

الفصل الأول

سوق العمل العربى



obeikandi.com

واقع سوق العمل العربي

تلح مشكلة إيجاد فرص عمل جديدة للداخلين الجدد في سوق العمل خلال هذا العقد أكثر من أي وقت مضى وذلك لطبيعة المرحلة الديمغرافية التي يمر بها السكان العرب فقد بلغ إجمالي عدد السكان في الدول العربية في عام 2009 حوالي 340 مليون نسمة، أي بزيادة بلغت حوالي 8 مليون نسمة عما كان عليه عام 2008، وبمعدل نمو يقدر بحوالي ٢.٣ % .

وتشير البيانات المتاحة إلى أن نسبة السكان في الفئة العمرية في سن النشاط الاقتصادي (15-65 سنة) بلغت في عام 2008 حوالي ٦٢.٥ % من إجمالي عدد السكان في الدول العربية ومازالت نسبة (الفئة العمرية) أقل من 15 سنة تمثل حوالي ثلث سكان تلك الدول، بالرغم من تراجع معدل الخصوبة الذي انخفض من حوالي 41 في عام 2000 إلى حوالي 32 طفل لكل امرأة في عام 2008 ويتفاوت مستوى نسبة هذه الفئة العمرية فيما بين الدول العربية أما حجم العمالة ومعدل النمو فيقدر عدد القوى العاملة، في عام 2008، بحوالي ١٣٦.٤ مليون نسمة وهو ما يمثل حوالي ٤١.١ % من إجمالي عدد السكان في الدول العربية في العام نفسه ويرجع انخفاض هذه النسبة بالمقارنة الدولية إلى ارتفاع

عدد السكان دون 15 سنة، وضعف مساهمة المرأة في سوق العمل رغم اتجاه هذه المساهمة للزيادة .

وعموماً تتسم القوى العاملة العربية بانخفاض نسبتها إلى إجمالي السكان، وتدني مستوى إنتاجيتها بسبب انخفاض مستويات التعليم والتدريب المهني، إضافة إلى تضخم حجم العمالة المتعاقدة المؤقتة، وارتفاع نسبة العمالة غير الماهرة ناهيك عن قلة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي وارتفاع مساهمة القطاع العام في تشغيل العمالة خاصة من ذوي المؤهلات العليا، على الرغم من تفاوت ذلك من دولة عربية لأخرى وفيما يلي عرض لأهم خصائص أسواق العمل العربية بصفة عامة:

• من بين انعكاسات التطورات الاقتصادية الدولية تأثيرات الأزمة الاقتصادية العالمية التي انتقلت من القطاع المالي إلى الاقتصاد الحقيقي، فقد شهد عام 2009، وكما كان متوقعاً، امتداد وانتقال الآثار السلبية لتلك الأزمة من الدول المتقدمة إلى الدول النامية بما فيها الدول العربية ولقد كان أثر الأزمة الاقتصادية العالمية على الدول العربية ككل محدوداً نسبياً، حيث تراجع متوسط معدل النمو بالأسعار الثابتة من ٦.٦ % في عام 2008 إلى حوالي ١.٨ % في عام 2009 بينما سجل النمو انكماشاً في عدد من الدول والأقاليم الأخرى، إلا أن تأثير الأزمة على الدول

العربية فرادى تباين مع اختلاف وضع كل دولة عند بداية الأزمة، ومدى انفتاحها على الأسواق الخارجية، وحسب طبيعة الإجراءات المتخذة لمواجهة تلك الآثار.

وقد تنبّهت منظمة العمل العربية إلى مخاطر الأزمة على التشغيل في البلدان العربية، فخصص تقرير المدير العام للدورة (36) لمؤتمر العمل العربي ملحقاً خاصاً بالأزمة وعقد خلال نفس الدورة جلسة خاصة لدراسة آثار الأزمة على البلدان العربية وشاركت البلدان العربية بفعالية في الدورة 98 لمؤتمر العمل الدولي 2009، وكان موضوع الدورة الرئيسي أثر الأزمة العالمية على التشغيل ونتج عن ذلك الميثاق العالمي لإيجاد فرص العمل.

- ويقدر المعدل العام للبطالة في العالم العربي بنحو ١٤ % (حسب بيانات (٢٠٠٦)، وقد وصفته منظمة العمل العربية في تقارير سابقة بأنه الأسوأ بين جميع مناطق العالم بما في ذلك أفريقيا جنوب الصحراء، وكانت الغالبية للشباب المتعلم، بما يعنى وجود ما يزيد عن ١٧ مليون عاطل عن العمل في جميع البلدان العربية على أقل تقدير وتشير إحصاءات البنك الدولي والمنظمة العربية إلى ضرورة توفير فرص عمل من 80 إلى 100 مليون فرصة، حتى عام 2025، ويعنى ذلك وجوب استحداث ٦ ملايين وظيفة جديدة سنوياً إذا أردنا لمعدلات البطالة ألا تتفاقم، فيما كان يوفر العالم العربي قبل ذلك من مليونين إلى 3 ملايين

فرصة عمل سنوياً وهو ما يُشكّل عبئاً كبيراً على الحكومات في العالم العربي، حيث أن المنطقة تبقى ذات المعدلات الأعلى في البطالة بين الشباب، إذ تمثل ٢٥% وأكد المدير العام لمنظمة العمل العربية، أحمد لقمان، أن مشكلة البطالة في العالم العربي تتفاقم بسبب عدم توجيه الاستثمارات الأجنبية، مما يهدد السلام الاجتماعي في الدول العربية التي تعاني زيادة رهيبية في أعداد العاطلين وطالب لقمان القمة العربية بوضع قضية التشغيل على أولوية مشروعات التنمية في العالم العربي من خلال توجيه استثمارات كبيرة في قطاع الخدمات التي تستوعب العدد الأكبر من العمالة مع مراعاة التوزيع الجغرافي للاستثمارات داخل كل دولة، مشيراً إلى أن نسبة البطالة الحقيقية تتعدى ١٨% من سكان العالم العربي، وتصل نسبة الشباب منهم إلى ٦٠% وحذر لقمان الرؤساء والملوك العرب من التهديدات الاجتماعية التي تنتج عن إهمال هذه المشكلة والتي قد تؤدي إلى سوء الأوضاع الاقتصادية والسياسة في البلدان العربية.

- كما تثير مشكلة المتعطلين عن العمل من خريجي الجامعات والمعاهد الفنية العليا تحدياً خاصاً ومعدل البطالة بينهم يقدر بنحو ٢٦.٨% في المغرب و١٩.٣% في الجزائر و١٧.٧% في الأردن .
- إن معدل النمو للإناث في سوق العمل يتجاوز ٤% سنوياً وذلك لإقبالهن على التعليم وزيادة استعدادهن للعمل قدرة وبحثاً عنه وما يتولد

عنه من زيادة مشاركتهن في النشاط الاقتصادي وخلال الفترة الماضية زادت معدلات مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي من ٢٢% إلى ٢٦.٦% ومع ذلك تبقى معدلات المساهمة هذه من أدنى المعدلات مقارنة بمناطق العالم الأخرى وتعد معدلات البطالة بين الإناث هي الأعلى مقارنة بالذكور إذ بلغت عام ٢٠٠٦ أربعة أضعاف نصيب الذكور في مصر، وثلاثة أضعاف في سوريا، وضعفين في الأردن لكن تكاد المعدلات أن تتساوى في حالات البحرين والجزائر وتونس والمغرب .

• سجل أيضاً تفاوت الدخل وسوء توزيع الثروة ليس فقط بين الدول العربية ولكن أيضاً داخل الدولة الواحدة ولقد رصدت منظمة العمل الدولية انخفاض نصيب العمل في الناتج العالمي، بل وانخفاض مستوى الأجور الحقيقية في بعض الدول النامية .

• كما سجل تزايد نسبة التوظيف في القطاع الحكومي والعالم خاصة في دول الخليج العربية حيث تتركز العمالة الوطنية في دول الخليج في القطاع الحكومي والعام، في حين تتركز العمالة الوافدة بالقطاع الخاص ولا يخضع التعيين في القطاع الحكومي لنفس معايير الكفاءة والإنتاجية السائدة في القطاع الخاص، مما قد يشير إلى ارتفاع نسب البطالة المقنعة بين فئات العاملين الوطنيين وتتركز العمالة الوافدة في قطاعات الصناعة وتجارة الجملة والتجزئة والبنوك والمستشفيات والمطاعم والفنادق والبناء والتشييد، ويتطور هذا القطاع الأخير في الدول العربية وبوجه

خاص في دول الخليج العربية التي تعتمد فيه على العمالة الوافدة ويقدر حجم التشغيل في هذا القطاع بنحو ١٠% من التشغيل الكلى في بلدان مثل اليمن والجزائر وترتفع إلى حوالي ٢٦% في قطر.

• يلاحظ أيضاً تفاوت الاقتصاديات العربية في استيعاب العمالة بالدول العربية، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة في التقرير الاقتصادي العربي الموحد لعام ٢٠٠٨ أن قطاع الخدمات يوظف حوالي ٥٥.٨% من إجمالي القوى العاملة العربية مقابل حوالي ٢٧.٧% في قطاع الزراعة، و١٦.٥% في قطاع الصناعة وبشكل عام يمكن القول إن سوق العمل العربية تعاني من عدة ضغوط نذكر منها ما يلي:

١. ضغوط سكانية لزيادة حجم الداخلين الجدد لسوق العمل.
٢. ضغوط اقتصادية لزيادة حجم الديون وخدماتها، وتنفيذ برامج الإصلاح الاقتصادي، وإعادة الهيكلة لدعم اقتصاد السوق، وخفض الدين العام، وترشيد الإنفاق العام وتحقيق مزيد من الانفتاح الاقتصادي.
٣. تباطؤ النمو الاقتصادي.
٤. ضعف مستوى الإنتاجية في معظم القطاعات الاقتصادية.
٥. سوء التخطيط التربوي وعدم التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني واحتياجات سوق العمل.
٦. تراجع ملحوظ في حركة تنقل الأيدي العاملة العربية التي ساهمت لعقود من الزمن في تخفيف أعباء البطالة في بلدان الإرسال العربية،

بالإضافة إلى الهجرة العائدة من أوروبا نتيجة تقليص فرص العمالة العربية لصالح عمالة من أوروبا الشرقية في إطار توسعات الاتحاد الأوروبي.

حقائق وأرقام تبعث على القلق

قال المدير العام لمنظمة العمل الدولية، خوان سومافيا، إن عدد العاطلين عن العمل وصل إلى ٢٠٥ مليون عام ٢٠١٠، بزيادة تقدر بنحو ٢٧.٦ مليون عاطل عما كانت عليه خلال الأزمة العالمية في عام ٢٠٠٧ وتتوقع منظمة العمل ارتفاع معدلات البطالة في العالم بنحو ٦.١% خلال عام ٢٠١١ في الوقت الذي سجل فيه سوق العمل انتعاشاً متفاوتاً مع استمرار معدلات البطالة العالية ومع أن هناك تحسن مرتقب ينطبق على كافة مناطق العالم، إلا أنه يستثني المنطقة العربية، ويتوقع تقرير منظمة العمل الدولية أن تستمر ظاهرة بطالة الشباب في الارتفاع في العالم العربي حتى سنة ٢٠١١ .

وفي تقرير سابق لمنتدى دافوس الاقتصادي العالمي ذكر فيه أن نسبة البطالة في الدول العربية بلغت نحو ١٥%، وأن عدد العاطلين عن العمل قد يبلغ ٨٠ مليون شخص عام ٢٠١٣ أما مجلس الوحدة الاقتصادية التابع لجامعة الدول العربية، فقد قدر في تقرير سابق له أن نسبة البطالة في الدول العربية تتراوح ما بين ١٥ إلى ٢٠% وتتباين

معدلات البطالة في الدول العربية في آسيا، عن الدول العربية في أفريقيا، حيث بلغت نسبة البطالة ١٦.١ % في الدول العربية في أفريقيا، مقابل ١٣.٨ % في الدول العربية في آسيا كما أظهرت معدلات البطالة تبايناً ملحوظاً بين الدول العربية، ففيما بلغت ١٧ % في دولة الكويت، بلغت ٥٠ % في جيبوتي وكانت نسبة البطالة ٧.٥ % في سلطنة عمان فيما ارتفع معدل البطالة في بعض الدول العربية في أفريقيا مثل ليبيا إلى ١٠ %، ومصر إلى ١٠.٧ %، وتونس إلى ١٤.٢ %، والعراق إلى ٢٩ %.

خصائص ومظاهر البطالة في الوطن العربي:

- إن البطالة في الوطن العربي تحمل خصائص معينة لا بد من أخذها في الحسبان حين وضع الحلول المتاحة لها، وأهم هذه الخصائص:
١. البطالة ظاهرة شبابية.
 ٢. ضعف الخبرة المهنية المتوفرة لدى العاطلين عن العمل.
 ٣. غياب التدريب المهني الموجه لسوق العمل لغياب التخطيط.
 ٤. الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي للشباب -إن توفر- وبين متطلبات سوق العمل.
 ٥. نسبة الإناث المرتفعة من البطالة.

تتصدر البطالة بخصائصها المذكورة إذن المشاكل الرئيسية التي تواجه كثيراً من الدول العربية في المرحلة الراهنة، وتعتبر البطالة ظاهرة ذات أبعاد اجتماعية وسياسية واقتصادية متشعبة لا بد من أن تشكل محور اهتمام للحكومات العربية عموماً ومن بين ما يميز العالم العربي عن غيره من بلدان العالم، مظاهر وأشكال بطالة مستحدثة تتحمل الحكومات وزرها، إذ تأخذ البطالة أشكالاً جديدة منها:

البطالة بين الأميين أقل من بين المتعلمين:

وبالرغم من أن التحصيل التعليمي للفرد ينبغي أن يكون له تأثير واضح في الظفر بفرص العمل، وعلى مستوى الأجر الذي يتلقاه الفرد؛ بحيث يكون الفرد الأعلى تعليماً صاحب فرصة أقوى في الحصول على عمل ذي أجر أفضل فقد أظهر تقرير منظمة العمل العربية الاستغراب من أن تكون معدلات البطالة بين الأميين هي الأدنى في غالبية البلدان العربية، ومن المؤسف أن ترتفع هذه المعدلات لذوي التعليم المتوسط والثانوي والتعليم الجامعي وأشار التقرير إلى أن ظاهرة البطالة بدأت تظهر وتتنامى بين خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني مما حفز بعض الدول العربية على مراجعة منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني وتطوير استراتيجياته وسياساته بهدف التأثير في العمالة بما يتطلبه ذلك من برامج تدريب متنوعة المدة ومرتبطة بحاجات الإنتاج

والشركات، وبذل جهود لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني والتقني لتكون مخرجاته أفضل من حيث الموازنة مع احتياجات سوق العمل ومتطلباته.

أ- جودة التعليم والبطالة :

ب- ذكرت مجلة الايكونوميست البريطانية ذائعة الصيت في عددها الصادر بتاريخ ١٥ أكتوبر ٢٠٠٩ تقريراً عن جودة التعليم في الدول العربية وعلاقة ذلك بالبطالة المتفشية بين الشباب ومن ضمن ما ذكرت بالنص ما يلي: إن الفجوة القائمة بين جودة التعليم لدى العرب ومع الآخرين لنفس المستوى من النمو ما زالت مخيفة، وهي أحد الأسباب المؤدية إلى بطالة الشباب، ووفقاً لدراسة حديثة أجريت بواسطة فريق من الاقتصاديين المصريين أوضحت أن التخلف المهاري للقوى العاملة هو العامل الذي يفسر عدم تمكن النمو الاقتصادي السريع من انتشار عدد أكثر من الناس من الفقر.

إن أكثر الدراسات المقارنة لنظم التعليم دقة وصرامة، والتي تأتي على هيئة مسح علمي حيث تجرى كل أربع سنوات، هذه الدراسة قد أوضحت في تقريرها في عام ٢٠٠٧ وبعد إجراء الاختبارات في ٤٨ بلداً، لوحظ أن الـ ١٢ بلداً عربياً المشارك في هذه الاختبارات قد حقق نتائج أقل من المعدل، وبصورة قاتمة فإن أقل من ١% من الطلبة

المشاركين في الاختبارات التي تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ١٣ سنة من ١٠ دول عربية قد وصلوا إلى مراحل متقدمة من المؤشر في العلوم مقارنة مع ٣٢% لأقرانهم من سنغافورة و ١٠% من الولايات المتحدة الأمريكية فقط دولة عربية واحدة هي المملكة الأردنية الهاشمية، استطاعت تسجيل مؤشر أعلى من المعدل الدولي وبنسبة ٥% للعمر ١٣ سنة وهؤلاء هم فقط الذين وصلوا لمرحل متقدمة من الاختبارات.

ت- صعوبة رصد مساهمة المرأة:

وحسب مصادر متطابقة من منظمة العمل العربية وتقارير التنمية البشرية في الدول العربية، فإن بطالة المرأة تصل إلى حدود مفزعة في كثير من الدول العربية، على اختلاف سجلها الإنمائي ومستويات الدخول: فخلال الفترة من 1990 إلى 2005 بلغ معدل البطالة بين الإناث في الأردن ٤١.٦% ، و ٣٩.٦% في اليمن، و ٣٦.٧% في عمان، وفي موريتانيا ٢٧.٤% ، وفي مصر ٢٥.١% ، وبلغت ٢٣.٩% في السودان

أما ماذا حدث ويحدث بعد انفجار الأزمة المالية والاقتصادية العالمية، بالنسبة للمرأة بالذات في عموم الدول العربية، فسوف يكون الأشد، خاصة في ضوء تراجع فرص تشغيلها ومن الملاحظ أن التعينات الجديدة للعمالة أو خلق مناصب الشغل في ظل الأزمة بالمؤسسات

العربية العامة والخاصة تركز على الذكور أكثر من الإناث، بوجه عام، لعوامل تاريخية واجتماعية وثقافية هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، فإن موجة الاستغناء عن العمالة في ظل الأزمة، أو ما يطلق عليه تسريح العمالة تطل أول ما تطل، العنصر النسائي بالتحديد.

ث- دعم التأهيل ونظم المعلومات:

يمكن العروج على تجارب عدد من الدول العربية في مواجهة البطالة ومن بينها: المملكة الأردنية من خلال إنشاء نظام وطني لمعلومات الموارد البشرية بهدف تعزيز القدرات الوطنية في مجال توفير نظم المعلومات وقواعد البيانات، واستخدامها لأغراض التخطيط ورسم السياسات وقد اكتمل تنفيذ هذا المشروع عام 2008 بتمويل من الحكومتين الأردنية والألمانية وفي قطر تم إنشاء نظام العمل الوطني، وهو نظام الكتروني يحتوي على أحدث البيانات المتعلقة بمتطلبات سوق العمل المستقبلية وفي السعودية أنشئ صندوقاً خاصاً لتشغيل المواطنين في القطاع الخاص، وهو صندوق تنمية الموارد البشرية الذي يقوم بعدة مهام من بينها تقديم الإعانات لتأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها وتشغيلها في القطاع الخاص، والمشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها ودعم تمويل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف لتوظيف السعوديين، وغيرها من الأنشطة وعلى الرغم

من الجهود المبذولة لا تزال أنظمة المعلومات تفتقد إلى الدقة والخبرة في تسييرها ولا تزال الإحصائيات والبيانات المصرح بها بعيدة عن الواقع بكثير، مما يساهم في إفشال أي إجراءات علاجية وفي هذا الصدد يجب التأكيد على أهمية توافر منظومة معلومات تحوي جميع البيانات الكمية الأساسية وغير الكمية بما يعكس سياسات التشغيل والتوظيف، والحراك المهني، والمواءمة بين العرض والطلب، وتشريعات العمل، وغير ذلك.

ج- قضايا التنقل والهجرة والانتحار:

أن أحد المظاهر المستعصية للبطالة هو الهجرة غير الشرعية بالإضافة إلى منافسة العمالة الأجنبية، فالعمالة الأجنبية في مصر، تزايدت أعدادها بصورة كبيرة، وأصبحت ظاهرة تمثل خطراً حقيقياً، ليس على الاقتصاد الوطني فحسب ولكن أيضاً على الشباب العاطل، الذي يعاني الأمرين بحثاً عن فرصة عمل.

ارتفع عدد العاطلين إلى ١٢ مليون شاب، حسب التقدير الواقعي لخبراء متخصصين، حيث أن التقرير الرسمي يدور حول ما بين ٢ و ٣ ملايين عاطلاً انتحر من هؤلاء العاطلين المئات، والآلاف غيرهم لجأوا إلى الهجرة غير الشرعية، وماتوا غرقاً في مياه البحر، وآلاف آخرون يتقدمون بطلبات لوزارة القوى العاملة والهجرة للسفر إلى الخارج، إلى

دول عربية وأجنبية بهدف العمل ووسط ضياع ملايين الشباب أمام غول البطالة، نجد انتشار العمالة الأجنبية في طول البلاد العربية وعرضها، فالآلاف منهم يعملون بتراخيص، وغيرهم كثير يعملون بعيداً عن الرقابة، بعد أن دخلوا البلاد بتأشيرات سياحية مخالفين بذلك القانون.

والسؤال: هل البلدان العربية في حاجة إلى هذه العمالة، ولماذا الاستعانة بها في بعض القطاعات الرسمية والخاصة، وأين الجهات الرقابية المعنية بالتصدي للعمالة الوافدة؟! إن الإحصائيات حول أعداد العمالة الأجنبية في مصر مثلاً متضاربة، فأخر تقرير صادر عن وزارة القوى العاملة والهجرة، كشف عن وجود ٢٥ ألف عامل أجنبي يعملون في مصر، ويتمركزون في قطاعات حيوية في المجتمع، وتتنوع جنسياتهم بين دول عربية والأمريكتين وبريطانيا، ودول أفريقية وآسيوية.

وهناك إحصاءات غير رسمية تشير إلى وجود ما يزيد على ٢ مليون من العمالة الأجنبية في مصر، حيث إن التقارير الحكومية تغفل مئات الآلاف الذين يعملون دون تراخيص في قطاعات عديدة، فضلاً عن الذين يجوبون الشوارع والمنازل لبيع بضاعتهم بالسلع مثل العمالة الصينية والفلبينية، وبخلاف العاملين من الأفارقة الذين يتمركزون في ميادين العاصمة مع الباعة الجائلين.

وهناك عدة أسباب أدت إلى تنامي هذه الظاهرة، فبالرغم من وجود قوانين تحدد مسار العمالة الأجنبية إلا أنه لا أحد يلتزم بها فمن المفروض أن تتم الاستعانة بالخبرات الأجنبية النادرة، وغير المتوافر من الخبرات المحلية، بشرط تدريب العمالة المحلية، فضلاً عن أنه لا بد من حصول العامل الأجنبي على تصريح للعمل من وزارة القوى العاملة قبل أن يمارس العمل، ولكن ذلك لا يحدث، فهو يعمل أولاً، ثم يحاول بعد ذلك استخراج التصريح، وفي حالة صعوبة استخراجه، يتم التشغيل بشكل عشوائي وغير الرسمي والمخالف للقوانين ومن المفترض تشديد الرقابة من قبل الجهات المعنية بالإضافة إلى أن استيراد العمالة الأجنبية يعني الاستفادة لأصحاب الأعمال فقط، فرجال المال لم تعد تحركهم الدوافع الوطنية، بقدر النظر لمصالحهم الخاصة، فالعمالة الأجنبية تؤثر على الاقتصاد بالسلب، لأن ناتج العامل الأجنبي، يتم تحويله للخارج، فضلاً عن أنه لا يقوم بتسديد الضرائب للوطن، وبالتالي غالباً ما يلجأ رجال الأعمال للعمالة الأجنبية بسبب انخفاض إنتاجية العامل المحلي، التي يجب التوقف أمامها وإصلاح هذا الوضع يجب وضع السياسات التي تعالج ذلك، بإصلاح نظام التعليم، والاهتمام بالتعليم الفني، والتدريب المهني، وتقليل سطوة رجال المال والأعمال على الاقتصاد الوطني، والقضاء على الاحتكارات ومنع التزاوج بين السلطة وأصحاب المال، ووضع تشريعات تحد من وجود العمالة الأجنبية فهناك غفلة وإهمال من

جانب الحكومات في تنظيم وجود العمالة الأجنبية، التي يجب أن تقوم باتخاذ إجراءات صارمة للتصدي لزيادة العمالة الأجنبية التي تزيد من حجم البطالة بين الشباب في البلاد.

وقد ساهمت الهجرة إلى دول الخليج في الحد من مشكلة البطالة في بعض الدول كالأردن وفلسطين ومصر وسورية ولبنان والمغرب ولو بشكل طفيف، إلا أن حجم التنقل إلى هذه الدول بدأ في التضاؤل نتيجة لتطبيق برامج توظيف الوظائف والمنافسة الشديدة التي يواجهها المهاجرون من العمالة الآسيوية وغير الآسيوية على فرص العمل المتاحة في أسواق العمل الخليجية ومن الجدير بالذكر أن إمكانية التنقل في الغالب مقصورة على حملة الشهادات العليا والمهارات المميزة، وتقل هذه الإمكانية بشكل كبير أمام الأيدي العاملة ذات المهارة المتدنية التي تسعى للعمل في أنشطة اقتصادية معينة كالإنشاءات والخدمات نتيجة للمنافسة الحادة من قبل العمالة الآسيوية التي تقبل بالعمل مقابل أجور متدنية في غالب الأحيان وبناء على ذلك، يصبح توفير فرص العمل المنتجة، والمربحة، في المجتمعات التي ينتشر فيها الفقر وتتفاقم البطالة وتضعف شبكات الحماية الاجتماعية، أهم سبل مكافحة الفقر، والتخلف بوجه عام.

أهم أسباب تفاقم ظاهرة البطالة

تعود أسباب البطالة إلى عدة عوامل منها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والمهنية والتقنية إلخ ونكتفي هنا بذكر ثلاثة أسباب رئيسية أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة في المنطقة العربية:

أولاً: تراجع قدرة القطاع العام على تشغيل كافة الأيدي العاملة العربية مع الارتفاع المستمر في أعداد الداخلين الجدد لأسواق العمل فالقطاع العام يشغل حالياً حوالي ثلث العاملين في المنطقة ويعاني هذا القطاع من كبر الحجم وانخفاض الإنتاجية ومن المتوقع أن تقل مساهمته في التشغيل في المستقبل في ظل برامج الخصخصة التي تنفذها دول عربية كثيرة.

ثانياً: صغر حجم القطاع الخاص وعدم قدرته على تحقيق فرص عمل كافية للباحثين عن العمل في المنطقة، إذ تشكل القيود المباشرة وغير المباشرة المفروضة على الاستثمار وعدم توافر البيئة الاقتصادية والسياسية المناسبة وسيطرة الدول على الاقتصاد مشكلة أساسية أمام توسع هذا القطاع وقيامه بدور فعال في دفع عجلة التنمية وتوفير فرص عمل للأعداد المتزايدة من الداخلين الجدد في أسواق العمل العربية .

ثالثاً: انخفاض جودة التعليم ونوعيته في الدول العربية، إذ تعاني هذه الدول من توجه غالبية الشبان والشابات إلى التعليم في المجالات الأكاديمية سعياً للحصول على فرص عمل في القطاع العام الذي يقدم

الحوافز الوظيفية كالاستقرار الوظيفي والتأمين الصحي ومخصصات التقاعد ويفتقر النظام التعليمي في الكثير من الدول العربية إلى التركيز على المناهج التعليمية المتعلقة بالجوانب الفنية والمهنية التي تعتبر من التخصصات التي تحتاجها أنشطة اقتصادية متعددة في أسواق العمل.

ومما يزيد مشكلة البطالة تعقيداً افتقار غالبية الدول العربية إلى المؤسسات والسياسات الفاعلة لتنظيم أسواق العمل وغياب شبكات الضمان الاجتماعي وبالإضافة إلى ذلك فليس هناك من ينكر أن أحد أسباب اتساع نطاق تفشي البطالة في سوق العمل العربي، حديثاً وعلى وجه الخصوص في صفوف القوى العاملة الشابة مصدره الأزمة المالية العالمية والانهيار المالي الذي واجه العالم منذ مطلع عام ٢٠٠٨، حيث شهد العالم إفلاس أو تعثر شركات صناعية ومالية عملاقة وفي سوق متطورة من مستوى السوق الأمريكية، وفي أقوى قطاعاتها الاقتصادية وهو قطاع العقار والسيارات، وما تلا ذلك من فصل تعسفي لملايين الأشخاص في أنحاء العالم كافة، دون أي استثناء، وفي حالات أخرى شهدنا، أيضاً، قبول ملايين أخرى من العمال بالعمل لبعض الوقت وبأجور زهيدة.

هناك الكثير من المدارس المختلفة التي تنظر لأسباب تفشي البطالة، وطرق معالجتها وأساليب استئصالها، بدءاً من تلك التي تركز على

العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات السوق، مروراً بتلك التي تركز على وضع حد للتمييز القائم على الجنس (الذكر والأنثى)، انتهاءً بتلك التي تركز على تعزيز الشعور بالمواطنة وطالما أن البطالة قد تغولت إلى هذا الحد غير المسبوق، فقد آن الأوان لمعالجة هذه الظاهرة بدون إبطاء عوضاً عن تحجيمها وحصرها في نطاق اقتصادي محض لا تتجاوز فعاليته حدود المخدر الذي يضع حداً مؤقتاً للألم لكنه لا يستأصل جذور المرض.