة تغير دائم، وخلال الستينيات والسبعينيات كانت الدول العربية قادرة على التكيف مع الاوضاع العالمية، غير إنه فى الجزء الثانى من عام ١٩٨٠ إنخفض النمو الاقتصادى وصاحبه ارتفاع نسبة البطالة وإنخفاض الأجور الحقيقية، كما اصبحت نسبة كبيرة من السكان قريبة من مستوى الفقر، الذى اقترن بالزيادة فى أعداد السكان، ولقد شكل ذلك قوة دفع رئيسية نحو هجرة العمالة العربية إلى

المجتمعات الخليجية، من أجل البحث عن فرص للعمل وتحسين مستوياتهم المعيشية. مما ساهم فى تغير التركيبة السكانية والثقافية لهذه المجتمعات. واستمرت تيارات الهجرة فى التصاعد حتى أوائل عام ١٩٩٠، ثم تراجعت بعد ذلك التاريخ نتيجة لظروف دولية كان لها أثار درامية على المنطقة العربية ومازالت حتى الآن، ومن بين هذه الأثار عودة العمالة المهاجرة وتقلص الطلب على العمالة العربية.

وعلى الرغم من أن مسألة تحريك أعداد كبيرة من السكان عبر الحدود كان حاسماً لمنطقة المشرق منذ بداية عام ١٩٧٣ ومع ظهور الطفرة النفطية، إلا إن الهجرة عادت من داخل دول المشرق الى الظهور كعنصر هام من عناصر القلق في الآونة الأخيرة، خصوصاً بعد هجوم ١١ ايلول / سبتمبر ٢٠٠١ على الولايات المتحدة، وما صاحب ذلك من سياسات الهيمنة الامريكية على منطقة الخليج العربى، وتلاشى سوق العمل العراقي، فضلاً عن الاندماج فى السوق الرأسمالية العالمية من خلال تصدير النفط من جهة وتعدد الشركات عابرة الاوطان العاملة على أراضيها من جهة أخرى، وهى تغيرات فرضت سوق جديدة للعمل لا تتناسب مع خصائص العمالة العربية من حيث مستوى المهارة المطلوب، مما أدى إلى عجز هذه المجتمعات ذاتها عن توفير فرص للتشغيل، نظراً لتشبع القطاع الحكومى بالعمالة فضلاً عن الفجوة بين نظم التعليم وسوق العمالة الجديد.

وتشير الاحصاءات الرسمية إلى أن حجم التنقل كان فى ازدياد ليصل نصيب العرب من مجموع السكان الوافدين حوالى ٧٢٪ عام ١٩٧٥، لكن هذه النسبة تراجعت بشكل متواصل لتصل إلى حوالى ٢٩٪ فقط عام ٢٠٠٢، وذلك نتيجة تقلص الطلب وتشجيع التشغيل فى المؤسسات الحكومية، وكان هذا التراجع لصالح الهجرة الآسيوية التى كانت تشكل ٦٧,١٪ من مجموع القوى العاملة الوافدة عام ٢٠٠٠. كما تأثرت حركة تنقل العمالة العربية بتلاشى السوق العراقي وفقدان حوالى مليونى فرصة عمل (منظمة العمل العربية ومكتب العمل الدولى، ٢٠٠٧: ٣). علاوة على إن النظام التعليمي فى الدول العربية غير قادر على مواكبة التغيرات السريعة فى المناهج التعليمية، ولذلك فإن المهارات العربية لديها نصيب محدود فى هجرة المهارات العالمية الأمر الذى أدى إلى زيادة معدلات البطالة فى المنطقة العربية بشكل عام، وتضخمها فى البلدان ذات معدلات النمو السكانى مثل مصر، مقابل زيادة الطلب

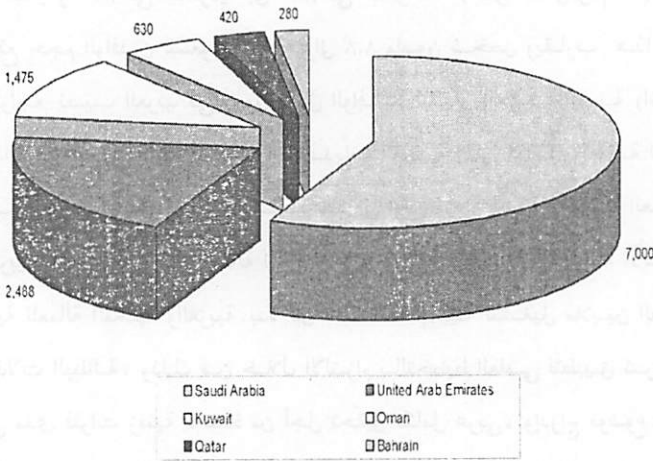
على العمالة الآسيوية. ولقد دفع ذلك الحكومات العربية إلى ضرورة اعتماد سياسة جديدة تتلاءم مع المتغيرات العالمية تهدف إلى دعم سياسة الإحلال في العمالة، ومواجهة المنافسة الآسيوية التي لم تعد في نطاق الانتاج فقط بل المنافسة في مجال العمالة أيضاً.

ففي البداية كانت الهجرة تقليدية من المناطق الهندية (الهند ، باكستان ، بنجلاديش) في اتجاه بلدان الخليج العربية، ثم امتدت إلى بلدان آسيوية أخرى وازدهرت هذه الهجرة وما تزال. وتشير التقديرات لرصد العمالة الآسيوية في بلدان الخليج العربية عام ٢٠٠٠ إلى توزيع حجم الوافدين من آسيا على النحو التالي: الهند ٣,٢ مليون شخص، باكستان ١,٧٤ مليون شخص، بنجلادش ٨٢٠ الف شخص، والفلبين ٧٣٠ الف شخص، وسريلانكا ٧٠٠ الف شخص، إندونيسيا ٢٥٠ الف شخص، إيران ١٤٠ الف شخص. أما بالنسبة لتأثير الوافدين على التركيبة السكانية لعامي ٢٠٠١ / ٢٠٠٢، يتضح إن نسبة الوافدين لبلدان الخليج العربية يقدر بنحو ٣٨,٥٪ إلى مجموع السكان، وتراوحت ما بين ٢٦٪ في عمان و ٣٠٪ في السعودية إلى ٨٠٪ في الإمارات. (انظر الشكل رقم ١). غير إنه في عام ٢٠٠٤ ارتفع حجم الوافدين للسعودية إلى حوالي ٨,٨ مليون شخص ويقارب هذا نصف عدد السكان، كما تراجع نصيب العرب في سوق عمل الوافدين لبلدان الخليج العربية (انظر الجدول رقم (٣)). ولذا تمثل العمالة الأجنبية إحدى التحديات القومية التي تواجه العمالة العربية، الأمر الذي يستوجب تبنى سياسة قومية للعمالة تستند إلى أولويات واضحة، تفضل العمالة العربية والكفاءات العربية والعمل على دعم العمالة العربية، في مواجهة منافسة العمالة الآسيوية وإتباع سياسة إحلالية للعمالة المحلية والعربية، بدلا من العمالة الأجنبية لتشغيل ملايين العمال العرب والحد من معدلات البطالة، وذلك من خلال الالتزام بالتخطيط العلمى لتطبيق شرط الأفضلية، والإحلال على مدى فترات زمنية محددة من أجل تحقيق تكامل عربي، وإدراج موضوع تنقل الأيدي العاملة العربية ضمن بنود اتفاقية منطقة التجارة الحرة العربية (منظمة العمل العربية ومكتب العمل الدولي، ٢٠٠٧: ٥-٧)، ومع ذلك نجد بلدان مجلس التعاون الخليجي تسعى إلى تقييد الهجرة الوافدة، وأعدت مجموعة من السياسات والبرامج المتنوعة في سبيل تحقيق ذلك، غير إن مستقبل الهجرة

العربية في المنطقة سوف يعتمد على الصحة الاقتصادية والسياسية للبلدان المستقبلية لها، ويعود ذلك إلى إن هذه الدول يعاني مواطنوها الآن من البطالة نتيجة لسيطرة الاجانب على سوق العمل غير أن علاج مشكلة البطالة العربية والهجرة البيئية للعمالة يتطلب ما هو أكثر من الاتفاقيات ووضع القوانين، إلى مستوى تحسين خصائص العمالة، وذلك عن طريق تطوير نظم التعليم بصورة مستدامة وربطها بسوق العمل وتطوره، حيث أصبح من الواضح أن انخفاض الطلب على العمالة العربية مقابل زيادة الطلب على العمالة الآسيوية، يعود إلى انخفاض المهارة وعدم ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل. فضلاً عن غياب الشراكة العربية في تأسيس مشروعات تنموية، تهدف إلى استيعاب فائض العمالة والاتجاه نحو استثمار الفوائض المالية خارج الأوطان العربية.

الشكل رقم (١)

Foreign population in GCC countries, 2002 [thousands]



المصدر: (منظمة العمل العربية ومكتب العمل الدولي) ٢٠٠٧، ص: ٧

جدول (٣)

نصيب العرب من السكان الوافدين بين ١٩٧٥ - ٢٠٠٢ (نسب مئوية)

عدد السكان الوافدين		الدولة
٢٠٠٢	١٩٧٥	
١٠	٢٢	البحرين
٣٤	٨٠	الكويت
١١	١٦	عمان
٢٥	٣٣	قطر
٤٣-٣٧	٩١	السعودية
١٠	٢٦	الإمارات
٢٩-٢٥	٧٢	المجموع

المصدر: Martin Boldwin- Adwards . 2005 p.6

خامساً: سياسات العمل العربية ومكافحة البطالة

تتضمن هذه الفقرة موضوعين رئيسيين هما: التوصيات الدولية والبرامج التي اعتمدت عليها البلدان العربية في تشغيل الشباب، فضلاً عن التعرف على بعض التجارب الدولية الناجحة في مكافحة البطالة وتوفير فرص العمل، ويمكن تناول ذلك على النحو التالي:

١- التوصيات الدولية وبرامج التشغيل العربية

● إن الاهتمام بمشكلة البطالة لم يعد محل اهتمام دولة بعينها أو حتى اقليم، وإنما أصبحت الآن مثار اهتمام دول خاصة بعد انتشار البطالة في العالم مع عصر العولمة، وزيادة رغبة المجتمع الدولي في تجنب الآثار السلبية أو على الأقل التخفيف منها بعدما تأكد إن البطالة مصدر مولد لمشكلات أخرى، مثل العنف والادمان والهجرة غير الشرعية، ولذا لم تصبح مهمة تقع على عاتق دولة ما، بل تحتاج الى مزيد من التعاون وتضافر الجهود الدولية.

- دعوة حكومات الدول العربية إلى تفعيل السياسات السكانية، واستراتيجيات التنمية البشرية، فى إطار برنامج عمل المؤتمر الدولى للسكان والتنمية .
- دعوة حكومات الدول العربية وبمساعدة من المنظمات الدولية والاقليمية إلى الاستفادة من النافذة الديموجرافية فى الجيل الحالى، باعتبارها فرصة فريدة للاسراع فى وتيرة التنمية المستدامة فى المنطقة العربية، وبالتالى تفعيل وتطبيق سياسات للتشغيل، تساعد على الاستفادة من القوى العاملة المتزايدة، وتمكنها من تحقيق الاهداف الانمائية المنشودة ومحاربة ظاهرة بطالة الشباب ولقد سعى مؤتمر العمل العربى إلى تفعيل وتنفيذ إعلان مبادئ بشأن تيسير انتقال الأيدى العاملة العربية، والذى أصدره فى دورته الثانية والثلاثين(الجزائر، فبراير / شباط ٢٠٠٥)، والذى تضمن مايلى :
 - تعاون الدول العربية فى إطار التكامل الاقتصادى والاجتماعى العربى لتحقيق التوظيف الأمثل للقوى العاملة فى الدول العربية .
 - الأولوية فى التشغيل لمواطنى الدولة ثم للعمال العرب وفق احتياجات دول الاستقبال .
 - العمل على التقريب بين التشريعات المنظمة لتنقل الأيدى العاملة.
 - تمتع العمال العرب المتنقلون بالحقوق والمزايا التأمينية التى تقرها القوانين والنظم الوطنية .
 - وضع نظم تدريب مرنة وفقاً لمتطلبات سوق العمل العربية .
 - تنسيق جهود الدول العربية فى إعداد ونشر تقارير دورية عن فرص العمل فى دول الاستقبال وفائض القوى العاملة فى دول الإرسال، حسب المهارات والمهن المختلفة.
 - تعزيز وتطوير الاجهزة الوطنية العاملة فى مجال تنظيم وتطوير القوى العاملة، ورفع كفاءتها فى مجال جمع البيانات والإحصاءات ذات الصلة، وبما يخدم خطط التنمية الوطنية من جهة والتنسيق على الصعيد القومى من جهة أخرى، بهدف إنشاء قاعدة بيانات متكاملة، والتنسيق على الصعيد القومى من جهة أخرى بهدف إنشاء قاعدة بيانات (منظمة العمل العربية ومكتب العمل الدولى، ٢٠٠٧ : ٧)، غير إن نجاح مثل هذه السياسات يتوقف على الإعداد الجيد للعمال وتحسين خصائصها وبما يتلائم مع

متطلبات سوق العمل، وما طرأ عليه من متغيرات ساهمت في خلق الفجوة بين العمالة في الوطن العربي وغيره من البلدان الأخرى ولاسيما الآسيوية، التي أصبحت منافس قوى بما تتميز به من مهارات تتسق مع الوظائف والمهن واساليب العمل المستحدثة.

ولذلك يعتبر تنمية المصادر البشرية من أكثر القضايا اهتماماً لدى كل من مخططي التنمية والقادة السياسيين في المجتمعات النامية، كما إن من بين العوامل التي ولدت ذلك الاهتمام إن المتغيرات الديموجرافية شأنها شأن المعوقات الاجتماعية والاقتصادية، يمكن أن تؤثر على التنمية سلباً مع تدنى خصائص السكان، وتتحول الهبة الديموجرافية الراهنة إلى عبء، على كاهل الاقتصاد القومي والقوى المنتجة. ومن ثم تصبح سياسات العمل بلا جدوى إذا ابتعدت عن هذا الهدف الذي يبدأ بتحسين نظم التعليم. ودعم الاستثمار الاجنبي والمحلي، ودعم المشروعات الصغيرة التي كانت النافذة التي انطلقت من خلالها النمور الآسيوية، إلى التنمية الناجحة. وفي سبيل القضاء على البطالة سعت الحكومات العربية إلى اعتماد بعض السياسات والبرامج التي أدت إلى انخفاض نسبي في البطالة. ويمكن التعرف على ذلك بالإشارة إلى سياسات التشغيل ومكافحة البطالة في مصر على سبيل المثال.

٢- برامج مكافحة البطالة والتشغيل في مصر

بدأت الدولة في تطبيق برنامج قومي للتشغيل يضم عدداً من البرامج النوعية وتشمل : برنامج التشغيل بالجهاز الإداري الحكومي وتفعيل شبكة مكاتب الاستخدام التابعة لوزارة القوى العاملة، والبرامج الخاصة بالصندوق الاجتماعي، والبرنامج القومي لإعداد شباب الخريجين وتدريبهم طبقاً لإحتياجات سوق العمل، وبرامج التشغيل في المحليات وفي مقدمتها مشروعات الأشغال العامة في المناطق الريفية، والتوسع في برامج استصلاح الأراضي وتوزيعها على شباب الخريجين. وقد ساهمت هذه البرامج في تراجع معدل البطالة من ٩,٦ ٪ عام ٢٠٠٥ إلى نحو ٩,٣ ٪ في تعداد ٢٠٠٦، وكان متوقعا أن تنخفض إلى ٨,٨ ٪ عام ٢٠٠٦-٢٠٠٧، وقد ساهمت برامج توفير فرص العمل وتشغيل الشباب في تشغيل ٣٨٧,٤ ألف مشتغل جديد في القطاع غير الحكومي خلال عام ٢٠٠٥-٢٠٠٦، منها نحو ٣٠٨,٤ آلاف فرصة عمل بالقطاع الخاص والاستثماري. ونحو ٧٩ ألف فرصة عمل عن طريق شركات إلحاق العمالة بالخارج، وتلتزم الحكومة بتنفيذ برنامج التشغيل والتدريب والذي

يستهدف توفيره، ٤ مليون فرصة عمل خلال ست سنوات بدءاً من عام ٢٠٠٦ بمعدل توفير ٧٥٠ ألف فرصة عمل سنوياً وتدريب وتأهيل ١٠٠ ألف فرد كل عام (الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٠٧).

وفى إطار مساعي مصر نحو الالتزام بأهداف الألفية والتحول بقوة نحو اقتصاد السوق، كان لابد من اعتماد سياسات توفر الأمن الاقتصادي للفئات المتضررة من برامج إعادة الهيكلة، التي كان من بينها تأسيس الصندوق الاجتماعي للتنمية، الذي يقوم بتمويل مشروعات خاصة بالشباب متفاوتة من حيث حجم القروض الممنوحة. وتشمل مشروعات صغيرة وأخرى متناهية الصغر وثالثة تهتم بالتنمية المجتمعية، لكي يساهم في تخفيف حدة الفقر وتوفير فرص العمل، من خلال منح القروض الصغيرة للشباب. وتدريبهم وتحسين المستوى المهاري في مجالات العمل التي تدخل ضمن مشروعات الصندوق، ولكن رغم الأهداف الإيجابية من هذه المشروعات، إلا إنها لم تنجح حتى الآن سواء في علاج مشكلة الفقر أو البطالة بالصورة المأمولة. ولذا فإن خطة التنمية بين عامي (٢٠٠٢-٢٠٠٧) ركزت على بعض الأهداف وهي: خفض الركود الاقتصادي والبطالة، وخلق فرص العمل وتحسين مستوى المعيشة للمواطنين، والامداد بالخدمات الأساسية في المناطق المهمشة، وتحسين دور المرء في التنمية، علاوة على زيادة تكامل مصر في الاقتصاد العالمي، وتطوير الصناعة المصرية وزيادة الصادرات، إلا إن المتأمل لأحوال المجتمع المصري في الأونة الأخيرة يجد إن مثل هذه السياسات لم تتحقق، فالركود الاقتصادي والتضخم وغلاء الاسعار وانخفاض مستوى معيشة الغالبية العظمى من السكان، وارتفاع معدلات البطالة وتدنى مستويات التعليم تمثل مؤشرات لفشل سياسات الهيكلة وعجز قدرة القطاع الخاص على تأمين الحياة الاقتصادية للسكان، ويعد الشباب من أكثر الفئات التي تعاني من ظاهرة البطالة والتي تنتج عن عدم قدرة الاقتصاد على خلق فرص العمل الكافية، التي تستطيع استيعاب الزيادة السنوية في الطلب على العمل، يضاف إلى ذلك إن نسبة من الذين يتم استيعابهم في سوق العمل قد يقومون بممارسة وظائف لا تتماشى مع مؤهلاتهم أو تخصصاتهم، ويتعرض بعضهم للاستغلال من اصحاب العمل، ولمواجهة هذه التحديات تقترح السياسة القومية للشباب مايلي في مجال التوظيف :

- وضع إستراتيجية قومية للتشغيل يشارك فى تنفيذها للقطاع الحكومى والخاص والاهلى.
- الترويج لثقافة العمل الحر والتوظيف الذاتى.
- توفير التمويل الكافى للمشروعات الصغيرة للشباب وبشروط ميسرة.
- التوسع فى إقامة ملتقيات ومكاتب التوظيف بالجامعات وأماكن تجمعات الشباب .
- التوسع فى اسواق الشباب فى المحافظات المختلفة.
- تطوير مراكز تأهيل الشباب القائمة بشكل يتواءم مع الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل.
- تشجيع شركات القطاع الخاص على تقديم فرص تدريبية وفرص للعمل التطوعى للشباب لتمكينهم من الحصول على الخبرة اللازمة.
- تخصيص حصة للشباب ذوى الاحتياجات الخاصة فى برامج التشغيل القومية.
- الاعتماد على الشباب فى تنفيذ المشروعات القومية.
- نشر الوعى بين الشباب بقوانين العمل وحقوق العمال عن طريق حملات توعية تساهم فيها وسائل الاعلام ومنظمات المجتمع المدنى.
- تغليظ العقوبة على اصحاب العمل الذين يخالفون قوانين العمل ويقومون باستغلال الشباب(السياسة القومية للشباب، ٢٠٠٤ : ٤ - ٥)
- وعلى الرغم من وجاهة هذه المقترحات إلا إنها تبعد عن علاج السبب المباشر لمشكلة البطالة، الذى يتحدد باختصار فى جانبين رئيسيين هما تشجيع الاستثمار وإزالة العقبات الادارية والقانونية، التى تدفع البعض من المستثمرين العرب أو الاجانب إلى عدم الإقبال على السوق المصرية ، ويكفى أن نشير فى هذا السياق إن بعض المشروعات الاجنبية المقامة على ارض مصر تقوم باستيراد العمالة من الخارج لأن العمالة الوطنية غير مؤهلة لطبيعة هذه المشروعات، أما عن الجانب الأخر والأكثر أهمية فهو إعداد الشباب وفقاً لمتطلبات السوق من خلال تحديث برامج التعليم والتدريب العملى والفنى، وهناك تجارب ناجحة يمكن الاعتماد عليها فى مكافحة البطالة، أحد هذه التجارب

مشتقة من دولة أخذه فى النمو والمشاركة فى الانتاج العالمى وهى ماليزيا، والثانية لدولة متقدمة رائده فى مجال الصناعة وهى ألمانيا، ويمكن التعرف على هذه التجارب فى الفقرة التالية:

سياسات العمالة فى ماليزيا وألمانيا

تهدف سياسات العمالة فى ماليزيا إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما: الحد من الفقر من خلال تحقيق معدلات عالية من العمالة أو تحقيق العمالة الكاملة، تكييف التعليم والتدريب مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل، كما تهدف تلك السياسة إلى الحفاظ على العمالة الكاملة، زيادة إنتاجية اليد العاملة ورفع أجورها، تلبية احتياجات الاقتصاد من اليد العاملة، إعادة تدريب عاطلين عن العمل ليلتحقوا بالعمالة المنتجة.

ولذا تهدف الاستراتيجية الرامية إلى تحقيق الطلب على اليد العاملة إلى:

● تشجيع الاستثمار الجديد فى الصناعات كثيفة رأس المال والتكنولوجيا.

● عدم تشجيع الصناعات كثيفة العمالة.

● توفير حوافز للتحديث والتطوير.

● تحسين الانتاجية من خلال التدريب وربط الانتاجية بالأجر.

● ضمان أن يلبي التعليم احتياجات الاقتصاد من اليد العاملة.

أما عن البرامج التى تم إتمادها فى تنفيذ هذه الاستراتيجيات فهى على النحو التالى:

● تقدم كل من وزارة الموارد البشرية ووزارة النهوض بالمشايخ ووزارة الشباب والرياضة ، برنامجاً شاملاً للتدريب الصناعى، ويتلقى هذا البرنامج الدعم المالى والخبرة من عدد من البلدان الصناعية ومنها: ألمانيا وفرنسا واليابان واسبانيا والولايات المتحدة الامريكية، ويتصل ذلك كله بنظام يحدد معايير الكفاءة للمهارات المهنية المقبولة لدى الصناعات فى ماليزيا.

● أعتقاد برنامج لرفع مستوى مهارات العاملين المستخدمين وإعادة تدريب العاملين المستغنى عنهم، وذلك من أجل ضمان ملائمة اليد العاملة المدربة، وإنشاء صندوق لتنمية الموارد البشرية تديره

وزارة الموارد البشرية من أجل استمرارية هذا البرنامج، وتلزم المؤسسات الصناعية بأن تساهم بنسبة معينة من أرباحها في هذا الصندوق، ضماناً لاستمرار التدريب وبناء المهارات.

- إنشاء البورصة الالكترونية للعمل بغية نشر المعلومات عن الوظائف الشاغرة.
- اعتماد العمل بالمناوبة والعمل لبعض الوقت وزيادة حركة الايدى العاملة. (الاسكوا، ٢٠٠٤

(١٤-١٥):

وتتلخص التجربة الماليزية في الشراكة بين الدولة والقطاع الخاص وتبنى هدف قومي يسعى إلى القضاء على الفقر من خلال مكافحة البطالة، وإتاحة فرص العمل حتى وإن كانت لجزء من الوقت، بحيث يعمل في الوظيفة الواحدة أكثر من عامل، ذلك إلى جانب تفعيل نظم التدريب والتعليم وربطه بإحتياجات سوق العمل، فضلاً عن تقديم الدعم الحكومى من خلال إنشاء وزارة متخصصة مهمتها تحسين المستوى المهارى للعاملين تسمى بوزارة الموارد البشرية، وعلى الرغم من وجود هياكل مؤسسية شبيهه بذلك في العديد من البلدان العربية، إلا إنها بلا فاعلية بدليل ارتفاع مستويات البطالة في هذه البلدان، فالحكمة اذن ليس في وجود هذه الهياكل وإنما في وجود الهدف القومى.

وفيما يتعلق بالتجربة الالمانية، لنجد أن النظام الالمانى نظام مبرمج جداً مع درجة عالية من التكامل بين نظم التعليم وسوق العمل، وتتحدد مسارات ما بعد المدرسة بنوع المدرسة الثانوية، ومعظم الطلبة الالمان يخضعون لشكل من التعليم او التدريب المهنى حتى سن (١٨) على الأقل، والمسار الرئيسى هو مسار التلمذة الصناعية الذى يضم ٦٥-٧٠٪ من الشباب، ويرتكز على نظام مزدوج تقوم فيه الشركات بتوفير التدريب النظامى الذى تكمله المدرسة بتدريب نظرى، وهناك تدابير علاجية للشباب الذين لايلتحقون بالتعليم العالى أو التلمذة الصناعية أو يتسربون منه، وتأتى هذه التدابير على شكل دورات إعدادية للتدريب المهنى مدتها سنة واحدة هدفها مساعدة الشباب الذين يواجهون صعوبات فى دخول التلمذة الصناعية من خلال توفير التدريب العام، ويتسم هذا النظام بما يلى : ارتفاع معدلات المشاركة فى التعليم - الانخفاض النسبى فى أجور التلاميذ الصناعيين- يخضع النظام الى قيود صارمة مع نظام تحكيم يفرض درجة عالية من معايير المؤهلات المهنية الموحدة - وهناك تمثيل قوى لكل الشركاء الاجتماعيين على سائر مستويات إدارة وتنفيذ النظام (منظمة العمل العربية، ٢٠٠٤).

ويتضح من خلال استعراض التجريبتين السابقتين أن محور الاهتمام ينصب حول التعليم ، الذى يعد حجر الزاوية فى القضاء على البطالة وإتاحة فرص التشغيل الحقيقية، كما أن السياسات وبرامج التنفيذ تقوم على أساس الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص ، وانحصار دور المدرسة فى تلقى العلوم النظرية، بينما يقوم هذا القطاع بعمليات التمويل لهذه البرامج والمساهمة فى التدريب للعمالة بنصيب كبير، وبمقارنة ذلك بنظم التعليم فى البلدان العربية نجد انفصاما واضحا بين سياسات التعليم ومتطلبات السوق، وافتقاد دور القطاع الخاص فى مواجهة البطالة أو المساهمة الفعالة فى عمليات تدريب العمالة، ومازال النظام التعليمى غارقا فى إشكاليات مثل إلغاء السنة السادسة من التعليم الاساسى أم استرجاعها، وألغاء السنة الثانية من الثانوية العامة واعتبارها السنة الثالثة فقط، إضافة إلى التركيز على مشكلة الاستيعاب، وفى نفس الوقت لانجد برامج حقيقية تعتمد على التدريب العملى، الذى يجب أن يكون أساس التقييم والانتقال إلى مرحلة دراسية أعلى من خلال نظام تحكيم صارم يخضع لمعايير الجودة التى نهتم بها فى هذه الآونة.

أهم النتائج والتوصيات

يمكن تلخيص نتائج الدراسة الراهنة فى النقاط التالية:

١- يعتبر التقدم التكنولوجى أحد العوامل المؤثرة على ارتفاع مستويات البطالة فى العالم وخاصة فى العالم العربى، نظراً لافتقاده مقومات التنمية الحقيقية، وانخفاض مهارات العمالة، وقد إتضح ان العمالة العربية تشهد الآن أنماط متنوعة من البطالة بعضها نتاج ميراث سياسات تقليدية مثل البطالة المقنعة والبطالة السافرة، وبعضها الآخر نابع من التحولات الاقتصادية العالمية مثل البطالة التكنولوجية، التى تمثل النمط الأكثر شيوعاً نتيجة لسيادة تيارات العولمة، وما ارتبط بها من سياسات عالمية مفروضة فى اتجاه تفعيل النظام الرأسمالى الجديد.

٢- أدت العولمة إلى تفاقم المشاكل الاقتصادية فى معظم العالم العربى، كما أدت السياسات المصاحبة لها إلى فقدان الوظائف بدلاً من توفرها، واختفت وظائف نتيجة للاعتماد على سياسة كثافة رأس المال

بدلاً من كثافة العمالة، وهنا يبرز مفهوم الأمن الإقتصادي الذي يجب أن يتحول من مجرد حماية الدولة لحدودها إلى حماية الافراد، بمعنى امدادهم بوظائف وأجور آمنة.

٣- إن السياسات الاقتصادية الجديدة والتي تسمى بسياسات الاصلاح والتعديل الهيكلى تعد المسئول الأول عن غياب فرص العمل أمام كل باحث وقادر عليه من الشباب، وتساءل فى نفس الوقت عن تضخم معدلات البطالة الحالية، وظروف العمل غير المرضيه والمؤقتة التى ينتمى إليها قطاع عريض من الشباب خاصة من حاملى الشهادات المتوسطة والعليا.

٤- يعانى سوق العمل العربى من اختلالات واضحة يعتبر من أهمها ضعف الأداء الإنتاجى، ضعف القدرة على التشغيل، غياب مقومات تطوير الفن التكنولوجى والانتاجى وأهمال تنمية المهارات، توقف حركة الاستيعاب للعمالة داخل المؤسسات الحكومية المختلفة، خاصة بعد تطبيق سياسات الخصخصة الجارية والاندماج فى الاقتصاد الرأسمالى العالمى، وعليه اصبح القطاع غيرالرسمى الملاذ الوحيد لكل باحث عن العمل. ويمكن حصر هذه الاختلالات فى الجوانب التالية: العرض والطلب على العمالة - انخفاض الناتج المحلى الاجمالى - عجز الموازنة العامة للدولة - انخفاض نسبة الاستثمارات الاجنبية - نسبة العمالة فى القطاع الرسمى.

٥- إن تخلف نظام التعليم فى المستويات التعليمية المختلفة فى العالم العربى عن التطورات التكنولوجية العالمية، ومالحق بسوق العمل من تغيرات، وظهور نوعية من الأعمال الجديدة فى نمطها وطريقة أدائها، فرضت مهارات خاصة لاتتوافر لدى العديد من الخريجين، دفع نسبة كبيرة من الشباب الى البطالة الحالية. وطبقاً للبيانات المتاحة عن بعض الدول العربية، فإن معظم المتعطلين حاصلين على الشهادة الابتدائية أو الثانوية، وفى الجزائر والاردن وتونس أكثر من نصف المتعطلين من حاملى الشهادة الابتدائية، وفى مصر أكثر من ثلثى المتعطلين من الحاصلين على الشهادة الثانوية.

٦- إن التعميد الخارجى فى مصر مازال جنينياً ولكنه يمثل خطوة على الطريق، سواء فى إتاحة فرص عمل جديدة، أو لتخفيف حدة البطالة الحالية، ويتوقف نجاح هذا المجال الصاعد على تطوير اوضاع التعليم ولاسيما التعليم العالى، وبما يتفق مع التطورات الجارية فى سوق العمل .

٧- إن الظروف الاقتصادية الصعبة كانت العامل المحدد للتحول الخصوبى أكثر من التنمية فى معظم المجتمعات غير النفطية، وهو الوضع الذى ينطبق على المجتمع المصرى أيضاً، حيث انخفضت مستويات الانجاب نتيجة لتأخر السن عند الزواج الاول المصاحب لأزمة البطالة والاسكان وغلاء الأسعار، ولقد أدى التحول فى مستويات الخصوبة إلى حدوث تغيرات فى البناء العمرى للسكان ومن ثم زيادة حجم قوة العمل.

٨- إن التغير فى التركيبة العمرية للسكان قد يخلق فرصة سانحة لزيادة المدخرات والاستثمارات نتيجة لتدنى معدلات الإعالة، مما تعد هبه ديموجرافية وفرصة نحو التنمية، إذا ما تم استغلال انخفاض نسبة المعالين مقابل زيادة القوى العاملة مع استمرار الانخفاض فى معدلات الخصوبة. غير أن الشواهد الواقعية تعكس الصورة السلبية للاخفاق حيث ارتفاع نسبة المعالين عن العمل وتفاقم الطلب على الهجرة الخارجية.

٩- تمثل العمالة الأجنبية إحدى التحديات القومية التى تواجه العمالة العربية، الأمر الذى يستوجب تبنى سياسة قومية للعمالة تستند إلى أولويات واضحة، تفضل العمالة العربية والكفاءات العربية والعمل على دعم العمالة العربية، فى مواجهة منافسة العمالة الآسيوية وإتباع سياسة احتلالية للعمالة المحلية والعربية، بدلا من العمالة الأجنبية لتشغيل ملايين العمال العرب والحد من معدلات البطالة.

فى ضوء ما سبق توصى الدراسة : بضرورة تبنى هدف قومى شعاره القضاء على البطالة بين الشباب، بدلا من الاستغراق فى سياسات لا عائد منها بالشكل الذى ننتظره أو نتوقعه، مثل شعارات القضاء على الإدمان والفقر ومكافحة ظاهرة الزواج العرفى والهجرة غير الشرعية... إلى أخره. ذلك إن البطالة هى الظاهرة الرئيسية المولدة لمعظم المشكلات الشبابية، ومن وثم فإن التركيز عليها ووضع السياسات الملائمة لها، قد تؤدى بطريقة غير مباشرة إلى حل العديد من هذه المشكلات، مع الأخذ فى الاعتبار إن حل مشكلة البطالة يبدأ من إصلاح نظم التعليم وربط مخرجاته بالتطورات الدائمة فى سوق العمل المحلية والعالمية، خاصة بعد عولة راس المال والتجارة والاستثمارات، التى يتوقف استقطابها الى الداخل وتوفير فرص عمل جديدة، على أمرين الأول: التخلص من البيروقراطية المفرطة

و المناخ القانونى المساعد على هروب المستثمرين إلى بلدان أخرى، وصياغة القوانين المشجعة على جذب المزيد من الاستثمارات، ولقد وصلت بعض البلدان الى اوضاع متميزة فى هذا المجال مثل دولة الامارات، بعد أن اصيحت دبی مدينة استثمارية عالمية، كما اصيحت دولة أخرى مثل الهند من اقوى المنافسين عالمياً فى جذب الاستثمارات، وبصفة خاصة فى مجال التمهييد الخارجى للخدمات .

الثانى: يجب أن يصاحب زيادة القدرة على التنافس فى جذب الاستثمارات، تطوير التعليم وتحسين مخرجاته وتوفير العمالة المطلوبة لنوعية الوظائف المستحدثة فى عصر العولمة، وإذا لم يحدث ذلك فإن النتيجة عدم استفادة العمالة الوطنية من ارتفاع او انخفاض حجم هذه الاستثمارات، حيث يعتمد المستثمرون فى هذه الحالة على العمالة المستوردة المؤهلة لنوعية المشروعات الجديدة والتي تتميز بها البلدان الآسيوية، مما عمق من مشكلة البطالة ونقص فرص التشغيل، وهى مشكلة يجب أن تأخذها البلدان العربية على نحو من الجدية، وإلا سوف يواجه المجتمع العربى بإشكاليات إن لم تكن موجودة بالفعل يمكن أن تؤثر على حاضره ومستقبله.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- ١- ادوار غاردنر، خلق فرص العمل فى الشرق الاوسط وشمال افريقيا ، صندوق النقد الدولى ، ٢٠٠٣.
- ٢- الهيئة العامة للاستعلامات ، كتاب انجازات ٢٤ عام ، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ٣- البنك الدولى، النمو فى ادارة الحكم فى الشرق الاوسط وشمال افريقيا : إطلاق القدرة على الازدهار ٢٠٠٣.
- ٤- البنك الدولى، التواصل، نشرة فصلية تصدر عن مكتب البنك الدولى ، القاهرة، ديسمبر ٢٠٠٥.
- ٥- لجنة السياسات، السياسة القومية للشباب، القاهرة ، سبتمبر ٢٠٠٤.
- ٦- الامم المتحدة، الأهداف الانمائية لللفية فى المنطقة العربية، ٢٠٠٥.
- ٧- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى اسيا (الاسكوا)، العولمة واسواق العمل فى منطقة الاسكوا، الامم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠٢.
- ٨- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى اسيا (الاسكوا)، قضايا محورية متصلة بالسياسات الاجتماعية فى منطقة الاسكوا، الامم المتحدة ، فبراير ٢٠٠٤.

- ٩- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى اسيا (الاسكوا)، نحو سياسات اجتماعية متكاملة فى الدول العربية: إطار وتحليل مقارن، الامم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠٥.
- ١٠- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى اسيا (الاسكوا)، النافذة الديموجرافية فرصة للتنمية فى البلدان العربية، الامم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠٥.
- ١١- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى اسيا (الاسكوا)، مسح التطورات الاقتصادية والاجتماعية فى منطقة الاسكوا، الامم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠٦.
- ١٢- تقرير منظمة العمل العربية، واقع العمالة العربية، جامعة الدول العربية، الدورة (٥٣٣)، مايو ٢٠٠٠.
- ١٣- تقرير التنمية البشرية، مصر، ٢٠٠٥.
- ١٤- جامعة الدول العربية، قضايا الشباب العربي: التقرير السنوى، سلسلة دراسات حول السكان والتنمية فى المنطقة العربية، اكتوبر ٢٠٠٥.
- ١٥- جوزيف رامز امين، العولمة واثارها على افريقيا، سلسلة دراسات ثقافية، مكتبة الاسرة، القاهرة ٢٠٠١.
- ١٦- رمزى زكى، الاقتصاد السياسى للبطالة: تحليل مشكلات الرأسمالية، عالم المعرفة، ع (٢٢٦)، الكويت ١٩٩٧.
- ١٧- سعيد عبد الخالق، ظاهرة الاقتصاد غير الرسمى أسبابها واثارها، تحوتى للدراسات المصرية، ع (١٧)، ٢٠٠٠.
- ١٨- سمير امين، ثقافة العولمة وعولمة الثقافة، دار الفكر المعاصر، ط ٢، بيروت، ٢٠٠٠.
- ١٩- شريف سامى، التعميد الخارجى: إستيراد الوظائف وتصدير العمل، مجلة روزاليوسف، القاهرة، ع (٢٦٠) يونيو ٢٠٠٦.
- ٢٠- صندوق الامم المتحدة الانمائى للمرأة، تقدم المرأة العربية، المكتب الاقليمى للدول العربية، ٢٠٠٤.
- ٢١- عبد الخالق عبد الله، العالم المعاصر والصراعات الدولية، عالم المعرفة، الكويت، ١٩٨٩.
- ٢٢- محمد سعيد نابلسى، المنعكسات السلبية للمتغيرات الدولية على العمالة فى الوطن العربى، الاتحاد البرلمانى العربى، ع (٢٧)، اكتوبر ٢٠٠٠.
- ٢٣- مكتب العمل الدولى، النوع الاجتماعى والفقير والاستخدام، جنيف، ١٩٩٩.
- ٢٤- منظمة العمل العربية، تقرير الندوة الاقليمية الثلاثية للخبراء حول تشغيل الشباب والاستخدام فى المنطقة العربية، المكتب الاقليمى للدول العربية، بيروت، اكتوبر، ٢٠٠٤.
- ٢٥- منير شفيق، النظام العالمى الجديد وخيار المواجهة، الناشر للطباعة والنشر والتوزيع و الاعلان ط (١)، القاهرة، ١٩٩٢.

المراجع الاجنبية :

- 1- Ahmed.B.Lawan," Female Education : A matter of concern for sustainable development in Nigeria",CDC,Cairo,1998.
- 2- Allan Brian,"Americanization or Globalization", new times, Rwanda, act.2006.
- 3- Anton.D.and Farrukh.L." Economic growth and determinants, the world bank, oct.2005.
- 4- Axel Dreher,"Kof index of globalization"Swiss institute for business cycle research, Switzerland, January,2007.
- 5- Bob Birrell,"Book reviews, journal of population research,vol.19,no.1 2002.
- 6- Bhkta .B."Below replacement fertility in East and South East Asia, journal of population research,vol.20,No.1, 2003.
- 7- Edward Gardner, "Creating Employment in the middle East and North Africa", International Monetary Fund,2003.
- 8- ESCWA, Population Aging in Arab countries", United Nation, New York,2007.
- 9- George T.Abed and Hamid R.dAvoood;" Challenges of growth and globalization in the the middle East and North Africa, International Monetary Fund.2003.
- 10- John.C.Caldwell, and Pat Caldwell, "the fertility transition in Sub-Saharan Africa", World Health org.,2006.
- 11- Koren Rosen, "General Reproductive wealth "development Research, the world bank, 2006.
- 12- Madiha .A.Soliman;"Some Aspects of Unemployment in Egypt in population and sustainable development ,CDC, and UNFPA,Cairo,1998.
- 13- Martin Baldwin;" Migration in the middle East and Mediterranean", Univ. Research institute for Urban Environment and Human Resources, Greece, 2005.
- 14- Mohamed L Fares;" Impact of Globalization on Migration in the Arab world", regional Conference on Arab Migration in Globalized world, 2003.
- 15- Monica Das Gupta;"Exploring the role of governance in fertility decline ", development Economics Research group, World Bank, Washington, 2000.
- 16- Nadje AL Ali,;"The Relationships between migration within and from the middle East and North Africa and pro-poor police", Institute of Arab Islamic Studies, July 2004.

- 17- Nasra Shah;" Arab Migration patterns in the GULF", **Regional Conference on Arab Migration in Globalized world**, Cairo , Egypt,2003.
- 18- Noel Bomeuil ;"Women's Education and Diffusion of the fertility transition: the case of Egypt 1960-1996,**Journal of population Reaserch**·vol.23·No.1,2006.
- 19- Olufeni.A.Fadey;"Childbearing patterns·Attitude and Intentions :Comparative study of Kenya andNigeria,"**Annual seminar**,26th.CDC,Cairo,1996.
- 20- Paul Raskin and others ;"**Great Transition**· the promise and lure of the times Ahead", Report of Global Scenario group,Stockholm Environment institute,Boston ,2002.
- 21- Population Reference Bureau," **World population data sheet.2**,2007.
- 22- Ragui Assaad;"**Structural Adjustment ·Demography and the Egypt Labour Market in the 1990**",Humphrey institute of public Affairs·May2000.
- 23- Rania A .Al Mashat and David A Grigorian;" **Economic Reforms in Egypt: Emerging patterns and their possible implication**",the world bank Set.1998.
- 24- Riad Khouri;" Arab Migration patterns in the Mashreq", **Regional Conference on Arab Migration in Globalized world** ,Cairo,Egypt, 2003.
- 25- The world bank;"**Unlocking the employment potential in the middle East and North Africa: Toward a new Social Contract** ,MENA Development Report ,Washington.D.C.2004.
- 26- The world bank;" **Perceptions and priorities of youth in the middle East and North Africa region**" workshop for youth organization, Giza,Egypt, June12-16· 2005.
- 27- United Nations;" **The millennium Development Goals Report**, New York, 2007.
- 28- Sameh EL.Saharty and others;" **Egypt and Millennium Development challenges and opportunities**", The world bank, Feb.2005.
- 29- Stephen Machin; " **the new Economics of Education: Methods, Evidence and police** ", Development and Economics· univ. College London, UK, 2007.
- 30- UNFPA;"**ICPD at The world Reaffirms Cairo Official outcomes of the ICPD at ten review**", UNFPA· 2004.
- 31- Wikipedia, the free Encyclopedia, GATT.