

تحديات المجتمع العربي

أ.د أحمد خطابي

بطالة الشباب في الوطن العربي

دراسة تحليلية إحصائية

تعد مشكلة بطالة الشباب من أهم معوقات التنمية البشرية ومن أهم المخاطر المهددة للأمن والاستقرار في المجتمع العربي. و تتطلب منظورا جديدا يشمل منهجا جديدا للتفكير في كيفية التعامل مع أسبابها وانعكاساتها السلبية على المجتمع.

ولا يمكن التصدي لحجم ونوعيات المخاطر الاجتماعية الناتجة عن البطالة ما لم يتم تغيير طرق التعااطي التقليدية معها، ونقطة البداية هي ضرورة تحديد المفاهيم ومناهج التفكير المستخدمة لفهم هذه المشكلة.

إن بطالة الشباب في الوطن العربي، إذا ما استمرت في معدلاتها الحالية، وفي ظل التحولات والتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي تجتازها المنطقة، قد تتحول من مشكلة مزمنة ملازمة لأسواق العمل، إلى شرارة ستعرض المنطقة لهزات اجتماعية واقتصادية غير محمودة العواقب. لا يمكن التعامل مع هذا الوضع بأساليب الحلول الطارئة والسريعة والغير مدروسة فقط، لأن من شأن ذلك أن يفاقم المشكلة ويعقد من حلها.

وتعد البطالة واحدة من المصطلحات الاجتماعية الاقتصادية المعقدة التي لا تزال محل خلاف، إلى درجة يصعب فيها الوصول إلى تعريف موحد لها.

ومصدر الخلاف يعود إلى تباين وجهات النظر بين مفكري هذا المجال في أمور كثيرة تتعلق بمفاهيم أخرى مثل العمالة، والتشغيل، والتشغيل الكامل، والتشغيل الناقص، ومدى التعطل، وأنواع التعطل، وأنواع البطالة، وغير ذلك من المقولات التي تدخل في صلب المشكلة. ويؤدي عدم الاتفاق على تعريف محدّد للشخص العاطل عن العمل إلى الاختلاف في تقدير عدد العاطلين بين تقارير الجهات الرسمية في الدول العربية. ويرجع ذلك إلى أن التقارير الرسمية لا تعتبر الشخص عاطلا عن العمل إلا إذا كان عمره ما بين 15 و 64 عاما ولا يعمل، ولكنه يبحث عن عمل. أما إذا كان قد توقف عن البحث عن عمل، لئلاسه من إيجاد فرصة عمل مثلا، فإن التقارير الرسمية لا تعتبره عاطلا، كما لا تعتبر النساء عاطلات إذا لم يصرّحن برغبتهن في العمل.

ولذلك ينبغي أن نلفت انتباه القارئ إلى عدم توفر بيانات دقيقة حول الحجم الحقيقي لعدد العاطلين عن العمل في الوطن العربي، و بالتالي عدم الإلمام بأبعاد المشكلة وتأثيراتها السلبية المختلفة. وسوف نعرض البيانات المتوفرة كما وردت في التقارير الرسمية للدول العربية و تقارير المنظمات الدولية المعنية بهذه العملية مع تحليلها و التعليق عليها لبلورة جذور المشكلة. ولهذا فإن الوصول إلى اتفاق بخصوص تعريف البطالة أمر صعب، حيث يتوقف تعريفها على الظروف التي أفرزتها وطرق رصدها وقياسها.

وقبل الخوض في التفاصيل فإننا نعالج البطالة باعتبارها لفظ مقابل للعمالة ومضاد له وهي التعطل المؤقت أو الدائم عن العمل بالنسبة لكل القادرين عليه. وسوف نتناول في هذا البحث جانب نظري يسلط الضوء على البطالة كمشكلة اجتماعية بالغة التعقيد من حيث مفهومها وأنواعها والأطر النظرية القادرة على تفسيرها، وجانب إحصائي تحليلي يكشف عن حجم البطالة واستفحالها خاصة بين الشباب، ويرصد أسبابها وانعكاساتها على المجتمع العربي.

مشكلة الدراسة :

المنتبع للعديد من الدراسات حول موضوع البطالة في المجتمعات العربية يلاحظ أن هناك ضعف كبير في الاهتمام بالجانب الاجتماعي لهذه الظاهرة . و المشكلة التي واجهت علماء الاجتماع و الاقتصاد في تحديد مفهوم البطالة ترجع إلى الاختلافات الموجودة في طبيعة البنى الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات الإنسانية ذاتها. ويرى (حويّتي وآخرون، 1998:22) أن عدم الاتفاق بين هؤلاء العلماء على معنى محدّد للبطالة يعود في جوهره إلى عدة اعتبارات منها أن البطالة: متغيرة ومتجددة على الدوام، وأنها متداخلة ، ويصعب فض الاشتباك بين عناصرها ومتغيراتها، كما أنه يصعب قياسها، حيث الاختلاف بين الدول في تعريف العمالة والبطالة ، والعامل والمتعطل ، ومدة التعطل ، وسن العمل ، وغير ذلك من العناصر التي تدخل في تكوين العمالة أو البطالة .

وتمثل البطالة تهديدا اجتماعيا واقتصاديا وامنيا للمجتمعات المعاصرة وذلك من خلال انعكاس آثارها السلبية المهددة للهياكل والأبنية الاجتماعية. وأشار أحد

الكتاب إلى أن للبطالة آثار اجتماعية و اقتصادية تمثل إحدى المعضلات التي تشغل بال الكثير من المواطنين والدارسين باعتبارها مشكلة مرتبطة بالموارد البشرية، وعنصراً مهماً من عناصر الإنتاج و هدفاً هاماً من أهداف التنمية (عبد الحليم، 1997: 239-240). وسوف نتعرض لهذه الآثار لاحقاً.

وتعدّ فترة الكساد الاقتصادي، التي اجتازها العالم في نهاية العشرينات وبداية الثلاثينات، بداية تبلور النظرة الموضوعية للبطالة بوصفها مشكلة اجتماعية، تخضع للدراسة والتحليل وفق منظور المنهج العلمي للعلوم الاجتماعية لمعرفة حجمها و تحديد أسبابها و الآثار الاجتماعية المترتبة عليها في المجتمع، وذلك عندما قام بوصف الآثار المدمرة للبطالة في إحدى مدن النمسا، و قد جاءت هذه الدراسة متزامنة مع حالة الركود الاقتصادي التي عاشتها دول أوروبا بشكل عام خلال فترة 1930 (jahoda et al. 1933).

ويرى كل من (Saunders and Taylor 2002) أن البطالة اليوم تمثل تحدياً ومشكلة متعددة الأبعاد الاجتماعية و الاقتصادية والسياسية، بالرغم من التقدم الاقتصادي السريع ، الذي تشهده المجتمعات المعاصرة، والذي يعكس حالة من الرفاه الاجتماعي Social welfare. ويصنف الباحثان العاطلين عن العمل استناداً لمدة التعطل عن العمل، بأنهم: " متعطّلون طويلي الأمد " Long term unemployed " وهؤلاء يمثلون مشكلة حقيقية للاقتصاد وللمجتمع. ومتعطّلون قصيري الأمد " Short term unemployed " وهم في حالة انتظار للحصول على عمل. و يفترض أن تجيب الدراسة عن التساؤلات التالية:

- ما الذي يجعل البطالة في الوطن العربي تتفاقم بهذا الحجم؟
- لماذا يعزف الشباب عن ممارسة بعض الأعمال؟
- ما هي الصعوبات التي يواجهها الشباب في بحثهم عن العمل؟
- ما هي المشكلات الاجتماعية المترتبة عن تفاقم البطالة؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على حجم ظاهرة البطالة في العالم العربي بصفة عامة و بطالة الشباب بصفة خاصة، وتفسير أسباب تفاقم هذه الظاهرة في أوساط الشباب في السنين الأخيرة، والآثار الاجتماعية التي يفرزها هذا التفاقم المستمر.

أهمية الدراسة:

إن أهمية دراسة بطالة الشباب في الوطن العربي تكمن بإيجاز في أن نسبة البطالة العالية تزيد نسبة الهذر في جهود التنمية البشرية والاقتصادية وتفتح أبواب المستقبل على المجهول بالنسبة للاستقرار و الأمن الاجتماعيين على جميع الصعد.

الدراسات السابقة:

حظيت مشكلة البطالة بالدراسة والبحث من قبل العديد من الدارسين في كل أنحاء العالم، وقد أجمعت معظم هذه الدراسات على قضية واحدة مفادها أن البطالة المتفاقمة بأبعادها المختلفة تعد مشكلة مهددة لأمن المجتمعات من جميع النواحي. ويمكن استعراض نتائج بعض الدراسات ذات الصلة كالآتي:

- 1 - توصلت دراسة (العموش، 2007) إلى أن معدل البطالة في الإمارات بلغ حوالي 10%، و خصائص العاطلين عن العمل تشير إلى أن ثلثهم من الإناث، و أن حوالي 73.8 منهم من ذوي الأعمار (18-29) سنة، وحوالي نصفهم من العزاب، وحوالي 35.8% منهم من حملة الثانوية و30.1% منهم جامعيون، و78.3% منهم لم يسبق لهم عمل، وحوالي نصفهم عاطل عن الشغل منذ مدة تزيد عن سنتين.
- 2- وكشفت دراسة (الهوراني، 1988) أن أسباب البطالة الحقيقية في الأردن تعود إلى عيوب ناتجة عن النظام التعليمي وعن عدم القدرة على تكيف الشباب الأردني مع الظروف الاقتصادية الجديدة، ناهيك عن مظاهر سلوكية تتمثل في تفضيل المتعطلين عن العمل للقيام بالأعمال الإدارية والكتابية، وعدم تفضيلهم للقيام بالأعمال الخدمية والحرفية.
- 3- أكد (الفيلالي، 2006) وفقا لإحصاءات المعهد الوطني للإحصاء، أن حجم البطالة في تونس قارب نصف مليون عاطل عام 1999. وهو ما يمثل 15.9% من القوة العمل النشطة. ومن خصائص العاطلين أنهم متساوون تقريبا من حيث الجنس) نصفهم ذكورا والنصف الآخر إناثا)، وأن 79.9% منهم من ذوي الأعمار (18-29) سنة، و39% منهم في مستوى التعليم الثانوي، و4.7% منهم جامعيون.
- 4- وأشارت دراسة (الزواوي، 2004) إلى أن أعداد العاطلين عن العمل في مصر تتراوح ما بين 1.47 مليون و1.9 مليون عاطل، إذ تبلغ نسبة البطالة بين خريجي التعليم المتوسط 71% وفوق المتوسط 9% والتعليم العالي 17% وقد تركزت البطالة في فئة التعليم العالي في تخصصات التجارة والآداب والآثار والزراعة، وان أعلى نسبة بطالة توجد عامة في محافظات البحيرة و السويس و الدقهلية وكفر الشيخ .
- 5- وتشير الكثير من الدراسات إلى أن الشباب، في حالات نقص التشغيل، يتحولون بالضرورة لا بالاختيار إلى القطاع غير الرسمي لكسب قوتهم. وتتسم أعمال هذا القطاع بأنها أعمال عرضية وغير رسمية ، لا يتمتع مزاولوها بمزايا وأمن العمل الدائم؛ والأسوأ من ذلك أنها تضم عمل الكفاف للحساب الخاص أو الممارسة القسرية لأعمال الحرة. ذلك أن الكثير من الشباب، بدافع من الفقر أو عدم إمكانية الحصول على فرص عمل أفضل لا يجدون مناصا من التحول إلى الأنشطة غير الرسمية لكسب الدخل(قيرة، 1996). ومع نمو اقتصادي لا يكفي لاستيعاب المزيد من الداخلين الجدد إلى سوق العمل، ينشأ احتمال أن تصبح الأعمال غير الرسمية هي الخيار الوحيد المتاح لأعداد كبيرة من الشباب، مما يجعل الهدف المنشود المتمثل في حصول الجميع على عمل لائق أمرا غير متيسر باطراد. ولهذا فقد التمييز بين العمالة والبطالة الكثير من معناه، مع دخول الشباب الأنشطة غير الرسمية وخرجهم منها، حيث لم يعد لأي من العمالة والبطالة أي أهمية حقيقية".(التقرير عن الشباب في العالم لعام 2003 - لجنة التنمية الاجتماعية
- الدورة الحادية والأربعون -10-21 شباط/فبراير 2003).
- 6- ويشير علي الكنز إلى أن اتساع دائرة التهميش الناتجة عن البطالة في الجزائر أصبحت

تمس حالياً فئات اجتماعية واسعة لم يكن بمنأى عنها خريجو الجامعات. هذا التهميش لا يقتصر فقط على الشباب المبعدين عن العملية الإنتاجية، بل شمل كذلك المبعدين عن العملية الاستهلاكية. وفي مجتمع يتميز باتساع قاعدة الهرم السكاني الحضري والشبابي يصبح التسرب من النظام المدرسي أحد الروافد الرئيسية لعملية التهميش، حيث يتسرب مئات الآلاف سنوياً من تلاميذ المدارس ليسهموا في توسيع قاعدة التهميش والحرمان التي تصبح، بحكم ظروفها، مهياً للانضواء في الحركات الدينية و السياسية المتطرفة وما يترتب على ذلك من توترات بنائية تزج بالمجتمع في صراعات لا تحمد عقباها (علي الكنز 1996). وبينت دراسة أخرى أن 63% من المنتحرين أو الذين حاولوا الانتحار هم من الشباب العاطلين، وأن شبح البطالة جعل الغالبية العظمى من الشباب الجزائري تواجه ظروف معيشية قاسية وعراقيل تحول دون تحقيق طموحاتهم، مما يدفعهم إلى الهجرة غير الشرعية نحو أوروبا بواسطة ما أصبح يسمى بقوارب الموت، حيث غالباً ما يقدمون حياتهم ثمناً لهذه المغامرة التي تعد انتحاراً مقنعاً (خطابي وبوالفلل، 2008).

7- وفي دراسة أجراها مركز بحوث الشرطة بالقاهرة عن السكان والقوة العاملة والعاطلة عن العمل خلال سنوات 1986 و 1995 خلصت إلى: أولاً، وجود ارتباط طردي ايجابي (0.9704) بين النمو السكاني وزيادة عدد العاطلين عن العمل، وهذا يعني تواضع جهود التنمية وعدم تمكنها من إيجاد فرص العمل اللازمة لقوة العمل المضافة (الشابة). ثانياً، إلى وجود ارتباط طردي ايجابي قوي (0.6971) بين الزيادة في قوة العمل و الزيادة في عدد العاطلين عن العمل، وهذا يعني أن سوق العمل غير قادرة على استيعاب الزيادة التي تحدث في قوة العمل. ثالثاً وجود ارتباط قوي بين جرائم العاطلين والجرائم التي يكون القصد الجنائي من ارتكابها هو الحصول على المال كالسرقة بالإكراه و الاتجار في المخدرات وجنح سرقة المساكن والمتاجر والسيارات...إلى آخره.(- بدون اسم، البطالة ودورها في نشر الجريمة 2007)

8- من أشهر الدراسات الميدانية في الوطن العربي التي ركزت على العلاقة بين البطالة و الجريمة دراسة عاطف عجوة (البطالة في الوطن العربي وعلاقتها بالجريمة) حيث طبقها على ثلاث دول عربية هي تونس والسودان ومصر، وتوصلت إلى نتائج تتلخص في أن البطالة تؤدي إلى السلوك الإجرامي لدى العاطلين، وخاصة الشباب، إذا ما ارتبطت بعوامل اقتصادية واجتماعية ونفسية (عجوة، 1998)

9- ويرى كل من (Mooney ,Knox & Schacht , 2004) بوجود علاقة بين المستوى التعليمي والبطالة في الولايات المتحدة الأمريكية، بحيث بلغت نسبة المتعطلين عن العمل من الذين لا يحملون الشهادة الثانوية العامة 6.8 % ، والذين يحملون الشهادة الثانوية العامة 3.8 %، في حين بلغت نسبتها بين الجامعيين 1.6% . وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراستنا بخصوص الجزائر ومصر حيث أصبحت بطالة الجامعيين أكثر من بطالة الأميين.

10- يشير "Niall O'Higgins, 2001" في دراسته الهامة عن "بطالة الشباب وسياسة التشغيل من منظور كوني" إلى أن مؤشر "معدل بطالة الشباب" يعتبر من أفضل

المؤشرات المتوفرة حاليا لقياس حجم ظاهرة البطالة في أوساط الشباب، على الرغم من أنه لا يحيط بكافة التعقيدات المرتبطة بهذه الظاهرة. وترجع أهمية هذا المؤشر إلى تمكيننا من رسم صورة أفضل عن مدى الاستفادة من الموارد البشرية. كما اعتمدت منظمة العمل الدولية هذا المؤشر بالإضافة إلى تطويرها إلى أربعة مؤشرات رئيسية أخرى يمكنها الإحاطة بالمشكلة من ناحية الحجم والنوع وهي:

1. معدل بطالة الشباب (نسبة الشباب عاطلين عن عمل إلى إجمالي قوة العمل من الشباب)
 2. نسبة معدل بطالة الشباب إلى معدل بطالة غير الشباب.
 3. نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي عاطلين.
 4. نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي عدد الشباب، (Niall O'Higgins 2001)
- ومن الضروري التأكيد على أنه في كافة هذه المؤشرات، لا بد من معرفة تصنيف الجنس (ذكر-أنثى)، وذلك لأهميته عند إعداد السياسات والبرامج الخاصة بالتنصيف لبطالة الشباب. ويؤكد تقرير منظمة العمل الدولية في يناير 2004 بوضوح أن نسبة بطالة الشباب في العالم أعلى من نسبة بطالة غير الشباب.. وأن الإناث أكثر تعرضا لبطالة الشباب من الذكور، وخاصة الطويلة الأمد منها، مما يفقد المجتمع القدرة على الاستفادة من قدراتهم ومؤهلاتهم، ويزيد من مظاهر انعدام العدالة الاجتماعية. وهذه حقائق لا يمكن القفز عليها عند الحديث عن توزيع أتعاب البطالة حسب العمر و الجنس.

إن اختبار بعض الفرضيات الأساسية المتعلقة بمدى نجاح مشاريع تشغيل الشباب، يؤكد لنا عدم مطابقتها للواقع الفعلي لسوق العمل. على سبيل المثال، فرضية العلاقة بين النمو الاقتصادي وتوليد فرص العمل وصلتها بنجاح جهود تشغيل الشباب تنظر للنشغيل من زاوية كمية بحتة دون الاهتمام بالشروط النوعية للوظائف المستحدثة، ومدى انسجامها مع طموحات الشباب. ففرص العمل التي يولدها النمو الاقتصادي في بلداننا تتوفر بكثرة في قطاع المقاولات الإنشائية على سبيل المثال، ولكن إقبال الشباب عليها يكون عادة ضعيفا للغاية. كما أن هناك اعتقاد بأنه بمجرد تشجيع تشغيل الشباب، يمكن استبدال العمالة "البالغة" بعمالة "شابة". بيد أن هناك ما يشير إلى حدود النجاح الضئيلة لمثل هذا التوجه: أولا أن الشباب الداخل لسوق العمل لأول مرة لا يمكنه من منافسة عمالة أكبر سنا ذات مهارات وخبرات عمل تفوقه مستوى. ثانيا أن أصحاب الأعمال لا يتعاملون مع "الشباب" و "غير الشباب" دائما بنفس الطريقة: فبعض أنواع العمل تتطلب صفات "شبابية" مثل القدرة على التأقلم والتكيف، وبعضها الآخر يتطلب صفات مثل تحمل المسؤولية والالتزام، ونجد هذه الصفات في فئات عمرية مختلفة وبدرجات متفاوتة، كما إن هذه الصفات تختلف من بلد إلى آخر ومن منطقة إلى

أخرى (A. Niall O'Higgins, 2001)

وهناك دراسات تفصيلية تبين أن تشغيل الشباب يكون عرضة لتأثيرات الصدمات والتغيرات التي تطال عرض العمل أكثر من تشغيل غير الشباب (Blanchflower, 1997) و (Oswald &)، أي أن فئة الشباب أكثر حساسية من غير الشباب في تأثرها بالمتغيرات في بنية وحجم عرض العمل. وتبدو هذه القضية أكثر

وضوحاً في جهود "التوطين" المختلفة لدى دول مجلس التعاون الخليجي، ومحاولاتها لإحلال العمالة المواطنة الشابة محل العمالة الأجنبية. فلا يوجد ما يشير حتى الآن إلى الفارق العمري بين العمالة المواطنة الشابة والعمالة الأجنبية غير الشابة بعين الاعتبار في قرارات وبرامج التوطين، رغم أن التقديرات تشير إلى أن الذين تبلغ أعمارهم منتصف الثلاثينات يمثلون حوالي 60% من إجمالي العمالة الأجنبية، ومعظمهم يشغلون للعديد من الوظائف والمهن في القطاع الخاص، ويعتقد أنه هناك حاجة لمزيد من الدراسات والبحوث التي يمكنها أن تكشف عن العلاقة المحتملة بين الفارق العمري بين العمالة الأجنبية والعمالة المواطنة وتأثير ذلك على برامج توطين العمالة. ويمكن إدراج عودة العمال المتقاعدين إلى سوق العمل، لضعف معاشاتهم، في الدول العربية غير النفطية في سياق تفضيل القطاع الخاص للعمالة غير الشابة لامتلاكها الخبرة على الشباب الداخلين الجدد إلى سوق الشغل. ويمكن أن نستنتج مما سبق حقيقتين: أولاً، أن بطالة الشباب هي بطالة الداخلين لأول مرة إلى سوق العمل بالدرجة الأساسية، وغالباً ما يكون تشغيلهم لفترة مؤقتة و بأجور متدنية هو الحالة السائدة. ثانياً، أن الشباب والإناث منهم على وجه التحديد، يعتبرون من أكثر الفئات الاجتماعية تعرضاً للتمييز الاجتماعي. وتشكل العواقب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لمثل هذا الوضع، خطراً يهدد الاستقرار الاجتماعي.

مفاهيم الدراسة

أ- البطالة

يعرف (عبد القادر ، 2003 : 1) البطالة بأنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب في مهنة تتفق مع استعداداته و قدراته و ذلك نظراً لحالة سوق العمل. و يستبعد من هذا حالات الاضطراب أو حالات المرض أو الإصابة به. وعرف البطالة خبراء إحصاءات العمل، في المؤتمر الثالث الذي عقد في جنيف وأقرته منظمة العمل الدولية، بأنها تشمل كافة الأشخاص الذين هم في سن العمل، والراغبين في العمل، والباحثين عن عمل لكنهم لا يجدونه ، وذلك خلال فترة الإسناد وهي الفترة التي تقاس فيها البطالة (خصاونة، 1995). ويعرف (رطوط، 2004) البطالة بأنها حالة من التعطل عن العمل سواء كان هذا التعطل منتظم أو غير منتظم، وذلك بسبب الظروف الموضوعية أو الذاتية السائدة في العمل. ويرى (عجوة، 1985) أن البطالة هي الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل، وراغباً فيه، ولكن لا يجد العمل والأجر المناسبين. بينما يعرفها (Bardley, 1994) بأنها الحالة التي تمثل عدم قدرة الأشخاص في قوة العمل على إيجاد عمل.

ونستنتج مما سبق، أن تعريف البطالة لا يزال محل خلاف و يثير العديد من القضايا التي تتفاوت في مستوياتها وفقاً لأنماط الأبنية والهياكل المجتمعية والاقتصادية التي يظهر فيها. ولقد أوضحت دائرة المعارف الأمريكية أن البطالة مصطلح يقصد به حالة عدم الاستخدام الكلي، التي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل، والراغبين فيه، والباحثين عنه، ولكنهم لا يجدونه. وعرفت منظمة العمل

الدولية العاطل على أنه كل القادر على العمل، والراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى.

التعريف الإجرائي: نتبنى تعريف البطالة المتفق عليه دولياً، مع الإشارة إلى ضرورة توفر ثلاثة معايير أساسية رفي الشخص لكي يحتسب عاطلاً بالفعل وهي:

- أن يكون في سن العمل وقادر على العمل ولا يعمل.
- مستعد للعمل وراغب فيه مقابل أجر، أو العمل لحسابه الخاص.
- يبحث عن عمل ويتخذ خطوات محددة للبحث عنه بأجر أو العمل لحسابه الخاص.

وقبل التعرض لأنواع البطالة نشير إلى أن قياس معدل البطالة يتم كالاتي: معدل

$$\text{البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{100 \times \text{إجمالي قوة العمل}}$$

إجمالي قوة العمل

أنواع البطالة

يمكن القول أن المحاولات التي تعرضت لتعريف البطالة قد اتفقت في الجوهر واختلفت في التفاصيل. إن هذا الخلاف نشأ في أساسه (كما سبقت الإشارة إلى ذلك) من تباين المعايير المعتمدة في تصنيف البطالة ومن اختلاف الآراء حول أنواع البطالة، ومن الطروحات المتباينة التي انطلقت في العادة من معطيات وظروف مختلفة.

وعلى وجه العموم، فقد تضمنت الأدبيات التي تعاملت مع الموضوع أنواع متعددة من البطالة منها:

1- **البطالة الظاهرة** Open/ Registered Unemployment: وهي البطالة المسجلة رسمياً لدى سجلات الدول وغالباً ما يعتمد عليها في قياس معدلات البطالة (عجوة، 1985)

2- **البطالة السافرة** Disguised Unemployment : هي مجرد جانب واحد من ظاهرة مركبة لنقص توظيف القدرات البشرية في البلدان العربية، حيث يعمل الفرد المشتغل وقتاً قليلاً - حسب معيار ما ، وجانب آخر ينتشر في المناطق الريفية وفي قطاع الأعمال غير الرسمي. (فرجاني ، 2005). كما تشير البطالة السافرة إلى وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه و الباحثين عنه، عند مستوى الأجر السائد ، دون جدوى و لهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل (زكي ، 1997).

3- **البطالة المقنعة** وهي وجود عدد كبير من العاملين يعملون في أنشطة إنتاجية و الذين يمكن سحبهم دون ملاحظة أي تغير في النتائج الكلية. (عبد القادر ، 2003). و ينتشر هذا النوع من البطالة في المجتمعات العربية ويعرف أحياناً بالبطالة المستترة. كما يشير إلى عدم حاجة العمل لعدد العمال الذين يقومون به، مما يجعل العامل عاجزاً عن استغلال كامل قدراته وإمكانياته، ويسود هذا النوع من البطالة في مؤسسات القطاع العام (Gordns, 1993)

4- **البطالة الإجبارية** Involuntary Unemployment : والاضطرارية Obligatory Unemployment وتحدث عندما يجبر أو يضطر العامل إلى ترك عمله لأي سبب من

الأسباب بالرغم من رغبته في الاستمرار فيه ورضاه عن الأجر الذي كان يتقاضاه، ويحدث ذلك في حالة فصل العامل سواء بحكم قضائي أو ما شابهه، فضلاً عن حالة عجز أو إفلاس المؤسسة و تسريح عمالها(زكي، 1997). وهذا النوع من البطالة يسود بشكل واضح مراحل الكساد الدوري، وخاصة في البلدان الصناعية. وهذا النوع من البطالة مس مئات الآلاف من العمال على إثر الإصلاحات الاقتصادية أو الخصخصة التي فرضتها الدوائر المالية الغربية على الدول العربية للانندماج في اقتصاد السوق.

5-البطالة الاختيارية Voluntary Unemployment : وهي بطالة إرادية وطوعية، وتكون ناتجة عن رغبة الشخص في عدم العمل بالرغم أنه قادر عليه مع توفر فرص العمل (زكي، 1997). و تتمثل هذه الحالة بوجود أفراد مؤهلين قادرين على العمل ويكون العمل متوفر بسهولة ، لكنهم غير باحثين و غير راغبين بالعمل و غالباً ما يسود هذا النوع في أوساط الفئات الأكثر حظاً في المجتمع و اللذين يتمتعون بإيرادات مرتفعة تغنيهم عن العمل..(عبد الحليم ، 1997) . ويوجد هذا النوع من البطالة في معظم دول الخليج العربي حيث يستفيد المواطنون من عائدات مالية معتبرة من خلال نظام الكفيل الذي جعلهم في غنى عن العمل.

6- البطالة الهيكلية أو البنائية (Structural Unemployment) هي ذلك النوع من البطالة الذي يشير إلى التعطل الذي يصيب جانباً من قوى العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد، وتؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة وخبرات الباحثين عن العمل، وتلك التغيرات قد تكون بسبب دخول نظم تكنولوجية حديثة ، أو إنتاج سلع جديدة، أو تغير في هيكل الطلب على المنتجات، وكذلك دخول فئات ومهارات إضافية إلى مجال العمل. أما عن طبيعة هذه التغيرات الهيكلية فهي أما أن تكون راجعة إلى حدوث تغير في هيكل الطلب على المنتجات أو راجعة إلى تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم ، أو إلى تغيرات هيكلية في سوق العمل نفسه ، أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن جديدة (زكي، 1997)

7-البطالة الموسمية Seasonal Unemployment : أو المؤقتة (Temporary Unemployment)، وهي نوع من البطالة يعمل بمقتضاها الأفراد فترات زمنية ولا يعملون فترات أخرى، وذلك مثلما يحدث في الفلاحة في معظم الأرياف العربية. أو هي التي يتوفر فيها العمل في وقت محدد من السنة في قطاع ما ثم يتوقف بصورة طبيعية لفترة محددة كذلك (Gordns 1990) . وتتداخل البطالة الموسمية مع ما يعرف بالبطالة الجزئية حيث أن القوى العاملة المتاحة غير مستخدمة استخداماً تاماً، أي أن يعمل الأفراد ساعات عمل أقل من ساعات العمل العادية(العمل نصف وقت. وإذا كان هناك اختلاف بين النوعين فيتمثل في أن البطالة الموسمية تكون فيها عمالة كاملة في فترة من الفترات (السنوية) ولا عمالة إطلاقاً في فترة أخرى.

8-البطالة الاحتكاكية Frictional Unemployment: وتحدث بسبب دخول أشخاص جدد لسوق العمل من خريجي المدارس والمعاهد والجامعات، وهؤلاء يحتاجون إلى

فترة من الوقت لإيجاد عمل، كما وتشمل أيضا الأشخاص الذين يضطرون لتغيير عملهم ويحتاجون لفترة من الوقت للبحث عن عمل جديد (Williams, Baumol & Blindr, 1991) و يمكن وصف هذا النوع من البطالة بالبطالة المؤقتة وغالبا ما تنتج عن تنقل العمال ما بين الوظائف و القطاعات و المناطق أو نقص المعلومات فيما يخص فرص العمل المتوفرة.

9-البطالة التقنية Technical Unemployment : يرى (Smith,2006) أن البطالة في المجتمعات الرأسمالية تمثل إحدى الملامح الأساسية لهذه المجتمعات ، و نتيجة لانتشار التقنية الحديثة تم تقنين أعداد العاملين في مختلف قطاعات المجتمع الصناعي لتقليل التكاليف و زيادة هامش الربح. و من هنا يؤكد (Smith) أن هنالك ازدياد في نسبة المتعطلين عن العمل بسبب توظيف التقنية الحديثة في قطاعات المجتمع المختلفة.

10-البطالة السلوكية Behavioral Unemployment : يتمثل هذا النوع من البطالة في عزوف الباحثين عن العمل من الاستفادة من فرص العمل المتاحة، والبحث عن فرص عمل محددة نتيجة لثقافة العيب Shame Culture (الطراونة، 1998) الأمر الذي يؤدي إلى قيام العمالة الوافدة بمثل هذه الأعمال نتيجة لعدم إقبال المواطنين المحليين على مثل هذه الأعمال كالأعمال الخدمية والحرفية.

ويمكن القول أن البطالة السلوكية معيارية بمعنى أن القيم والمعايير هي التي تحدد نوع المهن والوظائف التي يمكن أن يلتحق بها. وتعد البطالة في الخليج العربي سلوكية بالنسبة للشباب وخاصة المتعلمين منهم كما تشير إلى ذلك العديد من الأبحاث الميدانية.

ج-الشباب

لا تزال غالبية الدراسات والإحصائيات تعتمد تعريف الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 1985 الذي حدد مفهوم الشباب "بأنهم الأفراد الذين تقع أعمارهم ما بين 15 إلى 24 سنة" (A. Niall O'Higgins, 2001) . وقد أثار هذا التعريف، ولا يزال، نقاشا واسع النطاق حول مدى ملائمته للواقع العملي المتنوع في مختلف دول العالم، واتساقه مع نصوص الاتفاقيات الدولية.

ووفقا لهذا التعريف فإن الأطفال هم من تكون أعمارهم أقل من 14 سنة، بينما تحدد المادة (1) من اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الأطفال لعام 1979، الأطفال بأنهم جميع من تكون أعمارهم من الثامنة عشرة سنة فأقل. كما أن نقاشا حيويا قد جرى خلال عامي 1997-1998 إعداد نص الاتفاقية رقم 182 الخاصة بمنع أسوأ أشكال عمل الأطفال، حول الفرق في تعريف "الطفل" و"الشاب". وقد تم خلال منتدى الشباب الدولي في "داكار"، السنغال، في أغسطس 2001 الطلب من الأمم المتحدة إعادة النظر في تعريف الشباب، ورفع الحد الأقصى للسن ليصل إلى 30 عاما، حتى يفي بمتطلبات تعريف الشباب خاصة في البلدان النامية. وقد كان الهدف من مرونة "التعريف" توسيع نطاق الحماية الاجتماعية خاصة في المراحل الانتقالية للفرد من عالم الطفولة إلى عالم غير الشباب. بالإضافة إلى ذلك فإن عوامل ذات صلة

مباشرة بعناصر سوسولوجية واقتصادية وسياسية في مختلف المجتمعات تلعب دوراً أساسياً في تعاملها المعياري والفعلية مع فئة الشباب. (Niall O'Higgins, 2001). ويمكن القول بأن النقاش والجدل حول تحديد النطاق "العمرى" لفئة الشباب، يعكس بالفعل ديناميكية وحركية هذه الفئة الاجتماعية، ويدفعنا إلى تجنب النظرة الجامدة لها بوصفها قالب "عمرى" منسجم وموحد يمكن التعامل معه وفق أسلوب واحد فقط. هناك "فئات مختلفة" داخل "فئة" الشباب، و"مراحل تحول" ضمن "المرحلة" المسماة بالشباب. تجعل من حجم التحديات وتنوع المسؤوليات التي تواجهها ذات طبيعة مركبة وشاملة. تؤكد كافة الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمؤتمرات والندوات الدولية التي عالجت موضوع الشباب في عالمنا الراهن، على ضرورة اعتبار الشباب كمصدر قوة للمجتمعات والدول وليس عبأ عليهم. ونقطة البداية في محاولة صياغة منظور جديد عن الشباب، تركز على الجوانب والصفات الايجابية المميزة لسن الشباب، كإكتشاف الطاقات الخلاقة الكامنة فيهم، وإتاحة الفرصة لإشراكهم في حل المشكلات التي يعانون منها. وهذا هو الأسلوب الذي يعبر عنه بمفهوم "تمكين الشباب".

يمكن تعريف تمكين الشباب "Youth Empowerment" بأنه "توسيع الإمكانيات والقدرات لدى الشباب في المشاركة، والمفاوضة، والتأثير والتحكم والقدرة على مساءلة المؤسسات التي تؤثر في حياتهم" (Gloria la cava and Paul Lytle 2001). يتطلب قبول هذا التعريف وضع الثقة في الشباب. فبدون هذه الثقة تصبح مسألة التعامل معهم بوصفهم مصدر قوة، فاقدة لمصداقيتها.

محاول فهم الشباب من كافة الأبعاد الاجتماعية والسياسية والاجتماعية والسيكولوجية، وإدراك التمايزات المتنوعة لكل مرحلة عمرية داخل فئة الشباب ككل، وتوجيه السياسات والبرامج القادرة على تفعيل وتطوير صفات الإبداع والتجديد والابتكار الخلاق، والعمل ضمن رؤية واضحة ومشتركة. إن عالم الأعمال في ظل العولمة أصبح يشترط مثل هذه الصفات حتى يستطيع البقاء والنمو والقدرة على المنافسة. كما أنه من الضروري التعامل مع تطوير وتنمية الشباب من منظور مركب وشامل، أي أن محاولة إيجاد فرص عمل فقط، بدون أن تتوفر فيها بيئة مناسبة لحرية وكرامة الفرد، وما يتطلبه ذلك من أجر مناسب، وبيئة عمل تلتزم بشروط السلامة والصحة المهنية، وبالقدرة على المشاركة بحرية في تطوير هذه البيئة، سيحكم عليها بالفشل وستؤدي إلى مزيد من المشاكل الإضافية.

"إن إخفاق عالم غير الشباب في مرات كثيرة وعلى نطاق واسع في التصرف بما يُعزز رفاه الشباب يُفضي إلى دعوة للإصغاء إليهم وإشراكهم في تعزيز الديمقراطية وحق المشاركة. ذلك أن إشراك الشباب يمكن أن يؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل وتحقيق نتائج أحسن، إنه يعزز رفاه ونمو الشباب؛ ويعزز التزامهم بحقوق الإنسان والديمقراطية وفهمهم لها؛ ويقدم حماية أفضل لهم؛ ويلبي نداء الشباب الذين يرغبون في المشاركة في عمليات صنع القرار (تقرير عن الشباب في العالم لعام - لجنة التنمية الاجتماعية - الدورة الحادية والأربعون - 10-21 شباط/فبراير 2003 ص13).

العرف الإجرائي: يقصد بمفهوم الشباب الفئة العمرية من 18 إلى 29 ويقصد بمفهوم غير الشباب الفئة العمرية من 30 سنة إلى سن التقاعد.

الإطار النظري لتفسير البطالة:

يمكن اتخاذ نظرية التعلم الاجتماعي Social Learning Theory لألبرت باندورا Albert Bandura إطاراً نظرياً لتفسير البطالة في الخليج العربي. كما يمكن اتخاذ نظرية الاقتصاد السياسي إطاراً مفسراً لظاهرة البطالة في معظم الأقطار العربية الأخرى. ونحاول شرح النظريتين كالآتي:

1- تركز نظرية التعلم الاجتماعي على دراسة السلوك الظاهر القابل للقياس بالطرق العلمية التجريبية، ولقد قامت على مبدأ أساسي هو أن السلوك بجميع أنواعه يتم اكتسابه بواسطة التعلم، والتعلم يحدث بفعل الظروف البيئية بخاصة تلك الظروف التي تصقل السلوك. ولعل حجر الزاوية في نظرية التعلم هو أن السلوك الذي تكون نتائجه مرضية، هو السلوك الذي يتعلمه الفرد وأن السلوك الذي تكون نتائجه غير مرضية هو السلوك الذي لا يتعلمه الفرد ويحاول التخلص منه. (البكر، 2004) . وتطلق نظرية التعلم الاجتماعي من افتراض أساسي مفاده أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعات من الأفراد يتفاعل معهم، يؤثر فيهم و يتأثر بهم، وبذلك يلاحظ سلوكيات وعادات واتجاهات الأفراد الآخرين ويعمل على تعلمها كنماذج مرغوباً فيها من خلال الملاحظة و التقليد.

ويرى باندورا (Bandura, 1969) أن التعلم بالملاحظة يتضمن ثلاث آليات رئيسية هي: أولاً: وفقاً لألية العمليات الإيدالية، Reciprocal processes فإنه ليس بالضرورة أن يتعرض الفرد مباشرة إلى الخبرات المتعددة كي يتعلمها ، ولكن يمكن له ملاحظة النماذج المختلفة وهي تمارس هذه الخبرات (كالنظرة الدونية إلي بعض المهن في المجتمع العربي يمكن تعلمها من خلال تبادل الخبرات عن طريق المحادثة و الملاحظة دون أن يجرب الفرد هذه المهن ، فهو يحكم عليها من خلالا الخبرات و الأنماط السلوكية المختلفة في البيئة المحيطة، على سبيل المثال). ويقول باندورا إن جميع الخبرات الناجمة عن الخبرة أو التجربة المباشرة يمكن أن تحدث على أساس تبادلي من خلال ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجه على الشخص الملاحظ (أنظر: Bandura , 1977 ، و الزغول 2003).

ثانياً: العمليات المعرفية، Cognitive Processes التي تتم على نحو انتقائي وتتأثر إلى درجة كبيرة بالعديد من العمليات المعرفية لدى الفرد الملاحظ (المتعطل عن العمل)، إن عملية تعلم استجابة ما من خلال الملاحظة وأداء مثل هذه الاستجابة يخضع إلى عمليات بسيطة مثل الإدراك وعمليات التمثيل الرمزي (أنظر: Bandura 1977، والزغول 2003) . إن إدراك المتعطل عن العمل في المجتمع العربي يمثل عملية معرفية يتم من خلالها التمثيل الرمزي والمتجسد في أثر القيم والمعايير الاجتماعية في قبول المواطنين لبعض المهن، كالمهن الحرفية واليدوية . وهذا التمثيل الرمزي يتم اكتسابه من خلال عملية التعلم بالملاحظة ومن خلال أنماط وآليات التنشئة الاجتماعية، ومدى تأثير المحيط الاجتماعي على الشخص المتعطل عن العمل.

ثالثاً: عمليات التنظيم الذاتي Self Regularity هي عمليات سلوكية مكتسبة من البيئة وهي التي تحدد سلوك الفرد واتجاهاته القيمية والمعرفية نحو محيطه الخارجي المرتبط بعلاقات اجتماعية. وتشير عملية التنظيم الذاتي إلى قدرة الإنسان على تنظيم الأنماط السلوكية في ضوء النتائج المتوقعة منها . ويرى باندورا إن الأفراد يعملون على تنظيم سلوكياتهم وتحديد آلية تنفيذها في ضوء النتائج التي يتوقعون تحقيقها من جراء القيام بها . (أنظر: 1977 , Bandura , و الزغول 2003). وطبقاً لعمليات التنظيم الذاتي يتعلم الشخص المتعطل عن العمل العديد من الأنماط السلوكية (اتجاهه نحو العمل)، والتي لا يتطلب من خلالها المرور بالتجارب المباشرة، وإنما يتم تعلمها على نحو ذاتي من خلال ملاحظة سلوك زملاء المتعطلين عن العمل مباشرة.

ومن هنا نستطيع القول إن التعلم بالملاحظة والمرتبطة بسلوك المتعطل عن العمل في الخليج العربي تحدده البيئة الخارجية، وتنعكس بدورها على سلوك الشخص المتعطل، وهذا يمثل عملية تفاعلية بين الشخص المتعطل وعالمه الخارجي. ويمكننا القول بأن بعض أنواع البطالة هي عبارة عن نمط سلوكي اكتسبه الشباب العربي من خلال الملاحظة و المحاكاة (كالعادات والتقاليد واتجاهات الشباب نحو المهن والوظائف)، إن هذه الأنماط السلوكية نحو العمل والمهنة، ليست أنماطاً سلوكية مورثة في الأصل، وإنما تمثل مجموعة الأنماط السلوكية المكتسبة من البيئة والوسط الاجتماعي الذي يعيشون فيه ويتعاملون معه. وتجدر الإشارة إلى أنه من الصعب أن نفسر كل أنواع البطالة في كل البلدان العربية بواسطة نظرية التعلم الاجتماعي، إذ توجد أنواع من البطالة (العنصرية، الهيكلية، الإجبارية والموسمية) تتحكم فيها عوامل لا معيارية ، كما أن هذه النظرية ملائمة لتفسير ظاهرة البطالة في بلدان العربية الميسرة اقتصادياً أكثر من غيرها.

ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار ظاهرة البطالة، في معظمها، في المجتمع الخليجي بأنها معيارية Normative تحدد المعايير و القيم الاجتماعية السائدة في النسق الاجتماعي والثقافي . فالمعايير السائدة هي التي توجه أحكام الشباب نحو ما هو مرغوب فيه من المهن (كالقطاع الوظيفي في مؤسسات الدولة)، أو ما هو غير المرغوب فيه من المهن (مثل: بعض المهن في القطاع الخاص)، وهذا ما دلت عليه نتائج العديد من الدراسات الميدانية.(أحمد العموش،2007)

2- أما نظرية الإقتصاد السياسي فتتناول العمالة والبطالة في إطار ما يمكن أن يوفره المجتمع من عدالة اجتماعية و اقتصادية لمختلف الشرائح و الطبقات الاجتماعية. وتؤكد هذه النظرية أن البطالة نتيجة طبيعية لغياب العدل في توزيع الثروة وتوفير فرص العيش لمختلف الشرائح الاجتماعية. كما أن المنافسة بين الجماعات الاجتماعية على الموارد النادرة كالدخل والنفوذ والوظيفة يجعل الجماعات القوية أقدر على تأمين مصالحها على حساب الجماعات الضعيفة (Robertson, 1980) ولهذا السبب ليس صدفة أن تكون نسبة البطالة عالية بين الشباب مقارنة بنسبتها بين غير الشباب، وبين النساء مقارنة بالرجال، وبين أصحاب الخبرة مقارنة بالداخلين الجدد

لسوق العمل، وبين عمال اللياقة الزرقاء مقارنة بعمال اللياقة البيضاء، وبين العمال غير المهرة مقارنة بالعمال المهرة. ومن الممارسات التي أصبحت معروفة في الأزمات الاقتصادية أن مالكي وسائل الإنتاج أو مديريهم في القطاع العام أو الخاص يلجئون إلى تسريح وطردهم العمال للحيلولة دون انخفاض نسبة الربح (Robertson, 1980, P:95). لو كانت نسبة البطالة في حدودها المعتادة لأمكن اعتبارها ظاهرة طبيعية وجزء من المتاعب الشخصية للأفراد، وبالتالي تفسيرها انطلاقاً من الظروف و الخصائص الشخصية للمتطلين وحدود بيئتهم المحلية المباشرة. لكن طالما أن نسبة البطالة مرتفعة و أصبحت تهدد شرائح هامة (الشباب) في المجتمع فمن الضروري البحث عن جذورها في البناء الاجتماعي وتحديدًا في المؤسسات والتنظيمات الاقتصادية و السياسية للمجتمع العربي (ميلز، 1966).

وفي حالة البلدان العربية غير النفطية فإن لسياسة العمالة أهميتها في توزيع الدخل ولكن استمرار تفاقم البطالة يعكس مشكلة عامة تتعلق بالنمو والتنمية من جهة ومشكلة هيكلية تتعلق بعدم المساواة في سوق العمل من جهة أخرى. وتأتي مشاكل العمالة في الوطن العربي من التقلبات في الاقتصاد الكلي ومن ضعف الأداء الاقتصادي الكلي، حيث تؤثر عدم المساواة الهيكلية بنفس الدرجة الذي يؤثر به ضعف النمو.

إن تراجع معدلات النمو الاقتصادي أدت إلى تدهور التشغيل في الوطن العربي، حيث شهدت البلدان العربية ارتفاعاً ملحوظاً في معدلات البطالة لأسباب عديدة لعل أهمها؛ تراجع معدلات النمو الاقتصادي فيها نتيجة لتطبيق سياسات اقتصادية فاشلة أملت الدوائر المالية الغربية مما أدى إلى تراجع معدلات الطلب على العمالة.

إن أسواق العمل في المجتمع العربي، كما في بقية المجتمعات الصناعية و النامية، تمر بتغيرات عميقة من جراء التحول من اقتصاديات التصنيع والإنتاج إلى التركيز على تقديم الخدمات بأنواعها، كما أن التوسع في استخدام تقانة المعلومات قد أسهم بدوره في إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية من خلال تغيير أساليب الإدارة و الإنتاج. وعلى الرغم من أن الاتجاهات الجديدة تطرح فرصاً للعمل أمام العديد من الفئات العمالية إلا أن هذا التغيير العميق ينعكس سلباً على فئات عريضة من العمال حيث يجعلهم يشعرون بعدم الاستقرار. وتسفر هذه الحالة عن شيوع الخوف

من عدم الاستمرار في العمل وبالتالي عدم الأمن الوظيفي مستقبلاً (جيرمي ريفكن، 2000).

وقد أصبحت قضية الأمن الوظيفي تحظى بالاهتمام في علم اجتماع العمل في المجتمعات الصناعية وغير الصناعية كالبلدان العربية ، وخاصة بعد تزايد خطورتها في أوساط الشباب من جراء تجليات آثار العولمة على الاقتصاد العالمي كزيادة عمليات الدمج بين الشركات العالمية وخصخصة معظم القطاع العام في البلدان العربية، مما أدى إلى تقليص فرص العمل وحجم العمالة. كما أن التشديد على مستويات الكفاءة في العمل بهدف تحقيق المزيد من الربح أدى إلى تهميش أو الاستغناء عن العديد من المهارات التي بدورها لجأت إلى ممارسة أعمال هامشية مؤقتة قد تتبدد بتغير الأحوال في الأسواق العالمية . ويرى بعض علماء الاجتماع أن

ظاهرة جديدة هي (ثقافة سرعة الاستخدام و التسريح) قد بدأت تزام الثقافة التقليدية التي كانت تركز المهنة الدائمة (مهنة العمر).

التحليل الإحصائي لبيانات البطالة

1-نسبة الشباب إلى إجمالي سكان العالم

قبل الحديث عن بطالة الشباب في الوطن العربي لا بد من تقديم نبذة عن عدد ونسبة الشباب إلى إجمالي سكان العالم. وفق إحصائيات الأمم المتحدة فإنه يعيش أكثر من بليون شاب وشابة في عالمنا اليوم كما يبين الجدول التالي:

جدول رقم (1) عدد ونسبة الشباب إلى إجمالي سكان العالم

السنة	عدد الشباب	نسبة الشباب
1985	941 مليون	% 19.4
1995	1,019 مليون	% 18.4
2025	1,222 مليون	% 15.4

المصدر: "آفاق السكان في العالم"-دائرة السكان بالأمم المتحدة 2000 Prospects: The 2000 Revision, United Nation Population Division World Population يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الشباب إلى إجمالي سكان العالم تتجه إلى الانخفاض ، إلا أن ذلك لا يعد مؤشرا على توازن ديمغرافي خال من المشاكل، بالعكس تماما، العالم يتوقع تحديات جديدة في السنين القادمة. فبالإضافة إلى الارتفاع المطلق في أعداد الشباب، فإن تغيرات هامة جدا قد تطال التركيبة الديمغرافية لسكان العالم، لأن بعض الخبراء يتوقعون أن يمثل، في منتصف القرن الحادي والعشرين، المسنون والشباب نسبة متكافئة من عدد السكان في العالم. ومن المتوقع، على الصعيد العالمي، أن تتجاوز نسبة الأشخاص الذين يبلغون 60 سنة فأكثر من العمر الضعف لترتفع هذه النسبة من 10% إلى 20%، وأن تنخفض نسبة الأطفال بمعدل الثلث لتهبط هذه النسبة من حوالي 30% إلى 20%. وفي البلدان النامية، من المتوقع أن ترتفع نسبة المسنين من 8% إلى 19% وأن تنخفض، في ذات الوقت، نسبة الأطفال من 33% إلى 22%". ولذلك فإن شيخوخة المجتمعات تطرح تحديات جديدة يتوجب على العالم مواجهتها . (الأمم المتحدة - المجلس الاقتصادي والاجتماعي - التقرير عن الشباب في العالم لعام 2003 - تقرير الأمين العام ص 16). وتشير الإحصائيات إلى أن حوالي 80% من إجمالي الشباب في العالم يعيشون في العالم النامي، مما يجعل من حجم التحديات التي تواجهها هذه المجتمعات، بما فيها المجتمع العربي، مضاعفة. ولذلك دعت الأمم المتحدة إلى تحالف دولي لتشغيل الشباب قائم على المرتكزات التالية:

1. الاعتراف بالشباب باعتبارهم مصدر قوة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- 2.التوصل إلى فهم الشباب باعتبارهم مجموعة متنوعة لها احتياجات مختلفة، تعتمد على عوامل من قبيل نوع الجنس والموقع الجغرافي ومستوى التنمية الاقتصادية في البلدان التي يعيشون فيها.

3. الدعوة إلى مزيد من سياسات العمالة الشاملة للشباب، والتي تستفيد إلى أقصى حد ممكن من قدرات جميع الشباب (الدورة السادسة والخمسون للجمعية العامة للأمم المتحدة - البند 29 من جدول الأعمال - رسالة من الأمين العام إلى رئيس الجمعية العامة - سبتمبر 2001). إن تأكيد المجتمع الدولي المستمر على ضرورة إتباع "نهج جديد"، وتكرار الالتزام بمفهوم "الشراكة الجديدة"، عند التفكير في قضايا الشباب، أمر في غاية الأهمية بالنسبة للاستغلال الأمثل للموارد البشرية التي يمكنها أن تحقق الازدهار و الاستقرار للعالم، إلا أن الأسلوب الأبوي المسيطر في عملية التنشئة الاجتماعية للشباب والإقصاء والتهميش في الشأن السياسي يجعل من هذه الشراكة أمراً مستحيلاً في المجتمع العربي.

2- بطالة الشباب إلى إجمالي العاطلين في العالم حسب النوع

جدول رقم (2) البطالة في العالم وموقع بطالة الشباب بالملايين خلال أعوام 1993 و 2000 و 2003

السنة	1993	2000	2003
الإجمالي	140.5	170.4	185.9
الذكور	82.3	100.8	108.1
الإناث	58.2	73.4	77.8
إجمالي الشباب	69.5	82.0	88.2
الذكور الشباب	41.2	48.5	52.4
الإناث الشباب	28.3	33.5	35.8

المصدر : "اتجاهات التشغيل في العالم" مكتب العمل الدولي - جنيف يناير 2004 "Global Trends of Employment" ILO January 2004

يبين الجدول رقم (2) أن عدد العاطلين عن العمل في العالم عام 2003 هو 185.9 مليون فرد، عدد الذكور منهم 108.1 مليون وعدد النساء 77.8 مليون، وإجمالي الشباب 88.2 مليون، ويلاحظ بأن البطالة تعرف ارتفاعاً متكاملاً بين المستوى الإجمالي ومستوى الشباب خلال الأعوام الثلاثة المبينة في الجدول، وهذا يدل على أن كل المحاولات التي تبذلها الجهات المعنية بتشغيل الشباب لم تحقق أهدافها. وتمثل البطالة في العالم العربي بصورة عامة وبطالة الشباب بصورة خاصة أعلى المعدلات في العالم. وقد أشار إلى هذه الحقيقة، التقرير الصادر عن منظمة العمل الدولية مطلع عام 2004 بعنوان "اتجاهات التشغيل في العالم"، حيث مثلت معدلات البطالة ومعدل بطالة الشباب في منطقة الشرق الأوسط، أعلى نسبة في العالم بأسره كما يوضح ذلك الجدول رقم (3):

جدول رقم (3) معدل البطالة و معدل بطالة الشباب في العالم لعام 2003

المنطقة	معدل البطالة	معدل بطالة الشباب
العالم	6.2	14.4
البلدان الصناعية	6.8	13.4
الاقتصاديات الانتقالية	9.2	18.6
شرق آسيا	3.3	7.0
جنوب شرق آسيا	6.3	16.4
جنوب آسيا	4.8	13.9
أمريكا اللاتينية والكاريبي	8	16.6
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	12.2	25.6

أفريقيا شبه الصحراوية	10.9	21.0
-----------------------	------	------

المصدر: "اتجاهات التشغيل في العالم" مكتب العمل الدولي - جنيف يناير 2004 "Global Employment Trends" January 2004

إن نسبة البطالة في عالمنا العربي حسب نفس المصدر فتمثل 12.2 والشباب منهم معدل بطالته 25.6%، وعند مقارنة هذه النتائج بالمعدل العالمي نجد أنه 6.2 % في حين معدل بطالة الشباب 14.4%، وللتوضيح أكثر معدلات البطالة في الدول الصناعية 6.8 % وبطالة الشباب 13.4 %. وتزداد البطالة عن المعدلات الطبيعية في الاقتصاديات الانتقالية لتصل إلى 9.2% والشباب 18.6% وعلى العكس تماما نقل معدلات البطالة في البلدان الآسيوية فهي في شرق آسيا 3.3% وفي جنوب شرق آسيا 6.3% وفي جنوب آسيا 4.8%، وتظل أفريقيا شبه الصحراوية عند معدلات مرتفعة غير أنها لا تصل إلى المستوى الموجود في الوطن العربي. ويتضح من الجدول أعلاه أن بطالة الشباب تفوق مثيلتها لدى غير الشباب، وأن الإثاث أكثر تأثرا بالبطالة من الشباب الذكور. هذه الحقائق تبرز أهمية الترابط والتكامل المطلوبين في السياسات والبرامج التي تستهدف التصدي للبطالة، وأنه لا يمكن التعامل مع بطالة الشباب بمعزل عن حل بطالة غير لشباب، وأن بطالة الشباب تتطلب أن تكون ضمن سياسة عدالة اجتماعية حتى تستطيع توفير فرص العمل المتكافئة للإثاث والذكور من الشباب.

3- البطالة في الوطن العربي

جدول رقم (4) معدل البطالة في بعض البلاد العربية من سنة 1984 إلى 1993

السنوات	الأردن	الجزائر	تونس	المغرب
1984	5.6%	-	12.9%	0
1985	6.0%	9.7%	-	0
1986	8.3%	-	-	0
1987	8.3%	21.4%	-	14.3%
1988	8.3%	12.6%	-	13.9%
1989	10.3%	18.1%	13.4%	16.3%
1990	19.8%	19.1%	-	15.4%
1991	18.8%	20.7%	15.0%	17.3%
1992	0	23.08%	-	16.0%
1993	0	24.3%	-	0

المصدر: رمزي زكي، (1997)، الاقتصاد السياسي للبطالة (ص 148)، ويلاحظ على الجدول أن بعض الدول لا تتوفر عنها إحصائيات

يوضح الجدول رقم(4) أن البطالة في الدول العربية المذكورة أعلاه كانت إلى غاية 1986 أقل من 10% وهي المعدلات المتعارف عليها عالميا، لكن انهيار أسعار النفط آنذاك و الشروع في التحول نحو اقتصاد السوق (تحت ضغط صندوق النقد الدولي و البنك الدولي) أديا إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال الذين يكتظ بهم القطاع العام الذي كان يستعمل للتخفيف من البطالة ووقعها على بنية المجتمع. و بدأت معدلات البطالة ترتفع باستمرار إلى أن وصلت سنة 1993 إلى 24% في الجزائر وإلى ما بين 15 و 19% في الدول الثلاثة المتبقية. والملاحظ أن هذه المعدلات العالية لم تتراجع إذ سجلت ارتفاعا في الجدول رقم(5) و(6) سنة 2000 و 2001 على التوالي.

جدول رقم (5) القوة العاملة والبطالة في بعض الأقطار العربية عام 2000

الاسم البلد	القوة العاملة عام 2000 (بالمليون)	نسبة البطالة
الجزائر	4,3	23
المغرب	8,6	14
تونس	2,9	20
ليبيا	1,5	-
مصر	18,3	17
سوريا	3,9	-
الأردن	1,0	25
لبنان	0,8	15

المصدر: مصطفى الفيلالي، (2006)، مجتمع العمل، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية ص 309
يوضح الجدول رقم(5) أن البطالة تطورت بشكل مذهل في النصف الثاني من عقد التسعينات فتزاوجت بين 14 و 25% في الدول العربية المذكورة أعلاه، وتكمل هذه الأرقام الصورة السوداوية التي لم تظهر في الجدول السابق باعتباره لا يضم عدد كبير من الدول العربية.

4-بطالة الشباب في بعض الأقطار العربية:

البلد	معدل البطالة	%معدل بطالة الشباب
البحرين	6.3	24
الأردن	17.1	27.1
الكويت	1.5	6.2
لبنان	10.9	30.0
عمان	4.9	17.6
الجمهورية العربية السورية	5.0	7.3
اليمن	13.2	19.8

جدول رقم (6) معدل البطالة و بطالة الشباب في مجموعة من الدول العربية

المصدر: الاسكوا: "Review of the Youth Situation in the ESCWA Region" from the United Nations - New York 2001 P.26 "Perspective of Human Resource Development"
يوضح الجدول رقم (6) بيانات مقارنة بين معدل البطالة ومعدل بطالة الشباب في مجموعة من البلدان العربية. وينبغي الانتباه إلى أن النسب المذكورة لمعدلات البطالة قد لا تعكس بدقة مطلقة الواقع الراهن في هذه البلدان إلا أنها تمكننا من التعرف على حقيقة تفوق معدلات بطالة الشباب في كافة هذه البلدان عن معدلات البطالة العامة. والفكرة الرئيسية التي يمكن استخلاصها من هذه النسب هي ضعف تفعيل المشاركة الاقتصادية لأهم فئة نشطة في الموارد البشرية وهي الشباب. ووفق تقديرات البنك الدولي، فإن معدل بطالة الشباب في المنطقة، يبلغ 53% في البلدان التي تتوفر إحصاءات عنها، وهي تتراوح بين 37% في المغرب إلى 73% في سوريا، مع الإشارة إلى أن معدل بطالة الإناث تفوق نظيرتها من الرجال بما يعادل 50% تقريباً. ("إطلاق فرص العمل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: نحو عقد اجتماعي جديد" تقرير صادر عن البنك الدولي - سبتمبر 2003). ويلاحظ من المعدلات التي تكشف عنها الأبحاث الجامعية حالياً من جهة وتقديرات المنظمات الدولية من جهة أخرى أن نسبة بطالة الشباب في معظم الأقطار العربية في تزايد مستمر وهي لا تقل عن 70% في كل الأحوال.

ويمكن نأخذ الجزائر نموذجا لتوفر المعلومات عنها، إذ يلاحظ أن نسبة بطالة الشباب فيها كانت دائما أعلى من نسبة بطالة غير الشباب حتى خلال فترات اليسر المالي و الاقتصادي، وبعد تطبيق برنامج تشغيل الشباب الذي كان يهدف إلى تخفيض هذه النسبة. و يبدو أن الشباب القادمون الجدد إلى سوق الشغل بحاجة إلى برامج تدريب و تأهيل أكثر مما هم بحاجة إلى وظائف.

جدول رقم (7) يبين تطور البطالة بالنسبة لمختلف الفئات العمرية في الجزائر

العمر - السنة	1990	1992	1995	2001
19-15	64,8	66,6	61,1	51,4
24-20	48,2	44,3	52,5	45,9
29-25	18,1	25,2	35,3	37,6
59-15	20,4	24,4	26,0	27,3

المصدر : تحقيقات حول التشغيل لسنوات 1990، 1992، 1995، 2001 المكتب الوطني للإحصاء، الجزائر
يبيّن الجدول رقم (7) أن نسبة البطالة تتخفّض كلما تقدّم الأشخاص في العمر وترتفع نسبتها كلما كانوا شبابا، إذ يلاحظ أن نسبة العاطلين دون 30 سنة أكثر من 72% بينما غير الشباب قريبة 28%، ويرجح أن يكون السبب في ذلك هو التمييز الذي يعانيه الشباب من جراء التوظيف على أساس تفضيل غير الشباب، وكذلك التأكيد على الخبرة في سوق العمل النشطة وهو ما يفقد إليه الشباب مما يجعلهم في موقف تفاوضي ضعيف.

أما بالنسبة للعاطلين من حاملي الشهادات الجامعية، حسب مصدر رسمي، فإنها تطورت من 11,9 % سنة 1990 إلى 19,07 % سنة 1997 ويرجح أن تكون هذه النسبة قد قاربت 30 % الآن. ومن بين العاطلين الجامعيين سنة 1998 48 % من حاملي شهادة البكالوريوس 35 % من حاملي شهادة مهندس و 17 % من حاملي شهادات دراسات عليا (Musette, et al, 2003).

ويبدو إن بطالة الشباب المتعلم تبرز تناقضا كبيرا في اقتصاد مازالت تتحكم فيه يد عاملة غير مؤهلة على الإطلاق. هذا التناقض قد لا يكون مهما بالنسبة لعلاقة مجموع السكان بالبطالة في الجزائر، ولكنه مهم لأنه يقودنا إلى استخلاص قضيتين على درجة كبيرة من الخطورة الاجتماعية:
1- دفع المجتمع إلى عدم تثمين الشهادات و المؤهلات الجامعية، حيث أضحي النجاح الاجتماعي غير مرتبط على الإطلاق بالنجاح في التحصيل العلمي.
2- دفع الشباب المتعلم للهروب الجماعي نحو الخارج من خلال الهجرة الشرعية وغير الشرعية.

ومثل الجزائر تشهد بعض الدول العربية ظاهرة فريدة، وهي زيادة نسب البطالة بين حملة المؤهلات الدراسية، حيث تبدو مؤسسات التعليم والتدريب وكأنها مفرخة للعاطلين عن العمل أكثر من كونها مساهمة في جهود التنمية.
ففي مصر . على سبيل المثال . تقدر نسبة الشباب العاملين بنحو 38.5 % من إجمالي قوة العمل، ويتم استيعاب 76% من الداخلين الجدد لسوق العمل في القطاع غير الرسمي (جريدة البيان الإماراتية، 2 أغسطس 2008). ورغم الزيادة في الاستثمارات وفي نسب التشغيل إلا أن تزايد أعداد الداخلين الجدد لسوق العمل أدى إلى ارتفاع معدل البطالة. وتقدر نسبة العاطلون من الأميين ب 4.1 % فقط، أما الباقي فهم من حملة الشهادات المتوسطة والعليا، وهو ما يعكس التباعد الكبير بين حاجة سوق

العمل والتخصصات التي يتم تدريسها والتدريب عليها في المؤسسات التعليمية. (تقرير منظمة العمل العربية، 2006).

وتصبح الصورة عن بطالة الشباب أكثر وضوحا عندما نعرض توزيع القوة العاملة العربية على القطاعات الاقتصادية؛ حيث يشغل القطاع الزراعي وتربية المواشي وصيد السمك 25 مليون عامل أي ما نسبته 28.5 % من المجموع الكلي للمشتغلين. وقطاع الخدمات الاجتماعية بكل أنواعها يشغل 24.9 مليون عامل أي ما نسبته 28.3 % من المجموع الكلي للمشتغلين. قطاع التجارة بالجملة والتجزئة و الفنادق والمطاعم 11.8 مليون أي ما نسبته 13.3 % من المجموع الكلي للمشتغلين. ويعمل حوالي 10 % في الصناعة التحويلية و 8% في قطاع البناء والإنشاء. وتتوزع النسبة المتبقية من العاملين على القطاعات الاقتصادية الأخرى، وتتباين نسب المشتغلين من القوة العاملة في القطاعات الاقتصادية من دولة عربية إلى أخرى، فعلى سبيل المثال في الوقت الذي يستقطب القطاع الزراعي نصف العاملين في السودان وموريتانيا و الصومال و 45 % في المغرب و 31.8 في مصر، لا يستقطب هذا القطاع أكثر من 2 % من العاملين في الكويت والعراق و البحرين(موجز تقرير منظمة العمل العربية 2008)، إذ أن معظم اليد العاملة في هذه الأخيرة يستقطبها قطاع الخدمات الاجتماعية. ويلاحظ على عملية التوزيع القطاعي للقوة العاملة العربية أن قطاع الصناعة الذي يفترض أن يستوعب ما بين 30 و 40% من القوة العاملة وخاصة الشباب منهم، كما هو الحال في البلدان الصناعية، يحتل المرتبة الرابعة بنسبة 10%، بينما القطاع الزراعي الذي يحتل المرتبة الأولى لم يعد جذابا للشباب العاطل، أما قطاع الخدمات الاجتماعية الذي ظل لفترة طويلة خزان لمناصب الشغل الدائمة فقد تشبع بل وأصبح يعاني البطالة المقنعة.

و تعاني سوق العمل في الوطن العربي من خلل بين العرض و الطلب، ويقصد بالعرض جميع الراغبين في العمل من الداخلين الجدد (خريجين وغير خريجين) والراغبين في الالتحاق بعمل أفضل والمسرحين بسبب الخصخصة ، كما يقصد الطلب فرص العمل في القطاعات والتخصصات المختلفة سواء المحلية أو الأجنبية. ويتجلى الخلل في الآتي:

- التباين في توزيع قوة العمل جغرافيا سواء على المستوى القطري أو الإقليمي
 - التوزيع غير المتوازن لقوة العمل على الأنشطة المختلفة
 - عدم توازن بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل
 - عجز الاقتصاد العربي عن تحريك الاستثمارات والأنشطة الاقتصادية القادرة على توفير فرص عمل للقوة العاملة وخاصة الشباب منهم.
- وأخيرا نستنتج مما سبق أن البطالة و بطالة الشباب في الوطن العربي تحمل خصائص معينة وهي كالآتي:

1. تدني المستويات التعليمية لغالبية العاطلين عن العمل
2. الغالبية العظمى من العاطلين من الشباب
3. تزايد نسبة البطالة بين الشباب المتعلم وانخفاضها بين الأميين

4. ضعف الخبرة المهنية المتوفرة لدى العاطلين عن العمل
5. غياب التدريب المهني الموجه لسوق العمل
6. الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي للشباب وبين متطلبات سوق العمل
7. نسبة بطالة الإناث مرتفعة.

5- توقعات عن بطالة الشباب في الوطن العربي

وعلى الرغم من صعوبة التنبؤ بمستقبل البطالة وبطالة الشباب في العالم العربي نظرا لاختلاف وتباين التقديرات حول حجمها معدلاتها، التي تبقى عالية مقارنة بالمعدلات الدولية، إلا أن هناك شبه إجماع على أهمية وخطورة هذه المشكلة، مما يستدعي الشروع في إتباع آلية منتظمة وعلمية لقياس الظاهرة وتوفير بيانات دقيقة وصحيحة عنها. وفي انتظار توفر البيانات الصحيحة نحاول رسم معالم واتجاه البطالة مستقبلا انطلاقا من المعطيات المتوفرة. يمكن القول أن أهم تحدي يواجهه الوطن العربي في المرحلة الراهنة والمستقبل القريب إلى غاية 2020 ، ويتميز فيه عن بقية مناطق العالم، هو تجاوز النمو الطارئ على فئات السكان النشطة اقتصاديا (الأعمار بين 15 و64 سنة) نمو الفئات المعالة اقتصاديا بمعدل يفوق نظيره في أية منطقة أخرى. وكما يظهر من تجربة دول شرق آسيا، فإن هذا التباين - المسمى بالهبة الديمغرافية - يتيح لدول المنطقة فرصة تسريع نموها الاقتصادي من خلال تراكم أسرع لعوامل الإنتاج . ("إطلاق فرص العمل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: نحو عقد اجتماعي جديد" تقرير صادر عن البنك الدولي - سبتمبر 2003). إن تحول "العبء الديمغرافي" إلى "ثروة ديمغرافية" يتوقف على قدرة دول المنطقة على رفع مساهمة السكان ممن هم في سن العمل في النشاط الاقتصادي. وهذا يتطلب أن تحدد دول المنطقة حدو الدول الآسيوية بحيث يتحول التركيز من الاهتمام بتخفيض نسبة البطالة الذي أصبح يعرف بالعبء الديمغرافي إلى الاهتمام بحسن إدارة الأيدي العاملة واستغلال

ومما يزيد في خطورة ظاهرة البطالة ارتفاع معدلاتها السنوية التي تقدرها الإحصاءات الرسمية بنحو 1.5 % من حجم القوة العاملة العربية الذي يقدر بنحو 4% في الوقت الحاضر، وإذا كانت الوظائف وفرص التشغيل تنمو بمعدل 2.5 % سنويا فإن العجز السنوي سيكون 1.5 %، و عليه فإن عدد الذين سينضمون إلى العاطلين عن العمل سنويا سيبلغ نحو 1.5 مليون شخص. و تشير منظمة العمل العربية أن الزيادة في معدل البطالة بنسبة 1 % سنويا تتجم عنها خسارة في الناتج الإجمالي المحلي العربي بمعدل 2.5 %، أي نحو 115 مليار دولار ، وهذا معناه أن الزيادة في البطالة بمعدل 1.5 % يرفع فاتورة الخسارة السنوية إلى أكثر من 170 مليار دولار. وهذا المبلغ يمكن أن يوفر نحو 9 ملايين منصب شغل وبالتالي تخفيض معدلات البطالة في الوطن العربي إلى ربع حجمها الحالي.

من بين العوامل التي ستساهم في زيادة معدلات البطالة مستقبلا انحصار فرص العمل في دول الخليج العربي، حيث يوجد حوالي 4 مليون عامل عربي ، وذلك بفعل

الشروع في تنفيذ سياسات توطين اليد العاملة من جهة وتأثير الأزمة المالية العالمية من جهة أخرى.

ويؤكد تقرير منظمة العمل العربية أنه لم تعد هناك دول عربية محصنة ضد البطالة كما كان يعتقد قبل سنوات، وبخاصة في دول الخليج العربي، حيث يبلغ معدل البطالة في السعودية . أكبر هذه البلدان حجماً وتشغياً واستقبالاً للوافدين - نحو 15%، وفي سلطنة عُمان 17.2%، وفي قطر 11.6%. أما في باقي الدول العربية تختلف نسبة البطالة في القوة العاملة بين بلد وآخر، فهي مرتفعة في الدول غير النفطية ولكنها فاقت كل التوقعات في كل من العراق و فلسطين بفعل الاحتلال.

كما انه وفق تقديرات البنك الدولي فان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ستواجه خلال العقدين القادمين "تحدياً غير مسبوق": "ففي عام 2000 بلغ إجمالي عدد القوة العاملة في المنطقة (104) مليون شخص، ويتوقع لهذا الرقم أن يرتفع ليصبح (146) مليوناً في العام 2020. معنى ذلك أنه يتعين على اقتصاديات المنطقة توفير 80 مليون فرصة عمل جديدة خلال العقدين القادمين". ويضيف التقرير " أن مستقبل الحياة الاقتصادية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا سوف يتحدد بدرجة كبيرة، من خلال مصير أسواق العمل فيها" ("إطلاق فرص العمل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: نحو عقد اجتماعي جديد" تقرير صادر عن البنك الدولي - سبتمبر 2003). ولإبراز نصيب الشباب من البطالة تؤكد تقارير منظمة العمل العربية أن عدد الشبان العرب العاطلين عن العمل يبلغ 12 مليون شخص يشكلون ما نسبته 14 % من القوة العاملة العربية التي تبلغ في الوقت الحاضر نحو 98 مليون شخص. وتتوقع منظمة العمل العربية أن يصل سنة 2010 عدد الباحثين عن فرص العمل في المنطقة العربية إلى أكثر من 32 مليون شخص ، وأن عدد النشطين اقتصادياً سيرتفع من 98 مليون إلى نحو 123 مليوناً سنة 2010. وأشار تقرير (منظمة العمل العربية، 2008) إلى أن معدل البطالة عربياً وصل إلى (14%) ، مخلفاً وراءه "أكثر من 17 مليون عاطل من العمل ، غالبيتهم من الشباب وهو الأعلى بين الإناث أيضاً ، خصوصاً بين المتعلمين سواء كانوا رجالاً أو إناثاً".

عوامل تفاقم البطالة في العالم العربي

البطالة مشكلة معقدة وعواملها متداخلة ومتعددة وقد تختلف من مجتمع إلى آخر ومن فكر إلى آخر، ومع ذلك نحاول هنا أن نركز على أهم العوامل التي كانت وراء تفاقم هذه الظاهرة -وما تزال- ويمكن اختصارها كالآتي:

1 - إخفاق خطط التنمية الاقتصادية في الدول العربية على مدار العقود الماضية، وخاصة بعد الطفرة النفطية مطلع السبعينيات، فقد جاء في دراسة لمركز دراسات الوحدة العربية أن من أبرز مظاهر إخفاق خطط التنمية الاقتصادية وقوع معظم الدول العربية تحت وطأة المديونية الخارجية التي وصلت عام 1995 إلى نحو 220 مليار دولار، وفي المقابل هروب رؤوس الأموال العربية إلى الخارج التي تقدرها بعض المصادر بأكثر من 800 مليار دولار. وكذلك وجود أكثر من 60 مليون أمي

عربي، و 9 ملايين طفل لا يتلقون التعليم الابتدائي، و 73 مليون تحت خط الفقر، وأكثر من 10 ملايين لا يحصلون على طعام كاف (فتح الله، سعد، 1999). كما أن تطبيق برامج الخصخصة التي أدت إلى تسريح أعداد كبيرة من العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام لم توجه نحو تأسيس مشروعات كبرى، مثل برامج التصنيع والإصلاح الزراعي وتوسيع الخدمات بكل أنواعها، إنما اتجهت نحو التأسيس لقطاع تجاري طفيلي يعتمد استيراد السلع الجاهزة، وبالتالي أصبحنا نصدر مناصب الشغل بدلاً من إبقائها محلياً لصالح عمالنا، وجعلنا أبناء البلاد الأجنبية كالصين ينتجون احتياجاتنا بدلاً من تشغيل أبنائنا في تلك الصناعات البسيطة: كصناعة ألعاب الأطفال وسجادة الصلاة والجلابية والمسبحة وفانوس رمضان و.... إلخ .

2 - إخفاق معظم برامج التصحيح الاقتصادي التي طبقتها الدول العربية بالتعاون مع صندوق النقد الدولي في إحداث أي نمو اقتصادي حقيقي من شأنه التخفيف من مشكلة البطالة، بل على العكس من ذلك تماماً فقد ساهمت هذه البرامج في زيادة عدد عاطلين عن العمل، وكذلك إفقار قطاعات كبيرة من الشعب نتيجة رفع الدعم عن السلع والخدمات الأساسية.

3 - غياب التخطيط الاقتصادي المنهجي، وعدم تطابق برامج التعليم في معظم الدول العربية مع الحاجات الفعلية لسوق العمل، علاوة على أن التكوين المنهجي في معظم الدول العربية لم يواكب التطورات التكنولوجية السريعة الجارية في العالم. بمعنى آخر أن التعليم لا علاقة له بسوق العمل، وأن التعليم قائم على الحفظ والتلقين، وليس على البحث والابتكار.

4- نظرة المجتمع الدونية إلى العمل اليدوي واحتقاره تسبب في إبعاد عدد كبير من الشباب عن مناصب شغل ذات طابع مهني يدوي تقيهم شر البطالة وكذلك إبعادهم عن التخصصات ذات العلاقة بالعمل المهني اليدوي على اعتبار أن ذلك من شأنه أن يحط من مكانتهم الاجتماعية، وأكبر دليل على نظرة المجتمع السلبية للعمل اليدوي هو أن معظم الشباب العربي عندما يهاجر إلى مجتمعات أخرى، تحترم العمل مهما كان نوعه، يمارس شتى أنواع الأعمال اليدوية من أجل الكسب دون إحساس بتدني مكانته الاجتماعية.

5- يمثل النمو السكاني السريع أحد أهم معوقات التنمية في الوطن العربي، حيث يساهم في ارتفاع معدلات البطالة بشكل كبير من خلال الفجوة بين فرص العمل المطلوبة وفرص العمل المتاحة أو المعروضة. ففي الوقت الذي سجل فيه النمو الاقتصادي في مجموعة من الدول العربية معدل 1.65% في الخمس عشرة سنة 1980-1994، سجل النمو في قوة العمل معدل أعلى 3.96% في نفس الفترة، وهذا يعني وجود فجوة بطالة تقدر بحوالي 2.3%. (تقرير منظمة العمل العربية حول التشغيل والبطالة 2006). لكن هناك من يعتقد أن العيب ليس في سرعة النمو السكاني إنما في بطء النمو الاقتصادي الناتج عن تبديد الموارد وسوء الإدارة، والا كيف أن الصين التي تضم أكبر عدد من السكان في العالم لديها أقل معدل بطالة في

العالم. أحد حكماء الصين أجاب عن سؤال، كيف تطعم مليار فم؟ قال: لماذا لا تسألوني عن كيفية استفادتي من 2مليار يد.

6- إن تسارع ظاهرة العولمة ومسارة الدول العربية للالتحاق بقطار منظمة التجارة العالمية، والاستجابة لشروطها في فتح الأسواق العربية أمام السلع والمنتجات الأجنبية المنافسة -أدى إلى إعلان الكثير من المصانع والشركات الإفلاس كما يحدث الآن في مصر و الجزائر، الأمر الذي يعني اتساع ظاهرة البطالة وبشكل أسرع من السابق. كما أن العولمة ستؤدي إلى تفاقم ظاهرة الهجرة من الدول العربية إلى الخارج، وخاصة في صفوف الكفاءات والخبرات العلمية المتميزة، الأمر الذي يعني خسارة مزدوجة.

7- فشل برامج تشغيل الشباب في الوطن العربي ، ففي إطار الحملة العالمية لتشغيل الشباب طالبت الأمم المتحدة دول العالم بالشروع في إعداد خطط عمل قطرية، لمواجهة تحدي تشغيل الشباب، حيث قام فريق رفيع المستوى تابع لشبكة عمالة الشباب للأمم المتحدة، بتحديد أربعة أولويات عليا لجميع خطط العمل القطرية المتعلقة بعمالة الشباب، وهي: أولاً، الإعداد للعمل Employability: من خلال الاستثمار في التعليم وفي التدريب المهني للشباب. ثانياً، المساواة في فرص العمل Equality: بين الشابات والشبان. ثالثاً، استحداث المشاريع Entrepreneurship: الجديدة والتحكم في إدارتها بحيث تعطي مزيداً من فرص العمالة الأفضل للشابات والشبان. رابعاً، توليد فرص العمل Employment creation : ينبغي أن توضع مسألة توليد فرص العمل في مركز السياسات الاقتصادية الكلية. (توصيات فريق العمل التابع لشبكة عمالة الشباب- الأمم المتحدة سبتمبر 2001).

ولقد لعبت دعوة الأمم المتحدة لتكثيف جهود تشغيل الشباب، دوراً هاماً في تحفيز الدول العربية على مواجهة مجموعة واسعة ومتشابهة من التحديات في مجال توليد فرص عمل مناسبة وبأعداد كافية (نمو عالي للسكان-نسبة أمية عالية-معدلات عالية للبطالة ونقص التشغيل-تعاون إقليمي محدود ولا يرقى إلى مستوى التحديات الراهنة). وحظيت قضية الشباب برعاية هامة على المستويات الرسمية وغير الرسمية في هذه البلدان، فأدت إلى ظهور العديد من المشاريع والبرامج، من أبرزها: برنامج "انجاز" في المملكة الأردنية الهاشمية، ومشروع "سند" في سلطنة عمان، وبرنامج "الداكوم" لربط مخرجات التعليم مع سوق العمل بدولة الكويت، ومدرسة "الحريري للتعليم التقني" في لبنان ، و"البرنامج الوطني للتوظيف والتدريب" بمملكة البحرين، وبرنامج تشغيل الشباب في الجزائر. كما اشتملت البرامج والمشاريع في جمهورية مصر العربية على طائفة واسعة، وهامة، لإيجاد فرص العمل للشباب، وخاصة الخريجين، وفي كافة قطاعات التوظيف الحكومية والخاصة، وتم إعطاء أهمية خاصة، لإنشاء المشاريع الصغيرة للشباب ودعمها.

بيد أن المراقب لمجمل التجارب، يلاحظ وجود تشتت للجهود وهدر للإمكانات على مستوى الجهات المنفذة في معظم الدول العربية، مما يضعف من تأثيرها الإجمالي

على صعيد تحسين أوضاع تشغيل الشباب. وتزداد الحاجة إلى تنسيق هذه الجهود في إطار رؤية سياسية اقتصادية عربية متكاملة في المجالات الاجتماعية والسياسية. وعلى الرغم من تعدد الأسباب الموضوعية لتفشي البطالة في الشباب العربي ومنها عدم التحكم في تسيير الموارد البشرية من قبل الأجهزة الرسمية، واحتكار الخيرات والمناصب من قبل الفئات المحظوظة، وارتفاع نسبة الأمية، والبعد بين الطبقات، واستثمار الأغنياء لأمالهم في الغرب، هذا كله يؤدي إلى انعدام وجود فرص الشغل، إلا أن عدم رضي الشباب بالقليل حتى يأتي الكثير ورغبتهم في امتلاك الأموال الكثيرة والفلل والسيارات من غير أن يجتهدوا في العمل، يؤدي بالبعض منهم طبعاً إلى الانحراف والاتجار في المخدرات و ما إلى ذلك.

وخلاصة القول أن المجتمعات العربية تشهد معوقات اجتماعية واقتصادية وثقافية معقدة جدا تؤدي إلى تفاقم ظاهرة البطالة، ومن أبرزها سوء التخطيط على المستوى القومي، وعدم توجيه التنمية والاستثمار إلى المجالات المناسبة، وعدم توافق خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية مع متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى ضعف الشعور بقيمة العمل، والرغبة في العمل فقط في مجال التخصص الدراسي.

الآثار الاجتماعية والنفسية لبطالة الشباب

إن الانعكاسات السلبية لتفاقم البطالة لا تتوقف عند مجرد الحساب الاقتصادي للخسارة الناتجة عن النمو الكبير للقوة العاملة الذي لا يقابله نمو مماثل في الدخل القومي، إنما تتعداه إلى التأثير على الفرد و المجتمع ، بحيث تؤدي المعاناة الإنسانية الناتجة عن الحرمان وسوء توزيع الدخل إلى اليأس والجهل و المرض. وكل ذلك يجعل العاطل مهياً للجوء إلى الآفات الاجتماعية، لأن إحساسه بالغبين يضعف ولاءه للوطن ويزيد من نقمته على المجتمع مما قد يؤدي به إلى ممارسة كل أنواع الانحراف والعنف و الإرهاب ضده.

وأصبحت البطالة في الوطن العربي مشكلة كل بيت، يعاني منها الآباء والأمهات والشباب، ومشكلة كل أسرة تحلم أن ترى ابنها طبيباً أو مهندساً أو صيدلياً. ويظل الحلم يكبر مع الأسرة كما يكبر مع الشاب أو الفتاة، وخلال 16 سنة من التعليم يأمل الشاب أن يعمل ويتكسب ويتزوج ويبنى بيتاً ويستقر ، لكن تنتهي سنوات التعليم ويتخرج الشاب أو الفتاة - من الجامعة، ليواجه صدمة كبيرة تتمثل في عدم وجود عمل، وهذه أكبر مشكلة تواجه العالم العربي الآن، والقضاء عليها هو المفتاح الذي يحقق حداً أدنى من العدل والاستقرار ومن ثم يبدأ التطور الحقيقي. لدينا الآن في العالم العربي حوالي 17 مليون عاطل، وهذا الرقم مؤهل للزيادة، لأنه لا حل للمشكلة، والآلاف يتخرجون كل عام من الجامعات.

إن النتيجة الطبيعية للبطالة، وقلة الدخل - أو انعدامه هو مشكلات معقدة ومتشابكة، ويأتي في مقدمتها الفقر وعدم إشباع الحاجات والحرمان، وتدني مستوى المعيشة والمستويات الصحية والتعليمية والتربوية وغيرها، وتنفش مظاهر اليأس وخيبة الأمل وعدم الرضا والإحباط وضعف الانتماء وقلة الولاء والدخول في دائرة الاغتراب، والتي قد ينتج عنها مجتمعة الانعزال أو الهجرة، التي ينتج عنها بدورها مشكلات كثيرة مثل

التفكك الأسري والانحراف الأخلاقي والطلاق وغيرها. والبطالة من الناحية النفسية تؤدي إلى الإحساس بالغربة والألم والاكتئاب. وهذا بدوره قد يؤدي إلى إدمان المخدرات وانتشار الجرائم، وضعف الانتماء للوطن، وربما خيانتته وكراهيته ، كما تؤدي إلى نقشي العنف والإرهاب. البطالة تعني عدم وجود دخل مادي، فلا يستطيع الشاب أن يتزوج فينتشر الزواج العرفي والزنا، وتضيع الأخلاق وتفسد القيم في المجتمع.(متوفر على الموقع <http://www.annabaa.org/news/social/index.htm>)

تعد البطالة في الوطن العربي رديفاً للفقر لأن العاطلين عن العمل، خلاف العاطلين في البلدان الصناعية الذين يحصلون على تأمين وإعانات ضد البطالة، لا يجدون غالباً أي مصدر للرزق مما يجعلهم وأسرهم عرضةً لحجيم الفقر والحرمان. ويعد الفقر مشكلة اجتماعية بسبب شح الموارد وبعد جريمة بسب سوء توزيع الموارد. والفقر هو الجوع العام الذي تتعدم فيه إمكانية إشباع الفرد لحاجاته الجسمية أو النفسية أو الاجتماعية مما يؤثر على صحته وأخلاقه واحترامه لذاته. فالفقير هو ذلك المحروم، الجوعان العريان الذي لا يجد مأوى، والذي لا يتوفر له ما يحفظ عليه آدميته وكرامته، يكون معرضاً بدون شك للانهيأ الذي قد يقوده إلى الكفر بأي شيء وكل شيء، بما في ذلك الكفر بنفسه وقيمه ومجتمعه ووطنه.

وتوجد بالتأكيد، في الوطن العربي، شرائح اجتماعية على هذا الحال، إلا أنه نظراً لما يتسم به بناؤه الاجتماعي من بقايا تعاون وتكافل وتراحم، فإن أمر الفقر قد يخفف ولكنه يظل قائماً و بدرجات متفاوتة حسب ظروف كل بلد.

على أية حال، تشير البيانات المتاحة عن معدلات السكان الذين يعيشون في منطقة ما تحت خط الفقر – رغم شحها للغاية، وعدم توفرها إلا عن سبع دول عربية فقط، وفي تواريخ مختلفة، تشير إلى أن متوسط معدل السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر قد وصل في متوسطه خلال الفترة بين 1980-1994م إلى 35%.(متوفر على الموقع <http://www.annabaa.org/news/social/index.htm>)

إن انخفاض الدخل سمة تلازم معظم العاملين و العاطلين في نفس الوقت، ويؤدي انخفاض الدخل إلى الفقر والحرمان، ويؤدي الفقر والحرمان بدورهما إلى تدني مستوى الحياة، وهذه لها مؤشرات كثيرة يمكن أن تجمل في توفر البيئات الطبيعية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، بما تحتوي كل من هذه البيئات على العديد من الأبعاد. وبما أن المجال لا يتسع هنا لذكرها جميعاً، فإن الاكتفاء بعدد منها يمكن أن يحقق الغرض. فالفقر على سبيل المثال يؤدي إلى تدني المستوى الغذائي (مقاساً بالسعرات الحرارية التي يحصل عليها الفرد في اليوم الواحد)، ويقلل – مع انخفاض المستوى المعيشي ومستوى الخدمات – من عدد السنوات التي يعيشها الفرد (مقاساً بالعمر المتوقع عند الولادة). أما فيما يتعلق بالعمر المتوقع عند الولادة، أو متوسط السنوات التي عاشها المواطن العربي، فإنه من المؤشرات الهامة مثل متوسط دخل الفرد.

ويعاني الشخص المتعطل عن الشغل من قلة الدخل أو انعدامه، فلا يستطيع إشباع حاجاته الأساسية فضلاً عن الكمالية بطبيعة الحال. يعيش الشعور بالحرمان والذل،

يصاب بالإحباط، يضعف انتماءه لمجتمعه، ويقل ولاؤه له، ويغترب في وطنه. و المقصود بالاغتراب (Alienation) هنا هو نقص وضعف القوة الاجتماعية لدى الشخص بمعنى شعور الشخص بالعجز وإحساسه بأن مقدراته في مجملها ليست ملكاً له، وإنما تتحكم فيها وتسيرها كيانات أخرى خارجة عن ذاته، غير مقدرة له وغير منصفة. وفي هذه الحالة تهتز المعايير أو تضعف عند الشخص المتعطل، فتصبح نظرته إلى العمل كقيمة اجتماعية واقتصادية يحقق من خلالها ذاته لا معنى لها (الشاذلي، 2000). ويمكن القول أن معظم الشباب المتعطل، وخاصة المتعلم، يعاني من حالة اغتراب، بسبب عدم وجود فرص عمل تمكنه من تحقيق ذاته وإثبات كيانه - وهو حق من حقوقه وشرف يود أن يناله، وعندما لا يجد مردوداً للتعليم، ولا يجني من العلم الذي تعلمه ثماراً، يهتز أيضاً التعليم كقيمة اجتماعية. وحتى الطلاب الذين لا يزالون في طور الدراسة يسودهم شعور بحالة من الإحباط الشديد بعد أن يكتشفوا أن الخريجين الذين سبقوهم في إتمام دراستهم لا يجدون فرصاً للشغل ولو بثمان بخص. وشعور الشخص بالعجز يقوده إلى العزلة النفسية الاجتماعية، حيث ينفصل الشخص عن مجتمعه وراثته ويعيش في شبه عزلة لأنه يرى المعايير المتفق عليها اجتماعياً (نظرياً) تنهار، فهي في جانب وما يحدث على أرض الواقع في جانب آخر. و النتيجة الطبيعية للاغتراب هي الكثير من المشكلات الاجتماعية، وفي مقدمتها فقدان الحس المجتمعي، واهتزاز الهوية، وضعف الانتماء الوطني، واللامبالاة.. وغيرها من الأمراض الاجتماعية والنفسية المدمرة، والتي قد تقود بدورها إلى مشكلات أكبر منها متمثلة في الانحرافات بشتى اتجاهاتها ومختلف صورها. في ظل هذه الحالة الاغترابية التي يعيشها الشخص العاطل، المحروم، لاشك أنه يحس بأن وطنه لم يوفه حقه في العمل والعيش الكريم. وقد يقوده القلق والتوتر المتزايد إلى الإحساس بأنه في المكان الخطأ، ولا بد له من البحث عن مخرج للوصول إلى مكان الصواب، فيكون التفكير في الهجرة واتخاذ قرارها - رغم عدم سهولته اجتماعياً ونفسياً. إن الهجرة بالنسبة للشباب قد تكون هروبا من واقع صعب والبحث عن مكان بديل يمكنهم من إشباع الحاجات التي حرموها منها في أوطانهم. فالهجرة تعمل على تخفيف الضغط عن مناطق الضغط العمالي المرتفع وتحول به إلى مناطق الضغط العمالي المنخفض، لتضع في النهاية توازناً اقتصادياً مأمولاً، ولكنه يكون غير ذلك اجتماعياً، حيث تنتج عنه مشكلات أخرى كثيرة ومتداخلة، لتزيد الوضع تعقيداً على تعقيده (سعد الدين إبراهيم، 1991). والهجرة تتم نتيجة مجموعتين من العوامل: عوامل طرد كامنة في المجتمع المرسل (المهاجر منه)، وعوامل جذب قائمة في المجتمع المستقبل (المهاجر إليه). فهي تنسب في حرمان المجتمع الطارد من نخب شبابه وصفوة رجاله النشيطين والأكثر طموحاً ووعياً وخبرة وكفاءة، حيث أن الهجرة عملية انتقائية يتم بمقتضاها نزوح أفضل العناصر من المجتمع الطارد، ويتم استقبالهم، في الغالب، في المجتمع المستقبل الذي يبحث بدوره عن أفضل العناصر لاجتذابها. كما تنسب في حرمانه من استثمار جهد هؤلاء المهاجرين ونشاطهم وقدرتهم على البناء، وما قد يكون لهذا من تعطيل لقدرات التنمية والتطوير،

دون أن ننسى طبعا خسارة ما أنفق على تنشئة وتربية وتعليم وتدريب هؤلاء الشباب من مال ووقت وجهد، وإضافة كل هذا إلى المجتمع المستقبل. وببين ضعف التكامل العربي في مجال الهجرة تناقضا صارخا حيث يقدر عدد العمالة الأسبوية بدول مجلس التعاون بحوالي 12 مليون عامل في وقت تعاني منه الدول العربية الأخرى من حالة بطالة تقدر بحوالي 17 مليون عاطل.

المقترحات و الحلول

يمكن القول بأن هناك متطلبات أساسية لتحسين عملية إيجاد فرص العمل للشباب في العالم العربي، وهي بإيجاز:

أولاً: لا بد من التأكيد على مبدأ تطوير مكونات العرض والطلب على العمل بصورة متوازنة، وضمن أفق استراتيجي للتنمية المنشودة، فليس المطلوب وظائف بأعداد كافية فقط بل وبنوعية تضمن "العمل اللائق" لمن سيشغلها. ويتطلب ذلك توجيه الاستثمارات نحو قطاعات المستقبل، وخاصة قطاع تقنيات المعلومات والاتصالات الذي يستوعب عدد كبير الشباب المتعلم. "أنه القطاع الذي يضم أنشطة التي تسهل عبر استخدام الوسائط الكترونية، حصر وتخزين ومعالجة ونقل وعرض المعلومات" (Richard Curtain, 2001). وقد أكد تقرير الشباب للأمم المتحدة على ضرورة الاستثمار في هذا المجال، مع التحذير في عدم المبالغة باعتباره "العلاج الشافي" لمشاكل البطالة (التقرير عن الشباب في العالم 2003). المهم هنا هو إدراك الخيارات المتاحة، حيث توجه الاستثمارات الهادفة لتوليد فرص العمل وعدم النظر في اتجاه واحد فقط. إن السعي المطلوب سيكون في بحث التكامل والتوازن الممكنين بين الاستثمارات الكثيفة العمالة و الاستثمارات في قطاع التقنيات المتطورة. وتواجه البلدان العربية هذا التحدي بدرجات متباينة انطلاقا من اختلاف البنية الاقتصادية وتركيب أسواق العمل لديها.

ثانياً: ضرورة إنهاء تجزئة أسواق العمل بين قطاع عام وآخر خاص و القضاء على التمايزات والتفاوت بين القطاعين العام والخاص، إذ لا ينبغي أن يتوفر الاستقرار والحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع العام دون تحسين أوضاع وشروط العمل في القطاع الخاص، بحيث يكون قادرا على تأدية دوره الاجتماعي وجاذبا للعمالة مثل القطاع العام . ولعل دول مجلس التعاون الخليجي تعتبر من ابرز الحالات في هذا المجال. وتقف تجزئة أسواق العمل في هذه المنطقة بوصفها عائقا أمام جهود التوظيف للعمالة الشابة.

ثالثاً: تحرير الاقتصاد الذي لا يزال أسير تسيير مركزي جامد يدور حول قطاع عام مفلس تنهشه بيروقراطية متخلفة. ويشترط أن يكون التحرير مبنيا على قرارات تتكامل فيها الأبعاد السياسية الاجتماعية و الاقتصادية، وكذلك تشجيع استحداث المشاريع التي تعد من أساسيات توفير فرص العمل، وخاصة إن إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة، قد برهن أنه أحد الأساليب الفعالة للغاية في خلق فرص عمل ذات استقرار أفضل.

رابعاً: ينبغي الاعتراف بالقطاع غير المنظم والكشف عن الأسباب والعوامل التي أدت إلى نموه الملحوظ قصد التعرف على حجمه ومقدراته ومن ثم بحث السياسات والآليات الكفيلة بإدماجه، لأنه أصبح يلعب دوراً كبيراً في اقتصاديات العديد من الدول العربية، إذ تشير بعض المصادر إلى أنه يوفر حوالي 50% من مواطني الشغل غير الزراعي في العديد من الدول (تقرير منظمة العمل العربية، 2008).

خامساً: ضرورة وضع برامج خاصة لتطوير المؤسسات التعليمية، للربط بين التعليم والتدريب من جهة والعمل من جهة أخرى، بهدف مساعدة الشباب للحصول على فرصة عمل. لأن تأهيل الشباب حديثي التخرج من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات وأنظمة التعليم والتدريب في الدول العربية، حيث يفقر كثير منها إلى العمالة المتخصصة في المجالات التي يحتاجها سوق العمل، مما يساعد في سد الفجوة بين العرض والطلب على العمالة. وتشهد معظم الدول العربية ظاهرة فريدة، وهي زيادة نسب البطالة بين حملة المؤهلات الدراسية، حيث تبدو مؤسسات التعليم وكأنها مفرخة للعاطلين عن العمل. وحتى تتناغم حركة التعليم مع حركة الحاجة واتجاهات المستقبل لا ينبغي التقيد بالتوجيه الجبري الذي يفرض على خريجي الشهادة الثانوية تخصصات هي أبعد ما تكون عن اهتماماتهم وميولهم وإمكاناتهم. لقد ولّى الزمن الذي ينحصر فيه اختيار التخصص انطلاقاً من قيم التفضيل المهني للطلب والهندسة مثلاً، إذ لا بد للجامعات والمعاهد ومرشديها أن يلعبوا دورهم في الإرشاد الجدي بناء على حاجات الاقتصاد واتجاهات السوق والتطورات التكنولوجية وتكامل الاقتصاد العالمي في عصر العولمة. ولا بد من العمل على اكتشاف ميول واهتمامات الطلاب والطالبات مبكراً والعمل على تطويرها وتنميتها بما يساهم في إبداعهم وتفوقهم في التخصصات التي تتواءم مع اهتماماتهم واتجاهاتهم.

ولابد أن نتبنى فكرة العمل التدريبي Internships خلال فترة الدراسة الأمر الذي من شأنه أن ينمي الخبرات ويعرّف الطالب أو الطالبة بطبيعة العمل والتخصص ومتطلباته وفرصه، وأن تتنوع مجالات العمل التدريبي المتوفرة، من الشركات الخاصة، إلى دوائر الدولة، إلى الجمعيات الخيرية. وبما أن سوق العمل متاح للطلبة الخريجين حديثاً يتأثر بالوضع الاقتصادي العام ويزداد صعوبة مع ازدياد عدد الخريجين، فإن العمل التدريبي على مستوى مكان العمل هو أفضل وسيلة لبدء الحياة المهنية.

خامساً: إن تعزيز التعاون والتكامل الاقتصادي الإقليمي العربي، المبني على الاحترام والمصلحة المشتركة، أصبح ضرورة ملحة لا غنى عنها في أية محاولة للإصلاح، ولمواجهة تحديات العولمة المختلفة. ومن الضروري، قبل البحث عن حلول ناجعة، من التأكيد أن توفر الإرادة السياسية الإيجابية البناءة في العمل على دمج أسواق العمل الوطنية بالأسواق العربية يعتبر شرطاً أساسياً في معالجة البطالة ومشكلات هجرة العمل العربي - العربي. ولتحقيق سوق عمل عربي مشترك لا بد من وضع حل لهذه المشكلات وضمان حقوق المواطنة على مستوى البلدان العربية على غرار ما

هو معمول به في الاتحاد الأوروبي، والتخلي عن الإصرار على إخضاع المشكلات الاقتصادية ذات الأبعاد المحلية والعربية والدولية لمعالجات سياسية ارتجالية مبنية على ردود أفعال مزاجية.

سادساً- من الثابت أن البلدان العربية تحتاج إلى إصلاحات جذرية في السياسات والقوانين والمعايير التي تساعد على إعادة هيكلة اقتصادياتها وتحريرها وتسهيل عملية تكاملها إقليمياً ودولياً فأداء الاقتصاد العربي الحالي لا يتفق والتحديات التي تواجهه كما أنه ليس بمستوى مصادرها المالية والبشرية المتاحة.

سابعاً: لا يزال يعاني العالم العربي من معضلة مزمنة، تكمن في ضعف نظم وقواعد بيانات سوق العمل، وهي من المشاكل المتكررة التي يصادفها الباحث في بنية أسواق العمل العربية، على الرغم من تكرار المطالبة بحلها من مختلف الجهات. والحصيلة هي ضعف مصداقية البيانات الخاصة بالبطالة ومعدلاتها، خاصة تلك الصادرة من جهات رسمية، وعدم دقتها، الأمر الذي يدفع إلى اللجوء إلى التقديرات، التي تتفاوت في تحديد حجم البطالة. إن استمرار مثل هذه المعضلة، سيؤدي إلى أن السياسات والبرامج التي يتم إعدادها وتنفيذها، ستعتمد على معلومات غير دقيقة، وبالتالي فإن احتمالات فشلها ستكون كبيرة. لا بد من أن نرى الواقع كما هو، بصورة موضوعية وعلمية، حتى يمكننا تغييره. إن من أبرز الدروس التي يمكن استخلاصها من برامج التشغيل المختلفة في العالم العربي، هو أنه نتيجة لضعف نظم معلومات سوق العمل، وعدم اعتماد آلية علمية في حصر وتصنيف هذه المعلومات، فإن تقييم مدى نجاح أو فشل هذه البرامج يظل محل جدل مستمر وشبه عقيم في أوساط الرأي العام. إن اعتماد "المسح الإحصائي للقوى العاملة بالعينة" بصورة دورية منتظمة، أصبح ضرورة ملحة وعاجلة في كافة البلدان التي لم تعتمد حتى الآن.

الخاتمة

بينت الدراسة أن المجتمعات العربية تشهد معوقات اجتماعية واقتصادية وثقافية تؤدي إلى تفاقم ظاهرة البطالة التي تصل حالياً حسب تقديرات المنظمات الإقليمية والعالمية إلى 15% من مجموع القوة العاملة لكن تقديرات بعض الأوساط الحيادية تشير إلى أن 20% في معظم الأقطار العربية. وأوضحت الدراسة أن من أبرز المعوقات الاقتصادية سوء التخطيط على المستوى القومي، وعدم توجيه التنمية والاستثمار إلى المجالات المناسبة لتشغيل الشباب المتعلم، وعدم توافق خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية مع متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى ضعف الشعور بقيمة العمل، والرغبة في العمل فقط في مجال التخصص الدراسي.

و من أبرز المعوقات التأهيلية تأخر التعليم عن مواكبة التغيرات الجذرية والسريعة لسوق العمل إذ يتطلب الأمر ضرورة وضع برامج خاصة لتطوير المؤسسات التعليمية، للربط بين التعليم والتدريب من جهة والعمل من جهة أخرى، بهدف مساعدة الشباب للحصول على فرصة عمل. إن تأهيل الشباب حديثي التخرج من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات وأنظمة التعليم والتدريب في الدول العربية، حيث

يفتقر كثير منها إلى العمالة المتخصصة في المجالات التي يحتاجها سوق العمل، مما يساعد في سد الفجوة بين العرض والطلب على العمالة .
إن العاطلين المتعلمين في الوطن العربي، هم أنفسهم الثروة التي لم تكتشف بعد من قبل الجهات المعنية بالتنمية، فهم القادرون على صناعة النهضة بسواعدهم متى تم استغلال طاقاتهم. والبطالة ليس لها علاقة بشريحة اجتماعية أو طبقة معينة إنما تتعلق بظرف فقد فيه المجتمع العربي السيطرة على مقدراته وضيع طاقاته ومنها الشباب المتعلم .

تقرير الأمم المتحدة عام 2003 يقول إن متوسط نسبة بطالة الشباب في العالم 12%، وفي الوطن العربي تصل إلى 26,5%. هذا معناه أن من بين كل 100 شاب عربي هناك 26,5 عاطلاً، وهذه مشكلة عويصة قد تجعل من الشباب معول هدم يهدد أمن واستقرار الوطن العربي لا معول بناء يصنع الرقي و الازدهار.
وأكد مشاركون في "المنتدى الاستراتيجي العربي" الذي عقد في دبي في كانون الأول 2004، أن على صناع القرار في العالم العربي، التخطيط لتوفير ما بين 80 و 100 مليون فرصة عمل حتى العام 2020، حيث يبلغ حجم القوى العاملة في الوطن العربي حالياً 120 مليون نسمة، يُضاف إليها كل عام ثلاثة ملايين و 400 ألف عامل. ويؤكد تقرير منظمة العمل العربية أنه لم تعد هناك دول عربية محصنة ضد البطالة كما كان يعتقد قبل سنوات، وبخاصة في دول الخليج العربي، حيث يبلغ معدل البطالة في السعودية . أكبر هذه البلدان حجماً وتشغياً واستقبالاً للوافدين - نحو 15%، وفي سلطنة عُمان 17.2%، وفي قطر 11.6%. أما في باقي الدول العربية، فلا يختلف الوضع كثيراً. وتتفاقم مشكلة البطالة في فلسطين والعراق، حيث يقدر باحثون أن نسبة الشباب العاطلين عن العمل تصل إلى 60% بسبب الاحتلال.
في المؤتمر الاقتصادي العالمي في دافوس الذي عقد عام 2005، أعلن رئيس المنتدى الاقتصادي العربي أن نسبة البطالة في العالم العربي وصلت إلى 15%، وأن نسبة البطالة بين الشباب وصلت عام 2005 إلى 30%. وقال إن عام 2013 سيكون عدد العاطلين في الوطن العربي 80 مليون نسمة. إن مستقبل الشباب في ظل هذه الإحصائيات المخيفة يبدو غامضاً، وما لم تتحرك الجهات المعنية بالسرعة الممكنة ستكون الكارثة.

إن استفحال مشكلة البطالة أصبح كابوساً في العالم العربي، إلى درجة صدور العديد من التحذيرات من جانب مختصين و مؤسسات دولية وعربية ، ومنها مؤتمر العمل العربي الذي انعقد في شرم الشيخ المصرية في مارس 2008 ، حيث وصف المشاركون معدلات البطالة بأنها الأسوأ في العالم كله وتتزايد بوتيرة متسارعة في كل الأقطار العربية بدون استثناء، وذهب البعض إلى أنها تحولت إلى مهدد للأمن والاستقرار في المنطقة. وفي تقرير عن البطالة أصدرته منظمة العمل العربية في يوليو 2008 أشارت إلى أن معدلاتها بلغت رسمياً 14 % ، إلا أن هناك تقديرات أخرى لمجلس الوحدة الاقتصادية العربية تشير إلى معدل حوالي 20 % ، وهو ما يعني أن المشكلة أكبر مما هو متصور، مع العلم أن هذه النسبة تتزايد سنوياً بنحو 3

% . ويبلغ عدد العاطلين عن الشغل في حده الأدنى 17 مليون شخص من إجمالي عدد السكان العرب الذي يقدر بحوالي 338 مليون نسمة عام 2008 . ومما يزيد من حدة المشكلة أنها تتسم بعدة خصائص معقدة، إذ تشمل فئات متنوعة ومتعددة من العاطلين من الجنسين منهم حاملي شهادات ما بعد التدرج (ماجستير ودكتوراه) وشهادات جامعية في كل التخصصات، ومؤهلين فنيا ومدرّبين تدريباً عملياً في كل التخصصات كذلك. كما لم تستثني دول مجلس التعاون الخليجية التي لم تكن حتى فترات قريبة ضمن إطار مشكلة البطالة على الرغم من أنها توظف نحو 12 مليون عامل أجنبي.

المراجع بالعربية:

- 1- العموش، أحمد(2007) واقع البطالة في مجتمع الإمارات، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة
- 2 - الفيلاي، مصطفى(2006)، مجتمع العمل، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية،
- 3- الكثر، علي (1996)، الجزائر في البحث عن كتلة جديدة، الأزمة الجزائرية، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية.
- 4- جبرمي، ريفكن (2000)، نهاية عهد الوظيفة، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، الإمارات العربية المتحدة.
- 5- حويني، أحمد و عبد المنعم بدر و دمايتزنو دبالو (1998) علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 6- خطابي، أحمد و بوالفلل إبراهيم (2008)، مقارنة سوسيولوجية للسلوك الانتحاري بالجزائر، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة صنعاء، اليمن.
- 7- فتح الله، سعد حسين، التنمية المستقلة: المتطلبات والاستراتيجيات و النتائج: دراسة مقارنة في أقطار مختلفة، ط2، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1999 قيرة، إسماعيل (1996)، من هم فقراء الحضر، بيروت، المستقبل العربي ، العدد 205 8
- 9- عاطف، عوجة(1998)، البطالة في الوطن العربي وعلاقتها بالجريمة، الرياض، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب
- 10- عبد القادر ، محمد علاء الدين ،(2003) البطالة: أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي و الأمن القومي في ظل الجات، الإسكندرية منشأة المعارف
- 11- عبد لحليم، أحمد (1997) ، البطالة في محافظة المفرق ، مجلة أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، المجلد 13، العدد 2، ص 237-251.
- 12- رطروط، فواز (2004). الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبرامج مشروعات توليد الدخل، رسالة دكتوراه، جامعة الجزيرة، السودان.
- 13- الطراونة، صالح (1998). التعريف بمشكلة البطالة في الأردن، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الوطني للتشغيل ومكافحة البطالة، وزارة التنمية الإدارية، عمان.
- 14- سعد الدين إبراهيم،(1991)، انتقال العمالة العربية، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية،
- 15 - زكي، رمزي (1997). الاقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت.
- 16- الزولوي، خالد محمد (2004) البطالة في الوطن العربي: المشكلة و الحل ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية. الزغول ، عماد(2003) نظريات التعلم، عمان دار الشروق.
- 17- البكر، محمد عبد الله (2004) أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع: دراسة تحليلية للبطالة و أثرها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية مجلد 32 عدد 2.
- 18- الشاذلي، فتوح عبد الله (2000). دراسات في علم الأجرام: الظاهرة الإجرامية تفسيرها وعواملها، منشأة المعارف، الإسكندرية

- التقرير عن الشباب في العالم لعام 2003-لجنة التنمية الاجتماعية- الدورة الحادية والأربعون 2003-10-21 شباط/فبراير 2003

- العمالة (2006) منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي ببيروت متوفر على:

<http://www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/employment/index.htm>

- اتجاهات التشغيل في العالم" مكتب العمل الدولي - جنيف يناير 2004
"Global Employment Trends" ILO January 2004 - بدون اسم، البطالة ودورها في نشر

الجريمة، 2007 وكذلك

- مركز بحوث الشرطة بأكاديمية الشرطة بالقاهرة، البطالة و الأمن، متوفران على الموقع:
www.annabaa.org/nbanews/65/038.htm

- إطلاق فرص العمل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: نحو عقد اجتماعي جديد" تقرير صادر عن البنك الدولي
سبتمبر 2003

- التقرير عن الشباب في العالم لعام 2003 - لجنة التنمية الاجتماعية - الدورة الحادية والأربعون 2003-10-21 شباط /
فبراير، 2003

- التقرير عن الشباب في العالم لعام 2003 ، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة - المجلس الاقتصادي والاجتماعي
- رسالة من الأمين العام إلى رئيس الجمعية العامة - سبتمبر، 2001 الدورة السادسة والخمسون للجمعية العامة للأمم
المتحدة - البند 29 من جدول الأعمال

- توصيات الفريق الرفيع المستوى التابع لشبكة عمالة الشباب - الأمم المتحدة سبتمبر 2001

- "اتجاهات التشغيل في العالم"، مكتب العمل الدولي - جنيف يناير 2004

"Trends" January 2004 ILO "Global Employment

- تقرير المنتدى الاستراتيجي العربي عبي، كانون الأول 2004

- تقرير المؤتمر الاقتصادي العالمي، دافوس، 2005

- موجز التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل و البطالة في الدول العربية، يوليو 2008

- تقرير منظمة العمل العربية عن البطالة، 2006

- تقرير لمجلس الوحدة الاقتصادية العربية 2009

- جريدة البيان الإماراتية، 2 أغسطس، 2008

المراجع باللغة الأجنبية

1-Richard Curtain "Promoting Youth Employment through information and communication Technologies", December 2001, Prepared for ILO/Japan Tripartite Regional Meeting on Youth Employment in Asia and the Pacific, Bangkok 2002

2-Bandura,A.(1977).*Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, Prentice Hall, Inc, N.J

3-Bandura,A.(1969).*Principles of behavior modifications*. Holt Rinehart Washington, N.Y.

4-Bardley, R. (1994). *The Economic Today*, McGraw Hill, New York.

5-Jahoda, M., Lazarsfeld, P. & Zeisel, H. (1933). *Marienthal: The Sociography of an Unemployed Community*. London: Tavistock

6-Saunders,Peter and Richard Taylor (2002) *The price of prosperity ,The Economic and Social Costs of Unemployment*, University of New South Wales Press.

7-Gordns, J. (1993). *Macroeconomics*, Hamper Collins.

8-Williams, Baumol and Blinder, (1991). *Economics: Principles and Policy*, Harcourt Brace Jovanovich college, Fort worth. New York, London, Toronto.

9-Mils R. *Sociological Imagination*

10-Niall. O'Higgins. (2001) *Youth Unemployment and employment Policy: A Global Perspective*.

ILO- Geneva, (www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm)

11-Blanchflower &Oswald "A study of labour markets and youth unemployment in Eastern Europe", mimeo (Geneva-ILO) 1997.

12- Gloria la cava & Paula Lytle (2001) , *Youth- strategic Directions for the World Bank' ECSSD* - World Bank

13- Ian Robertson, 1980, *Social Problems*, New York, Random House

14-Mohamed s Musette, et al,(2003), *Marche du Travail et Emploi en Algerie*, ILO, Bureau de L OIT a Alger.

15- Mooney ,Knox & Schacht ,(2004), *Understanding Social Problems*, Wads worth, Washington

- "Review of the Youth Situation in the ESCWA Region from the perspective of human resource Development "United Nations - New York 2001
- The 2000 Revision, United Nation Population, **World population Division**