

# توظيف الشباب:

## التحديات واستجابات السياسات في بلدان حوض المتوسط العربية

### مقدمة

منذ الأزمة الاقتصادية العالمية، تراجعت آفاق توظيف الشباب بشكل مستمر في سائر أنحاء العالم، سواء في البلدان المتقدمة، أو النامية، أو تلك التي تمر في مرحلة انتقالية. ويتخذ هذا الوضع شكلاً حاداً بصورة خاصة في بلدان حوض المتوسط العربية<sup>1</sup> نتيجة عوامل محددة إضافية. فإضافة إلى الأزمة الاقتصادية العالمية، شهدت بعض البلدان تغييرات سياسية استثنائية اتخذت شكل ما يسمى الآن "الربيع العربي". وكان "التوظيف، والحرية، والكرامة" شعار ثورة الياسمين التي انطلقت في تونس في كانون الثاني/يناير 2011، والتي كان لها أثر الدومينو في سائر أنحاء المنطقة. كان الأثر الاقتصادي الأولي للربيع العربي سلبياً بشكل خاص بسبب القلاقل السياسية والاضطرابات الاجتماعية، التي أثرت خصوصاً على قطاعات السياحة، والإنتاج والتصدير وعلى الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

إضافة إلى هذا السياق السياسي والاقتصادي، ثمة عامل اجتماعي أكثر أهمية يتمثل في ارتفاع نسبة الشباب بين السكان والضغوط الديموغرافية التي تعاني منها المنطقة. لقد تجاوزت نسبة السكان الذين تقل أعمارهم عن 30 عاماً 60%؛ ونتيجة لذلك فإن نسبة السكان في سن العمل تستمر في الاقتراب من 70% (إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة، 2011). ويفرض هذا ضغوطاً هائلة على أنظمة التعليم والتدريب وأسواق العمل، ويتطلب اتخاذ الحكومات لإجراءات فورية في إطار سياساتها. إذا لم تتم إدارة هذا الوضع على نحو جيد، فإنه قد يشكل مخاطر أيضاً على الاستقرار الاجتماعي. لقد سبق لمؤسسة التدريب الأوروبية أن

<sup>1</sup> يشمل التحليل المقدم في هذا البحث ثمانية من بلدان حوض المتوسط العربية هي: الجزائر، ومصر، والأردن، ولبنان، وليبيا، والمغرب، وفلسطين وتونس.

أجرت تحليلاً للتحديات الرئيسية التي يواجهها التوظيف (Martín and Bardak, 2012)؛ كما تم وضع ملاحظة قصيرة بشأن السياسات تركز على قابلية الشباب للتوظيف (Bardak, 2012).

للتذكير بشكل موجز بالملامح الرئيسية لأسواق العمل والتحديات الرئيسية التي تشهدها في مجال التوظيف، يُظهر الجدول رقم 1 أحدث البيانات المتوافرة فيما يتعلق بمعدلات النشاط الاقتصادي، وبطالة الشباب في المنطقة. كما يتضح من الجدول، فإن معدلات النشاط الاقتصادي متدنية جداً؛ حيث أن أقل من نصف السكان في سن العمل موجود في سوق العمل، وشخص واحد من كل ثلاثة أشخاص لديه عمل مناسب. ويعود هذا أيضاً إلى ارتفاع مستويات عدم النشاط بين الشباب غير الموجودين لا في التعليم، ولا في التوظيف ولا في التدريب. رغم انخفاض معدل التوظيف، فإن بطالة الشباب لا تزال مرتفعة (25%)، خصوصاً بالنسبة للإناث والشابات المتعلقات.

**الجدول رقم 1. معدلات النشاط، والبطالة، وبطالة الشباب حسب الجنس وأحدث البيانات المتوافرة (%)**

البلد	معدل النشاط		المعدل الإجمالي للبطالة		بطالة الشباب	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الجزائر	68.9	14.2	8.1	19.1	19.1	38.1
مصر	78.2	23.9	8.9	22.7	22.5	53.2
الأردن	61.3	14.1	10.4	19.9	25.2	48.8
لبنان	73.0	23.0	5.0	10.0	21.5	22.3
ليبيا	76.8	30.4	19.5 (الإجمالي)	33.0 (الإجمالي)		
المغرب	73.6	24.7	8.7	9.9	16.6	17.4
فلسطين	61.2	17.4	23.2	27.1	36.8	49.6
تونس	68.7	24.8	11.3	18.8	42.3 (الإجمالي)	

**المصدر:** مكاتب الإحصاء الوطنية. البيانات المتعلقة بالأردن، والمغرب وفلسطين تعود إلى عام 2012. والبيانات المتعلقة بالجزائر، ومصر وتونس تعود إلى عام 2011. أما البيانات المتعلقة بليبيا فهي مأخوذة من منظمة العمل الدولية (2011). البيانات بالنسبة للبنان إحصائية حيث لم يتم إجراء أي مسح للقوى العاملة منذ عام 2004 والأرقام هي تقديرات تستند إلى بيانات عام 2009.

يمكن تلخيص التحديات على النحو الآتي:

- **تدني معدل النشاط الاقتصادي للسكان في سن العمل، الذين يزداد عددهم ارتفاعاً:** وهذا يظهر عدم قدرة البلدان على الاستفادة من 'الفرصة الديموغرافية' التي يوفرها سكانها الشباب، حيث إنهم غير موظفين ولا يسهمون بالرفاه الوطني. رغم أن ارتفاع المستويات التعليمية بين الشباب يعود بفوائد على الأفراد والمجتمعات، فمن وجهة نظر اقتصادية، يعني تدني معدل النشاط هدرًا للموارد المستثمرة في تطوير الموارد البشرية، من حيث أنها لا تستعمل في الاقتصاد.
- **الوضع السيء للغاية للنساء في أسواق العمل:** رغم تقارب المستويات التعليمية بين الجنسين، فإن مستويات النشاط الاقتصادي للنساء متدنية جداً مقارنة بمستويات النشاط الاقتصادي للرجال. وفي الوقت نفسه، فإن النساء القليلات النشطات يواجهن معدلات بطالة مرتفعة للغاية. ويسوء الوضع بشكل خاص بالنسبة للإناث والشابات المتعلقات اللاتي، وعلى عكس أمهاتهن، يرغبن بالعمل لكنهن ببساطة لا يستطعن العثور على وظائف بنفس مستوى الوظائف التي يحظى بها نظرائهن الذكور. تبلغ معدلات بطالة

الإناث، في جميع البلدان، ضعف معدلاتها بالنسبة للذكور، وباستثناء جزئي في حالي لبنان والمغرب. وهذا يشير إلى وجود مشاكل خاصة بالنوع الاجتماعي والتميز في أسواق العمل.

● **ارتفاع معدلات البطالة بين الشرائح الشابة والمتعلمة:** التعليم يدفع الشباب للبحث عن عمل، إلا أنه لا يضمن عثورهم عليه. وينطبق هذا الوضع بشكل خاص على الإناث الحاصلات على تعليم أعلى. وهذا يُبرز تدني جودة ومواءمة التعليم والتدريب، وعدم التطابق بين المهارات التي يتقنها الأفراد واحتياجات أرباب العمل، وضعف أنظمة الانتقال من المدرسة إلى العمل، وانعدام التوازن في مجال المهارات في الاقتصادات التي لا تولد سوى عدد محدود من الوظائف 'الماهرة'. لم يعد أرباب العمل يكثرثون لما يعرفه الباحثون عن عمل، بل ما يهمهم هو ما يستطيع هؤلاء فعله بما يعرفونه وما إذا كان يوسعهم تقديم قيمة مضافة. كما أن تفضيل الباحثين عن عمل للوظائف الآمنة في القطاع العام وتوقعاتهم غير الواقعية من المكانة الرفيعة التي تسبغها مثل هذه الوظائف تؤدي إلى مفارقة المشكلة.

● **ارتفاع نسبة الشباب غير الموجودين لا في التعليم، ولا في التوظيف ولا في التدريب:** هناك نسبة كبيرة من الطلاب الذين يتركون التعليم مبكراً (بعد حصولهم على التعليم الإعدادي)، وتشير المسوح إلى أن ما لا يقل عن ثلث الشباب هم من أولئك غير الموجودين لا في التعليم، ولا في التوظيف ولا في التدريب ( Martín and Bardak, 2012). هذه هي المجموعة الأقل بروزاً لكن الأكثر عرضة للإقصاء الاجتماعي، حيث أن أفرادها غير الموجودين لا في التعليم ولا في التوظيف ولا في التدريب، يظلون عاطلين فيما يتعلق بسائر نواحي الاقتصاد. الإناث غير المتعلمات أو ذوي التعليم المتدني اللاتي يتركن المدرسة مبكراً هن أكثر عرضة للسقوط في هذه المجموعة من الأشخاص الآخرين.

● **تدني جودة العمل وانخفاض القيمة المضافة:** يرتبط تدني جودة الوظائف ببيئة الأعمال التي تهيمن عليها المؤسسات متناهية الصغر، والصغيرة والمتوسطة، ومعظمها في القطاع غير المنظم، وتتميز بأنها ذات إنتاجية متدنية، ومؤقتة وغير مستقرة، وكذلك بطول ساعات العمل، وتدني الدخول (أو العمل غير المأجور)، والافتقار للحماية الاجتماعية وتدني قيمة رأس المال البشري. طبقاً للبنك الدولي (Gatti et al., 2011)، فإن نطاق القطاع غير المنظم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي يشكل 36-40%، في حين أن نسبة قوى العمل في المنطقة التي لا تسهم بالضمان الاجتماعي تبلغ 45-67% (وهذا يغطي الفترة الواقعة بين عامي 2000 و 2007). ويعمل في هذه الوظائف على الأغلب شباب غير مهرة أو لديهم مهارات متدنية ممن تركوا المدرسة في وقت مبكر.

## استجابات السياسات لتحديات التوظيف

بشكل عام، فإن سياسات التوظيف تشتمل على مزيج من العناصر الآتية:

- سياسات توليد فرص العمل (تشجيع الاستثمار، وتحسين بيئة الأعمال، وتكثيف المؤسسات، وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- نظام فعال للتعليم والتعلم مدى الحياة للجميع قادر على الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية؛
- برامج سوق عمل نشطة تحتوي على أنظمة إحالة وفرص عمل بعد التدريب، بما في ذلك خدمات توظيف عامة كفؤة؛

- أنظمة ضمان اجتماعي ومساعدة اجتماعية تدعم الفئات الضعيفة في المجتمع.

يتم تحويل مجالات السياسات الأربعة الواردة أعلاه إلى تشريعات تتعلق بسوق العمل، والتوظيف وبيئة الأعمال، ثم يتم تنفيذها.

جميع تدخلات سوق العمل، التي تتخذ شكل سياسات، وتشريعات وتدابير مؤسسية، تهدف إلى زيادة معدلات النشاط والتوظيف، والحد من البطالة، وتحسين القابلية للتوظيف والتطابق بين المعروض من العمالة والطلب عليها، وحماية العاملين/أو الوظائف، وتشجيع انتقال العمالة إلى وظائف جديدة، وضمان تكافؤ الفرص لسائر الفئات الاجتماعية في سوق العمل. إلا أن تحقيق نتيجة فعالة يتطلب جهوداً متضافرة ومتزامنة في جميع المجالات الأربعة للسياسات.

منذ الربيع العربي، احتلت التحديات التي يمثلها التوظيف مكان الصدارة، وباتت تلعب دوراً متزايد الأهمية في استجابات الحكومات لمطالب مواطنيها.

نظراً لأن سياسات التوظيف أصبحت اختباراً حقيقياً لتحقيق الدعم الشعبي والانتقال السلس إلى الديمقراطية، فإنها حثمت اتخاذ بعض المبادرات العاجلة في سياق ظروف استثنائية من أجل المحافظة على الاستقرار الاجتماعي. تشكل تونس مثلاً على ذلك، حيث تم تبني الخطة العاجلة للتوظيف في آذار/مارس 2011 لزيادة توافر الوظائف وتحسين مواءمة المهارات. تم تحديد أربعة مجالات ذات أولوية وترجمتها إلى أربعة محاور رئيسية في الخطة: توليد الوظائف؛ وتشجيع ريادة الأعمال؛ وحماية الوظائف القائمة والمهددة؛ وتفعيل وزيادة قابلية الشباب للتوظيف (برنامج أمل). بشكل عام، يمكن تلخيص استجابة سياسات التوظيف للربيع العربي على النحو الآتي:

- تمت زيادة الأجور في الإدارات العامة في العديد من البلدان (الجزائر، الأردن، المغرب).
- تمت زيادة الحد الأدنى للأجور في العديد من البلدان (الجزائر، مصر، الأردن، ليبيا، المغرب، فلسطين، لبنان، تونس).
- تم توفير آلاف الوظائف الجديدة في القطاع العام للخريجين العاطلين عن العمل.
- تمت زيادة وتوسيع خطط سوق العمل النشطة من حيث تغطيتها، والمستفيدين منها، والفترات الزمنية التي تغطيها والدعم المالي الحكومي للتوظيف.
- ازدادت برامج الدعم الوطنية والأموال المقدمة من الجهات المانحة في مجال التوظيف (مثل الاتحاد الأوروبي، والبنك الدولي، وبنك التنمية الأفريقي، والمانحون الثنائيون).

ما من شك في أن هذه السياسات ستخفف بعض ضغوط سوق العمل وستعالج طموحات وتطلعات الناس، رغم وجود مخاطرة تتمثل في أنها ستشكل حلاً قصيراً الأجل، وأن بعض التدابير ستفتقر إلى الاستدامة نتيجة ارتفاع التكاليف ومحدودية القدرات المؤسسية على التنفيذ. لم ينعكس حتى الآن ارتفاع مستوى الأولوية الممنوحة للتوظيف بشكل كامل على البنية المؤسسية من حيث صنع السياسات، والتنسيق المؤسسي مع السياسات الأخرى ذات الصلة، وتعزيز قوة خدمات التوظيف العامة.

من أجل التوصل إلى فهم أفضل للإطار الأوسع والأبعد مدى، تحتوي هذه الدراسة على مراجعة لاستراتيجيات وتشريعات سياسات التوظيف في البلدان (الملحق 1 - الإطار التشريعي وإطار

السياسات المتعلقة بالتوظيف). كما نرى، فإن أغلبية البلدان طوّرت استراتيجيات توظيف وطنية، تم تبني معظمها بعد فترة طويلة من النقاشات والمداولات: الجزائر (2008)، مصر (2010)، لم تتم الموافقة عليها)، فلسطين (2010)، الأردن (2011) وتونس (2012). كما أن تطوير استراتيجية توظيف وطنية موجود على الأجندة في المغرب؛ في حين لا توجد استراتيجيات توظيف في لبنان وليبيا، رغم وجود حاجة واضحة لذلك. يُظهر تحليل المحتوى أن معظم استراتيجيات التوظيف هذه تركز بشكل كبير على سياسات سوق العمل النشطة. وتتمثل التدابير التي يشار إليها بشكل واسع في الدعم الحكومي للتوظيف والمقدم لأرباب العمل لتوفير وظائف مؤقتة للشباب أو للساعين للحصول على وظيفة للمرة الأولى، والدعم الحكومي لبرامج التدريب المستقلة وللتدريب من خلال العمل دون أجر، ولبرامج التشغيل الذاتي وريادة الأعمال، والأشغال العامة ذات النطاق الواسع وبرامج خدمة المجتمع التي تستهدف الشرائح الفقيرة وغير الماهرة من السكان.

كما يبيّن الملحق 1 الإطار التشريعي القائم حالياً فيما يتعلق بالتوظيف في هذه البلدان. تم إحداث تغييرات تشريعية في مجال العمل في تونس (1994، 1996، 2006)، الأردن (1996) ومصر (2003)، وكانت التشريعات تهدف إلى جعل تطبيق القوانين أكثر مرونة بالنسبة لأرباب العمل، خصوصاً فيما يتعلق بالتعيين والصراف من الخدمة. على النقيض من ذلك، فإن قوانين العمل التي تم تبنيها في فلسطين (2000) والمغرب (2003) تمثل أول حماية شاملة لحقوق العمال في تشريعات البلدين. قوانين العمل في لبنان (1946، عدّل آخر مرة عام 2010) والجزائر (1978) قديمة جداً؛ وفي الجزائر كان يُعْتزَم وضع قانون عمل جديد من خلال عملية الحوار الثلاثي، رغم أن هذا العمل لا يزال معلقاً. في عام 2013 شرعت لجنة العمل في مجلس النواب الأردني بمناقشة تعديلات على قانون العمل، بينما تعمل لجنة سوق العمل في ليبيا حالياً على وضع مسودة قانون عمل جديد وحديث.

تبين هذه النظرة العامة القصيرة أن سياسات التوظيف في المنطقة لا تأخذ بعين الاعتبار جميع مجالات السياسات الأربعة بشكل متساوٍ ومتزامن. ثمة تركيز طاع على سياسات برامج سوق العمل النشطة (رقم 3)، وتركيز أقل بكثير على سياسات توليد فرص العمل، والنظام التعليمي والضمان الاجتماعي (رقم 1، و 2، و 4). تتطلب الحلول بعيدة المدى إصلاحات أكثر عمقاً في سوق العمل، مثل تحسين بيئة الأعمال وإعادة الهيكلة الاقتصادية، وتغيير الإطار التشريعي والمؤسسات، وترشيد القطاع العام، وتوحيد ظروف العمل بين القطاعين العام والخاص، وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير القطاع الخاص وتحسين الظروف في القطاع غير المنظم. حيث أن قوانين العمل تطبق فقط على عمال القطاع الخاص الذين يعملون بعقود رسمية، في حين أن للقطاع العام قوانين منفصلة تمنح الموظفين امتيازات أكبر (مثل الأمان الوظيفي، وساعات عمل أقل، وحماية اجتماعية)، فإن إحدى السياسات الرئيسية تتمثل في تقليص الفجوة بين القطاعين العام والخاص من جهة والقطاعين المنظم وغير المنظم من جهة أخرى. وينطوي هذا على معالجة تصلّب التشريعات ونقاط ضعف وهشاشة القطاع غير المنظم.

كما أن هناك حاجة للتركيز بشكل أكبر على تحسين جودة أنظمة التعليم والتعلم مدى الحياة. رغم أن التعليم أصبح أولوية، مع ضخ استثمارات عامة وخاصة كبيرة على مدى عقود، ورغم التقدم الكبير الذي تم إحرازه لتحقيق الوصول الشامل للتعليم، فإن العائد على الاستثمارات متدن جداً من حيث المخرجات التعليمية الجيدة. تتعرض الأنظمة التعليمية في سائر أنحاء المنطقة للإعاقة بسبب غياب الجودة، وعدم المواءمة والافتقار إلى العدالة (Martín and Bardak, 2012). وبالفعل، فإن البعض يجادل أن ثورات الربيع العربي "لم يطلقها الشباب المتعلمون؛ بل إن هذه الانتفاضات كانت مدفوعة باحتياجات ومطالب الشباب غير المتعلم، الذي لا تلبّي معارفه

ومهاراته احتياجات عالم يتقدم بسرعة" (Adams and Winthrop, 2011). قد يشكل التعليم المبكر ذو الجودة العالية إجراءً وقائياً أرخص وأقل تكلفة من الإجراءات العلاجية المنفذة من خلال برامج سوق العمل النشطة.

تشكل برامج سوق العمل النشطة إجراءات لمساعدة عملية مطابقة المعروض والمطلوب من المهارات في سوق العمل، وتقديم المساعدة المؤسسية في تحسين القابلية للتوظيف والعثور على الوظائف للعاطلين عن العمل. وتلعب هذه البرامج دوراً محورياً في المساهمة بتحقيق أسواق عمل أكثر مرونة وشمولية وفي تيسير الوصول إلى سوق العمل بالنسبة للمجموعات المهمشة (على سبيل المثال العاطلين عن العمل منذ مدة طويلة والمعاقين). كما أنها اكتسبت أهمية قصوى مؤخراً بالنسبة لمجموعات كبيرة من المشاركين في سوق العمل مثل الشباب والنساء، بشكل أساسي من خلال أربعة أنماط من تدابير برامج سوق العمل النشطة:

- التدريب على المهارات، وإعادة التدريب، والعمل دون أجر لغاية التدريب، والمساعدة في عملية البحث عن عمل؛
- توفير حوافز للتوظيف مثل دعم الأجور والإعفاءات من الضمان الاجتماعي؛
- دعم التشغيل الذاتي وريادة الأعمال؛
- الأشغال العامة وخدمات المجتمع.

يتمثل الهدف الرئيسي لحوافز سوق العمل في مجالي التدريب والتوظيف في تعزيز القابلية للتوظيف، في حين أن الهدف الرئيسي لدعم التشغيل الذاتي وريادة الأعمال هو تشجيع ودعم توليد الوظائف. يعتبر أثر الأشغال العامة في مجال توليد الوظائف محدوداً وقصير الأجل. تتفاوت درجة التوازن بين الأنماط المختلفة لبرامج سوق العمل النشطة بين البلدان، رغم أن التدريب والأشغال العامة تشكل الأنماط الرئيسية. إلا أن برامج سوق العمل النشطة لا تستطيع خلق وظائف دائمة؛ وينبغي أن تكون التوقعات فيما يتعلق بما يمكن أن تحققه واقعية. تظهر التجارب الدولية أن برامج سوق العمل النشطة لا تُحدث أثراً إيجابياً كبيراً، ولا تشكل بالتأكيد علاجاً للبطالة واسعة النطاق.

يجادل أنصار برامج سوق العمل النشطة أنها ضرورية بالنسبة للمجموعات التي يصعب تحديدها والتعرف عليها عندما يكون هناك حاجة لتصحيح 'نقاط خلل' محددة. إنها تمثل أداة فعالة لمواجهة الإقصاء الاجتماعي بالنسبة للمجموعات المعرضة للمخاطر ويمكن أن يكون لها أثر إيجابي إذا استهدفت المجموعات الصحيحة. أما معارضة برامج سوق العمل النشطة فإنهم ينتقدونها على أنها تشكل هدراً للمال العام، حيث أن التعليم المبكر أرخص وأقل كلفة من المعالجات اللاحقة من خلال برامج سوق العمل النشطة المكلفة. تشير معظم التقييمات إلى أنها تنتج عائداً متواضعاً أو تكون دون عائد أحياناً من حيث القابلية للتوظيف والأجور التي يحصل عليها المستفيدون منها، وأن ثمة مشاكل مرتبطة باستعمالاتها، بما في ذلك التكاليف المهدورة وغير الضرورية،<sup>2</sup> وأثر الاستبدال،<sup>3</sup> وأثار الإزاحة<sup>4</sup> والتحيّز في الاختيار أو 'اختيار المتفوقين'<sup>5</sup> (Betcherman et al., 2004).

<sup>2</sup> لا تسهم مخرجات البرامج بأكثر مما كان سيحدث في غيابها. على سبيل المثال، تنفق الأموال العامة على الأفراد العاطلين عن العمل الذين كان يمكن توظيفهم في كل الأحوال ودون الدعم الحكومي.

<sup>3</sup> يتم وضع عامل في وظيفة مدعومة بدلاً من وضعه في وظيفة غير مدعومة، لكن كان يمكن توظيفه في كل الأحوال ودون حاجة للدعم. وبهذا يكون الأثر من حيث التوظيف صفراً.

<sup>4</sup> تزيد مؤسسة يعمل فيها عمال أجورهم مدعومة حكومياً من إنتاجها، لكنها في هذه الحالة تزيج إنتاج مؤسسات لا يعمل فيها عمال مدعومون. كما يمكن لهذا أن يحدث عندما تُقدّم المساعدة لأشخاص كي يطلقوا مؤسسات 'تزامم' عمليات التوظيف المنتظمة في مواقع أخرى من الاقتصاد من خلال التنافس في سوق السلع.

تشكل برامج سوق العمل النشطة جزءاً محورياً من سياسات التوظيف في معظم بلدان حوض المتوسط العربية. تُقدّم معظم برامج سوق العمل النشطة في المغرب، والجزائر وتونس في القطاع العام (وفي البلدين الأخيرين بطريقة مركزية جداً من خلال خدمات التوظيف العامة)، في حين أن البرامج في بلدان مثل مصر، والأردن، وفلسطين ولبنان يتم تقديمها من قبل هيئات المجتمع المدني، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات الدولية والوزارات المختصة. تخصص موارد كبيرة لبرامج سوق العمل النشطة في المغرب، حيث تتجاوز 1% من الناتج المحلي الإجمالي (Martín and Bardak, 2012). يحتوي الملحق الثاني نظرة عامة لبرامج سوق العمل النشطة، بما في ذلك أمثلة من البلدان، والمجموعات المستهدفة والمؤسسات.

لقد تلقت برامج سوق العمل النشطة مزيداً من الدعم في أعقاب الربيع العربي. لكن، ورغم القدر الكبير من الموارد التي تستهلكها هذه البرامج، فإن المعلومات المتوافرة محدودة حتى حول سماتها الأساسية، مثل موازنتها، وعدد وخصائص المستفيدين منها، ومعدلات التسرب منها، ومتابعة المستفيدين، وتقييم فعالية كل سياسة من حيث معدلات الوظائف التي يحصل عليها المستفيدون، وأثرها على مدى البطالة وجودة التوظيف (مثل متوسط الدخل وكون الوظيفة في القطاع المنظم).

تشير الأدلة المحدودة المتوافرة إلى وجود عدد كبير من البرامج، التي تتقاطع وتزدوج أحياناً بسبب تدني مستوى التنسيق بينها؛ والتركيز الكبير لبرامج سوق العمل النشطة على الخريجين الذكور العاطلين عن العمل في المناطق الحضرية؛ والأولوية المرتفعة التي تعطى لخريجي الجامعات على حساب المجموعات التي يصعب تحديدها أو التعرف عليها وهي المجموعات الأكثر ضعفاً واستعمال الأهداف الكمية (مثل عدد عقود الاندماج) على حساب الأهداف النوعية (مثل الاستدامة وظروف الاندماج) والأثر المحدود وحتى النتائج المشكوك فيها فيما يتعلق بأداء المستفيدين في التوظيف (فترات التدريب بوصفها 'وظائف انتظار' بدلاً من تيسير عملية دخول الشباب إلى سوق العمل)؛ وغياب التركيز على المؤسسات الجديدة ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ وغياب المراقبة، والتقييم وتقييم أثر الإجراءات المنفذة (Martín and Bardak, 2012).

من أجل زيادة فعالية سوق العمل النشطة، ينبغي لها أن تعالج الاحتياجات غير المتجانسة، وبذل اهتمام خاص بالنساء، والعمال غير المهرة والعمال متدني المهارة. نظراً لأن برامج سوق العمل الفعالة مكلفة، ينبغي أن تتضمن نظام مراقبة وتقييم داخلي، بحيث يتم تقييم البرامج من أجل مراجعة السياسات والاستعمال الفعال للموارد، ومنح تركيز أكبر للوقاية بدلاً من العلاج، وتطبيق التفكير الاستراتيجي بعيد المدى على السياسات قصيرة المدى. كما أن استعمال برامج سوق العمل النشطة وحسب يتعرض للانتقاد أيضاً بوصفه "يقتصر على معالجة أعراض البطالة" (بوصفها ببساطة مسكناً للمستفيدين)، دون معالجة الأسباب الكامنة في الاقتصادات.

كما ذكرنا أعلاه، ثمة حاجة للتركيز بشكل أكبر على سياسات توليد فرص العمل، والتعليم ذو الجودة العالية وأنظمة التعلم مدى الحياة، والضمان الاجتماعي المستند إلى قاعدة واسعة. إن الحلول الأبعد مدى تتطلب رؤية شاملة للسياسات، ووجود تشريعات وسياسات عامة مناسبة، وإصلاحات أكثر عمقاً في أسواق العمل وأنظمة التعليم. ومن أجل دعم رؤية السياسات، من الضروري تطوير آليات تنبؤ للحد من عدم التوافق في المهارات، وإقامة أنظمة معلومات في

<sup>5</sup> تتأثر مخرجات البرامج بعوامل غير ملحوظة تؤدي إلى وجود مشاركين يتم اختيارهم تلقائياً بفضل التفوق الاجتماعي (ذكور متعلمون تعليماً عالياً)، أو مشاركون 'من المرجح أن ينجحوا أكثر من غيرهم' بسبب مواهبهم الشخصية.

سوق العمل، وآليات محددة لتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل، وإيجاد أنظمة تطوير مهارات سليمة لسائر المجموعات، ووجود درجة أكبر من التعاون بين قطاعي التعليم والأعمال. ينبغي زيادة قدرة المؤسسات المسؤولة عن سياسات التوظيف وبرامج سوق العمل النشطة من حيث الموارد المالية والبشرية. وأخيراً، فإن للشركاء الاجتماعيين وآليات الحوار الاجتماعي الناشئة حديثاً في أعقاب الربيع العربي قدرة كامنة كبيرة على تعزيز سياسات التوظيف.

## مقاربة الاتحاد الأوروبي لتوظيف الشباب

تهتم عدة منظمات دولية ومنظمات تابعة للاتحاد الأوروبي بتخفيف أثر الأزمة الاقتصادية على توظيف الشباب. يدعو قرار مؤتمر منظمة العمل الدولية (ILO, 2012) إلى تعزيز النمو الذي يساعد على التوظيف وتوفير فرص العمل اللائق (بما في ذلك تدابير لتحسين القابلية للتوظيف، وسياسات سوق العمل، ودعم ريادة أعمال الشباب). ويبرز تقرير اتجاهات توظيف الشباب العالمية (ILO, 2013) تراجع معدلات توظيف الشباب ويكرر الدعوة لوضع استراتيجيات نمو شاملة ولاتخاذ تدابير من شأنها توفير فرص العمل. ومن بين توصياته الرئيسية، وجود تنسيق بين الشركاء المعنيين، وتعزيز خدمات التوظيف وتشجيع ريادة الأعمال والمشاريع الاجتماعية والتعاونيات.

تركز استراتيجية الاتحاد الأوروبي لعام 2020 من أجل النمو والوظائف (European Commission, 2010a) بوجه خاص على ثلاث أولويات مترابطة من شأنها أن توفر مستويات مرتفعة من التوظيف، والإنتاجية والتلاحم الاجتماعي، وهي أنه ينبغي أن يكون النمو ذكياً (يستند إلى المعرفة)، ومستداماً (صديقاً للبيئة) وشاملاً (اقتصاد السوق الاجتماعي). ويعتبر التعليم والتدريب أحد الأدوات الرئيسية للسياسات لتحقيق هذا الهدف. وتشير الأهداف الرئيسية لاستراتيجية الاتحاد الأوروبي لعام 2020 إلى الإنجازات الطموحة في مجال التعليم، والتوظيف والتلاحم الاجتماعي.<sup>6</sup>

كجزء من الأولويات الشاملة للاتحاد الأوروبي لعام 2020، فإن أجندة المهارات والوظائف الجديدة (European Commission, 2010b) تركز على أربع أولويات رئيسية لتحقيق التوظيف الكامل:

- تحسين أداء أسواق العمل من خلال المرونة؛
- وجود قوى عاملة أكثر مهارة؛
- تحسين جودة الوظائف وظروف العمل؛
- سياسات أقوى لتشجيع توليد الوظائف.

<sup>6</sup> الذين يتركون المدرسة في وقت مبكر (أقل من 10% من الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 24 عاماً والحاصلين كحد أقصى على التعليم الإعدادي وغير المسجلين في مستويات أعلى من التعليم أو التدريب)، التحصيل العلمي ما بعد الثانوي (40% على الأقل من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 43 عاماً والذين أكملوا التعليم الجامعي أو شبه الجامعي)، والتعلم مدى الحياة (15% على الأقل من أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 64 عاماً والمشاركين في التعليم والتدريب)، وجود الأطفال في الرابعة من العمر (معدل مشاركة في التعليم لا يقل عن 95%)، نتائج برنامج التقييم الدولي للطلاب التابع لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (أقل من 15% من التلاميذ ذوي الأداء الأسوأ على سلم القراءة)، على الأقل 75% من معدل التوظيف بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين 24 و 64 عاماً.

تمثل المرونة والأمان مقارنة يتبعها الاتحاد الأوروبي في مجال السياسات وتهدف إلى تحقيق مزيج متوازن من المرونة والأمان في أسواق العمل من أجل تحسين التنافسية وفي الوقت نفسه المحافظة على النموذج الاجتماعي الأوروبي. وهذا يتطلب جهوداً متضافرة في أربعة اتجاهات رئيسية:

- ترتيبات تعاقدية مرنة ويمكن الركون إليها؛
- تعلم مدى الحياة ذو نطاق شامل؛
- برامج سوق عمل نشطة؛
- أنظمة ضمان اجتماعي حديثة.

تدعو أجندة الاتحاد الأوروبي للمهارات والوظائف الجديدة إلى تعزيز هذه المكونات الأربعة للمرونة والأمان وتعزيز البيئة المؤسسية من أجل تقليل مخاطر البطالة طويلة الأمد وزيادة المشاركة في سوق العمل بالنسبة للجميع.

تركز عدة مبادرات للاتحاد الأوروبي على الأثر الحاد للأزمة الاقتصادية على وضع سوق العمل بالنسبة للشباب، وتدعو إلى اتخاذ خطوات حاسمة على مستوى الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء (على سبيل المثال 2011, 2012, e.g. European Commission, 2011, 2012). وتدعو أحدث المبادرات (Council of the European Union, 2013) إلى مقاربات تستند إلى الشراكة للتدخل المبكر، والتفعيل واتخاذ الإجراءات الداعمة من أجل الإدماج السريع للشباب في سوق العمل. كما تدعو الوثيقة إلى "ضمانات للشباب" لضمان أن يحصل جميع الشباب تحت سن الخامسة والعشرين على "عرض بوظيفة ذات جودة عالية، أو استمرار التعليم، أو فترة تلمذة أو تدريب خلال فترة أربعة أشهر من دخوله فئة العاطلين عن العمل أو تركه للتعليم الرسمي".

## أسئلة للنقاش

1. ما هي المكونات الرئيسية لسياسات التوظيف الوطنية في بلدكم (على سبيل المثال الحد من البطالة، توليد الوظائف، تحسين جودة الوظائف وظروف العمل)؟
2. ما هو أثر برامج سوق العمل النشطة المنفذة في بلدكم حتى الآن؟
3. هل هناك مبادرات تشريعية للحد من البطالة و/أو تحسين جودة الوظائف في بلدكم؟
4. كيف يمكن للتعاون الإقليمي و/أو مع الاتحاد الأوروبي ومؤسسة التدريب الأوروبية المساهمة في جهود بلدكم في التصدي لتحديات التوظيف؟

## الملحقات

### الملحق 1. الإطار التشريعي للتوظيف وإطار سياسات التوظيف

البلدان	التشريع	استراتيجيات السياسات
الجزائر	القانون رقم 78 تاريخ 12 آب/أغسطس 1978 حول الوضع العام للعمال. طُلب من الحوار الثلاثي وضع مشروع قانون عمل جديد، إلا أن العمل لم يكتمل بعد. في عام 2012 تم رفع الحد الأدنى للأجور بنسبة 20% إلى 18,000 دينار جزائري شهرياً.	سياسة التوظيف الوطني التي تم وضعها عام 2008 في إطار الخطة الخمسية للفترة 2010-2014. تهدف إلى تقليص البطالة إلى أقل من 9% عام 2013 وذلك بتوفير 3 ملايين وظيفة جديدة. تم تعزيز المسار الذي اتُخذ عام 2008 بإضافة مرافق وتدابير جديدة في عامي 2011 و 2013 لتغطية عدد أكبر من المستفيدين
مصر	قانون العمل لعام 2003 تضمن مواداً أكثر مرونة لتوظيف العمال وصرفهم من الخدمة في القطاع الخاص.	استراتيجية توظيف الشباب وخطة العمل الوطنية 2010-2015، التي وضعت عام 2010 وتنتظر المراجعة بعد الثورة، ولم تتم المصادقة عليها رسمياً من قبل مجلس الشعب. وتهدف الاستراتيجية إلى تقليص بطالة الشباب إلى 15% وذلك بتوفير 3 ملايين فرصة عمل جديدة بحلول عام 2015.
الأردن	قانون العمل رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته. في عام 2013 بدأت لجنة العمل في مجلس النواب الأردني بمناقشة عدة تعديلات محتملة على قانون العمل. في عام 2012 تم رفع الحد الأدنى للأجور الشهرية بنسبة 26% من 150 دينار إلى 190 دينار أردني.	استراتيجية التوظيف الوطنية 2011-2020، التي وضعت عام 2011 وأطلقت عام 2012 لزيادة مشاركة العمالة وتوليد عدد أكبر وأفضل من الوظائف في القطاعات الإنتاجية. قانون مجلس التوظيف والتعليم والتدريب المهني والتقني (القانون رقم 46 لعام 2008) أعاد هيكلة مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني وصندوقه لدعم إصلاح التوظيف وقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.
لبنان	قانون العمل الصادر في أيلول/سبتمبر 1946، والذي جرى تعديله عدة مرات على مدى سنوات، كان آخرها في القانون رقم 129 الصادر في آب/أغسطس 2010. في عام 2012 تم رفع الحد الأدنى للأجور بنسبة 35% ليبلغ 675,000 ليرة لبنانية.	ليس هناك أي استراتيجية للتوظيف.

<p>في عام 2013 تم تشكيل لجنة سوق العمل بوصفها هيئة عامة تابعة للمؤتمر الوطني العام. تناقش اللجنة حالياً استراتيجية عامة للعمل في سياق إعادة بناء البلاد.</p>	<p>تعكف لجنة سوق العمل على صياغة قانون عمل جديد وحديث يوفر حماية أكبر للعمال. في عام 2009 تم رفع الحد الأدنى للأجور إلى 450 دينار ليبي ورفع معونة البطالة إلى 500 دينار ليبي (للأسرة).</p>	<p><b>ليبيا</b></p>
<p>لقد تم الشروع في وضع مسودة لاستراتيجية التوظيف الوطنية.</p>	<p>أول قانون عمل (قانون التوظيف رقم 65-99)، الصادر عام 2003، وقر الحماية للعمال، لكنه أقر بالحاجة إلى العمل المؤقت لتوفير درجة أكبر من المرونة.</p>	<p><b>المغرب</b></p>
<p>تم وضع استراتيجية التوظيف الوطنية عام 2010 من خلال عملية تشاركية. وكان الهدف ربطها بالاستراتيجية الاقتصادية، واستراتيجية التعليم والتدريب التقني والتنمية الاجتماعية والتخطيط. استراتيجية قطاع العمل 2011-2013 موجودة. الخطة القطاعية الجديدة للفترة 2014-2016 قيد الإعداد.</p>	<p>قانون العمل لعام 2000 وقر قدراً أكبر من الحماية للعمال إلا أن بنوده الصارمة فيما يتعلق بالتوظيف والصراف من الخدمة تحد من التوظيف الرسمي. في عام 2012 تم رفع الحد الأدنى للأجور إلى 1,450 شيكل.</p>	<p><b>فلسطين</b></p>
<p>الخطة العاجلة للتوظيف (خارطة طريق إلى التوظيف). الاستراتيجية الوطنية للتوظيف 2013-2017 تمت الموافقة عليها في كانون الأول/ديسمبر 2012 وتهدف إلى الحد من البطالة بشكل تدريجي. لم يتم تنفيذها بشكل كامل حتى الآن.</p>	<p>قانون العمل لعامي 1994 و 1996 يحتوي بعض التغييرات لتحقيق درجة أكبر من المرونة. القانون رقم 2006 الصادر في 18 أيار/مايو 2006 يشكل أحدث تعديل للقانون السابق. المرسوم رقم 2012-2369 الصادر في تشرين الأول/أكتوبر 2012 يغطي برامج دعم التوظيف.</p>	<p><b>تونس</b></p>

## الملحق 2. نظرة عامة على برامج سوق العمل النشطة

البلدان	برامج سوق العمل النشطة
الجزائر	<p>للجزائر سجل طويل في تنفيذ برامج سوق العمل النشطة وتخصيص موارد عامة كبيرة لهذا الغرض، وذلك بفضل عائدات النفط. وثمة خمس مؤسسات تقدم مثل هذه البرامج:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الوكالة الوطنية للتشغيل (برامج تشغيل الشباب المسماة "المساعدة على الإدماج المهني")؛</li> <li>• الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (إنشاء وتوسيع مؤسسات متناهية الصغر من قبل شباب تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 عاماً)؛</li> <li>• الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة (تعويضات البطالة ودعم إنشاء مؤسسات متناهية الصغر للعاطلين عن العمل في الفئة العمرية 30-50 عاماً)؛</li> <li>• وكالة التنمية الاجتماعية (برامج الأشغال العامة للتشغيل الاجتماعي للفقراء)؛</li> <li>• الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (قروض صغيرة للفقراء).</li> </ul> <p>ثمة جملة واسعة من الأدوات التي تهدف إلى الوصول إلى آلاف المستفيدين، ولها وظيفتان رئيسيتان: 1. تقديم الخدمات لتخفيف التوترات الاجتماعية وذلك بتوفير عقود عمل فورية ومؤقتة/والحصول على الخبرة من خلال التدريب عن طريق العمل غير المأجور وبرامج الأشغال العامة للفقراء؛ 2. الخدمات المقدمة لدعم زيادة الأعمال والمؤسسات متناهية الصغر من خلال تقديم المشورة المتعلقة بالأعمال، والتدريب، والقروض، والإعفاءات الضريبية ورعاية الأعمال.</p>
مصر	<p>ثمة عدد من برامج سوق العمل النشطة القائمة، بما في ذلك خدمات توظيف الباحثين عن عمل (من خلال 300 مكتب تشغيل)، والأشغال العامة (خصوصاً من خلال الصندوق الاجتماعي للتنمية، وكذلك مؤخراً من خلال الدعم المقدم من الجهات المانحة مثل البنك الدولي والاتحاد الأوروبي من خلال المشروع العاجل للاستثمار في التوظيف) وإجراءات التدريب من أجل التوظيف. وقد تمثل أحدث التطورات في الموافقة على البرنامج الوطني للتدريب من أجل التوظيف، الذي تم تنفيذه تحت مظلة مجلس التدريب الصناعي (الذي تديره وزارة الصناعة والتجارة الخارجية) والذي كان في مرحلة التنفيذ التجريبي من تشرين الأول/أكتوبر 2012. يهدف البرنامج إلى تقسيم مهارات العمالة الصناعية المصرية إلى ثلاثة مكونات رئيسية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء نظام معلومات لسوق العمل؛</li> <li>• التدريب والمؤهلات؛</li> <li>• تحقيق المطابقة بين الباحثين عن عمل والوظائف اللاتقة.</li> </ul> <p>تقدر الكلفة الإجمالية للمشروع بـ 500 مليون جنيه مصري (تمويل حكومي محدود + مساهمات من القطاع الخاص والمانحين الدوليين). في المشروع التجريبي، حصل 17,000 شخص على وظائف (تم توفير الوظائف في عشرة قطاعات مختلفة؛ 50% منها في قطاع الألبسة الجاهزة)، وتم إحداث تأمين اجتماعي وطبي للموظفين.</p>

<p>لقد استمر العمل على إصلاح مكاتب التوظيف، الحملة الوطنية للتوظيف وإطلاق نظام التشغيل الإلكتروني. تحظى 7 برامج رئيسية للتوظيف بالتمويل من قبل صندوق التوظيف والتعليم والتدريب المهني والتقني وقد تم تنفيذها لتشمل 34,000 متدرب خلال الفترة الواقعة بين عامي 2005 و 2011. ويتم تقديم أهم هذه البرامج من قبل:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب؛</li> <li>● مؤسسة التدريب المهني؛</li> <li>● البرنامج الوطني للتدريب والتشغيل؛</li> <li>● وزارة العمل التي تنفذ مبادرات سوق العمل النشطة مع المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص.</li> </ul> <p>أحد هذه البرامج يسمى "وحدات ملحقة في قطاع الألبسة الجاهزة": يتم استبدال العمال الأجانب في 6 وحدات ملحقة عاملة بنساء أردنيات، وتوفير الدعم الحكومي والحوافز لأرباب العمل لتشغيلهن. هناك مشاريع أخرى في قطاعات الخدمات الطبية والترفيه، وتجارة تجزئة الوقود، والمطاعم والفنادق، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الهاتفية والبناء. وفي معظم الحالات يتم تطوير برامج التدريب من خلال العمل غير المأجور لأغراض التدريب مع القطاع الخاص، ويتم تقديم الدعم الحكومي لأرباب العمل من أجل التوظيف (نصف الراتب مثلاً) لفترة محددة من الوقت.</p>	<p>الأردن</p>
<p>المكتب الوطني للتوظيف يقدم التدريب وإعادة التدريب ومساقات مهنية قصيرة، تستهدف بشكل أساسي العاطلين عن العمل، ويتعاون أيضاً في إدارة المركز الوطني للتدريب، وهو مؤسسة تشغلها وتمولها وزارة العمل. إن البرامج القليلة التي يفودها المكتب الوطني للتوظيف بالشراكة مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني غير كافية بالنظر إلى الحجم المحتمل للمجموعة المستهدفة، لكن تم إطلاق موقع جديد على الإنترنت لخدمات التوظيف في عام 2012. جدير بالملاحظة أنه حصل ارتفاع ملحوظ على عدد المبادرات التي تتخذها منظمات المجتمع المدني والجهات المانحة التي تتخذ شكل برامج محو أمية وريادة أعمال للشباب والباحثين عن عمل.</p>	<p>لبنان</p>
<p>يعتبر إدماج المقاتلين السابقين (145,000) أولوية قصوى في ليبيا. تم تشكيل هيئة شؤون المحاربين بموازنة تقدر بـ 1 مليار دينار ليبي، بفضل العائدات النفطية. وستحقق إعادة الإدماج من خلال ثلاثة برامج رئيسية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● "إيفاد" ويستهدف المحاربين السابقين الراغبين بمتابعة تعليمهم العالي في الخارج. وتخطط هيئة شؤون المحاربين لإرسال 18,000 شخص إلى الخارج على مدى 5 سنوات، وتتوقع الحصول على دعم من المنظمات الدولية والبلدان المضيفة لتنظيم وتنفيذ هذا البرنامج.</li> <li>● "قادر"، ويستهدف المحاربين السابقين الذين لا يتمتعون بأية مهارات أو مؤهلات من أجل إلحاقهم بالتدريب المهني. وتستهدف هيئة شؤون المحاربين 28,000 شخص، ومرة أخرى، تعتزم إرسالهم إلى الخارج.</li> <li>● "طموح" ويدعم المحاربين السابقين في تأسيس أعمال خاصة بهم. يخطط البرنامج لدعم 5,000 مشروع.</li> </ul>	<p>ليبيا</p>

<p>خدمة التشغيل العامة في المغرب، وهي الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، مسؤولة عن تنفيذ برامج سوق العمل النشطة، والتسجيل فيها إجباري من أجل الوصول إلى البرامج. والبرامج الثلاثة المنفّذة هي الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "إدماج" (عقد التوظيف الأول) ويهدف إلى تطوير مهارات الخريجين الشباب في تجربتهم المهنية الأولى من خلال دعم الأجور والإعفاءات الضريبية المقدمة إلى أرباب العمل. وقد كان البرنامج ناجحاً نسبياً من وجهة نظر كمية (300,000 مستفيد في الفترة الواقعة بين عامي 2006 و 2012).</li> <li>• "تأهيل" (عقد التدريب) وقرّ عقود تدريب أو إعادة تدريب لتحسين قابلية الباحثين عن عمل للتوظيف من خلال تحويل التدريب إلى المجالات ذات الاحتمالات الكبيرة في توفير فرص العمل (استفاد منها حوالي 50,000 باحث عن العمل خلال الفترة 2006-2012).</li> <li>• "مقاولتي" (ريادة الأعمال) هو أول برنامج دعم متكامل لتأسيس المؤسسات الصغيرة، ويقدم حوافز كبيرة على شكل قروض، ومساعدة قبل وبعد التأسيس لرواد الأعمال، وقروض دون فائدة تُمنح قبل تأسيس المشروع.</li> </ul>	<p><b>المغرب</b></p>
<p>لقد جرى العمل على إصلاح مكاتب التوظيف، وإطلاق نظام معلومات سوق العمل وتأسيس أربعة مجالس للتعليم والتدريب المحلي من أجل مبادرات التوظيف المحلية. ويتم تنفيذ غالبية إجراءات برامج سوق العمل النشطة من قبل منظمات المجتمع المدني في فلسطين.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• شارك برنامج "شرق" في تنفيذ مبادرة التمكين الاقتصادي للأسر المحرومة التي أطلقها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ووحدات دعم أعمال الشباب، ومركز حواسب النساء والتدريب على تكنولوجيا المعلومات، وبرنامج الجسر التعليمي.</li> <li>• تقدم "جمعية الرفاه الاجتماعي" خدمات توظيف الشباب من خلال ثلاثة أنواع من الأنشطة: برامج تدريبية لخريجي الجامعات وذلك بتقديم الدعم الحكومي لأجورهم وبرنامج ريادة الأعمال مع حزمة متكاملة من الخدمات والقروض للأعمال؛ وبرنامج تدريبي في المؤسسات يستهدف خريجي التعليم التقني/المهني.</li> <li>• "التعليم من أجل التوظيف" يقدم برامج في مهارات الحياة.</li> <li>• الصندوق الدولي للشباب يقدم برامج تدريب وريادة أعمال.</li> <li>• شركة فلسطين للتنمية والاستثمار (باديكو) تقدم برامج تدريب صرفة وبرامج تدريب في المؤسسات.</li> <li>• وكالة الأمم المتحدة لغوث وتشغيل اللاجئين تقدم دعماً للتوظيف والتدريب ومساعدات نقدية مقابل العمل.</li> </ul>	<p><b>فلسطين</b></p>

تتمتع البلاد بإرث عريق من برامج سوق العمل النشطة التي تنفذها الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل؛ والصندوق الوطني للتشغيل الذي تم تأسيسه عام 2000، ويقدم العديد من التدابير (التدريب في المؤسسات، ودعم التشغيل الذاتي، ودعم الأجور وذلك لإدماج الخريجين الجدد). في عام 2009 تمت مراجعة هذه البرامج وتقليص عددها من حوالي 50 إلى 7. بعد الثورة عام 2011، تم تطوير خطط عمل عاجلة للتوظيف، أو "خارطة طريق" لدعم التوظيف على أربعة محاور رئيسية: توفير فرص العمل؛ دعم ريادة الأعمال والمشاريع متناهية الصغر؛ حماية الوظائف القائمة والمهددة؛ وتحسين القابلية للتوظيف وتفعيل العاطلين عن العمل من خلال التدريب (أمل). استهدف برنامج أمل الخريجين العاطلين عن العمل بتقديم التدريب، والرعاية، وإعادة التوجيه، والتدريب في المؤسسات ومساعدة شهرية لفترة أقصاها عام واحد. في تشرين الأول/أكتوبر 2012، تم إحداث أربعة برامج إضافية بمرسوم:

- شيك لتحسين القابلية للتوظيف؛
- شيك لدعم التوظيف؛
- دعم مؤسسي المشاريع الصغيرة؛
- برنامج الشراكة مع المناطق لدعم التوظيف.

Adams, A. and Winthrop, R., *The role of education in the Arab world revolutions*, [online], Brookings, 10 June, 2011.

Bardak, U., European Training Foundation, *Employability in the Mediterranean region*, Policy note, ETF, Turin, 2012. Last accessed 12 September 2013 at: [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employability\\_Mediterranean](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employability_Mediterranean)

Betcherman, G., Olivas, K. and Dar, A., 'Impacts of active labor market programs: New evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries', *Social Protection Discussion Paper*, No 0402, World Bank, Washington, DC, January, 2004. Last accessed June 2013 at: <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/251019/day6DiscussionPaperSeries0402April6Se1.pdf>

Council of the European Union, 'Council recommendation of 22 April 2013 on establishing a youth guarantee', *Official Journal of the European Union*, C 120, 2013, pp. 1–6.

European Commission, *Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, COM(2010) 2020 final, Brussels, 2010a.

European Commission, *An agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*, COM(2010) 682 final, Strasbourg, 2010b.

European Commission, *Youth opportunities initiative*, COM(2011) 933 final, Brussels, 2011.

European Commission, *Moving youth into employment*, COM(2012) 727 final, Brussels, 2012.

Gatti, R., Angel-Urdinola, D., Silva, J. and Bodor, A., *Striving for better jobs: The challenge of informality in the Middle East and North Africa region*, World Bank, Washington, DC, 2011.

ILO (International Labour Organisation), *Key indicators of the labour market (KILM)*, ILO, 2011.

ILO (International Labour Organisation), *The youth employment crisis: A call for action*, Resolution and conclusions of the 101st session of the International Labour Conference, Geneva, 2012.

ILO (International Labour Organisation), *Global employment trends for youth 2013: A generation at risk*, International Labour Office, Geneva, 2013.

Martín, I. and Bardak, U., European Training Foundation, *Union for the Mediterranean regional employability review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012. Last accessed September 2013 at: [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/UfM\\_regional\\_employability\\_review](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/UfM_regional_employability_review)

United Nations Department of Economic and Social Affairs, *World population prospects*, Population Division, 2011.