



الجمهورية اليمنية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المستقبل

كلية العلوم الإدارية والمالية

قسم إدارة الاعمال

تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة في المجتمع
بحث مقدم لاستكمال لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس

إعداد

عبدالمك محمد المترب

أحمد محمد الردي

أحمد جمال الصهبي

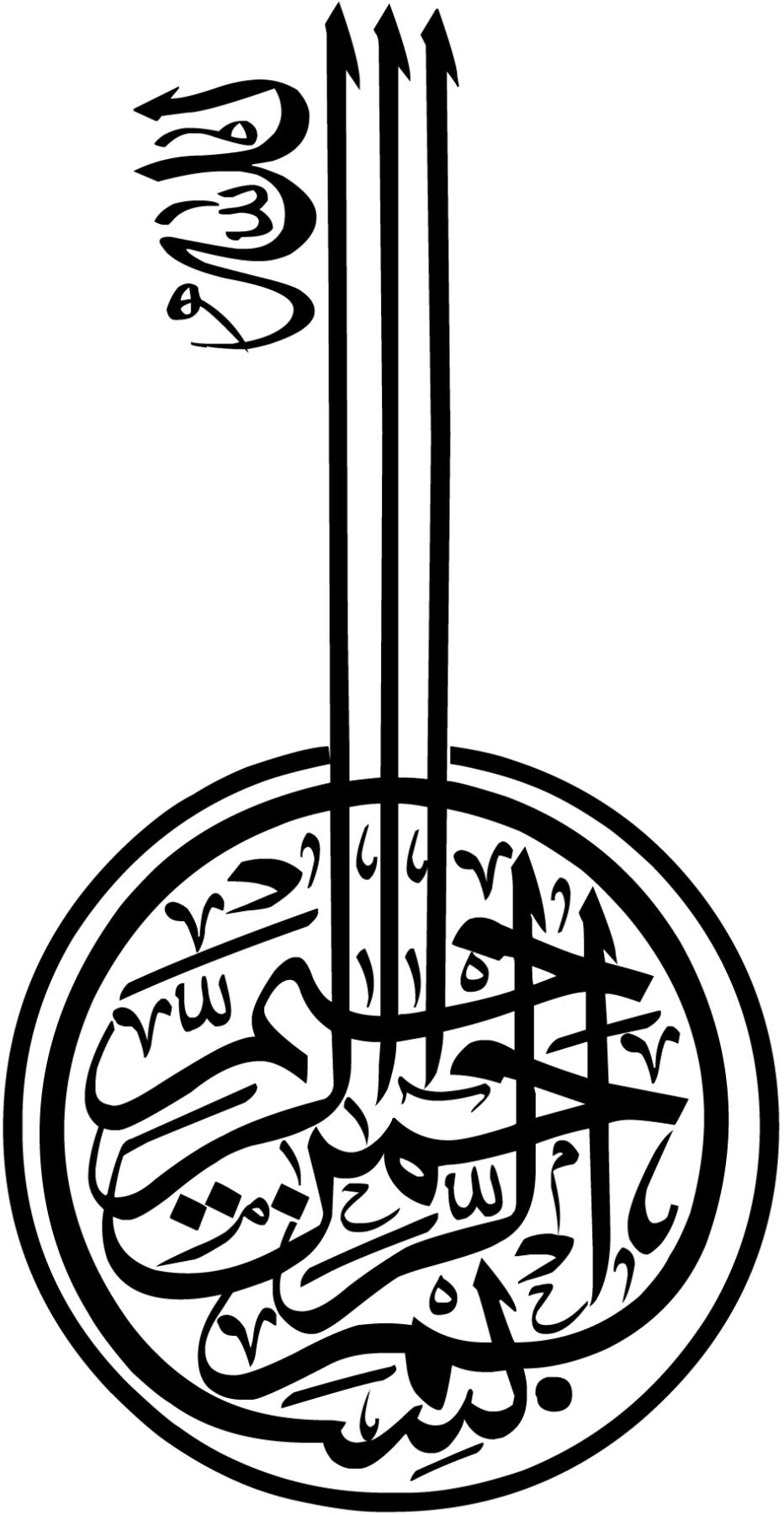
أحمد علي الحمادي

عمار احمد سيف ناصر

تحت إشراف الدكتور

جميل الجويد

٢٠٢٠/٢٠٢١م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

- إلى اعز الناس واقربهم إلى قلوبنا امهاتنا العزيزات وابائنا رحم الله من تحت الثراء واطال بعمر من على قيد الحياة، الذين كانوا عوناً وسنداً لنا، وكان لدعائهما المبارك أعظم الأثر في تسيير مسيرتنا العلمية حتى ترسو على هذه الصورة .
- وإلى من ساندونا وخطومع خطواتنا ويسرولنا الصعاب إلى إخواننا وإخواتنا وزوجتنا واصدقاتنا الذي تحملوا الكثير معنا، ووقفوا في هذا المكان ما كان ليحدث لولا تشجيعهما المستمر .

- وإلى كل من ساندونا في شق طريق الوصول وقدموا لنا يد العون الكريمة وإلى كل من وجه لنا كلمة طيبة ومشجعة

إلى الأستاذ رئيس قسم إدارة الأعمال /جميل الجويد .

وإلى أستاذ وعميد كلية العلوم الإدارية والمالية /خالد العليمي

إلى كل هؤلاء أهديهم هذا العمل المتواضع، سائلاً الله العليّ القدير أن ينفعنا فيه ويمدنا بتوفيقه .

الآية

﴿ قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ
أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ فَلَمَّا رآه مُسْتَقَرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا
مِنْ فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُوَنِي أَأَشْكُرُ أَمْ أَكْفُرُ وَمَنْ شَكَرَ
فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ ﴾

[النمل: ٤٠]

صدق الله العظيم

الشكر والتقدير

وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ لِلَّهِ ۚ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۖ وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ

عَنِّي حَمِيدٌ (لقمان-١٢)

الحمد لله رب العالمين الذي علم الإنسان ما لم يعلم، ونحمده تعالى حمداً كثيراً طيباً مباركاً
ملئ السموات والأرض على ما كررنا به من اتمام هذه الدراسة التي نرجو ان تنال رضا .
ثم اتوجه بجزيل الشكر العظيم والامتنان الى كل من :

- الأستاذ الدكتور الفاضل / جميل الجويد رئيس قسم إدارة الاعمال كلية العلوم الإدارية
والمالية حفظة الله واطال في عمرة لتفضله الكريم بالأشراف على هذه الدراسة ،
وتكرمة بالنصح والتوجيه والإرشاد حتى اتمنا هذه الدراسة
 - الأستاذ والدكتور الفاضل / خالد العلمي عميد كلية العلوم الإدارية والمالية
 - والأستاذ والدكتور الفاضل / عبدالغني النور عميد الشؤون الأكاديمية
حفضهما الله لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الدراسة .
- وكذا اعضاء لجنة المناقشة الكرام لفضلهم في مناقشة البحث ليزداد إثراء من الملاحظات
والتوصيات التي سيقدمونها .
- وأخيراً نتقدم بالشكر إلى جميع الاهل والزملاء ولا ننسى أعظم شكر إلى أعلى اشخاص
إلى قلوبنا وكل دكتور قام بتدريسنا وارشادنا وكان سبباً في تفوقنا.
وجزا الله خيراً كل من كان له دور من قريب أو بعيد وكل من ساهم وساعد
في إنجاز هذا البحث.

والله ولي التوفيق

قائمة المحتويات

الصفحة	الفهرس
ب	البسمة
ن	الإهداء
ث	الآية
ج	الشكر والتقدير
ح	قائمة المحتويات
ر	ملخص البحث
	Abstract
	الفصل الاول: الإطار العام للبحث
	المبحث الأول: منهجية البحث
٢	المقدمة
٣	مشكلة البحث
٣	أهداف البحث
٣	أهمية البحث
٤	فرضيات البحث
٥	منهجية البحث
٥	حدود البحث
٥	مصادر جمع المعلومات
٦	مصطلحات البحث
٧	الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: الإطار النظري
	البطالة
١٠	المقدمة
١٠	تعريف البطالة
١١	البطالة في المدارس الاقتصادية
١٢	قياس البطالة

١٣	طرق قياس معدل البطالة
١٤	انتقاد طريقة حساب البطالة
١٥	أنواع البطالة
٢١	الاثار الناجمة عن مشكلة البطالة
٢٣	النظريات المفسرة للبطالة
٢٣	النظرية الكلاسيكية
٢٤	مسلمات النظرية الكلاسيكية
٢٤	سوق العمل عند الكلاسيك
٢٥	الطلب على العمل عند الكلاسيك
٢٦	عرض العمل
٢٧	توازن سوق العمل
٢٧	التفسير الكلاسيكي للبطالة
٢٨	النظرية الكينزية
٣٣	النظريات الحديثة للبطالة
	الفصل الثاني: تشغيل الشباب
٤١	المقدمة
٤١	تحديات التشغيل
٤١	تحديات التشغيل في الدول العربية
٤٥	الحاجة الملحة الى تفعيل دور برامج التشغيل
٤٦	برامج ومؤسسات تعزيز فرص التشغيل في الدول العربية
٤٧	برامج التشغيل لتطوير جانب العرض من العمالة
٤٨	المبادرات الهادفة الى تطوير نظم التعليم التقني والتدريب المهني في القطاع العام
٤٨	برامج التدريب المشتركة بين القطاعين العام والخاص
٥١	برامج التشغيل لتطوير جانب الطلب من العمالة
٥١	برامج تشجيع انشاء الشركات الصغيرة وتشغيل العاملين لحسابهم
٥٢	برامج التشغيل العامة
٥٣	برامج حصر الوظائف
٥٤	خدمات التوظيف والمساعدة في البحث عن عمل

٥٤	قيود وتحديات توسيع فرص العمل
٥٤	القضايا المتعلقة باليات تحسين نوعية العرض
٥٤	١- ضعف كمية ونوعية التعليم والتدريب العملي
٥٥	٢- مشاركة هامشية للقطاع الخاص في التدريب
٥٥	٣- افتقار برامج التدريب للترويج والتمويل والتنسيق
٥٦	٤- الآثار السلبية للقيم الاجتماعية التقليدية على التدريب والتشغيل
٥٦	القضايا المتعلقة بجانب الطلب على العمالة
٥٦	١- مرونة غير كافية لتشريعات سوق العمل
٥٦	٢- الآثار السلبية لسياسات سوق العمل غير النشطة على أداء البرامج النشطة
٥٧	٣- قدرات وموارد الشباب المحدودة لإنشاء شركات صغرى والحفاظ على استمراريتها
٥٧	٤- ضعف قدرات ورغبة الشباب العاطلين عن العمل على المبادرة وإنشاء المشاريع
٥٧	٥- وجود بيئة أعمال غير مناسبة
٥٨	٦- التكلفة المرتفعة لبرامج التدريب الخاصة برفع روح المبادرة الفردية
٥٨	٧- عدم استمرار البرامج في توفير الدعم الفني المكثف المطلوب
٥٨	٨- البرامج المنحازة عن غير قصد
٥٩	٩- تركيز برامج التشغيل على القطاع المنظم
٥٩	قضايا ذات صلة بمراقبة سوق العمل وسير أعماله
٥٩	١- الآثار السلبية لقلّة المعلومات عن سوق العمل
٦٠	٢- ضعف خدمات مكاتب التوظيف
٦٠	٣ برامج تشغيل غير منسقة
٦١	برامج الانتقال من المدرسة الى العمل
	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية
	المبحث الأول: إجراءات البحث
٦٤	منهجية البحث
٦٤	مجتمع البحث وعينة البحث
٦٥	مقياس أداة الدراسة الميدانية
٦٦	صدق أداة الدراسة

٦٧	الأساليب الإحصائية المستخدمة
٦٧	١: التوزيع التكراري والنسب المئوية
٦٧	٢: المتوسط الحسابي
٦٧	٣: الانحراف المعياري
٦٨	أولاً: الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة
٧٤	ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بإجابة أسئلة الاستبيان
٧٤	المحور الأول: هناك علاقة بين تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة
٧٧	المحور الثاني: هناك علاقة بين برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة
٨٠	المحور الثالث: هناك علاقة بين مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الحكومية وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن
٨٣	ثالثاً: عرض النتائج الاجمالية محاور الدراسة
٨٤	رابعاً: اختبار الفرضيات
٨٦	النتائج والتوصيات
٨٦	أولاً: النتائج
٨٧	ثانياً: التوصيات
٨٨	المراجع العربية
٨٩	المراجع الأجنبية
	الملاحق
٩١	الاستبيان

ملخص البحث

هدفت الدراسة للتعرف على تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة، والمساهمة في خفض معدل البطالة الكبير في اليمن حيث كانت المشكلة في انه الحكومة اليمنية تعرضت لتحديات كبيرة لمواجهة مشكلة البطالة مما فرض على صناع القرار وفهم وتحليل أسباب هذه الظاهرة لهذا كان يجب اتخاذ اجراء للحد من هذه الظاهرة بتوفير برامج تدريب حكومة وخاصة لتأهيل الشباب والعاملين لسوق العمل والحصول على وظائف بشكل اسهل وهدفت الدراسة للتعرف على الأسباب التي أدت الى ظهور هذه المشكلة بشكل كبير وايضاً ركزت على برامج التشغيل الخاص لأنها اكثر توفراً وأكثر استيعاباً للإعداد الكبيرة من الشباب الباحث عن وظائف واعمال. ولحل مشكلة البطالة يجب اولاً ان نعرف ماهي البطالة وطرق قياسها وانواعها وماهي الاثار الناجمة عن هذه الظاهرة المنتشرة بالعالم العربي بشكل عام وفي اليمن خاصة والتطرق للنظريات المفسرة لها ومن خلال ذلك يمكننا الوصول الى برامج تشغيل مناسبة لكل نوع من أنواع البطالة وماهي النسب المتوقعة للباطلين عن العمل ومحاولة حل برامج التشغيل كضعف كمية ونوعية التعليم والتدريب العملي وافتقار برامج التدريب للترويج والتمويل والتنسيق و عدم استمرار البرامج في توفير الدعم الفني المكثف المطلوب وان برامج التشغيل غير منسقة بالشكل الكافي لهذا حاولت هذه الدراسة الوصول على نتائج وبعض التوصيات لحل هذه المشكلة.

ومن اهم النتائج انه يجب وجود رؤية واضحة للشركة يساعدها على تحقيق أسس منهجية قابلة للتحقيق وان الشركات الخاصة غطت غياب البرامج التدريبية وفرص العمل الحكومية في الوقت الراهن ومن اهم التوصيات اننا نوصي الطلاب والموظفين بالمشاركة والالتحاق بالبرامج التشغيلية لاكتساب مهارات تساعد على الحصول على فرص عمل وكذلك نأمل من كافة الجهات التشغيلية بتكثيف البرامج التدريبية لأنها تستقطب كافة شرائح المجتمع وهذا هو الأهداف الرئيسي للبحث لمواجهة البطالة بأكبر قدر ممكن.

الفصل الاول / الإطار العام للبحث:

المقدمة:

مع تزايد أعداد السكان وارتفاع معدلات التضخم السكاني برزت العديد من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وغيرها، وكانت مشكلة البطالة بين قوى العمل الشابة من المشكلات تلك التي ظهرت وطففت على وجه جميع المجتمعات والدول مع اختلاف مستوياتها ونموها، اذ اعتبرت البطالة من أكثر الآفات الاقتصادية انتشاراً في المجتمعات خاصة إذا تقدم لم يتم حلها بعناية ودقة، وفيما تعتبر مشكلة البطالة مشكلة عالمية، جعلت جميع الدول تتجه إلى المبادرة بوضع السياسات والاستراتيجيات من أجل الحد منها.

عانى اليمن من مشكلة البطالة، والتي تعد واحدة من المشكلات الأساسية التي تعني منها غالبية اقتصادات العالم بشكل متفاوت، فيما زاد من حدتها على وجه الخصوص ما يحدث في العالم من صراعات دولية واقليمية كالحروب التي أدت إلى الهجرات القسرية بالإضافة إلى تدفق العمالة الوافدة، والعديد من الأسباب الأخرى التي عملت على تفاقم مشكلة البطالة، مما استلزم وجود برامج حكومية وسياسات شاملة للتشغيل لمواجهة تفاقمها والحد منها، لذلك سعت الحكومة في اليمن على وضع البرامج والسياسات من أجل التخفيف من مشكلة البطالة والتي تؤدي إلى تبيد واضحاً للقدرات البشرية، فهناك آثار سلبية اجتماعية وسياسية واقتصادية تنتج عن البطالة من الممكن ان تشكل خطراً على الأمن الوطني.

تعد البطالة مشكلة اجتماعية واقتصادية كبيرة تحتاج لتحديد أسبابها وتحليل آثارها استخدام منهج ومنظور علمي لمعرفة حجمها في المجتمع اليمني، من اجل العمل على تقليص حجم الضرر إلى أقل حد ممكن، عن طريق البحث المستمر عن الطرق الناجحة والملائمة الاجتماعية والاقتصادية والتربوية من أجل تطويق هذه المشكلة بجميع جوانبها ومعالجتها في مهدها قبل أن تصل إلى مرحلة البلوغ والقوة التي يصعب بعدها الخروج من دوامة هذه الازمة دون خسائر جسيمة تلقي بظلالها على المجتمع بأسره، وهذا بدوره يقع على عاتق الحكومة اليمنية من تحمل مسؤولية في مجال تصميم وتنفيذ الخطط وبرامج التشغيل والاستراتيجيات لمواجهة ذلك. وسوف نسلط الضوء في هذه الدراسة على دراسة تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة في المجتمع؟

مشكلة البحث:

تعرضت الحكومة اليمنية لتحديات كبيرة لمواجهة مشكلة البطالة، مما فرض على صناع القرار فهم وتحليل أسباب هذه الظاهرة والعمل على وضع الخطط والاستراتيجيات لمعالجة هذه المشكلة والحد من تفاقمها وارتفاع معدلاتها لذلك تتمثل مشكلة البحث في بيان العلاقة ما بين الاستراتيجيات والخطط المعدة من قبل الحكومة من برامج تشغيلية ومدى انعكاس هذا على بمعدلات البطالة من خلال الإجابة على الأسئلة التالية.

- ١- ما العلاقة بين تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة؟
- ٢- هل هناك علاقة بين برامج التشغيل الحكومية ومعدلات البطالة؟
- ٣- هل هناك علاقة بين برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة؟
- ٤- ما العلاقة بين مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الحكومية وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن؟

أهداف البحث:

- ١- تحديد الأسباب التي أدت الى ظهور وتفاقم مشكلة البطالة في اليمن.
- ٢- دراسة السياسات والاليات (البرامج التشغيلية الحكومية) التي تبنتها الحكومة اليمنية وانعكاسها معدلات البطالة.
- ٣- دراسة البرامج التشغيلية الخاصة التي تبناها رجال اعمال ومستثمرين وانعكاسها على معدلات البطالة
- ٤- تقييم مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الحكومية وآليات معالجة مشكلة البطالة في اليمن.

أهمية البحث:

علمية:-

- ١- اثراء مكتبة ادارة الأعمال العربية نظراً لاحتياجها لمثل هذه الدراسات، وقد يكون طرح مثل هذا الموضوع بداية لدراسات مستقبلية في هذا المجال.

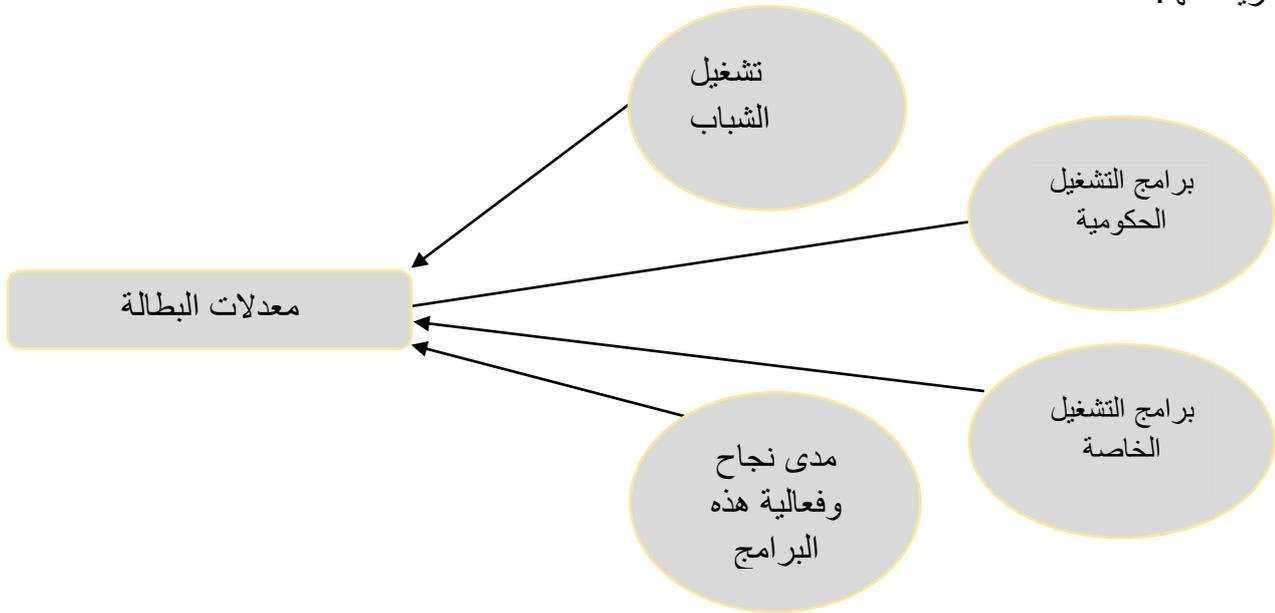
٢- التركيز على هذا الموضوع نظراً لحدائته لأنه يجمع بين متغيرين ذو أهمية كبيرة في الوقت الحاضر.

عملية: -

١- تناول مشكلة البطالة ووصف ابعادها وجوانبها والتي تعتبر من أخطر المشاكل التي تهدد الاقتصاد والمواطن اليمني.

٢- بيان البرامج الحكومية المنفذة والتي تهدف لحلها من خلال الربط بين الاستراتيجيات والخطط المعدة من قبل الحكومة ودورها في علاج مشكلة البطالة.

٣- سيعمل على وضع اليات واقعية متكاملة، تستغل وبشكل كبير في تشغيل الموارد بكاملها خاصة البشرية منها.



فرضيات البحث:

من اجل الاجابة على تساؤلات المشكلة وتحقيق اهداف البحث سوف يقوم الباحثين بصياغة الفرضيات التالية:

١- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة.

٢- لا توجد علاقة بين برامج التشغيل الحكومية ومعدلات البطالة.

٣- لا توجد علاقة بين برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة.

٤- لا توجد علاقة بين مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الحكومية وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن.

منهجية البحث:

المنهج الوصفي التحليلي احد ابرز المناهج المهمة المستخدمة في الدراسات العلمية بوجه عام تساهم في التعرف على ظاهرة الدراسة ووضعها في اطارها الصحيح وتتميز بطريقتها الواقعية في التعامل مع مشكلة البحث نظراً لوجود الباحث في قلب الميدان او المكان المتعلق بالدراسة ولذلك اعتمدت في معالجة هذا الموضوع على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتبر ضروري في البحوث العلمية وذلك لوصف المفاهيم العامة خاصة تلك المتعلقة بالبطالة، وتحليله من خلال المعطيات والأرقام والتعديلات، وذلك لمعرفة أثر تشغيل الشباب على معدلات البطالة.

حدود البحث:

زمانية- ٢٠٢٠-٢٠٢١

مكانية:- الشركة اليمنية الليبية القابضة

موضوعية:- تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات التضخم.

مجمع عينة البحث:- موظفين ومدراء الشركة اليمنية الليبية القابضة بجميع اقسامه

مصادر جمع البيانات

يتم جمع البيانات لتحقيق أهداف واختبار الفرضيات البحث كالاتي:

(١) مصادر أولية:

وتعتمد على البيانات التي تم جمعها من الميدان عبر الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة. كأداة رئيسة والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض.

(٢) مصادر ثانوية:

تم فيها الاعتماد على المراجع والكتب والدوريات وتقارير المؤسسات التي تناولت موضوع البطالة وقد حاولوا الباحثين الحصول على المتاح من تلك المراجع وبما يخدم أهداف الدراسة.

مصطلحات البحث

البطالة: تعتبر البطالة من المصطلحات الاجتماعية الاقتصادية المعقدة التي لا تزال تلقى خلافاً بين الكثيرين عند محاولة تعريفها، نظراً لتعدد وجهات نظر الباحثين في مفهومها، فضلاً عن الظروف القائمة في الزمان والمكان المعينين، ومن أهم هذه التعاريف ما يلي:

١- التعريف اللغوي:

البطالة في اللغة: من الفعل بطل، بطل الفاعل من العمل: تعطل وتفرغ فهو بطل. بطله: عطله، تبطل: تعطل، والبطالة: التعطل والتفرغ من العمل.

٢- التعريف الاصطلاحي:

فالبطالة: هي تلك الحالة التي يتعطل فيها جزء من قوة العمل المدينة، فلا تسهم في العملية الإنتاجية رغم قدرتها على ذلك ورغبتها في القيام بذلك. ولهذا فالبطالة تمثل هدراً في جزء من الثروة البشرية للمجتمع، وبالتالي ينجم عنها خسارة للاقتصاد القومي، تتمثل في حجم الناتج الذي كان من الممكن لهؤلاء المتعطلين انتاجه لو لم يكونوا عاطلين.

مؤشر النمو السكاني: التغير الذي يحدث في حجم السكان نتيجة الزيادة الطبيعية والمهاجرة.

برامج التشغيل الحكومية: وتمثل السياسة العامة التي تتبناها الحكومة لمعالجة مشكلة البطالة ويعبر عنها في هذه الدراسة من خلال البرامج الحكومية المنفذة خلال فترة الدراسة وهي خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومحور دعم التشغيل والتدريب المهني والتقني والذي يعد أحد المحاور المنبثقة من البرنامج التنموي التنفيذي.

الدراسات السابقة

١- دراسة محمد علي أبو سيف ٢٠١٥ "العلاقة بين البرامج الحكومية ومعدلات البطالة في الأردن".

هدفت الدراسة إلى بيان العلاقة ما بين البرامج الحكومية ومعدلات البطالة في الأردن، للفترة الواقعة ما بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠١٤، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لبيان العلاقة بين متغيرات الدراسة والمتمثلة بمعدل البطالة والبرامج الحكومية التي تم تنفيذها خلال فترة الدراسة وهي (خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومحور دعم التشغيل والتدريب المهني والتقني والذي يعد أحد المحاور المنبثقة من البرنامج التنموي التنفيذي) وقد بينت الدراسة وجود علاقة ما بين برنامج الحكومة التي تم تنفيذها ومعدلات البطالة، اذ اتجهت معدلات البطالة نحو الانخفاض نتيجة تنفيذ هذه البرامج خلال فترة الدراسة. وقد خلصت الدراسة إلى توصيات منها: إيجاد مشاريع تنموية لتحفيز النمو الاقتصادي، وتوجيه الاستثمارات المحلية والأجنبية نحو العالج المباشر لخفض معدل البطالة من خلال توفير فرص عمل حقيقية وضبط سوق العمل وتنظيمه والسعي نحو إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة بشكل تدريجي، وضبط عملية الاستخدام في المناطق الصناعية المؤهلة وتوحيد الجهود وزيادة التنسيق بين الأطراف والجهات ذات العلاقة في حل مشكلة البطالة ومساعدة الفئات التي تتأثر بشكل اكبر بقضية البطالة والتركيز على فئة الشباب ما بين (١٧-٢٤) سنة من خلال توجيهها نحو العمل المهني والحرفي

٢- دراسة سليم عقون ٢٠١٠ "قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة":

والتي ركز على قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1985-2007، وذلك بعد معالجته من جانبين: جانب خاص بالإطار النظري حول البطالة، وتحليل واقع البطالة في الاقتصاد الجزائري، وكذا الإطار النظري الخاص بالاقتصاد القياسي ومن ثم دراسة قياسية في الجانب التطبيقي ببناء نموذج قياسي لقياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة بعد التعرف على منهجية الاقتصاد القياسي. وتم التوصل من خلال النماذج القياسية أن لكل من حجم السكان وقيمة الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي أثر على معدل البطالة خلال طول فترة الدراسة، وتم ملاحظة أنه بعد سنة 2000 والتي تزامنت مع تحسن مداخيل الدولة من الجباية البترولية أن المتغير المفسر خلال فترة 2000-2007 هو الناتج المحلي الحقيقي نظراً لإتباع الجزائر خلال تلك السنوات برامج دعم النمو والإنعاش الاقتصادي.

٣- دراسة الحنيطي ٢٠٠٧ " (العلاقة بين البطالة والنوع الاجتماعي في مجتمع البادية الجنوبية الأردنية) :-

والتي ركز من خلالها على مشكلة البطالة في مناطق البادية الجنوبية الأردنية والتي كانت عن دراسة العلاقة بين البطالة والنوع الاجتماعي في مجتمع البادية الجنوبية الأردنية حيث قام البحث بتحليل العلاقة بين معدل البطالة وبعض المتغيرات الاجتماعية والديمغرافية حسب النوع الاجتماعي في المجتمعات البدوية في جنوب الأردن، وتوصلت الدراسة إلى أن معدل المشاركة الاقتصادية في سوق العمل عند الذكور أعلى منه عند الإناث كما تبين وجود علاقة إحصائية بين مستوى التعليم العالي للإناث ومعدل المشاركة الاقتصادية.

٤- دراسة عبد الرحيم شيببي وشكوري محمد ٢٠٠٦ "البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية وقياسية

١٩٧٠-٢٠٠٦، في المؤتمر أزمة البطالة في الدول العربية":

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- إن أهم متغير كان له تأثير إيجابي على تخفيض معدلات البطالة هو أسعار النفط، وحجم النمو الاقتصادي.
- إن الزيادة في الإنفاق العام في الجزائر تم على حساب الاستثمار الخاص والذي كان باستطاعته أن يمتص أيدي عاملة كبيرة.

٥- دراسة دراسة صطوف الشيخ حسن ٢٠٠٤ "البطالة في سوريا":

المكتب المركزي للإحصاء، دمشق، أين تم بناء نموذج قياسي لتحديد المتغيرات الاقتصادية المؤثرة في مشكلة البطالة خلال تلك الفترة، حيث تم تركيز على المتغيرات التالية: حجم الناتج المحلي الحقيقي ومعدل نموه، حجم الأجور ومعدل نموها، حجم الاستثمار ومعدل نموه، حجم السكان ومعدل نموه، أيضاً برنامج الإصلاح الاقتصادي، وبعد بناء النموذج القياسي تم التوصل إلى:

- أظهر النموذج الرياضي الأول بأن أهم العوامل المؤثرة في معدل البطالة هي الناتج المحلي الحقيقي وسياسة الإصلاح الاقتصادي وأن العلاقة طردية بين سياسة الإصلاح الاقتصادي ومعدل البطالة.
- أظهر النموذج الثاني بأن معدل البطالة يخضع لكل من معدل الأجور ومعدل النمو السكاني ومؤشر السياسة العامة.

الفصل الثاني / الإطار النظري للبحث:

البطالة

المقدمة

تمثل مشكلة البطالة في الوقت الراهن إحدى أهم المشكلات الرئيسية التي تواجه دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فلم تعد البطالة مشكلة العالم الثالث فحسب، بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة، ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية العالمية التي تواجهها جميع الدول على حد سواء تتمثل في تفاقم مشكلة البطالة، إذ أن هناك نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل موزعين على مختلف أنحاء العالم. حيث تعتبر البطالة من المواضيع التي استحوذت على جزء كبير من الدراسة والاهتمامات من طرف الاقتصاديين والباحثين، حيث تعمقت الأبحاث وتعددت النظريات الاقتصادية التي حاولت تفسير هذه الظاهرة سعياً من طرف هذه الدول إلى زيادة حجم العمالة ومن ثم التخفيض من معدلات البطالة وبالتالي تعد من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمخططين وواضعي السياسات الاقتصادية.

تعريف البطالة

تعرف البطالة على أنها "عدد الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم أنهم يبحثون عن عمل بشكل جدي". (عبدالرحمان يسرى أحمد، ٢٠٠٤، ص ٢٠٥).

تعرف البطالة أيضاً على أنها "حالة وجود أشخاص راغبين في العمل وقادرين على وباحثين عنه ولكن لم يجدوه". (مدحت القرشي، ٢٠٠٧، ص ١٨٣).

كما يراها البعض على أنها "الفرق ما بين كمية العمل المعروضة وكمية العمل المأجورة". (محمد طاقة وحسين عجلان، ٢٠٠٨، ص ١٤١).

وطبقاً للتعريف الذي اعتمده المكتب الدولي للعمل **TBIT** في الملتقى الدولي الثامن عشر (١٨) له سنة 1982 حول إحصاءات العمل، والذي اعتبر الشخص الذي في سن العمل بطلاً كل من توفرت فيه ثلاث معايير أو شروط أساسية وهي: (Muller, 2004, P71)

- المعيار الأول "بدون عمل": ويعني انعدام تام للعمل أثناء الفترة الاستيعاب فيعتبر الشخص بدون عمل إذ لم يعمل على الإطلاق خلال تلك الفترة، هذا المعيار يضمن الفصل بين حالة العمالة والبطالة، حيث لا يمكن تصنيف الشخص الذي يقوم بعمل عارض في نفس الوقت الذي يكون يبحث فيه عن عمل بأنه بطل.

- المعيار الثاني "متاح للعمل": لكي يصف الشخص كعاطل يجب أن يكون متاحاً للعمل يعني أن يكون قادراً ومستعداً للعمل إذا توفرت له الفرصة خلال فترة البحث، ويستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرته في فترة لاحقة (أي بعد انتهاء الاستبيان) كالتالي الذي يبحث عن العمل المؤقت بالموازاة مع دراسته، على سبيل المثال، كذلك الأفراد غير قادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية... الخ)، لأنهم من الناحية العلمية لا يكونون مستعدين له بسبب إعاقتهم التي تمنعهم على الموافقة على أي عمل يعرض عليهم مباشرة.
 - المعيار الثالث "يبحث عن العمل": ينطبق على الأفراد الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على العمل خلال فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل نشر إعلانات البحث عن العمل، طلب مساعدة الأهل والأصدقاء.
- يشترط توفير البيانات والمعلومات عن سوق العمل للأفراد الباحثين عن العمل من خلال وسائل النشر وتبادل المعلومات وهذا للإعلان عن وجود فرص عمل مناسبة تشجعهم عن البحث الجدي عليها.
- ومن خلال هذه التعاريف أن مجملها تنطلق من مفهوم مشترك للبطالة، يستند إلى إدراج خصائص محددة تعطي صفة الشخص العاطل عن العمل، معتمدين في ذلك على المعايير أو الشروط الذي حددها المكتب الدولي للعمل.
- تعرف البطالة بشكل شامل ومختصر كما يلي:
- "البطالة هي التوقف الشخص عن العمل أو عدم توافر العمل لشخص قادر عليه وراغب فيه وباحت عنه".

البطالة في المدارس الاقتصادية

تعد مشكلة البطالة من إحدى الظواهر والمسائل الاقتصادية وهي كأي ظاهرة يتم دراستها بوجهات نظر مختلفة من قبل الاقتصاديين وفي الفكر الاقتصادي تم تفسيره وعلاج ظاهرة البطالة من قبل ثلاث مدارس شهيرة وهي:

المدرسة الكلاسيكية:

يرى رواد هذه المدرسة كآدم سميث وريكارد أن ظاهرة البطالة ظاهرة مؤقتة سرعان ما تختفي. ويعززون ذلك لميكانيكية السعر. حيث يفسرون انخفاض الأجور جراء ظهور البطالة ونتيجة لذلك يقبل أصحاب العمل على امتصاص البطالة، ومع اختفاء البطالة من سوق العمل ترتفع أجور العمال، مما يؤدي إلى تسريح عدد منهم، وهكذا تتحكم الأسعار والأجور في وجود البطالة واختفائها وفقاً لهذه

المدرسة. إلا إن هذا التفسير فشل فشلاً ذريعاً عندما حدث الكساد الكبير في ثلاثينيات القرن الماضي.
(Gilbert, 2005, P117).

المدرسة الكينزية:

تعود أفكار هذه المدرسة إلى أحد روادها جون كينز والتي جاءت أفكاره بعد أن فشلت ميكانيكية السعر في علاج مشكلة البطالة التي انتشرت عقب الكساد العالمي الكبير والذي حدث عام ١٩٢٩ حيث انخفضت الأسعار وانخفضت الأجور ولكن بالمقابل لم يتغير الطلب بسبب عدم وجود قوة شرائية لدى الأفراد والمؤسسات.

جاءت هنا أفكار كينز التي تبنت تدخل الدولة من خلال زيادة الإنفاق الحكومي وزيادة المشروعات العامة مما يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي وزيادة التشغيل وامتصاص المزيد من البطالة. والجدير بالذكر أن غالبية الأزمات الاقتصادية والتي عصفت بالبشرية ما هي إلا نتيجة حتمية لتدخلات الدول وفشلها في علاج المشكلات التي ظهرت. (Gordon, 1987, P123)

المدرسة الاشتراكية: من رواد هذه المدرسة كارل ماركس حيث يرى أن الرأسمالين هم السبب في مشكلة البطالة عندما يقومون بزيادة أرباحهم وتخفيض النفقات من خلال فصل وتسريح العمال أو من خلال تخفيض الأجور للحصول على ما يسمى فائض القيمة ويرى الاشتراكيون أن ظاهرة البطالة سوف تنتهي من خلال تطبيق نظام التخطيط المركزي، حيث يتم من خلاله إيجاد فرص عمل للجميع (خضر وآخرون، ٢٠١٣، ص١٧)

قياس البطالة

كيفية القياس

يعد معدل البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعاليتها ولا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي لها. تقوم الدول خاصة المتقدمة بحساب معدلات البطالة بصفة دورية ومنتظمة كأن تكون شهرية أو فصلية أو سنوية وذلك بإتباع أسلوب العينات وليس الإحصاء العام، نظراً لما يتطلبه ذلك من وقت طويل وتكاليف باهظة. يتم أخذ عينة ممثلة من الفئة النشطة من السكان ويقدر من خلالها عدد العاطلين عن العمل ثم يحدد معدل البطالة.

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع (الفئة النشطة) **5F** عند نقطة زمنية معينة وذلك باستخدام الصيغة التالية:

(Gregory, 2006, P42)

عدد العاطلين عن العمل

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{الفئة النشطة}}{100 *}$$

الفئة النشطة

تتكون الفئة النشطة من الأفراد الذين هم في سن العمل القادرين والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون، إذاً:

الفئة النشطة = العاملون + العاطلون

يقصد بالعاملين كل من يشتغل عملاً- بدوام كامل أو جزئي وحتى إن كان يعمل ساعة أو ساعتين باليوم- مقابل أجر عند الغير أو في مؤسسة.

أما العاطلون فهم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم.

أما بالنسبة للأفراد الذين يستبعدون من الفئة النشطة هم:

- الأفراد دون سن معينة: وهم الأفراد الذين دون السن العمل القانوني وهو 15-16 سنة فما اقل، وهو الأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى.

- الأفراد فوق سن معينة: هي سن التقاعد أو المعاش، وهو 65 سنة فما فوق.

- الأفراد من فئات معينة:

١- هي الفئات غير القادرة على العمل لأسباب مختلفة مثل المرضى والعجزة وطلبة المدارس.

٢- الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل مثل ربات البيوت أو الأفراد الذين لا يبحثون عن العمل ولا يرغبون فيه وذلك باختيارهم في ظل الأجور السائدة. (علي عبدالوهاب نجا، ٢٠٠٥، ص١٢)

٣- الأفراد الذين يتوقفون عن البحث عن العمل بسبب حالة اليأس التي تصيبهم نتيجة عدم توفر فرص العمل المناسبة لهم.

طرق قياس معدل البطالة

تختلف طريقة قياس معدل البطالة من دولة إلى أخرى ويتمثل أهم الاختلافات باختصار في النقاط

التالية:

السن القانوني للعمل وسن التقاعد أي الحد الأدنى والحد الأعلى لعمر العامل، حيث تختلف الحدود حسب تشريعات في كل بلد وذلك لقياس السكان النشطين.
الفترة الزمنية المحددة للبحث عن عمل، حيث أن بعض الدول تحددها بأربعة أسابيع كما هو الشأن بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية، بينما تحدد بأسبوع واحد في اليابان وأسبوعين في كندا حتى يحسب الفرد متعطلاً.
كيفية التعامل إحصائياً مع الخرجين الجدد، وكذلك مع الأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.
تبيان مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة، حيث تعتمد بعض الدول على تعداد السكان فيها، بينما يعتمد الآخر على مسح العمل كالعينات، ودول أخرى تلجأ إلى إحصائيات مكاتب العمل من خلال إعانات البطالة المقدمة للعاطلين.

انتقاد طريقة حساب معدل البطالة

إن مثل هذه الإحصاءات عن البطالة باستخدام الصيغة السابقة الذكر قد لا تتوفر فيها الدقة والمعلومات الكافية عن البطالة، خاصة في الدول النامية لهذا نجد انتقادات مختلفة حول طريقة حساب معدلات البطالة لعدة أسباب أهمها: (نزار سعد الدين عيسى، ٢٠٠٧، ص ٢٤٥)

- قد تكون معدلات البطالة المحتسبة بهذه الطريقة أعلى من معدلات الحقيقية، نظراً لصعوبة التعرف على توفر القدرة والرغبة والاستمرار في البحث للأفراد العاطلين عن العمل.
- يزداد عدد العمال الذين يعملون أقل من عدد الساعات اليومية المعتادة في فترات الركود أي أن استخدامهم غير الكامل إما لعدم وجود عمل يشغلهم خلال الساعات اليومية وهو ما يطلق عليه بالبطالة المقنعة أو لكونهم يعملون بدوام جزئي أو متقطع والسبب في ذلك، غالباً، كون أصحاب العمل لا يفرطون بعمالهم المدربين أو الماهرين بمجرد انخفاض الطلب على إنتاجهم وإنما يحافظون عليهم لحين انتعاش الحالة الاقتصادية وهم يمثلون إمكانيات فائضة وغير مستغلة لا تظهرها معدلات البطالة الإجمالية.
- لا تعطي معدلات البطالة الإجمالية صورة واضحة للبطالة في القطاعات المختلفة أو النسبة للأعمار المختلفة أو بالنسبة للرجال أو النساء. لذا يستحسن العمل على احتساب معدلات البطالة لفئات اجتماعية مختلفة ولقطاعات اقتصادية منفصلة كقطاع الإنشاءات والقطاع الصناعي أو الزراعي أو التجاري وفئات الأعمار المنفصلة للقوة العاملة للوقوف على الوضع الحقيقي للبطالة وتأثيراتها الاجتماعية.

- لا تعتمد تأثيرات البطالة في المجتمع على المعدل الإجمالي فحسب وإنما أيضاً على الفترة التي يبقى العامل خلالها بدون عمل بحيث يصعب التعرف على تلك الفترة. وكلما تطول هذه الفترة تكون تأثيرات البطالة أكثر حدة وأكثر مأساوية.
- أن معدلات البطالة لا توشح البطالة الحقيقية لأن إجمالي القوى العاملة يتغير مع تغير حالة النشاط الاقتصادي حيث ينخفض من يرغب في العمل في حالة الركود الاقتصادي، بحيث لا يشجع الوضع على دخول عمال جدد إلى القوى العاملة ولا يشجع العمال العاطلين على الاستمرار بالبحث عن فرص العمل، ويحصل العكس في حالة الانتعاش الاقتصادي، وهو الأمر الذي يؤثر على نسبة البطالة. (فليح حسن خلف، ٢٠٠٧، ص ٣٣٦).
- على الرغم من بساطة الصيغة لحساب معدلات البطالة والانتقادات الموجهة لها باتصافها بعدم الدقة إلا أنها الصيغة التي تعتمد وتأخذ بها جميع الدول، وكذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة وفي داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة.
- إن قياس البطالة يكون أكثر صعوبة في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة وذلك للأسباب التالية: (علي عبدالوهاب نجا، مرجع سابق، ص ١٢)
- ضعف الجهاز الإحصائي وعدم توفر بيانات سليمة لدى الجهات الرسمية والتي يستدل منه على حجم البطالة وذلك لعدم وجود إعنات تحفز المتعطلين على تسجيل أنفسهم من ناحية، أو لعدم توفر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على النحو يسمح بتكوين قواعد بيانات يمكن الاعتماد عليها من ناحية أخرى.
- الوزن النسبي لما يسمى بالاقتصاد الخفي أو الموازي غير القانوني أكبر في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة. ولا تدخل أنشطة هذا الاقتصاد في الإحصاءات الرسمية، ومن ثم فإن البيانات المتعلقة بهذا القطاع في الدول النامية تكون أقل من حقيقتها.
- عدم وجود إحصاءات وبيانات دقيقة عن القطاع غير المنظم في الدول النامية، وهو عادة قطاع حضري يضم المشروعات الصغيرة والحرفيين العاملين لحسابهم الخاص ومحلات الإصلاح والمقاهي، وما شابه ذلك، رغم زيادة الوزن النسبي لهذا القطاع في الدول النامية.

أنواع البطالة

إن التميز بين أنواع البطالة له أهمية بالغة بحيث تساعد على الكشف عن أسباب وجودها وكذلك تحديد الآليات الكفيلة لمعالجتها، وهناك العديد من أنواع البطالة تبعاً لطبيعة الاقتصاد ودرجة تطوره والحالة التي يتواجد فيها، مخلفة بذلك آثار سلبية عديدة اقتصادية منها، اجتماعية وسياسية.

١. التقسيم التقليدي

يقسم الاقتصاديون البطالة إلى ثلاث أنواع رئيسية حسب العوامل التي ترتبط بها هي:

- البطالة الدورية.
- البطالة الاحتكاكية.
- بطالة الهيكلية أو البنيوية.

٢. البطالة الدورية

هي البطالة المرتبطة بالدورات الاقتصادية التي تتعرض لها النشاطات الاقتصادية، حيث تزداد البطالة في مرحلة الانكماش والركود أو الكساد ويتم تفسير أسبابها استناداً إلى انخفاض الطلب الكلي والذي يؤدي إلى ضعف استخدام الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد، ومن ثم انخفاض درجة الاستخدام وتنخفض البطالة في حالة الانتعاش والازدهار، حيث تزداد وتتسع النشاطات الاقتصادية، ويزداد إنتاجها ويزداد الاستخدام (فليح حسن خلف، مرجع سابق، ص ٣٣٥)، لهذا تسمى هذا النوع من البطالة بالبطالة العابرة، وهي تظهر عادة في

الدول المتقدمة. (حسام داود ومصطفى سلمان، ٢٠٠٥، ص ٢٥٧)

قد يتطلب القضاء على هذا النوع من البطالة إتباع سياسات اقتصادية توسعية، متمثلة في السياسات المالية والنقدية لزيادة الطلب الكلي ولتشجيع الاستثمار والصادرات، زيادة الاستهلاك والإنفاق الحكومي وخفض الواردات والضرائب.

٣. البطالة الاحتكاكية

تشير البطالة الاحتكاكية "إلى وجود أفراد قادرين على العمل وبيحثون عن وظيفة مناسبة لأول مرة أو يبحثون عن وظيفة أفضل من سابقتها في الوقت الذي توجد فيه وظائف تناسب خبراتهم وأعمالهم ومهاراتهم، إلا أنهم لم يلتحقوا بها بسبب عدم معرفتهم بهذه الوظائف أو بأماكن وجودها. (علي عبدالوهاب نجا، مرجع سابق، ص ١٧).

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتغيرات الحاصلة في القوة العاملة أو سوق العمل وذلك لعدة أسباب:

- انتقال العاملين من عمل إلى آخر، ومن منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أو إقليم جغرافي آخر، بغية تحسين أمورهم المعيشية، أو إيجاد عمل أكثر تناسبا مع مؤهلاتهم المهنية أو العلمية.

- تأثر بعض القطاعات الاقتصادية بالعوامل الطبيعية كالأمطار والثلوج، خاصة في قطاعات الإنشاءات والزراعة والنقل والتي يتوقف العمل فيها لفترات طويلة بسبب الأحوال الجوية. ينتج عن ذلك ارتفاع البطالة في هذه القطاعات خلال تلك الفترة. (نزار سعد الدين، مرجع سابق، ص ٢٤٧)
- انتقال العمال من وإلى سوق العمل كدخول الطلبة بعد تخرجهم من المدارس والجامعات أو خروجهم من سوق العمل لأجل التفرغ للدراسة.
- نقص المعلومات الكاملة لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل.

لذا فإن إنشاء مراكز للمعلومات الخاصة بفرص التوظيف، من شأنه أن يقلل من مدة البحث عن العمل ويتيح للأفراد الباحثين عن العمل فرصة الاختيار بين الإمكانيات المتاحة بسرعة وكفاءة أكثر من جهة، ويسهل عملية انتقال العمال من وإلى منطقة أخرى، وإعادة تأهيل العاطلين عن العمل في الأعمال التي تتطلبها الوظائف الشاغرة، من جهة أخرى.

تعتبر البطالة الاحتكاكية بطالة مؤقتة لأنها ترتبط بعوامل وقتية عابرة نتيجة للتغيرات الحاصلة في القوى العاملة أو سوق العمل، إلا أن استمرار التغيرات الحاصلة في القوى العاملة تجعلها سمة دائمة لأسواق العمل ولكنها لا تدعو للقلق من الناحية الاقتصادية خاصة وأنها لا ترتبط بعوامل ارتفاع أو انخفاض الطلب الكلي المصاحبة للتقلبات الاقتصادية. إن هذا النوع من البطالة لا يتطلب إجراءات تصحيحية في السياسات الاقتصادية كون، كما ذكر سلفاً، ارتباطه بعوامل وقتية وتؤول إلى الزوال بشكل ذاتي، فربما قد تساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

٤. البطالة الهيكلية

يقصد بالبطالة الهيكلية على أنها "حالة تعطل جزء من القوى العاملة بسبب التطورات التي تؤدي إلى اختلاف متطلبات هيكل وبنية الاقتصاد الوطني عن طبيعة ونوع العمالة المتوفرة. (خالد وصفي الوزني، ٢٠٠٢، ص ٢٦٨).

لهذا تسمى أيضاً بالبطالة البنوية.

يمكن إرجاع بصفة عامة وجود البطالة الهيكلية إلى العوامل التالية:

- عدم التوافق بين مؤهلات ومهارات العمال مع تزايد فرص العمل المتاحة وهي حالة مرافقة للتغيرات التي تحصل في هيكل الاقتصاد الكلي عادة بشكل تدريجي وعلى مدى فترات طويلة نتيجة لانتقال الصناعات من منطقة إلى أخرى تبعاً لتوفر الشروط المناسبة لها كإخفاض أجور العمال أو توفر الموارد الأولية أو سهولة نقل المنتجات. (محمدي فوزي أبو السعود، ٢٠٠٤، ص ٢٢٢).

- التطور التكنولوجي في أساليب الإنتاج ومنه استخدام تقنيات إنتاجية ونوعيات جديدة من السلع تحل محل التقنيات القديمة، واستبدال الأيدي العاملة بالآلة، أو نتيجة لاندثار بعض الصناعات واستبدالها بالصناعات أخرى مثلما حدث في مناجم الفحم في العالم واستبداله بمصادر أخرى للطاقة كالنفط والطاقة الكهربائية، ونتيجة لهذا التغيير ترتفع البطالة بين العاملين في الصناعات المندثرة.

- أيضاً تحدث البطالة نتيجة لعدم التوافق الجغرافي بين المناطق التي يوجد بها فرص عمل وبين المناطق التي لا يوجد بها الأفراد الباحثين عن فرص العمل.

- ضعف المقدرة الاستيعابية للاقتصاد الوطني والتي تنشأ أساساً بسبب عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الاقتصاد الوطني وبين حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنوياً.

- هناك أيضاً حالات لهذا النوع من البطالة تنشأ نتيجة انتقال الصناعات بعد الحروب الكبرى من صناعات عسكرية إلى صناعات مدنية وما يرافق ذلك أيضاً من تغيرات هيكلية كبيرة في سوق العمل نتيجة لتسريح أعداد كبيرة من الخدمة العسكرية والتحاقهم بالقوة العاملة المدنية وما يشابهها من تغيرات هيكلية في سوق العمل في الدول النامية نتيجة لهجرة العمال من الريف إلى المدن وارتفاع معدلات البطالة في المناطق الحضرية. (إبراهيم سليمان قطف، ٢٠٠٧، ص ٢٤٨).

- التغير في هيكل العمري للسكان وزيادة نسبة صغر السن والإناث في القوة العاملة، يتضح من ذلك بأن هناك تشابه بين البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية ويجمعهما عامل مشترك لكونهما ترتبطان بانتقال العمال من عمل إلى آخر، إلا أنهما نظرياً وعملياً يختلفان في الأسباب.

فالبطالة الهيكلية ترتبط بالتغيرات الهيكلية الحاصلة في سوق العمل بينما ترتبط البطالة الاحتكاكية، في الغالب، بعوامل وتغيرات وقتية في سوق العمل باستثناء ربما التغيرات الطبيعية التي سبق ذكرها.

تختلف البطالة الهيكلية كذلك عن البطالة الاحتكاكية بأنها عادة ما تكون مدتها أطول لأنها تتطلب إعادة تدريب أو تأهيل العمال أو تحتاج إلى انتقالهم بأعداد كبيرة من منطقة إلى أخرى وتوزيعها من القطاعات التي يكون فيها فائض في العمالة إلى القطاعات التي يكون فيها عجز. وبشكل عام فإن معالجتها تكون أصعب وتحتاج لمدة طويلة ونتائجها تكون شديدة وحادة على العمال المتأثرين بهذه التغيرات لذا يصبح التدخل الحكومي في معالجتها أمراً طبيعياً. (تزار سعد الدين عيسى، مرجع سابق، ص ٢٤٩).

إن البطالة الاحتكاكية عادة ما تكون قصيرة الأجل، إضافة إلى ذلك فهي مؤقتة نظراً لانشغال

الأفراد في البحث عن العمل والانتقال من وظيفة إلى أخرى بما في ذلك إمكانية التأهيل للوظائف الأخرى.

تختلف أيضاً البطالة الاحتكاكية عن البطالة الهيكلية في أن العمال في البطالة الاحتكاكية يمتلكون الخبرات المطلوبة لإشغال الوظائف الشاغرة، بينما في حالة البطالة الهيكلية لا تتوفر عادة هذه الخبرات ونفس المواصفات من قبل العاطلين فيواجهون أحد بديلين: إما تغيير مهنتهم الاعتيادية أو يستمرون في بطالتهم دون الحصول على وظائف مناسبة لهم، وفي حالتها البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية تقدم برامج تعويضات البطالة حماية جزئية قد تدفع إلى جهد أقل للبحث عن عمل جديد.

تصنيفات أخرى للبطالة

إضافة إلى الأنواع السابقة الذكر للبطالة، يستعمل كذلك الباحثون في مجال الاقتصاد الكلي تصنيفات أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها ونذكر أهمها: البطالة الاختيارية، البطالة الإجبارية، البطالة المقنعة، البطالة الموسمية وبطالة الفقر.

١- البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية

البطالة الاختيارية هي "الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة فهي تشير إلى وجود أفراد قادرين على العمل، ولا يرغبون فيه عند الأجور السائدة رغم وجود وظائف لهم، مثل الأغنياء العاطلون، بعض الفقراء المتسولون والأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون على أجور عالية فيما لا يرغبون في الالتحاق بوظائف مماثلة بأجور أقل، لتعودهم على الأجور المرتفعة". (محمدي فوزي أبو السعود، مرجع سابق، ص ٢٢١)

يندرج تحت هذا النوع من البطالة بطالة احتكاكية وبطالة هيكلية، حيث تعتبر البطالة الاحتكاكية

بطالة اختيارية ذلك لأنها تتم بناءً على رغبة بعض الأفراد من أجل البحث عن المعلومات المتعلقة

بأفضل فرص للعمل في السوق. وكما تم ذكره سابقاً، أن التطورات التكنولوجية تساعد على نمو هذه الأخيرة (بطالة احتكاكية)، ففي الدول المتقدمة يمكن القضاء على مثل هذا النوع من البطالة بسهولة نتيجة لتوفر الإمكانيات المادية والفنية لإعادة تدريب العمالة المستغنى عنها للالتحاق مرة أخرى بالعمل، أما في الدول النامية فتوجد صعوبة كبيرة في معالجة هذا النوع من البطالة لانخفاض الإمكانيات المادية والفنية مما يجعل الظاهرة شبه دائمة يعاني منها الاقتصاد الوطني، وبالتالي ينادي البعض بأن هذا النوع من البطالة في الدول النامية يمكن إدراجه تحت مفهوم

البطالة الإجبارية وليس البطالة الاختيارية.

بالنسبة إلى البطالة الإجبارية فتشير إلى وجود أفراد قادرين على العمل، وراغبين فيه عند الأجور السائدة ولكن لا يجدونه. (محمدي فوزي أبو السعود، مرجع سابق، ص ٢٢٢).

٢- البطالة المقنعة

تعرف البطالة المقنعة على أنها "حالة التحاق بعض الأفراد بوظائف معينة، يتقاضون عليها أجوراً في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر، فالاستغناء عنهم لا يؤثر بأي حال على حجم الإنتاج (خالد وصفي الوزني، مرجع سابق، ص ٢٦٨) ، فهي عمالة يمكن سحبها من مواقع الإنتاج دون تأثير عن الكمية المنتجة.

تسمى كذلك البطالة المقنعة بالبطالة المستترة لأنها غير ملحوظة (حسام داود، مرجع سابق، ص ٢٥٨)، حيث تختلف في طبيعتها عن الأنواع الأخرى السابقة الذكر، والتي هي ظاهرة في جميعها، في حين البطالة المقنعة هي غير ظاهرة كون أن العامل لا يكون عاطلاً عن العمل، ويعتبر ضمن القوى العاملة ويمارس العمل ظاهرياً، وليست واضحة وصريحة مثل الأنواع الأخرى من البطالة.

ينتشر وجود البطالة المقنعة بشكل واسع في الدول النامية وفي الدول ذات الحجم السكاني الكبير والجهاز الحكومي الضخم، بحيث يستخدم التشغيل هنا لحل مشكلة البطالة في المجتمع، بينما تظهر في الدول المتقدمة خلال أوقات الكساد فقط.

٣- البطالة الموسمية وبطالة الفقر

تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعداداً كبيرة من العمال مثل الزراعة السياحة، البناء وغيرها. عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها، مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات وهنا تظهر ما يسمى بالبطالة الموسمية، ويمكن تفادي مثل هذا النوع من البطالة بانخراط العاملين أو تدريبهم على أعمال أخرى يمكن مزاولتها بعد الانتهاء الموسم الإنتاجي للسلعة التي يشتغلون فيها أساساً. (خالد وصفي الوزني، مرجع سابق، ص ٢٧٠).

يشبه هذا النوع إلى حد كبير البطالة الدورية والفرق الوحيد بينهما يتمثل في أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة المدى.

أما البطالة الفقر فهي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية، والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم والمستمر، وتسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو والتي يسودها الركود وضعف التنمية (والمهكرة اقتصادياً) كما ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى هذه الدول "دول الإرسال" والدول الموظفة لهذه العمالة "دول الاستقبال". (البشير عبد الكريم، ٢٠٠٥، ص ١٤٧)

الآثار الناجمة عن مشكلة البطالة

أولاً: الآثار الاقتصادية

إن انخفاض الإنتاج من السلع والخدمات يؤثر على المتغيرات الاقتصادية كالاستهلاك والادخار والإيرادات العامة والأجور مما ينجم عنه العديد من التأثيرات ذات العلاقة بالبطالة منها، تأثير البطالة على معدلات الادخار إذ إن تعطل جزء من قوة العمل لفترة من الزمن يجعلها عالية على مدخراته السابقة أو على نظم التأمينات الاجتماعية وهذا يؤثر سلباً على معدل الادخار، والذي بدوره يؤثر على معدل الاستثمار، وبالتالي الحد من إمكانية خلق فرص عمل جديدة.

وتؤثر البطالة أيضاً على تخفيض معدلات الأجور فتؤدي إلى انخفاض معدلات الأجور السائدة في السوق حيث تتنافس أعداد كبيرة من المتعطلين عن العمل على عدد محدود من فرص العمل مما يدفع بأرباب العمل إلى تخفيض الأجور، وكما أن البطالة تؤدي إلى قبول المتعطلين بأجور قليلة مقابل حصولهم على فرصة عمل فكلما طالت مدة التعطيل أدى ذلك إلى تعميق هذا التوجه حيث إن ما بين حوالي 64% وحوالي ٦٠% من المتعطلين الذكور والإناث على التوالي تم قبولهم للعمل بأجر أقل (الخصاونة وآخرون، ١٩٩٨، ص٦٨-٦٩). إضافة إلى تأثير البطالة على الطاقة الإنتاجية للاقتصاد: يعتبر الاستخدام الكفؤ للموارد الاقتصادية أحد أهم الأهداف التي يسعى الاقتصاد إلى تحقيقها وبالتالي فالبطالة تعبر دائماً عن عدم وجود كفاءة في استغلال أهم الموارد المتاحة ألا وهي الموارد البشرية وغيرها.

كما يتضح أيضاً أن هناك عدداً من الآثار الاقتصادية الناجمة عن البطالة أيضاً ومنها، تأثير البطالة على الناتج المحلي الإجمالي فمن المعروف إن علاقة البطالة بالناتج المحلي الإجمالي علاقة تبادلية حيث ينخفض الناتج المحلي عندما تنخفض عوامل الإنتاج وعلى رأسها القوى العاملة، ويزداد الناتج عندما تزداد قوة العمل فمن المؤكد أن تعطل جزء من قوة العمل يؤثر سلباً على كمية الإنتاج وبالتالي يؤثر على مجمل الدخل للناتج المحلي الإجمالي، وتأثير البطالة على الإيرادات الحكومية إذ تؤثر البطالة على الإيرادات العامة للدولة من خلال تأثيرها على الناتج المحلي الإجمالي، فكلما انخفض الناتج المحلي الإجمالي تأثر بالبطالة فإن الإيرادات العامة تتأثر سلباً هي الأخرى.

ثانياً: الآثار الاجتماعية

ينجم عن البطالة آثاراً اجتماعية تؤثر على المستوى المعيشي للفرد فتؤدي إلى تدني مستوى الدخل والذي من شأنه أن يؤثر سلباً على المستوى المعيشي للمتعتل وأسرته وعلى أنماط الاستهلاك الأسري مع العلم أن معظم استهلاك هذه الأسر يقتصر على ضرورة الحياة ومما يزيد الأمر سوءاً ارتفاع عدد أفراد الأسرة المعالين، وتؤدي إلى ظهور الانحراف السلوكي عند بعض أفراد الأسر الفقيرة نتيجة العوز والحاجة، إضافة إلى ضعف معدل الالتحاق بالتعليم حيث يقل نسبة التوجه للتعليم بسبب الحاجة إلى

الإففاق عليه مما يضطر الأسر إلى الضغط على الأطفال لترك المدرسة والتوجه للعمل للمساعدة في عملية إعالة الأسرة. وبنجم عن البطالة أيضاً ضعف الترابط الأسري حيث يؤدي ذلك إلى الطلاق والتشرد بين الأطفال نتيجة الحاجة الناتجة عن عدم وجود فرص عمل، ناهيك عن ضعف الانتماء والولاء الوطني بسبب الحاجة وعدم توفر فرص عمل لهم.

ثالثاً: الآثار النفسية

تؤثر البطالة سلباً على الحالة النفسية للفرد حيث يظهر الشعور بالإحباط وعدم الثقة بالنفس وضعف الروح المعنوية. إذ إن تأثير البطالة على مجتمع المتعطلين هو تأثير سلبي وخاصة في موضوع الانتماء الذي يعتبر عاملاً أساسياً في موضوع التنمية الشاملة. وتنمي مشكلة البطالة للفرد المتعطل شعوراً يجعل من الصعب إقناعه بالتعاون والتجاوب مع متطلبات التنمية والذي بنجم عن شعوره بان له حق في فرصة عمل ولم يحصل عليها لسبب أو لآخر. إضافة لذلك ونتيجة للضغوط التي تسببها البطالة نجد ان هناك ارتفاع لمعدلات جرائم الانتحار بين صفوف المتعطلين عن العمل (الخصاونة وآخرون، ٢٠٠٨، ص ٧٣-٧٤).

رابعاً: الآثار الأمنية

إن تفشي البطالة في صفوف الشباب يعتبر من العوامل الأساسية التي تشجع على زيادة معدلات الجريمة على اختلاف أنواعها إذ تشير إحصاءات مديرية الأمن العام للعامين ٢٠١٣-٢٠١٤ زيادة نسبة جرائم المتعطلين عن العمل إلى نسبة (٤١%) من مجموع الجرائم المرتكبة. وأشارت العديد من الدراسات الى ان تفشي البطالة يخلق لدى المتعطلين عن العمل طرق وأساليب جديدة للاحتيال مما يؤثر سلباً على الأمن الاجتماعي.

إضافة الى تدني المستوى التعليمي والمعيشي والصحي للمواطن هو الذي يؤثر في زيادة معدل الجريمة والتوجه إلى الكسب غير المشروع والانحراف السلوكي لدى أفراد المجتمع.

النظريات المفسرة للبطالة

تعتبر البطالة من أكبر التحديات التي تواجه اقتصاديات العالم، لكونها مشكلة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وحتى سياسية، وقد شغلت الكثير من المفكرين الاقتصاديين الذين نظروا على اختلاف

مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى، محاولين توضيح أسبابها ووسائل علاجها، فكانت مجالاً لصراع فكري كبير أغنى كثيراً النظرية الاقتصادية.

لهذا سيتم شرح أهم النظريات المفسرة للبطالة والأكثر شيوعاً في الفكر الاقتصادي بهدف التعرف على العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى ظهور البطالة وتفاقمها الأمر الذي يكشف عن وجود اختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة في هذا الصدد.

تتعرف النظرية الكلاسيكية والنيو كلاسيكية بالبطالة الاختيارية والاحتكاكية فقط بينما تقر النظرية الكينزية بوجود نوع آخر من البطالة هي بطالة إجبارية والتي ترجع حسب رأي روادها إلى قصور الطلب الكلي على السلع والخدمات، في حين نجد نظريات أخرى- سماها البعض بالنظريات الحديثة المفسرة للبطالة- ترجع سبب وجود البطالة إلى وجود اختلالات في سوق العمل، وبناءً عليه توجد كلاً من النظرية الكلاسيكية، النظرية الكينزية ونظريات أخرى أو بما يسمى النظريات الحديثة المفسرة للبطالة.

النظرية الكلاسيكية

لعل من أهم الأفكار التي سادت التاريخ الاقتصادي المعاصر تلك التي تقول بأن الاقتصاد، إذا ترك حراً دون تدخل من الحكومة، من شأنه أن يسير بتلقائية ذاتية نحو التوازن عند مستوى الإنتاج الذي يحقق التشغيل الكامل، هذه الفكرة التي نادى بها وتبناها الاقتصاديون الكلاسيك منذ النصف الثاني من القرن الماضي وكانت محور للنقد الذي جاء به "جون مينارد كينز" "J. M. Keynes" فيما بعد وصاغ منه نظرية مخالفة قوامها إمكانية التوازن عند مستويات مختلفة من البطالة الإجبارية.

مسلّمات النظرية الكلاسيكية

من المسلّمات الكلاسيكية والنيو كلاسيكية في الدخل والعمالة والإنتاج، من شأن أي زيادة في المستوى الجاري للإنتاج أن يؤدي بالضرورة إلى زيادة مساوية في الدخل القومي، ومن ثم فإن الزيادة في الدخل، ستخلق من خلال آليات السوق التنافسية، مستويات مطابقة تماماً من الإنفاق الكلي. ومن الناحية

النظرية، فإن هذه المسلمات قد وجدت تعبيراً لها من خلال ما يعرف بقانون "ساي" نسبة إلى الاقتصادي الكلاسيكي "جون باتيست ساي" *John Baptiste Say* ويذهب هذا القانون إلى أن العرض الكلي من الإنتاج يخلق دائماً مقداراً مساوياً له من الطلب الكلي، وبأن من شأن المنافسة الحرة، وغير المقيدة، أن تعمل على تحقيق العمالة الكاملة لكافة موارد الإنتاج، ومن بينها العمل.

سوق العمل عند الكلاسيك

تستند النظرية الكلاسيكية في موضوع العمالة، والاستخدام على التفاعل التلقائي بين القوى المحددة للعرض من العمال، وبين القوى المحددة للطلب عليهم، وما تلعبه الأجور الحقيقية من دور في هذا التفاعل، حيث يتحدد المستوى التوازني للإنتاج، ومن ثم حجم العاملة المستخدمة من خلال: (أسامة بشير الدباغ، ٢٠٠٧، ص ٣٣)

- دالة الإنتاج، ومنها يمكن اشتقاق دالة الطلب على العمال.

- دالة العرض من العمل.

فقد أوضح الكلاسيك كيف يمكن لمنحنى الإنتاجية الحدية للعمل في ظل المنافسة الحرة الكاملة أن يمثل في الوقت ذاته، منحنى الطلب على الأيدي العاملة. هذه العلاقة المفترضة بين الإنتاجية والاستخدام، كانت في الحقيقة إحدى المقومات الأساسية للنظرية الكلاسيكية، كما مثلت إحدى مسلمات النظرية الكينزية فيما بعد.

ومن خلال منحنيات كل من العرض والطلب على العمل يمكن أن نبين كيف تم تفسير مشكلة البطالة وموقف الكلاسيك منها.

الطلب على العمل

كما نعلم أن نقطة انطلاق النموذج الكلاسيكي في تحديد مستوى العمل ومعدل الأجر هي دالة الإنتاج، حيث يرتبط حجم الإنتاج الكلي بمتغيرين أساسيين من عوامل الإنتاج المتاحة لإنتاج السلع

والخدمات.

و تكتب كما يلي: $Q = \varphi(N, K, \dots)$

حيث تمثل:

Q : حجم الإنتاج الكلي.

N : كمية العمل المتاحة.

K : رأس المال.

يفترض الكلاسيك ثبات رأس المال وغياب التقدم التكنولوجي في الأجل القصير وأن العامل الوحيد

المتغير في دالة الإنتاج هو كمية العمل المستخدمة N^1 .

$$Q = (N, K, \dots)$$

معنى هذا أن حجم الإنتاج يتحدد بحجم اليد العاملة المستخدمة N ومنه: $Q = \varphi(N)$

و حسب الفرضيات المعمول بها لدالة الإنتاج، فإنها دالة متناقصة الغلة ومنه فإن دالة الإنتاجية

الحدية للعمال PML ، تكون موجبة ومنتاقصة، وهذا يعني أنه كلما زادت اليد العاملة N يزيد حجم

الإنتاج غير أن هذه الزيادة تكون بمعدل متناقص.

$$\varphi'(N) > 0, \varphi''(N) < 0$$

في ظل اعتقاد الكلاسيك في تحليلهم لسوق العمل على السلوك العقلاني للمنتج في ظل

المنافسة الحرة الكاملة والمرتكزة على قاعدة تعظيم الربح، حيث يتم تحديد المؤسسات طلبها على

العمل كما يلي:

$$\pi = P \cdot Q - W \cdot N$$

حيث تمثل:

π : أرباح المؤسسات.

P : مستوى العام للأسعار.

W : الأجر الاسمي.

حيث تهدف المؤسسات التي تعظيم الربح:

$$\text{Max } (\pi) = P \cdot Q - W \cdot N$$

ومع ثبات عوامل الإنتاج:

$$Q = \varphi(N) / K$$

إن الشرط الضروري لتعظيم الربح (Gibert. A. F, 2005) هو تساوي الأجر الحقيقي P/W مع

الإنتاجية الحدية للعمل PML ، و بما أن الإنتاجية الحدية متناقصة ، $\varphi'(N) < 0$ فأى زيادة في

التوظيف-طلب على عمل- يستلزم انخفاضاً في الأجر الحقيقي. وبالتالي فطلب المؤسسات على العمل

هو دالة متناقصة للأجر الحقيقي ويرمز له ب: N_D :

عرض العمل

ترى المدرسة الكلاسيكية أن الشخص القادر على العمل له القدرة على أن يقسم وقته بين وقت يخصصه

للعمل، ووقت يخصصه للراحة.

إذ ركز الكلاسيك على الأجر الحقيقي P/W ، باعتبار أنه التعويض "الحقيقي" للعمال مقابل تخليهم

عن بعض من وقت فراغهم، وبذل هذا الوقت في أداء الأعمال الإنتاجية، فالأجر الحقيقي على هذا

الأساس، يمثل القوة الشرائية للأجر النقدي، وما تعكسه هذه القوة الشرائية من إمكانيات استهلاكية، تزيد

بزيادة الأجر الحقيقي، وتنقص بنقصه. (أسامة بشير الدباغ، مرجع سابق، ص ٤٣)

إن زيادة الأجر الحقيقي هو الأسلوب الوحيد الذي يمكن عن طريقه إقناع العمال بفائدة التخلي عن

وقت الفراغ، وبذل المزيد من الجهد في الإنتاج. ويتم ذلك بإحدى طريقتين: (أسامة بشير الدباغ، مرجع سابق،

ص ٤٤) إما بزيادة الأجر النقدي W ، مع بقاء مستوى الأسعار P ثابتاً (أثر الإحلال)، أو بتخفيض

المستوى العام للأسعار P مع بقاء الأجر النقدي ثابتاً w (أثر الدخل)، وبالطبع، فإن زيادة الأجر النقدي

لن يكون حافظاً على زيادة الكمية المعروضة من العمل إذا رافق هذه الزيادة زيادة بنفس النسبة في المستوى العام للأسعار وكذلك، فإن انخفاض المستوى العام للأسعار لن يكون حافظاً على زيادة التوظيف إذا رافق هذا الانخفاض انخفاض في مستوى الأجور النقدية بنفس النسبة، ففي الحالتين سيبقى مستوى الأجر الحقيقي ثابتاً دون أي تغير، ومعه مستوى العرض الكلي من العمال في الأسواق

توازن سوق العمل

تمكن الكلاسيك من تقديم صورة للتوازن الكلي في أسواق العمل، تعتمد في أساسها على مقومات التحليل الجزئي وتنطلق منه لتحديد مستوى الأجر الحقيقي، الذي يحقق التوازن العام للاقتصاد عند مستوى التوظيف الكامل.

يتحقق التوازن في سوق العمل عند تقاطع منحنى العرض والطلب على العمل، ويتحدد عندئذ مستوى الأجر الحقيقي التوازني P/W وكمية العمل التوازنية N ، حينها تكون الكمية المعروضة تساوي الكمية المطلوبة.

التفسير الكلاسيكي للبطالة

في حالة حدوث اختلال في هذا التوازن فإن قوى الطلب وقوى العرض سوف تعيده إلى وضعه التوازني (من جديد) عند مستوى التشغيل الكامل، في ظل مرونة الأجور (Haddar. M, 2006) ، أين كل العمال الذين يرغبون في العمل يقبلون بالأجر الحقيقي التوازني. فإذا ارتفع معدل الأجور بأعلى من مستوى الأجر التوازني $W1/P1$ يكون فائض في العرض بمقدار AB ، عندها سيلاحظ العمال بأنه من السهل على صاحب العمل أن يقوم بملء الوظائف الشاغرة لديه، كما أنهم سيجدون من جانبهم صعوبة الحصول على فرص العمل الأمر الذي يجعلهم يميلون إلى قبول أجور أدنى وهكذا تميل الأجور إلى الانخفاض بالمقابل إذا انخفض الأجر الحقيقي عن مستوى الأجر الحقيقي التوازني، سيكون فائض في الطلب الأمر الذي يدفع أصحاب العمل إلى التنافس فيما بينهم للحصول على العمال وبذلك يتجه

مستوى الأجر إلى الارتفاع ليصل في النهاية إلى مستوى الأجر التوازني P/W .

إذاً كما نلاحظ- وفقاً للفكر الكلاسيكي- فإن مرونة الأجور تضمن دائماً القضاء على البطالة.

لهذا يرفض الكلاسيك والنيو كلاسيك فكرة وجود بطالة إجبارية في الاقتصاد لأنهم يفترضون سيادة حالة المنافسة الكاملة ومرونة الأجور التي تتحرك إلى الأعلى وللأسفل لضمان حالة التوازن عند مستوى التشغيل الكامل في سوق العمل واختفاء البطالة حالما تظهر، وإن وجدت بطالة فإنها إما أن تكون بطالة اختيارية أو بطالة احتكاكية تلك التي تتواجد نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى.

النظرية الكينزية

يمكن القول أن الأزمة الاقتصادية - أي أزمة الكساد العظيم - التي تعرض إليه الاقتصاد الرأسمالي خلال الفترة (1929-1933) كانت بمثابة نقطة الانطلاق في التحليل الفكري لهذه المدرسة ومحوره الأساسي، والذي يطلق عليه في الأدبيات الاقتصادية بالتحليل الكينزي، وهذا بعد فترة من سواد الأفكار الاقتصادية الكلاسيكية المرتكزة على حالة التوازن الاقتصادي العام، والتي حتماً تقود- حسب المدرسة الكلاسيكية - إلى التشغيل الكامل. لذا أنصبت أفكار كينز بشكل أساسي على إيجاد حلول لأزمة البطالة والكساد التي أصابت العالم آنذاك، وهذا من خلال محاولته تقديم حلولاً موضوعية للأزمة عن طريق اقتراح سياسات اقتصادية فعالة جديدة لا تتوافق ولا تتناسق مع منطلقات الفكر الاقتصادي الكلاسيكي المرتكزة أساساً على سريان مبدأ قانون المنافذ لساي.

منطلقات التحليل الكينزي

بصفة عامة يمكن تلخيص أفكار المدرسة الكينزية في مجال تحليل وتفسير مشكل البطالة في العناصر التالية:

- ضرورة الاهتمام بجانب الطلب الكلي أو الفعلي عكس قانون ساي للمنافذ، الذي يؤكد على أن المشكلة هي مشكلة عرض وليست مشكلة طلب، أي أن العرض يخلق الطلب عليه.
- المناداة بتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية لضمان تسوية وتصحيح الاختلال الموجود في سوق العمل وسوق السلع والخدمات، وسوق رؤوس الأموال. توصل كينز إلى أن حالة الاقتصاد الرأسمالي هو اقتصاد الكساد والبطالة وتعجز آليات السوق استرجاع التوازن تلقائياً، كما كان الكلاسيكيون يتوقعون في فترة الأزمة التي دامت طويلاً والتي تعدت الأجل القصير الذي تبناه الفكر الكلاسيكي.
- معالجة وتسيير المشاكل التي يتعرض إليها الاقتصاد إنما يتم انطلاقاً من الاهتمام بالنظرة الكلية للاقتصاد بدلاً من الاهتمام بالاقتصاد الجزئي كما كان يعتقد الكلاسيك، والذين يبررون ذلك بأن السعي نحو تحقيق المصلحة الفردية يقود بالضرورة وتلقائية إلى تحقيق المصلحة الجماعية، يمكن أن يتحقق التوازن الاقتصادي عند مستويات مختلفة قد تكون تحت مستوى التشغيل الكامل، وليس بالضرورة عند التشغيل الكامل كما يرى الكلاسيكي،
- حسب الكلاسيك فإن الأسعار تتمتع بالمرونة أي قابلية للتغير أما بالنسبة لكينز افترض أن كثيراً من الأسعار تخضع للجمود.

بناءً على ذلك يلاحظ أن الفكر الكينزي أسهم بإضافة لبنة جديدة للفكر الاقتصادي تتمثل في تفسير جديد لمفهوم التوازن الاقتصادي من حيث مختلف الحالات التي يمكن أن يتحقق عندها.

سوق العمل عند كينز

لقد رفض كينز في نظريته العامة، فكرة البطالة الإرادية، وإمكانية الوصول إلى حالة التوازن في كل الأسواق، منها سوق العمل، حيث يرى أن مرونة الأجور والأسعار لا تسمح بالعودة إلى التوازن عن

طريق آليات السوق (Sobry. C et Verez, 1996)، وان التوازن يمكن أن يتحقق عند مستويات مختلفة تقل عن المستوى التشغيل الكامل.

حدد كينز الطلب والعرض على العمل وفق الشروط التالية:

الطلب على العمل

فيما يتعلق بالطلب فإن كينز لا يختلف عن الكلاسيك، فدالة الطلب على العمل هنا هي أيضاً دالة مشتقة من دالة الإنتاج وهي دالة متناقصة بالنسبة للأجر الحقيقي.

$$Q = \varphi (N) / \varphi'(N) < 0 \Rightarrow Nd = f (W/P)$$

يرى كينز أن طلب العمل يتوقف على مستوى الطلب الفعال، أي أن المنتجون يعملون على توظيف حجم من اليد العاملة الضرورية لتحقيق الإنتاج الموافق للطلب المتوقع (Thierry, 2000, p27)

لعرض على العمل

يظهر الاختلاف في التحليل الكينزي على مستوى عرض العمل في نقطتين أساسيتين هما: (Thierry,

2000, p27)

- حسب كينز، إن عرض العمل ليس دالة متزايدة في الأجر الحقيقي، من منطلق أن العقود العمل المبرمة بين أرباب العمل والعمال، لا تحدد القدرة الشرائية للعامل، وإنما تكفي فقط على تحديد الأجر الاسمي. أن العامل حين توظيفه لا يأخذ بعين الاعتبار سوى الأجر الحقيقي (الفعلي)، وهو الأجر المعمول به في السوق، ويعود السبب في ذلك إلى تأثير الأجر مستقبلاً بالتضخم وهذا التأثير بحكم أنه يقع في المستقبل فهو غير معلوم بالنسبة إلى العامل وعليه التفاوض حول الأجر لا يكون إلا على ما هو معلوم (الأجر السائد في السوق) أي أن العمال يعانون لظاهرة الخداع النقدي، لانهم معرضون في اللاشعور إلى انخفاض قدرتهم الشرائية نتيجة الزيادة الحاصلة في المستوى العام للأسعار، فالعامل لا يملك في الأجل القصير الوسائل الكفيلة التي

تسمح له بمعرفة حركة الأجور ومستوى الأسعار الذي غالباً ما تكون معرفتهم لهما ضعيفة وغير واضحة.

- إمكانية جمود الأجر النقدي في الاتجاه التنزلي، أي عدم إمكانية انخفاض الأجر دون مستوى معين. فمن الوجهة العلمية، من غير المعقول أن تكون هذه الأجور مرنة نحو الارتفاع ونحو الانخفاض كلما حدث تذبذب في سوق العمل، والسبب يعود إلى وجود منظمات نقابية وتنظيمات قانونية وإدارية تعمل على حماية العمال. نلاحظ أنه عندما يتناقص معدل الأجر الاسمي، فإن الكمية المعروضة من العمل تنخفض حتى تصل إلى النقطة E التي يقابلها الأجر الأدنى الاسمي

التوازن عند التشغيل غير الكامل:

يمكن تفسير البطالة عند كينز، بافتراض أن المستوى العام للأسعار معطى وثابت، يمكن التعبير عن دالة عرض العمل بدلالة الأجر الحقيقي بدلاً من الأجر الاسمي، ومنه يمكن مقابلة كل من دالة العرض والطلب على العمل في معلم واحد ، انطلاقاً من هذه الوضعية يؤدي تقليص الطلب على السلع والخدمات إلى تراجع الطلب على العمل من $ND1$ إلى $ND2$ ، لينتقل منحني الطلب إلى الأسفل ليصبح مستوى التوازن الجديد في سوق العمل هو E وحجم العمل متمثلاً بـ N_E ، وهذا لا يعني التشغيل الكامل لأن هناك فائض في عرض العمل والمحدد بالمسافة $N_E - N_E'$ ، مستعد لقبول الأجر السائد $W0/P0$ وهذا يعبر عن وجود بطالة إجبارية لا إرادية، ويعني أن هناك عدد من العمال مستعدين لقبول معدل الأجر السائد ولكن المنتجون يطلبون حجماً أقل، وهذا الرفض يفسر بدوره عدم مرونة معدل الأجر الاسمي نحو الانخفاض نظراً لهذا الوضع، يتعذر الاقتصاد تحقيق مستوى التشغيل الكامل، وحتى يتحقق ذلك حسب

كينز يجب أن يتقاطع منحني عرض العمل مع طلبه في النقطة EE ، عندما لا يوجد أي عرض العمل عند الحد الأدنى من الأجر الاسمي $W0$.

إن كل زيادة في الإنتاج تؤدي إلى رفع التكاليف، وهذا يعني زيادة مؤشر الأسعار من

$PP = PPO$ إلى $PP = PP1$ ، فحتى لو قبلنا فرضية وجود حد أدنى لمعدل الأجر الإسمي، فإنه من الممكن

التخفيض من حدة البطالة عند انتقال منحنى العرض نحو اليمين مما يترتب عنه انخفاض في الأجور الحقيقية من $WW0/PPO$ إلى $WW1/PP1$ نتيجة ارتفاع الأسعار من PPO إلى $PP1$.

في هذه الحالة فإن كافة من يرغبون في العمل عند معدل الأجر الحقيقي الجديد سوف يجدون عملاً، مما يعني عدم وجود بطالة إجبارية، وهذه النتيجة تتطلب خضوع العمال للوهم النقدي. يرى كينز أنه ليس هناك ضرورة في تغيير الأجور الحقيقية والأجور الاسمية بشكل متناسب، لكن من الضروري تخفيض الأجر الاسمي ما دام ثابتاً كما جاء في موقف التحليل الكلاسيكي. أي التركيز على حتمية ارتفاع الطلب الكلي أو الطلب الفعال عند حدوث بطالة إجبارية لأن الضغط الممارس من طرفه يدفع بالأسعار إلى الارتفاع.

التفسير الكينزي للبطالة

لقد استطاع كينز وضع نظرية بديلة معارضة تماماً للنظرية الكلاسيكية أوضح فيها كيف يتحدد مستوى التشغيل الكامل، كما شرح بوضوح لماذا قوى السوق لا تستطيع أن تؤكد لنا أن الطلب الفعال يتحدد تلقائياً عند مستوى التشغيل الكامل.

أشار كينز أن مستوى التشغيل الكامل ما هو إلا أحد المستويات الممكنة، وأن هناك من المستويات ما يكون عند أقل من مستوى التشغيل الكامل، وكان مقتنعاً أنه من الضروري أن تأخذ الحكومة المسؤولية من خلال سياستها الاقتصادية للوصول بالاقتصاد إلى التشغيل الكامل، وذلك من خلال تغيير مستوى إنفاقها أو من خلال إحداث تغييرات في التشريعات الضريبية.

إذا كان الجمع بين البطالة، والتوازن، من منظور الكينزي، قد لاقى ويلاقي رواجاً كبيراً لدى جمع غفير من الاقتصاديين، فإن أفكار المدرسة الكلاسيكية، التي تنفي إمكانية التوازن مع وجود بطالة، قد حضيت هي الأخرى بشبه لإجماع لدى أجيال متعددة من الاقتصاديين إلى حين برز من

الظروف الاقتصادية، وتغير من علاقات الإنتاج، ما اقتضى التحول عن هذه النظرية وانحسارها إلى عالم النسيان لفترة غير قليلة من الزمن.

النظريات الحديثة للبطالة

لم تعد النظريتين الكلاسيكية أو الكينزية بمقدورهما تفسير معدلات البطالة المرتفعة التي انتشرت منذ بداية السبعينيات وظهرت بذلك نظريات حديثة تقوم بتفسير هذه الظاهرة، إذ تم إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسيرها. ولعل أهم هذه النظريات نذكر:

-نظرية البحث عن العمل.

-نظرية تجزئة سوق العمل.

-نظرية الأجور الكفاءة.

-نظرية إختلال سوق العمل.

نظرية البحث عن العمل

ترجع صياغتها إلى مجموعة من الاقتصاديين من أمثال *Pevry, Hall, Gordon, Phelps*. : استطاعت هذه النظرية في السبعينيات أن توفر إضاءة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل حيث تسعى إلى إدخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل كإسقاط فرضية أساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل وهي المعرفة التامة بأحوال السوق وتوفر المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب العمل والأجور، فهي تبين صعوبة توفير المعلومات، مما يدفع بالأفراد للسعي من أجل الحصول عليها ولو نسبياً، كذلك محاولة اكتشافهم للمؤسسات التي تعرض مناصب عمل مع تحديد مستوى الأجر الملائم لنوعية العمل المقترح. وعليه يمكن حصر فرضيات هذه النظرية في النقاط التالية:

- أن الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.

كلما كانت مدة البحث عن العمل طويلة، كلما كان الأجر المتوقع للحصول عليه عالياً.
-الأفراد العاطلين هم أوفر حظاً في الحصول على المعلومات من خلال حركيتهم المستمرة
واتصالاتهم الدائمة بأرباب العمل مقارنة بالأفراد العاملين، لتصبح البطالة من هذه النظرة استثماراً.
-أن هناك حداً أدنى للأجور، لن يقبل الباحث عن العمل الحصول على أدنى منه، يسمى "بالأجر
الاحتياطي" أو "أجر القبول"، بمعنى أن الفرد يقرر قبول منصب العمل والتخلي عن البحث عندما
يكون الأجر أكبر أو يساوي الأجر الاحتياطي، لأنه كلما توفرت لديه معلومات إضافية حول سوق
العمل ارتفعت حظوظه في انتزاع العمل الأفضل والفوز بالأجر المرتفع.
و بالتالي، تخلص نظرية البحث عن العمل إلى أن البطالة السائدة في الاقتصاد هي بطالة
إرادية- احتكاكية-أو مرغوبة تنتج عن سعي العمال للحصول على أجر أفضل وفرص عمل أكثر
موائمة، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة،
طالما أنها تؤدي في النهاية إلى حصول كل فرد على أفضل فرصة عمل متاحة.
لقد ساعدت نماذج البحث عن العمل في تفسير المشكل المتعلق P0T0بمدة TP50F*البطالة، وينطبق
هذا بصفة

خاصة على الشباب الداخلين الجدد في سوق العمل، فنظراً لانعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد
حركيتهم ودرجة دورانهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة. وهكذا
يتسم هؤلاء بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يزيد من حدة البطالة في أوساطهم أثناء
تنقلاتهم.

على الرغم من العناصر الجديدة التي أدخلتها نظرية البحث عن العمل عند تحليلها للبطالة، إلا
أنها محل انتقادات، نذكر أهمها:

.عدم تطابق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة مع الواقع الاقتصادي لأنها تعزو سبب البطالة إلى
رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل كما ادعت.

.أثبتت غالبية الدراسات التطبيقية التي أجريت في العديد من الدول المتقدمة أن فرصة حصول

الأفراد عن عمل جديد ترتفع في حالة عملهم بالفعل وتتنخفض بدرجة ملحوظة في حالة بقاءهم عاطلين. من منطلق البحث عن العمل، احتمال الخروج من البطالة يرتفع بارتفاع فترة البطالة، ولكن الواقع والدراسات التجريبية أثبتت العكس، فكلما ارتفعت مدة البطالة، قلت الحظوظ في الفوز بمنصب جديد. عجزت هذه النظرية عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة واستمرارها على المدى الطويل.

نظرية تجزئة سوق العمل

أول من تناول فكرة ازدواجية سوق العمل هما الاقتصاديان *Piore* و *Doeringer* خلال أعمالهما الصادرة سنة 1971 والمرتبطة بأسواق العمل العالمية وتحليل القوى العاملة حيث أوضحت دراستهما الميدانية أن قوة العمل تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق، النوع، السن والمستوى التعليمي. تهدف النظرية إلى البحث عن أسباب ارتفاع معدلات البطالة في نهاية الستينيات وبداية السبعينيات ومن ثم تقديم العلل حول تزامن وجود معدلات بطالة مرتفعة في قطاعات معينة مع حدوث ندرة في القوى العاملة في قطاعات أخرى. وتفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق، يختلفان من حيث الخصائص والوظائف المرتبطة بكل منهما على النحو التالي:

سوق أولي

يتميز هذا السوق بالاستقرار الوظيفي، إذ يشمل مناصب عمل ذات أجور مرتفعة في ظل ظروف جيدة وآفاق مستقبلية مهيأة لأمعة، وتستخدم في هذه السوق الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال وفئة عمالية ماهرة التي تحرص المؤسسة الاحتفاظ بها، كما تتمتع مثل هذه الأسواق بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها، ومن الطبيعي أن ينعكس هذا الاستقرار على اليد العاملة المشغلة فيها.

سوق ثانوي

يمتلك الخصائص العكسية للسوق الأولي: أجور منخفضة، حركية عالية لليد العاملة، علاقات العمل فيه فردية تسودها أحكام تعسفية، مناصب عمل محدودة الآفاق مع تعرض أغلب العمال إلى

البطالة، إذ تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، والتي تتأثر بسهولة بالتقلبات في مستوى النشاط الاقتصادي، ونتيجة لذلك تحتاج هذه السوق فئات من العمل لا تتمتع بنفس الحقوق والضمانات السائدة في السوق الأولي.

إن الفئة الأكثر عرضة للبطالة هي تلك التي تنتمي إلى السوق الثانوي أين تخضع تقلبات العمل فيه للظروف الاقتصادية حيث يسهل تشغيل العمال في أوقات الرواج، كما يسهل التخلص منهم في أوقات الكساد، وهو ما يعني أن المشتغلين يكونون أكثر عرضة للبطالة. هذا لا يعني أن البطالة لا تمس القطاع الأولي، بل يمكن أن يحدث ذلك في فترة الركود الاقتصادي المستمر وبنسب ضعيفة، فإذا مست البطالة عامل ينتمي إلى السوق الأولي ويرفض البحث عن العمل في السوق الثانوي، فإن مثل هذه البطالة تكون "إرادية" ولا تشكل خطراً عليه لأن احتمال بقاءه فيها ضعيف خصوصاً إذا دخل المنافسة عمالاً لديهم خصائص فردية غير مفضلة للإدماج السهل في سوق الشغل كتلك المتواجدة في السوق الثانوية.

شكل عام، فإن المرور من السوق الثانوي إلى الأولي عملية صعبة، لأن العامل المنتمي إلى السوق الثانوي يتطلب منه قضاء فترة البطالة ليست بالقصيرة حتى يتم إدماجه في سوق العمل الأولي وهنا

تكمن الخطورة.

نظرية الأجر الكفاءة

تعتمد على العلاقة التي يمكن أن تربط بين استقرار الأجور النقدية وإنتاجية العمال. فأصحاب العمل يعتقدون أنه من المفيد رفع الأجور عن مستواها التوازني في سوق العمل وذلك لتشجيع العمال وزيادة إنتاجيتهم، مع الإشارة أن هذه المبادرة يترتب عنها حدوث فائض في عرض العمل، أي ظهور بطالة.

حسب النظرية، يكون سلوك أرباب العمل والعمال في تناسق تام مع أهداف تعظيم المردودية

بالنسبة لأصحاب الأعمال، وتعظيم المنفعة والإشباع بالنسبة للعمال حتى لو كانت الأجور مرتفعة وظهور بطالة.

يمكن حصر دوافع رفع الأجور من طرف أصحاب العمل في النقاط التالية:

- الرغبة في اجتذاب اليد العاملة ذات المهارات والكفاءات العالية لأنها أكثر إنتاجية، وهذا ما نلمسه في البلدان النامية.

- تحفيز العمال على التمسك بمناصب عملهم وبالتالي التقليل من سرعة دوران قوة عملهم، من خلال رفع تكلفة ترك العمل، لأنه كلما زاد الأجر كلما شجع العامل على التمسك بمنصبه ضف إلى ذلك أن المؤسسة التي تدفع أجوراً أعلى تسعى من وراء ذلك التقليل من وتيرة الانصراف الإرادي للعمال، كذلك الاقتصاد في المال والوقت حتى لا تزيد من تكلفة تكوين وتوظيف عمال جدد خلفاً للفئة العمالية الأولى.

- زيادة إنتاجية عنصر العمل، إذ يعتقد أرباب العمل أن العمال سيبدلون جهوداً كبيرة في حالة حصولهم على أجور أعلى، فيحدث تقليل لضياح الوقت وترك العمل مع تحسين مستويات العمال وإخلاصهم.

لقد استطاعت نظرية الأجور الكفاءة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل في الاقتصاد الجزئي خصوصاً تلك المتعلقة بحركة العمال وسعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجوراً مرتفعة وهذه الظاهرة منتشرة كثيراً، لكن المؤسسات الاقتصادية لا توظف سوى العدد القليل منهم مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع وذلك حتى تتمكن من اختيار العناصر الكفاءة منهم بدلاً من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال. كما تتنبأ النظرية أن العمال الأقل إنتاجية والأقل مهارة -هؤلاء تكون تكلفة أجرهم لكل وحدة من الإنتاج عالية- معرضون لبطالة حادة إذا ما قورنوا بالعمال ذوي المؤهلات العالية.

لقد استطاع نموذج الكينزيين الجدد إعطاء التفسيرات المتعلقة بجمود الأجور والأسعار باستخدام نظرية الأجور الكفاءة التي توضح لماذا تقاوم المؤسسات تخفيض معدلات الأجور التي تدفعها للعمال في

أوقات انخفاض الطلب، ولماذا لا تقدم على توظيف العمال العاطلين الذين قد يقبلوا العمل عند أجور أقل.

نظرية اختلال سوق العمل

ظهرت هذه النظرية على اليد الاقتصادي الفرنسي، *E. Malinvaud* كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينيات، ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما: سوق السلع وسوق العمل.

تقوم هذه النظرية على فرض جمود الأسعار والأجور في الأجل القصير، ويرجع ذلك إلى عجزهما عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق توازن سوق العمل، ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة الاختلال تتمثل في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، مما يقود إلى البطالة الإجبارية ويمكن أن ينطبق نفس التحليل على سوق السلع والخدمات، لا يكون عن طريق الأسعار والأجور بل عن طريق الكميات.

لا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل فحسب، وإنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع. وبتفاعل هذين السوقين ينتج عنه نوعين من البطالة هما:

- النوع الأول: ويتميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، ويترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج لا يمكن تصريفه وهو ما يتطابق مع التحليل الكينزي.

- النوع الثاني: في هذه الحالة تقترب البطالة في سوق العمل بوجود نقص في العرض من السلع عن الطلب عليها، وتكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع ومستوى التشغيل بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات، وهو ما يتطابق مع التحليل الكلاسيكي.

على الرغم من أهمية هذه النظرية في تحليل البطالة التي تتوقف على طبيعة الاختلال الذي تعاني منه

الأسواق المختلفة، إلا أنها واجهت العديد من الانتقادات، أهمها:

• أنها تفرض تجانس عنصر العمل.

• وجود سوق واحدة للسلع والذي يترتب عليه بطالة كينزية أو كلاسيكية.

• تهمل العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية وتغيرها عبر الفترات الزمنية، حيث تدرس هذه

المتغيرات في الأسواق المختلفة داخل كل فترة زمنية.

• تعتبر أن هذه الإختلالات هي إختلالات وقتية.

الفصل الثالث

تشغيل الشباب

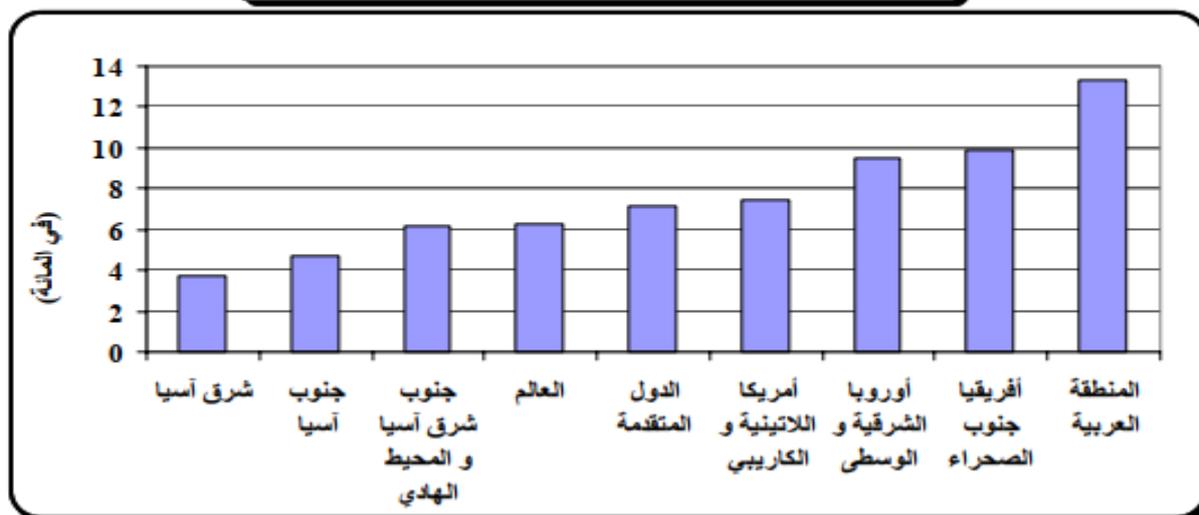
المقدمة

يشكل حل مشكلة البطالة أكبر التحديات التنموية التي تواجه الدول العربية، وذلك لكون معدلات البطالة فيها هي الأعلى في العالم، ولأن قوة العمل العربية تنمو بمعدل أسرع مقارنة بأقاليم العالم الأخرى. مما يتطلب إيجاد حلول سريعة ومعالجة لمشكلة البطالة في الدول العربية، خاصة وأن البطالة تتركز بين الشباب والباحثين عن عمل لأول مرة، وما قد يترتب عن ذلك من تحديات اجتماعية. ومن جانب نظري، تفسر البطالة أو نقص التشغيل بنقص في النمو والاستثمار لاستيعاب الأعداد الهائلة لطالبي العمل. وعلى هذا الأساس، فإن حل مشكلة البطالة يكمن بشكل رئيسي في تحفيز النمو والاستثمار واتخاذ الإجراءات والقيام بالإصلاحات اللازمة لجعل هذا النمو مستداماً. أما يتطلب حل مشكلة البطالة إصلاحات أخرى على مستوى السياسات السكانية، وعلى مستوى المنظومة التعليمية لتتماشى والحاجيات العصرية لأسواق العمل ومتطلبات القطاع الخاص في إطار دوره المتنامي في الاقتصادات العربية. لكن هذه الحلول بعيدة المدى وبطيئة الآثار ويتطلب إيجاد انتهاج سياسات مكملة في المدى القصير لاسيما السياسات التي تستهدف التدخل المباشر في سوق العمل، والتي تعتمد على تنفيذ ما يسمى ببرامج التشغيل لتعزيز فرص التشغيل وتخفيض معدلات البطالة العالية، وخاصة ضمن فئة الشباب.

تحديات التشغيل في الدول العربية

تشير تقديرات معدل البطالة في الدول العربية كمجموعة أنه الأعلى بالمقارنة مع أقاليم العالم الأخرى، وذلك نظراً إلى أن النمو المرتفع في حجم قوة العمل خلال السنوات الأخيرة لم يقابله نمو اقتصادي بالوتيرة ذاتها، مما أدى إلى عدم مواكبة معدلات التوظيف للزيادة الهائلة في عرض العمل. ونتيجة لاستمرار الضغوط على أسواق العمل العربية من جراء تراكمات الفجوة بين معدلات نمو حجم قوة العمل من ناحية ومعدلات التوظيف من ناحية أخرى، فمن المقدر أن تحتاج المنطقة إلى توفير أكثر من 100 مليون وظيفة إضافية بحلول عام 2020 للقضاء على البطالة، مما يعني مضاعفة المستوى الحالي للتشغيل. أما أن دول المنطقة تحتاج سنوياً توفير أكثر من 4 مليون وظيفة إضافية لإبقاء معدلات البطالة عند مستواها الحالي. ويتطلب ذلك تحقيق معدلات نمو حقيقية في الناتج المحلي الإجمالي تبلغ في المتوسط بين 6 و 7 في المائة سنوياً، وهو ما يفوق متوسط معدلات النمو المحققة في العديد من الدول العربية خلال العقود الأربعة الماضية، الشكل (1)

الشكل (1) : معدل البطالة حسب الأقاليم 2004



ورغم اختلاف تعريف وطرق قياس البطالة والمشاكل المرتبطة بتباين دقة البيانات بين الدول، فإن البيانات المتوفرة تظهر ارتفاع معدلات البطالة في معظم الدول العربية، والتي تمثل أكبر تحدي تنموي لهذه الدول، الجدول رقم (١)

الجدول رقم (١)

معدلات البطالة في الدول العربية

عام 2004 أواخر سنة توفرت فيها البيانات

الدولة	معدل البطالة (%)
اليمن (٢٠٠٥)	16.3
موريتانيا	32.0
الجزائر	29.9
العراق	28.1
فلسطين (٢٠٠٦)	23.6
ليبيا	17.5
السودان	17.0
الصومال	16.3
تونس (٢٠٠٦)	14.3
الأردن (٢٠٠٦)	13.9
مصر (٢٠٠٥)	11.2
المغرب (٢٠٠٥)	11.0

8.1	سوريا (٢٠٠٦)
10.8	لبنان
9.5	جيبوتي
7.1	عمان
6.3	السعودية (٢٠٠٦)
4.4	الكويت (٢٠٠٥)
3.1	البحرين
3.0	الإمارات
2.3	قطر

المصدر: تقرير منظمة العمل العربية عام ٢٠٠٥، ومصادر دولية متفرقة

تركز البطالة بين الشباب، والنساء والباحثين عن عمل لأول مرة: تتمثل خطورة مشكلة البطالة وضخامتها في تركزها في أوساط الشباب المتعلمين، وطالبي العمل لأول مرة. إذ سجلت الدول العربية معدل بطالة يعتبر الأعلى في العالم بالنسبة إلى شريحة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و٢٤ سنة، حيث تفيد تقديرات عام 2003 بأن متوسط معدل البطالة بين الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يبلغ حوالي 26.5 في المائة مقابل متوسط عالمي يبلغ ١٤.٤ في المائة. وتتخطى نسبة الشباب العاطلين عن العمل 50 في المائة من مجموع العاطلين عن العمل في العديد من دول المنطقة، مثل سورية واليمن والبحرين والسعودية ومصر والأردن. ومن ناحية أخرى، بلغت نسبة طالبي العمل لأول مرة من إجمالي العاطلين في مصر ما يزيد عن 90 في المائة، وفي قطر والكويت حوالي 80 في المائة.

وتختلف سمات العاطلين عن العمل في الدول العربية مقارنة بالدول النامية الأخرى، إذ ترتفع نسبة البطالة بين صفوف المتعلمين والنساء، حيث أن أكثر من 40 في المائة من العاطلين عن العمل هم من الحائزين على شهادات متوسطة أو عليا، وأن معدلات البطالة بين النساء العربيات بشكل عام والشابات بشكل خاص، هي الأكثر ارتفاعاً في العالم. ويمثل الفارق في معدلات البطالة بين الجنسين النسبة الأعلى في العالم، فمعدل البطالة بين النساء يفوق معدل البطالة بين الذكور بنسبة 30 في المائة.

هيمنة القطاع العام على التشغيل: تعد نسبة التشغيل في القطاع العام في الدول العربية كمجموعة الأكثر ارتفاعاً في العالم، حيث يقدر متوسط حصة القطاع العام من إجمالي التشغيل بحوالي 17.5 في المائة مقابل متوسط عالمي يبلغ حوالي 11 في المائة. ويرتبط تضخم التشغيل في القطاع العام في الدول العربية بعدة عوامل من أهمها تواضع دور القطاع الخاص في عدة دول عربية نتيجة عدم ملائمة بيئة الأعمال. ويعزى تضخم التوظيف في القطاع العام إلى الميزات التي يوفرها العمل في هذا القطاع

بالمقارنة مع القطاع الخاص من حيث الفارق في الأجور وضمانات التشغيل الصريحة والضمنية، والأمن الوظيفي، واستخدام وظائف القطاع العام كوسيلة لتقديم الحماية الاجتماعية وإعادة توزيع الثروات. وفي هذا الخصوص، يعد الفارق في الأجور والرواتب بين القطاعين العام والخاص في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا هو الأعلى في العالم، حيث أن الأجور في القطاع العام تزيد عن الأجور في القطاع الخاص بحوالي ٣٠ في المائة. فيما يقدر هذا الفارق لصالح القطاع العام بحوالي 43 في المائة في المغرب، و ١٨ في المائة في تونس.

دور النمو والاستثمار والإصلاح الاقتصادي: يرتبط النقص في فرص العمل في الدول العربية، أما في بقية دول العالم بكون النمو والاستثمار غير كافيين. فالتشغيل يتوقف أولاً وأساساً على معدلات النمو وطبيعة الاستثمارات. وخير دليل على عدم كفاية النمو والاستثمار في توليد فرص عمل مناسبة في الدول العربية هو تركيز البطالة بين الباحثين عن عمل لأول مرة، مما يعني أن ارتفاع معدلات البطالة لم يكن نتيجة لإعادة هيكلة الاقتصاد وإعادة توزيع العمالة، بل كان نتيجة لقصور في النمو والاستثمار لتوفير مواطن التشغيل الجديدة.

وعلى الرغم من أن الدول العربية قد تمكنت من توفير فرص عمل في المنطقة العربية أكثر من أي منطقة أخرى نسبة لمعدلات النمو والاستثمار المتواضعة التي حققتها، فهذه المعدلات تظل غير كافية لمقابلة النمو القياسي في حجم قوة العمل والمقدر خلال العقد الأخير بحوالي 3.2 في المائة في العام، وهو الأعلى في العالم، وكذلك لمقابلة ارتفاع متوسط معدل المشاركة في سوق العمل، خاصة بين النساء. فقد مكن الارتفاع الكبير في حجم التشغيل في القطاع العام، من إيجاد فرص عمل كثيرة بالمقارنة مع معدلات النمو المحققة. وتقدر مرونة التشغيل في المنطقة العربية للفترة الممتدة ما بين العامين 1999 و ٢٠٠٣ بحوالي ٠.٩، مما يعني أن 1 في المائة من النمو قد أدى إلى زيادة متوسطة في التشغيل قدرها 0.9 في المائة، حيث تمثل هذه المرونة ثلاثة أضعاف معدل مرونة التشغيل في العالم، وخمسة أضعاف معدل مرونة التشغيل في منطقة شرق آسيا.

ويتجلى التحدي الذي ستواجهه الدول العربية في إطار حل مشكلة البطالة خلال السنوات القادمة، في أن عوامل النجاح في توفير فرص عمل إضافية خلال السنوات الماضية من غير المحتمل أن تتواصل في المستقبل. حتى وإن استمرت فسوف لن تكون كافية لمقابلة الزيادة الكبيرة في الطلب على العمل في الدول العربية. وتتمثل عوامل النجاح النسبي في التوظيف خلال السنوات الماضية في تزامن عدم وجود ضغوط كبيرة على ميزانيات الحكومات نتيجة لارتفاع عائدات النفط والمعونات الدولية وتحويلات العاملين، مع إتباع سياسات حمائية وسياسات دعم مكنت دول المنطقة من الحفاظ على مستويات منخفضة لتكلفة التوظيف بما في ذلك الأجور. ومع التزام عدد كبير من الدول العربية باتفاقيات إقليمية ودولية لتحرير التجارة والأسواق، ومع تقلص فرص الهجرة إلى الخارج وتوقف القطاع العام عن

الاستمرار في القيام

بدور الملجأ الأخير لتوظيف القوى العاملة، فإن مواجهة تحدي التشغيل يتطلب القيام بإصلاحات اقتصادية واجتماعية عميقة، على المدى البعيد. (World Bank, 2004) وعلى هذا الأساس أشارت التقارير الدولية المعنية بالدول العربية أن تحقيق نمو مستدام وزيادة فرص التشغيل يحتاج إلى نمط جديد للتنمية يقوم على ثلاث تحولات جوهرية متمثلة في تفعيل دور القطاع الخاص، التحول من الحماية والانغلاق إلى مزيد من الانفتاح والاندماج في الأسواق العالمية، والتحول من اقتصاد أحادي الموارد إلى اقتصاد أكثر تنوعاً واستقراراً. وتتطلب هذه التحولات بدورها تحسين البيئة المؤسسية وأسلوب إدارة التنمية، بالإضافة إلى قيام عقد اجتماعي جديد يعيد تعريف العلاقة بين الدولة وبين مختلف الأطراف الفاعلة في الاقتصاد. وبالإضافة إلى هذه الإصلاحات الاقتصادية، هناك حاجة إلى تنفيذ إصلاحات هامة أخرى، من بينها الحد من النمو السكاني وإصلاح المنظومة التعليمية لتلافي تدني المستوى التعليمي ومخرجاته التي لا تتماشى مع متطلبات سوق العمل الحديثة.

الحاجة الملحة إلى تفعيل دور برامج التشغيل

على الرغم من وجود شبه إجماع على فاعلية الحلول المطروحة في مواجهة تحدي التشغيل في المنطقة على المدى البعيد، خاصة من منطلق أن النهج الشامل في الإصلاح الاقتصادي يؤدي بالضرورة إلى نتائج أفضل وأعمق فيما يتعلق باستدامة النمو وتحسين القدرة على توفير فرص عمل إضافية لمقابلة الطلب المتزايد على الوظائف، إلا أن تفاقم البطالة وانحصارها في فئة الشباب والباحثين الجدد عن العمل والذي يمثل مصدر إحباط وبذرة لعدم الاستقرار الاجتماعي، يحتم إيجاد حلول آنية مباشرة ترمي إلى زيادة معدلات التشغيل. ولعل ما يبرر إيجاد حلول سريعة للنهوض بالتشغيل لا سيما من خلال التدخل المباشر في أسواق العمل العربية، هو محدودية أثر الإصلاحات الاقتصادية التي نفذتها دول المنطقة على إمكانيات التوظيف، حيث تزايدت معدلات البطالة رغم تراجع الأجور الحقيقية في عدة دول عربية خلال عقد التسعينات من القرن الماضي. أما أن استجابة القطاع الخاص لعمليات الإصلاح الاقتصادي في مجال التشغيل كانت دون المستوى المتوقع نتيجة لعدة عوامل، أهمها عدم ملائمة بيئة الأعمال ووجود حوافز مادية وعينية في القطاع العام يصعب على القطاع الخاص أن يضاهيها، وعدم التكافؤ بين اختصاصات ومهارات الخريجين من المنظومة التعليمية ومتطلبات العمل في القطاع الخاص.

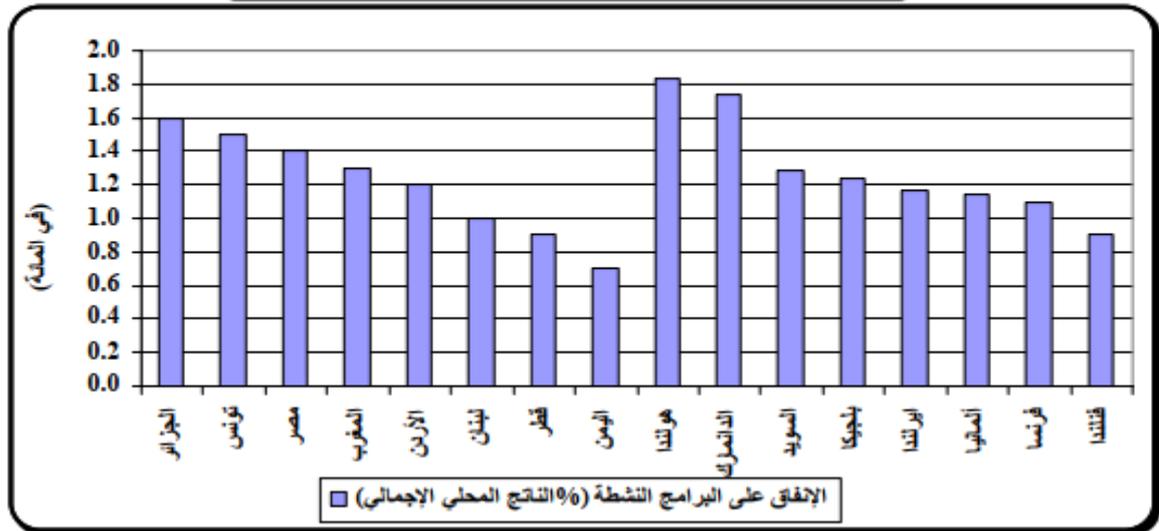
ويأخذ التدخل المباشر في أسواق العمل أشكالاً متعددة، ويتمثل في اتخاذ مجموعة من السياسات التي ترمي إلى تسهيل إدماج الباحثين عن عمل في سوق العمل، بالإضافة إلى إدارة مخاطر هذه السوق من خلال توفير دخل في فترات البطالة أو التوقف عن العمل. وتنقسم هذه السياسات إلى ما يسمى بسياسات

سوق العمل النشطة، والسياسات غير النشطة. تشمل السياسات النشطة تقديم دعم الأجور والتوظيف، والتدريب وإعادة تدريب المسرحين من العمل، وبرامج التوظيف المباشر واستحداث المشاريع وتقديم خدمات البحث عن عمل. بينما تشمل السياسات غير النشطة تقديم إعانات وتأمين البطالة والتقاعد المبكر. وبالإضافة إلى مساهمتها في معالجة بعض الاختلالات المرتبطة بالتشغيل وسوق العمل، فإن هذه السياسات يمكن أن تساهم بشكل ملحوظ في التخفيف من البطالة، خاصة إذا ما تم تصميمها ومتابعتها وإدارتها بشكل جيد.

برامج ومؤسسات تعزيز فرص التشغيل في الدول العربية

تتخذ غالبية الدول العربية وبشكل متزايد سياسات سوق العمل النشطة لتعزيز فرص التشغيل وتخفيض معدلات البطالة المتزايدة، وخاصة في أوساط الشباب. وتهدف هذه السياسات إلى التأثير مباشرة في حجم الطلب أو العرض من العمالة، أو رفع كفاءة التنسيق في سوق العمل وتفعيله. وتتشابه الجهود المبذولة من قبل الدول العربية في مجال تنفيذ برامج التشغيل مع تلك المبذولة من جانب الدول المتقدمة، حيث تتقارب نسبة إجمالي الإنفاق على برامج أسواق العمل إلى الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية، مع تلك النسبة في العديد من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. الشكل رقم (٢)

الشكل (2) : الإنفاق على برامج سوق العمل في بعض الدول العربية ودول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2003)



المصدر:

OECD (2006a) , OECD Employment Outlook 2006; Razmara. S. (2005), "Employment Programs: Overview and International Evidence", a presentation at the workshop: Job Creation and Skills Development in MENA, Cairo-Egypt, December 5-6, 2005.

وتصنف الآليات الداعمة لتشغيل العاطلين عن العمل والمرتبطة بالسياسات النشطة في الدول العربية في ثلاثة أجزاء، وهي الآليات الداعمة للعرض وللطلب من العمالة، والمداخلات الهادفة إلى التنسيق بين

جانب العرض والطلب وزيادة كفاءة التشغيل في سوق العمل. وتهدف مداخلات جانب العرض إلى زيادة عرض العمالة كماً ونوعاً، وتتضمن بشكل رئيسي برامج التدريب والتعليم المعزز. أما مداخلات جانب الطلب فتهدف إلى تحفيز الطلب على العمالة، وتسهيل توليد الوظائف، وتتضمن دعم الأجور والوظائف، والأشغال العامة، والتشغيل لحساب العامل، وتأسيس المشاريع الصغيرة. وتتطوي برامج التنسيق بين العرض والطلب على عدة مؤسسات وآليات، مثل مكاتب التوظيف والمساعدة في البحث عن عمل، وذلك من خلال زيادة تدفق المعلومات العائدة لكل من الطرفين وبالتالي تقليص الفترة الزمنية اللازمة للبحث والحصول على فرص عمل مناسبة وتقليل كلفة ذلك. أما تساهم تلك الآليات في مراقبة سير سوق العمل وتحسين أدائه. وفيما يلي استعراض موجز لهذه البرامج

برامج التشغيل لتطوير جانب العرض من العمالة

تهدف هذه البرامج في عدد من الدول العربية إلى تطوير مهارات القوى العاملة وقدراتها، وتسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل، وإعادة إدماج الموظفين والعمال المسرحين. ومن الجدير بالذكر أن معظم هذه البرامج حديثة العهد ونفذت خلال العقدين الماضيين في مجال **التعليم التقني والتدريب المهني** في الدول العربية، أصبحت أهمية تطويره تلقى قبولاً عاماً بحسابه ليس كحل لمشاكل الطلبة المتسربين من المدارس، بل كوسيلة قادرة على تحسين فرص التشغيل ودعم الاقتصادات بالقوى العاملة الماهرة والمؤهلة. ولقد جرت عدة تجارب لتطوير أنظمة التعليم التقني والتدريب المهني وتحسين فرص تشغيل الطلبة والمتدربين.

بالإضافة إلى ذلك، فقد اعتمد عدد من الدول العربية برامج جديدة مثل "النظام المزدوج" وهي برامج تجمع ما بين التدريب والتمهن (التلمذة الصناعية)، والبرامج المشتركة بين القطاعين الخاص والعام، وتدريب الطلبة على ممارسة العمل ومساعدتهم في تكوين نماذج شركات فرضية. بيد أن معظم التعليم التقني في العديد من الدول العربية يجري على مستوى التعليم الثانوي. ويعتبر القطاع العام في الدول العربية المزود الرئيسي لجميع أنواع ومستويات التعليم التقني والتدريب المهني، باستثناء لبنان حيث تقع هذه المسؤولية على القطاع الخاص. وتجدر الإشارة إلى التفاوت فيما بين الدول العربية في مستوى دعم القطاع الخاص لهذا النوع من التدريب، فبينما يلقي نظام التعليم التقني والتدريب المهني تعاوناً كبيراً من قبل المنظمات الخاصة ورجال الأعمال في بعض الدول، مثل البحرين في مجال تعاون بعض شركات القطاع الصناعي مع التعليم الثانوي التقني، إلا أن مساهمات هذا القطاع لا تزال متواضعة في العديد من الدول الأخرى، مثل مصر. وفيما يلي أمثلة للتدخل في مجال تطوير التعليم التقني والتدريب المهني في الدول العربية التي توفرت عنها بيانات.

المبادرات الهادفة إلى تطوير نظم التعليم التقني والتدريب المهني في القطاع العام:

من بين المبادرات الهادفة إلى سد الفجوة بين العرض والطلب على المهارات والمعارف في سوق العمل، البرنامج المستخدم في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت والذي يعتمد على أسلوب حديث لتطوير المناهج الدراسية، يعرف بـ "داكوم" (DACUM). ويعتبر مجال بحث وتطوير النفط مثلاً ناجحاً لاستخدام "داكوم" في توصيف وتحديد متطلبات الوظائف والتخصصات العلمية والفنية. وتجدر الإشارة أيضاً إلى التطورات الملحوظة التي طرأت على نظام "التعليم التقني والتدريب المهني" في اليمن، حيث أقدمت الدولة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، والبنك الدولي والبنك الإسلامي للتنمية على عمل إصلاح جذري في النظام المذكور منذ عام ١٩٩٧، وتركزت الجهود على توسيع قدرات مؤسسات التدريب المختلفة، كما تم تأسيس صندوق تطوير المهارات الذي يدعم التدريب في الشركات المساهمة في الصندوق. وقامت البحرين بتحسين جودة التعليم التقني والتدريب المهني من خلال تأسيس عدة هيئات ومجالس لتتولى مسؤولية تقديم خدمات متطورة، منها على سبيل المثال لجنة تطوير التعليم التقني الثانوي (عام ١٩٩٦)، وفريق العمل المسؤول عن التعليم التقني والتدريب المهني (عام ٢٠٠٣).

ومن جهتها قامت تونس منذ أوائل التسعينات بإنشاء مؤسسات من شأنها أن تعزز دور "التعليم التقني والتدريب المهني" في التشغيل، أما اتخذت إجراءات عديدة في هذا الخصوص، من أبرزها إصدار تشريعات بفرض ضريبة على الشركات تخصص حصيلتها لدعم التدريب المهني، والتدريب على المهن وفقاً لعقود تدريب، وتدريب مهني للنساء في المناطق الريفية. وفي الأردن أنشأت مؤسسة التدريب المهني 35 مركزاً للإعداد المهني وتدريب المدربين. وتتعاون المؤسسة مع الجهات الدولية في مجالات المعونة الفنية والخبرة والمعدات والأبحاث. ومن بين برامج التدريب الهادفة لإعادة إدماج المسرحين من العمل من خلال تطوير وتنمية مهاراتهم، نذكر مشروع التدريب الوطني (NTP) في الأردن، والذي يركز بصفة خاصة على الفقراء من المسرحين من العمل، وذلك من أجل إحلال العمالة الوافدة بالعمالة الوطنية بشكل تدريجي.

برامج التدريب المشتركة بين القطاعين العام والخاص:

تأتي مبادرة "مبارك-كول" في مصر على رأس مبادرات التوظيف في المنطقة، وهي عبارة عن برنامج تدريب وتمهن (نظام مزدوج) أطلق في العام 1991 بهدف إحداث تغيير هيكلي في نظام التدريب والتعليم التقني في مصر. وتقوم هذه المبادرة على اتفاقات تعاون تقني ومالي بين المنظمات العامة والخاصة، بهدف تزويد المتدربين ببرامج مكثفة في التدريب التقني. وفي السعودية، جرى العمل على

بلورة مشاريع مماثلة، وكان منها برنامج "التنظيم الوطني للتدريب المشترك" الذي أطلقتها إدارة التدريب المهني السعودي بالتعاون مع القطاع الخاص، وهدفه الأساسي توفير التدريب بالشركات والمؤسسات. وتوجد عدة مبادرات لتطوير التدريب المهني في لبنان من قبل منظمات خاصة، مثل "مدرسة الحريري للتعليم التقني" و "مؤسسة رينيه معوض". وتقدم "شبكة القيادات العربية الشابة"، والتي تعمل في جميع دول مجلس التعاون الخليجي ولبنان ومصر وفلسطين، ضمن أنشطتها المتعددة برامج تدريبية بالتعاون مع جهات أخرى، مثل منتدى التبادل العربي الأوروبي، وهو مبادرة مشتركة بين القيادات العربية الشابة ونخبة من الشركات العالمية.

وفي مجال مهارات المبادرة الفردية في الأعمال، شهد عقد التسعينات اهتماماً كبيراً من القطاعين العام والخاص بتنمية مهارات إدارة المشروعات الصغيرة وزيادة عدد المبادرات بابتكارات في مجال الأعمال والراغبين في تنفيذها. ويعزى هذا الاهتمام إلى إدراك الدول لأهمية دور المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر في توليد الوظائف ومعالجة قضايا البطالة وزيادة النمو الاقتصادي. ويستهدف معظم هذه البرامج الطلبة من الفئة العمرية 14-20 سنة أو من لهم تعليم يتراوح ما بين 6 إلى 8 سنوات. وعادة ما يكون المتدربون من طلبة المدارس الفنية، أو لهم أعمال خاصة أو عاطلون عن العمل. ومما يميز هذا النوع من التدريب أو التعليم عن غيره هو تركيزه على تحفيز الشباب على المبادرة واستغلال الفرص الاستثمارية لكي يتمكنوا من العمل لحسابهم الخاص أو العمل في مشروعات استثمارية متناهية الصغر أو صغيرة. إلا أن بعض هذه البرامج تمتد خدماتها التدريبية لشريحة أكبر عمراً من السكان وتصل في بعض الحالات إلى من هم في سن الأربعين.

وتعتبر مبادرة "إنجاز" إحدى المبادرات الأكثر أهمية في إطار تطوير مهارات المبادرة الفردية في مجال الأعمال، وهي مبادرة شبابية أطلقتها الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في العديد من الدول العربية، مثل الأردن والكويت ومصر والبحرين ولبنان وعمان وفلسطين وقطر. وتهدف هذه المبادرة إلى تنمية ثقافة المبادرة الفردية ودعم السلوك الإداري، والتفكير الانتقادي والإبداعي، ومهارات إيجاد الحلول والتواصل بين الشباب، وتشجيع الشباب على الاستثمار في مجال الأعمال. وتسعى المبادرة في النهاية إلى المساهمة في إعداد جيل من القوة العاملة المؤهلة والمبدعة القادرة على سد الاحتياجات المتنامية للقطاع الخاص من العمالة المؤهلة. وعلى الرغم من مواردها المحدودة نسبةً إلى المجتمع الذي تتوجه إليه، فقد كانت مبادرة "إنجاز" رائدة في دعم استخدام المدارس للمناهج التي تسلط الضوء على أهمية المبادرة الفردية، وإكساب الطلبة خبرات عملية في كيفية تأسيس الشركات الخاصة، ووضع خطط ومشروعات الأعمال وتنفيذها فعلياً باستخدام ميزانيات وشركاء حقيقيين من القطاع الخاص. وبخصوص الحوافز ودعم التدريب، تشكل الأعباء الضريبية الهم الأكبر للشركات متوسطة وصغيرة

الحجم في كفاها للإبقاء على تنافسيتها. لذلك، اعتمدت بعض الدول العربية أنظمة إعفاء الشركات من الضرائب، وذلك من أجل تشجيع القطاع الخاص على المشاركة في برامج التدريب داخل منظمات الأعمال وفي البرامج المحفزة للتشغيل. فقد طبقت البحرين، على سبيل المثال، "برامج ضريبية للمشاركة في التدريب" من أجل تعزيز تمويل التدريب. وتقوم تونس بفرض ضريبة على الشركات تتناسب مع قيمة الرواتب الموزعة، وتساهم هذه الضرائب في تمويل جزء من التدريب الذي تقوم به الشركات نفسها، بينما يمول الجزء المتبقي عمليات التدريب التي تقوم بها بعض المؤسسات العامة للتدريب. كما تقوم الدولة، ضمن صندوق الإدماج والتأهيل المهني الذي أسس في عام ١٩٩٠، بتقديم دعم لصالح الشركات التي تنفذ برامج تدريب.

وفيما يتعلق بنظام **التدريب غير النظامي**، على سبيل المثال نظام التلمذة الصناعية والتعلم التقليدي في الورشة، هو نظام قديم استخدم في أوروبا وانتشر حول العالم وموجود في كل الدول العربية. في هذا النظام غالباً ما يتولى عملية التدريب صاحب العمل نفسه باعتباره معلم حرفي، ويعلم الصبيان (عمر 14 - 12 سنة) أصول الحرفة مقابل أجر زهيد. ويتطلع المتدربون إلى اكتساب مهارات تؤهلهم ليكونوا صناع معلمين أنفسهم بنهاية مدة التدريب التي قد تصل إلى 7 سنوات، ويصبو معظمهم إلى امتلاك محلاتهم الخاصة بهم. ويستخدم نظام التلمذة الصناعية في جميع الدول العربية في مهن عديدة منها النجارة والحدادة وغيرها. إلا أن معظم هذه الأنشطة التدريبية التقليدية قد تطورت إلى نظم رسمية وتحولت إلى ما يعرف حالياً بالتعليم الفني والتدريب التقني. وتجدر الإشارة إلى أن الدول ذات الدخل المنخفض لا زالت تلجأ، في ضوء محدودية مواردها وعدم قدرتها على توفير تدريب فني نظامي، إلى نماذج من التدريب غير النظامي سعياً وراء تحسين فرص تشغيل الشباب ذوي المهارات المحدودة. على سبيل المثال، أنشئ في الصومال مشروع "حافز التعليم الصومالي للفتيات والفتيان" المدعوم من أمانة التعليم الأفريقي (أمانة التعليم الأفريقي، ١٩٥٨). ويستخدم هذا المشروع نظام "إيصالات الضمان" لتشجيع الشباب الفقراء غير المتعلمين على تعلم القراءة والكتابة وتنمية مهارات أساسية كالنجارة والتمريض وغيرها.

ويعتمد على تشكيلة من نظم التعليم والتدريب غير النظامي لمنح المتسربين من نظام التعليم فرصة ثانية لتعلم حرف تساعدهم على الحصول على عمل أو على الالتحاق بمؤسسات التعليم التقني والمهني النظامي.

برامج التشغيل لتطوير جانب الطلب من العمالة

يهدف العديد من هذه البرامج المطبقة في معظم الدول العربية إلى زيادة الطلب على التشغيل وتوليد الوظائف، بما تنطوي عليه من برامج تشجيع تشغيل العاملين لحسابهم والعاملين في الأعمال الحرة، ودعم مبادرات الأعمال، وبرامج الاقتراض الميسر للمنشآت الصغيرة، والدعم والإعانات المالية للأجور، وبرامج التوطين والأشغال العامة. والأمثلة على ذلك كثيرة منها ما يلي:

برامج تشجيع إنشاء الشركات الصغيرة وتشغيل العاملين لحسابهم:

يشكل العمل للحساب الخاص وممارسة العمل الحر في أغلب الأحيان، الملجأ الأخير لكسب لقمة العيش بالنسبة للعديد من الشباب العرب العاطل عن العمل. هؤلاء الباحثون عن عمل غالباً ما يقبلون وظائف يمكن وصفها بأنها "وظائف البقاء"، وتتطلب ساعات طويلة من العمل مقابل دخل أو أجر متواضع. أما أن شريحة كبيرة من العاطلين عن العمل الذين يشرعون في تأسيس شركات هم الصغيرة، يدخلون عالم الأعمال على مضض، وذلك نظراً لانعدام مصادر الدخل البديلة، ويشار إليهم أحياناً بـ "أصحاب الشركات الصغيرة المُكرهين". ولتوفير بيئة الأعمال المناسبة لهذه الفئة، فإنه يتعين القيام بمجموعة من الإجراءات من بينها ما اعتمده معظم الدول العربية من تطوير وتعديل للقوانين، وتبسيط الإجراءات، وذلك من أجل تخفيف العبء والتكاليف المتعلقة بتأسيس مشاريع الأعمال الصغيرة والحصول على التراخيص التجارية، وتوفير الاستثمار اللازم لبدء هذه الأعمال، وكذلك إعفاء الممتلكات الرأسمالية من الرسوم والضرائب، وتشجيع المؤسسات الكبيرة على دعم المشاريع الصغيرة من خلال التعاقد معها من الباطن. ويستعرض السياق التالي بعض التجارب العربية التي تتعلق بتشجيع المواطنين على التشغيل لحسابهم وإنشاء الشركات الصغيرة. ففي الإمارات، عمدت "مؤسسة محمد بن راشد لدعم مشاريع الشباب" وهي مبادرة أسستها هيئة دبي للاستثمار والتطوير، إلى دعم نمو الشركات الوطنية والمبادرات الفردية في مجال الأعمال وتسهيل إقامتها في دبي، وذلك من خلال توفير الدعم الفني والمالي للشركات متوسطة وصغيرة الحجم التي يديرها مواطنون إماراتيون.

النفاد إلى القروض: تعتبر التعاونيات، والمدخرات الجماعية، والقروض الصغيرة من الأدوات الفعالة

في مكافحة الفقر وتعزيز التنمية الاقتصادية الريفية. وامتد مؤخراً استخدام هذه الأدوات لتحسين الظروف المعيشية لفقراء المدن. وقد اكتسبت هذه الآليات رواجاً، منذ ثمانينات القرن الماضي، بين المنظمات المدنية والحكومية والدولية العاملة في مجال تنمية المناطق الفقيرة. وتعتبر البرامج التي تسهّل الحصول على القروض غاية في الأهمية لرجال الأعمال، خصوصاً لأصحاب المشاريع من الشباب

الذين لا يملكون المدخرات الكافية والذين ليس لديهم مصادر اجتماعية تدعمهم مالياً لإطلاق مشاريعهم. إلا أن معظم هؤلاء الشباب تنقصهم الخبرة في مجال الأعمال ويعتبر تمويلهم مخاطرة بالنسبة للمقرضين. لذلك، تعتبر المساعدات والقروض الصغيرة التي تقدّمها برامج الإقراض من الآليات الهامة لهذه الفئة من الشباب ويلاحظ أن معظم البرامج المعتمدة في الدول العربية توفر أكثر من مجرد الدعم المالي. فالصندوق الاجتماعي للتنمية في مصر مثلاً، يشجّع منذ انطلاقة الأولى في عام 1991 على تأسيس الشركات الصغيرة في أوساط الشباب بشكل خاص، وذلك من خلال تأمين قروض ميسرة فضلاً عن التدريب والدعم والتوجيه والإشراف التقني. وتزخر الدول العربية على اختلافها بمجموعة من البرامج الأخرى تتضمن بعضها برامج قروض صغيرة مثل البنك الصناعي في الكويت الذي يوفر القروض لإنشاء شركات حرفية صغيرة، والصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن الذي حقّق إنجازاً مهماً في مجال توليد فرص عمل جديدة ورفع مستوى الخدمات الأساسية من خلال تنفيذ مشاريع تنمية المجتمع وتوفير القروض الصغيرة، وبرنامج "أمير" في الأردن الذي نجح في تأسيس عدة مؤسسات للقروض الصغيرة من بينها مؤسسة تدعم مبادرات النساء. أما تأسيس مشروع "المايكرو ستارت" بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة في كل من مصر والمغرب واليمن والبحرين، والذي يقدم معونات لدعم مؤسسات القروض الصغيرة والذي حقق نتائج إيجابية في استحداث مشاريع جديدة للشباب وتوفير فرص عمل. كما توجد برامج لضمان القروض مثل برنامج "كفالات" في لبنان وبرنامج "إجادة" بالتعاون مع "المؤسسة الأردنية لضمان القروض" في الأردن، بالإضافة إلى صناديق رساميل المخاطرة، وغيرها.

برامج الأشغال العامة:

تعتبر هذه البرامج وسيلة هامة لتنمية الدخل وتوفير فرص العمل للشرائح الفقيرة من المجتمع، إلا أن هذه البرامج لا تساهم في توفير فرص تشغيل دائمة للمشاركين فيها، بل هي عبارة عن حل مؤقت للبطالة إلى حين حصول المشاركين على وظائف دائمة. ومن المرجح أن 10 في المائة فقط من المشاركين في برامج الأشغال العامة ينجحون في الحصول على وظائف مناسبة عند انتهاء عملهم في هذه البرامج. (رضوان، 2006)، ومن بين برامج الأشغال العامة البارزة في الدول العربية برنامج الدعم الوطني في المغرب وعمره أكثر من 30 عاماً، ويهدف بشكل أساسي إلى توفير فرص العمل من خلال مشاريع تركز على كثافة اليد العاملة في المناطق الريفية. وتوجد مشاريع شبيهة في تونس كبرنامج الحظائر الوطنية والجهوية. (World Bank, 2004) تعتبر برامج الأشغال العامة جزءاً من برنامج الصندوق الاجتماعي للتنمية. وفي اليمن، يوجد مشروع الأشغال العامة الذي يساهم في توفير مشاريع البنى الأساسية وخاصة في الريف والمناطق الفقيرة، وبحسب التقديرات المتاحة، توظّف برامج

الأشغال العامة 0.4 في المائة من القوى العاملة في مصر و ٠.١ في المائة من العمالة في اليمن، و ٠.٦ في المائة في المغرب، و ٢.٣ في المائة في الجزائر و ٢.٧ في المائة في تونس.

الإعانات المالية للأجور والتشغيل:

تعج برامج الدعم المالي للأجور والتشغيل بآليات يتم اللجوء إليها من أجل تخفيض كلفة الأجور والتشغيل عن أرباب العمل، ويجرى استخدامها في بعض الدول العربية لتسهيل عودة المسرّحين أو العاطلين عن العمل إلى سوق العمل، أو لزيادة نسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص. وتعتبر هذه الآليات جزءاً مهماً من برامج التشغيل النشطة في بعض الدول العربية. ففي تونس مثلاً، يشكل دعم الأجر/التشغيل أكثر من 50 في المائة من كلفة سياسات سوق العمل النشطة. وتهدف برامج الدعم المالي للأجور والتشغيل المعتمد في العديد من دول مجلس التعاون الخليجي إلى تشجيع المواطنين الخليجين على العمل في القطاع الخاص. على سبيل المثال، يتضمن برنامج إعادة هيكلة القطاع الحكومي والقوى العاملة في الكويت خطة تحفيزية ومخطط تنفيذي لتشجيع المواطنين على العمل في القطاعات غير الحكومية. و صدر القانون رقم ١٩ لسنة 2000 في شأن دعم العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص، وذلك من خلال تقديم حوافز أهمها صرف العلاوة الاجتماعية و علاوة الأبناء للعاملين في القطاع الخاص، و صرف بدل البحث عن العمل في القطاع الخاص، وتنفيذ العديد من برامج التدريب للباحثين عن العمل أو الداخلين الجدد لسوقه. والهدف من هذه الحوافز هو تقريب الفوارق بين مرتبات ومزايا العمل في الجهات المختلفة.

برامج حصر الوظائف:

تسعى العديد من الدول العربية، وخاصة في دول مجلس التعاون الخليجي، إلى استبدال/ إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية من خلال قواعد إلزامية وحوافز تشغيلية، والتي تحتوي على دعم مالي للشركات المشاركة، وحوافز ضريبية، وإعطاء أفضلية في الحصول على عقود حكومية، ودعم تدريب العمالة الوطنية، وإعانات الأجور والتشغيل ووضع رسوم عالية على توظيف الأجانب. وتجدر الإشارة إلى أن آليات التشغيل في دول الخليج لا تقتصر على ما سبق، بل تتعداها إلى اعتماد نظام الحصص بحيث يتم حصر بعض الوظائف بالمواطنين فقط. فعلى سبيل المثال، يقوم برنامج إعادة هيكلة القطاع الحكومي والقوى العاملة في الكويت بتحديد نسب تشكل الحد الأدنى للعمالة الكويتية اللازم وجودها في المؤسسات غير الحكومية، مع تقديم المزايا والدعم العيني أو المالي للشركات التي تلتزم بالنسب المقررة. وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من أن برامج حصر الوظائف لا تولد بالضرورة وظائف

جديدة، إلا أنها توفر فرص عمل أوفر للفئات المستهدفة من العمالة الوطنية عن طريق حصر حق التوظيف عليها. ومن هذا المنطلق يمكن اعتبارها ضمن آليات التشغيل الهادفة لزيادة فرص العمل لتلك العمالة.

خدمات التوظيف والمساعدة في البحث عن عمل:

تشكل المساعدة في البحث عن عمل وسيلة متدنية الكلفة من أجل القضاء على فجوة المعلومات التي تفصل بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل، أي تسهيل الاتصال بين الباحثين عن عمل ومؤسسات العمل ذات الوظائف الشاغرة. ومن المراكز العربية في مجال الخدمات التوظيفية "الوكالة التونسية للتشغيل الوطني والعمل المستقل" التي تأسست في العام 1993. وتهدف هذه الوكالة من خلال مكاتبها التسعين المنتشرة في أنحاء البلاد إلى تسهيل تبادل المعلومات بين أصحاب العمل والباحثين عن العمل. وفي مصر، تعمل وزارة القوى العاملة والهجرة على تحسين أداء مكاتب التوظيف، وتصدر رسالة إخبارية للتشغيل الوطني لتسليط الضوء على فرص العمل المتاحة في الدولة وفي بعض الدول الأخرى. وفي الكويت تلعب شركة "توطين"، التي تأسست حديثاً، دور الوسيط بين المواطنين الباحثين عن عمل (خاصة الشباب الحاصلين على شهادات التعليم العالي) وأرباب العمل في القطاع الخاص.

قيود وتحديات توسيع فرص التشغيل

تشير البيانات والمعلومات المتاحة إلى أن برامج توسيع فرص التشغيل حققت بعض الإنجازات الإيجابية، إلا أن العديد من هذه البرامج يواجه عوائق ويُعاني من نواقص تحتاج إلى المعالجة لزيادة فعاليتها. وفيما يلي استعراض الإشكاليات والنواقص التي تواجهها هذه البرامج:

القضايا المتعلقة بآليات تحسين نوعية العرض، وتشمل ما يلي:

١- ضعف كمية ونوعية التعليم والتدريب العملي: يواجه تطوير العرض من العمالة مشكلة ضعف نوعية التعليم والتدريب، وذلك بسبب ميل الأنشطة التي تقدمها برامج إعداد العمالة إلى توجيهات العرض دون الأخذ بعين الاعتبار متطلبات سوق العمل، وكذلك لشح المعلومات المتاحة لمؤسسات إعداد العمالة عن احتياجات سوق العمل من أنواع وأعداد الوظائف ومواصفات شاغليها خاصة من ناحية المؤهلات العلمية والتدريبية والخبرات المطلوبة. وبالتالي، يظل خريجو هذه المؤسسات عاطلين عن العمل لفترات طويلة لعدم استيفاء برامجها لمتطلبات سوق العمل الحديثة. ويلاحظ أن معظم مؤسسات التعليم والتدريب تلجأ إلى استخدام التدريب النظري في قاعات الدراسة بدلاً من التدريب العملي في الشركة علماً بأن

الأخير أكثر كفاءة، ويرجع ذلك في حالات كثيرة إلى عدم تعاون أرباب العمل، خاصة القطاع الخاص، مع المؤسسات التعليمية والتدريبية في هذا المجال وعدم وعيها بمسؤوليتها الاجتماعية نحو تدريب الطلبة والباحثين عن عمل وغيرهم. ومن الأسباب الأخرى التي أدت إلى ضعف نوعية التعليم والتدريب هي الكلفة المرتفعة لتوفير أنواع التعليم والتدريب المناسبة (خاصة تخصصات العلوم والتكنولوجيا) في ظل الموارد المالية والفنية المحدودة، ومجانية التعليم والتدريب الذي تتميز به الدول العربية، والأعداد المتزايدة للطلاب الملتحقين بهذه البرامج.

٢- مشاركة هامشية للقطاع الخاص في التدريب: يتم تمويل معظم آليات تطوير العرض وبرامج التدريب من قبل القطاع العام وتتولى إدارتها المؤسسات الحكومية. ففي مصر على سبيل المثال، يخضع ثلثا مؤسسات التدريب المهني والبالغ عددها نحو 1700 مؤسسة لإدارة القطاع الحكومي. وبالإضافة إلى ذلك، تعجز معظم البرامج التعليمية والتدريبية، التي تعتمد على التدريب ضمن منظمات العمل كوسيلة لربط مهارات القوى العاملة مع احتياجات السوق، عن كسب التعاون المنشود من قبل القطاع الخاص. ويلاحظ أن 20 في المائة فقط من الشركات في الدول العربية توفر هذا النوع من التدريب مقابل 60 في المائة في منطقة شرقي آسيا. من الأمثلة القليلة عن النجاح المحدود الذي سجلته بعض المبادرات في كسب تعاون الشركات الخاصة، برامج "مبارك-كول" و"إنجاز" التي تعتمد بشكل كبير على المساهمات التقنية أو المالية للقطاع الخاص. فالشركات الخاصة العربية لا تميل للاستثمار في برامج التدريب لكونه لا يؤثر مباشرة في الأرباح ولا يحقق لها عوائد مالية أو منافع ملموسة على المدى القصير. فنجدها اليوم في صراع ما بين توجهاتها قصيرة الأمد من جهة، وطبيعة التدريب الاستثماري طويل الأجل من جهة أخرى. علاوة على ذلك، فإن نوعية التدريب الذي يجري في الشركات والمعدّ من قبل العديد

من الشركات الخاصة ضعيف نسبياً. ومن الأمثلة على عدم اهتمام بعض منظمات القطاع الخاص بتدريب العمالة المحلية، الممارسات الإدارية في العديد من الشركات الخاصة في دول مجلس التعاون الخليجي والتي تفضّل تعيين كفاءات أجنبية مدربة بدلاً من تدريب العمالة المحلية.

٣- افتقار برامج التدريب للترويج والتمويل والتنسيق:

يبدو أن العديد من البرامج، مثل "النظام الوطني للتدريب المشترك" في السعودية، تحتاج إلى ترويج أكبر من أجل توسيع رقعة خدماتها التدريبية لتشمل أكبر عدد من الأفراد. كما تحتاج هذه البرامج إلى المزيد من التمويل لتحسين نوعية التدريب (من خلال تدريب المدربين وتطوير المناهج... الخ). ونظراً لكلفة التدريب المرتفعة من جهة، والتمويل المحدود من جهة أخرى، قد لا تتمكن هذه البرامج من تحقيق ما تصبو إليه من أهداف. وبالإضافة إلى ذلك، فإن برامج التدريب المختلفة المطروحة في السوق بحاجة

إلى الربط والتنسيق فيما بينها، فعلى سبيل المثال تتميز الأردن باستخدامها لتشكيلة واسعة من برامج التدريب، إلا أن هذه البرامج تحتاج إلى تنسيق العمل فيما بينها لتؤدي نتائج أفضل في مجموعها.

٤- الأثر السلبي للقيم الاجتماعية التقليدية على التدريب والتشغيل:

إن الأفكار النمطية السلبية والنظرة الدونية التي تحيط ببرامج "التعليم التقني والتدريب المهني" وبخاصة سياسات "الفرصة الثانية للتدريب" قد صعّبت على هذه المبادرات جذب نوعية مختلفة من الطلاب والمتدربين. وفي الواقع، لا تزال هذه البرامج مخصصة لأولئك الذين يقرون بفشلهم في النظام التعليمي، الأمر الذي يضيف تحدياً إلى طائفة التحديات التي تواجه هذه البرامج والتي يتوجب عليها ليس فقط تطوير مهارات المشاركين، بل أيضاً إصلاح سلوكهم واتجاهاتهم نحو العمل والإنتاج، وكذلك العمل على تعديل النظرة العامة نحو التعليم التقني والذي لا زال لا يعتبر بديلاً مناسباً للتعليم الأكاديمي، (أي تغيير رؤية الذين لا يعتقدون بأن التعليم التقني هو بديل للتعليم الأكاديمي). ونذكر هنا برنامج "مبارك-كول" الذي يعاني أحياناً من تسرب بعض الطلبة من البرامج للالتحاق بالجامعة.

القضايا المتعلقة بجانب الطلب على العمالة، وتشمل ما يلي:

١- مرونة غير كافية لتشريعات سوق العمل:

تعتبر تشريعات سوق العمل من أهم محددات الطلب على العمل. وبالرغم من إدخال العديد من الإصلاحات على هذه التشريعات خلال العقد والنصف الأخيرين، فإن بعض هذه التشريعات ما زال يمارس دوراً سلبياً على الطلب خاصة تلك المتعلقة بتحديد حدود دنيا مرتفعة للأجور، أو تحديد أجور في القطاع العام لا يمكن مضاهاتها بسهولة في القطاع الخاص، مما يحد من الطلب على العمالة في هذا الأخير. وتقدر نسبة ارتفاع أجور القطاع العام بالمقارنة مع أجور القطاع الخاص في المنطقة بحوالي 30 في المائة في مصر، و ٤٣ في المائة في المغرب، و ١٨ في المائة في تونس. وتجدر الإشارة إلى أن سياسات الحوافز المالية والضريبية ودعم الأجور المقدمة لأرباب العمل قد لا تعطي الآثار الإيجابية المتوقعة على التوظيف إذا اعتبرها هؤلاء كوسيلة دعم مستمرة. ويمكن أن تكون هذه الحوافز إيجابية لفائدة الموظفين حالياً، لكن على حساب الداخلين الجدد لسوق العمل، أي أن الضمانات المقدمة للعاملين الحاليين تصبح مثبطة لتشغيل الملتحقين الجدد.

٢- الآثار السلبية لسياسات سوق العمل غير النشطة على أداء البرامج النشطة:

في أغلب الأحيان، يتم اللجوء إلى سياسات سوق العمل النشطة بالتزامن مع سياسات سوق العمل غير النشطة. وتتطوي هذه الآليات الأخيرة، على سبيل المثال، على التأمين ضد البطالة، وبرامج إعانات

الإقالة من العمل، ورواتب ومكافآت التقاعد المبكر، وتهدف إلى درء مخاطر البطالة وتوفير مصادر بديلة للدخل خلال فترة البطالة. وعلى الرغم من انخفاض تكلفة البرامج غير النشطة مقارنة بالبرامج النشطة في الدول العربية (٠.٢ في المائة كنسبة من إجمالي الناتج المحلي للأولى في مقابل 1.3 في المائة للأخيرة (Tzanntoas, 2005)، إلا أنها تعتبر كثيرة السخاء، خاصة في دول مجلس التعاون الخليج وتؤثر سلباً على كفاءة الحوافز الداعية للعمل إذ قد تمدد إعانات البطالة السخية فترة البطالة، وقد يشجع سخائها البعض على إدراج أسمائهم في سجلات العاطلين عن العمل للحصول عليها على الأقل، مما قد يصعب التفريق والتمييز ما بين العاطلين عن العمل طوعاً أو كرهاً.

٣- قدرات وموارد الشباب المحدودة لإنشاء شركات صغيرة والحفاظ على استمراريتها:

أثبتت آليات تشجيع المبادرات والشركات الصغيرة في أوساط الشباب أنها ذات فاعلية محدودة على احتواء البطالة. وبحسب التجارب الدولية والمحلية، فإن القليل من الشباب المستفيدين من هذه البرامج ينجح في إنشاء شركات وجزء منهم ينجح في الحفاظ على استمراريتها. إن النجاح المتواضع للشركات الصغرى في تخفيض نسبة البطالة يعود لأسباب عدة، نذكر منها ما يلي:

٤- ضعف قدرة ورغبة الشباب العاطلين عن العمل على المبادرة وإنشاء المشاريع:

يفتقر معظم الشباب العاطلين عن العمل إلى العديد من المهارات الضرورية لنجاح مشروعات الأعمال من أهمها الفطنة في الأعمال والحس الاستثماري وروح المبادرة الفردية والمهارات الأساسية والحياتية الموجهة نحو الأسواق. والواقع أن هذه المهارات يصعب تعلمها عبر الأنشطة التدريبية. ومن جانب آخر تعمل العديد من العوامل الاجتماعية والثقافية على إضعاف روح المبادرة والرغبة في التشغيل الذاتي، من بينها التوجه التقليدي للعمل في الوظائف الحكومية بسبب ما تتميز به من منافع وظيفية تفوق تلك المتوفرة في القطاعات الأخرى (رواتب وأمن وظيفي أعلى وساعات عمل أقل مقارنة بالقطاع الخاص)، والتعاضد والتكافل الاجتماعي الذي يشجع الشباب على الاستمرار دون عمل في انتظار الوظيفة المرغوبة. ومن البرامج المتخصصة والهادفة إلى تغيير القيم المجتمعية التقليدية السلبية نحو العمل برنامج "إرادة"، وهو مبادرة من الحكومة الأردنية تهدف إلى تغيير نظرة المجتمع إلى العمل الحر والخاص والتقني.

٥- وجود بيئة أعمال غير مناسبة:

لا توفر بيئة الأعمال العربية الدعم اللازم للقطاع الخاص، وأشار العديد من التقارير إلى وقت الشركات الضائع بسبب البيروقراطية وطول الإجراءات الحكومية وتكاليف التأسيس المرتفعة، والأعباء والتكاليف الناجمة عن الحصول على الرخص وتخليص الجمارك، ونظام الضرائب المعقد، والقطاع المصرفي

غير المتطور، والنفاذ غير الملائم للتمويل، وضعف البنية التحتية الداعمة للشركات. وتجدر الإشارة إلى أن معظم الدول العربية لم تسجل أداءً جيداً في مؤشر "سهولة ممارسة أنشطة الأعمال" في عام ٢٠٠٦، وتراوح ترتيب الدول العربية التي توفرت عنها بيانات ما بين 52 إلى 165 من أصل 175 دولة، عدا السعودية والكويت وكان ترتيبهما 35 و ٤٠ على التوالي. وتجدر الإشارة إلى البيئة الداعمة لقطاع الأعمال في دبي وسهولة ممارسة أنشطة الأعمال فيها، حيث سجلت دبي الترتيب الخامس في العالم، وذلك بعد هونج كونج وسنغافورة وأيسلاندا والولايات المتحدة.

٦- التكلفة المرتفعة لبرامج التدريب الخاصة برفع روح المبادرة الفردية:

من أهم مقومات نجاح برامج التدريب الداعمة لروح المبادرة أن يتم تصميمها خصيصاً لتناسب مع الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة - أي حسب نوع المتدربين، وخلفياتهم الاجتماعية والثقافية وطبيعة بيئة أعمالهم. على سبيل المثال، تختلف طبيعة البرامج (محتويات وأساليب التدريب) الهادفة لرفع روح المبادرة الفردية للشباب المتسربين من المدارس عن تلك المطلوبة للشباب المتعلم أو للمرأة الفقيرة المعيلة. ومن الجدير ذكره أنه نظراً لارتفاع تكلفة البرامج الخاصة ومحدودية الموارد المخصصة لهذا النوع من التدريب يغلب استخدام برامج تدريب عامة والتي لا تركز على الاحتياجات الفردية للفئات المختلفة مما يؤدي إلى انخفاض فعاليتها.

٧- عدم استمرارية البرامج في توفير الدعم الفني المكثف المطلوب:

تحرص معظم البرامج على أن يحصل أصحاب المشاريع الشباب على المساعدات المالية والتدريبية في بداية العمل. بيد أن القليل منها يتواصل مع المتدربين لاستمرارية حصولهم على الاستشارات والمعلومات اللازمة من أجل دوام مشاريعهم وتوسيع رقعة أعمالهم. وبما أن هذه المشاريع لم تنشأ نتيجة تطور اقتصادي طبيعي في الدولة المعنية، وإنما أسست للاستفادة من الحوافز التي يوفرها النظام الاقتصادي من أجل زيادة التشغيل، يزيد احتمال فشلها عندما لا يستمر توفير الدعم أو يتوقف قبل أوانه.

٨- البرامج المُنحازة عن غير قصد:

يعاني العديد من برامج حفز التشغيل من ضعف التخطيط الذي يقلل من فرص وصولها بكفاءة إلى الفئات المستهدفة. وعلى سبيل المثال، تسعى برامج دعم الشركات الصغرى للوصول إلى الشباب المتعلمين والقادرين من الطبقة الفقيرة، فضلاً عن الشباب الذين يملكون خبرة في العمل الحر أو رأسمالياً ولو بسيطاً للبدء بالأعمال. ولكن غالباً ما يستفيد من هذه البرامج الفئات الأعلى تعليماً والأكبر عمراً، في الوقت الذي يواجه فيه الشباب الأكثر ضعفاً مشاكل حقيقية في الوصول إلى هذه البرامج. كما أن معظم برامج حفز التشغيل تتركز في المدن وتهمل المناطق الريفية الفقيرة. وتنحاز برامج التشغيل بأشكال

أخرى، فعلى سبيل المثال، أشار المسح الميداني الخاص بتقييم كفاءة البرامج الداعمة للمشروعات الصغيرة المولدة لفرص تشغيل المواطنين الكويتيين، والذي قامت به الشركة الكويتية لتنمية المشاريع الصغيرة (KSPDC) إلى أن معظم الفرص التي تولدت من مشاريعها كانت من نصيب الوافدين (٧ في المائة من الفرص للمواطنين) ويعزى ذلك لضعف التخطيط. ويعاني برنامج تنمية الصحراء في مصر من مشاكل مشابهة، ويقوم البرنامج على أساس مزارع صغيرة كان من شأنها أن تزيد من فرص التشغيل، إلا أنه تبين أن المشروعات الصغيرة مكلفة وتشكل عبئاً على الدولة، ولذا تنازل البرنامج عن غرضه الرئيسي وتحول إلى دعم المشاريع الزراعية الكبيرة لأنها تشكل عبئاً أقل (وذلك لأن القطاع الخاص يتحمل معظم التكاليف)، على الرغم من أنها تولد فرص عمل أقل لكونها كثيفة رأس المال. ويعاني العديد من آليات التشغيل العربية من مشاكل مشابهة، ومثال ذلك برنامج الإعفاءات الضريبية التي يقدمها مجلس الاستثمار الأردني في سبيل جذب الاستثمارات في قطاع الأعمال. والمعروف أن نظام الإعفاءات الحالي قد منح حوافز ضريبية مرتفعة للشركات الكبيرة أكثر منها للشركات الصغيرة، على عكس ما كان متوقعاً وخلافاً للهدف الرئيسي للبرنامج.

٩- تركيز برامج التشغيل على القطاع المنظم:

تتناول معظم البرامج المحفزة للتشغيل في الدول العربية قضية بطالة الشباب من جانب القطاع المنظم. ولم تثر مقاربات القطاع غير المنظم فيما يتعلق بتوظيف الشباب اهتمام مؤسسات التنمية وصانعي السياسات إلا مؤخراً، وتحديداً بعد فشل القطاع المنظم في تخفيض معدل البطالة لدى الشباب بصورة كافية. ويتمثل الوجه الإيجابي للقطاع غير المنظم في قدرته على سد فجوة التشغيل التي يخلفها القطاع المنظم، خاصة القطاع الخاص المنظم. يعتبر القطاع غير المنظم المستخدم الأبرز للشباب العرب في العقود الأخيرة إذ وفر لهم فرصاً أكبر ومناوفاً أكثر تنوعاً لدخول سوق العمل. وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أن نسبة الداخلين إلى سوق العمل ممن عملوا في مرحلة سابقة في القطاع غير المنظم قد ارتفعت في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من 20 في المائة في العام 1970 إلى 60 في المائة، في مطلع التسعينات. ولذلك، يعتبر القطاع المذكور، على الرغم من نواقصه العديدة، تنمة للاقتصاد المنظم حيث أنه يوفر فرص عمل لعدد كبير من القوى العاملة غير الكفوة أو ذات المهارات المتدنية، ويعمل كذلك على توفير "التدريب بممارسة العمل" في المجالات التقنية والإدارية.

قضايا ذات صلة بمراقبة سوق العمل وسير أعماله، وتشمل ما يلي:

١- الآثار السلبية لقلّة المعلومات عن سوق العمل:

يتمثل العائق الأبرز لأداء أسواق العمل العربية في الأنظمة غير المتطورة لجمع المعلومات والبيانات المطلوبة حول أدائه. فنُدرة المعلومات الصحيحة والمتكاملة قد صعبت مهام تصميم برامج تدريب

وتشغيل فعالة، وزادت من صعوبة مراقبتها وتقييمها على نحو مستمر في أثناء تطبيقها. وفي هذا الإطار، أشارت بعض التقارير الدولية إلى النقص الكبير في المعلومات المتوفرة عن الوضع في سوق العمل واحتياجات التدريب والوظائف الشاغرة في العديد من الدول العربية. وبسبب نقص المعلومات وقلة الخبرة التي تعاني منها المجتمعات العربية في مجال العمل المنظم، كان لكل الأطراف المعنية - من طلبة ومتدربين وأصحاب عمل وصانعي السياسات - توقعات غير واقعية حول مخرجات التدريب والتعليم كماً ونوعاً، وبيئة العمل داخل منظمات الأعمال وأيضاً حول دور مؤسسات العمل في تطوير أداء القوى العاملة بها بما فيها حديثي التخرج. ومن أهم الآثار السلبية الناجمة عن ذلك عدم اهتمام أرباب العمل بتدريب الموظفين الجدد، وتوفير التدريب الأساسي والعلاجي للموظفين حديثي التخرج الملتحقين بالعمل لأول مرة.

٢- ضعف خدمات مكاتب التوظيف:

فضلاً عن ندني نوعية خدمات مكاتب التوظيف الحكومية، فإن خدمات التشغيل غير الحكومية محدودة جداً وتكاد تكون غير متوافرة في معظم الدول العربية. ولا تزال الدولة، متمثلة في ديوان شؤون الموظفين أو الخدمة المدنية، هي الجهة الرئيسية المسؤولة عن تقديم خدمات التشغيل في القطاع العام. ففي كل الدول العربية، تضطلع أقسام إدارة الموارد البشرية التابعة للحكومة بدور المزود الأساسي لخدمات التوظيف. كما أن خدمات هذه الأقسام تشمل فقط وظائف القطاع العام. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأخيرة تواجه مشاكل عديدة تتعلق بنقص الموارد وضعف أسلوب الإدارة. أما استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة والتي تسهل التنسيق بين جانبي العرض والطلب من العمالة، فلا زالت غير مستخدمة في معظم الدول العربية. وبصفة عامة يستفيد من خدمات مكاتب التشغيل الشباب الباحثون عن عمل في القطاع المنظم الحضري، أما سكان الريف الباحثون عن عمل فربما كانت الفرص أمامهم أقل.

برامج تشغيل غير منسقة:

إن البرامج التي تهدف إلى تعزيز التشغيل في الدول العربية متعددة ومشتتة ويصعب في أغلب الأحيان تنسيق أنشطتها فيما بينها. وعلى سبيل المثال، البرامج النشطة في تونس، هي عبارة عن مزيج لعدد كبير من المؤسسات منها ما هو موجه للتشغيل المباشر، ومنها ما هو مختص في تمويل برامج التشغيل، ومنها ما هو موجه نحو التدريب المهني. وتحتاج هذه المؤسسات إلى تنسيق أعمالها وترشيد نشاطاتها وامتيازاتها. في المقابل، أظهرت بعض التقارير أن التنسيق ما بين البرامج في الأردن، على الرغم من أنه يحتاج إلى كثير من التطوير، هو أفضل نسبياً من بقية الدول العربية. كما بدأت الأردن مؤخراً في التعاون والتنسيق في هذا المجال مع دول أخرى منها الكويت.

برامج الانتقال من المدرسة الى العمل

نظراً إلى أن الانتقال من المدرسة إلى العمل ليس أمراً تلقائياً، بل عملية تعيقها في أغلب الأحيان الكثير من العوامل ويتخللها فترات طويلة من البطالة، عمد كثير من الدول إلى وضع برامج من شأنها أن تسهل اندماج الخريجين في سوق العمل. وأبرزت التجارب الدولية استنتاجات متباينة حول نوع التعليم الملائم الذي يرفع من قدرة الخريج على الحصول على وظيفة، ويساهم في زيادة دخله المتوقع. وفي هذا الإطار فإن تحديد أي نظام تعليمي أفضل يتوقف على المفاضلة بين عنصرين رئيسيين: الأول يدور حول ما إذا كان التعليم المهني أفضل من التعليم العام، والعنصر الثاني حول ما إذا كان التمهين خارج أوقات الدراسة أفضل من التمهين داخل المدرسة بدوام كامل.

بالنسبة للعنصر الأول، وفي إطار المفاضلة بين التعليم المهني والتعليم العام، تشير التجارب المتاحة في دول مثل ألمانيا والنمسا والدنمارك، إلى أن التعليم المهني يميل لرفع مستوى آفاق التشغيل ورواتب الخريجين مقارنة مع ما تقدّمه مدارس التعليم العام. لذا نجد أن هناك حالياً توجهاً متزايداً نحو المزج ما بين التعليم العام والتعليم المهني في سبيل تزويد الطلاب بالمبادئ النظرية وبالمهارات العملية التي تزيد من احتمالات توظيفهم. غير أن المزج بين النوعين من التعليم قوبل بالكثير من التردد نظراً إلى أن التعليم المهني يعتبر في الغالب مكلفاً، وينظر إليه كالتدريب المسدود الذي سيؤول إليه أصحاب المهارات المتدنية والفاشلين في التعليم العام.

أما العنصر الثاني، والمتعلق بتنظيم التعليم المهني ضمن إطار المدرسة (فرنسا وإيطاليا) أو خارجها (المملكة المتحدة والولايات المتحدة)، يتباين نمط تنظيم التعليم المهني بين دولة وأخرى. فنمط التعليم المهني بدوام جزئي في بلد مثل ألمانيا يتعارض ألياً مع الممارسات المتبعة في اليابان والعديد من دول أوروبا. وقد أثبتت بعض الدراسات أن امتحان بعض الحرف أو التمهين خارج أوقات المدرسة يمنح فرص عمل أفضل من التعليم المهني بدوام كامل داخل المدارس، خاصة وأنه يربط الطلاب بصاحب عمل معين أو بمجال معين دون سواه. لكن فيما يتعلق بتوقعات الأجور والترقية الوظيفية، يبدو أن التمهين خارج أوقات المدرسة لا يقدم الكثير مقارنة بما يحصل عليه من يلتحق بالتعليم المهني بدوام كامل وبصفة عامة، تعتبر تجربتي ألمانيا واليابان من أكثر التجارب الناجحة في تعزيز الترابط بين التعليم والتشغيل. ففي كلتي الحالتين، تحاول المدارس أن توجه الطلاب بعد أن تصنّفهم وفقاً لإنجازاتهم المدرسية، إلى التمهين (ألمانيا) أو إلى فرص عمل (اليابان). ففي ألمانيا، يختار الطلاب في أولى مراحل دراستهم الثانوية المهنة التي يريدونها ليتم تحويلهم على هذا الأساس إلى صاحب العمل المحتمل والمعين من قبل مكتب التشغيل الفيدرالي حتى يتلقوا ساعات من التدريب خارج الدوام المدرسي. وفي

معظم الحالات، يؤول مصير هؤلاء إلى العمل مع صاحب العمل الذي أمن لهم التدريب. أما بالنسبة إلى اليابان، فنقع مسؤولية البحث عن فرص عمل للطلاب على المدارس. وعلى عكس برنامج التمهّن الألماني، فإن الطلاب في اليابان لا يملكون خبرة عملية كافية. لذلك، تسعى المدارس إلى توفير خدمات توظيف لطلابها بفضل علاقاتها القوية بمجتمع الأعمال. ويتمثل العامل المشترك بين التجربتين في قدرة النظامين على زيادة قابلية تشغيل الطلاب وتقليص الوقت الذي يحتاجونه للبحث عن عمل لكنهما، في المقابل، يفتّدان طالبى العمل بوظائف محددة وذلك منذ بداية مسيرتهم المهنية، الأمر الذي يحدد حركتهم الوظيفية وآفاقهم المهنية في المستقبل.

ورغم تحسن الأجور والآفاق الوظيفية بالنسبة لخريجي التعليم المهني، انخفضت معدلات الالتحاق بهذا النوع من التعليم في العديد من دول العالم، وارتفعت أعداد الطلاب الذين يتحوّلون إلى التعليم العام في المرحلة ما بعد الثانوية. وتعزى هذه النتائج العكسية إلى أن التعليم المهني لا يقَدّم مسارا ملائما للارتقاء الوظيفي ولا يسمح بالحصول على مؤهلات عالية، مما يدفع الطلاب في التعليم المهني إلى الخروج المبكر، وإلى زيادة نسب الملتحقين بالتعليم العام.

وتجدر الإشارة إلى أن نجاح نظام التمهّن والتدريب المهني يتطلب خطة تمويل مستدامة ومرونة ثقافية لا ترى في هذا النظام نظاماً دونياً من الناحية الاجتماعية. ففي ألمانيا مثلاً، يعتمد تمويل التكوين المهني بشكل أساسي على منظمات أصحاب العمل التي تتمتع بنفوذ كبير وتعمل بشكل غير مركزي يخول لها اختيار العمال الأفضل والأكثر مهارة، الأمر الذي يفسر استمرار أصحاب العمل في دعم التمهّن. وفي دول أخرى مثل فرنسا، يتم تمويل التدريب أو التمهّن من خلال دعم يُمنح إلى أصحاب العمل.

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

المبحث الأول

إجراءات الدراسة الميدانية

إجراءات البحث:

يتضمن هذا الفصل منهج البحث، ومجتمع البحث وعينته، ووصفاً لخصائص عينة البحث، وأداة البحث، ومصادر بنائها، والمراحل والخطوات التي مرت بها عملية بناء الأداة حتى وصلت إلى صورتها النهائية بعد حصولها على الصدق والثبات اللازمين، وأخيراً الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات، وفيما يأتي تفصيل تلك الإجراءات:

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهتم بوصف الظاهرة كما هي عليه في الواقع، والتي تتمثل في البحث الحالي: تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة في المجتمع.

مجتمع وعينة البحث:

تكون مجتمع البحث من موظفي ومدراء الشركة اليمنية الليبية القابضة، وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من موظفي تلك الشركة، وقد تم توزيع (٥٠) استبانة كعينة ممثلة للبحث، وتم استرجاع (٥٠) استبانة من الاستبانات الموزعة بنسبة (١٠٠%)، ولا توجد استبانات مفقودة بنسبة (٠%)، وقد بلغت عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (٥٠) استبانة بنسبة (١٠٠%).

مقياس أداة الدراسة الميدانية:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب الجدول التالي.

مقياس ليكرت

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الاستجابة
1	2	3	4	5	الدرجة

عند اختيار الباحث الدرجة (5) للاستجابة " أوافق بشدة " بذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة 100% تعطي نتائج إيجابية للفقرة حسب جدول الوزن النسبي رقم (1) وتم حساب الوزن النسبي بحسب الفقرات الإيجابية ويمكن تطبيق العكس في حالة الفقرات السلبية (Likert, R.1932)

جدول (1) يوضح الوزن النسبي

النسبة 100%	الوزن النسبي من - إلى	الدرجة اللفظي	مسلسل
100%	4.20 - 5.00	عالية	5
89.8%	3.40 - 4.20	مرتفعة	4
68.5%	2.60 - 3.40	متوسطة	3
49.8%	1.80 - 2.60	منخفضة	2
31.7%	1 - 1.80	متدنية	1

يتضح من الجدول رقم (1) كيفية احتساب التقدير اللفظي لأسئلة فرضيات البحث، وذلك على

النحو التالي:

- إذا كان المتوسط الحسابي للسؤال أقل من 1.8 والنسبة أقل من 36% فإن التقدير اللفظي له هو (غير موافق بشدة)، وإذا كان المتوسط الحسابي للسؤال من 1.8 وأقل من 2.6 والنسبة من 36% وأقل من 52% فإن التقدير اللفظي له هو (غير موافق)، وإذا كان المتوسط الحسابي للسؤال من 2.6 وأقل من 3.4 والنسبة من 52% وأقل من 68% فإن التقدير اللفظي له هو (محايد)، وإذا كان المتوسط الحسابي للسؤال من 3.4 وأقل من 4.2 والنسبة من 68% وأقل من 84% فإن التقدير

اللفظي له هو (موافق)، وإذا كان المتوسط الحسابي للسؤال من ٤.٢ حتى ٥ والنسبة من ٨٤% حتى ١٠٠% فإن التقدير اللفظي له هو (موافق بشدة).

صدق اداة الدراسة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة، قام الباحثين بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، من أعضاء هيئة التدريس في جامعة المستقبل، مما جعل الأداة أكثر دقة وموضوعية في القياس، وللوقوف على مدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات، وكان الهدف من تحكيم الاستبانة التحقق من الآتي:

- مدى ملاءمة الفقرات المتعلقة بمحاور الدراسة.
- مدى وضوح الفقرات الواردة في الاستبانة.
- مدى كفاية الفقرات المتعلقة بمحاور الدراسة.

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة الميدانية:

تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Alpha Cornbach's) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة ومصداقيتها، فإذا كانت قيمة معامل ألفا أقل من 60% فإن مصداقية قائمة الاستبيان تكون ضعيفة، بينما إذا كانت بين 60% إلى 70% تعتبر المصدقية مقبولة، وإذا كانت قيمة ألفا بين 70% إلى 80% تعتبر أداة الدراسة جيدة، بينما إذا كانت القيمة أكثر من 80% فالمصدقية تكون مرتفعة.

جدول رقم (٢) يبين نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) لأداة البحث

م	المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات Alpha
1	تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة	١٠	.٨٦٨
2	برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة	10	.٩١٢
3	مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن.	١٠	.٨٦٨
	مجموع متوسط جميع المحاور	٣٠	.٩٤٥

يتضح من الجدول أن قيمة معامل الثبات ألفا لأداة جمع البيانات بشكل عام كانت مرتفعة، وهذا يعني أن درجة مصداقية الإجابات عالية، مما يشير إلى أن النتائج التي سترد لاحقاً قابلة للتعميم على مجتمع البحث.

الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، تمت الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية، بهدف معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من والذي ادخلت إليه بيانات الدراسة الميدانية spss برنامج التحليل الإحصائي المحوسب، وقد استخدمت هذه الأساليب لبيان خصائص مجتمع الدراسة، ولوصف متغيرات الدراسة والتعرف على " تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة في المجتمع"، وشمل ذلك:

1- التوزيع التكراري والنسب المئوية:

لحساب وتكرار ونسبة البيانات العامة لعينة الدراسة

٢- المتوسط الحسابي:

وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة، عن كل فقرة من فقرات الدراسة مع العلم أنه يفيد في ترتيب الفقرات حسب أعلى متوسط حسابي.

٣- الانحراف المعياري:

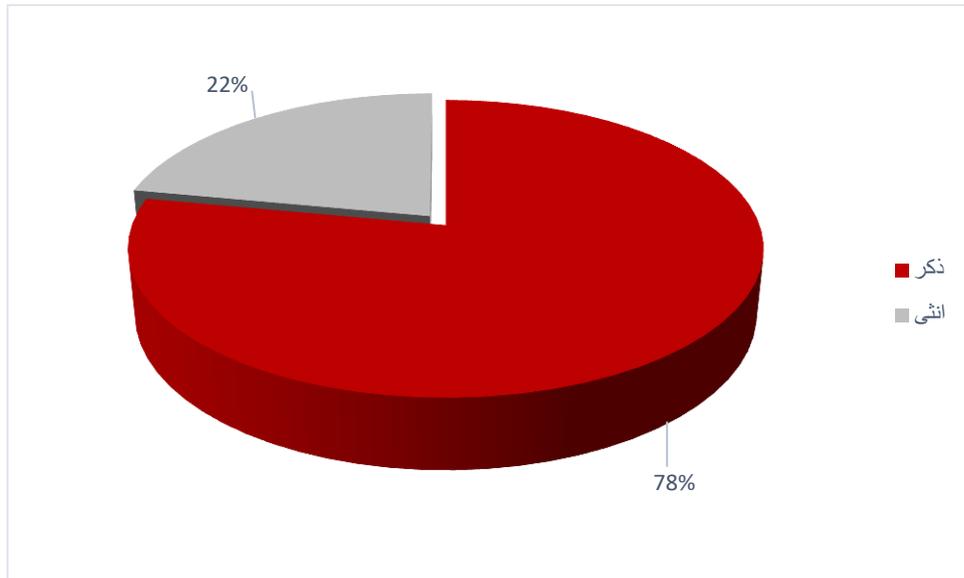
تم استخدامه لتحديد تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة عن قيم المتوسط الحسابي.

أولاً / الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة:

- حسب متغير النوع:

جدول رقم (٣) يبين توزيع عينة البحث حسب متغير النوع

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
٧٨%	٣٩	ذكر
٢٢%	١١	انثى
100%	50	المجموع



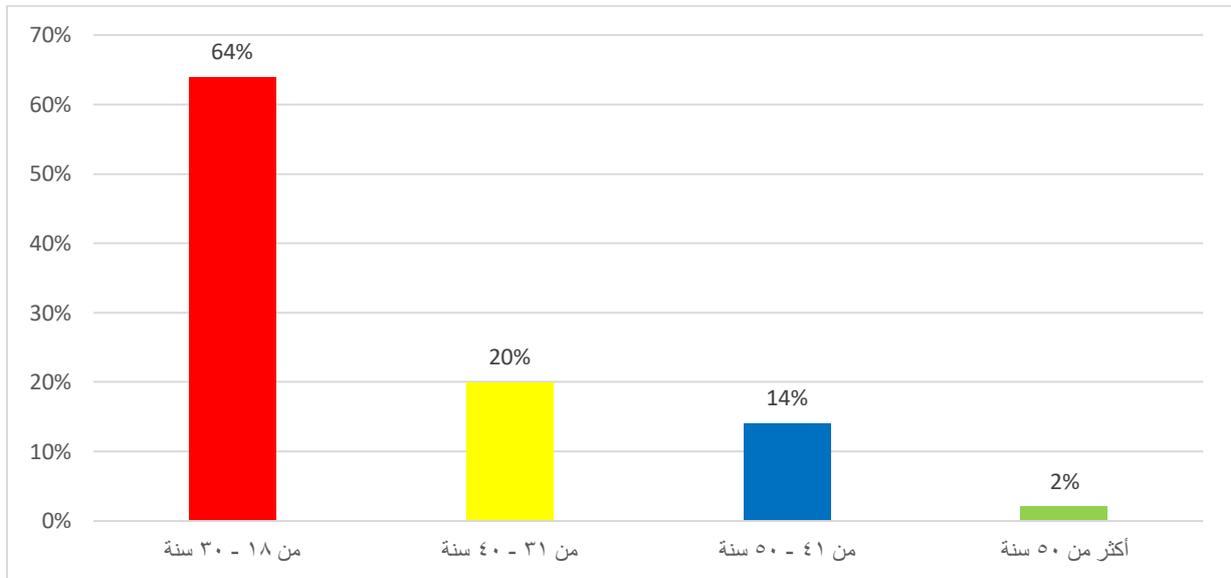
شكل رقم (١) يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير النوع

يتضح من الجدول (٣) والشكل رقم (١) أن أغلب أفراد العينة من الذكور بتكرار بلغ (٣٩) يمثلون ما نسبته 78% من إجمالي أفراد عينة البحث، وأن أفراد العينة من الإناث جاء بتكرار (١١) ونسبته 22%، لذا نجد أن أغلب أفراد العينة هم من فئة الذكور.

- متغير العمر:

جدول رقم (٤) يبين التكرار والنسبة المئوية لمتغير العمر المشاركين بالعينة

النسبة المئوية	التكرار	العمر
٦٤%	٣٢	من ١٨ - ٣٠ سنة
٢٠%	١٠	من ٣١ - ٤٠ سنة
١٤%	٧	من ٤١ - ٥٠ سنة
٢%	١	أكثر من ٥٠ سنة
100%	50	الإجمالي



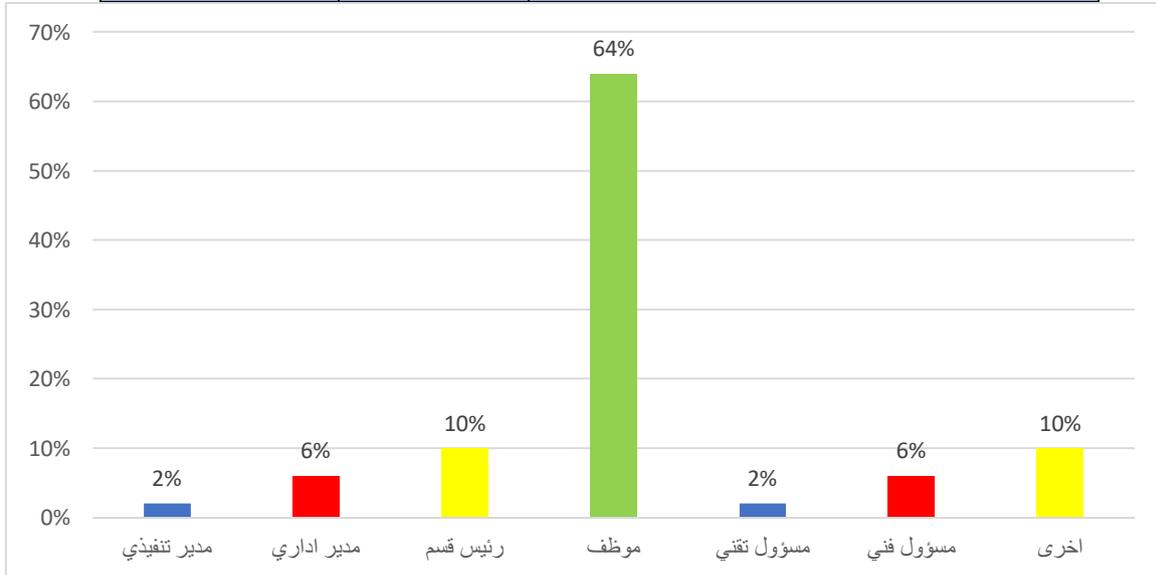
شكل رقم (٢) يوضح التكرار والنسبة المئوية لمتغير العمر المشاركين بالعينة

يتبين من الجدول رقم (٤) والشكل رقم (٢) أن غالبية أفراد العينة هم من فئة العمر (من ١٨ - ٣٠ سنة) بنسبة 64% بتكرار بلغ (32)، ثم فئة العمر (من 31 - 40 سنة) بنسبة 20% وبتكرار بلغ (10)، ثم فئة العمر (من ٤١ - ٥٠ سنة) بنسبة 14% وبتكرار بلغ (7)، وأخيراً فئة العمر (أكثر من ٥٠ سنة) بنسبة 2% وبتكرار بلغ (1). وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب أفراد عينة البحث هم من فئة العمر (من ١٨ - ٣٠ سنة) مما يدل على توفير فرص للشباب حديثي التخرج وطلاب الثانوية العامة والدبلومات المتوسطة والعالية.

- المركز الوظيفي

جدول رقم (٥) يبين التكرار والنسبة المئوية لمتغير المنصب الوظيفي

النسبة	التكرار	المركز الوظيفي
2%	١	مدير تنفيذي
6%	3	مدير اداري
10%	5	رئيس قسم
64%	٣٢	موظف
2%	1	مسؤول تقني
6%	3	مسؤول فني
10%	5	أخرى
100%	٥٠	الإجمالي



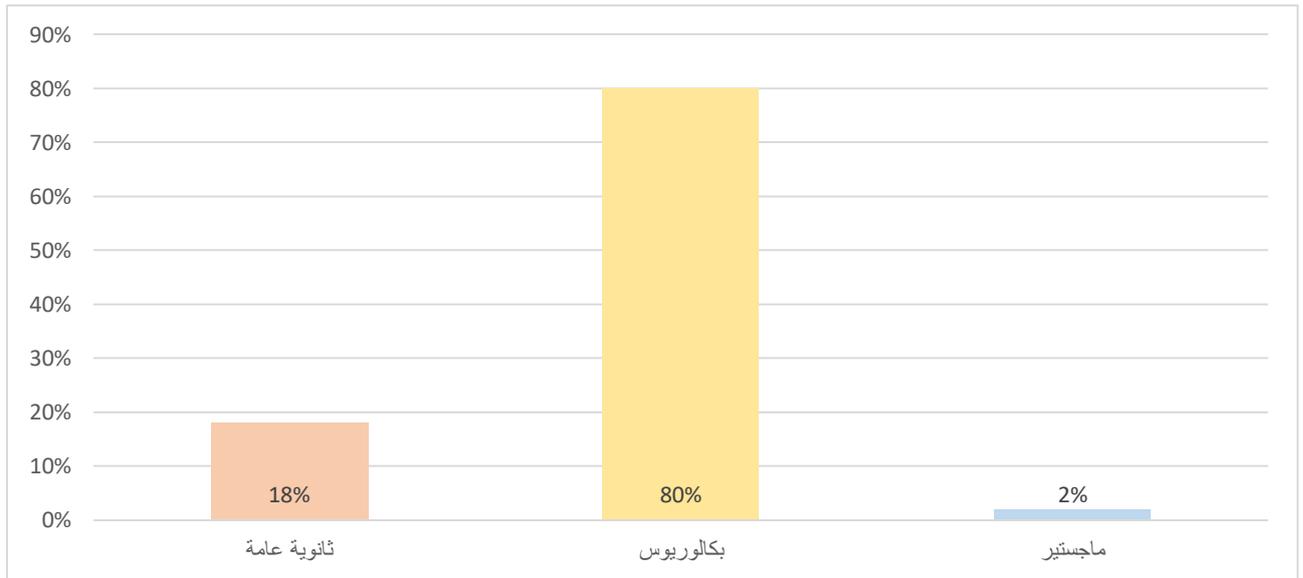
شكل رقم (٣) يبين التكرار والنسبة المئوية لمتغير المركز الوظيفي

يتبين من الجدول رقم (٥)، والشكل (٣) الخاص بمتغير المركز الوظيفي لأفراد العينة، وجد أن أغلب العينة تمثلت في (موظف) بنسبة 64% وبتكرار بلغ (32)، ومن ثم فئتين المركز الوظيفي (رئيس قسم + أخرى) بنسبة 10% وبتكرار (5)، ثم فئتين المركز الوظيفي (مدير اداري + مسؤول فني) بنسبة 6% وبتكرار (3)، وأخيراً فئتين المركز الوظيفي (مدير تنفيذي + مسؤول تقني) بنسبة 2% وبتكرار (1)، وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب أفراد عينة البحث هم من ذوي المركز الوظيفي (موظف) وهذا يتناسب مع طبيعة عمل الشركة.

- متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (٦) يبين التكرار والنسبة المئوية لمتغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
18%	٩	ثانوية عامة
80%	٤٠	بكالوريوس
2%	١	ماجستير
100%	50	الإجمالي



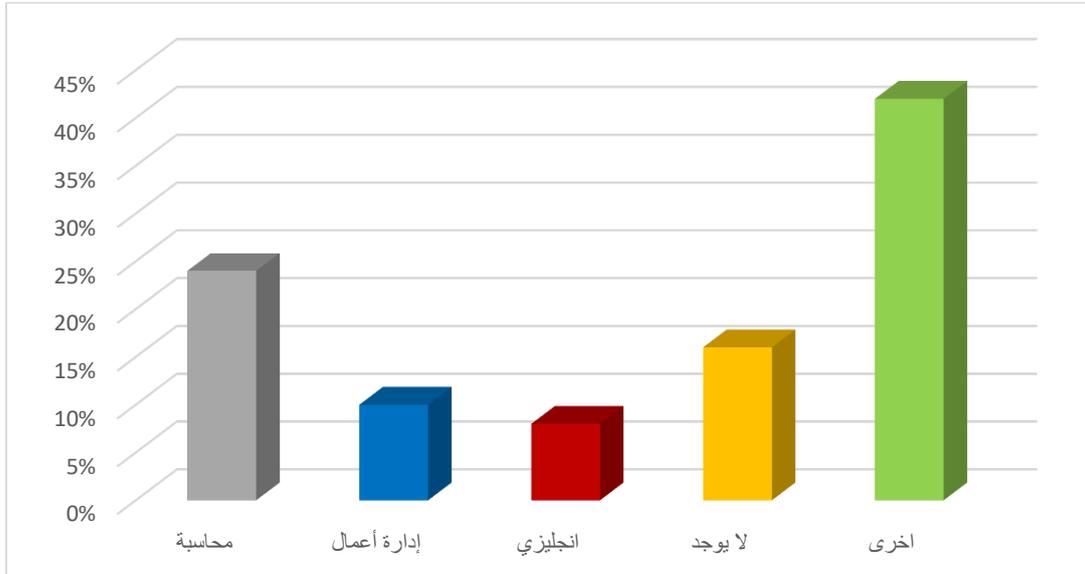
شكل رقم (٤) يوضح التكرار والنسبة المئوية لمتغير المؤهل العلمي

يتبين من الجدول رقم (٦) والشكل رقم (٤) أن غالبية أفراد العينة من فئة المؤهل العلمي (بكالوريوس) بنسبة 80% وبتكرار بلغ (40)، ثم فئة المؤهل (ثانوية عامة) بنسبة 18% وبتكرار بلغ (9)، وأخيراً فئة المؤهل (ماجستير) بنسبة 2% وبتكرار بلغ (1)، تشير هذه النتائج إلى أن أغلب عينة البحث هم من ذوي المؤهلات الجامعية.

- التخصص العلمي

جدول رقم (٧) يبين التكرار والنسبة المئوية لمتغير التخصص العلمي

النسبة	التكرار	التخصص العلمي
24%	12	محاسبة
10%	5	إدارة أعمال
8%	4	انجليزي
16%	8	لا يوجد
42%	21	أخرى
100%	50	الإجمالي



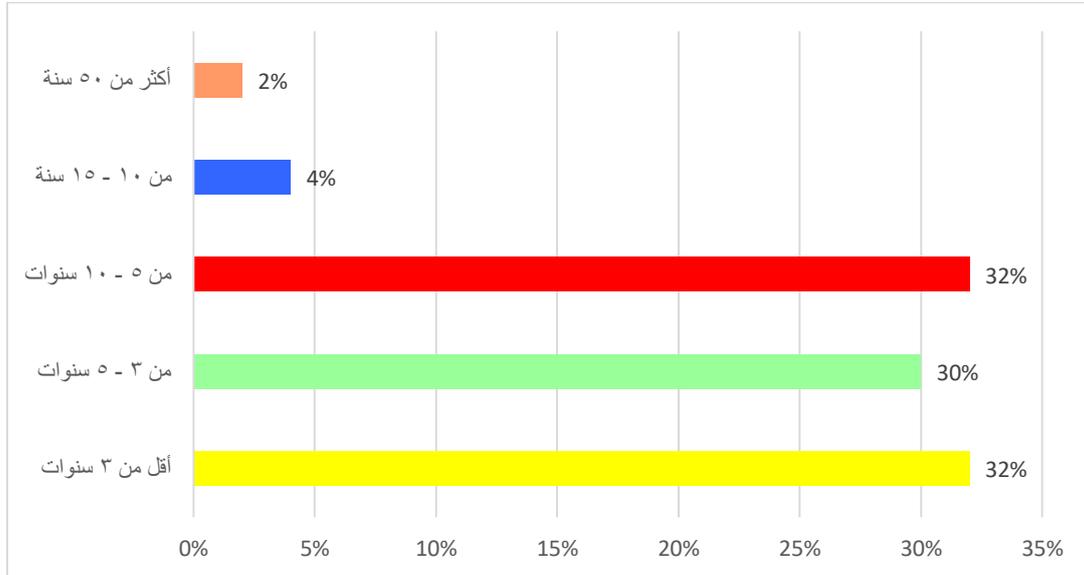
شكل رقم (٤) يبين التكرار والنسبة المئوية لمتغير التخصص العلمي

يتبين من الجدول رقم (٧)، والشكل (٥) الخاص بمتغير التخصص العلمي لأفراد العينة، وجد أن أغلب العينة من فئة التخصص العلمي (أخرى) بنسبة 42% وبتكرار بلغ (21)، يليه فئة التخصص (محاسبة) بنسبة 24% وبتكرار بلغ (12)، ثم فئة طلاب الثانوية العامة (لا يوجد تخصص) بنسبة 16% وبتكرار (8)، ثم فئة التخصص (إدارة أعمال) بنسبة 10% وبتكرار (5)، واخيراً فئة التخصص العلمي (انجليزي) بنسبة 8% وبتكرار بلغ (4) وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب أفراد عينة البحث هم من أصحاب التخصصات المتنوعة.

- عدد سنوات الخبرة:

جدول رقم (٨) يبين التكرار والنسبة المئوية لمتغير عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
32%	١٦	أقل من ٣ سنوات
30%	١٥	من ٣ - ٥ سنوات
32%	١٦	من ٥ - ١٠ سنوات
4%	٢	من ١٠ - ١٥ سنة
2%	١	أكثر من ٥٠ سنة
100%	50	الإجمالي



شكل رقم (٦) يوضح التكرار والنسبة المئوية لمتغير عدد سنوات الخبرة

يتبين من الجدول رقم (٨) والشكل رقم (٦) أن غالبية أفراد العينة هم من فئتين سنوات الخبرة (أقل من ٣ سنوات، من ٥ - ١٠ سنوات) بنسبة 32% وبتكرار بلغ (16)، ثم فئة سنوات الخبرة (من ٣ - ٥ سنوات) بنسبة 30% وبتكرار بلغ (15)، ثم فئة سنوات الخبرة (من ١٠ - ١٥ سنوات) بنسبة 4% وبتكرار (2)، وأخيراً فئة سنوات الخبرة (أكثر من ١٥ سنة) بنسبة 2% وبتكرار (1)، وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب أفراد عينة البحث هم من ذوي الخبرة الجيدة في مجال العمل.

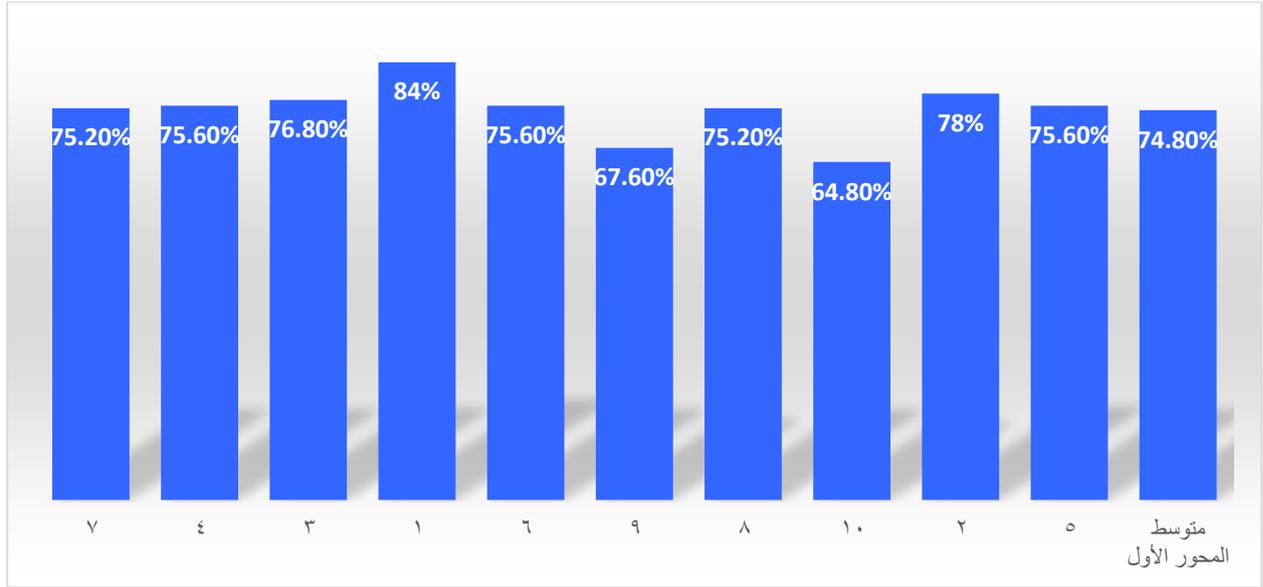
ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بإجابة أسئلة الاستبيان

١- المحور الأول: تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة:

الجدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات آراء العينة

لفقرات المحور الأول

رقم الفقرة	الفقرات	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	التقدير اللفظي
١	تهتم الشركة بمواكبة احتياجات المجتمع وتوظيف التخصصات المختلفة	٧	3.76	0.938	٧٥.٢%	مرتفع
٢	تحاول الشركة مواكبة التغيرات المستمرة في البيئة العالمية	٤	3.78	0.864	٧٥.٦%	مرتفع
٣	تحرص الشركة على معالجة أوجه القصور التي تواجه البيئة الداخلية	٣	3.84	0.976	٧٦.٨%	مرتفع
٤	تهتم الشركة بتطوير مجالاتها بما يواكب احتياجات سوق العمل	١	4.20	0.969	٨٤%	عالي
٥	تهتم الشركة بفتح اقسام جديدة توائم حاجة سوق العمل المحلي	٦	3.78	1.075	٧٥.٦%	مرتفع
٦	توجد اقسام مفتوحة في الشركة لا توجد فيها فرص عمل للخريجين	٩	3.38	1.086	٦٧.٦%	مرتفع
٧	تضمن الشركة تحقيق أهداف المصلحة الفردية إلى جانب المصلحة العامة	٨	3.76	1.098	٧٥.٢%	مرتفع
٨	تتواصل الجامعات مع الشركة لتوفير فرص عمل للخريجين	١٠	3.24	1.318	٦٤.٨%	متوسط
٩	يتم بناء رؤية للشركة بناءً على أسس منهجية قابلة للتحقيق	٢	3.90	1.035	٧٨%	مرتفع
١٠	تهدف الشركة لفتح أكبر قدر ممكن في فرص التوظيف	٥	3.78	1.055	٧٥.٦%	مرتفع
	متوسط المحور الأول		3.74	0.669	٧٤.٨%	مرتفع



شكل رقم (٦) نسبة الموافقة لتقديرات آراء العينة لفقرات المحور الأول

يوضح الجدول رقم (٩) أن أفراد العينة وافقت بتقدير لفظي (مرتفع) على جميع فقرات المحور الأول؛ وبلغ متوسط الاستجابة للفقرات على (٣.٧٤)، والنسبة المئوية (74.8%)، وبتحليل كل فقرة من فقرات المحور الأول وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، عند تساوي قيم المتوسط للفقرات، مرتبة ترتيباً تنازلياً كما يلي:

- أن الفقرة (4) والتي تنص على (تهتم الشركة بتطوير مجالاتها بما يواكب احتياجات سوق العمل) حصلت على الترتيب (الأول) بمتوسط حسابي (4.20)، وبتقدير لفظي (عالي)
- أن الفقرة (٩) والتي تنص على (يتم بناء رؤية للشركة بناءً على أسس منهجية قابلة للتحقيق) حصلت على الترتيب (الثاني) بمتوسط حسابي (٣.٩٠)، وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرة (٣) والتي تنص على (تحرص الشركة على معالجة أوجه القصور التي تواجه البيئة الداخلية) حصلت على الترتيب (الثالث) بمتوسط حسابي (٣.٨٤)، وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرات رقم (٢، ١٠، ٥) والتي تنص على (تحاول الشركة مواكبة التغيرات المستمرة في البيئة العالمية)، (تهدف الشركة لفتح أكبر قدر ممكن في فرص التوظيف)، (تهتم الشركة بفتح أقسام جديدة توائم حاجة سوق العمل المحلي) حصلوا على الترتيب (الرابع) بمتوسط حسابي (٣.٧٨). وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرتين رقم (١، ٧) واللذان تنصان على (تهتم الشركة بمواكبة احتياجات المجتمع وتوظيف التخصصات المختلفة)، (تضمن الشركة تحقيق أهداف المصلحة الفردية إلى جانب المصلحة العامة) حصلتا على الترتيب (الخامس) بمتوسط حسابي (٣.٧٦) وبتقدير لفظي (مرتفع).

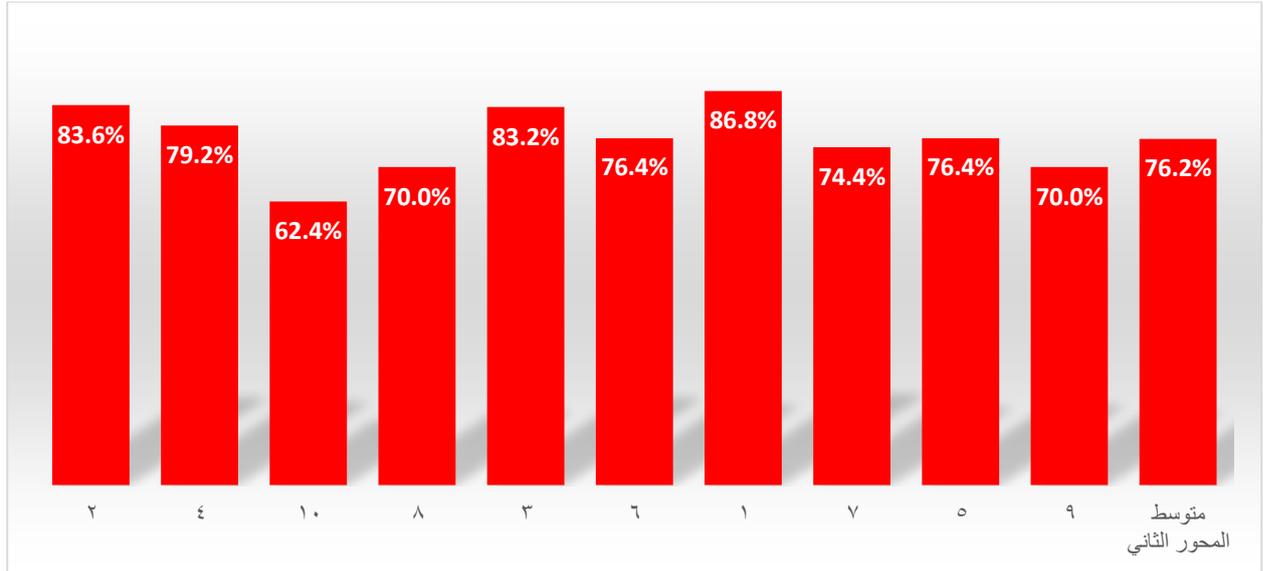
- أن الفقرة (٦) والتي تنص على (توجد اقسام مفتوحة في الشركة لا توجد فيها فرص عمل للخريجين) حصلت على الترتيب (السادس) بمتوسط حسابي (٣.٣٨)، وبتقدير لفظي (متوسط).
- أن الفقرة (٨) والتي تنص على (تتواصل الجامعات مع الشركة لتوفير فرص عمل للخريجين) حصلت على الترتيب (السابع) بمتوسط حسابي (٣.٢٤)، وبتقدير لفظي (متوسط).
- الانحراف المعياري لمتوسط فقرات المحور الأول أقل واعلى من الواحد الصحيح، مما يشير إلى تشتت بسيط من قبل المبحوث.
- وبالنظر إلى متوسط فقرات المحور الأول نجد أنه بلغ (٣.٧٤) وبانحراف معياري (٠.٦٦٩) وبتقدير لفظي (مرتفع)، وعلى ضوء ما سبق تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة.

٢- المحور الثاني: برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة.

الجدول رقم (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات آراء العينة

لفقرات المحور الثاني

رقم الفقرة	الفقرات	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	التقدير اللفظي
١	تساهم برامج التشغيل في اكتساب مهارات تساعد في الحصول على فرص عمل	٢	4.18	0.873	٨٣.٦%	مرتفع
٢	تهتم الشركة بتوفير برامج تشغيلية تخصصية لمنتسبي الشركة	٤	3.96	0.989	٧٩.٢%	مرتفع
٣	يعتبر توفير برامج تشغيلية لطابة الجامعات من أولويات الشركة	١٠	3.12	0.961	٦٢.٤%	متوسط
٤	تقبل الشركة رسائل التدريب المقدمة من الجامعات للخريجين	٨	3.50	1.111	٧٠%	مرتفع
٥	تهتم الشركة بعقد دورات تدريبية في مجالات التخصص لموظفي الشركة	٣	4.16	0.997	٨٣.٢%	مرتفع
٦	تهتم الشركة بتوفير برامج تشغيلية متعددة	٦	3.82	1.119	٧٦.٤%	مرتفع
٧	يقوم الموظفون والمتدربين بتأدية أعمالهم بكفاءة وفاعلية	١	4.34	0.745	٨٦.٨%	مرتفع
٨	تقوم الشركة بتطوير قدرات العاملين بما يساهم في تنفيذ الخطة	٧	3.72	0.927	٧٤.٤%	مرتفع
٩	تتوفر برامج التشغيل بشكل كبير في الشركة	٥	3.82	0.983	٧٦.٤%	مرتفع
١٠	تقديم الشركة فرص عمل للخريجين بما يتناسب مع محصولهم العلمية	٩	3.50	1.165	٧٠%	مرتفع
	متوسط المحور الثاني		3.81	0.710	٧٦.٢%	مرتفع



شكل رقم (٧) نسبة الموافقة لتقديرات آراء العينة لفقرات المحور الثاني

يوضح الجدول رقم (١٠) أن أفراد العينة وافقت بتقدير لفظي (مرتفع) على جميع فقرات المحور الثاني؛ وبلغ متوسط الاستجابة للفقرات على (٣.٨١)، والنسبة المئوية (76.2%)، وتحليل كل فقرة من فقرات المحور الثاني وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، عند تساوي قيم المتوسط للفقرات، مرتبة ترتيباً تنازلياً كما يلي:

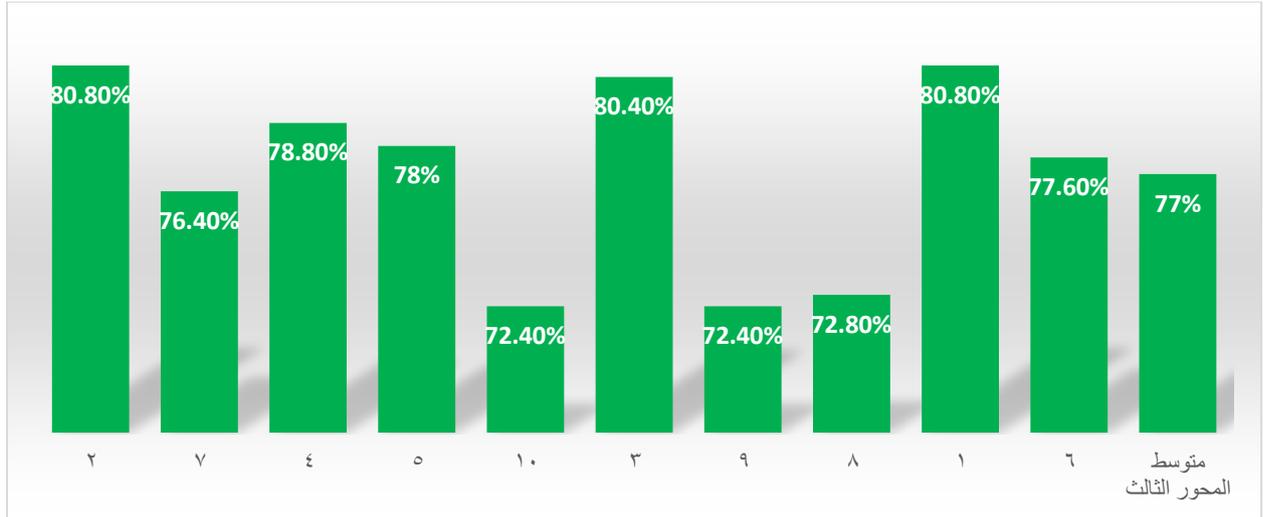
- أن الفقرة (7) والتي تنص على (يقوم الموظفون والمتدربون بتأدية أعمالهم بكفاءة وفاعلية) حصلت على الترتيب (الاول) بمتوسط حسابي (4.34) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرة (١) والتي تنص على (تساهم برامج التشغيل في اكتساب مهارات تساعد في الحصول على فرص عمل) حصلت على الترتيب (الثاني) بمتوسط حسابي (٤.١٨) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرة رقم (٥) والتي تنص على (تهتم الشركة بعقد دورات تدريبية في مجالات التخصص لموظفي الشركة) حصلت على الترتيب (الثالث) بمتوسط حسابي (٤.١٦) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرة رقم (٢) والتي تنص على (تهتم الشركة بتوفير برامج تشغيلية تخصصية لمنسوبي الشركة) حصلت على الترتيب (الرابع) بمتوسط حسابي (٣.٩٦) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرتين رقم (٩، ٦) واللذان تنصان على (تتوفر برامج التشغيل بشكل كبير في الشركة)، (تهتم الشركة بتوفير برامج تشغيلية متعددة) حصلتا على الترتيب (الخامس) بمتوسط حسابي (٣.٨٢) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرة رقم (٨) والتي تنص على (تقوم الشركة بتطوير قدرات العاملين بما يساهم في تنفيذ الخطة) حصلت على الترتيب (السادس) بمتوسط حسابي (٣.٧٢) وبتقدير لفظي (مرتفع).

- أن الفقرتين رقم (٤، ١٠) واللذان تنصان على (تقبل الشركة رسائل التدريب المقدمة من الجامعات للخريجين)، (تقديم الشركة فرص عمل للخريجين بما يتناسب مع محصولهم العلمية) حصلتا على الترتيب (السابع) بمتوسط حسابي (٣.٥٠) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرة رقم (٣) والتي تنص على (يعتبر توفير برامج تشغيلية لطلبة الجامعات من أولويات الشركة) حصلت على الترتيب (الثامن) بمتوسط حسابي (٣.١٢) وبتقدير لفظي (متوسط).
- الانحراف المعياري لمتوسط فقرات المحور الثاني أعلى وأقل من الواحد الصحيح، مما يشير إلى تشتت بشكل بسيط من قبل المبحوث.
- وبالنظر إلى متوسط فقرات المحور الثاني نجد أنه بلغ (٣.٨١) وانحراف معياري (٠.٧١٠) وبتقدير لفظي (مرتفع)، وعلى ضوء ما سبق تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة.

٣- المحور الثالث: مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن

الجدول رقم (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات آراء العينة لفقرات المحور الثالث

رقم الفقرة	الفقرات	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	التقدير اللفظي
١	ساهمت الشركة الخاصة في توفير فرص عمل في ظل انعدام فرص عمل حكومية	٢	4.04	1.009	٨٠.٨%	مرتفع
٢	ساهمت سياسيات التشغيل المؤقت من قبل الجهات الخاصة في الحصول على فرصة عمل	٧	3.82	0.873	٧٦.٤%	مرتفع
٣	ملائمة تخصص الدراسة يساهم بالخروج من برامج التشغيل بأكبر قدر ممكن من الفائدة	٤	3.94	1.018	٧٨.٨%	مرتفع
٤	ساهمت الشركة لتغطية الاحتياجات ورفع المستوى المعيشي في ظل الازمة الحاصلة	٥	3.90	1.055	٧٨%	مرتفع
٥	تهدف برامج التشغيل الى استقطاب كافة شرائح المجتمع	١٠	3.62	0.830	٧٢.٤%	مرتفع
٦	إعطاء الشركة المجال لرفع فرص العمل للموظفين من خلال التقييم	٣	4.02	0.915	٨٠.٤%	مرتفع
٧	تحرص الشركة على معايير النزاهة والشفافية عند إجراء التقييم على برامج التشغيل	٩	3.62	1.067	٧٢.٤%	مرتفع
٨	يشعر الموظف أو المدرب بدرجة عالية من الرضا عن العمل	٨	3.64	1.306	٧٢.٨%	مرتفع
٩	هناك توافق بين مستوى أداء الموظف أو المدرب والأداء المطلوب منه	١	4.04	0.880	٨٠.٨%	مرتفع
١٠	تعمل الشركة على الترويج بشكل دائم للبرامج التشغيلية المقدمة	٦	3.88	1.062	٧٧.٦%	مرتفع
	متوسط المحور الثالث		3.85	0.645	٧٧%	مرتفع



شكل رقم (٨) نسبة الموافقة لتقديرات آراء العينة لفقرات المحور الثالث

يوضح الجدول رقم (١١) أن أفراد العينة وافقت بتقدير لفظي (مرتفع) على جميع فقرات المحور الثالث؛ وبلغ متوسط الاستجابة لفقرات على (٣.٨٥)، والنسبة المئوية (77%)، وتحليل كل فقرة من فقرات المحور الثالث وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، عند تساوي قيم المتوسط للفقرات، مرتبة ترتيباً تنازلياً كما يلي:

- أن الفقرتين رقم (٩، 4) واللتان تتصان على (هناك توافق بين مستوى أداء الموظف أو المدرب والأداء المطلوب منه)، (ساهمت الشركة الخاصة في توفير فرص عمل في ظل انعدام فرص عمل حكومية) حصلت على الترتيب (الأول) بمتوسط حسابي (٤.٠٤) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرة (٦) والتي تنص على (إعطاء الشركة المجال لرفع فرص العمل للموظفين من خلال التقييم) حصلت على الترتيب (الثاني) بمتوسط حسابي (4.02) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرة (3) والتي تنص على (ملائمة تخصص الدراسة يساهم بالخروج من برامج التشغيل بأكثر قدر ممكن من الفائدة) حصلت على الترتيب (الثالث) بمتوسط حسابي (3.94) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرة (4) والتي تنص على (ساهمت الشركة لتغطية الاحتياجات ورفع المستوى المعيشي في ظل الازمة الحاصلة) حصلت على الترتيب (الرابع) بمتوسط حسابي (3.90) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرة (10) والتي تنص على (تعمل الشركة على الترويج بشكل دائم للبرامج التشغيلية المقدمة) حصلت على الترتيب (الخامس) بمتوسط حسابي (3.88) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرة (2) والتي تنص على (ساهمت سياسيات التشغيل المؤقت من قبل الجهات الخاصة في الحصول على فرصة عمل) حصلت على الترتيب (السادس) بمتوسط حسابي (3.82) وبتقدير لفظي (مرتفع).

- أن الفقرة (8) والتي تنص على (يشعر الموظف أو المدرب بدرجة عالية من الرضا عن العمل) حصلت على الترتيب (السابع) بمتوسط حسابي (3.64) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الفقرتين رقم (7، 5) واللذان تتصان على (تحرص الشركة على معايير النزاهة والشفافية عند إجراء التقييم على برامج التشغيل)، (ساه تهدف برامج التشغيل الى استقطاب كافة شرائح المجتمع) حصلتا على الترتيب (الثامن) بمتوسط حسابي (3.62) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- الانحراف المعياري لمتوسط فقرات المحور الثالث أعلى واقل من الواحد الصحيح، مما يشير إلى وجود تشتت بسيط من قبل المبحوث.
- وبالنظر إلى متوسط فقرات المحور الثالث نجد أنه بلغ (3.85) وبانحراف معياري (0.645) وبتقدير لفظي (مرتفع)، وعلى ضوء ما تبين أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن.

ثالثاً: عرض النتائج الإجمالية لمحاور الدراسة:

الجدول رقم (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات

أفراد العينة لمحاور الدراسة بشكل عام

م	المحاور	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	التقدير اللفظي
١	تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة	٣	3.74	0.669	74.8%	مرتفع
٢	برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة	٢	3.81	0.710	76.2%	مرتفع
٣	مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن.	١	3.85	0.645	77%	مرتفع
	المتوسط العام لجميع المحاور		3.80	0.619	76%	مرتفع

يتضح من الجدول السابق والمتعلق بـ "تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة

في المجتمع"، أن متوسط محاور الاستبانة ككل بلغ (٣.٨٠) وانحراف معياري (٠.٦١٩)، ودرجة قياس (مرتفع)، حيث حصل المحور الأول: تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٧٤) وانحراف معياري (٠.٦٦٩) وتقدير لفظي (مرتفع)، وحصل المحور الثاني: برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة على المرتبة الثاني بمتوسط حسابي (٣.٨١) وانحراف معياري (٠.٧١٠) وتقدير لفظي (مرتفع)، وحصل المحور الثالث: مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٨٥) وانحراف معياري (٠.٦٤٥) وتقدير لفظي (مرتفع).

ويعزو الباحثون حصول محاور الدراسة بشكل عام على موافقة عينة الدراسة بدرجة قياس

(مرتفعة) على أنه يوجد تشغيل للشباب وينعكس على معدلات البطالة في المجتمع.

رابعاً: اختبار الفرضيات:

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة تم التحقق من صحة الفرضية من خلال الجدول التالي:

جدول (١٣) يبين نتائج اختبار تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة.

المحور	الرقم	المتوسط الحسابي	الفرق في المتوسط	قيمة T	درجات الحرية	مستوى الدلالة
لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة	50	3.7420	3.74200	39.541	49	0.000

الجدول أعلاه يوضح نتائج اختبار T إذا كان قيمة T للفرضية الأولى موجبة ومستوى الدلالة اقل من مستوى الثقة ($\alpha=0.05$) وفقاً لقاعدة القرار فان نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة وتم قبول الفرض البديل الذي ينص على انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: لا توجد علاقة بين برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة تم

التحقق من صحة الفرضية من خلال الجدول التالي:

جدول (١٤) يبين نتائج اختبار برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة

المحور	الرقم	المتوسط الحسابي	الفرق في المتوسط	قيمة T	درجات الحرية	مستوى الدلالة
لا توجد علاقة بين برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة	50	3.8120	3.81200	37.986	49	0.000

الجدول أعلاه يوضح نتائج اختبار T إذا كان قيمة T للفرضية الأولى موجبة ومستوى الدلالة اقل من مستوى الثقة ($\alpha=0.05$) وفقاً لقاعدة القرار فان نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا توجد علاقة بين برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة وتم قبول الفرض البديل الذي ينص على انه توجد علاقة بين برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: لا توجد علاقة بين مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن تم التحقق من صحة الفرضية من خلال الجدول التالي:
جدول (١٥) يبين نتائج اختبار مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن

المحور	الرقم	المتوسط الحسابي	الفرق في المتوسط	قيمة T	درجات الحرية	مستوى الدلالة
لا توجد علاقة بين مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن	50	3.8520	3.85200	42.230	49	0.000

الجدول أعلاه يوضح نتائج اختبار T إذا كان قيمة T للفرضية الأولى موجبة ومستوى الدلالة أقل من مستوى الثقة ($\alpha=0.05$) وفقاً لقاعدة القرار فان نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا توجد علاقة بين مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن وتم قبول الفرض البديل الذي ينص على انه توجد علاقة بين مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن.

جدول رقم (١٦) معامل ارتباط بيرسون بين المحاور وبعضها والدرجة الكلية

م	المحور	عدد الفقرات	معامل بيرسون
1	تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة	10	.530**
2	برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة	10	.721**
3	مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن.	10	.580**
	الدرجة الكلية	30	.630**

** عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.01$)

من خلال الجدول رقم (١٦) بحساب معامل ارتباط بيرسون لكل محور من محاور الاستبيان الثلاثة، والدرجة الكلية للاستبيان ككل بوصفه محكاً داخلياً، وقد دلت النتائج أن جميع محاور الاستبيان الثلاثة دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.01$)، ويتضح وجود ارتباط موجب وقوي، كما تشير النتائج إلى تحقق الصدق للاستبيان، وبالتالي تطبيقه بكفاءة على عينة الدراسة .

النتائج والتوصيات

من خلال دراستنا لهذا الموضوع حاول الباحثون معالجة اشكالية البحث التي تدور حول تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة في المجتمع، فقد تم التوصل من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة إلى بعض النتائج التي يمكن تلخيصها فيما يلي:-

أولاً: النتائج

١. وجود رؤية واضحة للشركة يساعدها على تحقيق أسس منهجية قابلة للتحقيق.
٢. ينتج عن تطوير قدرات العاملين في الشركة يحقق تنفيذ الخطة التي تهدف الشركة الى تحقيقها.
٣. تهتم وترتكز الإدارة بشكل كبير على المستفيد من الخدمة.
٤. إن بعض الشركات تقبل رسائل التدريب المقدمة من الجامعات للخريجين ومنها الشركة عينة الدراسة.
٥. أن الشركات الخاصة غطت غياب البرامج التدريبية وفرص العمل الحكومية في الوقت الراهن.

وخلص البحث إلى عدد من النتائج بناءً على نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي شملها البحث فيما يلي أهم تلك الاستنتاجات:

٦. وافقت العينة في المحور الأول: أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة، بمتوسط حسابي (٣.٧٤) وبانحراف معياري (٠.٦٦٩) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الشركات تهتم بفتح اقسام جديدة للبقاء في الصدارة ومواكبة العمل.
- أن الشركة تفتح اقسام أكبر قدر ممكن من التخصصات لاستقطاب كافة المجالات والخبرات.
- أن الشركة تهدف على تحقيق أهداف كلاً من المصلحة الفردية والعامه.
٧. وافقت العينة في المحور الثاني: أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة، بمتوسط حسابي (٣.٨١) وبانحراف معياري (٠.٧١٠) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن الشركة تعقد دورات تدريبية لموظفيها لأنهم حجر أساس الشركة وواجهتها.
- أن الشركة لا تأخذ بعين الاعتبار المعدل العلمي للطلاب للحصول على برنامج تشغيلي فهي تسعى لرفع مستوى الكفاءة العملية للجميع.
- أن من أولويات الشركة توفير برامج تشغيلية لطلبة الجامعات.
٨. وافقت العينة في المحور الثالث: أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن، بمتوسط حسابي (٣.٤٧) وبانحراف معياري (٠.٨١٧) وبتقدير لفظي (مرتفع).
- أن هناك توافق بين مستوى أداء الموظف أو المدرب والأداء المطلوب منه.

- أن اتجاه الطالب او الموظف الى مجال التدريب المناسب لما هو متوافق مع تخصصه العلمي يساهم في خروجه من البرامج التشغيلية بأكبر قدر ممكن من الفائدة.
- أن الشركة وفرت فرص عمل ورفعت المستوى المعيشي في ظل الازمة الحاصلة.

ثانياً: التوصيات

- بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج، توصي الدراسة بالآتي:
- يرجح ان تقوم الشركة بالتطوير المستمر لمجالاتها نظراً للتطور اليومي والمستمر في العالم او الشركات المشابهة.
- يتوجب على الجامعات التعاون مع طلابها بالتواصل مع الشركات وجهات العمل لإتاحة فرص عمل لهم.
- كلما كانت البيئة الوظيفية تراعي موظفيها من كافة النواحي هذا ينتج عنه يقام الموظفين المتدربين لأعمالهم بكفاءة وفاعلية.
- نوصي الطلاب والموظفين بالمشاركة والالتحاق بالبرامج التشغيلية لاكتساب مهارات تساعدهم للحصول على فرص عمل.
- ينصح بان يكون هناك معايير للنزاهة والشفافية في الشركة عند اجراء التقييم على برامج التشغيل.
- نأمل من كافة الجهات التشغيلية بتكثيف البرامج التدريبية لأنها تستقطب كافة شرائح المجتمع وهذا هو الأهداف الرئيسي للبحث مواجهة البطالة بأكبر قدر ممكن.

المراجع

- ١- أسامة بشير الدباغ، (٢٠٠٧) "البطالة والتضخم: المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية"، الأهلية للنشر والتوزيع الأردن، الطبعة الأولى، ص ٣٣.
- ٢- حسام داود ومصطفى سلمان وآخرون، (٢٠٠٥)، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الثالثة، ص٢٥٧.
- ٣- حسام داود ومصطفى سلمان وآخرون، (٢٠٠٥)، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الثالثة، ص٢٥٧.
- ٤- خالد وصفي الوزني وأحمد حسين الرفاعي، (٢٠٠٢)، "مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الخامسة، ص ٢٦٨.
- ٥- عبد الرحمان يسرى أحمد، (٢٠٠٤)، "النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الثانية، ص٢٠٥.
- ٦- علي عبد الوهاب نجا، (٢٠٠٥)، "البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية"، الدار الجامعية الإسكندرية، ص ١٢.
- ٧- فليح حسن خلف، (٢٠٠٧)، "الاقتصاد الكلي"، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، ص٣٣٦.
- ٨- محمد طاقة وحسين عجلان حسن، (٢٠٠٨)، "اقتصاديات العمل"، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، ص ١٤١.
- ٩- محدي فوزي أبو السعود، (٢٠٠٤)، "مقدمة في الاقتصاد الكلي"، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص٢٢٢.
- ١٠- مدحت القرشي، (٢٠٠٧)، "اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، ص ١٨٣.
- ١١- نزار سعد الدين عيسى وإبراهيم سليمان قطف، (٢٠٠٧)، "الاقتصاد الكلي: مبادئ وتطبيقات"، دار الحامد للنشر والتوزيع

المراجع الأجنبية

- 12- dynamique", Editions Ellipses, Paris, p 190.
- 13- Gregory. N. M, (2006), " Macroéconomie ", De Boeck, Paris, 3 eme édition, p 42.
- 14- Haddar. M, (2006), "Macroéconomie", Centre de publication universitaire, Tunisie, 2 eme édition,
- 15- Muller. J et autres, (2004), " Manuel et applications: Économie", Dunod, Paris, 4 eme édition, p 71
- 16- Sobry. C et Verez J. C, (1996)," Éléments de macroéconomie: une approche empirique et
- 17- Thierry. T, (2000), p 27

الملاحق

(الاستبيان)

المحترم/

الأخ/ الأخت
المحترمة

تحية طيبة وبعد..

يهديكم الباحثون خالص تحياتهم ويضعون بين ايديكم هذا الاستبيان بعنوان "تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة في المجتمع" والذي أعد بهدف الحصول على البيانات المتعلقة بالجانب الميداني لاستكمال متطلبات البحث (دراسة ميدانية للشركة اليمنية الليبية القابضة)

وقد صمم هذا الاستبيان بغرض الحصول على معلومات كافية للتعرف برامج التشغيل الحكومية والخاصة بهدف تخفيض معدلات البطالة وذلك من خلال دراسة وتحليل إجاباتكم على أسئلة الاستبيان.

ولأهمية الدراسة يأمل الباحثون تعاونكم في الاجابة على اسئلة الاستبيان بموضوعية وحيادية مع توشي الدقة حيث ان مساهمتكم في تقديم الاجابة على جميع الاسئلة هو اساس لنجاح البحث والوصول الى النتائج المفيدة.

مع التأكد من ان هذه البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. ونؤكد ان البيانات التي ستقدمونها ستحاط بالسرية التامة.

ونتمنى تعاونكم والاجابة عن الموضوع بعناية والاهتمام الكامل

شاكرين حسن تعاونكم سلفاً

وخالص الشكر والتقدير

اعداد:-

عبدالمالك محمد المترب

أحمد محمد الردي

أحمد جمال الصهبي

أحمد علي الحمامي

عمار أحمد ناصر

القسم الاول:- الرجاء الاجابة عن الاسئلة الاتية بوضع علامة (✓) على الاجابة المناسبة في

١-الجنس:- ذكر أنثى

٢-العمر:- من ١٨ الى ٣٠ سنة من ٣١ الى ٤٠

من ٤١ الى ٥٠ أكثر من ٥٠

٣-المركز الوظيفي

مدير تنفيذي

مدير اداري

رئيس قسم

موظف

مسؤول تقني

مسؤول فني

اخرىأذكرها.....

٤-المؤهل العلمي:-ثانوية عامة بكالوريوس ماجيستر دكتوراه

٥-التخصص العلمي:-محاسبة ادارة أعمال اقتصاد علوم مالية ومصرفية أخرى

اذكرها.....

....

٦-عدد سنوات الخبرة في الشركة:- أقل من ٣ سنوات

من ٣-٥ سنوات

من ٥-١٠ سنوات

من ١٠-١٥ سنة

أكثر من ١٥ سنة

المحور الاول:- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تشغيل الشباب وانعكاسه على معدلات البطالة.

البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١- تهتم الشركة بمواكبة احتياجات المجتمع وتوظيف التخصصات المختلفة					
٢- تحاول الشركة مواكبة التغيرات المستمرة في البيئة العالمية.					
٣- تحرص الشركة على معالجة أوجه القصور التي تواجه البيئة الداخلية.					
٤- تهتم الشركة بتطوير مجالاتها بما يواكب احتياجات سوق العمل.					
٥- تهتم الشركة بفتح اقسام جديدة توائم حاجة سوق العمل المحلي.					
٦- توجد اقسام مفتوحة في الشركة لا توجد فيها فرص عمل للخريجين.					
٧- تضمن الشركة تحقيق أهداف المصلحة الفردية إلى جانب المصلحة العامة.					
٨- تتواصل الجامعات مع الشركة لتوفير فرص عمل للخريجين.					
٩- يتم بناء رؤية للشركة بناءً على أسس منهجية قابلة للتحقيق.					
١٠- تهدف الشركة لفتح أكبر قدر ممكن في فرص التوظيف.					

المحور الثاني:- توجد علاقة بين برامج التشغيل الخاصة ومعدلات البطالة.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	البيان
					١- تساهم برامج التشغيل في اكتساب مهارات تساعد في الحصول على فرص عمل.
					٢- تهتم الشركة بتوفير برامج تشغيلية تخصصية لمنتسبي الشركة.
					٣- يعتبر توفير برامج تشغيلية لطلبة الجامعات من أولويات الشركة.
					٤- تقبل الشركة رسائل التدريب المقدمة من الجامعات للخريجين.
					٥- تهتم الشركة بعقد دورات تدريبية في مجالات التخصص لموظفين الشركة.
					٦- تهتم الشركة بتوفير برامج تشغيلية متعددة.
					٧- يقوم الموظفون والمتدربين بتأدية أعمالهم بكفاءة وفاعلية.
					٨- تقوم الشركة بتطوير قدرات العاملين بما يساهم في تنفيذ الخطة.
					٩- تتوفر برامج التشغيل بشكل كبير في الشركة.
					١٠- تقديم الشركة فرص عمل للخريجين بما يتناسب مع محصولهم العلمية.

المحور الثالث:- توجد علاقة بين مدى نجاح وفعالية هذه البرامج الخاصة وانعكاسه على معدلات البطالة في اليمن.

البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١- ساهمت الشركة الخاصة في توفير فرص عمل في ظل انعدام فرص عمل حكومية.					
٢- ساهمت سياسيات التشغيل المؤقت من قبل الجهات الخاصة في الحصول على فرصة عمل.					
٣- ملائمة تخصص الدراسة يساهم بالخروج من برامج التشغيل بأكبر قدر ممكن من الفائدة.					
٤- ساهمت الشركة لتغطية الاحتياجات ورفع المستوى المعيشي في ظل الازمة الحاصلة.					
٥- تهدف برامج التشغيل الى استقطاب كافة شرائح المجتمع.					
٦- إعطاء الشركة المجال لرفع فرص العمل للموظفين من خلال التقييم.					
٧- تحرص الشركة على معايير النزاهة والشفافية عند إجراء التقييم على برامج التشغيل.					
٨- يشعر الموظف أو المدرب بدرجة عالية من الرضا عن العمل.					
٩- هناك توافق بين مستوى أداء الموظف أو المدرب والأداء المطلوب منه.					
١٠- تعمل الشركة على الترويج بشكل دائم للبرامج التشغيلية المقدمة.					