

تجارب دولية فى معالجة قضية البطالة

أغسطس ٢٠٠٤

قائمة المحتويات

٣	مقدمة
٤	القسم الأول: السياسات والبرامج التي اتبعتها الدول لمواجهة مشكلة البطالة
٥	١.١ سياسات تنشيط جانب الطلب في سوق العمل
٨	٢.١ سياسات تحسين كفاءة جانب العرض (التدريب - التعليم)
١١	٣.١ سياسات تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظام المعلومات
١٣	٤.١ سياسات تقديم إعانات مالية للمتعطلين وأصحاب العمل
١٤	٥.١ البرامج الشاملة لدعم المتعطلين
١٦	٦.١ سياسات سوق العمل النشطة
١٩	٧.١ سياسات زيادة مرونة سوق العمل
١٩	٨.١ سياسات الاستقرار الوظيفي
٢١	القسم الثاني: الدروس المستفادة
٢٢	ملحق (١): مصفوفة التجارب الدولية لمواجهة مشكلة البطالة
٣٦	ملحق (٢): عرض تفصيلي للتجارب الدولية
٣٧	تجارب بعض الدول الأوروبية في مواجهة مشكلة البطالة
٦٤	تجارب بعض الدول الآسيوية في مواجهة مشكلة البطالة
٩٢	تجارب بعض الدول العربية في مواجهة مشكلة البطالة
١٠٢	تجارب بعض دول منطقة الكاريبي وأمريكا اللاتينية في مواجهة مشكلة البطالة
١٠٦	تجربة دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) في مواجهة مشكلة البطالة
١١٠	قائمة المراجع

مقدمة

تواجه الدول النامية العديد من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية، والتي تأتي على رأسها مشكلة ارتفاع معدلات البطالة فى الفئات العمرية المختلفة، وبين الشباب بصفة خاصة. ويرجع ارتفاع معدلات البطالة إلى انخفاض مهارات الداخلين إلى سوق العمل نتيجة عدم كفاءة نظامى التعليم والتدريب، وانخفاض معدلات النمو الاقتصادى والاستثمار وعدم وجود حصر دقيق للمتعطلين وخصائصهم، وهو الأمر الذى يؤدي إلى اتساع الفجوة بين العرض والطلب فى سوق العمل فى هذه الدول.

وتعد البطالة أحد أهم المشاكل التى تواجه الاقتصاد المصرى، والتي تمتد آثارها الاقتصادية والاجتماعية إلى جميع أفراد المجتمع المصرى، فقد بلغ عدد المتعطلين فى جمهورية مصر العربية فى نهاية عام ٢٠٠٣ ما يقرب من ٢,٤ مليون متعطل، أى بنسبة ٩,٩% من إجمالى قوة العمل المصرية والتي تبلغ ١٨,٥ مليون نسمة. ويستقبل سوق العمل المصرى ما يقرب من ٩٠٠ ألف باحث عن فرصة عمل سنوياً مما يمثل عقبةً كبيرةً أمام متخذ القرار عند محاولة توفير هذا العدد الضخم من فرص العمل للملتحقين الجدد بسوق العمل.

وتعتبر دراسة تجارب دول العالم فى التصدى لمشكلاتها التنموية والتي تتضمن العديد من الدروس المستفادة واحدة من المنهجيات الفعالة التى تساعد متخذى القرار وصانعى السياسات من خلال التعرف على أفضل السياسات والبرامج التى اتبعتها الدول الأخرى. وسوف يتم التركيز على المحاور الآتية:

- أهم السياسات وآليات مواجهة مشكلة البطالة.
- بعض الدروس المستفادة من التجارب الدولية.

القسم الأول

السياسات والبرامج التى اتبعتها الدول لمواجهة مشكلة البطالة

كانت أهم السياسات والبرامج التى اتبعتها الدول فى محاولتها للتصدى لمشكلة البطالة تتمثل فى الآتى :

- سياسات تنشيط جانب الطلب فى سوق العمل : وذلك من خلال
 - سياسات تحسين مناخ الاستثمار
 - سياسات التشغيل فى المشروعات الصغيرة وبرامج التوظيف الذاتى
 - برامج التشغيل فى الخدمات
 - سياسات تحسين كفاءة جانب العرض : وذلك من خلال
 - التدريب والتأهيل للالتحاق بسوق العمل
 - تطوير التعليم
 - سياسات تطوير خدمات التشغيل ونظام معلومات سوق العمل
 - سياسات تقديم إعانات مالية للمتعطلين وأصحاب الأعمال
 - سياسات سوق العمل النشطة
 - البرامج الشاملة لدعم المتعطلين
 - سياسات زيادة مرونة سوق العمل
 - سياسات الاستقرار الوظيفى
- وفىما يلى تقديم عرضاً مفصلاً لهذه السياسات فى محاولة لرسم صورة أكثر شمولاً لما تستطيع هذه السياسات أن تقدمه لمتخذ القرار :

١.١ سياسات تنشيط جانب الطلب في سوق العمل

هي السياسات التي تهدف إلى زيادة فرص العمل في الاقتصاد، من خلال تحسين مناخ الاستثمار، ورفع معدلات النمو الاقتصادي، أو تحفيز الشباب على إنشاء مشروعات صغيرة أو مشروعات للتشغيل الذاتي، أو برامج العمل العام، وفيما يلي أهم سياسات تنشيط جانب الطلب في سوق العمل التي اتبعتها الدول محل الدراسة :

• سياسات تحسين مناخ الاستثمار

- تطوير أدوات السياسة النقدية، من خلال استقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة.
- التحكم في الإنفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة بما يضمن ثبات الأسعار وخفض معدلات التضخم.
- تطوير أسواق راس المال وخفض الإجراءات والقيود المفروضة على الاقتراض وخصوصاً الموجة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- العمل على تحسين أداء البنوك التجارية وزيادة كفاءة الجهاز المصرفي عامة بما يشجع على زيادة الاقتراض ومن ثم الاستثمار.
- إصلاح النظام الضريبي، من خلال خفض معدلات الضرائب المفروضة على الأرباح التجارية والصناعية والضرائب على الأجور.
- تعديل الحوافز المالية والضريبية الممنوحة للمستثمرين، وزيادة حوافز الاستثمار لتشجيع الاستثمار في مجالات البحث والتطوير وإدخال صناعات جديدة.
- زيادة الحافز على تأسيس المشروعات الجديدة من خلال رفع كفاءة الإطار المؤسسي وإزالة كافة القيود والعوائق أمام تأسيس المشروعات وخصوصاً المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم مثل تخفيض إجراءات التأسيس.
- تشجيع الصادرات من خلال زيادة جودة المنتجات المحلية وزيادة قدرة تلك المنتجات على المنافسة في الأسواق الخارجية مما يساعد على التوسع في الإنتاج ومن ثم خلق المزيد من فرص العمل.
- تشجيع الاندماج مع العالم الخارجي من خلال التوسع في إقامة مناطق التجارة الحرة بما يساعد على زيادة الصادرات من ناحية وزيادة الاستثمارات الأجنبية من جانب آخر.

- تشجيع الاستثمار فى البنية التحتية المعلوماتية وفى المعارف الجديدة، مما يؤدى إلى زيادة انتشار التكنولوجيات الحديثة التى تعمل بدورها على زيادة الإنتاجية وبالتالى زيادة الأجر وخلق مزيد من الطلب على العمالة.
- زيادة دور القطاع الخاص فى النشاط الاقتصادى من خلال تطبيق برنامج الخصخصة فى قطاعات مثل الكهرباء والغاز الطبيعى.
- تحديث وتطوير البنية الأساسية وخصوصاً فى قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. كذلك زيادة الإنفاق على البحث والتطوير بما يساعد على تدعيم التنافسية داخل الاقتصاد.
- خفض تكلفة التأمينات الاجتماعية التى يتحملها صاحب العمل، بما يساعد فى خفض تكلفة عنصر العمل، وتشجيع توظيف العمالة.
- تقديم المساعدات الفنية المالية للمشروعات الصغيرة وتدريب الأفراد على كيفية إدارة هذه المشروعات، والعمل على زيادة صادرات هذه المشروعات من خلال تطوير شبكات توزيع منتجات المشروعات الصغيرة، وبما يساعد على خلق المزيد من فرص العمل.

• سياسات التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة

- قامت الدول محل الدراسة بالتركيز على تنمية المشروعات الصغيرة ودمجها فى الاقتصاد القومى كأحدى الآليات الفعالة فى توفير المزيد من فرص العمل، وذلك من خلال الوسائل التالية :
- توفير الموارد المالية اللازمة لإنشاء تلك المشروعات وزيادة القروض الموجهة لها، وذلك من خلال تأسيس وإنشاء مؤسسات متخصصة فى إقراض المشروعات الصغيرة، إلى جانب زيادة كفاءة وفعالية نظام الاقتراض من خلال تنويع هيكل القروض مثل توفير القروض المتوسطة والقصيرة الأجل.
- تقديم المساعدات الفنية لهذه المشروعات من خلال تحسين خدمات المعلومات المقدمة لها، وتقديم المشورة فيما يخص التخطيط وشراء الأجهزة والمعدات اللازمة المتوافرة والتكنولوجيا المتوفرة، وتدريب العاملين وأصحاب المشروعات على المهارات الإدارية والفنية التى يتطلبها تأسيس المشروعات الصغيرة، لتحسين إنتاجيتهم وزيادة جودة منتجاتهم.
- الاهتمام بتسويق منتجات المشروعات الصغيرة، والعمل على زيادة مساهمة المشروعات الصغيرة فى زيادة الصادرات من خلال تطوير خدمات التسويق والتوزيع، مثل إقامة

المعارض ومنافذ البيع وشبكات توزيع منتجات هذه المشروعات، وزيادة المشتريات الحكومية من المشروعات الصغيرة

• برامج التشغيل في قطاع الخدمات

قامت العديد من دول الدراسة بتصميم برامج لتشغيل المتعطلين في قطاع الخدمات من خلال ما يعرف ببرامج العمل العام public works، وقد قامت بعض الدول مثل هولندا بابتكار برنامج لتشغيل الشباب في خدمات النظافة، كان الهدف منه زيادة طلب القطاع العائلي على خدمات النظافة ومن ثم ارتفاع معدلات التوظيف على تلك الخدمات، وتتمثل فلسفة البرنامج الأساسية في قيام القطاع العائلي من خلال دعم الحكومة ماديا له بتوفير فرص عمل من خلال وجود مكاتب وسيطة.

– الملامح الأساسية للبرنامج:

- يقوم أفراد المجتمع أو القطاع العائلي على وجه الخصوص بتوظيف العمالة في أنشطة وخدمات النظافة.
- تتم عملية التوظيف من خلال مكاتب مخصصة تابعة لقطاع خدمات النظافة في الدولة، وتلعب تلك المكاتب دور الوسيط بين أفراد القطاع العائلي والمعرض من العمالة الراغبة في العمل في مجال خدمات النظافة.
- تقوم الحكومة بتوفير دعم مالي للمقبلين على المشاركة في البرنامج من أفراد القطاع العائلي المساهمين في عملية التوظيف، ويتم توصيل الدعم لهم عن طريق المكاتب التابعة لقطاع خدمات النظافة.
- يتم توجيه المعونات إلى المكاتب التابعة لقطاع خدمات النظافة. وتزداد الإعانات في حالة قيام المكاتب بتقديم عقود تم إبرامها مع أفراد القطاع العائلي (عقود مستهلك Consumer Contracts) لتوظيف العمالة في أنشطة النظافة. ليكون ذلك بمثابة إثبات ورقى على حدوث توسع فعلى في سوق العمالة.
- يُلزم البرنامج أفراد القطاع العائلي المتعاملين فيه بأن يقوموا بدفع رواتب مبدئية لـ ١٠٪ من العاملين الجدد الذين تم توظيفهم من خلال كل مكتب من مكاتب التوظيف المختصة

على حده. على أن تتفق تلك الرواتب مع الحد الأدنى من الأجور الذى ينص عليه القانون.

○ تستثنى خدمات النظافة المقدمة للشركات والمؤسسات من الدعم، أى أنه يتم توجيه الدعم فقط إلى خدمات النظافة المقدمة للقطاع العائلى أو الأفراد والأسر فى المجتمع.

– تقييم نتائج البرنامج

تم شغل وظائف دائمة بلغ عددها ٥ آلاف وظيفة، وقد أظهرت نتائج تقييم البرنامج أنه من الممكن زيادة عدد الوظائف إذا زاد الدعم المالى أو زادت الموارد المالية المخصصة للبرنامج.

٢.١ سياسات تحسين كفاءة جانب العرض (التدريب – التعليم)

• سياسات التدريب

تعتبر سياسة التدريب إحدى السياسات الأساسية لتحسين كفاءة العرض فى سوق العمل وإمداد الداخلين إلى سوق العمل بالمهارات المطلوبة، ويتوقف نجاح سياسة التدريب على عدد من الأمور: التوصيف الدقيق للمتطلين وخصائصهم المهنية – التتبع المستمر لاحتياجات سوق العمل من المهارات – الاستفادة من مردود العملية التدريبية فى إلحاق المتدربين بفرص عمل فى سوق العمل، وفى ما يلى بعض السياسات المتعلقة بالتدريب التى قامت الدول محل الدراسة بإتباعها

– التنسيق الدائم مع أصحاب العمل للتعرف على الوظائف المتاحة لديهم، ومن ثم تحديد مجالات التدريب التى تتوافق مع احتياجات سوق العمل.

– توزيع الموارد المخصصة لسياسات دعم المتطلين نحو برامج التدريب بما يساعد على زيادة الحافز لدى المتطلين على الانضمام إلى هذه البرامج.

– زيادة التعاون بين المصانع والمدارس (وخصوصا المدارس الفنية) وذلك لمساعدة المتعلمين على الحصول على التدريب العملى، الأمر الذى يمكنهم من الاندماج بسهولة فى سوق العمل بعد الانتهاء من العملية التعليمية.

– العمل على توفير برامج تدريب و تشغيل خاصة لذوى الاحتياجات الخاصة.

- تنفيذ برامج للتدريب فى مجالات الاقتصاد الرقمى الجديد: الالكترونيات والكهرباء والاتصالات ونظم المعلومات. وتهدف هذه البرامج إلى توفير العمالة الماهرة فى هذه المجالات وخاصة فى قطاع المعلومات والاتصالات حيث شهد هذا القطاع نمو مطرد فيه، وهو ما أدى بدوره إلى زيادة طلب الشركات للكفاءات والخبرات التى تعمل فى هذا المجال.
- التدريب العملى فى أماكن العمل فى القطاع الخاص Practical Workplace Training، حيث يتم تقديم التدريب العملى فى أماكن العمل فى مؤسسات القطاع الخاص، مع منح المتدربين علاوات نتيجة مشاركتهم فى التدريب العملى فى أماكن العمل.
- تصميم برامج تدريب موجه للمتسربين من المراحل الأولى للتعليم.
- التنسيق بين كل من دور الحكومة والقطاع الخاص فى عملية التدريب، حيث يتمثل دور الحكومة فى تقديم الدعم المباشر والتمويل المطلوب وتنظيم القوانين وتوفير المعلومات والقواعد الأساسية، ويتمثل دور القطاع الخاص فى تحديد أفضل مجالات التدريب بحيث تتفق مع احتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى المساهمة فى تنفيذ برامج التدريب المختلفة.
- الربط بين التدريب وسوق العمل من خلال خلق قنوات اتصال مؤسسى قوية مع أصحاب العمل وجعل معاهد التدريب أكثر مرونة فى الاستجابة لاحتياجات السوق من العمالة.
- تشجيع أصحاب العمل على المساهمة فى برامج تدريب الشباب الباحثين عن عمل وذلك عن طريق توفير فرص لتدريب الشباب داخل المؤسسات الصناعية وغيرها على المهارات الأساسية التى يتطلبها سوق العمل.
- تطوير الإطار المؤسسى للتدريب والتنسيق والتعاون بين المؤسسات المختلفة للتدريب.
- تطوير كفاءة جودة نظام التدريب وذلك بتطوير المناهج المستخدمة فى التدريب بالإضافة إلى تقييم برامج التدريب الحالية لتحديد أهم أوجه القصور، وكذلك تطوير مراكز التدريب والعمل على تزويدها بأحدث وسائل التدريب.

— التوسع فى عقود التدريب - التوظيف ، والتي تهدف إلى مساعدة الباحثين عن فرص عمل على التدريب على مهارات يتطلبها سوق العمل ، حيث يتم التدريب داخل المؤسسات الصناعية والتجارية الخاصة ، مقابل حصول المؤسسات التى تقوم بالتدريب على دعم مالى يتزايد فى حالة تعيين المتدرب فى المؤسسة بعد انتهاء فترة التدريب .

— التوسع فى إنشاء معاهد للتدريب العالى ، وهى المعاهد التى تهدف إلى تدريب العمالة والفنيين على المجالات التى تتطلب مستويات عالية من المهارة والتقنية مثل الصناعات الالكترونية .

• سياسات التعليم

تعد العملية التعليمية من أهم العوامل التى تؤدى إلى تحسين مهارات وقدرات قوة العمل ومن ثم فان تحسين وتطوير السياسات التعليمية يعد عاملا رئيسيا عند الحديث عن قوة عمل كفاء ، وقد قامت الدول محل الدراسة باتخاذ مجموعة من الإجراءات لتحسين جودة التعليم الأساسى ، وقد كانت على النحو التالى :

— زيادة الإعانات الموجهة إلى برامج التعليم قبل الأساسى ، والحد من تسرب التلاميذ من المدارس ، والعمل على تحسين مستوى أداء التلاميذ من خلال تطوير طرق وأساليب ومناهج التعليم المتنوعة ، بالإضافة إلى تحفيز المعلمين والمشاركة الفعالة من قبل الآباء .

— تحسين عملية الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل وربط سوق العمل بالعملية التعليمية من خلال تطوير مناهج التعليم بحيث تساعد على إكساب المتعلم المهارات التى يتطلبها سوق العمل ، والتعاون بين الصناعات المختلفة والمدارس . وبناء إطار عمل لمعايير تقييم التدريب على المستوى المحلى وذلك لتشجيع الشباب على الاستثمار فى المهارات .

— تقديم حوافز لوححدات الأعمال والعمال للاستثمار فى عملية التعليم المستمر .

— زيادة عدد المدارس لكى تغطى الخدمات التعليمية مختلف القرى والمناطق النائية ، وبحيث لا تتجاوز المسافة بين القرية وأقرب مدرسة الكيلومتر الواحد .

— تطوير التعليم الفنى وذلك من خلال تطوير مناهج التعليم الفنى ، وإضافة مجالات جديدة يتطلبها سوق العمل .

— تصميم برامج لخفض معدلات الأمية بين الشباب ، وإكسابهم مهارات القراءة والكتابة .

- تحسين البنية الأساسية للتعليم سواء من خلال زيادة عدد المدارس أو تزويد المدارس القائمة بالتقنيات الحديثة مثل الكمبيوتر والانترنت.
- تطوير الإدارة التعليمية وزيادة اللامركزية فى العملية التعليمية .
- زيادة الكفاءة الداخلية لمؤسسات التعليم العالى (تطوير نظم الإدارة والتجهيزات المتاحة بهذه المؤسسات). وكذلك زيادة الكفاءة الخارجية لمؤسسات التعليم من خلال التنسيق بين مخرجات نظام التعليم واحتياجات سوق العمل وخطط التنمية.
- تطوير برامج التدريس سواء من حيث طرق التدريس أو المجالات التى تشملها هذه البرامج.
- العمل على تشجيع الجامعات غير الحكومية التى لا تهدف إلى تحقيق الربح.
- زيادة معدلات التحاق المرأة بالتعليم العالى.

٣.١ سياسات تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظام المعلومات

تعتبر خدمات التشغيل الكفاء والفعال واحدة من الآليات الهامة فى سوق العمل لإحداث المقابلة بين جانبى الطلب والعرض فى سوق العمل ، وتهدف تلك الآلية إلى التوفيق بين الوظائف الخالية والباحثين عن وظائف، وتقوم بعدة أنشطة منها المقابلات الشخصية الأولية فى مكاتب التوظيف وإنشاء نواذى عمل وكذلك إعداد ورش عمل.

وجدير بالذكر، أن تلك الآلية تعتبر من الآليات الأساسية لتنفيذ برامج سوق العمل الفعال وقد قامت الدول محل الدراسة بتطوير مكاتب التشغيل، بحيث تستند إلى فكرة تبنى المتعطل، ففى البداية يتم تسجيله والتعرف على حزمة المهارات التى يمتلكها، ثم يتم منحه إعانات البطالة وتحديد الجرعات التدريبية التى يحتاج إليها، ثم بعد ذلك يتم العمل على إلحاقه بالوظائف المتاحة فى سوق العمل من قبل الشركات الإنتاجية والخدمية. كذلك فإن وجود نظام معلومات جيد يساعد فى التعرف على جوانب سوق العمل بمفرداته المختلفة.

وقد قامت الدول محل الدراسة بالعديد من الإجراءات لتحسين خدمات التشغيل وتطوير أنظمة معلومات سوق العمل بها، وذلك على النحو التالى :

- تكوين هيئات مؤسسية تابعة للسلطة المحلية فى كل محافظة تكون مسؤولة عن توفير خدمات التوظيف.

- تقوم تلك الهيئات بعمل حصر شامل ودورى (شهري) عن الشباب المتعطلين وأعمارهم ومهاراتهم، وتوفير المعلومات لتسهيل عملية إيجاد فرص عمل والتنسيق بين العرض والطلب فى سوق العمالة.
- يقوم المتخصصون فى هيئات خدمات التوظيف بوضع خطة عمل لكل متعطل أو لمجموعات من المتعطلين وفقاً للمهارات الشخصية والمستوى العلمى وكذلك الخبرات السابقة لهم، بهدف سرعة حصولهم على وظائف.
- تطبيق اختبارات لقياس الاستعدادات المهنية للشباب لمساعدة الشباب على اختيار الوظائف التى تتناسب مع استعداداتهم واحتياجاتهم.
- توفير مستشارين لمساعدة الشباب على القيام باختيار المسار الوظيفى المناسب.
- تتولى هيئات خدمات التوظيف إعلام الشركات عن الإمكانيات المهنية والفنية للمتعطلين كى يتم تضمينهم فى سوق العمل.
- إقامة معارض للتوظيف Job Fair : وهى تساعد على التقاء الباحثين عن عمل من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى. وتقام هذه المعارض فى مناطق مختلفة ولا تقتصر على العاصمة. ويتمثل الهدف من إقامة المعارض فى:
 - وصول خدمات التوظيف إلى مختلف المناطق وخصوصاً تلك التى يقطنها الفقراء.
 - خفض تكاليف البحث عن عمل.
 - تقديم مجموعة من برامج التدريب.
 - توفير المعلومات عن الوظائف المتاحة والمهارات التى تطلبها تلك الوظائف.
- تطوير البنية التحتية لسوق العمل، من خلال توافر المعلومات الخاصة بسوق العمل، ووجود شبكة متكاملة وفعالة لمكاتب خدمات التوظيف العاملة فى السوق، وما إلى ذلك من خدمات. وتعتبر خدمات البنية التحتية من مقومات النجاح الرئيسية لبرامج سوق العمل الفعال.
- تطوير نظم معلومات سوق العمل لتوفير بيانات عن عدد الوظائف المتاحة فى سوق العمل والمهارات المطلوبة لكل وظيفة. وذلك من خلال تأسيس نظام للبيانات عن القوى العاملة على المستوى القومى بالتعاون مع المؤسسات التى تهتم بجمع البيانات والمعلومات على المستوى القومى، إلى جانب إعداد الدراسات والأبحاث التى تتعلق بأوضاع سوق العمل.

٤.١ سياسات تقديم إعانات مالية للمتطلين وأصحاب العمل

تقوم الفلسفة الأساسية لهذه السياسات على تقديم منح المتطلين إعانات مالية أثناء فترة تعطيلهم لحين التحاقهم بوظائف فى سوق العمل، بالإضافة إلى منح إعانات مالية إلى الشركات وأصحاب الأعمال لتحفيزهم على تدريب وتشغيل الشباب، حيث قامت بعض الدول باتخاذ الإجراءات التالية :

- تطبيق برنامج لتشجيع توظيف العمال وذلك عن طريق منح أصحاب الأعمال مبلغ شهري عن كل موظف لمدة ثلاثة أشهر. وفى حالة توظيف أصحاب الأعمال للعمال منتظمون تقوم الحكومة بدعمهم لثلاثة أشهر إضافية.
- قامت بعض الدول بتمويل المعونات المالية من نظام التأمين الاجتماعى فى الدولة.
- قامت أيضا بعض الدول بدعم تكلفة الأجور بتخفيضها على أصحاب العمل وكان لتلك السياسة أثر كبير فى تشجيع أصحاب العمل على توظيف عاملين جدد خاصة الحاصلين على درجة تعليم منخفضة.
- غالبا ما يتم ربط الإعانات المالية للمتعلل بتنفيذه لأنشطة داخل برامج دعم المتطلين، إلى جانب التزامه بالتدريب والتأهيل، أو فرصة العمل التى توفر له، هذا إلى جانب ربط الإعانة المالية بفترة زمنية معينة.
- يتعرض الشخص المشارك فى البرنامج لفقد أحقيته فى معونة البطالة أثناء تطبيق خطة العمل إذا أخل بأحد الشروط المنصوص عليها فى عقد الدعم.
- تقديم إعانات مالية لأصحاب العمل فى سبيل تشجيعهم على توظيف عمالة جديدة أو الحفاظ على العاملين الحاليين، أو تحسين مهارات العاملين لديها لفترات زمنية محددة (٥ سنوات مثلا) ، بما لا يتجاوز قيمة الدعم ٧٥٪ من قيمة النفقات الجارية للمشروع.
- تقديم إعانة دخل لرعاية الأطفال للسيدات الأرامل اللاتى تعيلن أطفال فى المرحلة الابتدائية من التعليم الأساسى.
- منح دعم مالى للشركات التى تقوم بإعادة تدريب عمالها أو فصلهم بصفة مؤقتة بدلاً من الاستغناء عنهم بصفة نهائية.

٥.١ البرامج الشاملة لدعم المتعطلين

الفلسفة الأساسية لهذه البرامج هو تقديم دعم شامل للمتعطلين، بداية من تسجيلهم وتوصيف مهاراتهم، إلى جانب توفير التدريب اللازم لهم، ثم مساعدتهم في الحصول على فرص عمل، وذلك من خلال عقود ملزمة تبرم بين المتعطل والبرنامج، يحصل بمقتضاها المتعطل على دعم مالى خلال فترة تطبيق البرنامج، ويحرم منه إذا أخل بأى التزامات منصوص عليها فى العقد.

• خطوات تطبيق البرنامج:

- تقوم السلطات المحلية فى المحافظات والمراكز داخل الدولة بمتابعة شهرية للمتعطلين فى محيط سلطاتها لتحديد أيهم ينطبق عليه الخصائص التى يشترط البرنامج توافرها فى المتعطلين المشاركين.
- تقوم السلطة الإقليمية المسؤولة عن التوظيف فى كل محافظة بتشخيص حالة المتعطل بشكل دقيق من خلال عملية حصر كامل ودقيق لجميع المتعطلين فى محيط الإقليم وعمل دراسة حالة عن كل منهم.
- ثم تقوم السلطات الإقليمية المسؤولة عن التوظيف بإعلام السلطة المحلية عن الإمكانيات المهنية والفنية للمتعطلين كى يتم إعادة تضمينهم بصورة جديدة وفعّالة فى سوق العمل.
- بعد ذلك يتم إبرام عقد دعم مع المتعطلين يتضمن خطة عمل واضحة لكل متعطل مشارك فى البرنامج ويتضمن العقد تفاصيل عن العمر والمهارات المهنية والاجتماعية والشخصية التى يتمتع بها المتعطل. بالإضافة إلى تحديد للالتزامات المتبادلة مقابل الانتفاع بالإعانات والإمتيازات التى يحصلون عليها من النظام مثل الأنشطة والتدريب والوظائف مدعومة الأجر وغيرها.
- تتضمن خطة العمل الحقوق والالتزامات التى تحقق للمتعطل والتى يجب عليه القيام بها فى إطار مشاركته فى البرنامج. على أن يكون الهدف الأساسى من صياغة الحقوق والالتزامات تحقيق المنفعة للشخص المتعطل. ثم يتم مناقشة الخطة والاتفاق عليها.
- تختلف خطة العمل من شخص لآخر وفقاً لمهارات ومستوى تعليم كل شخص، ومن الخطوات الأساسية التى تشتمل عليها خطط العمل بوجه عام ما يلى:
 - إجراءات تعريف الشخص على أهداف البرنامج ومتطلباته.

- إبلاغ الشخص بالتعليمات الأساسية الواجب إتباعها.
- التركيز على التدريب المهني الذي يتطلبه السوق ويتفق مع إمكانيات المتعطل تعليمه ومهاراته.
- وجود إجراءات تقييم مستمرة ودورية.
- يتم تخصيص جزء من الدعم المقدم للبرنامج للعمل على حصر وتغطية جميع الباحثين عن فرص عمل وجميع الحاصلين على إعانات البطالة السائدة في المجتمع بما في ذلك إعانات التدريب والإعاقة.
- لا يقتصر دور البرنامج على توفير فرص عمل أو تدريب أو حتى تقديم الدعم للمتعطلين فقط، بل يقوم كذلك بتنظيم بعض الأنشطة التي يلتزم المنضمون إلى البرنامج بالمشاركة فيها مثل نشاط العمل Community Work. والمشاركة إما تكون لكل الوقت المخصص للنشاط أو لجزء من الوقت فقط ويتحدد ذلك وفقاً للعديد من العوامل منها على سبيل المثال نوع العمل الذي يبحث عنه المتعطل ، وكذلك عمر المشارك في البرنامج وإمكانياته.
- تقوم السلطة الإقليمية المسئولة عن التوظيف بتقييم الأسلوب الذي قام الشخص المتعطل بإتباعه لتنفيذ خطة العمل الخاصة به بعد مرور ٤ شهور من انتهاء عقد الدعم المبرم بين الطرفين. وفي مرحلة التقييم يتم مكافأة المتعطلين الذين شاركوا في البرنامج بأسلوب إيجابي وفعال من خلال مد المهلة الزمنية المحددة لهم لانتهاء التأهيل والاستفادة من معونات البطالة بـ ٦ أشهر زائدة عن المهلة الزمنية المحددة للانتفاع بمعونات البطالة لغير المشاركين في البرنامج.
- يتعرض الشخص المشارك في البرنامج لفقد أحييته في معونة البطالة أثناء تطبيق خطة العمل إذا أخل بأحد الشروط المنصوص عليها في عقد الدعم. ويتم توقيع عقوبات على المشاركين في البرنامج في حالة عدم الوفاء بالالتزامات المتبادلة وعدم وجود أسباب مقنعة لعدم قبول فرص العمل أو التدريب المقدمة. وتكون العقوبة في شكل حرمان مؤقت من الإعانات المالية أو تخفيضها بنسب معينة.
- تزداد حدة العقوبات إذا تكررت حالات عدم الالتزام أو الفشل في إنجاز العمل الموكل إلى المشارك. ويختلف حجم العقوبة وفقاً لمقدار ما يترتب على عدم الالتزام من خسارة

للبرنامج. فعلى سبيل المثال عقوبة ترك عمل مدفوع الأجر تكون أشد من عقوبة عدم الالتزام في أحد الأنشطة المنظمة التابعة للبرنامج.

○ يتم دفع مبلغ أسبوعي ثابت للمشاركين يبلغ ٢١ دولاراً، بالإضافة إلى علاوة لجنة العمل التي تقدم إليهم. ويمكن زيادة ذلك الدعم إلى الضعف في حالة الباحثين عن عمل ممن يواجهوا تكاليف معيشة إضافية، ولكن يشترط في ذلك أن تكون التكاليف فعلية ومعقولة.

١. ٦ سياسات سوق العمل النشطة

تهدف برامج سوق العمل الفعّال (ALMPs) إلى زيادة كفاءة العمالة المعروضة. و زيادة الطلب على العمالة. وتحسين آليات الموازنة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية (مساعدات البحث عن وظائف).

وعند الحديث عن سياسات سوق العمل النشطة، يجب التفرقة بين نوعين من السياسات: الأولى، سياسات ايجابية تهدف إلى توفير فرص عمل، والنوع الثاني من السياسات، السياسات السلبية، وهي التي تقدم إعانات مالية للمتعطلين، مثل التأمين ضد البطالة وتوفير التحويلات الاجتماعية التي تغطي جزءاً من الاحتياجات المالية للمتعطلين. وعلى الرغم مما تقدمه هذه السياسات من مساعدات لحل مشكلة البطالة إلا أن ما تقدمه هو مجرد حلول مؤقتة لا تدوم طويلاً. فهي لا توفر فرص عمل للمتعطلين وكذلك لا تعمل على تحسين كفاءة سوق العمل أو ما إلى ذلك من سياسات لحل المشكلة بشكل جذري. وبالتالي فإن السياسات الفعّالة الايجابية تنطوي على ميزة نسبية، حيث أنها تهتم مباشرة بسياسات تحسين العرض والطلب في سوق العمل وخلق التوفيق الأمثل بين العمالة المعروضة والوظائف الخالية، مما يساعد على حل مشكلة البطالة بشكل أكثر فاعلية.

• تصميم برامج سوق العمل الفعّال:

عندما تقوم الدولة بتصميم برنامج سوق العمل الفعّال الخاص بها يتم التركيز على عنصرين أساسيين يمثلان حجر الأساس الذي يقوم عليه البرنامج، هما: الاستراتيجية الكلية للبرنامج والجوانب التفصيلية المتعلقة بأسلوب تصميم البرنامج.

بالنسبة للاستراتيجية الكلية أو المجملة للبرنامج فيجب أن يتم وضعها وصياغتها بشكل واضح للقائمين على تنفيذ البرنامج بمختلف مستوياتهم التنفيذية. ويتم ذلك من خلال الآتى:

- تحديد أهداف البرنامج بشكل واضح. فكما سبق الإشارة تختلف تلك الأهداف من دولة لأخرى. قد يكون هدف البرنامج تحسين فاعلية سوق العمل بشكل عام أو زيادة كفاءة ومهارات الأيدي العاملة أو ما إلى ذلك من أهداف. وأياً كان الهدف لابد من صياغته بشكل واضح ومحدد.
- تحديد أولوية كل من الأهداف المرجوة.
- تحديد شكل وطبيعة العلاقة بين السياسات الإيجابية والسلبية Active and Passive Policies، حيث أظهرت تجارب العديد من الدول فاعلية التنسيق بين السياستين والدمج بينهما. وتختلف درجة الدمج بين السياستين من دولة لأخرى وفقاً لهيكل سوق العمل وطبيعة العمالة بالدولة.

أما بالنسبة للجوانب التفصيلية للبرنامج فتتمثل فى كيفية توجيه البرنامج بالشكل الذى يحقق الأهداف المخططة على الوجه الأمثل وكذلك تحديد الفئات التى سيتم تركيز اهتمام البرنامج عليها. وهى تختلف من دولة لأخرى وفقاً للأهداف المخططة والأولويات الموضوعية. فعلى سبيل المثال، إذا كان الهدف من البرنامج تحسين كفاءة سوق العمل يكون التوجه الرئيسى للبرنامج نحو خدمات التوظيف وسياسات التدريب بمختلف أشكالها، ويكون اهتمام البرنامج موجه لجميع العاملين فى السوق سواء الأيدي العاملة أو المؤسسات. وإذا كان الهدف من البرنامج تعزيز المهارات وتحسين الإنتاجية يكون التوجه الرئيسى للبرنامج نحو التدريب العام والتدريب التحويلي retraining متضمناً التدريب أثناء العمل وكذلك التدريب على الحرف.

• مكونات برامج سياسات سوق العمل النشطة

تتكون سياسات سوق العمل النشطة من حزمة من البرامج الفرعية، على النحو التالى:

- توفير خدمات التوظيف: تهدف تلك الآلية إلى التوفيق بين الوظائف الخالية والباحثين عن وظائف، وتقوم بعدة أنشطة منها المقابلات الشخصية الأولية فى مكاتب التوظيف وإنشاء نوادى عمل وكذلك إعداد ورش عمل. جدير بالذكر أن تلك الآلية تعتبر من

الآليات الأساسية لتنفيذ برامج سوق العمل الفعّال وبالتالي يجب أن تحظى بدرجة أولوية متقدمة عند ترتيب أولويات البرنامج.

— وهذه البرامج تتطلب الاهتمام بتطوير "البنية التحتية" لسوق العمل وتعميقها: ويقصد بخدمات البنية التحتية كل ما يساعد على كفاءة سوق العمل فى الدولة، ومن ذلك توافر المعلومات الخاصة بسوق العمل، وجود شبكة متكاملة وفعّالة لمكاتب خدمات التوظيف العاملة فى السوق، وما إلى ذلك من خدمات.

— تدريب الأيدي العاملة: حيث يتم توفير التدريب من خلال مراكز التدريب المختلفة، وتقديم دعم مالى للمتدربين مثل تحمل تكلفة التدريب أو جزء منها، حيث غالباً ما ينقسم التدريب إلى ثلاثة أنواع من التدريب؛ تدريب موجه إلى المتعطلين لفترة طويلة تمتد لأكثر من ١٢ شهراً، تدريب موجه للعاملين الذين تم استبدالهم نتيجة إعادة هيكلة مؤسسية أو تكنولوجية، تدريب موجه لصغار السن خاصة تاركو المدارس فى سن مبكرة. وهنا تجدر الإشارة إلى بعض النقاط الهامة المتعلقة بآلية التدريب وهى:

- دور الحكومة: ويتمثل فى تقديم الدعم المباشر والتمويل المطلوب وتنظيم القوانين وتوفير المعلومات والقواعد الأساسية.
- دور القطاع الخاص: يكون للقطاع الخاص دور كبير فى التدريب إذا قامت الحكومة بتوفير المناخ الذى يمكنه من القيام بدوره على الوجه المفترض. ويكون ذلك من خلال التأكد من وضوح القوانين التى تنظم عمل القطاع الخاص فى التدريب وضمان عدم التحيز لبعض الكيانات، بالإضافة إلى تجنب التدخل الحكومى المبالغ فيه والذى قد يؤدى إلى هروب القطاع الخاص.
- الربط بين التدريب وسوق العمل: ويتطلب ذلك أن تقوم الحكومة بإعادة النظر فى الهيكل المؤسسى الداخلى للدولة. ذلك من خلال خلق قنوات اتصال مؤسسى قوية مع أصحاب العمل وجعل معاهد التدريب أكثر مرونة فى الاستجابة لاحتياجات السوق من العمالة.
- أيضاً هناك دور هام لعملية مراقبة وتقييم برامج التدريب المطبقة، وذلك لتحسين فاعليتها من خلال مقارنة كفاءة العاملين الحاصلين على إحدى برامج التدريب

بأمثالهم من غير الحاصلين عليها، ثم قياس تكلفة البرنامج لتحديد المكسب

الفعلى المتحقق منه

- خلق فرص عمل: تهدف تلك الآلية إلى خلق فرص عمل جديدة أو الحفاظ على الوظائف الحالية. وتنطوى تلك الفئة على ثلاثة أنواع من البرامج، النوع الأول: تقديم إعانات مالية لأصحاب العمل فى سبيل تشجيعهم على توظيف عمالة جديدة أو الحفاظ على العاملين الحاليين. النوع الثانى: خلق فرص عمل جديدة فى أنشطة الأعمال العامة. النوع الثالث: تقديم التمويل اللازم للمتعطلين للبدء بمشروعات صغيرة .
- تفعيل دور المشاركة والحوار بين الجهات المؤثرة فى سوق العمل، فهو يعتبر من الأمور الهامة لنجاح سياسة سوق العمل الفعال وضمان تحقق الأهداف المرجوة، حيث لا بد من تعزيز دور الحوار المستمر بين الحكومة والقطاع الخاص والأيدى العاملة والمؤسسات الأخرى العاملة فى مجال العمالة والتدريب للتعرف على احتياجات السوق ومن ثم تحديد شكل البرنامج الأنسب المفترض تطبيقه.

٢.١ سياسات زيادة مرونة سوق العمل

قامت الدول باتخاذ مجموعة من الإجراءات لزيادة الكفاءة والمرونة فى سوق العمل، من أهمها :

- خفض تكاليف فصل العمالة غير الماهرة.
- تخفيض القيود المفروضة على عدد ساعات العمل بما يسمح بزيادة عدد ساعات العمل مع تعويض العمالة عن هذه الساعات الإضافية، بالإضافة إلى إنشاء نظام العمل لبعض الوقت Part Time.
- خفض معدلات الزيادة فى الحد الأدنى للأجور، حتى لا تكون عائق أمام تشغيل العمالة منخفضة المهارة.

٨.١ سياسات الاستقرار الوظيفى

يعد التوسع فى استخدام عقود العمل المؤقتة السبب الرئيسى وراء عدم الاستقرار الوظيفى. وبالتالي يتطلب تحقيق الاستقرار تغيير الظروف التى تدفع أصحاب العمل لاستخدام هذا النوع من عقود

العمل. وتتمثل الأسباب الرئيسية لاستخدام هذا النوع من عقود العمل فى ارتفاع تكلفة مساهمة أصحاب العمل فى التأمينات الاجتماعية للعاملين بالعقود الدائمة من جهة وارتفاع تكلفة فصل العاملين من جهة أخرى. لذلك قامت بعض الدول بتطبيق مجموعة من الخطوات لتحقيق الاستقرار الوظيفى، ويمكن تلخيص تلك الخطوات فيما يلى:

- خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل فى التأمينات الاجتماعية
يحصل أصحاب العمل على هذه التخفيضات عند تعيين العاملين من الفئات المستهدفة بعقود دائمة. وتتمثل هذه الفئات فى الإناث (من ١٦ إلى ٤٥ عام) والمتعطلين لفترة تزيد عن ٦ شهور Long term unemployment، وكذلك المتعطلين الذين يتجاوز عمرهم ٤٥ عاماً.
- خفض تكلفة فصل العاملين بعقود العمل الدائمة
تم تخفيض تكلفة فصل العاملين بعقود العمل الدائمة من أجر ٤٥ يوم عن كل سنة من سنوات الخبرة التى قضاها العامل فى العمل إلى أجر ٣٣ يوم فقط. ويعكس هذا الانخفاض فى تكلفة فصل العاملين تفضيل تحقيق الاستقرار الوظيفى على حساب تعويض العاملين فى حالة الفصل من العمل.
وقد نجحت تلك السياسة فى زيادة نسبة العاملين بعقود العمل الدائمة مقارنة بالعاملين بعقود العمل المؤقتة، تحقيق العدالة فى توزيع عقود العمل الدائمة بين العاملين فى مختلف مجالات العمل وخصوصاً من الفئات المستهدفة مثل الإناث.

القسم الثانى

الدروس المستفادة

- تتطلب المواجهة الحاسمة لمشكلة البطالة ، صياغة حزمة من البرامج النشطة يتم صياغتها فى إطار برنامج شامل له أهداف قابلة للقياس.
- يعتبر زيادة معدلات النمو وتحسين مناخ الاستثمار شرطا أساسيا حل مشكلة البطالة وتوفير فرص عمل دائمة ومنتجة.
- قضية البطالة قضية مجتمعية ينبغى مشاركة جميع الأطراف فيها (أصحاب الأعمال – المتعطلين – القطاع العائلى – المجتمع المدنى).
- ينبغى تبنى المتعطل والتواصل معه من خلال برامج شاملة لدعم المتعطلين ، حتى يحصل على الوظيفة الملائمة له ، بالإضافة إلى وجود الرغبة القوية للمتعلل للخروج من حالة التعلل
- يجب أن يكون هناك دور هام للأقاليم والمحليات عند التصدى لمشكلة البطالة (اللامركزية).
- آلية الإعانات المالية للقطاع الخاص ضرورية لتحفيزهم على تدريب المتعطلين وزيادة فرص العمل لهم .
- تعتبر الخدمات بأنواعها المختلفة ، إلى جانب برامج الأشغال العامة واحدة من الآليات التى تساهم فى توفير المزيد من فرص العمل.
- تعتبر إعانات البطالة بمثابة حل مؤقت والحل الحاسم هو توفير فرص عمل للمتعطلين.

ملحق (١)

مصفوفة التجارب الدولية لمواجهة مشكلة البطالة

الدولة	توصيف المشكلة	سياسات الحل	آليات التنفيذ	الجهات المنفذة
بلجيكا	سياسات التوظيف في بلجيكا	<ul style="list-style-type: none"> - توفير "وظائف مبدئية" للخريجين الجدد. - زيادة معدل التوظيف للأفراد فوق سن الخمسين. - تحديد النصوص القانونية والإدارية التي تنظم عمل المؤسسات التي تقدم فرص عمل للمتعطلين. - توفير فرص عمل تناسب الأشكال المختلفة من البطالة المتحققة في الدولة. - توفير الكفاءات والخبرات العالية المطلوبة في السوق. - الاهتمام بالناحية القانونية التي تضمن الحفاظ على حقوق العاملين. 	<ul style="list-style-type: none"> - تقوم الحكومة بتقديم معونات مالية لدعم مشروع "الوظائف المبدئية". - زيادة التحويلات الموجهة لنظام التأمين الاجتماعي. - زيادة الدخول المتاحة لمنخفضي الدخل من خلال تعديل بعض الإجراءات الضريبية. - إعادة النظر في الأعمار المحددة للخروج على المعاش بالنسبة للوظائف التي تتطلب درجة عالية من الخبرات. - تفعيل دور مجموعات أصحاب الأعمال ومؤسسات التوظيف المتخصصة. 	<ul style="list-style-type: none"> - الحكومة المركزية. - وزارة القوة العاملة والهجرة. - مؤسسات التوظيف. - مجموعات أصحاب الأعمال.
بلجيكا	برنامج دعم المتعطلين في بلجيكا	<ul style="list-style-type: none"> - توصيف البرنامج: - يهدف برنامج دعم المتعطلين في بلجيكا إلى أمرين أساسيين - أولاً: أن تكون الأولوية الأولى عند توجيه الدعم عامة إلى المتعطلين أو الباحثين عن عمل خلال فترات طويلة Long-Term Jobseek - ثانياً: التأكيد على دقة حصر جميع المتعطلين 	<ul style="list-style-type: none"> - خطوات تطبيق البرنامج: - تقوم السلطات المحلية في المحافظات والمراكز داخل الدولة بمتابعة شهرية للمتعطلين في محيط سلطاتها لتحديد أيهم ينطبق عليه الخصائص التي يشترط البرنامج توافرها في المتعطلين المشاركين. - تقوم السلطة الإقليمية المسؤولة عن 	<ul style="list-style-type: none"> - الحكومة المركزية. - وزارة القوة العاملة والهجرة. - السلطات الإقليمية المسؤولة عن التوظيف والجهات المختصة بذلك في المحافظات والمراكز.

الدولة	توصيف المشكلة	سياسات الحل	آليات التنفيذ	الجهات المنفذة
		بمختلف أشكال البطالة وإتاحة تلك المعلومات في السوق بشكل أكثر فاعلية ووضوح بحيث يساهم ذلك في وجود قنوات اتصال وربط فعّالة بين المعروض من العمالة والوظائف الشاغرة	التوظيف في كل محافظة بتشخيص حالة المتعطل بشكل دقيق وأكثر عمقاً بعد التأكد من تحقق الخصائص المنصوص عليها في برنامج دعم المتعطلين. - ثم تقوم السلطات الإقليمية المسؤولة عن التوظيف بإعلام السلطة المحلية عن الإمكانيات المهنية والفنية للمتعطلين كي يتم إعادة تضمينهم بصورة جديدة وفعّالة في سوق العمل. بعد ذلك يتم إبرام "عقد دعم" مع المتعطلين يتضمن خطة عمل واضحة لكل متعطل مشارك في البرنامج أو لمجموعات من المتعطلين يتم تكوينها وفقاً لاتفاق المتعطلين في بعض المهارات الفنية أو في درجة التعليم أو ما شابه	
سياسات التوظيف في فنلندا	- بلغ معدل البطالة في فنلندا حوالي ١١,٣٪ عام ٢٠٠١،	- استخدمت فنلندا سياسة سوق العمل الفعّال وذلك لتحقيق التوازن بين عرض وطلب العمل.	- برامج التدريب المهني. - برامج تحسين الإنتاجية.	- يوجد العديد من الجهات القائمة على تنفيذ

الدولة	توصيف المشكلة	سياسات الحل	آليات التنفيذ	الجهات المنفذة
	كما بلغ معدل البطالة بين الرجال حوالي ١٠,٨٪ وبين السيدات حوالي ١١,٧٪.		<ul style="list-style-type: none"> - برنامج تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة. - برامج التوظيف الذاتي. 	سياسات سوق العمل الفعال ومنها وزارة التعليم ووزارة التجارة والصناعة ووزارة الشؤون الاجتماعية.
سياسات التوظيف في ألمانيا	<ul style="list-style-type: none"> - بلغ عدد المتعطلين في ألمانيا حوالي ٢,٦ مليون متعطل وذلك في عام ١٩٩٩. وتختلف معدلات البطالة من منطقة لأخرى في ألمانيا، حيث يبلغ معدل البطالة في شرق ألمانيا حوالي ضعف معدل البطالة في غربها. 	<ul style="list-style-type: none"> - اتبعت ألمانيا سياسات الاقتصاد الكلي (سياسات تحسين مناخ الاستثمار) وسياسات التوظيف والتدريب (سياسة سوق العمل الفعال) وإصلاح وتطوير أسواق السلع و رأس المال. 	<ul style="list-style-type: none"> - تطوير الإطار المؤسسي. - زيادة التعاون بين المصانع والمدارس (وخصوصا المدارس الفنية). - زيادة دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي. - زيادة عدد مراكز التدريب. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم تصميم شبكة للتدريب تضم كافة الجهات القائمة بالإشراف وتنفيذ برامج التدريب مثل وزارة التعليم والبحث العلمي واتحادات العمال والغرف التجارية وذلك لضمان كفاءة برامج التدريب.
سياسات التوظيف في أسبانيا	<ul style="list-style-type: none"> - تعاني أسبانيا من ارتفاع استخدام عقود العمل المؤقتة مما يؤدي إلى عدم الاستقرار في سوق العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> - اتبعت أسبانيا مجموعة من السياسات للتغلب على مشكلة عقود العمل المؤقتة وهي تحقيق الاستقرار الوظيفي وتحسين مناخ الاستثمار وتطوير وتنمية عملية التدريب. 	<ul style="list-style-type: none"> - خفض مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية. - خفض الضرائب على الأرباح التجارية والأجور. - زيادة صادرات المشروعات الصغيرة. - تنفيذ ثلاث أنواع من برامج التدريب. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم تنفيذ البرامج والآليات السابقة بواسطة وزارة التعليم ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالإضافة إلى الحكومة الأسبانية.

الدولة	توصيف المشكلة	سياسات الحل	آليات التنفيذ	الجهات المنفذة
برنامج دعم المتعطلين في نيوزيلندا	توصيف البرنامج: - تم استبدال نظام إعانات البطالة والتدريب المهني وإعانات الإصابة بالأمراض أثناء العمل المعمول به في نيوزيلندا ببرنامج جديد أطلق عليه برنامج Community Wage . يقوم برنامج Wage Community Wage بتقديم دعم مالى لكل من الباحثين عن وظائف والباحثين عن فرص تدريب فى مجالات مختلفة.	سياسات ومتطلبات الانضمام إلى البرنامج: - يُشترط ألا يقل عمر المتقدم لقائمة المشاركين فى البرنامج عن ١٨ سنة. وتكون الأولوية للمتزوجين، على أن يعول المتزوج طفلاً واحداً على الأقل. - ينضم إلى البرنامج أصحاب الدخول المتدنية ومن لا دخل لهم. - يشترط أن يكون الشخص متفرغاً أو لديه الرغبة للعمل فى وظائف لكل الوقت Full Time Work . - يتم تخصيص جزء من الدعم المقدم للبرنامج للعمل على حصر وتغطية جميع الباحثين عن فرص عمل وجميع الحاصلين على إعانات البطالة السائدة فى المجتمع بما فى ذلك إعانات التدريب والإعاقة.	آليات تطبيق النظام: - يقدم المشاركون فى برنامج Community Wage من المتعطلين الباحثين عن وظائف استمارة لتحديد مهاراتهم حتى تكون متوفرة فى حالة وجود فرصة للعمل أو التدريب أو أى نشاط منظم آخر. - لتوثيق الانضمام إلى البرنامج يقوم المتعطلون بإبرام عقود مع الحكومة بهدف تحديد التزاماتهم المتبادلة مقابل الانتفاع بالإعانات والامتيازات التى حصلوا عليها من النظام مثل الأنشطة والتدريب والوظائف مدعومة الأجر وغيرها. - يتم توقيع عقوبات على المشاركين فى البرنامج فى حالة عدم الوفاء بالالتزامات المتبادلة وعدم وجود أسباب مقنعة لعدم قبول فرص العمل أو التدريب المقدمة. وتكون العقوبة فى شكل حرمان مؤقت من	- الحكومة المركزية. - الجهات المختصة بخدمات التوظيف فى المحافظات والأقاليم.

الدولة	توصيف المشكلة	سياسات الحل	آليات التنفيذ	الجهات المنفذة
		تلك المؤسسات على النظام الحديث. - التأكيد على تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في شغل الوظائف.		
برنامج التوظيف في قطاعات الخدمات المحلية في هولندا	- مشكلة ارتفاع معدلات البطالة وعدم توافر وظائف شاغرة خاصة لغير المتعلمين أو أصحاب المؤهلات غير الجامعية.	- يقوم أفراد المجتمع أو القطاع العائلي على وجه الخصوص بتوظيف العمالة في أنشطة وخدمات النظافة. - تتم عملية التوظيف من خلال مكاتب مخصصة تابعة لقطاع خدمات النظافة في الدولة. حيث تلعب تلك المكاتب دور الوسيط بين أفراد القطاع العائلي والمعروض من العمالة الراغبة في العمل في مجال خدمات النظافة. - في المقابل تقوم الحكومة بتوفير دعم مالي للمقبلين على المشاركة في البرنامج من أفراد القطاع العائلي المساهمين في عملية التوظيف، وكذلك يتم توصيل الدعم عن طريق المكاتب التابعة لقطاع خدمات النظافة. - يتم تمويل البرنامج من ميزانية برنامج المساندة	- تقوم المكاتب التابعة لقطاع خدمات النظافة بتنفيذ البرنامج ومتابعته. كما تكون تلك المكاتب مسؤولة عن إتاحة المعلومات المطلوبة والكافية عن شروط البرنامج ومتطلباته. بالإضافة إلى ذلك تتلقى تلك المكاتب طلبات الإعانات المالية من المشروعات المنفذة. - تقوم الجهات المعنية في الدولة بتقديم إعانات مالية لأفراد القطاع العائلي والتي قُدر لها بدايةً بمبلغ ١٨ ألف جلدن سنوياً مقابل توظيف فرد واحد من المتعطلين على المدى الطويل لمدة ٣٢ ساعة أسبوعياً. - في يناير ١٩٩٨، تم إدخال تعديلات طفيفة على آليات البرنامج. منها زيادة	- الحكومة المركزية - القطاع العائلي - قطاع الخدمات

الدولة	توصيف المشكلة	سياسات الحل	آليات التنفيذ	الجهات المنفذة
		الاجتماعية The Social Assistance Benefit Program	الدعم السنوى ليصل إلى ١٩,٥ ألف جلدرد سنوياً بشرط زيادة ساعات العمل أسبوعياً لتصل إلى ضعف عدد الساعات المتفق عليه مسبقاً (٣٢ ساعة في الأسبوع). - يتم توجيه المعونات إلى المكاتب التابعة لقطاع خدمات النظافة. وتزداد الإعانات في حالة قيام المكاتب بتقديم عقود تم إبرامها مع أفراد القطاع العائلي (عقود مستهلك Consumer Contracts لتوظيف العمالة في أنشطة النظافة. ليكون ذلك بمثابة إثبات ورقى على حدوث توسع فعلى في سوق العمالة.	
برنامج خطة العمل الفردية للشباب في هولندا	- توفير فرص عمل للمتعطلين من الشباب.	سياسات البرنامج: - تم تنفيذ برنامج خطة العمل الفردية للشباب "Individual action plan for young people" بالكامل في هولندا منذ عام ١٩٩٨. - يتم من خلال البرنامج وضع خطة عمل فردية وسريعة خاصة بالشباب المتعطلين، حيث أنه	- يتم تكوين هيئات مؤسسية تابعة للسلطة المحلية في كل محافظة تكون مسئولة عن توفير خدمات التوظيف في محيط الإقليم أو المحافظة. - تقوم تلك الهيئات بعمل حصر شامل ودورى عن الشباب المتعطلين وأعمارهم	- الجهات المختصة بخدمات التوظيف فى المحافظات والأقاليم.

الدولة	توصيف المشكلة	سياسات الحل	آليات التنفيذ	الجهات المنفذة
		بمجرد أن يصبح الشاب متعطلاً يتم من خلال خطة العمل الفردية إعادة حصوله على فرصة عمل مرة أخرى. - تقوم الجهة المختصة بخدمات التوظيف في كل محافظة أو إقليم (عادةً تكون هناك جهات مختصة بالتوظيف في كل محافظة وتكون تابعة للسلطة المحلية) برسم خطة عمل واضحة مع الشخص المتعطل بعد المناقشة والتشاور معه.	ومهاراتهم وما إلى ذلك من معلومات لتسهيل عملية إيجاد فرص عمل والتنسيق بين العرض والطلب في سوق العمالة. - يقوم المتخصصون في هيئات خدمات التوظيف بوضع خطة عمل لكل متعطل أو لمجموعات من المتعطلين وفقاً للمهارات الشخصية والمستوى العلمي وكذلك الخبرات السابقة إن وجد لكل متعطل أو لكل مجموعة. - قد تتضمن خطة العمل خطط تدريب أو خطط للارتقاء بالمؤهل العلمي من خلال دورات تدريبية علمية أو توفير فرص لاستكمال الدراسة الأكاديمية، بالإضافة إلى توفير فرص عمل.	
برامج سوق العمل الفعّال في دول شرق آسيا	- قلة كفاءة العمالة المعروضة. - قلة الطلب على العمالة. - تراجع مستوى آليات المواثمة بين كل من العمالة المعروضة	- وضع الاستراتيجية الكلية للبرنامج. - تحديد الجوانب التفصيلية المتعلقة بأسلوب تصميم البرنامج.	- توفير خدمات التوظيف. - تدريب الأيدي العاملة. - خلق فرص عمل جديدة. - تفعيل دور المشاركة الحوار بين الجهات	- الحكومة المركزية. - وزارة القوى العاملة والهجرة. - شركات التوظيف.

الدولة	توصيف المشكلة	سياسات الحل	آليات التنفيذ	الجهات المنفذة
	والوظائف الخالية (مساعدات البحث عن وظائف).		المؤثرة في سوق العمل. - الاهتمام بتنمية وتطوير "البنية التحتية" لسوق العمل. - المراقبة والتقييم.	
سياسات توظيف الشباب في الهند	- تعاني الهند من انخفاض معدلات نمو التشغيل وارتفاع معدلات البطالة، بالإضافة إلى انخفاض مستوى مهارة القوى العاملة.	- اتبعت الهند سياسة تنمية مهارات القوى العاملة وخفض معدلات البطالة وخصوصا بين الشباب.	- تقديم القروض الميسرة للشباب . - زيادة عدد المدارس لكي تغطي الخدمات التعليمية في مختلف أنحاء الهند. - تطوير المناهج المستخدمة في التعليم الفني.	- يوجد العديد من الجهات التي تقوم بتنمية مهارات القوى العاملة مثل وزارة القوى العاملة ومعاهد التدريب الصناعي والمعهد القومي للتدريب المهني.
سياسات التوظيف في كوريا	- انخفاض مستوى تأهيل القوى العاملة - انعدام التوازن بين العرض والطلب من العمالة.	- تهدف سياسات التشغيل والتوظيف التي تطبقها وزارة العمل في كوريا إلى تأهيل القوى العاملة وتنمية قدراتها إلى الحد الأقصى حتى تتحقق الكفاءة في سوق العمل ويتحقق التوازن بين عرض العمالة والطلب عليها. وستؤدي سياسات التشغيل إلى رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعمال وستساهم في تحقيق تنمية متوازنة للاقتصاد القومي وللمجتمع ككل.توفير فرص	- قامت الحكومة بإتاحة فرص عمل لكبار السن من العمالة من خلال مراكز خدمات التوظيف Job Placement Service Centers. - قامت الحكومة باختيار ٧٧ وظيفة من الوظائف المناسبة للقدرات الذهنية والبدنية لكبار السن، وجعلت أولوية التوظيف لكبار السن.	- الحكومة الكورية ووزارة العمل الكورية.

الدولة	توصيف المشكلة	سياسات الحل	آليات التنفيذ	الجهات المنفذة
		<ul style="list-style-type: none"> - عمل لكبار السن من العمالة. - توفير فرص عمل للمعاقين من العمالة. - توفير فرص عمل للشباب والارتقاء بمستوى توظيفهم. 	<ul style="list-style-type: none"> - كما قامت الحكومة بتقديم دورات تدريبية تستغرق من أسبوع إلى أربعة أسابيع لكبار السن، بهدف تطوير قدراتهم المهنية. - قامت الحكومة بإعطاء منح لأصحاب الأعمال الذين يقومون بتخصيص أكثر من ٦٪ من الوظائف المتاحة للعمالة فوق ٥٥ عام. 	
تجربة الفلبين في مواجهة البطالة	<ul style="list-style-type: none"> - تعاني الفلبين من ارتفاع معدلات البطالة، حيث ارتفع معدل البطالة من ٩,٨٪ عام ١٩٩٩ إلى ١١,٢٪ عام ٢٠٠٠ أى بزيادة قدرها ١,٤. ولقد بلغ عدد المتعطلين حوالي ٣,٤٥٦ مليون فرد وذلك بزيادة قدرها ٤٤٢ ألف متعطل. 	<ul style="list-style-type: none"> - اتبعت الفلبين استراتيجية التوظيف الشامل Employment Comprehensive Strategy وتهدف هذه الاستراتيجية إلى: - تحفيز معدلات النمو الاقتصادي بما يساعد على تحسين معدلات نمو التوظيف والدخل. - تحقيق التعاون بين مختلف المؤسسات العامة والخاصة بما يساعد على تحقيق التوظيف الكامل. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم تنفيذ استراتيجية التوظيف الشامل من خلال مجموعة من البرامج الفرعية ومنها: - إقامة معارض التوظيف. - برنامج تطوير الموارد البشرية. - برنامج تشجيع التوظيف في الريف. - برنامج تشجيع المشروعات الصغيرة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم تنفيذ البرامج السابقة بواسطة وحدة التوظيف والعمالة، بالإضافة إلى مكتب خدمات التوظيف.

الدولة	توصيف المشكلة	سياسات الحل	آليات التنفيذ	الجهات المنفذة
تجربة بلغاريا في مواجهة مشكلة البطالة	- ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض معدلات التشغيل، حيث ارتفعت معدلات البطالة من ١٢٪ عام ١٩٩٨ الى ٢٠٪ عام ٢٠٠١.	- اتبعت بلغاريا مجموعة من السياسات تتمثل في تطوير مناخ الاستثمار وتطوير وتنمية سوق العمل، بالإضافة الى إعادة تأهيل القوى العاملة.	- تثبيت سعر الصرف. - تطبيق برنامج الخصخصة. - الاهتمام بتدريب القوى العاملة.	-
سياسة التوظيف في جاميكا	- بلغ متوسط عدد المتعطلين في جاميكا حوالي ١٨٦,٩ ألف عام ١٩٩٧. كما بلغ معدل البطالة حوالي ١٦,٥٪ عام ١٩٩٧ مقارنة بمعدل ١٦٪ عام ١٩٩٦. ومن ناحية أخرى تتسم جاميكا بارتفاع معدلات بين الشباب.	- اتبعت مجموعة من السياسات للتغلب على ارتفاع معدلات البطالة وهي تشجيع المشروعات الصغيرة وتطوير التعليم والتدريب بالإضافة إلى السياسة القومية للشباب. -	- تشجيع المشروعات الصغيرة. - ربط التعليم والتدريب بواقع سوق العمل. - زيادة دور القطاع الخاص في التدريب. - برامج محو الأمية بين الشباب. - تشجيع الشباب للعمل في قطاع الزراعة.	- يوجد العديد من الجهات القائمة على تنفيذ السياسات السابقة وهي وزارة الإدارة المحلية ووزارة التعليم والثقافة بالإضافة إلى وزارة الزراعة بالإضافة إلى مؤسسات القطاع الخاص.
سياسات معالجة مشكلة البطالة في الأردن	- تعاني الأردن من ارتفاع معدلات البطالة، حيث بلغت معدلات البطالة في ١٩٩١ حوالي ١٥٪ مقارنة بحوالي ٣,٥٪ عام ١٩٨٠.	- اتبعت الأردن سياسة تطوير الموارد البشرية بالإضافة إلى مجموعة من السياسات الفرعية وهي تطوير المؤسسات التي تقوم بتنمية الموارد البشرية، وتطوير نظم معلومات السوق، وزيادة دور القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية	- التنسيق والتعاون بين المؤسسات القائمة على تنمية الموارد البشرية. - توفير الامكانيات الفنية والبشرية للمنظمات المهتمة بتنمية الموارد البشرية - زيادة دور المنظمات غير الحكومية تنمية	- يوجد العديد من الجهات القائمة على تنفيذ آليات تنمية الموارد البشرية مثل وزارة التعليم و مجلس التعليم العالي والمجلس

الدولة	توصيف المشكلة	سياسات الحل	آليات التنفيذ	الجهات المنفذة
	ويرجع ارتفاع معدل البطالة إلى انخفاض كفاءة الخريجين بالإضافة إلى الزيادة السكانية.	بالإضافة إلى تطوير التعليم.	الموارد البشرية - تحسين البنية الأساسية للتعليم .	الأعلى للعلوم والتكنولوجيا والمركز القومي لتنمية الموارد البشرية.
سياسات التوظيف في تونس	- تنسم تونس مثل غيرها من الدول النامية بارتفاع معدلات البطالة، حيث بلغت معدلات البطالة حوالى ١٥٪ عام ٢٠٠١ ويرجع ذلك إلى ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة.	- اتبعت تونس ثلاث سياسات أساسية وهي زيادة معدلات النمو الاقتصادى وتشجيع المشروعات الصغيرة وتطوير مهارات القوى العاملة.	- تحسين البنية الأساسية وخصوصا قطاع الاتصالات . - تدريب الشباب على المهارات التى يتطلبها سوق العمل. - تقديم الدعم لتمويل المشروعات الصغيرة. - تطبيق برامج التنمية المحلية.	- تم تنفيذ السياسات السابقة بواسطة البنك القومى للتضامن الاجتماعى و الصندوق القومى للمشروعات الصغيرة ووزارة التدريب المهنى والتوظيف، بالإضافة إلى مؤسسات القطاع الخاص.
تجربة الصين للتصدي لمشكلة البطالة	- عدم وجود فرص عمل وتشير الإحصاءات إلى أن حوالى ١٤ مليون شخص فقدوا وظائفهم نتيجة الإصلاحات الاقتصادية التى	- تصمم برامج التأمين ضد البطالة لتخفيف الأعباء الاقتصادية التى يواجهها المتعطلون وفى نفس الوقت لمساعدتهم على الحصول على فرص عمل. وتعتبر إعانات البطالة من الحلول قصيرة الأجل. تطبيق قوانين وإجراءات التأمين ضد	- تنفيذ مشروعاً يتبع لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية UNDP بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ILO. - برامج التخفيف من حدة الفقر" برامج مساعدة الفقراء"، برامج التخفيف من حدة	- برنامج الأمم المتحدة للتنمية UNDP. - منظمة العمل الدولية ILO.

الدولة	توصيف المشكلة	سياسات الحل	آليات التنفيذ	الجهات المنفذة
	أجريت بين عامي ١٩٩٥ و٢٠٠٠ إضافة إلى وجود ١٥٠ مليوناً من العمالة الفائضة عن حاجة القطاع الزراعي.	البطالة. - وتقديم خدمات وساطة مجانية وبرامج تدريب على إعادة التوظيف.	الكوارث وبرامج التخفيف من حدة البطالة.	

ملحق (٢)

عرض تفصيلي للتجارب الدولية

تجارب بعض الدول الأوروبية فى مواجهة مشكلة البطالة

تجربة بلجيكا

• توصيف المشكلة

تهدف الحكومة البلجيكية إلى تطبيق سياسة توظيف وتدريب فعّالة سعيًا لخفض معدل البطالة المتحقق فى الدولة. جدير بالذكر أن معدل التوظيف فى بلجيكا بلغ حوالى ٥٧,٣٪ خلال عام ٢٠٠١ أى أن معدل البطالة سجل حوالى ٤٢,٧٪، فى حين أن متوسط معدلات التوظيف لدى أهم ثلاثة شركاء تجاريين لها بلغ نحو ٦١,٧٪ خلال نفس العام. كما سجل متوسط معدلات التوظيف لدى مجموعة الدول المجاورة لبلجيكا حوالى ٦٤,٤٪. وقد أظهرت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث أن السبب فى انخفاض معدل التوظيف فى بلجيكا يرجع بدرجة كبيرة إلى زيادة تكلفة الأيدي العاملة الناتج عن زيادة الضرائب المفروضة على أصحاب العمل كلما زادت العمالة لديهم. لذا كانت إحدى الحلول المقترحة هى تخفيض تكلفة العمالة وإن كان ذلك يتطلب الأخذ فى الاعتبار العديد من الأمور المرتبطة بتخفيض التكلفة. وبوجه عام فقد أيقنت الحكومة البلجيكية أن العمل على تحديد وتطبيق برامج فعّالة للحد من مشكلة البطالة فى الدولة سوف يكون له دور كبير وهام فى تعزيز القوى الاقتصادية للبلاد وتحقيق تقدم ملموس^١.

• سياسات مواجهة المشكلة

بعد الإطلاع على برامج التوظيف المختلفة وتقييمها والتوفيق بينها لاستخلاص السياسات ذات التأثير الإيجابى واستبعاد تلك ذات التأثير السلبي، قامت الحكومة البلجيكية بوضع ستة سياسات أساسية تهدف إلى زيادة معدل التوظيف يمكن استعراضها فيما يلى:

- توفير وظائف مبدئية أو ما يطلق عليه Starter Jobs للخريجين الجدد فى خلال ٦ أشهر من تاريخ إتمام الدراسة، ويتم التركيز فى تلك السياسة على توفير الوظائف لذوى المؤهلات التعليمية المتوسطة أو المنخفضة.
- تفعيل اتفاقية ٢٠٠٠/١٩٩٩ " Inter-Professional " التى من شأنها تحجيم مشكلة البطالة.

¹ International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Belgium.

- زيادة معدل التوظيف للأفراد فوق سن الخمسين بهدف توظيف خبراتهم العملية من أجل تعظيم الاستفادة المجتمعية منها. ذلك بالإضافة إلى الاعتراف بأحقيتهم فى الحصول على فرص لتوظيف تلك الخبرات فى مجالات مختلفة.
- توفير فرص عمل تناسب الأشكال المختلفة من البطالة المتحققة فى الدولة، مما يجعل هناك تكامل فى سوق التوظيف. ذلك بمعنى أنه عند وضع برنامج التوظيف لابد أن يُراعى وجود فرص عمل لكل من المتعطلين على المدى الطويل (أى المتعطلين لفترة زمنية أكثر من سنة)، وأصحاب الدخول المنخفضة وكذلك من هم فى خطر الوقوع فى تلك الفئة.
- توفير الكفاءات والخبرات العالية المطلوبة فى السوق من أجل النهوض بمستوى سوق العمل ككل.
- تفعيل قانون التوظيف فى بلجيكا الذى يتضمن الحفاظ على حقوق العاملين على مختلف درجاتهم الوظيفية.

● آليات تطبيق السياسات

- تقوم الحكومة بتقديم معونات مالية لدعم مشروع الوظائف المبدئية، ويتم تمويل تلك المعونات من نظام التأمين الاجتماعى فى الدولة. كما تقوم الحكومة بتخفيض تكلفة الأجور -متمثلة فى التأمينات الاجتماعية وغيرها- على أصحاب العمل لمتوسط يبلغ حوالى ٣٢ ألف فرانك للموظف فى السنة. وكان لتلك السياسة أثر كبير فى تشجيع أصحاب العمل على توظيف عاملين جدد خاصة الحاصلين على درجة تعليم منخفضة.
- للحفاظ على نفس مستوى الدخل/الموارد التى يحصل عليها نظام التأمين الاجتماعى فى الدولة تقوم الحكومة بزيادة تحويلاتها الموجهة لنظام التأمين لى لا يكون لمشروع "الوظائف المبدئية" أثر سلبى على موارد النظام حيث يتم تمويل المشروع من خلال نظام التأمين الاجتماعى.
- يتم تقييم نتائج سياسة مشروع "الوظائف المبدئية" فى نهاية العام الثانى من الفترة التشريعية المحددة له. وإذا أظهرت نتائج التقييم نجاح تلك السياسة فى رفع معدلات التوظيف سوف يتم تضمين هامش أمان مستقر فى الميزانية الجديدة للدولة بالشكل الذى يضمن الحفاظ على تمويل كافى لنظام التأمين الاجتماعى. ذلك بعد الأخذ فى الاعتبار الدعم المالى الموجه للمشروع والذى يتم تمويله من خلال نظام التأمين الاجتماعى.

- فى إطار العمل على تحجيم مشكلة البطالة ووفقاً لاتفاقية Inter-Professional يتم تحديد الأشخاص ذوى الدخل المنخفضة، ويتم العمل على زيادة الدخل المتاحة لهم. كما يتم إعادة النظر فى القوانين والآليات المنظمة لأوضاع العاملين نصف الوقت.
- لزيادة معدل التوظف للأفراد فوق سن الخمسين يتم إعادة النظر فى إمكانية تخفيض تكلفة توظيفهم والتوسع فى نظام وظائف نصف الوقت لى يتم تضمينهم فيه. كما يتم إعادة النظر فى الأعمار المحددة لسن المعاش خاصة بالنسبة للوظائف التى تتطلب درجة عالية من الخبرات والكفاءات، بحيث يتم تحديد السن بشكل أكثر مرونة.
- تقوم الحكومة والجهات المختصة بدفع إعانات البطالة وتقديم المنافع المختلفة لأصحاب الدخل المنخفضة من أجل تشجيع توظيف الفئات المختلفة من المتعطلين. ويتم توزيع الدعم والإعانات على القطاعات المختلفة فى الاقتصاد بما فى ذلك القطاعات الهادفة للربح وغير الهادفة له.
- تقوم الحكومة بتحديد النصوص القانونية والإدارية التى تنظم عمل مؤسسات التوظيف المتخصصة ومجموعات أصحاب الأعمال بالشكل الذى يسمح بتوفير العمالة المطلوبة فى سوق العمل.
- تفعيل دور مجموعات أصحاب الأعمال ومؤسسات التوظيف المتخصصة فى توفير العمالة المطلوبة وتحقيق التوافق بين الوظائف الخالية والعمالة المعروضة، ذلك لتحقيق نوع من التوازن بين عرض العمالة والطلب على العمالة فى سوق العمل.

● الجهات القائمة على تطبيق السياسات

- الحكومة البلجيكية المركزية.
- وزارة القوة العاملة والهجرة.
- مؤسسات التوظيف.
- مجموعات أصحاب الأعمال.

تجربة هولندا

• توصيف المشكلة

اتخذت الحكومة الهولندية من سوق الخدمات المحلية وعلى الأخص خدمات النظافة كأحد المجالات التى يمكن التركيز عليها لمعالجة مشكلة ارتفاع معدلات البطالة وعدم توافر وظائف شاغرة خاصة لغير المتعلمين أو أصحاب المؤهلات غير الجامعية. وبدأت تجربة توسيع سوق خدمات النظافة كأحد وسائل توفير فرص عمل للمتطلين فى هولندا منذ عام ١٩٩٦. وكان الهدف من ذلك تعظيم طلب الأفراد من القطاع العائلى وعلى الأخص الطلب على خدمات النظافة ومن ثم ارتفاع معدلات التوظيف فى تلك السوق^١.

• أهم السياسات التى تم تطبيقها

- يقوم أفراد المجتمع أو القطاع العائلى على وجه الخصوص بتوظيف العمالة فى أنشطة وخدمات النظافة.
- تتم عملية التوظيف من خلال مكاتب مخصصة تابعة لقطاع خدمات النظافة فى الدولة. حيث تلعب تلك المكاتب دور الوسيط بين أفراد القطاع العائلى والمعروض من العمالة الراغبة فى العمل فى مجال خدمات النظافة.
- فى المقابل تقوم الحكومة بتوفير دعم مالى للمقبلين على المشاركة فى البرنامج من أفراد القطاع العائلى المساهمين فى عملية التوظيف، وكذلك يتم توصيل الدعم عن طريق المكاتب التابعة لقطاع خدمات النظافة.
- يتم تمويل البرنامج من ميزانية برنامج المساندة الاجتماعية The Social Assistance Benefit Program.

¹International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Netherlands.

● آليات تنفيذ السياسات

- تقوم المكاتب التابعة لقطاع خدمات النظافة بتنفيذ البرنامج ومتابعته. كما تكون تلك المكاتب مسئولة عن إتاحة المعلومات المطلوبة والكافية عن شروط البرنامج ومتطلباته. بالإضافة إلى ذلك تتلقى تلك المكاتب طلبات الإعانات المالية من المشروعات المنفذة.
- تقوم الجهات المعنية فى الدولة بتقديم إعانات مالية لأفراد القطاع العائلى والتي قُدر لها بدايةً مبلغ ١٨ ألف جلدن سنوياً.
- فى يناير ١٩٩٨، تم إدخال تعديلات طفيفة على آليات البرنامج. منها زيادة الدعم السنوى ليصل إلى ١٩,٥ ألف جلدن سنوياً بشرط زيادة ساعات العمل أسبوعياً لتصل إلى ضعف عدد الساعات المتفق عليه مسبقاً (٣٢ ساعة فى الأسبوع للمتعمل).
- يتم توجيه المعونات إلى المكاتب التابعة لقطاع خدمات النظافة. وتزداد الإعانات فى حالة قيام المكاتب بتقديم عقود تم إبرامها مع أفراد القطاع العائلى (عقود مستهلك Consumer Contracts) لتوظيف العمالة فى أنشطة النظافة. ليكون ذلك بمثابة إثبات ورقى على حدوث توسع فعلى فى سوق العمالة.
- تتعهد المكاتب القائمة على تنفيذ البرنامج بتحصيل مبالغ رمزية من المستهلك مقابل خدمات التنظيف. ويتم تحديد تلك المبالغ مع الجهات المعنية من الحكومة على أن تكون مبالغ موحدة يتم العمل بها فى جميع المكاتب على مستوى أنحاء الدولة.
- يُلزم البرنامج أفراد القطاع العائلى المتعاملين فيه بأن يقوموا بدفع رواتب مبدئية لـ ١٠٪ من العاملين الجدد الذين تم توظيفهم من خلال كل مكتب من مكاتب التوظيف المختصة على حده. على أن تتفق تلك الرواتب مع الحد الأدنى من الأجور الذى ينص عليه القانون.
- تستثنى خدمات النظافة المقدمة للشركات والمؤسسات من الدعم، أى أن يتم توجيه الدعم فقط إلى خدمات النظافة المقدمة للقطاع العائلى.

• تقييم نتائج البرنامج

- فى عامى ١٩٩٦ و١٩٩٧ تم توظيف الموارد المالية المتاحة للبرنامج لشغل وظائف دائمة بلغ عددها ٥ آلاف وظيفة (على أساس أن تصل فترة العمل إلى ٣٢ ساعة أسبوعياً).
 - فى عام ١٩٩٨ تم خلق ٦٠٠ فرصة عمل فى ظل البرنامج.
- هذا وقد أظهرت نتائج تقييم البرنامج أنه من الممكن زيادة عدد الوظائف التى تحققت وخلق فرص عمل جديدة إذا زاد الدعم المالى أو زادت الموارد المالية المخصصة للبرنامج.

• الجهات القائمة على تنفيذ البرنامج

- الحكومة المركزية.
- القطاع العائلى.
- قطاع الخدمات.

تجربة فنلندا

• توصيف المشكلة

بلغ معدل البطالة في فنلندا^١ حوالي ١١,٣٪ وفقاً لبيانات عام ٢٠٠١ (حيث بلغ عدد المتعطلين حوالي ٣٠٤ ألف متعطل)، وبلغ معدل البطالة بين الذكور حوالي ١٠,٨٪ وبين الإناث حوالي ١١,٧٪. ومن ناحية أخرى، بلغ معدل البطالة بين الشباب (من سن ١٥ إلى ٢٤ سنة) حوالي ٢٣٪ في نفس العام.

• سياسات مواجهة المشكلة

يتمثل الهدف الأساسي للحكومة الفنلندية توظيف ما يقرب من ٧٠٪ من المتعطلين. عملت فنلندا على تطوير سوق العمل والمنظمات التي تعمل فيه وتحسين كفاءة القوى العاملة بالإضافة إلى إدماج المهاجرين داخل سوق العمل من خلال تنفيذ مجموعة من السياسات وفقاً للاستراتيجية التي وضعتها وزارة العمل الفنلندية وكانت فترة تنفيذها من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣.

وكانت أهم السياسات التي اشتملت عليها تلك الاستراتيجية هي:

- زيادة فرص العمل.
- وضع برامج لتدريب القوى العاملة.
- تأخير سن المعاش.
- تحسين مناخ الاستثمار.
- تطوير الإطار القانوني والتشريعي المنظم لسوق العمل.

• آليات تطبيق السياسات

اتبعت فنلندا مجموعة من الآليات لتنفيذ السياسات السابق ذكرها أهمها:

- تقديم مساعدات التوظيف للمتعطلين

ويتمثل الهدف الأساسي من هذه المساعدات مواجهة البطالة طويلة الأجل (المتعطلون لفترة تزيد عن العام)، وكذلك مواجهة البطالة بين الشباب من خلال إكساب المتعطلين المهارات المطلوبة في سوق العمل ومن ثم تمكينهم من الاندماج في سوق العمل. وتتراوح قيمة الدعم من ٢٥٠٠ إلى ٤٥٠٠

¹ International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Finland.

مارك فنلندى للمتدرب عن كل شهر من شهور التدريب. وفى البداية يتم إلحاق المتعطلين بمراكز التدريب سواء الحكومية أو الخاصة من خلال مكاتب التوظيف المختلفة، ثم يتم بعد ذلك تقديم الدعم لهذه المراكز مقابل خدمات التدريب.

- تشجيع التوظيف الذاتى

ويتمثل ذلك فى تقديم المنح للمتعطلين لتأسيس المشروعات الصغيرة بما يساعد على خلق المزيد من فرص العمل. ولتعظيم الاستفادة من هذه المنح يشترط للحصول على هذه المنح أن يكون لدى المتعلم خبرة عملية سابقة عن المشروع الذى يرغب فى إنشائه أو الحصول على دورات تدريبية سابقة.

- دعم المشروعات التى توفر فرص عمل Employment Promoting Projects

تقدم فنلندا دعماً للمشروعات التى تساعد على توفير فرص عمل، وهى المشروعات التى بها طاقات لخلق فرص عمل جديدة (بما يساعد على خفض معدلات البطالة) أو تعمل على تحسين مهارات العاملين لديها. ويجب أن لا تتجاوز قيمة الدعم ٧٥٪ من قيمة النفقات الجارية للمشروع.

- تأخير سن المعاش

قامت فنلندا بتطبيق البرنامج القومى لزيادة متوسط العمر الوظيفى للأفراد من خلال الاهتمام بالعاملين فوق ٤٥ سنة والعمل على استمرارهم داخل سوق العمل طالما لا تزال لديهم القدرة على العمل، وكذلك فرض قيود على حق العاملين فى الحصول على المعاشات المبكرة مع إجراء كافة التعديلات المطلوبة فى التشريعات والقوانين بما يضمن تحقيق هذا الهدف. ذلك بالإضافة إلى رفع سن المعاش من ٥٨ إلى ٦٠ سنة.

- برامج تدعيم الطلب على القوى العاملة

ويتم ذلك من خلال تحسين مناخ الاستثمار بما يساعد على زيادة فرص العمل المتاحة. ويهدف هذا البرنامج إلى تحقيق زيادة صافية فى التشغيل بمقدار ٤٠ ألف فرصة عمل سنوياً. ويمكن تحقيق ذلك من خلال:

- إزالة كافة القيود المؤسسية التى تحول دون تأسيس المشروعات الجديدة.

- تخفيض الضرائب المفروضة على الشركات.
- خفض تكلفة التأمينات الاجتماعية التي يتحملها صاحب العمل، بما يساعد في خفض تكلفة عنصر العمل.
- تطبيق السياسات الاقتصادية والصناعية التي تساعد على زيادة معدلات النمو الاقتصادي.

- برنامج تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة

يهدف هذا البرنامج إلى تدعيم المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومن ثم زيادة فرص العمل التي تخلقها هذه المشروعات. ويتم ذلك من خلال تدريب العاملين بهذه المشروعات لتحسين إنتاجيتهم وزيادة جودة منتجاتهم. هذا بالإضافة إلى الاهتمام بتسويق هذه المنتجات سواء محلياً أو عالمياً.

- الاهتمام بتطوير عملية التدريب، وذلك من خلال:

- تقديم برامج التدريب الفنى والمهنى للمتعلين وذلك لمساعدة المتعلين على الاندماج فى سوق العمل. ويتم تقديم هذه البرامج بواسطة العديد من مراكز التدريب.
- البرنامج القومى لتحسين الإنتاجية يهدف هذا البرنامج إلى رفع إنتاجية العاملين سواء فى مؤسسات القطاع الخاص أو القطاع العام، ذلك بالإضافة إلى رفع كفاءة سوق العمل وزيادة القدرة على المنافسة مع العالم الخارجى.
- برامج التدريب التحويلي قامت فنلندا بتنفيذ برامج التدريب التحويلي وخصوصاً فى مجال الالكترونيات والكهرباء والاتصالات ونظم المعلومات. وتهدف هذه البرامج إلى توفير العمالة الماهرة فى هذه المجالات وخاصة فى قطاع المعلومات والاتصالات حيث شهد هذا القطاع نمو مطرد فيه، وهو ما أدى بدوره إلى زيادة طلب الشركات للكفاءات والخبرات التى تعمل فى هذا المجال.
- برامج التدريب لذوى الاحتياجات الخاصة.

○ برامج التدريب للمهاجرين المقيمين فى فنلندا.

● **الجهات القائمة على تطبيق السياسات**

قامت العديد من الجهات بتنفيذ آليات تطوير سوق العمل مثل وزارة القوى العاملة ووزارة التجارة والصناعة ووزارة التعليم بالإضافة إلى مركز التنمية الاقتصادية والتوظيف Employment and Economic Development Center.

تجربة ألمانيا

• توصيف المشكلة

بلغ عدد المتعطلين في ألمانيا^١ حوالي ٢,٦ مليون متعطل وذلك في عام ١٩٩٩. وتختلف معدلات البطالة من منطقة لأخرى في ألمانيا، حيث يبلغ معدل البطالة في شرق ألمانيا حوالي ضعف معدل البطالة في غربها. وفيما يتعلق ببطالة الشباب، بلغ متوسط عدد المتعطلين من الشباب (حتى ٢٥ سنة) حوالي ٤٧٢ ألف شاب بنسبة تبلغ ١١,٨٪ من إجمالي هذه المرحلة العمرية وبلغت نسبة الإناث من المتعطلين من الشباب حوالي ٤١٪.

• سياسات مواجهة المشكلة

اتبعت ألمانيا مجموعة من سياسات الاقتصاد الكلي (سياسات تحسين مناخ الاستثمار) وسياسات التوظيف والتدريب (سياسات سوق العمل الفعّال) وسياسات لإصلاح وتطوير أسواق السلع وأسواق رأس المال لزيادة فرص العمل وخفض معدلات البطالة.

• آليات تطبيق السياسات

تم استخدام مجموعة من الآليات لزيادة معدلات التوظيف وتتمثل في:

– آليات تحسين مناخ الاستثمار وإصلاح الأسواق

عملت الحكومة الألمانية على تحسين بيئة الاستثمار في ألمانيا بهدف زيادة فرص العمل وذلك من خلال الإجراءات الآتية:

- ترشيد وخفض الإنفاق الحكومي بما يساعد على خفض معدلات التضخم.
- إصلاح النظام الضريبي المطبق في ألمانيا، حيث تم خفض معدلات الضريبة على الدخل وتوحيد معدل الضريبة على أرباح الشركات.
- تخفيض تكلفة التأمينات الاجتماعية التي يتحملها صاحب العمل من ٤٢٪ من الأجر الأساسي للعامل إلى ٤٠٪ فقط بما يشجع على توظيف العمالة.

¹ International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Germany.

- زيادة دور القطاع الخاص فى النشاط الاقتصادى من خلال تطبيق برنامج الخصخصة فى قطاعات مثل الكهرباء والغاز الطبيعى بما يساعد على زيادة التنافسية فى الاقتصاد الألمانى.
- عملت الحكومة على زيادة الحافز على تأسيس المشروعات الجديدة من خلال تحسين الإطار المؤسسى وإزالة كافة القيود والعوائق أمام تأسيس المشروعات وخصوصاً المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم مثل تخفيض إجراءات التأسيس.
- وبالإضافة إلى ما سبق قامت الحكومة بتنفيذ برامج تحديث وتطوير البنية التحتية مثل التوسع فى السكك الحديدية والقطارات فائقة السرعة وكذلك توسيع شبكة الطرق السريعة.
- تم تطوير أسواق راس المال وخفض الإجراءات والقيود المفروضة على الاقتراض وخصوصاً الموجة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

– آليات تطوير التدريب والتوظيف (سياسات سوق العمل الفعال)

- تم تطبيق خطة العمل القومية للتدريب المهنى للعمل على خفض البطالة بين الشباب وزيادة إدماجهم فى سوق العمل وكذلك خفض البطالة طويلة الأجل، وذلك من خلال:
 ١. مساعدة الشباب على الانضمام للبرامج التدريبية المختلفة وهو ما يتطلب ضرورة التوسع فى عدد مراكز التدريب.
 ٢. تأسيس مكاتب التوظيف التى تعمل على التنسيق الدائم مع أصحاب العمل للتعرف على الوظائف المتاحة لديهم، ومن ثم تحديد مجالات التدريب التى تتوافق مع احتياجات سوق العمل (ولقد بلغ عدد المتدربين فى برامج التدريب المهنى حوالى ٣٦,٤ ألف متدرب فى عام ١٩٩٧).
 - إعادة توزيع الموارد المخصصة لسياسات دعم المتعطلين نحو برامج التدريب بما يساعد على زيادة الحافز لدى المتعطلين على الانضمام إلى هذه البرامج.
 - العمل على رفع كفاءة مخرجات نظام التعليم وتحسين العملية التعليمية بالإضافة الى خفض معدلات التسرب من المدارس.
- زيادة التعاون بين المصانع والمدارس (وخصوصاً المدارس الفنية) وذلك لمساعدة المتعلمين على الحصول على التدريب العملى، الأمر الذى يمكنهم من الاندماج بسهولة فى سوق العمل بعد الانتهاء من العملية التعليمية.

○ العمل على توفير برامج تدريب و تشغيل خاصة بذوى الاحتياجات الخاصة.

● الجهات القائمة على تطبيق السياسات

فيما يتعلق بتحسين مناخ الاستثمار، قامت الحكومة بتنفيذ هذه السياسات. أما فيما يتعلق بسياسات التوظيف والتدريب تم تصميم شبكة للتدريب تضم كافة الجهات القائمة بالإشراف وتنفيذ برامج التدريب مثل وزارة التعليم والبحث العلمى واتحادات العمال والغرف التجارية وذلك لضمان كفاءة برامج التدريب. وبالإضافة إلى ذلك ساهم الصندوق الاجتماعى الأوروبى فى تمويل برامج التوظيف والتدريب فى ألمانيا؛ حيث بلغ حجم التمويل حوالى ٢,١ مليار يورو. وساعد تطبيق هذه السياسات على خلق حوالى ٣٠٠ ألف فرصة عمل.

تجربة أسبانيا

• توصيف المشكلة

كانت أسبانيا تعاني من ارتفاع معدلات البطالة، حيث سجل معدل البطالة فى عام ١٩٩٠ حوالى ٢٤٪. ونتيجة لذلك قامت أسبانيا بتطبيق مجموعة من السياسات لإصلاح سوق العمل. ونجحت هذه السياسات فى خفض معدل البطالة من ٢٤٪ فى عام ١٩٩٠ إلى ١١٪ فى عام ٢٠٠٣. وعلى الرغم من هذا، لا تزال أسبانيا تعاني من ارتفاع استخدام عقود العمل المؤقتة مما يؤدي إلى عدم الاستقرار فى سوق العمل^١.

• سياسات مواجهة المشكلة

عملت أسبانيا على زيادة مرونة سوق العمل. ومع بداية التسعينات تبنت أسبانيا عدد من السياسات لإصلاح سوق العمل، كما قامت بزيادة حجم الموارد المخصصة لتنفيذ هذه السياسات من ١,٥٪ من الناتج المحلى الإجمالى عام ١٩٩٧ إلى ٢,١٪ خلال عام ٢٠٠١. ومن أهم هذه السياسات:

- تحقيق الاستقرار الوظيفى.
- تحسين مناخ الاستثمار.
- تطوير التدريب المهنى.

• آليات تطبيق السياسات

اتبعت أسبانيا مجموعة من الآليات لتنفيذ السياسات الخاصة بتطوير سوق العمل وهى:

- آليات تحقيق الاستقرار الوظيفى

يعد التوسع فى استخدام عقود العمل المؤقتة السبب الرئيسى وراء عدم الاستقرار الوظيفى. وبالتالي يتطلب تحقيق الاستقرار تغيير الظروف التى تدفع أصحاب العمل لاستخدام هذا النوع من عقود العمل. وتتمثل الأسباب الرئيسية لاستخدام هذا النوع من عقود العمل فى ارتفاع تكلفة مساهمة أصحاب العمل فى التأمينات الاجتماعية للعاملين بالعقود الدائمة من جهة وارتفاع تكلفة فصل العاملين من جهة أخرى.

¹ Claire Harasty, "Successful Employment and Labor market policies in Europe and Asia and the Pacific", Employment Strategy papers, International Labor Office, Geneva, 2004/4.

لذلك قامت أسبانيا بتطبيق مجموعة من الخطوات لتحقيق الاستقرار الوظيفى خلال الفترة من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠١ ، ويمكن تلخيص تلك الخطوات فيما يلى :

○ خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل فى التأمينات الاجتماعية

يحصل أصحاب العمل على هذه التخفيضات عند تعيين العاملين من الفئات المستهدفة بعقود دائمة. وتتمثل هذه الفئات فى الإناث (من ١٦ إلى ٤٥ عام) والمتعطلين لفترة تزيد عن ٦ شهور Long term unemployment ، وكذلك المتعطلين الذين يتجاوز عمرهم ٤٥ عاماً.

○ خفض تكلفة فصل العاملين بعقود العمل الدائمة

تم تخفيض تكلفة فصل العاملين بعقود العمل الدائمة، وذلك من خلال تخفيض التعويضات التى يتم دفعها لهم من أجر ٤٥ يوم عن كل سنة من سنوات الخبرة التى قضاها العامل فى العمل إلى أجر ٣٣ يوم فقط. ويعكس هذا الانخفاض فى تكلفة فصل العاملين تفضيل تحقيق الاستقرار الوظيفى على حساب تعويض العاملين فى حالة الفصل من العمل.

تقييم سياسة الاستقرار الوظيفى

١. نجحت تلك السياسة فى زيادة نسبة العاملين بعقود العمل الدائمة (المسجلين فى مكاتب التوظيف) مقارنة بالعاملين بعقود العمل المؤقتة من ٤٪ عام ١٩٩٧ إلى ٩٪ عام ١٩٩٨. كما انخفضت عقود العمل المؤقتة مقارنة بالعقود الدائمة فى القطاع الخاص بنسبة ٣٪ خلال نفس الفترة. وبالإضافة إلى ذلك، انخفضت نسبة العمالة بالعقود المؤقتة من إجمالى العاملين من ٣٣,٦٪ عام ١٩٩٧ إلى ٣٢,٧٪ عام ١٩٩٩.
٢. تحقيق العدالة فى توزيع عقود العمل الدائمة بين العاملين فى مختلف مجالات العمل وخصوصاً من الفئات المستهدفة مثل الإناث.
٣. نتج عن تحقيق الاستقرار الوظيفى، زيادة إقبال الشباب على برامج التدريب.

– آليات تحسين مناخ الاستثمار

عملت أسبانيا على تطوير أدوات السياسة المالية (تعديل الحوافز المالية والضريبية الممنوحة للمستثمرين) وزيادة حوافز الاستثمار لتشجيع الاستثمار ومن ثم خلق المزيد من فرص العمل، وخصوصاً فى مجالات البحث والتطوير وإدخال صناعات جديدة. وتمثلت أهم آليات تحسين مناخ الاستثمار فى:

- إصلاح النظام الضريبي، وذلك بخفض معدلات الضرائب المفروضة على الأرباح التجارية والصناعية والضرائب على الأجور.
- تقديم الدعم والإعانات للمشروعات التى تساعد على خلق المزيد من فرص العمل.
- الاهتمام بتحسين وتطوير البنية الأساسية والعمل على التوسع فى المناطق الصناعية.
- العمل على زيادة صادرات هذه المشروعات، وذلك من خلال:
 ١. تقديم المساعدات الفنية (بهدف رفع جودة منتجات هذه المشروعات) والمساعدات المالية لهذه المشروعات.
 ٢. توفير برامج لتدريب الأفراد على كيفية إدارة هذه المشروعات.
 ٣. تطوير شبكات توزيع منتجات المشروعات الصغيرة.

– آليات تطوير التدريب المهنى والفنى

تقوم أسبانيا بتطبيق ثلاث أنواع من التدريب:

- التدريب المنظم Regulated training: ويتم تحت إشراف الأجهزة التعليمية.
- التدريب الوظيفى Occupational training: ويتم تحت إشراف الهيئات والمنظمات الحكومية المنظمة لسوق العمل.
- التدريب المستمر Continuous training: ويخضع لإشراف الهيئات والمنظمات الحكومية المنظمة لسوق العمل.

• جهات تطبيق السياسات

تم تنفيذ البرامج والآليات السابقة بواسطة كل من وزارة التعليم ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالإضافة إلى الحكومة الأسبانية.

تجربة نيوزيلندا

• توصيف المشكلة

منذ شهر أكتوبر من عام ١٩٩٨، تم استبدال نظام إعانات البطالة والتدريب المهني وإعانات الإصابة بالأمراض أثناء العمل المعمول به في نيوزيلندا ببرنامج جديد أطلق عليه برنامج Community Wage. يقوم برنامج Community Wage بتقديم دعم مالى لكل من الباحثين عن وظائف والباحثين عن فرص تدريب فى مجالات مختلفة. كما يقوم بتوفير إعانات مالية لغير القادرين على العمل لأسباب مختلفة منها المرض أو الإعاقة أو الحمل. ذلك بالإضافة إلى اهتمام البرنامج بتوفير فرص عمل للمتغيبين فى شتى مجالات التخصص والخبرات واهتمامه بتوفير فرص تدريب للمتغيبين^١.

• سياسات ومتطلبات الانضمام إلى برنامج Community Wage

- يُشترط ألا يقل عمر المتقدم لقائمة المشاركين فى البرنامج عن ١٨ سنة. وتكون الأولوية للمتزوجين، على أن يعول المتزوج طفلاً واحداً على الأقل.
- ينضم إلى البرنامج أصحاب الدخول المتدنية ومن لا دخل لهم.
- يشترط أن يكون الشخص متفرغاً أو لديه الرغبة للعمل فى وظائف لكل الوقت Full Time Work.
- يتم تخصيص جزء من الدعم المقدم للبرنامج للعمل على حصر وتغطية جميع الباحثين عن فرص عمل وجميع الحاصلين على إعانات البطالة السائدة فى المجتمع بما فى ذلك إعانات التدريب والإعاقة.
- لا يقتصر دور البرنامج على توفير فرص عمل أو تدريب أو حتى تقديم الدعم للمتغيبين فقط، بل يقوم كذلك بتنظيم بعض الأنشطة التى يلتزم المنضمون إلى البرنامج بالمشاركة فيها مثل نشاط العمل Community Work. والمشاركة إما تكون لكل الوقت المخصص للنشاط Full Time Participation أو لجزء من الوقت فقط Part Time Participation. ويتحدد ذلك وفقاً للعديد من العوامل منها على سبيل المثال نوع العمل الذى يبحث عنه المتغيب (عمل لبعض الوقت أم عمل لكل الوقت) وكذلك عمر المشارك فى البرنامج وإمكانياته.

¹ International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", New Zealand.

- تكون مشاركة المتعطلين فى الأنشطة المنظمة التى يقدمها البرنامج مشاركة غير مدفوعة الأجر. ويكون النفع العائد من تلك الأنشطة هو نفع مجتمعى أو بيئى، لا يخص أشخاص بعينهم ولا يندرج ضمن الأنشطة التجارية الهادفة إلى الربح.

• آليات تطبيق النظام

- يقدم المشاركون فى برنامج Community Wage من المتعطلين الباحثين عن وظائف استمارة لتحديد مهاراتهم حتى تكون متوفرة فى حالة وجود فرصة للعمل أو التدريب أو أى نشاط منظم آخر.
- لتوثيق الانضمام إلى البرنامج يقوم المتعطلون بإبرام عقود مع الحكومة بهدف تحديد التزاماتهم المتبادلة مقابل الانتفاع بالإعانات والامتيازات التى يحصلوا عليها من النظام مثل الأنشطة والتدريب والوظائف مدعومة الأجر وغيرها.
- يتم توقيع عقوبات على المشاركين فى البرنامج فى حالة عدم الوفاء بالالتزامات المتبادلة وعدم وجود أسباب مقنعة لعدم قبول فرص العمل أو التدريب المقدمة. وتكون العقوبة فى شكل حرمان مؤقت من الإعانات المالية أو تخفيضها بنسب معينة.
- تزداد حدة العقوبات إذا تكررت حالات عدم الالتزام أو الفشل فى إنجاز العمل الموكل إلى المشارك. وتختلف حدة العقوبة وفقاً لحجم ما يترتب على عدم الالتزام من خسارة للبرنامج. فعلى سبيل المثال عقوبة ترك عمل مدفوع الأجر تكون أشد من عقوبة عدم الالتزام فى أحد الأنشطة المنظمة التابعة للبرنامج.
- يستطيع الباحث عن عمل الذى عوقب بتخفيض المعونة المالية أو إيقافها أن يعاود الحصول عليها إذا قام بالمشاركة الإيجابية فى إحدى الأنشطة الموسعة التى يقدمها البرنامج.
- فى حالة تعرض الأشخاص المنضمون إلى البرنامج لظروف طارئة (مثل المرض أو الإصابة) تعوق قابليتهم للبحث عن عمل، يتم إعفاؤهم بشكل مؤقت (جزئياً أو بالكامل) من التزامات العمل التى ينص عليها العقد.
- بالنسبة للبالغين من العمر ٦٠ سنة أو أكثر من الباحثين عن عمل، فيمكن مشاركتهم بصورة تطوعية فى الأنشطة المنظمة التى يقدمها البرنامج. لذا فلن يخضعوا للالتزامات المتبادلة أو نظام العقوبات بما أن مشاركتهم ستكون اختيارية.

- بالنسبة للبالغين من العمر ٥٥-٥٩ سنة من الباحثين عن عمل ، فسوف ينطبق عليهم اختيار عدم المشاركة فى الأنشطة المنظمة بعد ٦ أشهر من تاريخ تسجيلهم فى البرنامج.
- يتم دفع مبلغ أسبوعى ثابت للمشاركين يبلغ ٢١ دولاراً، بالإضافة إلى علاوة لجنة العمل التى تقدم إليهم. ويمكن زيادة ذلك الدعم إلى الضعف فى حالة الباحثين عن عمل ممن يواجهوا تكاليف معيشة إضافية ، ولكن يشترط فى ذلك أن تكون التكاليف فعلية ومعقولة.
- يقوم البرنامج بتقديم إعانة دخل لرعاية الأطفال للسيدات الأرامل اللاتى لهم أطفال فى المرحلة الابتدائية من التعليم الأساسى. حيث تنضم تلك الفئة إلى مجموعة الباحثين عن وظائف نصف الوقت.
- يجب أن يقوم الأفراد المشاركون فى البرنامج باتخاذ خطوات عملية لتحسين فرص حصولهم على وظائف. يتضمن ذلك الاشتراك فى الأنشطة المنظمة التى يقدمها البرنامج والتى تلائم مجال معرفتهم مثل أنشطة التدريب أو العمل Community Work or Training. وفيما يلى عرض مختصر للخصائص والقواعد الرئيسية التى ينبنى عليها أحد تلك الأنشطة؛ وهو نشاط العمل "Community Work".

● نشاط العمل Community Work

- "نشاط العمل" هو نشاط غير مدفوع الأجر يعود بالنفع على المجتمع أو البيئة وليس على الأفراد أو الأعمال الخاصة. وهو أحد الأنشطة الرئيسية التى يلتزم الباحث عن عمل بالمشاركة فيها عند الانضمام إلى برنامج Community Wage.
- ترجع أهمية المشاركة فى "نشاط العمل" إلى دوره فى مساعدة الباحثين عن عمل على الحفاظ على مهاراتهم العملية وتحفيزهم على العمل وعدم اليأس. ومن ناحية أخرى يمثل العائد من ذلك النشاط مصدر دخل لبرنامج Community Wage فى مقابل ما يقدمه للمتغلبين من دعم.
- عند وضع وتنفيذ النشاط يراعى ألا يكون فى آلياته ما يقلل من حوافز الأفراد للعمل على الالتحاق بوظائف مدفوعة الأجر. لذا يجب أن يتم توقف النشاط فوراً بالنسبة للمشاركين الذين تظهر لهم خيارات أخرى مثل توافر فرص عمل جديدة.
- يشارك الباحثون عن عمل كل الوقت A Full-Time Job فى نشاط العمل بمعدل ٢٠ ساعة أسبوعياً.

- يشارك الباحثون عن عمل بعض الوقت A Part-Time Job فى نشاط العمل بمعدل ١٠ ساعات أسبوعياً.

● الجهات القائمة على تنفيذ البرنامج

- الحكومة المركزية.
- الجهات المختصة بخدمات التوظيف فى المحافظات والأقاليم.

تجربة الدانمرك

● توصيف المشكلة

- قامت الحكومة الدانمركية في أغسطس ١٩٩٨ بتعديل أهداف خطتها الاقتصادية طويلة الأجل. وكانت أحد الأهداف هي زيادة معدل التوظيف بحوالي ٠,٥٪ سنوياً حتى عام ٢٠٠٥. كما وضعت الحكومة الدانمركية بعض الخطوط الاستراتيجية لسياسة التشغيل Employment Guidelines 2000 في عام ٢٠٠٠ والتي تركز على أربعة دعائم أساسية هي:
- تحسين القدرات والمهارات اللازمة للحصول على فرص العمل.
 - تنمية وتطوير مناخ الاستثمار.
 - العمل على تحديث وتطوير نظام العمل في المؤسسات ووجود مقاييس لتحديد مدى تكيف تلك المؤسسات على النظام الحديث.
 - التأكيد على تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في شغل الوظائف.

● سياسات وآليات التوظيف في الدانمرك

- تقديم مكافآت أو علاوات تشجيعية Premiums لأصحاب العمل في القطاع العام وتهدف هذه السياسة إلى تقديم مكافآت لأصحاب العمل في القطاع العام الذين يقومون بتوظيف الأفراد الذين قاموا بتلقى دورات تدريبية على أن يتم توظيفهم لكل الوقت وتكون وظيفة دائمة وليست مؤقتة. ومن شروط توظيف تلك الأفراد أن يكونوا تلقوا تدريب وظيفي لفترة لا تقل عن ١٢ شهر ولا تزيد عن ١٤ شهر.

- الدوران الوظيفي Job Rotation

تستخدم آلية الدوران الوظيفي كأحد الأدوات الرئيسية لترويج عملية التوظيف والتدريب المستمر، بالإضافة إلى كونها آلية جيدة تمنع المشاكل الهيكلية في سوق العمل. ويقوم كل من أصحاب العمل في القطاع الخاص بالاشتراك في اتفاقيات الدوران الوظيفي من خلال الجهة المسؤولة عن خدمات التوظيف العامة "Public Employment services"، حيث يتم استبدال الموظف في حالة تغيبه

¹ International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Denmark.

بشكل مؤقت بالشخص المتعطل. وتكون مسئولية صاحب العمل أن يقوم بتوظيف كل من الموظف الذى تم استبداله والمتعطل فى خلال فترة البرنامج. ويمكن للشخص المتعطل الذى أخذ مكان الموظف فى حالة تغيبه أن يقوم بالتدريب فى برامج التدريب الوظيفى التابعة للقطاع الخاص أو العام فى مقابل الحصول على إعانة أجور Wage Subsidy.

- توفير فرص عمل فى الوظائف الخدمية Service jobs

تهدف هذه الآلية إلى توفير فرص عمل للمتعطلين على المدى الطويل Long term unemployed الذين تجاوزت أعمارهم ٤٨ سنة ولديهم أقدمية لفترة أكثر من ٦ أشهر فى فترة التجهيز أو الذين حصلوا على علاوات انتقالية. وتهدف هذه الآلية إلى المساهمة فى تحسين وتقوية الخدمات التى تقدمها السلطات فى المقاطعات والمناطق المختلفة من خلال توفير وظائف دائمة فى القطاع العام فى ظل ظروف عمل طبيعية.

- توفير فرص عمل من خلال استبدال العمالة الذين قاموا بترك العمل لأغراض التدريب أو

لظروف عائلية Leave Schemes

وتهدف هذه الآلية إلى إعادة هيكلة سوق العمل من خلال تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية هى:

- خفض معدلات البطالة وتوزيع المتعطلين من خلال الدوران الوظيفى.
- المساهمة فى تحسين مهارات قوة العمل على جميع المستويات.
- توفير بدائل ترك العمل بشكل تطوعى للأشخاص الذين يرغبون فى ذلك من خلال توفير فرص ترك العمل بغرض التدريب Training Leave أو ترك العمل للظروف العائلية Parental Leave.

- توفير فرص للتدريب الوظيفى من خلال:

- توفير فرص للتدريب الوظيفى فى القطاعين العام والخاص.
- توفير فرص للتدريب الوظيفى الفردى Individual Job Training: وتتمثل الفئة المستهدفة فى المتعطلين الذين يصعب توفير فرص عمل لهم نتيجة تعطلهم لفترة طويلة Long term unemployment أو افتقارهم للخلفية التعليمية. لذلك يقوم التدريب الوظيفى الفردى

بتوفير فرص عمل للأشخاص الذين لديهم صعوبات فى الحصول على فرص عمل فى ظل ظروف عمل عادية.

- التدريب العملى فى أماكن العمل فى القطاع الخاص Practical Workplace Training :
- يقوم صندوق تأمين المتعطلين بتقديم تدريب عملى فى أماكن العمل فى مؤسسات القطاع الخاص للأعضاء المتعطلين فى الصندوق بهدف تقييم إمكانية استيعاب تلك المؤسسات للتدريب الوظيفى أو التوظيف. ويتم منح الأعضاء المتعطلين فى الصندوق لعلاوات نتيجة مشاركتهم فى التدريب العملى فى أماكن العمل.
- توفير فرص للتعلم/ التدريب Education/ Training.
- نظام التدريب المهنى للبالغين Adult Vocational Training System.

– برنامج تدريب الشباب

تم تصميم برنامج تبلغ مدته حوالى ١٨ شهراً، وجاء هذا البرنامج فى إطار سياسات تنمية وتطوير مهارات الشباب. ويهدف هذا البرنامج إلى توفير فرص تدريب وتعلم لمدة ١٨ شهر لشباب المتعطلين والذين يستحقوا إعانات البطالة ولكنهم لم يستكملوا التعليم الرسمى لهم والشباب الذين لم يتعدى عمرهم ٢٥ سنة ويتلقوا إعانات اجتماعية بعد ٦ أشهر من التعطل أو ٣ أشهر من التعطل.

● الجهات القائمة على تنفيذ الآليات

الحكومة الدانمركية والجهات المسئولة عن التوظيف فى الدانمرك.

تجربة بلغاريا

• توصيف المشكلة

يتسم سوق العمل فى بلغاريا بالجمود ويتمثل ذلك فى^١:

- ارتفاع معدلات البطالة، حيث ارتفعت معدلات البطالة من ١٢٪ عام ١٩٩٨ إلى ٢٠٪ عام ٢٠٠١.
- انخفاض معدلات التشغيل، حيث أن معدل التشغيل بين الرجال (من ٢٥ إلى ٥٤ سنة) يبلغ حوالى ٧٠٪ فقط مقارنة بحوالى ٩٠٪ فى مجموعة دول (OCED) فى عام ٢٠٠٠.

ويرجع ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض معدلات التشغيل فى بلغاريا إلى:

- عدم كفاءة مناخ الاستثمار، مما يؤدى إلى انخفاض معدل تأسيس الشركات والمشروعات الجديدة ومن ثم انخفاض معدلات التشغيل فى المشروعات الاستثمارية.
- القيود المفروضة على سوق العمل والتي تتمثل فى صعوبة فصل أو الاستغناء عن العاملين غير الأكفاء، بالإضافة إلى القيود المفروضة على استخدام العقود محددة المدة. هذا إلى جانب ارتفاع تكلفة العمالة فى غير ساعات العمل الرسمية.
- انخفاض كفاءة ومهارات القوى العاملة.

• سياسات مواجهة المشكلة

اتبعت بلغاريا مجموعة من السياسات لمواجهة مشكلة ارتفاع معدلات البطالة، تتمثل فى تطوير مناخ الاستثمار وتطوير وتنمية سوق العمل، بالإضافة إلى إعادة تأهيل القوى العاملة بما يضمن خلق المزيد من فرص العمل ومن ثم خفض معدلات البطالة.

• آليات تطبيق السياسات

- تحسين مناخ الاستثمار من خلال:
 - تطوير أدوات السياسة النقدية، من خلال تثبيت سعر الصرف وخفض سعر الفائدة.

¹ Jan Rutkowski, "why is Unemployment so High in Bulgaria?", World Bank Policy research working paper 3017, April 2003.

- العمل على تحسين أداء البنوك التجارية وزيادة كفاءة الجهاز المصرفي عامة بما يشجع على زيادة الاقتراض ومن ثم الاستثمار.
- التحكم فى الإنفاق الحكومى وخفض عجز الموازنة بما يضمن ثبات الأسعار وخفض معدلات التضخم.
- تطبيق برنامج الخصخصة منذ عام ١٩٩٧ مما ساعد على ارتفاع معدل التوظيف فى القطاع الخاص من ٤٢٪ عام ١٩٩٦ الى ٧١٪ عام ٢٠٠١، حيث ترجع هذه الزيادة بصورة أساسية إلى زيادة معدلات التوظيف فى المشروعات الصغيرة.
- خفض معدلات الضرائب المفروضة على الشركات.

– إعادة تأهيل القوى العاملة

ويتمثل ذلك فى الاهتمام بالتدريب لرفع مستوى المهارات والكفاءة ومن ثم تحسين مستوى الإنتاجية. وقد ساعد ذلك بالفعل على رفع الإنتاجية، حيث ارتفع مؤشر الإنتاجية من ٩٤,١ نقطة عام ١٩٩٩ إلى ١٠٤,٥ نقطة عام ٢٠٠٠. وبالإضافة الى ذلك يجب الاهتمام بتطوير النظام التعليمى بما يساعد على إكساب القوى العاملة المهارات المطلوبة فى سوق العمل.

– تطوير سوق العمل

- يحتاج سوق العمل إلى اتخاذ مجموعة من الإجراءات لزيادة الكفاءة والمرونة فى التشغيل، مثل:
- خفض تكاليف فصل العمالة غير الماهرة.
 - تخفيض القيود المفروضة على عدد ساعات العمل بما يسمح بزيادة عدد ساعات العمل مع تعويض العمالة عن هذه الساعات الإضافية.
 - خفض معدلات الزيادة فى الحد الأدنى للأجور، حتى لا تكون عائق أمام تشغيل العمالة منخفضة المهارة.

● المدى الزمنى اللازم لتطبيق السياسات

تم العمل على تحسين مناخ الاستثمار منذ ١٩٩٧. وساعد ذلك على زيادة حجم تدفقات الاستثمار الأجنبى المباشر إلى بلغاريا، حيث بلغ حجم الاستثمارات الأجنبية المباشرة خلال عام ١٩٩٨

حوالى ضعف حجمة فى عام ١٩٩٧. وعلى الرغم من ذلك فلا يزال هناك مجموعة من المعوقات التى تتمثل فى ارتفاع القيود البيروقراطية وعدم كفاءة الإطار المؤسسى فى الدولة.

تجارب بعض الدول الآسيوية فى مواجهة مشكلة البطالة

برامج سوق العمل النشطة فى دول شرق آسيا

• توصيف البرنامج:

- تنطوى برامج سوق العمل النشطة (ALMPs) Active Labor Market Programs على العديد من الأنشطة والأهداف الاقتصادية بالدرجة الأولى والاجتماعية بالدرجة الثانية، حيث تتمثل أبرز أهداف برامج سوق العمل الفعّال فى الآتى:
- زيادة كفاءة العمالة المعروضة.
 - زيادة الطلب على العمالة.
 - تحسين آليات المواثمة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية (مساعدات البحث عن وظائف).

جدير بالذكر أنه فى مقابل البرامج النشطة تأتى البرامج السلبية Passive Programs والتي تعتبر إحدى طرق مواجهة مشكلة البطالة. وتشتمل البرامج الكامنة على عدة سياسات منها، على سبيل المثال، التأمين ضد البطالة Unemployment Insurance وتوفير التحويلات الاجتماعية Social Transfers التي تغطى جزءاً من الاحتياجات المالية للمتقاعدين. على الرغم مما تقدمه تلك البرامج من مساعدات لحل مشكلة البطالة إلا أن ما تقدمه هو مجرد حلول مؤقتة لا تدوم طويلاً. فهى لا توفر فرص عمل للمتقاعدين وكذلك لا تعمل على تحسين كفاءة سوق العمل أو ما إلى ذلك من سياسات لحل المشكلة بشكل جذرى. أما البرامج النشطة فتتنطوى على ميزة نسبية مقارنة بالكامنة حيث أنها تهتم مباشرة بسياسات تحسين العرض والطلب فى سوق العمل وخلق التوفيق الأمثل بين العمالة المعروضة والوظائف الخالية، مما يساعد على حل مشكلة البطالة بشكل أكثر فاعلية¹.

¹ Gordon Betcherman, et al, "Active Labor Market Programs: Policy Issues for East Asia", Social Protection Unit, Social protection Discussion paper series No.0005, The World Bank, January 2000,

• تصميم برامج سوق العمل النشطة

تأخذ مشكلة البطالة عدة أوجه وترجع لأكثر من سبب يختلف من دولة لأخرى. لذلك كان لابد أن تأخذ برامج سوق العمل النشطة أكثر من شكل وفقاً لطبيعة المشكلة فى الدولة. لذا فعندما تقوم الدولة بتصميم برنامج سوق العمل النشطة الخاص بها يتم التركيز على عنصرين أساسيين يمثلان حجر الأساس الذى يبنى عليه البرنامج، هما الاستراتيجية الكلية للبرنامج من جهة والجوانب التفصيلية المتعلقة بأسلوب تصميم البرنامج. ويعرض جدول رقم (١) تلخيص لبرامج سوق العمل النشطة والسلبية (Active and Passive Labor market programs).

أما بالنسبة للاستراتيجية الكلية أو المجمل للبرنامج فيجب أن يتم وضعها وصياغتها بشكل واضح للقائمين على تنفيذ البرنامج بمختلف مستوياتهم التنفيذية. ويتم ذلك من خلال الآتى:

- تحديد أهداف البرنامج بشكل واضح. فكما سبق الإشارة تختلف تلك الأهداف من دولة لأخرى. قد يكون هدف البرنامج تحسين فاعلية سوق العمل بشكل عام أو زيادة كفاءة ومهارات الأيدي العاملة أو ما إلى ذلك من أهداف. وأياً كان الهدف لابد من صياغته بشكل واضح ومحدد.
- تحديد أولوية كل من الأهداف المرجوة.
- تحديد شكل وطبيعة العلاقة بين السياسات النشطة والسياسات الكامنة (Active and Passive Policies)، حيث أظهرت تجارب العديد من الدول فاعلية التنسيق بين السياستين والدمج بينهما. وتختلف درجة الدمج بين السياستين من دولة لأخرى وفقاً لهيكل سوق العمل وطبيعة العمالة بالدولة.

أما بالنسبة للأمور التفصيلية للبرنامج فتتمثل فى كيفية توجيه البرنامج بالشكل الذى يحقق الأهداف المخططة على الوجه الأمثل وكذلك تحديد الفئات التى سيتم تركيز اهتمام البرنامج عليها. على ذلك النحو فإن الأمور التفصيلية للبرنامج تختلف كذلك من دولة لأخرى وفقاً للأهداف المخططة والأولويات الموضوعية. فعلى سبيل المثال، إذا كان الهدف من البرنامج تحسين كفاءة سوق العمل يكون التوجه الرئيسى للبرنامج نحو خدمات التوظيف وسياسات التدريب بمختلف أشكالها، ويكون اهتمام البرنامج موجه لجميع العاملين فى السوق سواء الأيدي العاملة أو المؤسسات. وإذا كان الهدف من البرنامج تعزيز المهارات وتحسين الإنتاجية يكون التوجه الرئيسى للبرنامج نحو التدريب العام والتدريب التحويلي (retraining) متضمناً التدريب أثناء العمل وكذلك التدريب على الحرف.

جدول (١)

برامج سوق العمل النشطة (Active Labor market programs)

البرنامج	الهدف والأنشطة	الإيجابيات المتوقعة	السلبات المتوقعة	الموضوعات الرئيسية
١. خدمات المساعدة في البحث عن عمل والتوظيف	توظيف الباحثين عن عمل في الوظائف المناسبة من خلال بعض الخدمات كالمقابلات الأولية (initial interviews) في مكاتب التوظيف والاستشارات وأندية التوظيف (job clubs).	١. محاولة تقليص فترة التعتل ٢. غير مكلف بشكل عام ٣. لا يتيح البرنامج مساعدات للمتطلين المشاركين في برامج أخرى.	١. مزاحمة القطاع الخاص في تقديم الخدمات. ٢. لا يفيد إلا نسبة من المتطلين ٣. ينتج عن خسائر غير قابلة للتعويض (deadweight losses).	١. تحديد دور المؤسسات الباحثة عن الوظائف في كل من القطاعين العام والخاص. ٢. التكامل في تقديم الخدمات. ٣. المتابعة والتقييم المستمرين لتحسين كفاءة البرنامج.
٢. التدريب وإعادة التدريب	مساعدة العاملين الجدد والقدامى (الذين تم الاستغناء عنهم نتيجة إعادة الهيكلة) في بناء واستكمال المهارات المختلفة	١. زيادة الإنتاجية والارتقاء بمهارات العاملين. ٢. من الممكن أن يقدم البرنامج النفع للنساء وللمحرومين، في حالة استهداف الفئات المستحقة	١. تكون نتائج البرنامج ضعيفة في حالة الاقتصاد المحدود (flat economy). ٢. التكلفة العالية. ٣. من الممكن أن ينتج عن خسائر لا يمكن تعويضها، في حالة عدم استهداف الفئات المستحقة	١. تحديد دور كل من الحكومة والقطاع الخاص. ٢. تحسين الاتصال بسوق العمل. ٣. توفير التكلفة.
٣. إعانات الأجور	تشجيع أصحاب الأعمال على الإبقاء على العمالة الموجودة لديهم وتوظيف الفئات المتضررة كالمطلين لفترات طويلة والشباب،	١. من الممكن أن تؤدي إلى توظيف دائم عن طريق مساعدة الأفراد في تطوير المهارات المتعلقة بالعمل.	١. من الممكن أن ينتج عن خسائر غير قابلة للتعويض. ٢. من الممكن أن يُقِيم من قبل أصحاب	١. تحديد فترة الدعم. ٢. تحديد المستوى الأمثل للدعم.

الموضوعات الرئيسية	السلبيات المتوقعة	الإيجابيات المتوقعة	الهدف والأنشطة	البرنامج
	الأعمال على أنه مصدر للعمالة الرخيصة، فيتم الاستغناء عن العمال عند انتهاء فترة الدعم.	٢. مساعدة الأفراد على الاتصال بسوق العمل.	عن طريق دفع أجور العمال لفترة من الوقت.	
	٣. من الممكن أن يدفع البرنامج أصحاب الأعمال إلى استبدال الموظفين غير المدعومين بآخرين مدعومين.			
١. تحديد وسائل التدعيم المقدمة (مالية أو فنية أو أخرى).	١. من الممكن أن يؤدي إلى القضاء على الأعمال الصغيرة التي لا تحصل على هذه الخدمة، واستبدالها بتلك التي تستفيد من البرنامج.	١. من الممكن أن يؤدي إلى خلق مناخ تجارى (entrepreneurial spirit).	خلق وتطوير الأعمال الصغيرة وأنشطة التوظيف الذاتى، وتدعيمها بالمساعدات الفنية والمالية وغيرها من الوسائل المساعدة.	٤. تنمية المؤسسات الصغيرة وتدعيم التوظيف الذاتى
٢. قياس أثر البرامج، بتضمين نسبة المتعطلين المستخدمين لها ونسبة الأعمال المستمرة وعدد الوظائف التى تم خلقها.	٢. نسبة المساهمة فى توظيف المتعطلين بسيطة.			
٣. محاولة استهداف الفئات المستحقة لتقليل الخسائر الغير قابلة للتعويض.	٣. من الممكن أن ينتج عن خسائر كبيرة غير قابلة للتعويض.			
١. تحديد مستور الأجور ونسبتها من التكلفة الكلية للبرنامج.	١. من الممكن أن يُساء النظر إليه مما قد يؤدي إلى عدم زيادة توظيف المشاركين بالبرنامج.	١. تساعد الفئات المتضررة على الاتصال بسوق العمل.	١. الاهتمام بقضايا الفقر والجوع عن طريق خلق وظائف مؤقتة ذات دخل محدود .	٥. التوظيف بالأشغال العامة والخدمات العامة
٢. تحديد مدى قدرة البرنامج على خلق وظائف وأجور أفضل.	٢. من الممكن أن يزاحم الوظائف المتاحة	٢. إنتاج سلع عامة وتطوير البنية التحتية.		

الموضوعات الرئيسية	السلبيات المتوقعة	الإيجابيات المتوقعة	الهدف والأنشطة	البرنامج
	بالقطاع خصوصاً في حالة عدم فاعلية الاستهداف.	اختيار المفاوضين من اياً من القطاعين العام والخاص للقيام بتنفيذ المشروعات.		

• آليات تطبيق السياسات

هناك عدة آليات لتطبيق برامج سوق العمل النشطة منها:

- توفير خدمات التوظيف: تهدف تلك الآلية إلى التوفيق بين الوظائف الخالية والباحثين عن وظائف، وتقوم بعدة أنشطة منها المقابلات الشخصية الأولية في مكاتب التوظيف وإنشاء نوادي عمل وكذلك إعداد ورش عمل. جدير بالذكر أن تلك الآلية تعتبر من الآليات الأساسية لتنفيذ برامج سوق العمل النشطة وبالتالي يجب أن تحظى بدرجة أولوية متقدمة عند ترتيب أولويات البرنامج.

- تدريب الأيدي العاملة: ويتم اللجوء إلى تلك الآلية في حالة توافر دعم اجتماعي. يتمثل ذلك الدعم في توفير التدريب المباشر من خلال معاهد التدريب العامة، وتقديم دعم مالي للمتدربين مثل تحمل تكلفة التدريب أو جزء منها، وكذلك توفير خدمات البنية التحتية. وتركز أغلب الدول على ٣ أنواع من التدريب؛ تدريب موجه إلى المتعطلين لفترة طويلة تمتد لأكثر من ١٢ شهراً، تدريب موجه للعاملين الذين تم استبدالهم نتيجة إعادة هيكلة مؤسسية أو تكنولوجية، تدريب موجه لصغار السن خاصة تاركو المدارس في سن مبكرة. وهنا تجدر الإشارة إلى بعض النقاط الهامة المتعلقة بآلية التدريب وهي:

○ دور الحكومة: ويتمثل في تقديم الدعم المباشر والتمويل المطلوب وتنظيم القوانين وتوفير المعلومات والقواعد الأساسية.

○ دور القطاع الخاص: يكون للقطاع الخاص دور كبير في التدريب إذا قامت الحكومة بتوفير المناخ الذي يمكنه من القيام بدوره على الوجه المفترض. ويكون ذلك من خلال التأكد من وضوح القوانين التي تنظم عمل القطاع الخاص في التدريب وضمان عدم التحيز لبعض الكيانات، بالإضافة إلى تجنب التدخل الحكومي المبالغ فيه والذي قد يؤدي إلى هروب القطاع الخاص.

○ الربط بين التدريب وسوق العمل: ويتطلب ذلك أن تقوم الحكومة بإعادة النظر في الهيكل المؤسسي الداخلي للدولة. ذلك من خلال خلق قنوات اتصال مؤسسي قوية مع أصحاب العمل وجعل معاهد التدريب أكثر مرونة في الاستجابة لاحتياجات السوق من العمالة.

- خلق فرص عمل: تهدف تلك الآلية إلى خلق فرص عمل جديدة أو الحفاظ على الوظائف الحالية. وتنطوى تلك الفئة على ٣ أنواع من البرامج؛ النوع الأول: تقديم إعانات مالية لأصحاب العمل فى سبيل تشجيعهم على توظيف عمالة جديدة أو الحفاظ على العاملين الحاليين. النوع الثانى: خلق فرص عمل جديدة فى القطاع العام أو المنظمات غير الهادفة للأرباح. النوع الثالث: تقديم إعانات مالية للمتعطلين للبدء بمشروعات خاصة.
- تفعيل دور المشاركة والحوار بين الجهات المؤثرة فى سوق العمل: لتفعيل سياسة سوق العمل النشطة وضمان تحقق الأهداف المرجوة لآبد من تعزيز دور الحوارات المستمرة بين الحكومة والقطاع الخاص والأيدى العاملة والمؤسسات الأخرى العاملة فى مجال العمالة والتدريب. فإذا تم ذلك الحوار بدرجة كفاءة عالية يصبح متخذو القرار على درجة عالية من المعرفة باحتياجات السوق وبالتالي يمكنهم تحديد شكل البرنامج الأنسب المفترض تطبيقه.
- الاهتمام بتنمية وتطوير "البنية التحتية" لسوق العمل وتعميقها: ويقصد بخدمات البنية التحتية كل ما يساعد على كفاءة سوق العمل فى الدولة، ومن ذلك توافر المعلومات الخاصة بسوق العمل، وجود شبكة متكاملة وفعّالة لمكاتب خدمات التوظيف العاملة فى السوق، وما إلى ذلك من خدمات. وتعتبر خدمات البنية التحتية من مقومات النجاح الرئيسية لبرامج سوق العمل النشطة، لذا يجب أن تحظى بأولوية أولى فى الدول التى تعتبر فى المراحل الأولى من تطوير وتطبيق البرنامج.
- المراقبة والتقييم: لتحسين فاعلية وجودة البرنامج المطبق لآبد من وجود طرق دقيقة لمتابعة وتقييم النتائج. أبرزها مقارنة كفاءة العاملين الحاصلين على إحدى برامج التدريب بأمثالهم من غير الحاصلين عليها، ثم قياس تكلفة البرنامج لتحديد المكسب الفعلى المتحقق منه.

● الجهات القائمة على تطبيق البرنامج

- الحكومة المركزية.
- وزارة القوة العاملة والهجرة.
- شركات التوظيف.

تجربة الهند

• توصيف المشكلة

تتسم الهند بارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الشباب (للفئة العمرية من ١٥ إلى ٢٤ سنة)، حيث بلغ عدد المتعطلين بين الشباب فى عام ٢٠٠١ حوالى ٦,٢ مليون متعطل^١. ويرجع ارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الشباب إلى عدة عوامل أهمها:

- ارتفاع عدد السكان من الشباب: حيث بلغ عدد السكان من الشباب حوالى ١٠٥ مليون شاب عام ٢٠٠١، ومن المتوقع ارتفاع عددهم إلى حوالى ١١٧ مليون شاب عام ٢٠٠٧.
- انخفاض المهارات والكفاءات بين الشباب: حيث يعانى الشباب من عدم توافر الخبرة العملية ونقص الكفاءة بسبب عدم توافر برامج التدريب المناسب.
- انخفاض معدلات النمو الاقتصادى فى الهند.
- زيادة معدل نمو أعداد الخريجين عن معدل نمو الوظائف فى الاقتصاد المنظم Formal Economy.

• سياسات مواجهة المشكلة

اتبعت الهند مجموعة من السياسات لمواجهة مشكلة البطالة أهمها تطوير التعليم العام والتعليم الفنى وتنمية مهارات القوى العاملة وخفض معدلات البطالة بين الشباب وذلك من خلال مجموعة آليات هامة سيتم استعراضها فيما يلى.

• آليات تطبيق السياسات

قامت الهند باستخدام مجموعة من الآليات لخفض معدلات البطالة بين الشباب وتحسين مستوى مهارة القوى العاملة. ويمكن استعراض مجموعة الآليات فيما يلى:

¹ Pravin Visaria, "Unemployment Among Youth in India: Level, Nature and Policy Implications", (1998), Institute of Economic Growth, University of Delhi, international Labor office, Employment and training papers 36, Geneva.

– إنشاء مكاتب للتوظيف

وتقوم هذه المكاتب بالربط بين الطلب على العمالة وعرض العمالة في سوق العمل. ويتم ذلك من خلال تسجيل الباحثين عن عمل من ناحية، وتحديد الوظائف المتاحة في سوق العمل من ناحية أخرى. ويوجد حوالى ٩٠٠ مكتب توظيف في الهند، وبلغ عدد المسجلين في مكاتب التوظيف في عام ١٩٩٥ حوالى ٥,٩ مليون شخص. ونلاحظ أن حوالى من ٧٩٪ إلى ٨٤٪ من المسجلين لدى مكاتب التوظيف تتراوح أعمارهم بين ١٥ إلى ٢٩ سنة، أى من هم يصنفون تحت فئة الشباب.

– زيادة دور القطاع الخاص فى التدريب

حيث تم تشجيع أصحاب العمل على المساهمة فى برامج تدريب الشباب الباحثين عن عمل وذلك عن طريق توفير فرص لتدريب الشباب داخل المؤسسات الصناعية وغيرها. ويتم التدريب على المهارات الأساسية التى يتطلبها سوق العمل وكذلك وفقاً للمعايير التى تحددها الحكومة.

– تطوير التعليم العام، وذلك من خلال:

- توفير التعليم الابتدائى حتى ١٤ سنة بالمجان.
- زيادة عدد المدارس لكى تغطى الخدمات التعليمية مختلف أنحاء الهند بما فيها القرى والمناطق النائية، بحيث لا تتجاوز المسافة بين القرية وأقرب مدرسة الكيلومتر الواحد وذلك لحوالى ٩٨٪ من القرى.
- تخفيض معدلات التسرب من التعليم الابتدائى. وجدير بالذكر أن التعليم الابتدائى فى الهند أصبح إلزامى مما ساعد على زيادة معدلات الالتحاق بالمدارس، حيث يتراوح معدل التسرب من التعليم الابتدائى (من سن ٥ إلى ١٤ سنة) ما بين ٣ إلى ٤٪ فى الريف وما بين ٢٪ إلى ٣٪ فى المدن.

– تطوير التعليم الفنى، وذلك من خلال:

- تطوير مناهج التعليم الفنى، وقد تم إضافة ما يقرب من ١٥٠ منهج جديد فى ستة مجالات أساسية وهى الزراعة والتجارة وإدارة الأعمال والهندسة والتكنولوجيا.

- التوسع فى إنشاء معاهد التدريب الصناعى ، حيث ارتفعت أعداد هذه المعاهد من ٢,٤ ألف معهد فى بداية عام ١٩٩٢ إلى حوالى ٣ آلاف معهد فى عام ١٩٩٦. وتقوم هذه المعاهد بتدريب الشباب (من سن ١٥ إلى ٢٥ سنة) لفترة تتراوح ما بين عام أو عامين.
- تأسيس معاهد للتدريب العالى ، وهى المعاهد التى تهدف إلى تدريب العمالة والفنيين على المجالات التى تتطلب مستويات عالية من المهارة والتقنية مثل الصناعات الالكترونية.

- برنامج التوظيف الذاتى

- وتهدف الحكومة من هذا البرنامج إلى مساعدة الشباب الباحثين عن عمل على تأسيس المشروعات الصغيرة فى مجالات التجارة أو الصناعة أو الخدمات وذلك من خلال:
- تقديم القروض الميسرة للشباب ، ويشترط للحصول على قرض أن يتراوح عمر الشاب ما بين ١٨ و ٣٥ سنة ، بالإضافة إلى انخفاض مستوى الدخل السنوى للأسرة (التى ينتمى إليها الشاب) عن ٢٤ ألف روبية هندية. ولقد بلغ عدد الشباب الحاصلين على تلك القروض حوالى ١,٦ مليون شاب.
 - تدريب الشباب على المهارات الإدارية والفنية التى يتطلبها تأسيس المشروعات الصغيرة. ويتم التدريب فى المؤسسات الصناعية والخدمية التى تحددها الحكومة.

● الجهات القائمة على تطبيق السياسات

يوجد العديد من الجهات التى تقوم بتنفيذ الآليات السابق ذكرها وكذلك بتنمية مهارات القوى العاملة مثل: وزارة القوى العاملة ووزارة التعليم ومعاهد التدريب الصناعى والمعهد القومى للتدريب المهنى.

تجربة إندونيسيا

● توصيف المشكلة

ارتفاع متوسط معدل النمو السنوى لقوة العمل عن متوسط معدل النمو السنوى للتشغيل، حيث سجل الأول نحو ٣,١٪ خلال الفترة ١٩٨٨-١٩٩٥ مقارنة بمتوسط معدل نمو التشغيل الذى قد سجل ٢,٣٪ خلال نفس الفترة.

انخفاض متوسط معدل النمو السنوى للتشغيل من ٢,٨٪ بين عامى ١٩٨٥-١٩٩٠ إلى ١,٨٪ فى ما بين عامى ١٩٩٠-١٩٩٥. وقد تبع ذلك ارتفاع معدل البطالة open unemployment من ٣,٢٪ خلال عام ١٩٩٠ إلى ٧٪ فى عام ١٩٩٥. ذلك مع انتشار البطالة فى مناطق الحضر وخاصة بين خريجي الجامعات حيث قفز معدل البطالة من ٦,٧٪ فى ١٩٩٠ إلى ١١,٥٪ فى ١٩٩٥. وقد أشار إحصاء قوة العمل فى عام ١٩٩٦ أن حوالى ثلث العمالة يشتغلون أقل من ٣٥ ساعة فى الأسبوع Under employed.

وقد أثرت الأزمة الاقتصادية التى تعرضت لها دول شرق آسيا على كل من هيكل التوظيف فى القطاعات الاقتصادية المختلفة، حيث انخفضت مشاركة القطاع الزراعى فى التشغيل من نحو ٤٤٪ إلى نحو ٤١٪ خلال عامى ١٩٩٦ و١٩٩٧. كذلك أثرت الأزمة على معدلات المشاركة فى قوة العمل وعلى العديد من النواحي الأخرى المتعلقة بسوق العمل فى أندونيسيا^١.

● سياسات مواجهة المشكلة

- خلق فرص عمل مباشرة من خلال تبني برامج مكثفة لخلق فرص عمالة أطلق عليها (Padat Karya).

¹ Gorden Betcherman, et al, "East Asian Labor Markets and the economic crisis: Impact Responses & Lessons", The International Bank for Reconstruction and Development & The World Bank, Washington, USA, 2001.

○ آليات تطبيق البرنامج

يهدف برنامج Padat Karya (PK) للتحكم في الفقر على المدى القصير عن طريق خلق فرصة عمل، ويتكون البرنامج من برنامجين فرعيين هما:

PK1 : ويهدف إلى توفير دخول طارئة للعاملين الذين تم استبدالهم من خلال خلق فرص عمل مباشرة لهم، وقد بدأ من ديسمبر ١٩٩٧ واستمر لمدة ٤ أشهر. واستهدف هذا البرنامج توفير وظائف للعاملين الذين تم استبدالهم في قطاعات الإنشاء والتصنيع في المناطق الحضرية.

PK2 : بدأت هذه المرحلة في أبريل ١٩٩٨، ويعد هذا البرنامج الفرعي أشمل من البرنامج السابق. وتكون هذا البرنامج من ١٦ برنامجاً فرعياً وتم تطبيقهم في المؤسسات الحكومية المختلفة. وكان لهذه المرحلة أهداف متعددة ومجموعات مستهدفة عديدة Target Groups.

كذلك هدف برنامج PK2 إلى خلق ٢٢٦ مليون يوم عمل، ولم يستهدف فقط توفير دخول طارئة للعمال الذين تم الاستغناء عنهم بل استهدف أيضاً خلق رأس مال اجتماعي. واستهدف برنامج PK2 العمال التي تم الاستغناء عنهم حديثاً بالإضافة إلى المتعطلين والفقراء.

○ الجهات المنفذة

الحكومة الاندونيسية.

○ تكلفة البرامج

PK1 : بلغت تكلفة المرحلة الأولى حوالي ٤٢ مليار روبية.

PK2 : بلغت تكلفة المرحلة الثانية ما بين ٩٥ مليار روبية إلى ١,٦ تريليون روبية.

○ آثار السياسات التي تم تطبيقها

أدت السياسات التي تم تطبيقها في تنفيذ هذا البرنامج إلى ما يلي:

١. ارتفاع الهجرة العكسية من المناطق المدنية إلى المناطق الريفية للاستفادة من البرنامج.
٢. انخفاض مستويات الأجور مما أدى إلى سعي العمال للعمل أوقات إضافية.
٣. عدم القدرة على تخفيض معدلات البطالة باندونيسيا إلى المعدل المقبول.

٤. اتساع دائرة المستفيدين من غير الفقراء وعدم اقتصرها على المحتاجين للعمل.
٥. عدم توافر نظام معلوماتى مركزى يختص بتشغيل العمالة.
٦. انخفاض نسبة المشاركين من الإناث.
٧. عدم توافر الدعم المؤسسى الكافى لنجاح البرنامج.

- برنامج تنشيط عمليات التشغيل الذاتى

○ آليات تطبيق البرنامج

يتكون هذا المشروع من عدة برامج فرعية، ويعمل المشروع على تقديم التمويل لصغار المستثمرين الزراعيين غير القادرين على الدخول إلى الأسواق الصناعية الناشئة. ويقوم البنك الاندونيسى والمؤسسات المشاركة فى المشروع بالتوجه إلى العملاء فى قراهم وتقديم القروض التى يحتاجون إليها لإنشاء مشروعات منزلية صغيرة. وقد قدمت الحكومة دعماً فى بداية المشروع إلى الجهات المشاركة فى المشروع، وقد حققت هذه المشروعات نجاحاً مما ساعد على تحقيق الاستقلال الذاتى والمالى بعد ذلك للجهات الممولة عن الحكومة.

○ الجهات المنفذة

١. الحكومة الاندونيسية.
٢. البنك الاندونيسى .
٣. الوكالة الألمانية للتعاون.

○ آثار السياسات التى تم تطبيقها

١. نجحت هذه السياسات فى توفير بعض فرص العمل بالقرى الاندونيسية.
٢. زيادة الاعتماد على القطاع الخاص فى توفير فرصاً للعمالة.
٣. ارتفاع أسعار فائدة قيمة التمويل التى تمنحه الهيئات الممولة.

- وضع برامج لإعادة تدريب وتأهيل العمالة

○ آليات تطبيق البرنامج

استهدف البرنامج العاملين الذين تم الاستغناء عنهم، بالإضافة إلى حديثى التخرج، وخاصة فى التخصصات التى ينخفض فيها الطلب بسوق العمل. وتم تنفيذ البرنامج من خلال:

١. تخطيط برامج تعكس احتياجات المجتمع وتمده بالعمالة المميزة فى المجالات الصناعية الحديثة وخاصة الصناعات الالكترونية.

٢. زيادة مشاركة المرأة فى العمل.

٣. اختيار جهات ذات كفاءة عالية للإشراف على تنفيذ المشروع.

٤. استهداف المناطق الجغرافية التى تعاني من استبعاد العمالة ومشكلات البطالة.

○ الجهات المنفذة

١. الحكومة الاندونيسية.

٢. بنك التنمية الآسيوى.

تجربة كوريا

• توصيف سياسات التوظيف في كوريا

تهدف سياسات التوظيف التي تطبقها وزارة العمل في كوريا إلى تأهيل القوى العاملة وتنمية قدراتها إلى الحد الأقصى حتى تتحقق الكفاءة في سوق العمل ويتحقق التوازن بين عرض العمالة والطلب عليها¹.

ويندرج تحت سياسات التوظيف سياستين فرعيتين هما:

- السياسات النشطة: وتهدف إلى الحد من البطالة عن طريق تطبيق إدارة جيدة وفعالة للأعمال، ذلك بالإضافة إلى خلق فرص عمل.
 - السياسات التي تهدف إلى تسهيل إعادة تشغيل المتعطلين وحمايتهم من خلال خدمات التأمين والضمان الاجتماعي والتدريب المهني لتسهيل عملية إعادة تشغيلهم، وكذلك من خلال برامج مساندة للحفاظ على مستوى معيشة المتعطلين.
- ويتم تطبيق السياسات الفرعية السابق ذكرها في إطار سياسات التوظيف والتي تهدف إلى تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة.
- وتركزت خطة عمل وزارة العمل الكورية لعام ٢٠٠١ على كل من: حل مشكلة البطالة من جهة، وتحقيق علاقات مربحة لكل الأطراف في المجال الصناعي Win-win Industrial relations حيث تُحترم القواعد والمبادئ المحددة، وكذلك تعزيز القوة العاملة في القطاع التكنولوجي.

• سياسات التوظيف

- توفير فرص عمل لكبار السن من العمالة.
- توفير فرص عمل للمعاقين من العمالة.
- توفير فرص عمل للشباب والارتقاء بمستوى توظيفهم.

¹ International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Republic of Korea.

• آليات تطبيق السياسات

- توفير فرص عمل لكبار السن من العمالة

قامت الحكومة الكورية بتوفير فرص عمل لكبار السن من العمالة من خلال مجموعة من الآليات يمكن تلخيصها فيما يلى :

- قامت الحكومة بإتاحة فرص عمل لكبار السن من العمالة من خلال مراكز خدمات التوظيف Job Placement Service Centers.
- قامت الحكومة باختيار ٧٧ وظيفة من الوظائف المناسبة للقدرات الذهنية والبدنية لكبار السن ، وجعلت أولوية التوظيف لكبار السن.
- كما قامت الحكومة بتقديم دورات تدريبية تستغرق من أسبوع إلى أربعة أسابيع لكبار السن ، بهدف تطوير قدراتهم المهنية.
- قامت الحكومة بإعطاء منح لأصحاب الأعمال الذين يقومون بتخصيص أكثر من ٦٪ من الوظائف المتاحة للعمالة فوق ٥٥ عام.
- قامت الحكومة بتقديم منح لأصحاب العمل الذين يقومون بتشغيل كبار السن كل شهر ، حيث يتم منح أصحاب العمل حوالى ثلث أجورهم لمدة ستة أشهر.
- قامت الحكومة بتقديم منح لأصحاب العمل الذين يقومون بإعادة توظيف كبار السن الذين تم الاستغناء عنهم لأسباب إدارية والتي تتراوح أعمارهم من ٤٥ إلى ٦٠ سنة. على أن يتم توظيفهم فى خلال عامين من الاستغناء عنهم وبعد مرور ثلاثة شهور على الأقل.

- توفير فرص عمل للمعاقين من العمالة

فى إطار هذا البرنامج تقوم الحكومة بتوفير فرص عمل للمعاقين من خلال :

- Job Placement System أنشأت الحكومة نظام واسع النطاق لإيجاد وظائف ، وذلك عن طريق إنشاء شبكة اتصال بين مكاتب التوظيف فى المناطق المختلفة وبين جمعيات توظيف المعاقين وإعادة تأهيلهم مهنيًا.

- إنشاء منظمات للتدريب المهنى Vocational Training Institutions للمعاقين لتطوير قدراتهم المهنية. فقد قامت الحكومة بإتاحة برامج تدريبية للمعاقين تستغرق من ثلاثة أشهر إلى سنتين بهدف تطوير القدرات المهنية وتحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة.
- قامت الحكومة برفع نسبة توظيف المعاقين فى الحكومات المحلية والإقليمية من ٢٪ إلى ٥٪.
- قامت الحكومة بمنح ٦٠٪ من الحد الأدنى لأجر العامل المعاق لأصحاب العمل الذين يقومون بتخصيص نسبة أكبر من ٢٪ من إجمالى الوظائف المتاحة للمعاقين. كما تقوم الحكومة بتقديم منح مساعدة لأماكن العمل التى تحتوى على ٣٠٠ عامل فأكثر، فى حين قدمت منح تشجيعية لأماكن العمل التى تحتوى على أقل من ٣٠٠ عامل.
- تقوم الحكومة بتقديم منح لدعم التوظيف خاصة توظيف المعاقين. وذلك عن طريق تخصيص نسبة محددة من الحد الأدنى من الأجور لأصحاب العمل الذين يحتفظون بالعمالة المعاقة لأكثر من ستة أشهر.

- توفير فرص عمل للشباب والارتقاء بمستوى توظيفهم

- تطبيق اختبارات لقياس الاستعدادات المهنية للشباب لمساعدة الشباب على اختيار الوظائف التى تتناسب مع استعداداتهم واحتياجاتهم.
- توفير مستشارين لمساعدة الشباب على القيام باختيار المسار الوظيفى المناسب. وقد قامت الحكومة بالاستعانة بمستشارين متطوعين للعمل فى مكاتب التوظيف الإقليمية للقيام بهذه المهمة.
- قامت الحكومة بإنشاء ما يسمى بـ Employment Guardian System، ومهمته تقديم مساعدة شاملة للشباب تبدأ من الاستشارة إلى إرشاد الباحثين عن فرص عمل.
- تقوم الحكومة بتطبيق برنامج لتشجيع توظيف العمال كعمال مقيمين. وذلك عن طريق منح أصحاب الأعمال مبلغ شهرى عن كل موظف لمدة ثلاثة أشهر. وفى

حالة توظيف أصحاب الأعمال للمقيمين كعمال منتظمون بعد انتهاء البرنامج، تقوم الحكومة بدعمهم لثلاثة أشهر إضافية.

- الجهات القائمة على تطبيق السياسات
الحكومة الكورية ووزارة العمل الكورية.

تجربة الفلبين

• توصيف المشكلة

تعانى الفلبين من ارتفاع معدلات البطالة، حيث ارتفع معدل البطالة من ٩,٨٪ عام ١٩٩٩ إلى ١١,٢٪ عام ٢٠٠٠. ولقد بلغ عدد المتعطلين حوالى ٣,٤٥٦ مليون فرد خلال عام ٢٠٠٠ وذلك بزيادة قدرها ٤٤٢ ألف متعطل عن العام السابق عليه. وبالنظر إلى التوزيع الديمغرافى للبطالة، نلاحظ إن معدلات البطالة بين الإناث سجلت حوالى ١١,٦٪ خلال عام ٢٠٠٠ مقارنة بحوالى ٩,٩٪ عام ١٩٩٩.

• سياسات مواجهة المشكلة

اتبعت الفلبين استراتيجية التوظيف الشامل Employment Comprehensive Strategy وتهدف هذه الاستراتيجية إلى:

- تحفيز معدلات النمو الاقتصادى بما يساعد على تحسين معدلات نمو التوظيف والدخل.
- تحقيق التعاون بين مختلف المؤسسات العامة والخاصة بما يساعد على تحقيق التوظيف الكامل.

• آليات تطبيق السياسات

تم تنفيذ استراتيجية التوظيف الشامل من خلال مجموعة من البرامج الفرعية وهى:

- إقامة معارض للتوظيف Job Fair

تساعد معارض التوظيف على التقاء الباحثين عن عمل من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى. وتقام هذه المعارض فى مناطق مختلفة ولا تقتصر على العاصمة. ويتمثل الهدف من إقامة المعارض فى:

- وصول خدمات التوظيف إلى مختلف المناطق وخصوصاً تلك التى يقطنها الفقراء.
- خفض تكاليف البحث عن عمل.
- تقديم مجموعة من برامج التدريب.
- توفير المعلومات عن الوظائف المتاحة والمهارات التى تطلبها تلك الوظائف.

¹ International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Philippines.

- برنامج Kabatan 2000

تم تطبيق هذا البرنامج تحت رعاية رئيس الفلبين. ويهدف هذا البرنامج إلى زيادة توعية الشباب بالسياسات التى تتبعها الدولة وبأهداف البرامج بالإضافة إلى إكساب الشباب (وخصوصا من المتعلمين) للمهارات المطلوبة فى سوق العمل. ويشمل البرنامج مجموعة من البرامج الفرعية ومنها:

- برنامج توظيف الطلبة: يهدف إلى توظيف الطلبة خلال الأجازات الصيفية.
- برنامج توعية المتعلمين بأهمية العمل.
- برنامج تدريب الشباب فى مجال السياحة.
- برنامج تدريب الشباب فى مجال الصحة.
- برنامج لتدريب الشباب فى مجال الخدمات العامة.

- برامج تنمية الموارد البشرية

وتنقسم هذه البرامج إلى برنامجين رئيسيين وهما:

- البرنامج القومى لتنمية مهارات الشباب.
- برنامج تطوير التدريب المهنى.

يهدف هذا البرنامج إلى تطوير سياسات وخدمات التوظيف والتدريب وزيادة مساهمة مؤسسات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدنى فى التدريب. وتتمثل أهم آليات تنفيذ هذا البرنامج فى:

- تطوير الإطار المؤسسى للتدريب والتنسيق والتعاون بين المؤسسات المختلفة للتدريب.
- تطوير كفاءة جودة نظام التدريب وذلك بتطوير المناهج المستخدمة فى التدريب بالإضافة إلى تقييم برامج التدريب الحالية لتحديد أهم أوجه القصور.
- تطوير مراكز التدريب والعمل على تزويدها بأحدث وسائل التدريب.

- برنامج تشجيع التوظيف فى الريف

يهدف هذا البرنامج إلى تشجيع التوظيف فى الريف من خلال مساعدة الباحثين عن عمل فى الريف على إنشاء المشروعات الصغيرة وذلك بتقديم برامج التدريب المناسبة، بالإضافة إلى تقديم المساعدة الفنية والمالية لهذه المشروعات.

- برنامج لتطوير المشروعات الصغيرة

يسعى هذا البرنامج إلى تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة وخصوصاً تلك التى تعمل فى المناطق الحرة، وذلك من خلال الاهتمام بتوفير برامج لتدريب وتعليم العاملين فى المشروعات الصغيرة وأصحاب هذه المشروعات.

• الجهات القائمة على تطبيق البرامج

تم تنفيذ البرامج السابقة بواسطة وحدة التوظيف والعمالة، بالإضافة إلى مكتب خدمات التوظيف.

تجربة اليابان

• توصيف المشكلة

ظهر فى اليابان^١ بعض الظواهر المجتمعية التى أشارت إلى ضرورة الاهتمام بمشكلة البطالة فى المجتمع اليابانى. من تلك المظاهر ارتفاع عدد المتعطلين من الفتيات وكذلك الراغبين فى العمل ممن بلغوا سن التقاعد (٦٠ سنة). ذلك بالإضافة إلى انتشار عمليات الفصل النهائى والطرده من الوظائف، والتى بدأت منذ الثمانينات من القرن العشرين.

• سياسات مواجهة المشكلة

- إنشاء مراكز لعمالة الفتيات وكبار السن.
- وضع نظام يحافظ على بقاء العاملين فى وظائفهم.
- إنشاء برنامج لدعم وإصلاح عمليات التشغيل فى اليابان.

• آليات تطبيق السياسات

- تخصيص دعم مالى لمدة ٥ سنوات للشركات التى تقوم بتشغيل الفتيات أو ترفع سن التقاعد من ٦٠ سنة إلى ٦٤ سنة أو أكثر، أو تقوم كذلك بتعيين عمال جدد فوق سن الستين عاماً.
- إنشاء مراكز لعمالة الفتيات وأصحاب السن المتقدمة الراغبين فى العمل. تقوم تلك المراكز بتقديم أعمال تطوعية لخدمة المجتمع سواء خدمات متخصصة مثل: الترجمة أو أعمال مكتبية بسيطة أو أعمال للرعاية الصحية أو خدمات إشرافية مثل الإشراف على الحدائق العامة، وغيرها. ويتم تمويل المصاريف الإدارية للمراكز من خلال الدعم الحكومى، فى حين يتم توزيع العائد المالى للمراكز على الأفراد العاملين به.
- منح دعم مالى للشركات التى تقوم بإعادة تدريب عمالها أو فى أسوأ الأحوال فصلهم بصفة مؤقتة بدلاً من الاستغناء عنهم بصفة نهائية.

¹Gorden Betcherman & Rizwanul Islam (2001), "East Asian Labor Markets and the economic crisis: Impact Responses & Lessons", The International Bank for Reconstruction and Development & The World Bank, Washington, USA, , pp 467-492.

- عدم الاستغناء عن العمال إلا بقرار من لجنة مكونة من ٣ أطراف، هم صاحبة العمل (أو ممثل عنه)، ومندوب عن النقابة العمالية التى يعمل فى نطاقها العامل، وممثل عن الهيئة القضائية (الحكومة)، وذلك فى حالة إدانة العامل.
- حصول الشركات التى تشكل حجم العمالة كبيرة السن فيها (أعلى من ٦٠ سنة) ١٠٪ أو أكثر على دعم شهرى ما بين ٣٠-٤٠ ألف ين يابانى.

- الجهات القائمة على تطبيق الدراسات

- الحكومة اليابانية
- البرلمان اليابانى

- المدى الزمنى اللازم لتطبيق السياسات

- خمس سنوات.

- تكلفة البرامج

- تبلغ قيمة الدعم المالى المخصص لإنشاء مراكز عمالة الفتيات وأصحاب السن المتقدمة من مليون الى ٢,٥ مليون ين يابانى لكل مركز طبقاً لنوع وحجم الخدمات التى يقدمها وكذلك عدد العاملين بالمركز.

تجربة تايلاند

• توصيف المشكلة

تأثرت تايلاند بالأزمة المالية والاقتصادية الآسيوية التى وقعت فى عام ١٩٩٧، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة من ٢٪ فى عام ١٩٩٦ إلى ٧٪ فى عام ١٩٩٧. وقد حدث ذلك متزامناً مع انخفاض كبير فى الأجور الحقيقية للعاملين نتيجة الضعف فى القطاع المالى^١.

• سياسات مواجهة المشكلة:

- إصلاح القطاع المالى.
- استخدام سياسات العمالة المتغيرة.
- خلق المزيد من الوظائف من خلال برامج تحسين وزيادة خدمات التوظيف العامة.
- وضع برامج لتدريب العاملين وزيادة كفاءاتهم وإنتاجيتهم.
- التشجيع على استكمال التعليم الثانوى والجامعى.

• آليات تطبيق السياسات

- تخفيض أسعار الفائدة على القروض الممنوحة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، مما يشجع على إقامة المزيد منها، ويساهم فى انخفاض معدل البطالة.
- تحسين جودة عمليات التدريب والتعليم والبحث والتطوير عن طريق زيادة الإنفاق على التدريب والتعليم وتشجيع الاستثمار فى هذين المجالين فى محاولة لخلق عمالة ماهرة.
- إنشاء شبكة للتأمين الاجتماعى فى عام ١٩٩٨ لخلق المزيد من الوظائف وتخفيف آثار الأزمة عن طريق تقديم المساعدات المالية والخدمات الاجتماعية للمتقاعين والفقراء.
- خلق فرص عمل جديدة عن طريق إنشاء بعض مشروعات البنية الأساسية مثل إنشاء الكبارى ورفص الطرق... إلخ
- توفير مراكز للتعليم المهنى للشباب والفتيات.
- تخفيض نسبة الضرائب العامة من ١٠٪ إلى ٧٪.

^١Gorden Betcherman & Rizwanul Islam (2001), *ibid*.

- تقديم قروض مسهلة لأفراد القطاع العائلى بمعدل فائدة ١٪ لتحفيزهم على دفع أبنائهم على استكمال تعليمهم الثانوى والجامعى على أن يتم السداد بعد عامين من تاريخ إكمال الطالب لتعليمه.
- التوسع فى التدريب المهنى مثل التدريب على قيادة سيارات النقل و صيانة الماكينات وبرمجة الكمبيوتر.

● الجهات القائمة على تطبيق السياسات

- الحكومة التايلاندية.
- برنامج الاستثمار الاجتماعى التايلاندى.
- برنامج القطاع الاجتماعى التايلاندى.
- بنك التنمية الآسيوى.
- البنك اليابانى للتصدير والاستيراد.

● مدة البرنامج

١٠ سنوات، بداية من عام ١٩٩٨ وحتى عام ٢٠٠٧.

● تكلفة البرامج

تبلغ تكلفة البرنامج ١,١ ترليون دولاراً. ويتم توزيع الإنفاق على الـ ١٠ سنوات مدة البرنامج.

تجربة ماليزيا

• توصيف المشكلة

أدى اضطراب السوق المالية الذى صاحب الأزمة الاقتصادية بجنوب شرق آسيا إلى ارتفاع معدلات البطالة فى ماليزيا لتصل إلى ١٤٪ عام ١٩٩٨. وكان ذلك مصاحباً بمحدودية فرص العمل المتاحة فى هذه الفترة. فقد انخفض عدد العاملين بمعظم الشركات التى أعيد هيكلتها، مع عدم قدرة العاملين على الانتقال بين القطاعات المختلفة، بالإضافة إلى انخفاض معدلات الأجور. هذا إلى جانب ظهور القطاع غير الرسمى وانتشار الباعة المتجولين وزيادة دخول الإناث إلى سوق العمل عن الذكور.

• سياسات مواجهة المشكلة

- تنمية الأعمال الحرة المرتبطة بالصيد والرعى بالإضافة إلى أنشطة التجارة والتوزيع.
- تطوير ٨ برامج لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- تشجيع الشركات على الحفاظ على العمالة المشتغلة.
- إنشاء صندوق ادخار التوظيف للعاملين.

• آليات تطبيق السياسات

- تم إنشاء صناديق مالية لتنمية الأعمال الحرة المرتبطة بالصيد والرعى وكذلك أنشطة التجارة والتوزيع. وقد نجح المشروع فى مساعدة ١٢ ألف تاجر ومستثمر صغير.
- تقديم الدعم المالى والتكنولوجى الحديث لتشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، إلى جانب المساعدة فى فتح الأسواق أمام منتجات تلك المشروعات. وقد قدر عدد المشروعات المستفيدة من هذا الدعم بحوالى ٩٢٧ مشروعاً صغيراً ومتوسطاً على فى مختلف المجالات الزراعية والصناعية والخدمية.
- تشجيع إعادة تدريب العاملين، مع انتشاء نظام عمل أكثر مرونة يسمح بأن يستطيع الأفراد أن يعملون بعض الوقت (Part Time). وقد تم إنشاء ١٨١ مركزاً تدريبياً، إلى جانب الحد من الاعتماد على العمالة الأجنبية والسماح بفرص أكبر للإناث للدخول فى سوق العمل

— تم إنشاء صندوق ادخار التوظيف لحماية العاملين فى سن الشيخوخة من عدم وجود دخل، حيث يمنح الصندوق الورثة ما يعادل ١١-١٢٪ من الراتب الشهرى للعامل. ويمكن للعامل أن يحصل على مبلغ إذا استلزم الأمر، ويجوز بعد سن الـ ٥٥ أن يحصل العامل على مستحقاته بالكامل.

● الجهات القائمة على تطبيق الدراسات

- الحكومة الماليزية.
- مؤسسة المالية الإسلامية بماليزيا.
- صندوق تأهيل الصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- المؤسسات المالية الحاضنة ورجال الأعمال.

● المدى الزمنى اللازم لتطبيق السياسات

- سبع سنوات (١٩٩٩-٢٠٠٥).

تجربة الصين

• توصيف البرنامج

تم تصميم برامج التأمين ضد البطالة لتخفيف الأعباء الاقتصادية التى يواجهها المتعطلون، وفى نفس الوقت لتوفير فرص عمل. وتعتبر إعانات البطالة من الحلول قصيرة الأجل، وهى لا تعتبر مجرد تخفيف مالى وإنما هى بمثابة دافع للالتحاق بالقوى العاملة عن طريق التدريب. وتشير الإحصاءات إلى أن حوالى ١٤ مليون شخص فقدوا وظائفهم نتيجة الإصلاحات الاقتصادية التى أجريت بين عامى ١٩٩٥ و٢٠٠٠ إضافة إلى وجود ١٥٠ مليوناً من العمالة الفائضة عن حاجة القطاع الزراعى^١.

• سياسات مواجهة مشكلة البطالة

ترجع السيطرة الناجحة على مشكلة البطالة إلى اهتمام الحكومة الصينية بتنفيذ سلسلة من السياسات التى تساعد فى إعادة توظيف الأفراد، من خلال تخصيص أموال لإعادة التوظيف وتقديم خدمات وساطة مجانية وبرامج تدريب على إعادة التوظيف. وذلك من خلال:

– التأمين ضد البطالة (العمال الذين فقدوا وظائفهم)

فى إطار الإصلاح المؤسسى وإصلاح نظام العمل وضماناً لمعيشة العمال الذين فقدوا وظائفهم، أصدر مجلس الدولة فى عام ١٩٨٦ (إجراءات مؤقتة لتأمين العمال منتظرى إعادة التشغيل فى المؤسسات الحكومية).

وفى ٢٢ يناير عام ١٩٩٩ أصدر مجلس الدولة اللوائح المتعلقة بالتأمين ضد البطالة، ثم قام بنشر قوانين وأنظمة تكميلية لها لتوفير الضمان الاجتماعى للمتطلين. وفى السنوات الأخيرة شمل التأمين ضد البطالة كل العاملين فى المؤسسات الأجنبية ومؤسسات القطاع الخاص والمؤسسات الحكومية وبعض الدوائر الحكومية والمنظمات الاجتماعية والأجهزة الرسمية.

– توفير علاوات التأمين ضد البطالة وفى نفس الوقت متابعة إنفاقها. ويقوم قسم حماية حقوق العمالة فى الحكومة المحلية (وزارة العمل والتأمينات الاجتماعية) بتنفيذ هذه السياسة.

¹ International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", People's Republic of China.

• آليات تطبيق السياسات

نفذت الصين مشروعاً يتبع لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية UNDP بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية ILO، حيث تم إعداد اثني عشر دراسة أساسية للتصدى لمشكلة البطالة بواسطة الصين.

- طبقت الصين برامج للتخفيف من وطأة المشاكل الاجتماعية ومن أهم تلك البرامج: برامج التخفيف من حدة الفقر "برامج مساعدة الفقراء"، برامج التخفيف من حدة الكوارث وبرامج التخفيف من حدة البطالة. وتصمم هذه البرامج خصيصاً من أجل كبار السن، والمعاقين فى القرى والمدن الذين لا يحصلون على دخول منتظمة، وغير قادرين على تأمين حياة لائقة والغالبية العظمى تفتقر إلى القدرة على العمل.

• الجهات القائمة على تطبيق البرنامج

- برنامج الأمم المتحدة للتنمية UNDP.
- منظمة العمل الدولية ILO.

تجارب بعض الدول العربية فى مواجهة مشكلة البطالة

تجربة الأردن

• توصيف المشكلة

تعتبر الأردن من البلدان النامية التى تتصف بمحدودية مواردها الاقتصادية وقلّة الثروات الطبيعية والتزايد المضطرد فى عدد السكان. ولقد شهدت المملكة الأردنية الهاشمية خلال فترة التسعينات ارتفاع فى معدلات البطالة، حيث بلغ معدل البطالة خلال عام ١٩٩١ حوالى ١٥٪ مقارنة بحوالى ٣,٥٪ عام ١٩٨٠. ويرجع الارتفاع فى معدلات البطالة إلى انخفاض كفاءة الخريجين بالإضافة إلى الزيادة الكبيرة فى عدد السكان^١.

• سياسات مواجهة المشكلة

اتبعت الأردن سياسة رئيسية لتطوير وتنمية الموارد البشرية بهدف زيادة كفاءة القوى العاملة وتوفير الآليات المناسبة التى تساعد على التنسيق بين العرض والطلب داخل سوق العمل. كما تم تحديد مجموعة من السياسات الفرعية وهى:

- تطوير المؤسسات التى تقوم بتنمية الموارد البشرية.
- تطوير نظم معلومات سوق العمل.
- زيادة دور القطاع الخاص فى تنمية الموارد البشرية.
- تطوير التعليم العام والفنى.
- تطوير التعليم العالى.

• آليات تطبيق السياسات

استخدمت الأردن مجموعة من الآليات لتحقيق مجموعة السياسات السابق ذكرها لمعالجة مشكلة البطالة. ويمكن تلخيص تلك الآليات فيما يلى:

¹ International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Jordan.

– الآليات الخاصة بتطوير المؤسسات التى تقوم بتنمية الموارد البشرية وذلك من خلال

- تحديد الجهات المسؤولة عن تنمية الموارد البشرية على المستوى القومى ، والمسئول عنه كل من المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا والمركز القومى لتنمية الموارد البشرية.
- التنسيق والتعاون بين المؤسسات المختلفة القائمة على تنفيذ برامج تطوير وتنمية الموارد البشرية.
- زيادة الاهتمام بالأبحاث والدراسات التى تتعلق بتطوير الموارد البشرية.
- تعزيز مشاركة المرأة فى تطوير الموارد البشرية.
- زيادة الكفاءات المادية والفنية للمؤسسات القائمة على التدريب.

– آليات تطوير نظم معلومات سوق العمل

- وتهدف نظم معلومات سوق العمل إلى توفير بيانات عن عدد الوظائف المتاحة فى سوق العمل والمهارات المطلوبة لكل وظيفة. ويتم ذلك من خلال:
- تأسيس نظام للبيانات عن القوى العاملة على المستوى القومى بالتعاون مع المؤسسات التى تهتم بجمع البيانات والمعلومات على المستوى القومى مثل المركز القومى للمعلومات.
- توفير الإمكانيات الفنية والبشرية للمنظمات المهتمة بتطوير الموارد البشرية.
- الاهتمام بالدراسات والأبحاث التى تتعلق بأوضاع سوق العمل.

– آليات زيادة دور القطاع الخاص فى تنمية الموارد البشرية

- زيادة دور المنظمات غير الحكومية وغيرها من منظمات المجتمع المدنى فى تخطيط وتنفيذ برامج تطوير الموارد البشرية.
- تطوير التشريعات المنظمة لتنمية الموارد البشرية بما يسمح بزيادة دور ومساهمة مؤسسات القطاع الخاص فى التدريب.
- تقديم المساعدات المالية والفنية لمؤسسات القطاع الخاص التى تشارك فى تنمية الموارد البشرية.

- آليات تطوير التعليم العام والتعليم الفنى

- تطوير مناهج التعليم بحيث تساعد على إكساب المتعلم المهارات التى يتطلبها سوق العمل.
- تحسين البنية الأساسية للتعليم سواء من خلال زيادة عدد المدارس أو تزويد المدارس القائمة بالتقنيات الحديثة مثل الكمبيوتر والانترنت.
- تطوير الإدارة التعليمية وزيادة اللامركزية فى الإدارة.

- آليات تطوير التعليم العالى

- زيادة الكفاءة الداخلية لمؤسسات التعليم العالى (تطوير نظم الإدارة والتجهيزات المتاحة بهذه المؤسسات). وكذلك زيادة الكفاءة الخارجية لمؤسسات التعليم من خلال التنسيق بين مخرجات نظام التعليم واحتياجات سوق العمل وخطط التنمية.
- تطوير برامج التدريس سواء من حيث طرق التدريس أو المجالات التى تشملها هذه البرامج.
- العمل على تشجيع الجامعات غير الحكومية التى لا تهدف إلى تحقيق الربح.
- زيادة معدلات التحاق المرأة بالتعليم العالى.

● الجهات القائمة على تطبيق السياسات

- وزارة التعليم
- مجلس التعليم العالى
- المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا
- المركز القومى لتنمية الموارد البشرية
- المؤسسات التعليمية الخاصة بالمملكة الأردنية.

تجربة تونس

• توصيف المشكلة

تتسم تونس مثل غيرها من الدول النامية بارتفاع معدلات البطالة، حيث سجل معدل البطالة خلال عام ٢٠٠١ حوالى ١٥٪. ويرجع ذلك فى جزء منه إلى زيادة حجم القوى العاملة فى الاقتصاد التونسى. وتتمثل مشكلة البطالة فى تونس بصورة أساسية فى ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب وخصوصاً بين المتعلمين منهم^١.

• سياسات مواجهة المشكلة

تهتم تونس بقضايا التوظيف والتدريب فى إطار سعيها لتحقيق التنمية المستدامة، وفى هذا الإطار اتبعت تونس مجموعة من السياسات لتشجيع التوظيف Employment Promotion وهى:

- زيادة معدلات النمو الاقتصادى.
- تشجيع المشروعات الصغيرة.
- تنمية وتطوير مهارات القوى العاملة.

• آليات تطبيق السياسات

اتبعت تونس مجموعة من الآليات لتنفيذ السياسات السابق ذكرها. ويمكن تلخيص تلك الآليات فيما يلى:

- آليات زيادة معدلات النمو الاقتصادى

حيث يساعد النمو الاقتصادى على تحقيق الراج فى الأنشطة الاقتصادية ومن ثم خلق المزيد من فرص العمل وخفض معدلات البطالة. ولقد اتبعت تونس مجموعة من الآليات لتشجيع النمو الاقتصادى هى:

- تشجيع الصادرات التونسية لزيادة حجم السوق المحلى وذلك من خلال زيادة جودة المنتجات المحلية من ناحية، وبالتالى زيادة قدرة تلك المنتجات على المنافسة فى الأسواق الخارجية من ناحية أخرى.

¹International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Tunisia.

- تحديث وتطوير البيئة الأساسية وخصوصاً فى قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. كذلك زيادة الإنفاق على البحث والتطوير بما يساعد على تدعيم التنافسية داخل الاقتصاد.
- العمل على الاندماج مع العالم الخارجى من خلال التوسع فى إقامة مناطق التجارة الحرة (مثل منطقة التجارة الحرة مع الاتحاد الأوروبى) بما يساعد على زيادة الصادرات من ناحية وزيادة الاستثمارات الأجنبية من جانب آخر.

- آليات تشجيع المشروعات الصغيرة

تعمل تونس على تشجيع إنشاء المشروعات الصغيرة من خلال توفير التمويل اللازم لتلك المشروع وذلك بإنشاء مجموعة من صناديق التمويل مثل:

- البنك القومى للتكافل الاجتماعى
يبلغ حجم القروض التى يقدمها هذا البنك حوالى ٨٣,٣ مليون دينار تونسى. ويشترط أن يكون لدى المتقدم لطلب القرض الخبرة العملية المناسبة أو الحصول على برامج التدريب المهنى.
- الصندوق القومى لتشجيع المشروعات الصغيرة
بلغ عدد المشروعات التى تم تمويلها بواسطة الصندوق ١,٧ ألف مشروع بإجمالى تكلفة ٢٢,٢ مليون دينار تونسى منها ١٣,٣ مليون دينار تم منحها كقروض متوسطة الأجل، وحوالى ٧,٥ مليون دينار فى صورة منح وحوالى ١,٤ مليون دينار فى صورة تمويل ذاتى.
- برامج التنمية المحلية
وهى مجموعة من البرامج تهدف إلى تنمية فرص العمل فى مختلف أنحاء تونس. ومن أهم هذه البرامج:
١. برنامج تنمية الريف: ويهدف هذا البرنامج إلى تنمية المشروعات الصغيرة فى الريف خاصة فى مجالات الزراعة وصيد الأسماك، وكذلك فى مجال التجارة والخدمات بما يخدم تلك القطاعات.

٢. برامج تنمية الحضر: ويهدف إلى تحسين مناخ الاستثمار والبنية الأساسية بما يدعم زيادة الاستثمارات.

- آليات تطوير مهارات القوى العاملة

قامت تونس بتطبيق مجموعة من برامج التدريب، يمكن تلخيصها فيما يلى:

○ عقود التدريب والتوظيف

تهدف هذه العقود إلى مساعدة الباحثين عن فرص عمل على التدريب على مهارات يتطلبها سوق العمل. ويتم التدريب داخل المؤسسات الصناعية والتجارية الخاصة وفى المقابل تحصل المؤسسات التى تقوم بالتدريب على ٣٠٠ دينار عن كل متدرب، كما تحصل على منحة قدرها ٢٠٠ دينار عن كل متدرب يتم تعيينه فى المؤسسة بعد انتهاء فترة التدريب. ويستمر التدريب لمدة تتراوح من عام إلى عامين.

○ برنامج مساعدة الشباب من المتعلمين على الاندماج فى سوق العمل

يهدف هذا البرنامج إلى تدريب الباحثين عن عمل من المتعلمين لكى يساعدهم على الاندماج فى سوق العمل. ويتم التدريب بواسطة الشركات والمؤسسات العامة والخاصة. ويحصل المتدرب على مبلغ يتراوح بين ٦٠ إلى ٨٠ دينار تونسى عن كل شهر تدريب. وفى المقابل تحصل الشركات الخاصة التى تشارك فى التدريب على منحة تتراوح بين ٦٠ إلى ٨٠ دينار تونسى بناء على المستوى التعليمى للمتدرب. وينقسم هذا البرنامج إلى قسمين هما:

- القسم الأول: وهو خاص بتدريب الحاصلين على التعليم العالى.
- القسم الثانى: وهو خاص بتدريب الأفراد الحاصلين على التعليم الثانوى.

○ برنامج MANFORME

يقوم هذا البرنامج على إصلاح عملية التدريب المهنى والتوظيف. ويعد الهدف الرئيسى لهذا البرنامج زيادة جودة ودرجة فاعلية نظام التدريب الخاص والعام، بالإضافة إلى زيادة القدرة الاستيعابية لنظم التدريب الخاصة والعامه ومن ثم مساهمتها فى تحسين درجة تنافسية الشركات التونسية فى السوق العالمى. واستمر هذا البرنامج خلال الفترة من ١٩٩٦ إلى ٢٠٠٢. وتم تنفيذ هذا البرنامج بالتعاون مع وزارة التدريب المهنى والتوظيف ومراكز التعليم والتدريب الفنى. وقد تم تمويل هذا البرنامج بالتعاون مع الاتحاد الأوروبى.

● جهات تطبيق السياسات

تم تنفيذ السياسات السابقة بواسطة مجموعة من المؤسسات مثل البنك القومى للتكافل الاجتماعى والصندوق القومى للمشروعات الصغيرة ووزارة التدريب المهنى والتوظيف بالإضافة إلى مؤسسات القطاع الخاص.

تجربة سوريا

• توصيف المشكلة

تعانى سوريا من ارتفاع معدلات البطالة، حيث بلغ معدل البطالة حوالى ٧,٢٪ فى عام ١٩٩٥، وحوالى ٩,٥٪ خلال عام ١٩٩٩، وحوالى ١١,٧٪ خلال عام ٢٠٠٢. وتتسم البطالة فى سوريا بأنها طويلة الأجل (أى تتجاوز ٦ شهور). ويرجع ارتفاع معدلات البطالة فى سوريا إلى ضعف معدلات النمو الاقتصادى بالإضافة إلى انخفاض مساهمة القطاع الخاص فى خلق الوظائف الجديدة و انخفاض كفاءة مكاتب التوظيف^١.

• سياسات مواجهة المشكلة

عملت سوريا على مواجهة مشكلة البطالة من خلال محورين أساسيين:

- المحور الأول: يشمل البرنامج القومى لمواجهة البطالة والذى امتد لفترة خمس سنوات (من عام ٢٠٠٢ حتى عام ٢٠٠٦). ويهدف هذا البرنامج إلى توفير حوالى ٤٤٠ ألف فرصة عمل.
- المحور الثانى: يتمثل فى برنامج الإصلاح الاقتصادى وتشجيع نمو القطاع الخاص.

• آليات تطبيق السياسات

تم تنفيذ السياسات السابقة بواسطة مجموعة من الآليات يمكن تلخيصها فيما يلى:

– آليات تنفيذ البرنامج القومى لمكافحة البطالة

تم تنفيذ البرنامج بواسطة هيئة مواجهة البطالة. ويوجد للهيئة مجموعة من الفروع فى مختلف المحافظات السورية. وتم تخصيص مبلغ ٥٠ مليار ليرة سورية من الموازنة العامة للدولة لتغطية نشاط الهيئة خلال فترة تنفيذ البرنامج. وتهدف الهيئة إلى تأهيل وتنمية قدرات الأفراد من خلال:

○ برنامج منح القروض للمشروعات الصغيرة

تقوم الهيئة بمنح ثلاثة أنواع من القروض إما أن تكون قروض ممنوحة للمشروعات الفردية أو قروض ممنوحة للمشروعات الأسرية أو قروض ممنوحة للتوسع فى بعض

^١ نبيل مرزوق ٢٠٠٤، البطالة فى سورية وأسبابها ومداخل معالجتها.

المنشآت القائمة، وذلك لتشجيع الأفراد على إنشاء المشروعات الصغيرة. ويجب أن لا تتجاوز قيمة القرض ١٠٠ ألف ليرة سورية للمشروع، وبلغ سعر الفائدة على القروض الممنوحة للمشروعات الأسرية حوالى ٤٪ وحوالى ٥٪ على المشروعات الصغيرة، أما بالنسبة لأسعار الفائدة على القروض الممنوحة للتوسع فى المنشآت القائمة فبلغت حوالى ٧٪.

- مشاريع للأشغال العامة فى المرافق الريفية وذلك لزيادة حجم الوظائف فى القطاع العام.
- برامج للتدريب والتنمية المجتمعية بما يساعد على إكساب الأفراد الباحثين عن وظيفة للمهارات التى يتطلبها سوق العمل.

– آليات تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادى

- قامت سوريا بتطبيق برنامج للإصلاح الاقتصادى منذ عام ١٩٨٦. وكان من أهم أولويات البرنامج تقليص عجز الموازنة العامة والحد من الإنفاق العام، وذلك من خلال:
- فرض قيود صارمة على الأجور وذلك بوضع حد أعلى للأجور.
 - ربط التعيين فى الدولة والقطاع العام بقرار من رئيس مجلس الوزراء مع عدم التعيين إلا فى حالة وجود وظائف خالية.
 - توقفت الدولة عن التوسع فى القطاع العام وكذلك تخلت عن تنفيذ مشروعات جديدة فى القطاعات الإنتاجية.

– آليات تشجيع نمو القطاع الخاص

- عملت سوريا إلى جانب تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادى، على تشجيع نمو القطاع الخاص وذلك من خلال:
- أصدرت سوريا القوانين المشجعة على الاستثمار فى القطاع السياحى من خلال منح إعفاءات وتسهيلات كبيرة.

- ألغت سوريا الحظر المفروض على القطاع الخاص للعمل في القطاع الصناعي ، وفتحت مختلف فروعها أمامه (قرار وزارة الصناعة عام ١٩٨٧). كذلك تم التخلي تدريجياً عن احتكار الدولة لقطاع التجارة الخارجية.
- العمل على زيادة الاستثمارات الخاصة سواء المحلية أو الأجنبية من خلال تقديم الحوافز المتنوعة (مثل الحوافز الضريبية).
- الربط بين الصناعات الصغيرة والكبيرة من خلال العمل على تنشيط الترابطات الأمامية والخلفية بين مشاريع التنمية (سواء مشاريع القطاع العام أو القطاع الخاص).
- رفع مستوى إنتاجية العامل السوري وكذلك ربط العملية التعليمية بمتطلبات سوق العمل.

● الجهات القائمة على تطبيق الدراسات

- الحكومة السورية.
- هيئة مواجهة البطالة في سوريا.

تجارب بعض دول منطقة الكاريبى وأمريكا اللاتينية فى مواجهة مشكلة البطالة

تجربة جاميكا

● توصيف المشكلة

- تتسم جاميكا مثل غيرها من دول أمريكا اللاتينية بارتفاع معدلات البطالة وانخفاض معدلات التوظيف، وخصوصاً بين الشباب. ويرجع ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب إلى عدة أسباب أهمها:
 - افتقار كثير من الشباب إلى المهارات المطلوبة فى سوق العمل¹.
 - انخفاض عدد الوظائف التى يخلقها الاقتصاد المنظم، وذلك نتيجة تواضع معدلات النمو الاقتصادى.
 - تواضع مستويات الدخل فى أغلب الوظائف، مما يؤدى إلى عدم رغبة الشباب فى الالتحاق بمثل هذه الوظائف.

● سياسات مواجهة المشكلة

- اتبعت جاميكا مجموعة من السياسات للتغلب على ارتفاع معدلات البطالة وهى:
 - تشجيع المشروعات الصغيرة.
 - تطوير التعليم والتدريب.
 - السياسة القومية لتطوير مهارات الشباب.

● آليات تطبيق السياسات:

- استخدمت جاميكا مجموعة من الآليات لتحقيق السياسات السابق ذكرها، أهمها:
 - آليات تشجيع المشروعات الصغيرة
 اتبعت جاميكا سياسة Micro Sector Policy منذ نوفمبر ١٩٩٨ لتشجيع المشروعات الصغيرة وزيادة مساهمتها فى النمو الاقتصادى وذلك من خلال:

¹ International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Jamaica.

- توفير الموارد اللازمة لإنشاء تلك المشروعات وزيادة القروض الموجهة للمشروعات الصغيرة. وذلك من خلال تأسيس وإنشاء مؤسسات متخصصة فى إقراض المشروعات الصغيرة مثل People's Cooperative Bank بالإضافة إلى مجموعة من المؤسسات الأخرى.
- زيادة كفاءة وفاعلية نظام الاقتراض من خلال تنويع هيكل القروض مثل توفير القروض المتوسطة والقصيرة الأجل.
- تطوير الخدمات المساعدة للمشروعات الصغيرة وخصوصاً خدمات التسويق والتوزيع، مثل إقامة المعارض ومنافذ البيع وكذلك توفير شبكات لتوزيع منتجات هذه المشروعات.
- العمل على زيادة مساهمة المشروعات الصغيرة فى زيادة الصادرات من خلال الاهتمام بتسويق إنتاج هذه المشروعات فى الخارج، بالإضافة إلى الاهتمام برفع جودة الإنتاج بما يمكنها من المنافسة مع العالم الخارجى.
- العمل على زيادة المشتريات الحكومية من المشروعات الصغيرة.
- الاهتمام بتوفير برامج تدريب على المهارات التى تتطلبها المشروعات الصغيرة وخصوصاً فى مجال إدارة هذه المشروعات.

– آليات تطوير التعليم والتدريب

- يعد رفع المستوى التعليمى للشباب أحد الشروط الأساسية لإكساب هؤلاء الشباب المهارات المطلوبة فى سوق العمل. وفى سبيل تحقيق هذا الهدف، قامت جاميكا بتنفيذ مجموعة من البرامج هى:
- برنامج خفض معدلات الأمية بين الشباب: ويهدف هذا البرنامج إلى خفض معدلات الأمية بين الشباب إلى ١٥٪ مع حلول عام ٢٠٠٥. وسوف تقوم مراكز التدريب بالمشاركة فى إكساب الشباب مهارات القراءة والكتابة.
 - برنامج ربط التعليم والتدريب بواقع سوق العمل: ويهدف هذا البرنامج إلى تطوير برامج التدريب المقدمة بواسطة مختلف مؤسسات التدريب العامة والخاصة بحيث تتناسب مع احتياجات سوق العمل. يمكن تحقيق ذلك من خلال:
١. تطوير برامج التدريب المهنى وفقاً لاحتياجات سوق العمل.

٢. العمل على تحقيق التعاون بين مؤسسات التدريب والشركات المختلفة بهدف تلبية احتياجات تلك الشركات من العمالة المدربة.
٣. زيادة دور القطاع الخاص فى إقامة مؤسسات التدريب بمختلف أنواعها.
٤. تطوير مراكز التدريب لضمان تقديم برامج تدريب تتناسب مع احتياجات سوق العمل.

- آليات تنفيذ السياسة القومية لتطوير مهارات الشباب

تهدف هذا السياسة إلى توفير الإطار المؤسسى المناسب وتطوير نظامى التعليم والتدريب بما يساعد على ضمان مشاركة الشباب فى سوق العمل. ذلك بالإضافة إلى مختلف مجالات الحياة العامة. وفى إطار تنفيذ أهداف هذه السياسة تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات:

- تطوير الخدمات القومية للشباب National Youth Service: وتشمل هذه الخدمات تقديم مجموعة من البرامج للشباب (من سن ١٤ إلى ٢٤ سنة)، ومن أهم هذه البرامج:

١. برامج تدريبية تهدف إلى إكساب الشباب المهارت المطلوبة فى سوق العمل.

٢. برامج تعليمية تهدف إلى محو الأمية بين الشباب.

- تأسيس وحدة الشباب Youth Unit: وهى عبارة عن وحدة إدارية يتم تأسيسها فى وزارة الإدارة المحلية. و تمارس هذه الوحدة مجموعة من المهام هى:

١. تتولى هذه الوحدة مسئولية تنفيذ السياسات الحكومية الخاصة بالشباب وذلك بالتعاون مع مؤسسات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدنى.
٢. إنشاء قاعدة بيانات عن مؤشرات التوظيف الخاصة بالشباب، وذلك لمساعدة الشباب للتعرف عن الوظائف المتاحة فى سوق العمل وكذلك برامج التدريب المختلفة.

٣. الاهتمام بتشجيع الأبحاث المتعلقة بالشباب.

٤. التعاون مع الأمم المتحدة والمؤسسات الدولية الأخرى للاستفادة من البرامج الدولية الناجحة فى تطوير مهارات الشباب.

○ برنامج تشجيع الشباب للعمل فى قطاع الزراعة: ويهدف هذا البرنامج إلى تشجيع الشباب للمشاركة فى قطاع الزراعة من خلال:

١. القيام بتدريب الشباب على المهارات المطلوبة للقيام بعمليات الإنتاج الزراعى.

٢. منح الشباب الأراضى والآلات اللازمة للزراعة.

● الجهات القائمة على تطبيق السياسات

- وزارة الإدارة المحلية.
- وزارة التعليم والثقافة.
- وزارة الزراعة وبعض مؤسسات القطاع الخاص.

تجربة دول منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية (OECD) فى مواجهة مشكلة البطالة

• توصف المشكلة

بلغ عدد المتعطلين فى دول منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية OECD ما يقرب من نحو ٣٥ مليون عاطل فى عام ١٩٩٤، بالإضافة إلى ١٥ مليون آخرين اضطروا إلى قبول العمل لبعض الوقت. وقد بلغت نسبة البطالة فى أمريكا الشمالية نحو ٧٪ فى عام ١٩٩٤، أما فى المجموعة الأوروبية وأستراليا ونيوزلندا ما بين ١٠-١١٪، وقد بلغت فى دول الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة نحو ٨٪، أما فى اليابان فقد بلغت ٣٪^١.

• سياسات مواجهة المشكلة

- وضع سياسات اقتصادية كلية ملائمة.
- دعم انتشار المعرفة الفنية التكنولوجية.
- زيادة مرونة ساعات العمل.
- توفير مناخ ملائم للتنظيم.
- تدعيم وتوفير سياسات أكثر فاعلية لسوق العمل.
- تحسين مهارات وقدرات العمالة.

• آليات تطبيق السياسات

- وضع سياسة اقتصادية كلية ملائمة
- للسياسة الاقتصادية الكلية دور أساسى فى تقليل حجم البطالة، فعلى المدى القصير هى تحد من التغيرات الموسمية فى كل من الإنتاج والعمالة. أما على المدى الطويل فإنها تعمل على توفير إطار عمل يعتمد على تمويل عام واستقرار الأسعار وذلك لضمان نمو الإنتاج والعمالة نمواً دائماً ومستمرًا، من خلال مستويات ملائمة من الادخار والاستثمار.

¹ Gorden Betcherman, et al. *opcit.*

وقد وضعت دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة كلية عملت على دعم الإصلاح وزيادة سرعة نمو الطلب الكلى مع عدم إحداث تضخم. وقد هدفت هذه السياسات فى الأجل المتوسط إلى تخفيض عجز الموازنة ومستويات الدين العام، وإعادة توجيه الإنفاق العام مع خلق مناخ ملائم لقيام الاستثمارات الخاصة.

- دعم انتشار المعرفة الفنية التكنولوجية

عملت دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على تشجيع الاستثمار فى البنية التحتية المعلوماتية وفى المعارف الجديدة، مما أدى إلى زيادة انتشار التكنولوجيات الحديثة التى أدت إلى زيادة الإنتاجية وبالتالى زيادة الأجور وخلق مزيد من الطلب على العمالة.

- زيادة مرونة ساعات العمل

عملت حكومات دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على زيادة مرونة ساعات العمل فى الأجلين القصير والطويل مما أدى زيادة العمالة. وتم زيادة مرونة ساعات العمل عن طريق بعض الإجراءات منها:

- إزالة العوائق فى تشريعات العمالة التى تمنع من وجود مرونة فى ساعات العمل وإنشاء نظام العمل لبعض الوقت Part Time.
- الاعتماد على الأسرة وليس الفرد كأساس عند حساب ضريبة الدخل.
- وضع سياسات وبرامج للعمال كبار السن، لتوفير المزيد من الفرص لهم للمشاركة فى الحياة العملية بدلا من تشجيعهم على الانسحاب منها.

- توفير مناخ ملائم للتنظيم

اهتمت حكومات دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بإزالة جميع العقبات أمام توفير مناخ الملائم لتنظيم جيد وكفء للشركات الصغيرة والكبيرة، كما تم منح المزيد من الرعاية للشركات الصغيرة، وتم ذلك من خلال:

- تخفيض النفقات اللازمة لبدء العمل، وتخفيف القيود والإجراءات المطلوبة.

- مساعدة الأعمال الصغيرة على النمو من خلال تحسين خدمات المعلومات المقدمة لها، وتقديم المشورة فيما يخص التخطيط وشراء الأجهزة والمعدات اللازمة وأنظمة التدريب المتوافرة والتكنولوجيا المتوفرة والمتاحة.
- تشجيع إقامة مؤسسات مالية متخصصة تعمل على مساندة تلك الأعمال.

- تدعيم وتوفير سياسات أكثر فاعلية لسوق العمل

- عملت حكومات دول منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية على وضع سياسات أكثر فاعلية لمساندة عملية خلق المزيد من فرص العمل، وذلك من خلال
- المحافظة على معايير محددة لجانب العرض وذلك عن طريق برامج تدريبية لغير العاملين فى أوقات الكساد، وذلك من خلال برامج تدريبية متنوعة موجهة لمجموعات معينة من غير العاملين مبنية على أساس احتياجات السوق، مشاركة أصحاب العمل فى عملية وضع وتنفيذ البرامج التدريبية لغير العاملين على المستوى المحلى ومستوى الوحدات.
 - وضع مستويات تعويضية فى برامج خلق الوظائف أدنى من الحد المتوقع من قبل العامل وذلك لحثه على البحث عن وظيفة أكثر استمرارية أو وظيفة دائمة. بالإضافة إلى توفير التدريب فى برامج العمالة المؤقتة.

- تحسين مهارات وقدرات العمالة

تعد العملية التعليمية من أهم العوامل التى تؤدى إلى تحسين مهارات وقدرات قوة العمل ومن ثم فإن تحسين وتطوير السياسات التعليمية يعد عاملاً رئيسياً عند الحديث عن قوة عمل كفاء. وللوصول إلى المهارات المطلوبة تم عمل تغيير فى السياسات الخاصة وذلك لعلاج ثلاث نقاط رئيسية، وهى:

- تحسين جودة التعليم الأساسى، وذلك من خلال:

١. زيادة الإعانات الموجهة إلى برامج التعليم قبل الأساسى.

٢. الحد من تسرب التلاميذ من المدارس، والعمل على تحسين مستوى أداء التلاميذ من خلال طرق وأساليب ومناهج تعليم متنوعة، والعمل على تحفيز المعلمين والمشاركة الفعالة من قبل الآباء.
- تحسين عملية الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل، وذلك من خلال:
 ١. ربط سوق العمل بالعملية التعليمية من خلال وجود شكل من أشكال التعاون بين الصناعات المختلفة والمدارس.
 ٢. بناء إطار عمل لمعايير تقييم التدريب على المستوى المحلى وذلك لتشجيع الشباب على الاستثمار فى المهارات.
 - تقديم حوافز لوحدة الأعمال والعمال للاستثمار فى عملية التعليم المستمر، وذلك من خلال
 ١. تمكين العمال من الحصول على المزيد من التدريب جنباً إلى جنب مع العمل، وذلك من خلال تقليل ساعات العمل فى مقابل الحصول على التدريب.
 ٢. تطبيق مشروع او نظام لفرض ضريبة/مكافأة على التدريب وذلك لحث الشركات والمؤسسات على إقامة برامج تدريبية خاصة بها للعمال كبار السن وذلك لإكسابهم مهارات وقدرات جديدة تمكنهم من العمل بالأعمال المتطورة.

● الجهات المنفذة

– حكومات دول منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية.

قائمة المراجع

- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Belgium.
- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Netherlands.
- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Finland.
- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Germany.
- Claire Harasty, "Successful Employment and Labor market policies in Europe and Asia and the Pacific", Employment Strategy papers, International Labor Office, Geneva, 2004/4.
- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", New Zealand.
- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Denmark.
- Jan Rutkowski, "why is Unemployment so High in Bulgaria?", World Bank Policy research working paper 3017, April 2003.
- Gordon Betcherman, et al, "Active Labor Market Programs: Policy Issues for East Asia", Social Protection Unit, Social protection Discussion paper series No.0005, The World Bank, January 2000,
- Pravin Visaria, "unemployment among Youth in India: Level, nature and policy implications", (1998), Institute of Economic Growth, University of Delhi, international Labor office, Employment and training papers 36, Geneva.
- Gorden Betcherman, et al, "East Asian Labor Markets and the economic crisis: Impact Responses & Lessons", The International Bank for Reconstruction and Development & The World Bank, Washington, USA, 2001.

- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Republic of Korea.
- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Philippines.
- Gordon Betcherman & Rizwanul Islam (2001), "East Asian Labor Markets and the economic crisis: Impact Responses & Lessons", The International Bank for Reconstruction and Development & The World Bank, Washington, USA, , pp 467-492
- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", People's Republic of China.
- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", People's Republic of China.
- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Jordan.
- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Tunisia.
- International Labor Office ILO CD-ROM (2001), "Employment policy and Human Development Resources Policy", Jamaica.