

Implemented by



Funded by the European Union



الربط بين رأس المال البشري وأسواق العمل والتنقل الدولي: تقييم للتحديات في مصر والأردن والمغرب وتونس

International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)
Gonzagagasse 1
1010 Vienna, Austria

ICMPD Regional Coordination Office for the Mediterranean
Development House 4A, St Ann Street
FRN9010 Floriana
Malta
www.icmpd.org

Written by: Center for Migration and Refugee Studies, American University in Cairo

Suggested Citation: ICMPD (2020), Linking human capital, labour markets and international mobility: an assessment of challenges in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia

This publication was produced in the framework of the EUROMED Migration IV (EMM4) programme. EMM4 is an EU-funded initiative implemented by the International Centre for Migration Policy Development (ICMPD).
www.icmpd.org/emm4

© European Union, 2020

The information and views set out in this study are those of the author(s) and do not necessarily reflect the official opinion of the European Union. Neither the European Union institutions and bodies nor any person acting on their behalf may be held responsible for the use which may be made of the information contained therein.

Design: Blueghost

الربط بين رأس المال البشري وأسواق العمل والتنقل الدولي: تقيّم للتحديات في مصر والأردن والمغرب وتونس

معلومات حول هذا المنشور

الفاعل هذه الدراسة مركز دراسات الهجرة واللاجئين بالجامعة الأمريكية في القاهرة (AUC) نيابةً عنالمرحلة الرابعة من البرنامج للهجرة (2016) (EMM4-2020). برنامج يوروميد الرابع للهجرة (EMM4) هو مبادرة ممولة من الاتحاد الأوروبي (DG NEAR) وينفذها المركز الدولي لتطوير سياسة الهجرة (ICMPD).

تلتزم المرحلة الرابعة من البرنامج للهجرة (EMM4) بوضع إطار عمل بّناء من أجل الحوار والتبادل الفني فيما يتعلق بسياسة الهجرة في المنطقة الأورو-متوسطية. وتماشياً مع هذا الالتزام، تساهم المرحلة الرابعة من البرنامج للهجرة (EMM4) بفعالية في المناقشات المتعلقة بسياسة الهجرة مع التأكيد على سد الفجوات المعرفية وبناء فهم مشترك لأكثر التحديات بروّاً في المنطقة.

يتبع هذا المنشور نتائج دراسة "استكشاف واقتراح آليات لموافقة العمل في منطقة البحر الأبيض المتوسط" ويستند إليها، والتي تُعد ناتجًا رئيسيًا عن البرنامج تُحدد العقبات الهيكلية التي تحول دون تخصيص أكثر مثالية للعمالة في المنطقة الأورو-متوسطية. وانطلاقًا من هذه العقبات، تتبنى هذه الدراسة منظورًا اقتصاديًا كليًا بشكل أساسي بهدف تحديد دوافع الهجرة في أربعة دول جنوب البحر الأبيض المتوسط (مصر، الأردن، المغرب، تونس) واقتراح تدخلات سياسية مناسبة من منظور متعدد القطاعات.

تُكمل هذه النتائج مجموعة أعمالالمرحلة الرابعة من البرنامج للهجرة (EMM4) المعنية بإدارة هجرة اليد العاملة وتهدف إلى تعزيز الاستجابات المؤسسية على الصعيدين الوطني والدولي بما يتماشى مع الهدف رقم 10.7 من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة وهو "تيسير الهجرة وتنقل الأشخاص بشكل منظم وآمن ومسؤول، ويشمل ذلك التيسير من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المدروسة والمدارة جيدًا". ومن هذا المنطلق، فإن هذا المنشور موجه إلى الخبراء وصانعي السياسات في المنطقة الأورو-متوسطية المسؤولين عن تصور سياسات العمل والهجرة والتخطيط لها وتنفيذها.

جدول المحتويات

| | | | |
|-----|---|----|--|
| 88 | III. المؤسسات المنوطة بجمع البيانات | 10 | الاختصارات |
| 89 | أ. مصر | 12 | الرسوم البيانية |
| 89 | ب. الأردن | 12 | الجدول |
| 90 | ج. المغرب | 14 | ا. مقدمة |
| 90 | د. تونس | 18 | II. الأوضاع الديموغرافية والاقتصادية الكلية |
| 92 | IV. نوع البيانات المجمعة | 19 | أ. مؤشرات الاقتصاد الكلي |
| 93 | أ. مصر | 23 | ب. الاتجاهات الديموغرافية |
| 93 | ب. الأردن | 23 | إ. التغيير الديموغرافي والعائد الديموغرافي |
| 94 | ج. المغرب | 24 | إي. الهيكل العمري للتوزيع السكاني |
| 95 | د. تونس | 27 | ج. اتجاهات التعليم |
| 96 | V. نوع التقارير الدورية المتوفرة من سلطات سوق العمل | 28 | إ. السياسات |
| 97 | أ. مصر | 30 | إي. التعليم والتدريب الفني والمهني |
| 97 | ب. الأردن | 33 | د. اتجاهات سوق العمل |
| 97 | ج. المغرب | 34 | إ. نمو القوى العاملة |
| 97 | د. تونس | 37 | إي. البطالة |
| 98 | الملحق 2: النظام التعليمي في مصر والأردن والمغرب وتونس | 38 | إي. العمالة غير النظامية |
| 98 | ا. مصر | 40 | إي. طلب سوق العمل وفقاً للمهنة والقطاع الاقتصادي |
| 99 | أ. التعليم العام | 44 | III. رأس المال البشري وأسواق العمل وعدم التوافق بينهما |
| 99 | ب. التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) | 45 | أ. عدم توافق المهارات |
| 102 | II. الأردن | 46 | ب. عدم توافق المعلومات |
| 104 | III. المغرب | 49 | ج. سياسات سوق العمل النشط نحو معالجة عدم التوافق |
| 105 | A. التدريب المهني في المدارس | 50 | IV. الهجرة الدولية في مصر والأردن والمغرب وتونس |
| 107 | ب. التدريب المهني في الشركات: التركيز على برنامج إدماج | 51 | أ. تاريخ الهجرة |
| 110 | IV. تونس | 51 | ب. مستويات الهجرة الدولية واتجاهاتها |
| 112 | A. التكوين المهني (في المدارس): الاتجاهات والتحديات | 52 | ج. التكوين العمري / الجنساني للمهاجرين في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) |
| 114 | ب. التكوين المستمر: الاتجاهات والتحديات | 52 | د. دوافع الهجرة إلى مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) |
| | | 53 | ح. مهاجرو مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) عبر العالم: الهجرة إلى الخارج |
| | | 54 | و. Facteurs de la migration en provenance de l'EJMT |
| | | 54 | ز. الهجرة العابرة |
| 116 | الملحق 3: الأهرامات السكانية لمصر والأردن والمغرب وتونس في الفترة ما بين 1960 إلى 2050 | 54 | V. الهجرة والتنمية |
| 126 | الملحق 4: سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) | 56 | أ. التحويلات المالية |
| 126 | ا. مصر | 57 | ب. نقل المعرفة عن طريق الرعايا المغتربين |
| 130 | II. الأردن | 59 | ج. الاستثمار |
| 134 | III. المغرب | 59 | د. نزوح الأدمغة وهجرة ذوي المهارات العالية |
| 140 | IV. تونس | 59 | VI. الأطر المؤسسية |
| 144 | الملحق 5: اتجاهات الهجرة والحوكمة في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) | 60 | أ. حوكمة الهجرة في مصر |
| 144 | ا. مصر | 61 | ب. حوكمة الهجرة في الأردن |
| 145 | أ. تاريخ الهجرة المصرية | 62 | ج. حوكمة الهجرة في المغرب |
| 145 | ب. أعداد الهجرة الدولية | 63 | د. حوكمة الهجرة في تونس |
| 145 | ج. المهاجرون في جميع أنحاء العالم: الهجرة إلى الخارج | 64 | VII. (عدم) موافقة العمل وسياسات الهجرة للأجانب |
| 149 | II. الأردن | 66 | VIII. توصيات |
| 154 | أ. تاريخ الهجرة الأردنية | 68 | أ. التعاون الدولي في المنطقة الأورو-متوسطية |
| 155 | ب. أعداد الهجرة الدولية | 70 | ب. التعليم |
| 155 | ج. المهاجرون في جميع أنحاء العالم: الهجرة إلى الخارج | 70 | ج. سوق العمل |
| 160 | III. المغرب | 70 | د. البيانات |
| 162 | أ. تاريخ الهجرة المغربية | 71 | ح. عدم التوافق |
| 163 | ب. أعداد الهجرة الدولية | 71 | و. الهجرة |
| 163 | ج. المهاجرون في جميع أنحاء العالم: الهجرة إلى الخارج | 71 | المراجع |
| 165 | د. المصادر القانونية والمؤسسات المنفذة | 72 | الملحق 1: بيانات سوق العمل والهجرة |
| 167 | IV. تونس | 78 | ا. توافر البيانات |
| 170 | أ. تاريخ الهجرة التونسية | 78 | أ. مصر |
| 171 | ب. أعداد الهجرة الدولية | 79 | ب. الأردن |
| 171 | ج. المهاجرون في جميع أنحاء العالم: الهجرة إلى الخارج | 81 | ج. المغرب |
| 173 | د. المصادر القانونية والمؤسسات الرئيسية المنفذة | 82 | د. تونس |
| 175 | | 83 | II. جودة البيانات |
| | | 84 | أ. مصر |
| | | 85 | ب. الأردن |
| | | 85 | ج. المغرب |
| | | 86 | د. تونس |
| | | 86 | |

| | |
|--|-------|
| خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب | NEET |
| الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (الأردن) | NSHRD |
| منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية | OECD |
| Office Français de L'immigration et de L'intégration | OFII |
| مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (المغرب) | OFPPT |
| مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (المغرب) | OFPPT |
| المنظمة الدولية للهجرة | IOM |
| المرصد الوطني للتشغيل والمهارات | ONEQ |
| المرصد الوطني للهجرة | ONM |
| ديوان التونسيين بالخارج | OTE |
| تقييم إدارة الاستثمار العام | PIMA |
| وزير الشؤون الخارجية والهجرة والتونسيين بالخارج | SEITE |
| الصندوق الاجتماعي للتنمية | SFD |
| الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء | SNIA |
| أكاديمية السويدي للتعليم الفني | STA |
| العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات | STEM |
| ضريبة التدريب المهني (تونس) | TFP |
| الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل التونسي | TLMPS |
| الشركات الصغيرة جدًا (Toutes Petites Entreprises) | TPE |

الاختصارات

| | |
|--------|---|
| AfDB | بنك التنمية الأفريقي |
| ALMP | برنامج سوق العمل النشط |
| ANAPEC | الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (المغرب) |
| ANETI | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant) |
| APII | وكالة النهوض بالصناعة والتجديد (تونس) |
| ATCT | وكالة التعاون التقني (Agence Tunisienne de Coopération Technique) |
| ATFP | الوكالة التونسية للتدريب المهني |
| BTP | Brevet de Technicien Professionnel |
| BTS | Brevet de Technicien Supérieur |
| CAP | شهادة الكفاءة المهنية (Certificat d'Aptitude Professionnelle) |
| CAPMAS | الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء |
| CC | شهادة المهارات (Certificat de Compétence) |
| CCG | صندوق الضمان المركزي (Caisse Centrale de Garantie) |
| CCME | Conseil de la Communauté Marocaine à L'étranger |
| CDD | عقود محددة المدة |
| CDI | عقود مفتوحة المدة |
| CGEM | الاتحاد العام للشركات (La Confédération Générale des Entreprises du المغرب) |
| CI | Contrat d'insertion (عقد الإدماج) |
| CNFCPP | المركز الوطني للتعليم المستمر والنهوض المهني |
| CNSS | الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (La Caisse Nationale de Sécurité Sociale) |
| CRES | مركز البحوث والدراسات الاجتماعية (تونس) |
| CTVIE | المركز التونسي للاستخبارات الاقتصادية والرصد (Centre tunisien de veille et d'intelligence économique) |
| DCI | صك تمويل التعاون من أجل التنمية |
| DoS | دائرة الإحصاءات العامة (الأردن) |
| ECES | المركز المصري للدراسات الاقتصادية |
| EJMT | مصر الأردن المغرب تونس |
| EMP | الشراكة الأوروبية المتوسطية |
| ENP | سياسة الجوار الأوروبية |
| ERF | منتدى البحوث الاقتصادية |
| ETF | المؤسسة الأوروبية للتدريب |
| ETP | برامج التدريب على التوظيف |
| FCE | التدريب المتعاقد عليه للتوظيف (Formation Contractualisée pour l'Emploi) |
| FQR | التدريب المؤهل أو إعادة التدريب (Formations qualifiante ou de reconversion) |
| ESF | التدريب لدعم القطاعات الناشئة (Formation au profit des secteurs émergents) |
| GIZ | Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH |
| GME | الشركات الكبيرة والمتوسطة الحجم (grandes et moyennes entreprises) |
| GoE | حكومة مصر |
| HCP | المنذوبية السامية للتخطيط (Haut Commissariat au Plan) |
| HCR | (Haut-commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (UNHCR |
| IACE | المعهد العربي لمديري الأعمال (Institut Arabe des Chefs d'Entreprise) |
| ICLS | المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل |
| IDSC | مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار |
| ILO | منظمة العمل الدولية |
| IMF | صندوق النقد الدولي |
| INDH | L'initiative Nationale pour le développement Humain (المبادرة الوطنية للتنمية البشرية) |
| INS | المعهد الوطني للإحصاءات (Tunisia; Institut National de la Statistique) |
| IOM | المنظمة الدولية للهجرة |
| IPST | معهد النهوض بتدريس العلوم والتكنولوجيا |
| LEMMA | Ensemble Pour la Mobilité (دعم شراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي وتونس) |
| MAE | وزارة الشؤون الخارجية (تونس) |
| MAS | وزارة الشؤون الاجتماعية |
| MDM | مغاربة العالم |
| MFPE | وزارة التكوين المهني والتشغيل (تونس) |
| MFPE | وزارة التكوين المهني والتشغيل (تونس) |
| MS | الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي |
| MTIP | وزارة الشغل والإدماج المهني (المغرب) |
| NASS | الأكاديمية الوطنية للعلوم والمهارات |

الرسوم البيانية

| | |
|----|--|
| 19 | الرسم البياني 1: نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في الدولار الأمريكي الحالي (مليار) |
| 19 | الرسم البياني 2: الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القدرة الشرائية) في الدولار الأمريكي الحالي (مليار) |
| 20 | الرسم البياني 3: معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي (الدولار الأمريكي الحالي) |
| 24 | الرسم البياني 4: معدل النمو السكاني (2018-2005) |
| 25 | الرسم البياني 5: توزيع السكان حسب الفئة العمرية والجنس |
| 27 | الرسم البياني 6: الالتحاق بالمدارس في عام 2018 |
| 31 | الرسم البياني 7: نسبة الطلاب الملتحقين بالتعليم المهني مقارنةً بإجمالي طلاب المرحلة الثانوية في كل بلد |
| 32 | الرسم البياني 8: عدد الطلاب والخريجين المسجلين في التدريب الأولي حسب البرنامج والقطاع، 2016 |
| 33 | الرسم البياني 9: مشاركة السكان في سن العمل في القوى العاملة (15 - 64) |
| 34 | الرسم البياني 10: مشاركة الشباب في القوى العاملة (15 - 24) |
| 35 | الرسم البياني 11: نمو القوى العاملة |
| 48 | الرسم البياني 12: توزيع وكالات التوظيف الخاصة في المغرب حسب المدن (ARP, 2018) |
| 69 | الرسم البياني 13: مصفوفة توافر البيانات وتكامل السياسات |

الجداول

| | |
|----|---|
| 41 | الجدول 1: طلب سوق العمل وفقاً للقطاع الاقتصادي والمؤهلات في تونس |
| 51 | الجدول 2: المهاجرون الدوليون في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT حسب دولة الوجهة المقصودة (2019-2000)) |
| 52 | الجدول 3: مؤشرات التكوين العمري / الجنساني للمهاجرين في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) حسب دولة الوجهة المقصودة في عام 2019 |
| 53 | الجدول 4: المهاجرون والأجئون في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) حسب دولة الوجهة المقصودة (2019) |
| 54 | الجدول 5: المهاجرون الدوليون في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) حسب بلد المنشأ (2019-2000) |
| 58 | الجدول 6: تدفقات التحويلات المالية الخارجة من مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) من 2010 إلى 2018 (مليون دولار أمريكي) |
| 58 | الجدول 7: تدفقات التحويلات المالية الداخلة إلى مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) من 2010 إلى 2019 (مليار دولار أمريكي) |

ا. مقدمة

سعيًا للمساهمة في تحقيق الهدف المنشود من المرحلة الرابعة من برنامج يوروميد للهجرة، يتناول هذا التقرير الحاجة إلى تعديل دائم ومستنير لسياسات الهجرة الوطنية والمناطقية. يتماشى هذا مع هدف المشروع المتمثل في وضع إطار عمل شامل وبتأء وتشغيلى للحوار والتعاون، مع التركيز بشكل خاص على تعزيز الأدوات والقدرات اللازمة لتطوير وتنفيذ سياسات الهجرة والحماية الدولية المتسقة والمبنية على الأدلة.

لا تزال منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مصدرًا للعمالة الماهرة، الأمر الذي ينعكس على تدفق العمال العرب أصحاب المهارات إلى الدول الأوروبية أو دول الخليج. وبالتالي فإن هذه المنطقة تُصدر وتتلقى المهاجرين بشكل عام، كما يعبرون خلالها أيضًا في طريقهم إلى الوجهات المقصودة الأخرى. وبالنظر إلى أنماط الهجرة التاريخية هذه، فإن هجرة اليد العاملة في هذه المنطقة لم ترق بعد إلى كامل إمكاناتها. والدليل الرئيسي على ذلك هو عدم التوافق بين التدريب التعليمي والمهني من ناحية ونتائج سوق العمل من ناحية أخرى، إضافة إلى الخصائص الديمغرافية والاقتصادية وأنواع وأنماط هجرة اليد العاملة.

تضطلع أسواق العمل في الدول غير النفطية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بدور هام في تشكيل وإدارة عملية الهجرة. وفي ظل ارتفاع معدل النمو السكاني في هذه المنطقة (مقارنته بمعدلات النمو في أوروبا)، فقد شهدت دول المنطقة تحسينات ملحوظة في إمكانية الوصول إلى التعليم بين سكانها من الشباب. فقد تحسنت فرص الوصول إلى التعليم الأساسي والتعليم الثانوي والعالي تحسنًا كبيرًا.

ومن ناحية أخرى، فإن أسواق العمل لديها قدرة محدودة لاستيعاب هذه القوى العاملة المتعلمة بشكل متزايد. ونتيجة لذلك، فقد سجلت معدلات البطالة بين أصحاب التعليم الجامعي 20 بالمائة في **مصر**، 15.8 بالمائة في **الأردن**، 21.1 بالمائة في **المغرب** و30.2 بالمائة في **تونس**. يدل هذا على وجود علاقة ارتباطية سلبية بين مستويات التعليم ومعدلات البطالة، مما أسفر عن خلق بطالة تؤثر في المقام الأول على أصحاب التعليم الجامعي من الشباب. وتشير هذه العلاقة الارتباطية إلى فشل التوافق بين نتائج التعليم والطلب في سوق العمل. ولم ينعكس عدم التوافق هذا في دول المنطقة فحسب، بل امتد أيضًا عبر الحدود، مما أثر بدوره على أسواق العمل في المناطق الأخرى والتي تعد أماكن رئيسية لاستضافة المهاجرين.

يقدم هذا التقرير دراسة خاصة لكل دولة على حدة والتي توضح العلاقة بين عدم توافق القوى العاملة والهجرة في دول محددة في المنطقة. يستكشف التقرير حالات من مصر والأردن والمغرب وتونس (يشار إليها اختصارًا بـ EJMT استيفاء لأغراض هذا التقرير). وقد أختيرت هذه الدول الأربع نظرًا لأهميتها في سياق الهجرة في المنطقة، ليس فقط بوصفها دول ترسل المهاجرين وتستقبلهم على حد سواء، ولكن أيضًا بوصفها دول عبور في بعض الحالات. وقد أسهمت العوامل التاريخية والثقافية في رسم ملامح أوجه التشابه والاختلاف في سياق الهجرة، حيث شكلت الغرض من صنع السياسات الخاصة بالهجرة وتنفيذها في كل بلد.

وتمثلت السمة الرئيسية المشتركة بين الدول الأربع في زيادة الالتحاق بالتعليم الجامعي. بيد أنه من المؤسف أن تُهدر الموارد المكتسبة من خلال الاستثمار في التعليم نظرًا لارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين. كما كان لعدم التوافق هذا تداعيات على أسواق العمل في الدول المحددة. تتراوح هذه التداعيات ما بين ارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين من الشباب، أو قبول الوظائف التي تتطلب مهارات أقل، وبالتالي مزاحمة العمال ذوي المهارات الأقل.

ومن هذا المنظور، يُعد عدم التوافق في سوق العمل أحد أكثر السمات المشتركة الباعثة للقلق بين الدول المحددة. كما يساهم عدم التوافق هذا في عرقلة النمو الاقتصادي الناجم عن خسائر الإنتاجية بسبب عدم الاستفادة الكاملة من الموارد المتاحة. إن عدم التوافق الذي تم تحديده وكشفه في أسواق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ليس مدفوعًا بالعرض فقط بل إنه أيضًا مدفوع بالطلب. إن بنية الاقتصاد في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لا تستوعب العدد الكافي من المتعلمين في سن العمل. يتجلى ذلك بصورة رئيسية في عدم استيعاب النمو الاقتصادي في مختلف القطاعات للعديد من الشباب المتعلمين.

ويُعتقد أن هجرة اليد العاملة تخفف من الضغوط الشديدة على أسواق العمل المحلية. حيث الاستيعاب من مجموعة العاطلين عن العمل والذين يعانون من البطالة الجزئية في أسواق العمل المحددة، مع تفاقم الطلب غير الملبى في أسواق العمل في الدول المتلقية. وبناءً على ذلك، فإن العوامل الدافعة المحددة الأكثر شيوعًا في دول المنشأ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تتمثل في وضع الشباب العامل في وظائف غير مناسبة والتي تعد من الدرجة الثانية وأقل رقيًا وأجراً. غالبًا ما يكون البحث عن العمل الدولي بين مجتمع الشباب في سن العمل والذين قد فشلوا في الاندماج بشكل كامل في أسواق العمل لديهم. من ناحية أخرى، فإنها تُلبى طلب العمالة في دول الوجهات المقصودة الأخرى، بما في ذلك أوروبا، حيث يتم توظيف العمال في المهن التي تتطلب مهارات عالية وتلك التي تتطلب مهارات متدنية والتي يعتذر تلبيتها من خلال عرض العمالة المحلية.

لقد أثرت التطورات السياسية والاجتماعية على مدى العقد الماضي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تأثيرًا كبيرًا على حجم تدفقات الهجرة وطبيعتها ودوافعها في المنطقة الأورو-متوسطية. وقد أبرز هذا الوضع موضوع الهجرة وجعله في مقدمة المناقشات المناطقية والوطنية. وهذا ما يستلزم تعديلًا مستمرًا لتدخلات السياسة الوطنية والمناطقية في مجال الهجرة.

إن عدم التوافق بين التعليم والتدريب المهني ونظم سوق العمل والوضع الديموغرافي والاقتصادي والأنواع والأنماط الأكثر شيوعًا لهجرة اليد العاملة هي الأسباب التي منعت هجرة اليد العاملة في المنطقة من أن ترقى بعد إلى كامل إمكاناتها. وقد استلزم ذلك تطوير الحوار والتعاون بين الدول المعنية لضمان نشر فوائد الهجرة عبر دول المصدر والدول المتلقية.

يدور التقرير الحالي حول فهم أوضاع سوق العمل في الدول الأربع غير النفطية المحددة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وهي مصر والأردن والمغرب وتونس بوصفها دول مصدر ومرتقبة. ثمة اعتقاد جازم بأن أوضاع سوق العمل، لاسيما عدم التوافق بين التعليم وفرص العمل، تُشكل أحد الأسباب الرئيسية للهجرة الخارجية في المنطقة. لذلك، يسعى هذا التقرير إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية، يتم من خلالها تسليط الضوء على عدد من المسائل البحثية:

الهدف الأول: فهم وتحليل عدم التوافق بين التعليم/ التدريب المهني وسوق العمل في الدول المحددة

الهدف الثاني: تحليل وصول المهاجرين إلى سوق العمل في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

الهدف الثالث: تحليل سياسات سوق العمل وسياسات الهجرة والتكامل والتنسيق بين بعضها البعض أو الافتقار إلى ذلك.

ولتحقيق هذه الأهداف، يجيب التقرير على المسائل البحثية التالية:

1. ما الوضع الحالي المحدث لخلق فرص عمل في الدول المحددة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؟
2. ما إطار سياسة التشغيل والمؤسسات التنفيذية الرئيسية والتشريعات الرئيسية لسوق العمل في الدول المحددة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؟
3. ما مدى عدم التوافق بين التعليم وفرص العمل في الدول المحددة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؟
4. ما الجهود الوطنية الحالية المبدولة لمواجهة تحدي عدم التوافق؟
5. ما أعداد المهاجرين وتدفقاتهم ومدى وصولهم إلى سوق العمل في الدول المحددة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؟
6. كيف يبدو نظام التدريب المهني في الدول المحددة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؟
7. ما العلاقة بين توافق العمل النظامي وغير النظامي؟

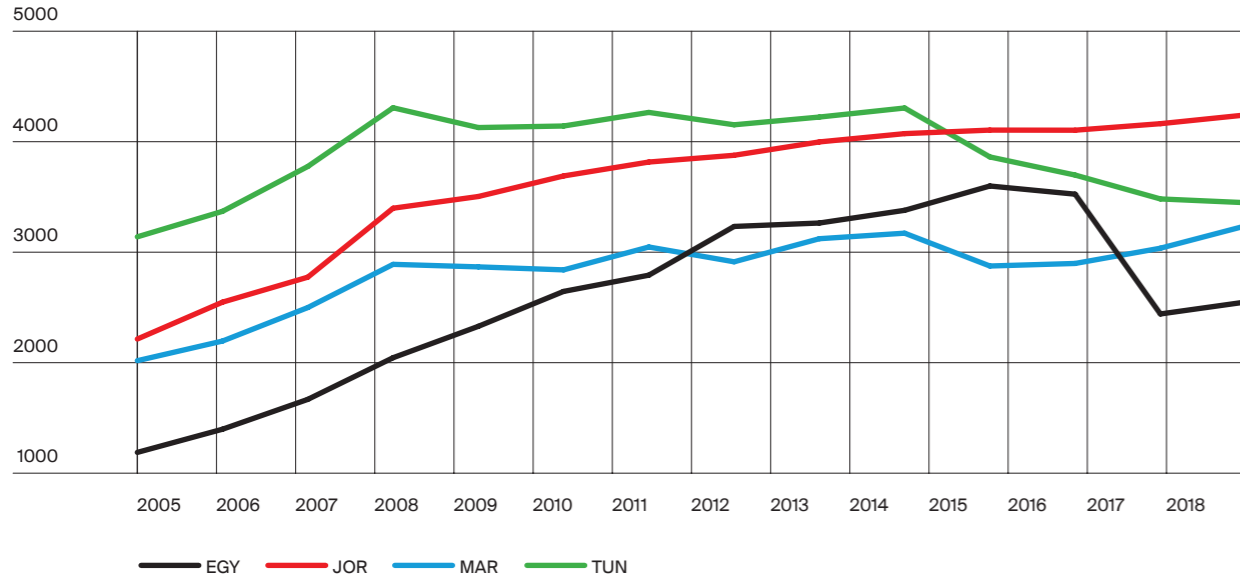
عقب هذه المقدمة القصيرة، يتألف هذا التقرير من تسعة فصول. يعرض الفصل الثاني الأوضاع الديموغرافية والاقتصادية الكلية في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT). يحلل الفصل الثالث رأس المال البشري الحالي وأسواق العمل وعدم التوافق فيما بينها. يعرض الفصل الرابع لمحة عامة عن الهجرة الدولية في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT). يناقش الفصلان الخامس والسادس دوافع الهجرة والهجرة والتنمية. يناقش الفصل السابع حوكمة الهجرة في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT). يناقش الفصل الثامن عدم توافق القوى العاملة وسياسات الهجرة للأجانب في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT). وأخيرًا، يقدم الفصل التاسع بعض التوصيات لتحسين حوكمة الهجرة.

مؤشرات الاقتصاد الكلي

لقد شهدت الاقتصادات غير النفطية في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تقلبات كبيرة منذ أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. تُصنف الدول الأربع بوصفها من "الدول متوسطة الدخل" وفق البنك الدولي. كان نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (GDP) (وفقًا للأسعار الحالية في الولايات المتحدة) عام 2018 هو الأدنى في مصر والأعلى في الأردن. وكانت تجارب تونس والمغرب مماثلة. يوضح الرسم البياني 1 أدناه نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (GDP) في الدول الأربع خلال الفترة من 2005-2018.

الرسم البياني 1: نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في الدولار الأمريكي الحالي (مليار)

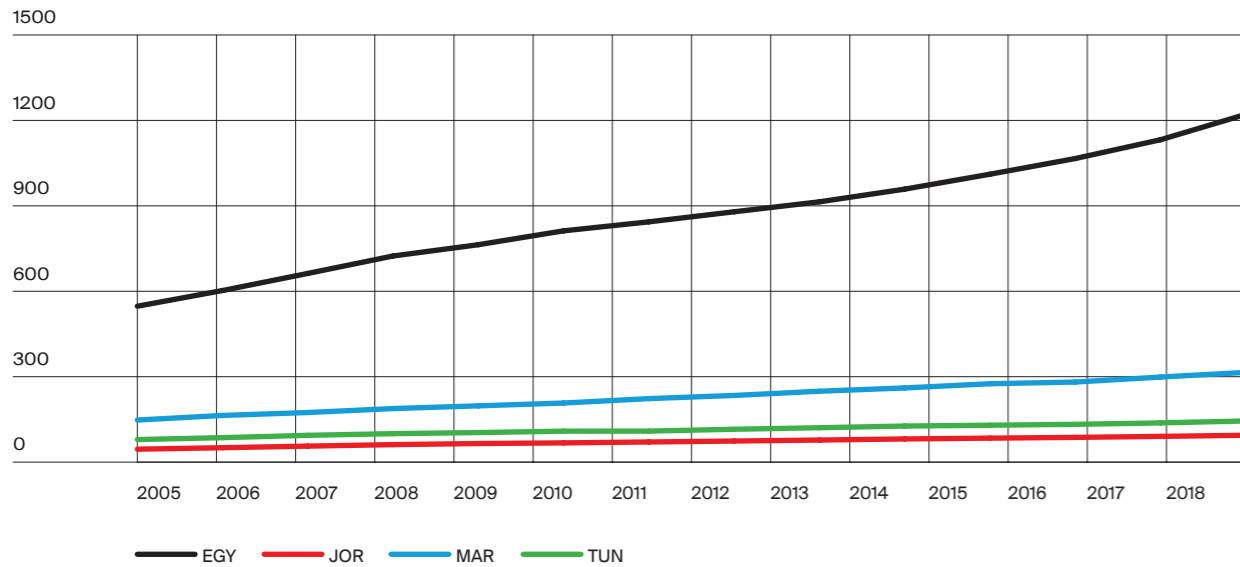
المصدر: حسابات الكاتب الخاصة مستعينًا ببيانات البنك الدولي (2018)



يوضح اتجاه نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي أن مصر كانت صاحبة الأداء الأسوأ بوجه عام فيما يتعلق بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي على مر السنين، ولم يتجاوز نصيب الفرد المعدلات في المغرب إلا في الفترة ما بين 2011 إلى 2016. يوضح الرسم البياني 2 أدناه أن هناك اتجاهًا معاكسًا سائدًا للناتج المحلي الإجمالي (مليار دولار أمريكي حاليًا). تشهد مصر أعلى معدلات الناتج المحلي الإجمالي من حيث تعادل القدرة الشرائية على مر السنين. وحتى في ظل الإنكماش الحاد الذي شهدته عام 2017 والذي كان مدفوعًا بخفض قيمة الجنيه المصري، فقد كانت مصر هي صاحبة الأداء الأفضل، فيما يتعلق بالناتج المحلي الإجمالي، مقارنةً في الدول الأخرى.

الرسم البياني 2: الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القدرة الشرائية) في الدولار الأمريكي الحالي (مليار)

المصدر: حسابات الكاتب الخاصة مستعينًا ببيانات البنك الدولي (2018)



الأوضاع الديموغرافية والاقتصادية الكلية

المرحلة الثانية (2011-2018)

جاءت المرحلة الثانية من تقلبات الأداء الاقتصادي لهذه الدول في أعقاب عام 2011. كان للثورتين المصرية والتونسية تأثير سلبي على اقتصاديهما حيث أظهرت مؤشرات الاقتصاد الكلي اتجاهاً نحو الانخفاض.

تعرض الاقتصاد **التونسي** لعدة صدمات اقتصادية. فقد انخفض النمو عام 2011 بشكل كبير ليسجل نموًا سلبيًا، ثم بدأ في تسجيل زيادة طفيفة لكنه لم يتجاوز قط 2.5 بالمائة على مدار الفترة بأكملها من 2011 إلى 2019.² فقد أسهمت الهجمات الإرهابية المتعاقبة وتعطيل إنتاج الفوسفات في تونس بشكل كبير في تباطؤ النمو الذي شهده البلد من 2015 إلى 2017. وأدى كل من العجز في ميزان المدفوعات والانخفاض الذي تزامن معه في معدل المدخرات إلى توسيع الفجوة المالية بين الاستثمار والمدخرات.³ شهدت مصر، التي قد خاضت أوضاعًا سياسية وأمنية مشابهة، تباطؤًا اقتصاديًا مدفوعًا بعواقب أحداث 2011.⁴ ثم تراجع الوضع الاقتصادي في مصر بشكل حاد بعد الثورة. وتدهورت مؤشرات الاقتصاد الكلي تدهورًا كبيرًا. استمر الاقتصاد المصري في حالة عدم الاستقرار لفترة زمنية طويلة.

استمر الاقتصاد المصري في حالة عدم الاستقرار لفترة زمنية طويلة. وعلى مدار هذه السنوات وفي ظل عدم الاستقرار المتزامن في الوضع السياسي في مصر، لم يكن من الممكن إجراء إصلاحات اقتصادية حقيقية. وبحلول عام 2014، انتُخب النظام الحالي والذي أخذ على عاتقه إجراء إصلاح اقتصادي كان البلد في أمس الحاجة إليه. اتخذت الحكومة خطوات كبيرة نحو زيادة الاستقرار السياسي من أجل تمهيد الطريق أمام الإصلاحات الاقتصادية. ومع التركيز الكبير على الأمن والبنية التحتية (الطرق ومحطات الطاقة على سبيل المثال)، وفرت الحكومة المصرية (GoE) الوسائل اللازمة لضمان بيئة مناسبة لمزيد من التنمية الاقتصادية.

يُشير ازدهار مؤشرات الاقتصاد الكلي، كما يوضحه تحسن الناتج المحلي الإجمالي ومعدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي، إضافة إلى انخفاض معدلات التضخم ومعدلات البطالة، إلى الانتعاش الاقتصادي. بالإضافة إلى ذلك، فإن عائدات السياحة وقناة السويس وتحويلات المصريين في الخارج، باعتبارها المصادر الرئيسية للعملة الأجنبية، تشير جميعها إلى اتجاهات إيجابية. على الرغم من ذلك، لا تزال الظروف الاجتماعية صعبة. فما زالت معدلات التضخم والفقر والبطالة، لا سيما بين الشباب، مرتفعة بشكل ملحوظ. بل وتتزايد في بعض الحالات. يستلزم رد الفعل المتراخي للمؤشرات الاقتصادية الجزئية دراسة شاملة للبنية الديموغرافية في مصر.

أما الأردن الذي صنّفه البنك الدولي كبلد من الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض⁵، يعد اقتصاده اقتصادًا صغيرًا ومنفتحًا وموجهًا نحو الخدمات وغني بموارد بشرية ماهرة وفيرة وموارد طبيعية محدودة ويعتمد على تحويلات العاملين في الخارج والمساعدات الخارجية. ومنذ عام 2010، كان الاقتصاد الأردني ينمو بمعدل أبطأ مقارنةً بالنمو السكاني، مدفوعًا بقطاع الخدمات الذي يمثل ما يقرب من 60 بالمائة من الناتج المحلي الإجمالي. وكان الاعتماد المفرط على تحويلات العاملين في الخارج سببًا في جعل الاقتصاد عُرضة للصدمات الخارجية.

ومع الربيع العربي وتصاعد الموقف في سوريا، استمر الأردن يعاني من ضعف الاقتصاد في الفترة بين عامي 2012 و 2013 ثم امتد ليشمل الفترة بين عامي 2014 و 2016. وأدى الهبوط الذي أعقب ذلك في أسعار النفط والنمو في قطاعي العقارات والسياحة المدفوع بحوافز حكومية، إلى زيادة صغيرة في النمو الاقتصادي في الفترة بين عامي 2016 و 2017. كان النمو الاقتصادي في ذلك الوقت إيجابيًا، مدفوعًا بقطاعات التعدين والمحاجر والبناء وتجارة الجملة والتجزئة.

الإصلاحات الاقتصادية

استجابةً للتقلبات الكبيرة والتراجع في معظم الدول في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، شرعت دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في تنفيذ برامج الإصلاح، سواءً الإصلاحات المدفوعة وطنياً، أو الخطط الموضوعة من قبل المؤسسات الدولية والتي اعتمدها حكومة الدولة ونفذتها. كانت الأهداف الأساسية لهذه الإصلاحات الاقتصادية مزدوجة الأثر عبر الدول، حيث تحسين مؤشرات الاقتصاد الكلي ومعالجة السلامة الاجتماعية للمواطنين للتخفيف من آثار الإصلاحات الاقتصادية على نوعية حياتهم ومستوى معيشتهم.

وفي **تونس**، واستجابةً للوضع الاقتصادي المتدهور، شرعت الحكومة منذ عام 2016 في اتخاذ سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية الهيكلية لتحسين بيئة الأعمال وتعزيز قدرة القطاع الخاص على استيعاب البطالة، لاسيما بين الشباب الخريجين. وعلى الرغم من هذه الإصلاحات، استمر الاقتصاد التونسي يعاني من أنشطة اقتصادية منخفضة الإنتاجية (البنك الدولي 2014 م، نابي 2019).

شهد عام 2005 تحولًا في بيئة الإصلاحات في **الأردن** حيث تحولت من برامج التكيف المتفق عليها مع صندوق النقد الدولي إلى تنفيذ برامج الإصلاح المحلية. كان لهذه لإصلاحات التكيف التي بدأت في عام 1989 واستمرت حتى عام 2004 تأثير إيجابي على مؤشرات الاقتصاد الكلي في البلد. شهد نمو الناتج المحلي الإجمالي تحولا من معدلات سلبية إلى إيجابية، وانخفض التضخم بشكل كبير إضافة إلى مع عجز الميزانية والدين الخارجي. وقد شهدت الاحتياطات الأجنبية زيادة ملحوظة.

اقترحت الحكومة الأردنية مزيدًا من التدابير الاقتصادية في عام 2012، والتي شملت عددًا من السياسات التي صُنفت بأنها سياسات مالية، وشملت الطاقة وأسعار النقد والصرف والقطاع المالي والسياسات المعززة للنمو. أكدت هذه السياسات على تقليص العجز

2 وحدث استثناء عام 2012 حيث سجل معدل النمو الاقتصادي ارتفاعًا بلغ 3.9 بالمائة.

3 Rapport annuel de la Banque centrale, Juin 2019.

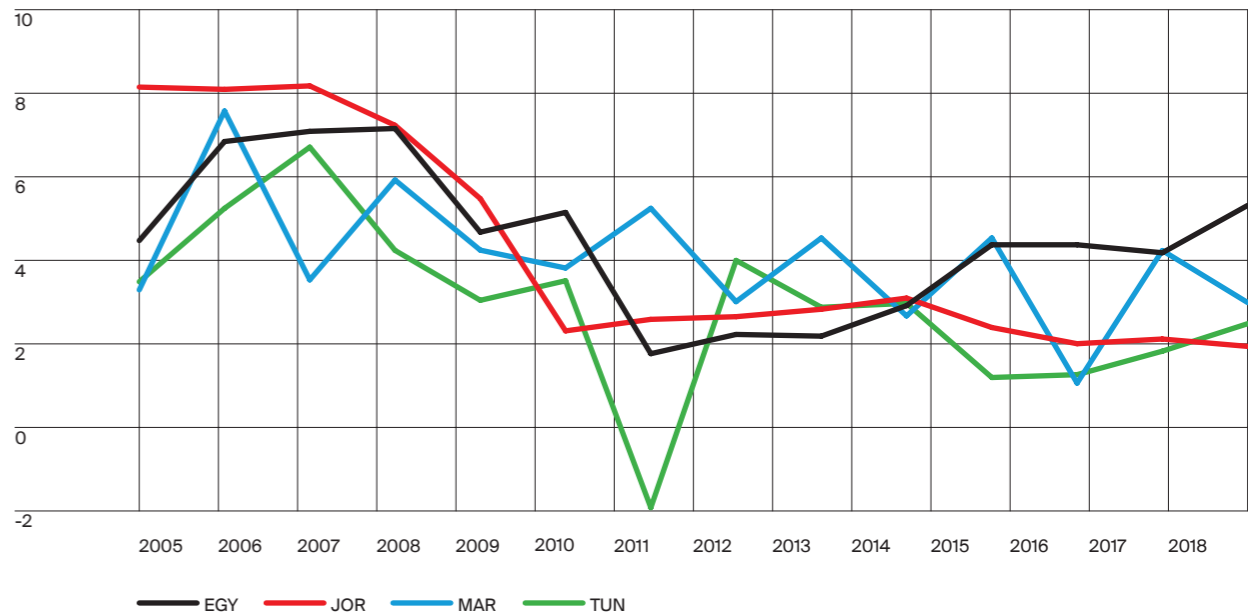
4 لقد عانت مصر من عدد من الأحداث منذ عام 2011، بدايةً بالثورة والتي أعقبتها حالة من عدم استقرار السياسي وانعدام الأمن، مما أثر بشكل كبير على الاقتصاد على المستويين الجزئي والكلّي. فترة انتقالية، ثم فترة رئاسة فاشلة أعقبتها فترة انتقالية أخرى، حتى وصلت أخيرًا إلى درجة من الاستقرار.

5 وفي عام 2017، أعاد البنك الدولي تصنيف الأردن كبلد ذي دخل متوسط منخفض، متراجعاً من كونه بلد ذو دخل متوسط أعلى.

عملت أسباب اقتصادية وغير اقتصادية معًا لتفسير هذا الاتجاه في الأداء الاقتصادي للدول المحددة. تنعكس معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي على التقلبات الحادة التي تشهدها مختلف الدول في فترات زمنية مختلفة. تعكس هذه التقلبات بقوة آثار الاقتصاد الكلي لهذه الأسباب الاقتصادية وغير الاقتصادية. يوضح الرسم البياني 3 أدناه معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي (في الدولار الأمريكي الحالي) للدول الأربعة. وبالتالي، يمكن تقسيم المسارات الاقتصادية الأخيرة للدول المحددة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى مرحلتين مختلفتين: الأولى خلال الفترة من 2008-2011 والثانية من 2011/2012 وتنتهي في 2018.¹

الرسم البياني 3: معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي (الدولار الأمريكي الحالي)

المصدر: حسابات الكاتب الخاصة مستعينًا ببيانات البنك الدولي (2018)



المرحلة الأولى (2011-2008)

شهدت المغرب وتونس ومصر تباطؤًا اقتصاديًا حادًا في وقت الأزمة المالية العالمية. وقد تفاقم الوضع في تونس بسبب انتفاضة الحوض المنجمي والتي حدثت في الوقت نفسه تقريبًا، مما ساهم في تباطؤ الاقتصاد التونسي. ظل التراجع الاقتصادي في الأردن ثابتًا حتى عام 2008، عندما حدث تراجع حاد وقد تعافى الاقتصاد قليلاً مرةً أخرى في عام 2010.

على الرغم من الركود الاقتصادي العالمي في عام 2008، فقد ازدهر أداء **مصر** الاقتصادي خلال السنوات التي سبقت ثورة 2011. شهد الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي نموًا ملحوظًا خلال بين 2005 إلى 2010، حيث بدأ من 4.5 بالمائة عام 2005 وبلغ أعلى معدلاته عام 2008 حيث سجل 7.2 بالمائة، والذي كان يعد من أعلى المعدلات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

وشهد **الأردن** نموًا بطيئًا وثابتًا للغاية بدءًا من عام 2010. فلم تسمح الأزمة السورية للاقتصاد الأردني بمعايشة فترة كبيرة من الانتعاش. كما أسهمت التجارة الاقتصادية مع سوريا وتدفق اللاجئين السوريين في حوض جولة اخرى من التراجع الاقتصادي. في الوقت نفسه، أدى انخفاض إمدادات الطاقة من مصر وارتفاع فاتورة الطاقة إلى تفاقم الوضع بسبب تأثيره على القطاع الصناعي.

وفي الفترة نفسها تقريبًا، وبدايةً من عام 2008، شهد الاقتصاد **المغربي** انخفاضًا في النمو الاقتصادي مقارنةً بالعقد السابق. وكان هذا التراجع مدفوعًا في الأساس بانخفاض كبير في الطلب المحلي (الاستهلاك النهائي للأسرة المعيشية والاستثمار).

في الميزانية وخسائر القطاع العام والحفاظ على سعر الصرف للحماية من التضخم وتعزيز القدرة على الإنتاج والتصدير. وعلى الرغم من الجهود الكثيرة المبذولة، إلا أن هذه السياسات لم تحقق تطلعات النمو الاقتصادي والازدهار. ولم يبدأ الاقتصاد الأردني إلا في عام 2016 يشهد نموًا اقتصاديًا كما بدأ في السيطرة على التضخم وتعزيز القطاع المالي وزيادة الاحتياطات الأجنبية.

يواجه الاستقرار الاقتصادي الكلي في **مصر** تحديًا كبيرًا على شكل تقلب سعر الصرف المتقلب، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى تعطيل التخطيط لقطاع الأعمال بالكامل. إضافة إلى عدم الاستقرار السياسي المتزامن في مصر، تبين أن الإصلاحات الاقتصادية الحقيقية مستحيلة. وبحلول عام 2014، أخذ النظام الحالي على عاتقه إجراء إصلاح اقتصادي كان البلد في أمس الحاجة إليه. اتخذت الحكومة خطوات كبيرة نحو زيادة الاستقرار السياسي من أجل تمهيد الطريق أمام الإصلاحات الاقتصادية. ومع التركيز بشكل كبير على الأمن والبنية التحتية، وفرت الحكومة المصرية الوسائل اللازمة لضمان بيئة مناسبة لمزيد من التنمية الاقتصادية.

وفي ظل الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من صندوق النقد الدولي، بدأ الاقتصاد المصري في النهاية بدأ بالازدهار على المستوى الكلي. وشهد معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ارتفاعا ملحوظا، في حين تمت السيطرة على معدلات البطالة والتضخم. وقد أسفرت حالة عدم الاستقرار التي شهدتها البلد في مرحلة ما بعد الثورة والاستثمار العام والاستهلاك الخاص وتصدير السلع والخدمات، بالإضافة إلى تضيق عجز الحساب الجاري، الذي كان مدفوعًا في الأساس بالتحويلات المالية وإيرادات السياحة، عن الحد من دور القطاع الخاص في تفاقم مؤشرات الاقتصاد الكلي في مصر. ساعدت الإصلاحات الاقتصادية الكلية، إضافة إلى الإصلاحات المتعلقة بدعم أسعار الطاقة والتحكم في فاتورة أجور القطاع العام، بالإضافة إلى جهود الحكومة المصرية^٤ لتحسين بيئة الأعمال في إرساء الأسس اللازمة لمزيد من استثمارات القطاع الخاص.

القطاعات الرائدة

إن النمو الاقتصادي الذي شهدته دول المنطقة في فترات زمنية مختلفة مدفوع إلى حد كبير بنمو القطاعات الاقتصادية وانتعاشها. وتختلف هذه القطاعات الاقتصادية من دولة إلى أخرى. وبشكل عام، كان القطاع الزراعي السبب الرئيسي للنمو الاقتصادي في المغرب وتونس، بينما تصدر قطاع الخدمات النمو الاقتصادي في مصر والأردن.

ووفقًا لتحليل أكثر تفصيلًا، تُعد قطاعات السياحة والغاز الطبيعي والتجارة والعقارات والإنشاءات والصناعات التحويلية غير البترولية القطاعات الرئيسية لدفع عجلة النمو الاقتصادي في **مصر** خلال عام 2019. وبناءً على ذلك، زاد قطاع الخدمات من مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي بينما انخفضت مساهمة قطاعي الصناعة والزراعة. وقد حددت الدولة، في خططها المستقبلية للبلاد، قطاعات إنتاج النفط والصناعات التحويلية والبناء وتجارة الجملة والتجزئة لتلعب دورًا رائدًا في دفع عجلة النمو الاقتصادي في مصر.

وأدى الهبوط الذي أعقب ذلك في أسعار النفط والنمو في قطاعي العقارات والسياحة الناتج عن حوافز حكومية، إلى زيادة صغيرة في النمو الاقتصادي في **الأردن** في الفترة بين عامي 2016 و2017. كان النمو الاقتصادي في ذلك الوقت إيجابيًا، مدفوعًا بقطاعات التعدين والمحاجر والبناء وتجارة الجملة والتجزئة. وبحلول عام 2019، كان نمو الاقتصاد الأردني مدفوعًا بالنمو في قطاع الخدمات. لم يُسهم قطاعي الصناعة والزراعة من ناحية أخرى إلا بأدنى حد في عجلة النمو. وقد شهد قطاع الصناعات التحويلية تراجعًا خلال عام 2019، مقارنةً بقطاعات التعدين والمحاجر والكهرباء والغاز.

يُعد الاقتصاد **المغربي** اقتصادًا زراعيًا في المقام الأول، حيث يعمل في القطاع الزراعي ما يقرب من 40بالمائة من القوى العاملة المغربية. تتفاوت مساهمة القطاع الزراعي من عام إلى آخر حسب الظروف المناخية. وقد أسفرت هذه الموسمية والتقلبات التي شهدها القطاع عن تقلبات حادة في معدلات النمو الاقتصادي. وعلى العكس من ذلك، فقد كانت القطاعات الثانوية الثالثة أكثر استقرارًا.

وقد ساهم كل من الإنكماش في قطاعي الزراعة والصناعة (النفط والغاز والأعمال التجارية الزراعية بشكل أساسي) في **تونس** عام 2011 وبدء الثورة في تراجع النمو الاقتصادي بشكل ملحوظ. وقد نجح النمو في قطاعات الخدمات في تعويض التراجع الناتج عن القطاعات الأخرى. ومن المتوقع أن تدفع الإصلاحات والتحسينات بالنمو مدفوعًا بالإصلاحات والتحسينات في قطاعات الزراعة والصناعات التحويلية والسياحة.

الاتجاهات الديموغرافية

١. التغيير الديموغرافي والعائد الديموغرافي

يُشكل التغيير الديموغرافي عاملًا تنمويًا قويًا يعمل من خلال عدد من القنوات. يتأثر النمو الاقتصادي بحجم القوى العاملة ورأس المال البشري والتغيرات التكنولوجية الخارجية. تحمل التغييرات الكبيرة في الهياكل العمرية لسكان الدول المتقدمة والنامية في العالم آثارًا هامة للنمو الاقتصادي. إن الزيادة في حصة السكان الذين هم في سن العمل لمرحلة تمر بها جميع دول العالم في إحدى فترات وجودها. يجب أن تسفر هذه الزيادة في عدد السكان في مرحلة العمل، والمعروفة باسم العائد الديموغرافي الأول، عن زيادة في نصيب الفرد من الناتج وهو ما يتوقع أن يكون له تأثير إيجابي على النمو الاقتصادي للبلاد. يُعد هذا العائد الديموغرافي الأول إحدى مراحل التغيير الديموغرافي للبلاد والذي من المتوقع أن يستمر لعقود. وفي نهاية المطاف، عندما يبدأ السكان مرحلة العمل في التقدم في السن، تبدأ حصة السكان في سن العمل في الهبوط مرة أخرى.

تمر دول مختلفة من دول العالم بمراحل مختلفة من التغيير الديموغرافي، وقد شهدت كل منها عائدها الديموغرافي الأول وفقًا لوتيرتها الخاصة. وبالنظر إلى دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على وجه التحديد، يمكن ملاحظة أن جميع دول المنطقة تمر حاليًا بالمرحلة الثالثة من التغيير الديموغرافي. وعلى الرغم من ذلك، فإن ما يصنع الفارق بين كل بلدٍ وآخر هو حجم السكان بالنسبة لقدرة سوق العمل، إضافة إلى التوزيع العمري للسكان.

تشهد الدول النامية عمومًا تغييرًا ديموغرافيًا أثناء نموها السكاني، حيث تنتقل من معدلات الوفيات المرتفعة إلى معدلات الوفيات المنخفضة ومعدلات الخصوبة. تمر الدول الأربع التي اختيرت للتحليل حاليًا بالمرحلة الثالثة من تغييرها الديموغرافي. وعلى الرغم من أن هذه المرحلة هي المرحلة التي عادةً ما تحقق فيها الدول عائدُها الديموغرافي، إلا أن الدول المحددة في المنطقة لم تتمكن من تحقيق هذا العائد أو الاستفادة منه.

يوضح الرسم البياني 4 أدناه معدلات النمو السكاني التي شهدتها الدول الأربع محل الاهتمام. يوضح هذا الرسم البياني أن سكان الدول الأربع يشهدون نموًا بمعدلات لا تختلف كثيرًا عن بعضها البعض، باستثناء الأردن. لقد كان عدد سكان الأردن يتزايد بمعدل سريع خلال تاريخه الحديث، حيث بلغ 4,5بالمائة كحد أقصى سنويًا.⁷ ومع ذلك، فقد شهد النمو السكاني في الأردن تراجعًا ملحوظًا عام 2018، حيث لامس من 1.8بالمائة سنويًا.^٨

^[1] يُعزى ارتفاع معدل النمو السكاني في الأردن أساسًا إلى الهجرة؛ هجرة اللاجئين السوريين بشكل أساسي

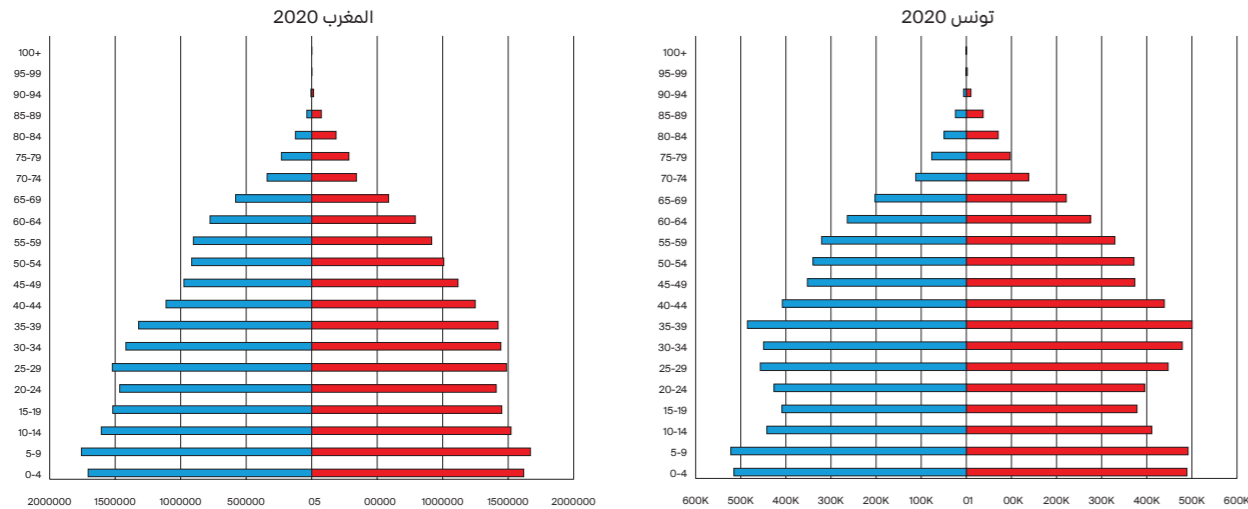
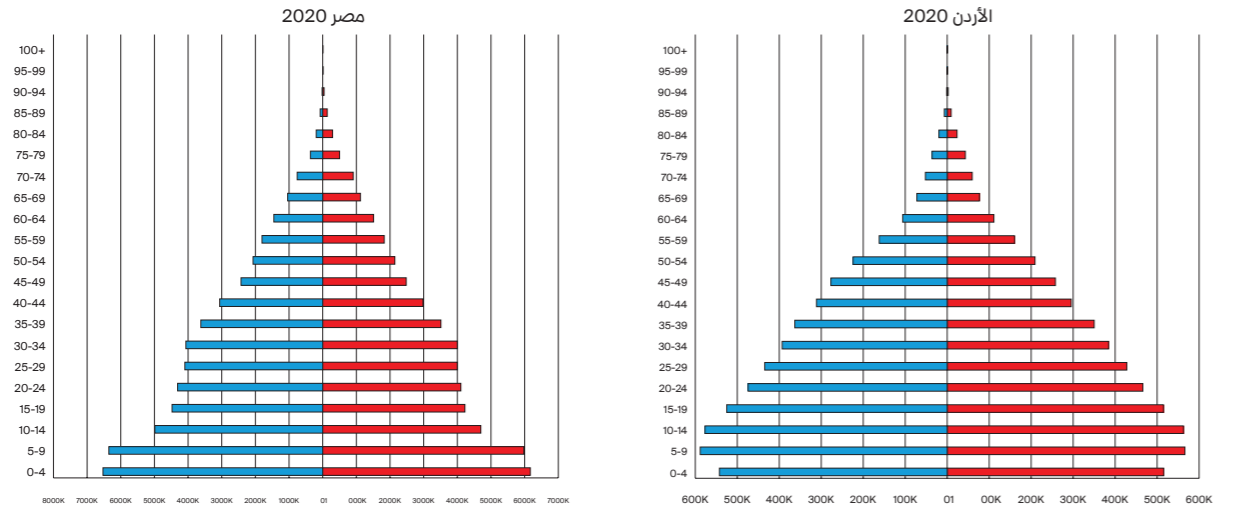
^[2] يُعزى معدل النمو السكاني الحالي في الأردن بشكل أساسي إلى الفارق بين عدد الولادات والوفيات (الزيادة الطبيعية) والذي يشبه الدول الثلاثة الأخرى أو يقترب منها

لا يُتوقع أن يُساهم ارتفاع عدد السكان في سن العمل في النمو الاقتصادي إلا عند وجود استثمار مناسب في رأس المال البشري. يجب ألا يشمل هذا الاستثمار على التعليم فحسب، بل أيضًا التوظيف حيث يعمل هذا الأخير كأداة تمكين للتوظيف. وبناءً على ذلك، لا يمكننا اعتبار العائد الديموغرافي انتقالًا تلقائيًا نحو النمو الاقتصادي مدفوعًا بعدد السكان الكبير في سن العمل. لا يتحقق النمو الاقتصادي إلا إذا تمكنت الدول من ضمان الاستثمار في قطاع التعليم، بجانب السياسات السليمة وبيئة الاقتصاد الكلي التي تضمن جني الفوائد وتحقيق عوائد الاستثمار في هذا التعليم في قطاع التوظيف.

يوضح الرسم البياني 5 أدناه التركيبة الديموغرافية لدول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الأربع في عام 2020. تُظهر الأهرامات السكانية، التي توضح التركيبة السكانية حسب الجنس وحسب الفئات العمرية التي تبلغ خمس سنوات، أنماطًا مختلفة في الدول الأربع. تكون هذه الأنماط المختلفة مدفوعة في بادئ الأمر بمعدلات الولادات والوفيات، كما أنها مدفوعة أيضًا بزخم النمو السكاني المستمر وتأثيره على حجم السكان في سن العمل.

يوضح الجزء السفلي من الهرم السكاني التشابه بين مصر وتونس من حيث وجود قاعدة أوسع نسبيًا، مما يعكس زيادة كبيرة في أعداد الولادات مقارنةً بالأجيال السابقة. ويُشير الهرمان السكانيان للمغرب والأردن أنهما قد مرتا بالفعل بهذه الزيادة الكبيرة في أعداد الولادات في جيل سابق، حيث كانت الزيادة في الفئة العمرية من خمس إلى تسع سنوات، مقابل يوم إلى أربعة سنوات في مصر وتونس. بالإضافة إلى ذلك، يشكل السكان في سن العمل جزءًا أكبر من توزيع السكان في المغرب وتونس مقارنةً بمصر والأردن. إن الوضع في الأردن مدفوع إلى حد كبير بتدفق اللاجئين السوريين. من ناحية أخرى، فإن الوضع في مصر مدفوع بالتغيرات في الهيكل القومي للسكان.

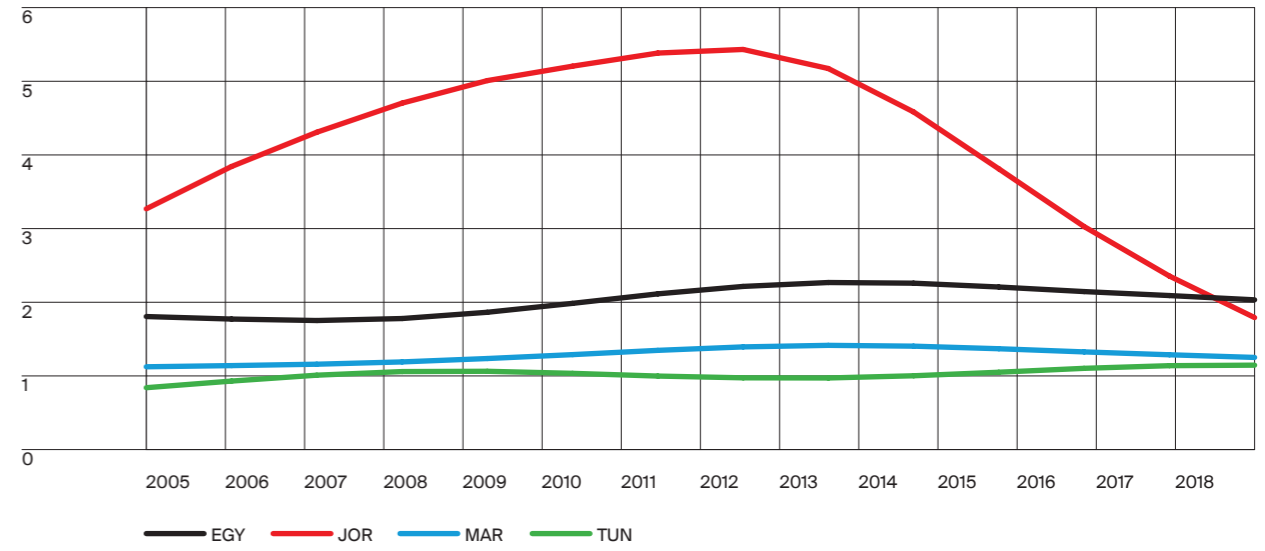
الرسم البياني 5: Distribution de la population par tranche d'âge et par الجنس



F M

الرسم البياني 4: معدل النمو السكاني (2018-2005)

المصدر: حسابات الكاتب الخاصة مستعينًا ببيانات البنك الدولي (2018)



تعد **مصر** الدولة العربية الأكثر اكتظاظًا بالسكان حيث ينمو عدد سكانها بسرعة وصل معدلها إلى 2 بالمائة سنويًا في عام 2019 (مقاييس عالمية، 2020)،⁹ وهذا المعدل يزيد كثيرًا عن معدل النمو السكاني العالمي الذي يبلغ 1.2 بالمائة سنويًا. وقد شهدت مصر انخفاضًا كبيرًا في معدلات الخصوبة¹⁰، غير أن هذا الانخفاض لا يزال متأخرًا عن الانخفاض في معدلات الوفيات، مما أدى إلى حالة من النمو السكاني السريع. وأسفر هذا الوضع عن تضخم عدد السكان في مصر. شق هذا التضخم في عدد الشباب طريقه إلى السكان في سن العمل في عام 2009 تقريبًا، حيث تردت آثاره في سوق العمل على مدى العقد الذي يبدأ بـ 2010. لقد بذلت الحكومة المصرية جهودًا كبيرة طوال العقود الماضية للسيطرة على معدلات النمو السكاني. تشمل هذه الجهود سياسات تنظيم الأسرة التي لم تثبت نجاحها في كبح النمو السكاني. وقد أدى هذا الفشل إلى أن تحتل مصر المرتبة الرابعة عشر من حيث اكتظاظها بالسكان في العالم، حيث يبلغ إجمالي عدد سكانها حاليًا نحو 100 مليون نسمة.

يُصنف سكان **الأردن** أيضًا بأنهم من مجتمع الشباب، حيث يُشكل السكان في سن العمل (15 - 64 عامًا) ما يزيد عن 60 بالمائة. يتزايد عدد سكان الأردن بشكل كبير. يشتمل الهيكل السكاني الحالي على ما لا يقل عن 30% من السكان الأردنيين المقيمين خارج الأردن. وقد شهد الأردن، ابتداءً من عام 2015، ارتدادًا في معدل النمو السكاني، حيث بلغ معدله 5.3 بالمائة، وهو ما يعزى في المقام الأول إلى تدفق اللاجئين إلى الأردن بسبب الأزمة السورية.

وعلى عكس مصر والأردن، تمكنت **تونس** من السيطرة على معدل نموها السكاني وشهدت تحركًا ثابتًا نحو تحقيق العائد الديموغرافي المتقدم ذلك على العديد من دول المنطقة ذات مستويات الدخل المماثلة. ويشير انخفاض نمو السكان في سن العمل إضافة إلى انخفاض معدلات الخصوبة والوفيات أن تونس، من المنظور الديموغرافي، قد وصلت إلى مرحلة العائد الديموغرافي (بلوم وآخرون، 2003).

شهدت تونس تزايدًا في عدد سكانها بنحو 3 بالمائة تقريبًا سنويًا حتى عام 2002 عندما تباطأ النمو السكاني ليصل إلى 1 بالمائة تقريبًا، ثم شهد مزيدًا من الانخفاض ليسجل 0.75 بالمائة عام 2003 قبل أن يرتفع بشكل طفيف إلى 1.15 بالمائة عام 2018. وقد تمكنت الدولة من السيطرة على معدل نموها السكاني من خلال التنفيذ الناجح لبرامج تنظيم الأسرة التي تمكنت من خفض معدلات الخصوبة إلى أقل من طفلين بعد أن كان يزيد عن سبعة أطفال لكل سيدة في عام 1965 لكل سيدة بعد 40 عامًا.

اتسمت الديناميكيات السكانية في **المغرب** بالنمو السكاني السريع منذ بداية القرن الماضي. فقد تزايد حجم السكان بشكل كبير حيث ارتفع من 11.6 مليون عام 1960 ليصل إلى 15.3 مليون عام 1970. واستمرارًا لهذه الزيادة، وصل عدد سكان المغرب إلى 34 مليونًا عام 2014 و35.3 مليونًا في عام 2019.¹¹ تم تحقيق زيادة سنوية بمعدل 1.02 بالمائة عام 2014، مقارنةً بمتوسط الزيادة السنوية التي بلغت 1.38 بالمائة و1.25 بالمائة على التوالي خلال الفترات الفاصلة بين تعدادي عامي 1994 إلى 2005 وعامي 2005 إلى 2014 على التوالي. وفقًا لتوقعات المندوبية السامية للتخطيط (HCP)، سوف يتباطأ معدل النمو السكاني هذا بشكل مستمر ليصل إلى 0.52 بالمائة بين عامي 2030 و2050.

ii. الهيكل العمري للتوزيع السكاني

وفقًا لـ بلوم وآخرين (2003) وبلوم (2017)، يميل الانخفاض في الخصوبة إلى تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة، والسماح للأسر والحكومات بالاستثمار بشكل أكبر في قطاعات الصحة وتعليم الطفل (بيكر ولويس، 1973) ورأس المال البشري، ولا سيما الشباب من السكان. تُتاح الفرصة للدول، في هذه المرحلة، لتحويل العائد الديموغرافي إلى عائد اقتصادي (ماسون، 2003).

9 لقد انخفض معدل النمو السكاني هذا من 2.29 عام 2013، ومن 2.7 إلى 2.8 في أواخر الثمانينيات، حيث سجلت مصر أدنى مستوياتها وهي 1.7 في الستينيات.

10 انخفضت معدلات الخصوبة في مصر من 5.3 في الثمانينيات إلى 3.0 عام 2008 مع زيادة طفيفة سجلت 3.5 عام 2019.

11 التوقعات السكانية 2014 - 2030، المندوبية السامية للتخطيط، 2018.

يُعد الهيكل السكاني في مصر من أكثر الهياكل السكانية تميزًا في المنطقة. نظرًا لكونها أكثر البلد العربية في المنطقة اكتظاظًا بالسكان، فلا يقتصر محل الاهتمام على مجموع السكان فحسب، بل إن توزيع هؤلاء السكان يؤدي أيضًا دورًا أكثر أهمية في النمو الاقتصادي والتنمية في البلد. وطبقًا لتقديرات الأمم المتحدة فإن 33بالمائة من سكان مصر دون سن الرابعة عشرة، ويبلغ متوسط عمر السكان 24.6 سنة. يرجع السبب الرئيسي لزيادة مجتمع الشباب في مصر إلى الزخم السكاني والفترة الممتدة لمعدلات الخصوبة المرتفعة والنمو السكاني السريع.

يُمثل مجتمع الشباب في مصر عددًا ممن التحديات، والتي تتلخص في التعليم (الالتحاق بالمدارس وجودة التعليم) وفرص العمل والبطالة (خاصةً في مجتمع الشباب) وتحسين مستويات المعيشة. لقد أثر كل من تراجع قدرة القطاع العام والضغوط والتحديات التي تواجه القطاع الخاص مدفوعًا بعدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي عام 2011 على إمكانية توظيف الشباب في مصر. يشكل القطاع الخاص غير النظامي سوق العمل المحلي الرئيسي أو أغلبية الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

وثمة نتيجة أخرى لهيمنة مجتمع السكان في سن العمل على السكان في مصر وهي التأثير الناتج على معدلات الولادات. وفي مجتمع يكاد يكون الزواج فيه أمرًا يكاد يشمل الجميع ومنتشرًا، وهو المؤشر الرئيسي للبلوغ، يتقلد الشباب دورهم كأهل. ومع استمرار انتشار الزواج المبكر والتزايد الطبيعي في عدد النساء في سن الإنجاب، يُتوقع تمديد سنوات الإنجاب للنساء، مما يخلق طفرة جديدة في الولادات نتيجة تضخم عدد الشباب. أكد التعداد السكاني في مصر لعام 2017 والهيكل السكاني عام 2020 هذا الأمر، ويكمن التضخم حاليًا في الفئة العمرية من عمر يوم إلى تسع سنوات. وبالتالي، فإن التضخم في مجتمع الشباب يتبعه حتمًا تضخمًا آخر (نتيجة للتضخم السابق) والذي يفرض تحديات جديدة على مصر تتعلق بأنظمة التعليم وسوق العمل.

وفي ضوء تباطؤ معدل النمو السكاني في **تونس**، انخفضت نسبة السكان في سن العمل (15 - 64) من 70بالمائة عام 2007 إلى ما يقرب من 67بالمائة في عام 2017. نتج هذا التراجع في النمو عن انخفاض كبير في حصة الشباب من السكان (15 - 29) من 32بالمائة عام 2007 إلى 22بالمائة عام 2017 مقارنةً بزيادة طفيفة في الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 30 - 44 عامًا (من 21بالمائة إلى 23بالمائة) والفئة العمرية التي تتراوح ما بين 45 - 64 عامًا (17بالمائة إلى 21بالمائة). وعلى الرغم من حقيقة أن تونس يبدو أن لديها إمكانات كبيرة للتمتع بعائد ديموغرافي، إلا أن المؤشرات الاقتصادية (ارتفاع مستويات البطالة الشباب وانخفاض معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة وارتفاع معدل الفقر وما إلى ذلك) تشير إلى خلاف ذلك.

يُشير الهيكل السكاني **الأردني** إلى وجود نسبة إعالة عالية والتي يتسم بها المجتمع الأردني.¹² بالإضافة إلى ذلك، بلغت معدلات التوظيف بين الأردنيين 22.1٪ فقط من القوى العاملة. وقد دفع معدل التوظيف المنخفض هذا نسبة الإعالة النشطة إلى ما يقرب من 78 شخصًا من بين كل 100 شخص أردني موظف (الحوسبة عالية الأداء، 2017).

إن عدم توافر البنية التحتية الاقتصادية اللازمة لاستيعاب هذا الهيكل الديموغرافي، أسفر عن وجود البطالة والفقر وانخفاض نصيب الفرد من الدخل وتدهور مستويات المعيشة والضغوط المتزايدة على الموارد. يحمل هذا التدهور في مؤشرات الاقتصاد الكلية تأثيرًا سلبيًا على رفاهية الأشخاص، ويتجلى ذلك بشكل أساسي بانتشار الأمراض الصحية والاجتماعية المتردية التكلفة الرئيسية.

من المتوقع أن تنخفض نسبة مجتمع الشباب بين سكان الأردن خلال السنوات الخمس والعشرين المقبلة، ما سيؤثر على توظيفهم.¹³ كما أنه من المتوقع أن تنخفض معدلات الإعالة، مما سيؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي.¹⁴ يتسم هذا الهيكل الديموغرافي بأنه مؤقت حيث تتغير هذه الفئات العمرية مع مرور الوقت، ويقترّب الناس من سن التقاعد مما يؤدي إلى الزيادة مجددًا في نسبة الإعالة ويُشكل ضغطًا إضافيًا على النمو الاقتصادي وإدرار الدخل.

سجلت نسبة الشباب (دون سن الخامسة عشر) بين سكان **المغرب** انخفاضًا ملحوظًا من 44.4بالمائة عام 1960 إلى 28.2بالمائة عام 2014، في عدد السكان الذي كان يشهد نموًا مضطربًا بين الفترتين. من المتوقع أن تظل نسبة الشباب هذه في الانخفاض إلى بالمائة 24.1 و21.7بالمائة و17.9بالمائة من إجمالي السكان في الأعوام 2025 و2030 و2050 على التوالي.

وعلى عكس مصر والأردن، وبدرجة أقل من تونس، تظل ارتفاع أعمار السكان اتجاهًا رئيسيًا في التحول الهيكلي للديموغرافيا المغربية. ارتفع الثقل النسبي للفئة العمرية التي تبلغ أعمارها "60 عامًا فما فوق" بشكل ملحوظ من 7.2بالمائة عام 1960 إلى 10.9بالمائة عام 2019، وهي نسبة مرتفعة ويُتوقع أن تستمر في الارتفاع لتصل إلى 15.4بالمائة عام 2030 و32.2بالمائة عام 2050.

وقد ارتفعت نسبة من هم في سن العمل أو ممن يُحتمل أن يكونوا من الفئة المنتجة (15 - 34 عامًا) من 30.8بالمائة عام 1960 إلى 37.3بالمائة كحد أقصى عام 1994. وبدأت نسبة هذه المجموعة في الانخفاض منذ ذلك الحين حيث وصلت إلى 36.7بالمائة عام 2005 و34.5بالمائة عام 2019. ومن المتوقع أن يستمر هذا المعدل في الانخفاض إلى 32.2بالمائة و25.5بالمائة خلال العامين 2030

و2050 على التوالي، وفقًا لتوقعات المندوبية السامية للتخطيط (HCP). من ناحية أخرى، ارتفعت نسبة السكان من الفئة العمرية التي تتراوح أعمارها ما بين 35 - 59 في الماضي ومن المتوقع أن تستمر هذه الزيادة. سوف يشكل هذا الهيكل ضغطًا ديموغرافيًا قويًا على سوق العمل على مدار السنوات العشر المقبلة. لذلك يجب أن تكون هذه الفئة العمرية محور اهتمام السلطات العامة.

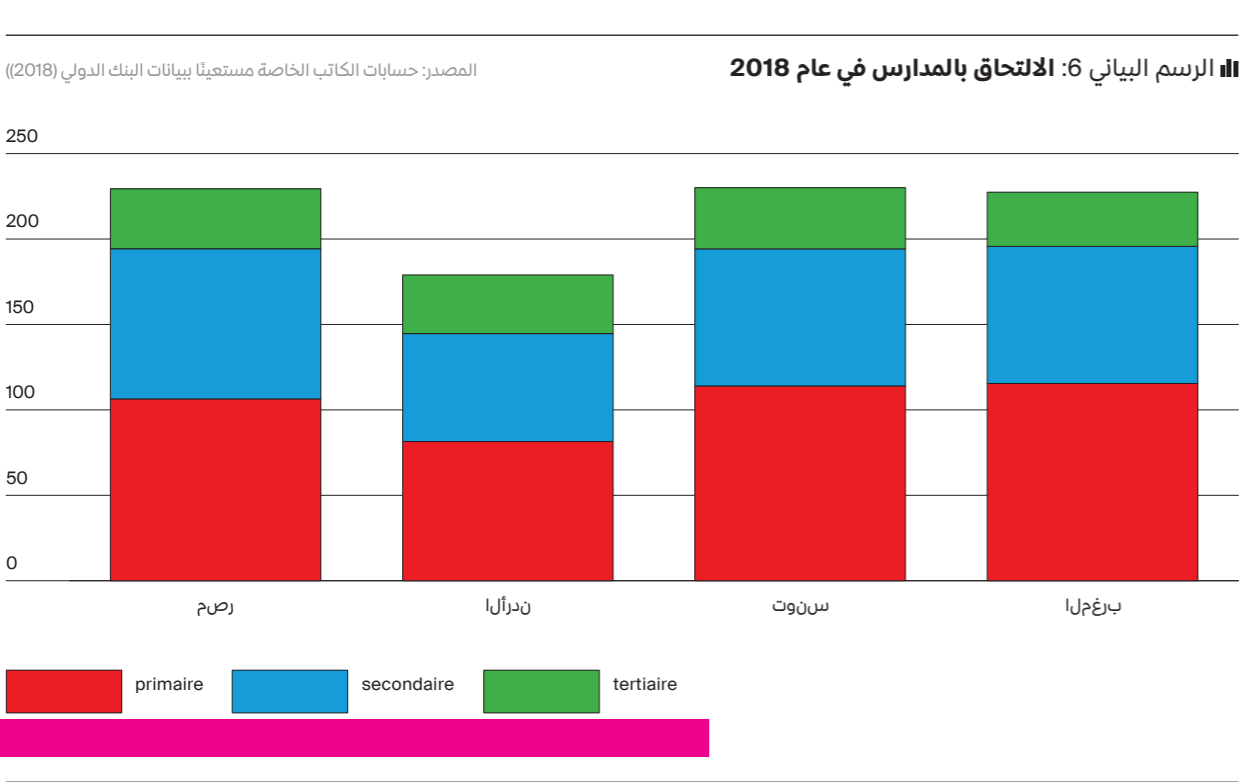
يُمثل مجتمع الشباب فرص للاقتصادات الوطنية وعبئًا عليه في الوقت نفسه.¹⁵ يمكن أن يمثل مجتمع الشباب في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا فرصة كبيرة للنهوض بالاقتصاد ورفاهية السكان. يعتمد مدى توافر هذه الفرص على السياسات السليمة وسياسات التعليم وسوق العمل وقدرتها على إشراك الشباب في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على الصعيد الوطني وتنعكس هذه القوى العاملة الشابة إلى نمو في التوظيف وفرص العمل. إن أي استبعاد أو تهميش لمجتمع الشباب في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من شأنه أن يُشكل تهديدًا للاستقرار الاجتماعي في المنطقة. توجّه الفروق الموجودة في الهيكل الديموغرافي نمو القوى العاملة وتوقعاتها، وسوف تُحدث فارقًا في الهجرة. يشير **الملحق رقم 3** إلى الأهرامات السكانية لجميع الدول الأربع للفترة من 1960 - 2020، بالإضافة إلى توقعاتها حتى عام 2050.

فشلت السياسات في بعض دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في بادئ الأمر في دمج الشباب اجتماعيًا وسياسيًا واقتصاديًا، حتى وقت لاحق عندما بدأ إطار السياسة في تحويل الانتباه نحو هذه الفئة العمرية الديناميكية. ينعكس هذا الوضع في نتائج أخرى لسوق العمل، والتي تشمل البطالة والقطاع غير النظامي والهجرة.

ج اتجاهات التعليم

سجلت الكتابات الدولية (مثل بارو ¹⁶2001) تأكيدًا مستمرًا للصلة بين تراكم رأس المال البشري وأداء الاقتصاد الكلي. يزيد التعليم من إنتاجية الاقتصاد الوطني، حيث يرتبط النمو الاقتصادي ارتباطًا إيجابيًا بمتوسط سنوات التحصيل الدراسي، وبالتالي يجعله أكثر جاذبية للاستثمار الأجنبي المباشر.

ظلت المعدلات الإجمالية للالتحاق بالمدارس في مختلف المستويات التعليمية متقاربة في الدول المحددة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. سجل المعدل الإجمالي للالتحاق بالتعليم الجامعي مستويات تقارب 30بالمائة في الدول المحددة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.¹⁷ يوضح الرسم البياني 6 أدناه معدلات الالتحاق بالمدارس في مستويات التعليم الثلاثة (الابتدائي والثانوي والعالِي) لعام 2018. يوضح الرسم البياني أن نظام التعليم الجامعي يحظى بأهمية أقل مقارنةً بالنظامين الابتدائي والثانوي. يوضح هذا أن عددًا أقل يواصلون تعليمهم حتي يصلوا إلى مستويات تعليم أعلى. وعلى الرغم من أن الفوارق في المعدلات الإجمالية للالتحاق بالمدارس ليست كبيرة، إلا أن النتائج المترتبة على نظام التعليم كانت متباينة، مما أسفر عن نشوء عواقب مختلفة في سوق العمل.


^[1] يُعد التضخم في مجتمع الشباب بمثابة فرصة وذلك من خلال توفير مجموعة من الأفراد الذين يساهمون في رأس المال البشري للبلد. ويحدث العبء عندما لا تعمل البنية التحتية (التي تشمل الصحة والتعليم) بكفاءة على تحسين جودة رأس المال البشري.

^[2] بارو، روبرت، جيه. (2001) رأس المال البشري والنمو. المجلة الاقتصادية الأمريكية، 91(2)، 12-17.

^[3] بلغت المعدلات لعام 2017 في تونس نحو 32.15بالمائة، وفي الأردن نحو 31.14بالمائة، وفي مصر نحو 35.16بالمائة وفي المغرب نحو 33.78بالمائة.

^[12] بلغت نسبة الإعالة 60 شخصًا تقريبًا من بين كل 100 شخص في سن العمل

^[13] من المتوقع أن تزداد نسبة البطالة بين البالغين نظرًا للزيادة المتوقعة في الأعمار المتوسطة من 22.1 إلى 34.9 عامًا.

^[14] من المتوقع أن يشهد الاقتصاد نموًا ملحوظًا في ظل خلق بيئة اقتصادية مناسبة تسمح بإدراج الدخل وزيادة النزعة الحدية للإدخار وترجمة هذه الإدخارات إلى استثمارات.

الأوضاع الديموغرافية والاقتصادية الكلية

أدى النمو السكاني الكبير، في **مصر**، إلى خلق نظام تعليمي كبير، حيث التحق ما يقرب من 20 مليون طالب (من المتوقع أن يستمر هذا العدد في التزايد في ظل هذا النمو السكاني) بمرحلة التعليم ما قبل الجامعي. لقد حدد الدستور المصري لعام 2014 التعليم الإلزامي بأنه يشمل المستويين الأول (الأساسي) والثاني (الثانوي)، وقد تحسنت نتائج التعليم فيما يتعلق بالوصول إلى المدارس والالتحاق بها بشكل ملحوظ بعد الجهود الحكومية الرامية إلى توسيع إمكانية الوصول، وبالتالي بلغ معدل التحاق الطلاب بالمستويين الأولين من نظام التعليم 97.45 بالمائة و 85.49 بالمائة على التوالي (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2018).

تواجه البنية التحتية التعليمية صعوبة في استيعاب هذا العدد المتزايد من الملتحقين بنظام التعليم. يؤدي التوزيع المناطقي للمدارس العامة الأرخص تكلفةً بالإضافة إلى تدني جودة توفير التعليم في هذه المدارس إلى خلق صعوبات في التحصيل العلمي، وبالتالي يمكن أن يؤدي إلى انخفاض جودة الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

لقد شهدت مصر تحسناً كبيراً في فرص الوصول إلى التعليم لكل من الذكور والإناث. وعلى الرغم من ذلك، لا يزال العائد على الاستثمار في التعليم منخفضًا. لم يعد التحدي الرئيسي الذي يواجه التعليم في مصر يتمثل في عدم القدرة على الوصول إلى التعليم، بل إنه في جودة التعليم وما يترتب عليها من عدم التوافق بين النتائج التعليمية ومتطلبات سوق العمل. تُعد المناهج الدراسية التي عفا عليها الزمن أحد الأسباب الرئيسية لتدني جودة التعليم.

لا يختلف الوضع في **تونس** كثيراً عن الوضع في مصر. يبدو أن إصلاحات نظام التعليم التونسي تُلبّي الأهداف الكمية التي حددتها الحكومة (سلطانة، 2004).¹⁸ انخفضت النسبة الإجمالية للامية فلي تونس من 31.7بالمائة إلى 19بالمائة بين عامي 1994 و2015، مما يشير إلى تحسن في نسبة محو الأمية مع مرور الوقت.¹⁹

تواجه تونس حاليًا عددًا من التحديات فيما يتعلق بنظامها التعليمي. يتمثل أحد أكبر التحديات في جودة التعليم والانفصال بين النتائج التعليمية واحتياجات سوق العمل. أدخل إصلاح عام 1991 التعليم الأساسي وأدى إلى التخلي التدريجي عن التعليم الثانوي التقني والمهني.²⁰ وثمة مشكلة أخرى بالغة الأهمية تواجه النظام التعليمي في تونس وهي التسرب من المدارس.

وقد ازداد التحصيل العلمي، لاسيما على المستويين العالي/ الجامعي، بشكل ملحوظ مع مرور الوقت في **المغرب**. تضاعف عدد الطلاب في الجامعات العامة ثلاث مرات بين عامي 2005 - 2006 و2018 - 2019. هذا بالإضافة إلى زيادة سنوية بنسبة 13 بالمائة في عدد خريجي الجامعات بين نفس الفترات الزمنية.

يسلط توزيع خريجي الجامعات حسب مجال الدراسة الضوء على الميل الكبير إلى العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية.²¹ تمثل مجالات التكنولوجيا والعلوم التقنية والهندسة خيارات أقل شعبية بين الطلاب المغاربة.

بالإضافة إلى الطلاب المسجلين في الجامعات الحكومية والمتخرجين منها، هناك عدد متواضع من الطلاب المسجلين في المؤسسات الخاصة. وقد تزايدت أهمية التعليم العالي الخاص للعلوم الصحية. فضلًا عن ذلك، فقد شهدت أعداد المتخرجين في "الأعمال والإدارة" و"العلوم التكنولوجية" ارتفاعًا كبيرًا. وعلى الرغم من هذا التزايد القوي في مجال العلوم الصحية، إلا أن مجال الأعمال والإدارة ما زال جذابًا.

خريطة إقليمية تظهر معدلات الالتحاق بالمدارس في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

وكما هو الوضع في معظم الدول غير النفطية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يُعد الالتحاق بالمدارس في **الأردن** أمرًا شاملًا للذكور والإناث. يحظى مجتمع الشباب الأردني بشكل عام بتعليم عال. يعود هذا الإنجاز بشكل أساسي إلى برامج إصلاح التعليم (برامج إصلاح التعليم لاقتصاد المعرفة) بالإضافة إلى الجهود المستمرة لتحسين النظام التعليمي. على الرغم من هذه الإصلاحات والتحسينات، لا يزال نظام التعليم الأردني يواجه تحديات كبيرة فيما يتعلق بتوفير التعليم لجميع الأطفال في الأردن فضلًا عن تحسين جودة التعليم.

١. السياسات

وإذ تدرك دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أهمية الاستثمار في التعليم والتحديث والتطوير المستمرين لرفع مستوى جودة التعليم وتسجيل التحاق الطلاب بالمدارس، أعطت دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا المدرجة الأولوية للتعليم في خططها الوطنية. لقد حددت دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا القضايا الملحة في أنظمتها التعليمية ووضعت خططًا لمعالجتها، سواءً عن طريق تعديل دستورها أو صياغة القوانين واللوائح أو تبني استراتيجية وطنية. يقدم **الملحق 2** من هذه الدراسة نظرة عامة على البنية التحتية للتعليم والبيئة في كل بلد.

الأوضاع الديموغرافية والاقتصادية الكلية

يُعد تعديل أحكام (المادتين 28 و 29) من قانون التعليم بموجب الدستور الجديد لعام 2014 إحدى المبادرات التي أثّرت بشكل كبير على خطة السياسة التعليمية في مصر. ينص الدستور على أن التعليم إلزامي حتى إتمام المرحلة الثانوية أو ما يعادلها. كما نص أيضًا على تحديد 4بالمائة و2بالمائة (بزيادة سنوية تتناسب مع المستويات العالمية) من الناتج القومي الإجمالي للتعليم المدرسي والجامعي على التوالي. كما تناول نهج منفصل أهمية التعليم الفني في نظام التعليم المصري.

| |
|---|
| <p>تركز سياسات الإصلاح الرئيسية على تكافؤ الفرص في التحصيل العلمي وعلى إعطاء الأولوية للبنى التحتية الفقيرة لتيسير وصول سكانها إلى فرص التعليم. يعد تحسين جودة التعليم مجالًا آخر من مجالات التركيز في عملية صنع سياسة التعليم في مصر. يتحقق ذلك من خلال تحسين المناهج الدراسية وتوفير تكنولوجيا فعالة للموظفين والقيادة الفعالة في المدارس وفرص التطوير المهني والداخلي للمعلمين. وأخيرًا، ولاسيما فيما يتعلق بمعالجة التعليم الفني، يُعد تعزيز هيكل المدارس الفنية وبناء قدرات العاملين في مجال التعليم لتحقيق اللامركزية في الحوكمة من الأولويات الرئيسية للحكومة المصرية. وتشمل التطورات المهمة الأخرى في النظام التعليمي المصري إنشاء مدارس العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) في عام 2011، مع التركيز بشكل أساسي على مواهب الطلاب وتميزهم، وزيادة عدد مدارس التربية المجتمعية وإنشاء مدارس للأطفال المشردين.²²</p> |
| <p>تغيير استراتيجية التعليم المصرية</p> <p>تأسست وزارة التعليم الفني والتدريب المهني عام 2014 وتم دمجها مع وزارة التربية والتعليم عام 2015.</p> <p>تبنت الوزارة ثلاث سياسات رئيسية للإصلاح والتحسين: توفير فرص متكافئة لجميع السكان في سن الدراسة للالتحاق بالتعليم الثانوي أو إكماله، وتحسين جودة الخدمات التعليمية وتعزيز الهيكل المؤسسي.</p> |

| |
|--|
| <p>تركز استراتيجية الوزارة الرئيسية على</p> <ol style="list-style-type: none">توفير فرص الوصول الشامل إلى التعليم وتحسين جودة التعليم لتلبية المعايير العالمية. تطوير قدرة الطلاب والمعلمين على التعلم والتفكير والابتكار. مطابقة نظام الدفع للمعلمين وفقًا لمؤهلاتهم لتحسين ظروفهم المعيشية. تحسين جودة التعليم من خلال برامج التدريب على تنمية المهارات لزيادة قدرات المعلمين. تعزيز نظام التعليم بالتكنولوجيا اللازمة لتحسين فعالية التعليم وأهميته. رقمنة المواد التعليمية وتحسين إمكانية وصول الطلاب والمعلمين وأولياء الأمور إليها. |
| <p>إصلاحات سياسة التعليم في تونس</p> |

| |
|---|
| <p>قبل عام 2011</p> <p>أطلقت تونس، في عام 2002، أحدث برنامج إصلاح تعليمي والذي مكّن المدارس التونسية من تلبية المتطلبات المدرجة حديثًا وتصحيح الاختلالات الوظيفية المتراكمة التي أثّرت على أداء التعليم.</p> <p>نص قانون التعليم الصادر في يوليو 2002 على أن التعليم أولوية وطنية مطلقة، وأنه مجاني وإلزامي من سن 6 إلى 16 عاما، وأنه حق أساسي مكفول لجميع التونسيين دون تمييز.</p> |
| <p>بعد عام 2011</p> <p>خصّصت تونس ميزانية استثنائية للتعليم. حافظت تونس على الإنفاق العام على التعليم بشكل دائم ومستمر بمستويات مرتفعة، مع زيادة نسبة الإنفاق العام (عبد السلام، 2010).</p> <p>أكد الدستور الجديد (2014) مجددًا على أهمية التعليم من خلال المادة 39 منه والتي تستمر في توفير التعليم العام المجاني حتى سن السادسة عشرة.</p> |

أدرجت **تونس** أيضًا التعليم في أولوياتها الوطنية، واستثمرت بشكل كبير في التعليم لتعميمه في جميع أنحاء البلد وعلى جميع الطبقات الاجتماعية.

أدخلت السلطات التونسية، بعد عام 2011، سلسلة من الإصلاحات لتحسين جودة التعليم وتعزيز التكوين المهني، وتقليل عدم التوافق في سوق العمل.

أُطلقت خطتين للإصلاح الاستراتيجي. تمثلت الخطة الأولى في خطة إستراتيجية لقطاع التعليم لفترة 2015-2020، وتهدف إلى خفض معدل التسرب من التعليم وتحسين معايير الجودة من خلال تحسين تدريب المعلمين وتحديث المناهج والبنية التحتية وتعزيز إطار عمل الشراكات مع القطاع الخاص (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2018). وكانت الثانية هي خطة إستراتيجية لإصلاح التعليم العالي والبحث العلمي للفترة ما بين 2015-2025 والتي تحدد خمسة أهداف رئيسية²³ لتحسين جودة التعليم الجامعي وإمكانية توظيف الخريجين وتعزيز البحث والابتكار وتعزيز الحوكمة الرشيدة وتحسين إدارة الموارد ومراجعة الخريطة الجامعية لتحسين الاستقرار والتوازن على الصعيد المناطقي وتعزيز التدريب التربوي للمعلمين.

لقد شرعت **المغرب** في تنفيذ رؤية استراتيجية للتعليم للفترة ما بين (2015-2030) تركز بشكل أساسي على توفير جميع مستويات وأنظمة التعليم للجميع. تركز هذه الرؤية على الإنصاف من خلال توفير البنية التحتية اللازمة التي تضمن الوصول الشامل لفرص التعليم وإنشاء نظم دعم تعليمية ونفسية اجتماعية لصالح المتعلمين واعتماد جميع مستويات التعليم والتدريب.

^[1] كان 99بالمائة من الأطفال الذين تبلغ أعمارهم 6 سنوات و97.2بالمائة ممن تتراوح أعمارهم ما بين 6 إلى 11 عامًا و67.7بالمائة ممن تتراوح أعمارهم ما بين 12 إلى 18 عامًا ملتحقين بالتعليم النظامي

^[2] وزارة التنمية والاستثمار والتعاون الدولي ، 2016.

^[3] تُعد نسبة الطلاب الملتحقين بالتعليم المهني في التعليم الثانوي منخفضة للغاية، وقد انخفضت من 13.9بالمائة عام 2011 إلى 9.1بالمائة عام 2016.

^[4] ففي الواقع، درس ما يقرب من ستة من بين كل عشرة خريجين من جامعات مغربية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية والثقافة الأدبية والعلوم الإنسانية، واتجه نحو 15.2بالمائة إلى العلوم العامة، التي تُعد مجالات مفتوحة تجذب المزيد من الطلاب.

^[5] وقد أنشئت 34 مدرسة تخدم 3299 طالبًا.

^[6] وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الخطة الاستراتيجية لإصلاح التعليم العالي والبحث العلمي للفترة ما بين 2015-2025.

أولى **الأردن** أيضًا اهتمامًا خاصًا لنظامه التعليمي. ينبع هذا التركيز من الاهتمام الوطني بتحسين والارتقاء المستمر بالنظام التعليمي. هذا بالإضافة إلى الالتزام بتعليم الأطفال والمراهقين من اللاجئين السوريين. لذلك، فقد تم تنفيذ عدد من السياسات بهدف تحسين جودة التعليم وفرص توفيره لجميع من يحتاجون إليه. ركز الاتجاه الرئيسي لسياسة الأردن على التعليم في السنوات الأولى والتعليم الأساسي والثانوي وضمن وصول اللاجئين إلى التعليم وتحسين الجودة الشاملة للتعليم.

الرؤية الاستراتيجية للتعليم في المغرب

يعتمد تعزيز هذه الرؤية على التفاعل والتكامل مع القطاعات الاقتصادية والثقافية والسياسية فضلًا عن الإدارة والعدل. تؤكد الإستراتيجية على إمكانية تبديل اللغات كأداة تعليمية، مما يسمح بتعليم ثنائي اللغة أو متعدد اللغات.

ترتكز أركان الاستراتيجية المغربية على:

1. جودة التعليم
2. تعزيز نظام التدريب والبحث العلمي
3. التغلب على الأعطال
4. ترقية البنية التحتية والمعدات، ودمج الميزات الجديدة

تنمية الطفولة المبكرة في الأردن

سعت الحكومة إلى تحسين جودة التعليم في السنوات الأولى من خلال المرافق المدرسية والمناهج الدراسية وتقديم الدعم والإشراف للمعلمين والتلاميذ وتحسين مؤهلات المعلمين وتطويرهم المهني. تم وضع برنامج لتعليم المعلمين في مرحلة ما قبل الخدمة، وهو مخصص للمعلمين الذين يتم توظيفهم لتعليم السنوات الأولى من العمر، وذلك لضمان توفير المعلمين المؤهلين. كما أُخذت مبادرات أخرى لتحسين جودة التعليم المبكر: تشجيع مشاركة أولياء الأمور في تعليم أبنائهم فضلًا عن توظيف التكنولوجيا وإثراء البرامج التعليمية وتطوير مشروع يعمل على رفع استعداد الأطفال وتأهبهم للتعلم وتحسين المواد التعليمية وإعداد المعلمين لتقديم التعليم الفعال. لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من التحسينات لهذه المرحلة المبكرة من التعليم. ويمكن تلخيص هذه التحسينات على النحو التالي: تحديث المناهج الدراسية والمراقبة والتقييم والمساءلة فضلًا عن التطوير المستمر للمعلمين من أجل الارتقاء المستمر بمهاراتهم.

يُشكل نظام التعليم الأساسي والثانوي في الأردن مجالًا من مجالات التحسين والتطوير المستمرة. تُعد معدلات الالتحاق بالمدارس بين الأردنيين مرتفعة بشكل خاص مقارنةً بمعدلاتها بين غير المواطنين. أدى تزايد عدد سكان الأردن بالإضافة إلى اللاجئين إلى اكتظاظ في بعض المدارس، مما أدى إلى زيادة عدد المدارس التي تعمل بنظام الفترتين وزيادة الضغط على البنية التحتية وخفض عدد ساعات التدريس وبالتالي انخفاض جودة التعليم.²⁴

يشكل السوريون الفئة الأولى للطلاب في الفترة المسائية في الأردن في نظام الفترتين. وبناءً عليه، ومع بداية الأزمة السورية سعت وزارة التربية والتعليم في الأردن إلى تصنيف الطلاب السوريين في ثلاث مجموعات رئيسية لتتمكن من تحديد عدد المدارس والفصول الدراسية اللازمة إضافة إلى توزيعها الجغرافي. تتمثل التحديات الرئيسية التي تواجه هذه الخطة في تخصيص الموارد المالية وتوافر الأراضي.

ثمة عدد آخر من التحديات التي تؤثر على نظام التعليم في الأردن، وتشمل إتاحة التعليم وجودته، وشمولية التعليم ودمج السوريين. تسبب تزايد عدد سكان الأردن وتزايد أعداد اللاجئين في خلق ضغوط على البنية التحتية. تعمل الحكومة الأردنية جاهدة لمواجهة التحدي المتلق بالبنية التحتية هذا لضمان شمولية التعليم.

ثمة تحديات أخرى تواجه شمولية التعليم في الأردن وهي المعتقدات الثقافية والفقر والزواج المبكر للفتيات فضلًا عن عمالة الأطفال من الذكور، والتي قيدت إلى حد كبير تعليم الأطفال السوريين. وقد تطلب ذلك من الحكومة الأردنية التعاون مع المجتمعات الدولية الأخرى لتحسين توفير التعليم للأطفال السوريين.

ثمة تحدٍ رئيسي آخر ظهر مع دمج الطلاب السوريين في نظام التعليم وهو انقطاع التعليم الذي خاضه عدد منهم بالإضافة إلى الصدمة والحزن اللذين عانوا منهما. يجب أن يتلقى المعلمين تدريبًا كافيًا ليتمكنوا من التعامل مع هؤلاء الطلاب. وقد تلقى بعض المعلمين في الأردن بالفعل تدريبًا متخصصًا في مجال العلاج النفسي الاجتماعي، في حين لم يشارك عدد كبير آخر. تقدم وزارة التربية والتعليم كلاً من التعليم غير النظامي والنظامي للاجئين السوريين من الأطفال والمراهقين الذين انقطع تعليمهم بسبب الصراع ولم يلتحقوا بعد بالتعليم النظامي.

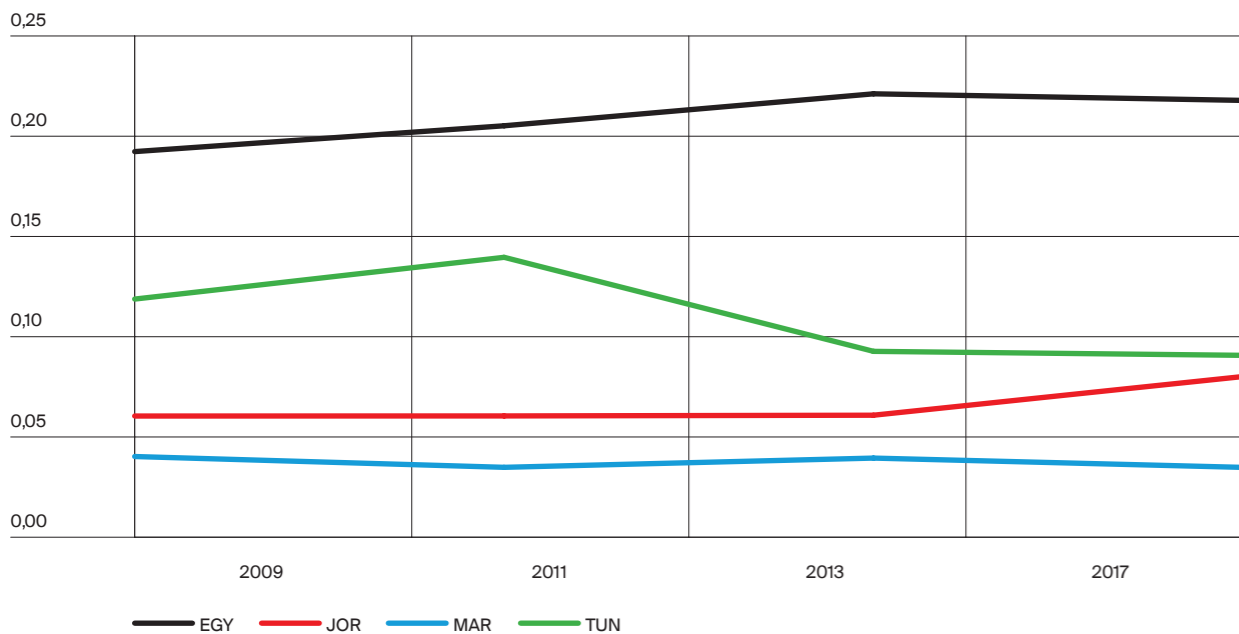
ii. التعليم والتدريب الفني والمهني

ينتج التعليم الفني والمهني (TVET) عمالًا ماهرين أكثر قدرة على التكيف مع أسواق العمل المتغيرة. يُعد هذا المسار التعليمي مسارًا تعليميًا من الدرجة الثانية الأقل رقبًا ويقبل السكان من قيمته. ويعزى ذلك إلى مسارات التي يأخذها خريجو التعليم الفني والمهني في سوق العمل فعادةً ما يكون نوع الوظائف التي توظف خريجي التعليم الفني والمهني منخفض الأجر وأقل رقبًا بين الوظائف. يُنظر إلى التعليم الفني والمهني على أنه لا يوفر الإعداد الكافي للتوظيف في القطاع العام أو في منصب من الدرجة الأولى في القطاع الخاص.

لا يزال نظام التعليم والمهني محدودًا من حيث نسبة الطلاب مقارنة بجميع طلاب المرحلة الثانوية. يختلف التعليم الفني والمهني من حيث الأهمية من بلد إلى آخر. وبالنظر إلى نسبة الطلاب المتحقين بالتعليم المهني من بين جميع طلاب مرحلة التعليم الثانوي، تسجل مصر النسبة الأعلى من هؤلاء الطلاب، وعلى الرغم من ذلك فما زالت هذه النسبة أقل قليلًا من ربع إجمالي الطلاب في مرحلة التعليم الثانوي. تأتي تونس في المرتبة الثانية بعد مصر من حيث ما يتعلق بكون التعليم الفني والمهني أقل جاذبية. وعلى الرغم من ذلك، وبالإضافة إلى ضعف الجاذبية بشكل عام،

فإنه يعرض نمطًا يُظهر أن الالتحاق النسبي قد انخفض في عام 2013 واستمر عند مستوى منخفض أقل من 10 بالمائة. تُظهر المغرب اتجاهًا معاكسًا حيث ارتفعت نسبة الالتحاق بالتعليم الفني بدايةً من عام 2013. وتُظهر الأردن اتجاهًا مستقرًا نوعًا ما من حيث ما يتعلق بنسبة الالتحاق بالتعليم الفني، حيث سجلت معدلات أقل من 5 بالمائة. يوضح الرسم البياني 7 أدناه نسبة الطلاب المتحقين بالتعليم المهني مقارنةً بإجمالي طلاب المرحلة الثانوية في كل بلد.

الرسم البياني 7: نسبة الطلاب المتحقين بالتعليم المهني مقارنةً بإجمالي طلاب المرحلة الثانوية في كل بلد



المصدر: حسابات الكاتب الخاصة مستعينًا ببيانات البنك الدولي (2018)

1. فقرة توضيحية

على الرغم من دوره المحدود في استيعاب عدد كبير من طلاب التعليم الثانوي (أقل من الربع)، إلا أن التعليم الفني والمهني يظل مساهمًا رئيسياً في نظام التعليم **المصري**. يوجد في مصر ما يقرب من 1600 مدرسة فنية تابعة لوزارة التربية والتعليم، ويبلغ عدد الطلاب المسجلين فيها نحو مليوني طالب في جميع أنحاء البلد. وبالإضافة إلى هذه المدارس، يوجد 230 مركزًا للتدريب المهني في جميع أنحاء مصر حيث تم تسجيل الآلاف من الطلاب في المقررات التدريبية الفنية.

يُقدم كل من القطاعين العام والخاص التدريب. من ناحية أخرى، يُقدم القطاع العام تدريبًا متقطعًا ومجزأً للغاية بسبب وجود البرامج والتجهيزات عبر مختلف الوزارات. تُعد وزارة التربية والتعليم الفني هي الجهة الفاعلة الرئيسية المسؤولة عن إدارة توفير مدارس التعليم الفني والمهني. كما توجد مدارس فنية متوسطة تقدم مقررات تعليمية لمدة عامين بعد المرحلة الثانوية في معاهد مختلفة. لا يُعرف الكثير عن نظام التدريب في القطاع الخاص.

يُعد التعليم والتدريب المهني (VET) في **تونس** إحدى مسؤوليات وزارة التكوين المهني والتشغيل (MFPE) وتنفذه الوكالة التونسية للتكوين المهني (ATFP).²⁵ وفر القطاع العام، خلال عام 2016، نحو 196 مركزًا للتدريب المهني (214 في عام 2011)، تُدير الوكالة التونسية للتكوين المهني (ATFP) نحو 136 مركزًا منها. وتحمل ثلاث وزارات مختلفة ومكتبًا وطنيًا واحدًا مسؤولية إدارة المراكز العامة الستين المتبقية.²⁶

24 يؤثر هذا الانخفاض في جودة التعليم الناتج عن الفترتين المدرسيتين على اللاجئين السوريين أكثر مما هو عليه بالنسبة للأردنيين، حيث لا يتجاوز عدد الطلاب الأردنيين الذين يواظبون على حضور هذه المدارس 20٪ مقابل أن غالبية الطلاب من السوريين.

25 تُعد ATFP (الوكالة التونسية للتكوين المهني) مؤسسة عامة غير إدارية تأسست عام 1993 بموجب القانون رقم 93-11 الصادر في 17 فبراير 1993. تشمل هذه المؤسسات وزارة الدفاع ووزارة الفلاحة والديوان الوطني التونسي للسياحة ووزارة الصحة.

ثمة تحديات أخرى مرتبطة بالتجزؤ الكبير التي يواجهها نظام التعليم والتدريب الفني والمهني. يُشكل انخفاض جودة التدريب والمتدربين / المعلمين تحديًا رئيسيًا أمام التعليم المهني في مصر. يفتقر المعلمون أنفسهم في هذه المؤسسات الفنية والمهنية إلى التدريب الجيد.

أدت الصورة الاجتماعية المتدنية والقالب النمطي الأقل رقيًا للتعليم المهني في مصر إلى انخفاض جاذبيته بين الشباب. وقد أدى نظام تتبع الطلاب الذي يوزع الطلاب الحاصلين على درجات أقل في المرحلة الإعدادية على التعليم الفني والمهني بدلاً من التعليم الثانوي العام إلى زيادة هذه الصورة الاجتماعية السلبية المرتبطة بالتعليم والتدريب الفني والمهني. ونتيجة ضعف الاهتمام هذا، أصبح الوعي العام بالتخصصات المختلفة التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني منخفضًا للغاية.

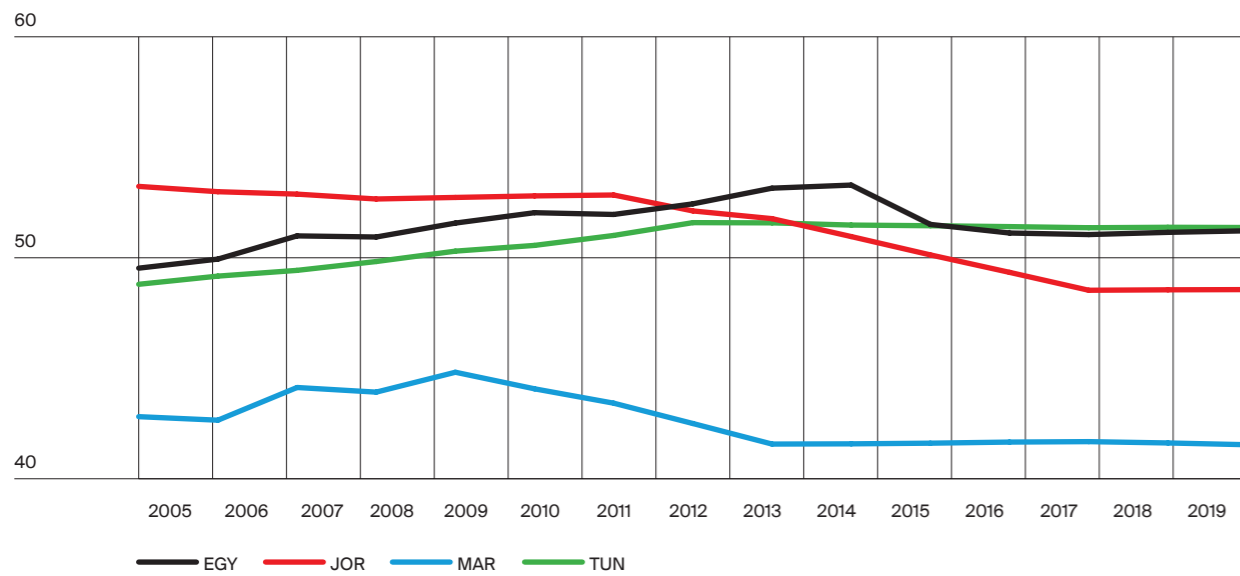
كان هذا الافتقار إلى التنسيق جليًا للغاية في **الأردن**، حيث يتألف التدريب والتعليم الفني والمهني الذي يوفره القطاع العام من أربعة أقسام، وذلك عند متابعة أولويات السياسة الخاصة بهم ومتسببًا في خلق قدر كبير من الازدواجية وعدم التوافق ومركزية صنع القرار. وقد تضمنت هذه المركزية في صنع القرار شراء المعدات وتغيير أي محتوى تعليمي. يواجه التعليم المهني عددًا من التحديات المختلفة، من بينها عدم كفاية المرافق وقدم المعدات وعدم كفاية التدريب المطبق على نحو غير كاف والممارسة العملية وقلة مشاركة القطاع الخاص، إن وجدت.

لم يتم العثور على دليل لعمليتي المراقبة والتقييم المتسقين لآثار هذه البرامج، إن وجدت، في البلدان موضوع الدراسة الخاضعة للملاحظة. تُعد الخدمات المقدمة مدفوعةً بالعرض بشكل أساسي ومصحوبةً بالحد الأدنى من التنسيق مع احتياجات سوق العمل. أدى انعدام المتابعة فضلًا عن انخفاض التنسيق أو انعدامه بين عرض التدريب واحتياجات سوق العمل إلى وجود قصور في التعليم والتدريب المهني والفني من حيث نتائج سوق العمل.

د اتجاهات سوق العمل

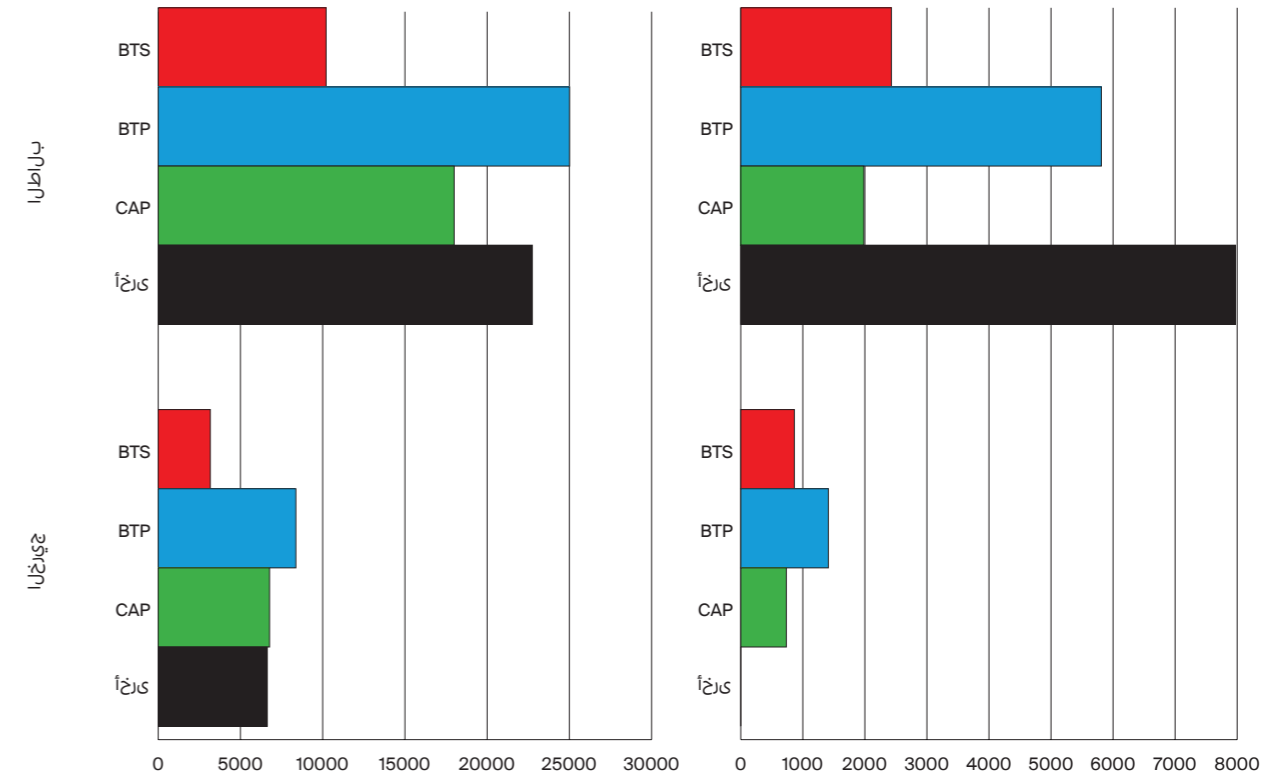
لقد فرض هذا الهيكل الديموغرافي لدول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وزيادة عدد السكان في سن العمل تحديات لأسواق العمل في هذه الدول. تراوحت معدلات المشاركة في سوق العمل في هذه الدول الأربع ما بين 39 بالمائة في الأردن إلى 48 بالمائة في مصر. يوضح الشكلان 9، 10 أدناه معدل مشاركة مشاركة السكان في سن العمل في القوى العاملة (15 - 64) ونسبة مشاركة الشباب في القوى العاملة (-15 24 سنة) على التوالي.

الرسم البياني 9: مشاركة السكان في سن العمل في القوى العاملة (15-64)



المصدر: حسابات الكاتب الخاصة مستعينًا ببيانات البنك الدولي (2018)

الرسم البياني 8: عدد الطلاب والخريجين المسجلين في التدريب الأولي حسب البرنامج والقطاع، 2016



يُقَدّم التدريب المهني، في **المغرب**، مشاركةً بين مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (OFPPPT) والقطاع الخاص والمؤسسات العامة الأخرى. يُسيطر مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (OFPPPT) على توفير التعليم الفني في المغرب، حيث يوفر التدريب لما يقرب من 72 بالمائة من الطلاب. شهد تدريب القطاع الخاص تقدمًا نسبيًا مقارنة بعام 2016، حيث قدم التدريب إلى 24.3 بالمائة من الطلاب. وكانت مساهمة القطاع العام محدودة حيث شكلت نحو 4 بالمائة.

لا يُعد التعليم والتدريب المهني مسارًا تعليميًا شائعًا بين **الأردنيين**. يُعزى انخفاض المشاركة في التعليم المهني إلى انخفاض نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي بالفعل، ولكن الأهم من ذلك هو محدودية الاعتراف بالتعليم المهني بين الشباب في الأردن. وقد نتجت هذه الأهمية المحدودة عن تردّي جودة مؤسسة التعليم الفني والمهني في الأردن. وقد أدى تزايد الاهتمام بين الشباب الأردني بأنشطة إنشاء المشاريع في مجال الرعاية الشخصية والحواسيب والاتصالات والتجارة إلى إملاء الطلب على التعليم الأكاديمي بدلاً من التعليم المهني. وعلى الرغم من هذه القيود والجهود المبذولة لتوجيه انتباه الشباب إلى التعليم والتدريب الفني، فقد استثمر الاقتصاد الأردني الكثير من الجهد في البنية التحتية للتعليم الفني والمهني.

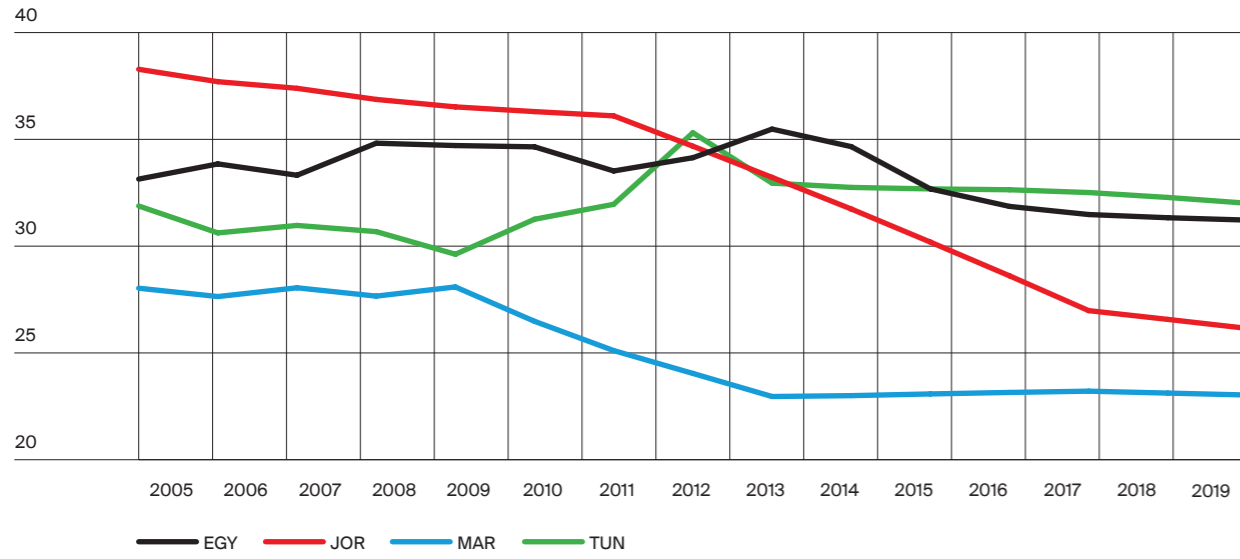
يتألف نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن من ثلاثة أقسام عامة رئيسية في سبعة تخصصات رئيسية. تُشكل الكليات المجتمعية والتعليم الثانوي الفني العالي وكذلك التدريب المهني النظامي وغير النظامي البنية التحتية المهنية في الأردن. تُمثل الكليات المجتمعية الخاصة والمنظمات غير الحكومية وكذلك التدريب القائم على المؤسسات مساهمة القطاع غير العام.²⁷ تتكون التخصصات السبعة الرئيسية في نظام التعليم المهني في الأردن من تكنولوجيا المعلومات والصحة وقانون الشريعة والزراعة والصناعة والضيافة والاقتصاد المنزلي.

2. التحديات

لقد واجه التعليم والتدريب الفني والمهني في جميع الدول الأربع عددًا من التحديات. يمكن تلخيص هذه التحديات على أنها تحديات متعلقة بالبنية التحتية والمركزية والافتقار إلى التنسيق والتفتت السياسي.

يشكل تجزؤ تدريب القطاع العام في **مصر** وانتشاره عبر الوزارات عائقًا أمام نجاح هذه المعاهد والمراكز. وشكّل الافتقار إلى التنسيق بين مختلف الكيانات المعنية سببًا رئيسيًا وراء تقادم المناهج وعدم التوافق بين مؤهلات الخريجين واحتياجات القطاع الصناعي.

الرسم البياني 11: نمو القوى العاملة



المصدر: حسابات الكاتب الخاصة مستعيناً ببيانات البنك الدولي (2018)

يسلط الرسم البياني 11 أعلاه الضوء على الزيادات أو الانخفاضات الشائعة في نمو القوى العاملة، مع حدوث اتجاهات أكثر تميزاً في أوقات أخرى. شهدت مصر والأردن تباطؤاً حاداً في نمو السكان عام 2008 مدفوعاً بالأزمة المالية العالمية. كما شهدت مصر وتونس انخفاضاً آخر في نمو القوى العاملة عام 2011 مع بداية الثورة. شهدت الأردن زيادة حادة في القوى العاملة مع التدفق الكبير للاجئين السوريين إلى الأردن في بداية الأزمة السورية، مما أدى إلى توسيع القاعدة السكانية. يُعد النمط المتغير في نمو القوى العاملة مدفوعاً إلى حد كبير بالتغيرات الديموغرافية (معدلات الخصوبة)، ومرحلة التحول الديموغرافي ومستوى الشعور بالإحباط بين السكان وبالتالي الدخول إلى القوى العاملة والخروج منها وفقاً للحالة العامة للسوق.

لقد كان القطاع العام هو المصدر الرئيسي للتوظيف في معظم دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. لا تزال الحكومة والقطاع العام يمثلان جهتي التوظيف الرئيسيتين للقوة العاملة، على الرغم من أن قدرة القطاع العام على خلق المزيد من الوظائف قد انخفضت أو اختفت تماماً في الدول الأخرى. لقد مهد هذا الدور المحدود للقطاع العام الطريق أمام القطاع الخاص غير النظامي، مع محدودة قدرة القطاع الخاص النظامي على استيعاب القوى العاملة المتزايدة، لا سيما في أوقات الارتباك السياسي والاقتصادي المنتشر في مختلف دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

ومن ثم ظهرت الشركات الصغيرة وريادة الأعمال بوصفهم المساهمين الرئيسيين في التوظيف النظامي وخلق فرص العمل. لذلك، فإن القطاع الخاص في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يتألف من الشركات الصغيرة إلى حد كبير. على الرغم من توفيرها لمعظم فرص العمل في معظم دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، إلا أن صغر حجم هذه الشركات قد حد من قدرتها على استيعاب القوى العاملة المتزايدة.

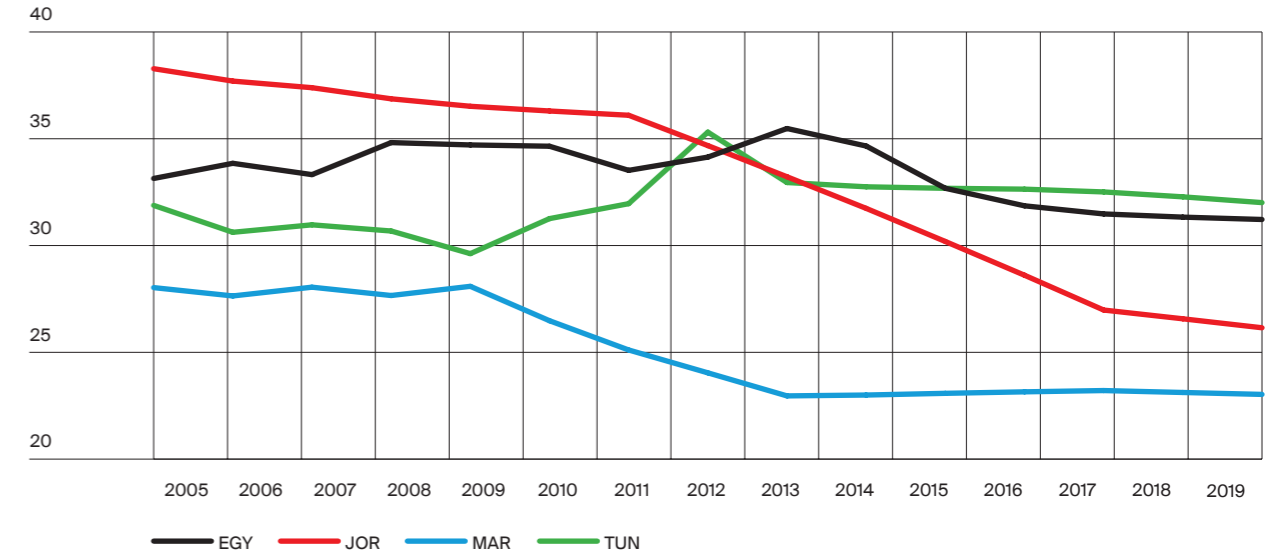
وقد أسفر هذا الهيكل عن خلق حالة في أسواق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حيث يلجأ الباحثون عن عمل من ذوي التعليم العالي والمهارة إلى العمل غير النظامي في القطاع الخاص النظامي أو غير النظامي، أو يخرجون من سوق العمل أو يغادرون بلدانهم للذهاب إلى مكان تتوفر فيه فرص عمل.

ينمو عدد السكان في سن العمل في **مصر** بشكل كبير لا يقل عن 1.5 مليون شخص (3.1٪ سنوياً). وتنمو القوى العاملة بمعدل أقل قليلاً يبلغ نحو 1.8 بالمائة سنوياً، أي ما يعادل أكثر من 450 ألف شخص إضافي في عرض العمالة سنوياً. بالنظر إلى معدل التوظيف، فقد كان ينمو بمعدل أقل من 0.9٪ في حين ارتفع معدل ارتفاع في البطالة يبلغ 11٪ تقريباً. وبالتالي فقد سجلت إجمالي العمالة في مصر ارتفاعاً مليون عامل بين عامي 2010 و2015.

أوضحت منظمة العمل الدولية (ILO) أن قطاعي الزراعة والثروة السمكية يستوعبان في الغالب نحو ربع القوى العاملة المصرية. ففي عامي 2007/2006، استوعب هذان القطاعان ما يقرب من 27 بالمائة من القوى العاملة. وفي السنوات الأخيرة (2018/2017)، انخفضت نسبة العاملين في قطاع الزراعة إلى أقل قليلاً من 20٪ من إجمالي العاملين.

وبالتالي، يُعزى نمو معدل التوظيف في سوق العمل المصري بشكل أساسي إلى زيادة فرص العمل في قطاعي البناء والخدمات اللذين تمكنا من تغطية وتعويض الانخفاض الذي حدث في قطاعي الزراعة والصناعة.²⁸ وبالمثل، يستوعب القطاعان العام والحكومي ربحاً

الرسم البياني 10: مشاركة الشباب في القوى العاملة (15-24)



المصدر: حسابات الكاتب الخاصة مستعيناً ببيانات البنك الدولي (2018)

تُلقى الرسوم البيانية أعلاه الضوء على الاتجاهات والنتائج المشتركة بين القوى العاملة في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. لم يكن للاستقرار السياسي والاقتصادي في العامين 2011 و 2012 سوى تأثير أولي ضئيل على المشاركة الاقتصادية للسكان في سن العمل. ولكن الأردن تشهد اتجاهًا مختلفًا مقارنة في الدول الأخرى. بدأ الانخفاض المستمر في مشاركة القوى العاملة بين السكان في سن العمل وبين مجتمع الشباب في عام 2009. استمر الانخفاض في المشاركة الاقتصادية هذا حتى عام 2013، عندما استقرت معدلات المشاركة عند مستويات منخفضة.

أدت عوامل عدة إلى ظهور هذا الاتجاه في مشاركة القوى العاملة في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بشكل عام، وفي الأردن على وجه التحديد. انعكست التغيرات التي حدثت مع مرور الوقت في التركيبة الديموغرافية لمختلف الدول في حجم السكان في سن العمل وكذلك في مشاركة القوى العاملة كنتيجة أولية لسوق العمل. وكما نوقش سابقاً، يساهم حجم السكان في سن العمل (الذي يمثل كمية العرض من اليد العاملة) إضافة إلى استثمار رأس المال البشري (الذي يعكس جودة المعروض من اليد العاملة) في الاتجاه الملحوظ في مشاركة القوى العاملة في الدول الأربع.

المرأة في سوق العمل المصري

أشار خبراء الاقتصاد إلى الدور الاقتصادي الذي تقوم به المرأة وتساؤل فرصها في سوق العمل بسبب زيادة معدلات الخصوبة (كرافت، 2016). جرت العادة أن يكون القطاع العام هو المشغل الرئيسي للمرأة في مصر. تُشكل ظروف العمل المرنة وساعات العمل القصيرة، فضلاً عن الاستقرار والحماية (التأمين الاجتماعي ونظم معاشات التقاعد) الأسباب الرئيسية وراء شعبية العمل في القطاع العام بين النساء. ومن ناحية أخرى، لا يتوافق القطاع الخاص مع الدور الاجتماعي للمرأة. إن الافتقار إلى المرونة وساعات العمل الطويلة ومحدودية الوصول إلى المزايا هي الأسباب الرئيسية وراء ذلك. علاوة على ذلك، فقد وجدت المرأة أن القطاع الخاص غير النظامي هو مكان لا يتسم بالرفق من حيث العمل فيه. أدى هذا الوضع إلى الحد من وجود المرأة وتمثيلها في سوق العمل. كما قد أسهم ذلك في انخفاض تكلفة الفرصة لإنجاب الأطفال نسبيًا. ونظرًا لغياب التضحية بالوظائف، فقد انخفضت تكلفة الفرصة لإنجاب الأطفال، مما أدى إلى زيادة معدلات الخصوبة الكلية (TFR) وبالتالي تضخم عدد الشباب.

أدى هذا الوضع إلى ظهور اتجاهات في سوق العمل يمكن رؤيتها بصورة أكثر شيوعاً في مختلف الفئات الأصغر سنًا من توزيع السكان. ظهرت البطالة والقطاع غير النظامي والهجرة كنتيجة للعوامل المتصلة بالعرض في سوق العمل. بيد أن عوامل جانب العرض في حد ذاتها لا تؤدي دورًا رئيسيًا. إن عدم القدرة على التوافق بين الطلب وجوانب العرض في سوق العمل، من منظور العرض والطلب، هي التي أسفرت عن نتائج سوق العمل اللاحقة.

i. نمو القوى العاملة

انعكست معدلات النمو السكاني المضطربة في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على معدلات نمو القوى العاملة. يوضح الرسم البياني 11 أدناه معدلات نمو القوى العاملة في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. على مدار معظم فترات التاريخ الحديث لهذه الدول، كانت القوى العاملة تنمو دائمًا بمعدلات أسرع من النمو السكاني، مع استثناءات قليلة عندما تعكس الصدمات الاقتصادية والديموغرافية اتجاهات أخرى. إذا لم يتم تعديل جانب الطلب في سوق العمل لاستيعاب القوى العاملة المتزايدة ودمجها، فستكون النتيجة دائمًا غير مرغوب فيها في سوق العمل.

الأوضاع الديموغرافية والاقتصادية الكلية

آخر تقريبًا. خلال العام نفسه، وظف قطاع الصناعات التحويلية 13.2بالمائة فقط من إجمالي العمال. تُظهر الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة لعام 20١7 أن تمثيل الأفراد المشاركين في أنشطة الخدمة المنزلية قد ارتفع نحو حوالي 1٪ إلى أقل بقليل من ٥.٪ لم يُكشف عن أية تغييرات هامة أخرى في تكوين العمالة خلال نفس الفترة.

أظهر قطاعي التعدين والكهرباء انخفاضًا حادًا في خلق فرص العمل مقارنةً بالانخفاض الأكثر محدودية في قطاع الصناعات التحويلية. ولكن بالنظر إلى حجم القطاعات الفرعية، فقد انعكس هذا الانخفاض المعتدل في معدل التوظيف في قطاع الصناعات التحويلية في خلق انخفاضٍ حاد في عدد العاملين، نظرًا لحجم القطاع الكبير نسبيًا.

وعلى سبيل المقارنة، فقد ارتفع عدد السكان في سن العمل في **تونس** من 8.15 مليون في عام 2011 إلى 8.86 مليون في عام 2019.²⁹ وتحوّلت قوة العمل في السوق من 3.84 مليون إلى 4.16 مليون في نفس الفترة، وهو ما يعادل معدل نمو يبلغ 1.0٪ سنويًا (مقارنة بنحو 1.05٪ للسكان في سن العمل).

بالنظر إلى سكان الأردن، يتضح أن ما يقرب من 25 بالمائة من السكان من غير المواطنين. وفيما يتعلق بالنسبة المتبقية من الأردنيين وهي 75بالمائة، فإن نصف هذه النسبة تقريبًا في سن العمل في حين أن أقل من نصف هؤلاء من الناشطين اقتصادياً يعمل ما يقرب من نصف مليون أردني، ومعظمهم من ذوي التعليم العالي، في دول الخليج.

وبشكل عام، تنمو القوى العاملة الأردنية بمعدل 4بالمائة سنويًا. وحسب مسؤولين في الحكومة الأردنية، من المتوقع أن يصل نحو 25بالمائة من المواطنين الأردنيين إلى سن العمل في غضون عقد من الزمن. يُشكل خلق فرص عمل إضافية للشباب الباحثين عن عمل أولوية قصوى نظرًا لاستمرار دخول الوافدين الجدد إلى سوق العمل الأردني والشواغل المتكررة بشأن النمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي في البلد.

| |
|---|
| |
| القوى العاملة الأردنية: السمات الفريدة |
| في حين أن معدلات المشاركة الإجمالية للقوة العاملة في الأردن تنخفض انخفاضًا ملحوظًا عن بقية المعدلات في العالم، فإن القوى العاملة تتميز بمشاركة عامة محدودة بين الشباب والمتعلمين والنساء. |
| ومن ثم، تُسجل المشاركة الاقتصادية للنساء في الأردن أدنى معدلات المشاركة الاقتصادية للنساء في العالم، حيث تبلغ 14بالمائة فقط. مقارنةً بالمعدل العالمي الذي يصل إلى 48.5بالمائة، بل وأنها أيضًا أقل من المتوسط في الدول العربية الذي يُقدَّر بنحو ١9بالمائة. وعلى الرغم من أن التحصيل العلمي الشامل قد أدى إلى تحسن كبير في معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة، إلا أن المعدلات لا تزال منخفضة بشكل ملحوظ (كما هو موضح في نتيجة مؤشر التكافؤ بين الجنسين لعام 20١7). |
| كما يعاني الاقتصاد الأردني أيضًا من ارتفاع معدل الخمول، حيث أن أكثر من نصف سكان الأردن ممن في سن العمل غير نشطين اقتصاديًا. يرجع السبب الرئيسي في ذلك إلى عدم وجود فرص عمل تتناسب مع احتياجات الباحثين عن عمل في الأردن. ويبدو أن الاعتقاد السائد يتمثل في أن الاقتصاد لا يخلق فرص عمل كافية، وإذا ما توافرت هذه الفرص فإنها لا تكون لائقة حسب تعريف الشباب الأردني. فالأردنيون المتعلمون يفضلون البقاء غير نشطين أو عاطلين عن العمل على الحصول على وظيفة لا تفي بمعاييرهم أو وظيفة مصنفة على أنها منخفضة الشأن والمكانة. |
| عوامل أخرى بالإضافة إلى محدودية فرص العمل تحد من النشاط الاقتصادي الأردني. يمكن تلخيص هذه العوامل في محدودية المرونة ومحدودية سلامة مكان العمل ونقص وسائل النقل معقولة التكلفة والقيود الثقافية والاجتماعية. |
| وثمة سمة أخرى مميزة لسوق العمل الأردني وهي هجرة مواطني البلدان التي تمر بأزمة (العراق وفلسطين وسوريا) إليها، مما يساهم في النمو السكاني الأردني وهيكله وعرض العمالة. من ناحية أخرى، يختار الأردنيون أصحاب المهارات والمتعلمون تعليمًا عاليًا العمل خارج الأردن، وتحديدًا في دول مجلس التعاون الخليجي. ومع ذلك، من الصعب التوقع والتنبؤ بمن سيغادر الأردن، مما يزيد من صعوبة التخطيط لسوق العمل وحصر التكوين المتغير باستمرار لعرض العمالة. |

ومع ظهور العمل الحر بوصفه بديلًا لاستيعاب القوى العاملة، واجهت القوى العاملة الأردنية تحديًا آخرًا. تنعكس الوصمة السلبية المرتبطة بالتعليم والتدريب الفني والمهني في العمل الحر وفي وظائف معينة، والتي تشمل الوظائف في قطاع الخدمات والوظائف التي تنطوي على عمل بدني، مثل أعمال البناء. يُنظر إلى هذه الوظائف على أنها متدنية المكانة الاجتماعية وتهدد الخيارات المهنية طويلة الأجل^{3٥} وبالتالي يتجنبها العديد من الشباب الأردني.

الأوضاع الديموغرافية والاقتصادية الكلية

شهدت سوق العمل **المغربي** زيادة في عدد السكان في سن العمل (15 سنة فما فوق) وانخفاضًا مستمرًا في معدلات النشاط والتوظيف في الفترة بين عامي 2005 و 2019. وفقًا للدراسة الاستقصائية الوطنية للعمالة التابعة للمندوبية السامية للتخطيط، بلغ عدد السكان في سن العمل (15 عامًا وأكثر) 26.236.000 شخص في عام 2019. وفي عام 2018، بلغ عدد السكان في سن العمل 25 مليون شخص، منهم 12 مليونًا فقط نشطون.

يُعزى الانخفاض في معدلات المشاركة في سوق العمل المغربي بشكل أساسي إلى الانخفاض المستمر في مشاركة الشباب والنساء في سوق العمل. يمكن ملاحظة انخفاض دمج النساء في سوق العمل في طبيعة النشاط اللاتي يضطلعن به، حيث يتسم بالطابع المنزلي والعمل غير المأجور كمساعدة أسرية، لاسيما في القطاع الزراعي. فالأعمال المنزلية جميعها تقريبًا تقوم بها النساء (92بالمائة)، في حين تُقدّر حصة مشاركتهن في إجمالي العمل المهني بنحو 21بالمائة.

يشكل من هم في منتصف العمر من **المغاربة** غالبية القوى العاملة النشطة. تتأثر فئة الشباب بالبطالة أكثر من البالغين حيث أنهم يميلون إلى الحصول على مؤهلات عليا وبالتالي فإنهم يصبحون أكثر تبصرًا وإدراكًا ويبحثون عن وظائف تتناسب مع مهاراتهم.

ii. البطالة

تعد البطالة بين الأجيال المتعلمة من الشباب هي نقطة الضعف الرئيسية في أسواق العمل بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حيث تصل إلى ما يقرب من -20 40 بالمائة من إجمالي العاطلين عن العمل في مختلف الدول. تعاني مصر وتونس والمغرب والأردن شأنها شأن معظم دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا غير النفطية، من ارتفاع معدلات البطالة.

يمثل الشباب ما يقرب من 80 بالمائة من العاطلين عن العمل في مصر.^{3١} تعاني تونس من ارتفاع معدلات البطالة، حيث ارتفعت من ١2.4 بالمائة في عام 2008 إلى ١5.1 بالمائة في عام 20١9 بين خريجي الجامعات وبشكل أكبر بين النساء الشابات المتعلّمات (حواس وآخرون، 2012، البنك الدولي 20١4ب، أسعد وآخرون، 20١6). كما شهدت مصر وتونس عودة عدد كبير من المهاجرين من ليبيا، مما أدى إلى تفاقم مشاكل سوق العمل المحلي وزيادة عدد العاطلين عن العمل.

تشهد الأردن زيادات حادة في معدلات البطالة والتي ارتفعت³² من ١5.3٪ عام 2002 إلى ١9٪ عام 20١9. سُجِّل انخفاض في معدل البطالة بين عامي 2008 و 2014. وعلى الرغم من ذلك، لم يكن هذا الانخفاض علامة على التحسن، بل كان علامة على زيادة الخمول ، عندما انخفضت المشاركة في القوى العاملة في ذلك الوقت من 37٪ في عام 20١3 إلى 36٪ في عام 2014.

ثمة سمة مشتركة لسوق العمل الأردني وهي الخمول الاقتصادي الواسع النطاق بين الشباب الأردني، مسجلًا بذلك أدنى مستويات مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل في المنطقة. يمكن للعديد من الشباب الأردني قضاء ما يصل إلى 3 سنوات أو أكثر في البحث عن عمل. كما سُجّلت معدلات عالية للتسرب من سوق العمل بين الشباب الأردني. من المرجح أن يظل الموظفون فقط في الوظائف التي توفر لهم ظروفًا مواتية (رواتب جيدة وظروف عمل لائقة وفرص النمو). يزيد هذا المعدل المرتفع من الأعباء التي تؤثر على أداء الأعمال، مما يزيد من عرقلة القدرة على التوظيف.

يشهد **المغرب** تباطؤًا في معدلات البطالة المرتفعة أصلًا. حيث انخفضت معدلات البطالة من 11.1 بالمائة في عام 2005 إلى 9.5 بالمائة في عام 2018. لا تزال معدلات البطالة المرتفعة موجودة بين الشباب، حيث بلغت 24.9 بالمائة في الفئة العمرية التي يتراوح ما بين 15-24 عامًا ، مقارنة بنحو15.١ بالمائة و ٥ بالمائة و 2.5 بالمائة للفئات العمرية التي تتراوح ما بين 25-34 و 35-44 و 45 عامًا وما فوق على التوالي. علاوة على ذلك، فقد شهدت معدلات البطالة بين الإناث في المغرب ارتفاعًا حادًا ابتداءً من عام 2017، مما أدى إلى توسيع الفجوة بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمعدلات البطالة. بحد أقصى 6 بالمائة في عام 20١8. شهد عام 20١9 تراجعًا في معدلات البطالة لكل من الذكور والإناث، مما أدى إلى حدوث فرق طفيف في الفجوة بينهما يُقدَّر بنحو 5.7 بالمائة.

على الرغم من الطفرة التي شهدتها معدلات النمو الاقتصادي في السنوات التي أعقبت الثورة، إلا أن خلق فرص العمل في **مصر** قادر على مواكبة ذلك، فقد ظلت معدلات البطالة مرتفعة بتعنت شديد ولم تستجِب لتقلبات معدلات النمو. ولهذا السبب شهدت مصر ارتفاعًا ملحوظًا في معدلات البطالة، حيث بلغت ذروتها ١3٪ في عام 20١3. بدأت معدلات البطالة في الانخفاض منذ ذلك الحين، حيث بلغت أدنى مستوياتها على المستوى الوطني مُسجلةً ١0٪ عام 20١8. وعلى الرغم من ذلك، لا تزال البطالة بين الشباب (3١ بالمائة) تُمثل مشكلة خاصة.

بالنظر إلى الأسباب وراء ارتفاع معدلات البطالة هذه، يمكن ملاحظة أن مقاييس العرض والطلب تساهم في صنع هذه المعدلات. فمن الجانب المتعلق بالعرض، ساهم النمو السكاني الكبير والعائد الديموغرافي والهيمنة الديموغرافية للشباب على السكان العاملين بالفعل في تكوين قاعدة كبيرة من الباحثين عن عمل. تشهد مصر تباطؤًا مؤقتًا في الداخلين الجدد إلى سوق العمل بسبب التراجع المؤقت في النمو السكاني. لم ينجح هذا التراجع في خفض معدلات البطالة بشكل ملحوظ أو خفض الوقت الذي يستغرقه الشباب والمتعلمون المصريون للعثور على عمل.

تضرب محنة البطالة بين الشباب في مصر بمعدلات مرتفعة جذورها بين الفئات الأكثر قدرة ماديًا و أكثر تعليمًا مقارنة بالفئات الفقيرة والأقل تعليمًا. لا يستطيع الشباب الأقل تعليمًا والأقل قدرة ماديًا تحمل البقاء بدون عمل بسبب القيود المالية التي يواجهونها،

^[1] وفقًا للمعهد الوطني للإحصاء، يُعرّف السكان في سن العمل على أنهم الفئة التي تبلغ من العمر 15 عامًا فما فوق. ارتفع عدد السكان في سن العمل في(15- 64) من 7.45 مليون في عام 2007 إلى 7.83 مليون في عام 2017.

^[2] ثمة اتجاه معاكس كان سائدًا بالفعل في سوق العمل الأردني، حيث يميل أصحاب العمل إلى تفضيل الشباب الذين لديهم نوع من الخبرة على أولئك الذين مروا بفترات خمول وانقطاع عن العمل.

^[3] توجد أعلى المعدلات بين الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 15 إلى 24 عامًا.

^[4] ويُعد الوضع أشد قسوة بالنسبة للنساء الشابات، حيث بلغت معدلات البطالة بينهن أكثر من 60بالمائة عام 2019.

الأوضاع الديموغرافية والاقتصادية الكلية

وسوف يقبلون أي نوع من الوظائف التي يحصلون عليها. ولكن، يستطيع الشباب الأكثر تعليماً وقدرة مالية تحمل البقاء بدون عمل لفترة أطول في سبيل الحصول على وظيفة نظامية وأكثر استقرارًا. وهنا يكمن السبب في أن مشكلة البطالة أكثر حدة بين الشباب المتعلم في مصر.

نجح العامل الديموغرافي في تفسير معدلات البطالة بين الشباب. غير أن هناك أسباب أخرى عملت سويًا على تفسير معدلات البطالة المرتفعة بين الشرائح أصحاب المهارات من السكان عمل القطاع العام لفترة طويلة كالمشغل الرئيسي في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وخاصة بالنسبة للمتعلمين. وفي ظل تشيع القطاع العام وتضخم النفقات العامة وفاتورة الأجور وانخفاض إنتاجية القطاع العام، انخفضت قدرته على الاستيعاب بشكل كبير. ومن ناحية أخرى، يواجه القطاع الخاص صعوبة في التعامل مع عدم الاستقرار السياسي والأمني والاقتصادي. وبالتالي، مع تقليص حجم الشركات وغيابها عن السوق، لم تتأثر عملية التوظيف فحسب، بل بدأ أيضًا أصحاب الوظائف يفقدون وظائفهم مما أدى إلى زيادة عدد العاطلين عن العمل بشكل دوري.

لقد غيّر التراجع أو الإغلاق الذي شهدته العديد من شركات القطاع الخاص في مصر وتونس بعد عام 2011^{3٩} خطة خلق فرص العمل في كلا البلدين. على صعيد البطالة بين الشباب في مصر يكمل العرض طلب ضعيف نسبيًا على العمالة الماهرة والمتعلمين، إضافة إلى زيادة توظيف العمال ذوي المهارات المنخفضة في الوظائف ذات الإنتاجية المنخفضة. وبناءً عليه، يُشكل ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب (وفقًا للدراسة الاستقصائية لعينة القوى العاملة التي أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عام 2005، يبلغ معدل العاطلين عن العمل ممن هم دون سن الثلاثين 92بالمائة) وارتفاع معدلات القطاع غير النظامي والوظائف المتدنية الجودة النتائج السلبية الرئيسية على سوق العمل المصري.

وفي **الأردن**، أسفرت أسعار الطاقة المتضخمة والتكاليف المتزايدة للإنتاج وخلق ضغوط تضخمية وركود على الاقتصاد عن ندرة فرص العمل وإحجام أرباب العمل عن توظيف خريجين جد.

تتأثر مقاييس العرض والطلب التي تؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة بشكل أكبر بالتكامل فيما بينها. ومن هذا المنطلق، تكون البطالة الاحتكاكية والهيكلية مدفوعةً إلى حد كبير بعدم التوافق الذي يحدث في أسواق العمل بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. يُمثل القطاع الخاص هذا النوع من عدم التوافق الذي يُظهر الاحتياجات التي لم تنجح مجموعة المتعلمين الباحثين عن عمل في تلبيتها بشكل واف. لقد ساهم كل من تكوين المهارات وجودة التعليم بشكل كبير في البطالة بين الشباب والمتعلمين. تُعد البطالة في مصر بطالة هيكلية إلى حد كبير، حيث يُمثل الداخلين الجدد إلى سوق العمل إضافة إلى عدد قليل من الذين قد فقدوا وظائفهم مجموع العاطلين عن العمل (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2014).

تتزايد معدلات البطالة بين جميع المستويات التعليمية. وأدى ذلك إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الحاصلين على تعليم عال (ما بعد التعليم الثانوي والجامعي) بشكل أكبر عن معدلاتها بين ذوي التعليم المنخفض. يظهر عدم التطابق أيضًا بشكل واضح في الأردن، حيث تتمثل الأسباب الرئيسية للبطالة الهيكلية في عدم التوافق بين المهارات التي ينتجها النظام التعليمي وأنظمة التدريب وتلك التي يطلبها سوق العمل / أصحاب العمل. ويضيف هذا إلى الهيكل الديموغرافي المتغير للسكان الأردنيين، فضلًا عن ضعف نظام المعلومات حول احتياجات فرص العمل ومدى توافرها في سوق العمل الأردني. وبالتالي، يُعد عدم توافق المهارات وعدم توافق المعلومات هم السببين الرئيسيين وراء البطالة الهيكلية في سوق العمل الأردني.

طورت **تونس** مؤخرًا نظام التعليم العالي لديها للارتقاء إلى أعلى سلسلة القيمة نظرًا لنموها المحدود الذي يتجاوز الأنشطة التي تتطلب مهارات وأجور منخفضة. ونتيجة لذلك، كان العاطلون عن العمل الجدد هم في الأساس من الشباب والمتعلمين تعليمًا جيدًا، مما يعكس عدم التوافق الهيكلي بين طلب سوق العمل للعمال غير الماهرين وزيادة المعروض من العمالة الماهرة (البنك الدولي، 2010).

iii. العمالة غير النظامية

يُمثل تعريف القطاع غير النظامي تحديًا للدول النامية. ويُعد التعريف الذي تم اعتماده في عام 1993 في المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل هو التعريف الأكثر شيوعًا واستخدامًا (المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل "ICLS"، انظر منظمة العمل الدولية 1993، أ1، ب). يُعرّف القطاع غير النظامي، وفقًا للمؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل "ICLS"، بغض النظر عن نوع مكان العمل، بمدى الأصول الرأسمالية الثابتة ومدة نشاط المؤسسة وتشغيلها كنشاط رئيسي أو ثانوي (تشارمز 2004). ويشمل: (1) المؤسسات غير النظامية المملوكة ذاتيا والتي قد توظف عاملين وموظفين من الأسرة على أساس موسمي³⁴ , (2) مؤسسات أصحاب العمل غير النظاميين والتي قد توظف موظفًا واحدًا أو أكثر على أساس مستمر وتمتثل لأحد المعيارين التاليين أو كليهما:

- يجب أن يكون حجم المنشأة أقل من مستوى التوظيف المحدد.³⁵
- عدم تسجيل المنشأة أو موظفيها.

ساهمت الظروف السائدة في أسواق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في توسع الاقتصاد غير النظامي. يشمل هذا الاقتصاد غير النظامي المؤسسات غير النظامية وكذلك العمال غير النظاميين. إن العمالة غير النظامية المُشار إليها في هذا التقرير أكثر ما يدعو للقلق. يُعد العمال غير النظاميين، الذين لا يحصلون على ضمان اجتماعي أو عقود رسمية، هم أكثر الموظفين تضررًا في القوى العاملة.

الأوضاع الديموغرافية والاقتصادية الكلية

إن التوسع في القطاع غير النظامي لا يؤثر فقط على نوعية حياة الأفراد ومستوى معيشتهم، بل أيضًا على مستوى الاقتصاد الكلي. ففي ظل تضخم معدلات البطالة والخمول بين الداخلين الجدد إلى سوق العمل من الشباب، بالإضافة إلى نسبة الوظائف غير النظامية التي تستحوذ على نسبة كبيرة من الموظفين فيما بينهم، تُعد مساهمة العمالة النظامية في الضمان الاجتماعي ونظم معاشات التقاعد محدودة نوعًا ما. ومن شأن ذلك أن يزيد من عبء الإنفاق العام الذي يؤثر على مؤشرات الاقتصاد الكلية العامة في هذه الدول.

تُشكل البطالة، في حالة دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، كما هي الحال في أماكن أخرى، محركًا قويًا للقطاع غير النظامي. فقد قرعت البطالة أبواب المتعلمين القادرين على الانتظار حتى يحصلوا على "وظيفة جيدة"، بينما كان القطاع غير النظامي هو البديل الوحيد لأولئك الذين لا يمكنهم تحمل الانتظار دون الوصول إلى مصادر الدخل.

يستوعب الاقتصاد غير النظامي، في **مصر**، ما بين 50 و 70بالمائة من العمالة (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2018). وبحسب أسعد (2018) أن التغيير الهيكلي في الاقتصاد المصري والابتعاد عن القطاع الزراعي هو السبب الرئيسي الذي يساهم في انتشار القطاع غير النظامي، الذي يتكون أساسًا من الشركات الصغيرة، بين الداخلين الجدد إلى سوق العمل المصري. كان دور القطاع الزراعي في السابق هو استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، إلا أن هذا الدور أصبح موكلاً الآن إلى القطاع غير النظامي، الذي يتألف بشكل أساسي من الشركات الصغيرة (أسعد ، 2018)

كما يعاني الاقتصاد **التونسي** أيضًا من النمو الهائل للقطاع غير النظامي. وفقًا لتقرير صندوق النقد الدولي، فإن الاقتصاد غير النظامي شكّل 30% من الناتج المحلي الإجمالي لتونس في عام 2010.³⁶ في عام 2015، كان هناك 1.092.000 عامل في القطاع غير النظامي، وهو ما يمثل 32.2% من السكان العاملين.³⁷

إن الوضع في **الأردن** مختلف، ليس فيما يتعلق بحجم اقتصادها غير النظامي، ولكن فيما يتعلق بخصائص هذا الاقتصاد.. يعتبر القطاع غير النظامي قطاعًا كبيرًا والذي يُمثل حوالي 20% من الناتج المحلي الإجمالي، ولكن مع الحد الأدنى لتمثيل الأردنيين. إن غالبية العاملين في القطاع غير النظامي من الأجانب، ومعظمهم من مصر.

يواجه **المغرب** نفس الظروف، حيث يعمل نحو 36 بالمائة من العاملين المشتغلين بغير الزراعة بشكل غير نظامي (المندوبية السامية للتخطيط). يُقدر النمو في القطاع غير النظامي في المغرب بنحو 150 ألف فرصة عمل سنويًا، وهو ما يمثل ثلث مجموع فرص العمل في المغرب تقريبًا.

يؤدي الافتقار إلى التدابير الرسمية القابلة للقياس الكمي على الصعيد الوطني للقطاع غير النظامي إلى تعقيد عملية صنع السياسات التي تهدف إلى إخضاعه للرقابة. تعتمد دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الأربعة المختارة على دراسات استقصائية غير نظامية ولكنها تمثيلية للقوة العاملة تُجريها مؤسسات بحثية مستقلة لمحاولة فهم حجم القطاع غير النظامي وخصائصه. يتمثل الاستنتاج الرئيسي الشائع للغاية بين دول

منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا غير النفطية في التوسع في حجم الاقتصاد غير النظامي والتمثيل الكبير للعمال من ذوي المهارات المتوسطة والمنخفضة في هذا القطاع. بالإضافة إلى ذلك، ثمة دور محدود للعمالة غير النظامية في جذب الأفراد العاطلين عن العمل من ذوي المهارات العالية، أو النساء، نظرًا للوصمة الاجتماعية.

وبالنظر إلى الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية، يتم تحليل خصائص موظفي القطاع غير النظامي على المستوى القطري، ومقارنتها مع مرور الوقت وعبر الدول متى كان ذلك ممكنًا. وفي **مصر**، أظهرت الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل المصري أن القطاع غير النظامي يستوعب الجيل الأصغر سنًا ويزداد كلما تحركنا نحو القطاعات الريفية في مصر. يرجع انتشار القطاع غير النظامي في ريف مصر بشكل أساسي إلى محدودية الوصول إلى التمويل والشبكات الاجتماعية التي تفاقمت جراء ارتفاع مستويات الفقر. وهذا ما يؤكد انتشار القطاع غير النظامي بين أفقر الفئات دخلًا. وفي هذا السياق، يحظى الذكور من ذوي المستويات التعليمية العليا بفرص أقل في الوظائف غير النظامية، وإذا ما تم توظيفهم في الوظائف غير النظامية، فإنهم يميلون إلى البقاء في هذا الوضع لفترة قصيرة قبل التحول إلى العمل شبه النظامي أو النظامي.

تؤكد الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل **الأردني** أن الوظائف غير النظامية تتركز بشكل أكبر بين العمال الأجانب.³⁸ على الرغم من عدم توافر بيانات بشأن العمالة غير النظامية إلى حد كبير، إلا أنه يسهل تفسيرها نظرًا لعدد اللاجئين السوريين الذين لم يتم منحهم تصاريح عمل منذ بداية الأزمة في عام 2012 وحتى نهاية عام 2016. أبدى هؤلاء اللاجئين من ذوي المهارات المنخفضة

^[1] عانت تونس من نقل الشركات متعددة الجنسيات إلى المغرب

^[2] يشمل هذا الجزء إما جميع المؤسسات المملوكة ذاتيًا، أو فقط تلك التي لم يتم تسجيلها بموجب أشكال محددة من التشريعات الوطنية (المصانع أو الأعمال التجارية أو قوانين الضرائب أو الضمان الاجتماعي أو المجموعات المهنية أو القوانين التنظيمية أو المماثلة أو القوانين أو اللوائح التي تضعها الهيئات التشريعات الوطنية)

^[3] وقد تم تحديده بـ 5 موظفين في بنما، 6 موظفين في البرازيل وتونس، 10 موظفين في جمهورية تنزانيا المتحدة وتركيا والهند و11 موظفًا في إثيوبيا ومالي

^[4] تقرير صندوق النقد الدولي حول الاقتصاد غير النظامي في تونس (2010)

^[5] الحماية الاجتماعية والاقتصاد غير النظامي في تونس: تحديات الانتقال إلى الاقتصاد النظامي في تونس، أعده مركز البحوث والدراسات الاجتماعية (CRES) وبنك التنمية الأفريقي (AfDB)

^[6] يتركز العمال الأجانب بشكل رئيسي في قطاعات تجارة التجزئة والبناء والزراعة، وهي قطاعات حددتها الرؤية الأردنية لعام 2025 بوصفها القطاعات الأسرع نموًا في الاقتصاد الأردني

استعدادهم الكبير للعمل مقابل أموال أقل وفي ظل ظروف عمل أقل من المقبولة. وقد أسفر ذلك عن انخفاض أجور العمال من ذوي المهارات المنخفضة، لا سيما في القطاع غير النظامي، مما أثر بشكل كبير على العمال الفقراء ودفعهم إلى مزيد من الفقر. وهذا من شأنه أن يُديم حلقة مفرغة من الإنتاجية المنخفضة المهارة والتمدية الأجر والتي توجد إلى حد كبير في الاقتصاد الأردني.

تكشف الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل **التونسي** (TLMPS) أنه في حين أن 74 بالمائة من العاملين الممثلين في الدراسة الاستقصائية هم من العمال ذوي الأجور، فإن 16 بالمائة و5 بالمائة يعملون لحسابهم الخاص أو أصحاب عمل على التوالي. علاوة على ذلك، توفر الشركات الصغيرة ما يزيد عن 37 بالمائة من الوظائف، في حين أن مساهمة الشركات الكبيرة في التوظيف لا تمثل سوى 15 بالمائة من الوظائف التي يتم توفيرها. ثمة متغير إضافي يهدف إلى تحديد العمالة غير النظامية، وهو الاتفاق التعاقدى. توضح الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل التونسي (TLMPS) أن نسبة كبيرة من الموظفين (39 بالمائة) يعملون دن عقود ويعمل 15 بالمائة و25 بالمائة بعقود مؤقتة أو دائمة على التوالي.

تسمح مصادر البيانات في **المغرب** بفهم أعمق للعمالة غير النظامية. يُعد قطاع التجارة هو القطاع الذي يوظف ما يقرب من نصف العمالة غير النظامية في المغرب. وتتركز العمالة غير النظامية المتبقية بشكل كبير في قطاعات الخدمات والصناعة والبناء.

تتركز العمالة في القطاع غير النظامي بشكل أكبر في المناطق الحضرية، حيث يبلغ معدل العمالة في تلك المناطق 72.9 بالمائة، مقابل 27 بالمائة في المناطق الريفية. ساهمت التقسيمات الإدارية والتحصن والتوسع الحضري في المغرب في تراجع العمالة غير النظامية بنسبة 1 بالمائة في المناطق الريفية. يهيمن العمل الحر على العمالة غير النظامية في المغرب، حيث يعمل 68 بالمائة من العمال الدائمين في القطاع غير النظامي لحسابهم الخاص ويمثل أصحاب العمل نحو 10.9 بالمائة. تشكل هاتان الفئتان وحدهما الغالبية العظمى (78.9%) من جميع العمال الدائمين في القطاع غير النظامي.

iv. طلب سوق العمل وفقاً للمهنة والقطاع الاقتصادي

تُعد البحوث المتعلقة بالطلب في منطقة دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا محدودة نظرًا لمحدودية توافر البيانات المتعلقة بالطلب في سوق العمل. إن تجزؤ أسواق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والافتقار إلى قاعدة بيانات قوية تشتمل على بيانات ومعلومات حول فرص العمل، يحد من عملية صنع السياسات في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لا سيما التدخلات الرامية إلى سد الفجوة بين العرض والطلب. يقدم الملحق 1 من هذه الدراسة قسماً شاملاً من مصادر البيانات الخاصة بخصائص سوق العمل في المنطقة على أساس كل بلد على حدة.

يُمثل الداخولون الجدد إلى سوق العمل إما ردة فعل للطلب الحالي على العمالة في القطاعين النظامي وغير النظامي، أو كطلب استبدال (يلحل محل كبار السن من ذوي المهارات المتقدمة أو المتقاعدين أو المتوفين أو المهاجرين). وعلى الرغم من ذلك، لم يكن الطلب على العمالة كافياً على الإطلاق لاستيعاب العرض المتزايد في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وقد أدى ضعف الطلب على العمالة إلى ارتفاع معدلات البطالة، لا سيما بين الداخلين الجدد إلى سوق العمل من الشباب، كما أشرنا سابقاً. بالإضافة إلى ذلك، فإن ضعف الطلب على العمالة يرتبط بالعمالة الناقصة، حيث يضطر العديد من الخريجين إلى البحث عن مهن أقل من مستوى مهاراتهم أو على أساس العمل بدوام جزئي.

توفر الشركات الصغيرة والأنشطة الاقتصادية معظم الطلب على العمالة في أسواق العمل في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. توفر هذه الشركات وظائف بمعدل أسرع من الشركات الكبيرة. وبالنظر إلى حجم وقدرات هذه الشركات الصغيرة الحجم، فإن فرص العمل التي تم توفيرها لا تكفي لاجتذاب جميع الباحثين عن عمل؛ سواء من العاطلين أو ممن خرجوا تمامًا من سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، تتكون هذه القطاعات الصغيرة بشكل أساسي من مقدمي الخدمات منخفضة الإنتاجية وغالبًا ما تكون جزءًا من القطاع غير النظامي. لقد عصفت حلقة مفرغة من النمو الثابت المحدود وخلق فرص العمل الضعيفة بأسواق العمل النظامية في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

كان قطاع الخدمات، في **مصر**، يقدم دومًا المساهمة الرئيسية في استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، يليه قطاعات الزراعة والبناء والصناعة (يُشكل الأخير القطاع الأقل قدرة على الاستيعاب). تتمثل أهم فروع قطاع الخدمات من حيث توفير فرص العمل في تجارة الجملة والتجزئة والإدارة العامة والصحة والنقل. وبناءً على ذلك، فإن القطاعات التقليدية في القطاعين الصناعي والاقتصادي التصنيعي التحويلي هي القطاعات التي تساهم في زيادة مستويات التوظيف. على الرغم من ذلك، كانت القطاعات الأكثر حداثة، مثل قطاع تكنولوجيا المعلومات والأنشطة المالية والوظائف المهنية تسجل معدلات نمو منخفضة للتوظيف أو حتى توظيفًا سلبيًا تمامًا. لذلك، فإن هذه الديناميكية المحدودة في قطاعي الزراعة والصناعات التحويلية بجانب الأداء المحدود في قطاع الخدمات الحديث هي التي تميز الطلب الكلي المحدود في سوق العمل.

تمكنت **تونس**، التي تسعى إلى تحقيق النمو في قطاعات تتجاوز الأنشطة منخفضة المهارات والأجور، من توفير 100 ألف وظيفة في عام 2018، يُمثل المدراء منها 13 بالمائة. من ناحية أخرى، يُمثل قطاع الصناعات التحويلية أكثر من نصف جميع الوظائف الشاغرة في العام نفسه.

تستخرج تونس بيانات الطلب على العمالة من الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI) من خلال رصد الوظائف الشاغرة، والتي لا تُبلغ إلا عن الوظائف الشاغرة كنسبة من الطلب الكلي في السوق. ومع ذلك، تستخدم الشركات قنوات التوظيف الأخرى لتحديد ملفات المتقدمين للوظائف الذين يبحثون عنهم (مثل اديكو، و القوى العاملة، وما إلى ذلك). بالتالي، أخفق هذا التنوع في المصادر في وضع تقارير شاملة عن بيانات سوق العمل. يلخص الجدول 1 أدناه البيانات المستخلصة من الطلب على العمالة في تونس للفترة الأخيرة من 2015 إلى 2018 باستخدام البيانات المقدمة من الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI).

الجدول 1: طلب سوق العمل وفقاً للقطاع الاقتصادي والمؤهلات في تونس

| وفقاً للقطاع الاقتصادي | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------------|--------|--------|--------|---------|
| الزراعة وصيد الأسماك | 2,771 | 1,958 | 2,402 | 3,685 |
| التعدين والطاقة | 698 | 436 | 465 | 756 |
| الصناعات التحويلية | 41,045 | 42,301 | 45,424 | 53,837 |
| ومنها المنسوجات والألبسة | 13,501 | 15,325 | 17,718 | 21,852 |
| الأعمال الإنشائية | 2,366 | 2,484 | 2,200 | 2,938 |
| الخدمات | 32,057 | 33,892 | 35,605 | 39,479 |
| ومنها: السياحة | 5,190 | 5,755 | 5,881 | 7,002 |
| التجارة | 9,058 | 9,479 | 9,977 | 11,053 |
| النقل | 1,331 | 1,888 | 1,696 | 1,829 |
| الخدمات الإدارية | 2,876 | 3,485 | 4,006 | 4,166 |
| وفقاً للمؤهل | | | | |
| للمديرين | 9,837 | 10,605 | 9,772 | 13,212 |
| لغير المديرين | 69,100 | 70,466 | 76,324 | 87,483 |
| الإجمالي | 78,937 | 81,071 | 86,096 | 100,695 |

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI).

لقد شهد الاقتصاد **الأردني** صدمات سعودية وأخرى هبوطية كبيرة في معدلات النمو الاقتصادي. حتى في أوقات النمو الاقتصادي المرتفع، فشل الأردن في توفير وظائف تتناسب مع عدد الباحثين عن عمل ومؤهلاتهم. الاقتصاد الأردني بوصفه اقتصاد تهيمن عليه الخدمات.³⁹ على مدى التاريخ الحديث للأردن، ازدادت حصة العمالة في قطاع الخدمات بشكل ملحوظ مع تراجع الصناعة وانخفاض أقل حدة في القطاع الزراعي (منظمة العمل الدولية، 2017).

نظرًا لإخفاق الحكومة الأردنية في حصر الوظائف الشاغرة ورصدها، فقد شرعت في رصد الطلب على العمالة من خلال أصحاب العمل الحاليين الرئيسيين. وبشكل أكثر تحديدًا، كانت قطاعات الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي فضلًا عن النقل والتخزين والبناء والصناعات التحويلية هي القطاعات الرئيسية التي شهدت زيادة في حصتها من العمالة.⁴⁰ بالحكم وفقًا للمؤشرات الاقتصادية الكلية، فقد تم تحديد قطاعي الطاقة المتجددة والأدوية بوصفهما من قطاعات النمو المحتملة في الاقتصاد الأردني. لذلك من المتوقع أن يبدأ نمو هذين القطاعين في توفير فرص عمل وبالتالي توليد الطلب المتزايد، خاصة بين العمال أصحاب المهارات والمعلمين، سواء من بين الأردنيين أو الأجانب.

وعند تقسيم القطاعات حسب الجنس، يشكل قطاعي الصحة والعمل الاجتماعي وكذلك قطاع التعليم جهات العمل الرئيسية للنساء في الأردن. بالنسبة للذكور، تُعد قطاعات النقل والتخزين والبناء والصناعات التحويلية هي جهات العمل الرئيسية. على الرغم من التمثيل القوي للمرأة في هذه القطاعات، يمكن ملاحظة وجود نسبة كبيرة من الذكور في العمل في قطاعات الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي.

يمثل **المغرب** حالة خاصة بين دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حيث نجحت الحكومة في رصد احتياجات العمل المستقبلية من خلال الشركات. لا تزال الدراسة الاستقصائية الوطنية المغربية للتشغيل والدراسة الاستقصائية "المشاهدة المرتقبة" اللتان أجرتهما وكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC) المصدر الرئيسي لمعالجة احتياجات التوظيف المستقبلية للشركات. على الرغم من الأهمية البالغة لهذه المصادر في تحديد احتياجات سوق العمل، إلا أنها ليست شاملة بالقدر الكاف لتعكس الطلب على العمالة على الصعيد الوطني.

وَمَر الاقتصاد الوطني المغربي ما يقرب من 1.5 مليون فرصة عمل إضافية خلال فترة 2005 إلى 2019. نظرًا لكونه مجتمعًا زراعيًا في المقام الأول، ونظرًا للسنة الزراعية السيئة⁴¹ (2018/19)، فقد انخفض حجم العمالة في القطاع الريفى، مما أدى إلى انخفاض صافي الوظائف الوطنية التي تم توفيرها في ذلك العام، حيث أصبح أكثر من نصف هذه الوظائف في قطاع الخدمات. وشكلت قطاعات البناء والأشغال العامة والصناعات، بما فيها الحرف اليدوية، جهات العمل التالية في الاقتصاد المغربي، ولكن بدرجة أقل بكثير. وفي ظل تزايد توفير فرص العمل، أصبحت القوى العاملة المغربية أكثر ذكورية وحضرية وتعلمًا.

39 يساهم قطاع الخدمات بأكثر من نصف الناتج المحلي الإجمالي، مقارنةً بالصناعة التي تساهم بنحو 30 بالمائة من الناتج المحلي الإجمالي.

40 يعود النصيب الأكبر من زيادة العمالة في قطاعات الإدارة العامة والدفاع والأمن إلى النساء.

41 قطاعات "الزراعة والحراثة وصيد الأسماك" يفقد 146,000 وظيفة.

فيما يتعلق باحتياجات التوظيف قصيرة الأجل، تُشير نتائج الدراسة الاستقصائية "المشاهدة المرتقبة" إلى أن الطلب المتوقع على العمالة يتركز بشكل كبير في كل من الدار البيضاء والرباط وطنجة. يمثل قطاع السيارات 29 بالمائة من الطلب، يليه الأنشطة الإدارية وخدمات الدعم (17 بالمائة).

فرضت الاقتصادات المتقلبة إلى حد كبير والنمو البطيء في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا غير النفطية الحاجة إلى الشروع في خطط إصلاح اقتصادي على الصعيد الوطني ويتم تصميمها دوليًا. تهدف هذه الإصلاحات إلى تحسين مؤشرات الاقتصاد الكلي مع التخفيف من آثارها الاجتماعية السلبية المحتملة. ومن حيث ما يتعلق بالقطاع، يُعد نمو قطاعي الزراعة والخدمات هو المحرك للنشاط الاقتصادي. على الرغم من ذلك، فقد تأثر هذا النمو الاقتصادي بشدة بالتغيرات الديموغرافية التي حدثت في هذه الدول. تشمل هذه التغييرات زيادة نسبة السكان في سن العمل، والتي من المتوقع أن تؤدي إلى زيادة نصيب الفرد من الناتج مما يحمل تأثيرًا إيجابيًا على النمو الاقتصادي للدول. وعلى الرغم من ذلك، تعتمد هذه العلاقة على فعالية السياسات المخصصة لتحسين المشاركة الاقتصادية لهذه الفئة العمرية العاملة ونشاطها. يجب أن تحفز هذه السياسات الاستثمار في رأس المال البشري (سواء التعليم العام والمهني على حد سواء) مع جني فوائد هذا الاستثمار من خلال تحسين إمكانية توظيف السكان في سن العمل. ومن هذا المنطلق، تعد كل من البطالة والعمالة غير النظامية من التحديات الرئيسية التي يواجهها السكان الشباب في هذه الدول.

III.

رأس المال البشري وأسواق العمل وعدم التوافق بينهما

سلطت الأقسام السابقة الضوء على التقدم والتطور الملحوظ الذي أحرزته دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا غير النفطية في قطاع التحصيل العلمي. ومع ذلك، فقد تم التأكيد على أن التحسن في رأس المال البشري لم يترجم تلقائيًا إلى مزيد من فرص العمل وتيسير الوصول إلى سوق العمل. على العكس من ذلك، كان الشباب المتعلم الشريحة الأكثر تضررًا بالبطالة في مختلف الدول الأربع. يستعرض هذا الفصل بالتفصيل العوامل المحركة لعدم التوافق المشار إليه مع دراسة التدخلات الحكومية المصممة لإضعافها.

1

عدم توافق المهارات

أوضح الوصف السابق لاتجاهات التعليم والتوظيف والبطالة في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا غير النفطية التأثير الغامض في العمل. أدى النمو السريع في عدد السكان وإعاقة خلق فرص العمل في القطاع الخاص وعدم التوافق الاحتكاكي بين العرض والطلب إلى الوضع الحالي لأسواق العمل في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا غير النفطية. وقد أدى ذلك إلى خلق ارتباط إيجابي بين التحصيل العلمي ومستوى البطالة والخمول الاقتصادي بين الشباب. يُعد الإفراط في التأهيل والإفراط في التعليم من أهم الآثار المترتبة على عدم التوافق هذا.

يعتبر عدم التوافق الذي يصنف أسواق العمل على أنه عدم توافق رأسي وأفقي. يوضح هذا التصنيف أن مستوى التعليم أو المهارات المكتسبة أعلى من المستوى الذي تطلبه السوق وليس حتى من النوع الصحيح. وبعبارة أخرى، لا يتوافق التعليم المتلقى مع احتياجات السوق بالنسبة للعديد من الأفراد. يخلق التعليم المكتسب، في كثير من الأحيان، توقعات معينة من حيث المهارات المطلوبة والأجور المقدمة والتي لا يتم الوفاء بها بشكل كاف في ظل الظروف الحالية. يؤدي عدم التوافق الكمي والنوعي المستحث إلى البطالة والخمول الاقتصادي بين السكان في سن العمل. لفهم هذه الظاهرة، من الضروري إجراء تحليل بديل أكثر نوعية لأسواق العمل لدراسة الفجوة بين المهارات المقدمة وتلك المطلوبة.

حدد أسعد وآخرون (2018) هذا الوضع السائد في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على أنه "مفارقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا" حيث يتمتع السكان بمستوى عالٍ من التعليم ولكنهم لا يمارسون أي نشاط اقتصادي وعاطلين عن العمل. تعكس هذه المفارقة عدم توافق رأس المال البشري سواء من حيث جودة القوى العاملة أو كميتها. كما يساهم في تفاقم مشكلة العمالة غير النظامية في المنطقة ويحول دون تسخير الإمكانيات الاقتصادية الكاملة.

تعاني دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا غير النفطية جميعها من عدم توافق رأس المال البشري وذلك بمستويات مختلفة. استثمرت **مصر** في تحقيق الالتحاق بالمدارس والتحصيل العلمي الشامل على جميع المستويات. لطالما كان التعليم الجامعي، على مر التاريخ، هو المسار الرئيسي للعديد من الشباب المصري، حيث يمنحهم أمل الحصول على وظيفة نظامية جيدة بعد التخرج. وعلى الرغم من ذلك، أدى عدم التوافق بين المهارات المكتسبة من خلال التعليم والتدريب، وتلك التي يتطلبها سوق العمل إلى ارتفاع معدلات البطالة. يتفاقم معدل البطالة هذا بسبب انخفاض معدل توليد الوظائف التي من شأنها استيعاب العدد المتزايد من الباحثين عن عمل. يُعد الإحباط نتيجة أخرى لعدم التوافق في سوق العمل. ثمة نسبة مرتفعة مسجلة تبلغ 27.6 بالمائة من الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 إلى 24 عامًا بلا عمل أو تعليم أو تدريب (خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب (NEET)). وقد ارتفع هذا الرقم إلى 40.7 بالمائة بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 إلى 29 عامًا (البنك الدولي).

أدى التباين بين نوعية الوظائف وظروف العمل بين القطاعين العام والخاص إلى زيادة تفضيل القطاع العام. على الرغم من انتشار الرواتب المرتفعة في عدد قليل من القطاعات داخل القطاع الخاص النظامي، إلا أن الأمن الوظيفي في القطاع العام وضمان المعاش التقاعدي يظلان في كثير من الأحيان الحجج الأكثر إقناعًا. أدت التعديلات المالية التي أجرتها الحكومة المصرية إلى انخفاض فرص العمل في القطاع العام، فضلًا عن محدودية فرص العمل في القطاع الخاص، مما أدى إلى ارتفاع مستويات العمالة غير النظامية التي أثرت سلبًا على الكفاءة الاقتصادية والإنتاجية.

ونتيجة لذلك، تركزت البطالة بين خريجي التعليم العالي، حيث حظي الشباب من ذوي المهارات المتوسطة، وخاصة المهارات التقنية، بإمكانية توظيف أفضل. ويوضح ذلك عدم التوافق الجزئي بين مخرجات التعليم، بما في ذلك المناهج المتقدمة والمعلمين غير المدربين تدريبًا كافيًا، واحتياجات سوق العمل المعلنة. أجبر عدم التوافق هذا ما يقرب من نصف الشباب العاملين على الالتحاق بمهن لا تتناسب مع تعليمهم وأدى إلى زيادة الفجوة في المهارات، حيث يبلغ أصحاب العمل عن صعوبات في العثور على العمالة الماهرة المطلوبة (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2018).

من بين خريجي التعليم الفني والمهني، ترتفع معدلات البطالة بين خريجي التعليم الفني والمهني بعد المرحلة الثانوية وهي آخذة في الازدياد مع مرور الوقت (15.2 بالمائة في عام 2006 و 16.6 بالمائة في عام 2010). وخلال الفترة الزمنية نفسها، انخفض عدد خريجي التعليم الفني والمهني بعد المرحلة الثانوية، في حين سجل ارتفاع في الطلب على مهاراتهم. يمكن تفسير هذا التناقض من خلال الجودة المتواضعة التي تتسم بها هذه المهارات المتراكمة التي تدفع بالبطالة بين هؤلاء الخريجين. تتوافر دراسات استقصائية لخريجي التعليم الفني والمهني بعد المرحلة الثانوية وأصحاب العمل على نطاق صغير في مصر. تشير نتائج هذه الدراسات الاستقصائية إلى محدودية قدرة المناهج الدراسية على التكيف مع احتياجات سوق العمل، حسب التخصص والمؤسسة.

ينتج نظام التعليم عددًا كبيرًا من خريجي الجامعات كل عام، ولكن أقل من نصف الوظائف الجديدة التي يتم توفيرها سنويًا تتناسب مع خريجي الجامعات في حين أن البقية تتناسب مع العمال الحاصلين على تعليم ثانوي أو أقل، والذين هم في الأساس من العمال

رأس المال البشري وأسواق العمل وعدم التوافق بينهما

المهاجرين. أسفر هذا النقص في الوظائف المناسبة للشباب من ذوي التعليم العالي والمهارات العالية في مصر عن بحث العديد منهم عن عمل في الخارج. ومن المؤكد أن هذه الهجرة تخفف من الضغوط المفروضة على سوق العمل المصري، على الرغم من أنه قد يكون لها عواقب تنموية طويلة الأمد على مصر.

بالإضافة إلى بطالة نقص الطلب، كانت الأجور أيضًا تعكس اختلالات سوق العمل. تتمثل الوظائف التي تُسجل أعلى زيادات في الأجور في مصر بين "الفنيين والمهنيين المزمالمين ومشغلي الآلات وعمال الخدمات وبائعي الأسواق والمهن الكتابية" (منظمة العمل الدولية، 2017). وهذا يؤكد تركيز الطلب بين العمال ذوي المهارات المتوسطة والفنيين وليس بين المهنيين ذوي المهارات العالية.

يشير تحليل أعمق إلى وجود عدم توافق حاد في البحث عن وظائف في القطاع العام. تعد ندرة الوظائف في القطاع العام، في ظل إعادة هيكلة الاقتصاد المصري بعيدًا عن النمو الذي تقوده الدولة، السبب الرئيسي وراء الإحباط الذي

يعاني منه الشباب المتعلم. لا يعوض خلق فرص العمل في القطاع الخاص النظامي عن محدودية توافر الوظائف المفقودة في القطاع العام. على الرغم من ذلك، ينطوي التوظيف في القطاع الخاص على ساعات عمل طويلة ومرونة أقل مقارنةً بالقطاع العام، وبالتالي فهو غير مفضل لدى الشباب المصري. ظهرت قيادة الأعمال بوصفها النشاط الاقتصادي الرئيسي الذي يعالج الخمول الاقتصادي بين الشباب. ومع ذلك، يُشكل الافتقار إلى القدرة على الوصول إلى التمويل حاجزًا إضافيًا أمام رواد الأعمال الطموحين.

أدى ارتفاع معدل البطالة ومحدودية فرص العمل المتاحة للشباب المتعلم في مصر إلى ظهور تطلعات كبيرة لمغادرة البلد. يتطلع الطامحون إلى الهجرة بشكل أساسي إلى مغادرة البلد والعمل في دول مجلس التعاون الخليجي واقتصادات لمعرفة أين يمكنهم الاستفادة من مهاراتهم. وبناءً على هذا، تُشير التقديرات إلى أن ما يقرب من نصف مليون مصري (أو أكثر) من ذوي المهارات العالية يعملون في دول الخليج، وخاصة المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة.

يتجه الاقتصاد **التونسي** إلى حد كبير نحو الأنشطة الاقتصادية التي تتطلب مهارات متدنية أو أو التي لا تتطلب أي مهارات. ينخرط السكان العاملون بشكل أساسي في الأنشطة ذات القيمة المضافة المنخفضة (مثل التجارة والنقل والاتصالات السلكية واللاسلكية والبناء والمنسوجات والألبسة) التي تتطلب التعليم الابتدائي و / أو الثانوي كأولوية. تؤكد الدراسة الاستقصائية للعمالة التي أجراها المعهد العربي لمديري الأعمال (IACE)⁴² على أن الوظائف الشاغرة هي تلك التي لا تتطلب مهارات عالية في معظم الأحيان (العمال من ذوي الياقات الزرقاء، الملحقون التجاريون). علاوة على ذلك، أفاد المركز التونسي للاستخبارات والرقابة الاقتصادية (CTVIE)⁴³ بوجود صعوبات تواجه الشركات في توظيف العمالة الماهرة (العبيدي وآخرون، 2017).

لم يحقق الاقتصاد التونسي بعد التحول الهيكلي الذي يمكنه من استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، وخاصة خريجي التعليم العالي. ففي ظل وجود ما يقرب من 60بالمائة من الداخلين الجدد إلى سوق العمل الحاصلين على شهادات جامعية، يبقى ما يقرب من 30بالمائة عاطلاً عن العمل. ثمة درجة من التفاوت في معدلات البطالة بين هؤلاء الخريجين العاطلين عن العمل أنفسهم، مما يشير إلى حقيقة أن بعض المهارات مرغوبة أكثر من غيرها في سوق العمل. على سبيل المثال، شكّل كبار التقنيين وخريجي العلوم الصعبة، الذين هم أكثر تأثرًا بالبطالة، ما يقرب من 60بالمائة من الخريجين العاطلين عن العمل في عام 2011. وفي عام 2018، وصل عدد كبار التقنيين العاطلين عن العمل إلى أكثر من 68.000، مع انخفاض نسبة خريجي التعليم العالي العاطلين عن العمل إلى 26بالمائة في عام 2018.⁴⁴

وفي **المغرب**، كان لمعدلات البطالة تأثير أشد على فئات معينة من السكان بشكل أكثر حدة من غيرها. لذلك، يلاحظ تسجيل أعلى معدلات البطالة في المناطق الحضرية أكثر من المناطق الريفية، وبين النساء أكثر من الرجال، وفي الفئة العمرية الأصغر سنًا (15 - 24) أكثر من الأكبر سنًا وبين الفئة المتعلمة أكثر من غير المتعلمين. يظهر عدم التوافق الرأسي والأفقّي في سوق العمل المغربي. وبحسب التقييم الرأسي يشكل أصحاب المؤهلات 77.6بالمائة في حين يشكل ذو المؤهلات التي تزيد عن المطلوب 11.9بالمائة و 8.6بالمائة من غير المؤهلين. يُظهر التقييم الأفقي لدرجة التوافق بين مجال التدريب ومجال النشاط أن 63.4بالمائة من الموظفين يعملون في وظائف مناسبة مقارنةً بنحو 35.6بالمائة يعملون في وظائف غير مناسبة.

ب

عدم توافق المعلومات

تعاني أسواق العمل في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بالإضافة إلى عدم التوافق السائد في المهارات الذي تم استكشافه أعلاه، أيضًا من عدم كفاية تبادل المعلومات. تُعد محدودية عدد القنوات التي تقدم المعلومات للباحثين عن عمل حول

رأس المال البشري وأسواق العمل وعدم التوافق بينهما

الفرص المهنية المحتملة أحد مصادر عدم التوافق المُشار إليه. ومن بين المصادر المعلومات المحدودة المقدمة من أصحاب العمل ووقلة المعرفة بتركيبة المهارات الخاصة بالباحثين عن عمل وبالوصول إلى مجموعة الباحثين عن عمل وأفضل السبل للاستفادة من مهاراتهم لزيادة الإنتاجية والإيرادات، مصادر أخرى. من الضروري إيجاد أدوات لتحسين ربط قنوات المعلومات المختلفة لتمهيد الطريق من أجل تحقيق التوافق بين العرض والطلب على العمالة.

في **مصر**، تتولى مؤسسة التعليم والتدريب الفني والمهني وبرامجها واتصالاتها مهمة تقييم نتائج سوق العمل للخريجين. يُدمج خريجو التخصصات الأكثر شيوعًا في التعليم الفني والمهني (التمرريض والسياحة وخدمات الفنادق) في سوق العمل بشكل أفضل عقب إكمال تعليمهم. وقد يضع خريجو مؤسسات وتخصصات أقل شيوعًا المزيد من الوقت والجهد قبل العثور على فرصة عمل.

تجمع وزارة القوى العاملة معلومات عبر شبكتها في مكاتب التوظيف المحلية حول الوظائف الشاغرة وتعلن عنها في نشرتها الشهرية. على الرغم من ذلك، فإن معظم هذه الوظائف الشاغرة هي وظائف للعمال من ذوي الياقات الزرقاء برواتب منخفضة. هذا بالإضافة إلى المهارات المحدودة المتواجدة في هذه المكاتب لإجراء الفحص المناسب للباحثين عن عمل. يُعد هذان المتغيران السببين الرئيسيين وراء معدلات التوظيف المتواضعة التي تحققت من خلال هذه النشرة الشهرية.

تعتبر معارض الوظائف طريقة ثانية لموافقة الباحثين عن عمل مع الوظائف المناسبة لهم. نظم مكتب منظمة العمل الدولية "ILO" في القاهرة، بالتعاون مع وزارة القوى العاملة، معرضين للتوظيف لتوفير منصة لموافقة الباحثين عن عمل مع أصحاب العمل المحتملين. نُظّم أول معرض للتوظيف في عام 2014 في مركز للشباب في محافظة الوادي الجديد. جذب معرض التوظيف هذا السلطات المحلية وممثلي الوزارات المختلفة. نُظّم معرض التوظيف الثاني في محافظة المنيا في وقت لاحق من عام 2014. كان هذا المعرض الثاني موجهًا بشكل رئيسي إلى الخريجين الجدد الذين يبحثون عن فرصة عمل. أسفر هذان المعرضان للتوظيف عن موافقة ما يزيد من عشرة آلاف فرصة عمل مع موظفين محتملين في القطاعين الخاص والاستثماري.

سعيًا لمواجهة عدم استقرار سوق العمل وتدهور معدلات البطالة، بالإضافة إلى تدهور نوعية الوظائف وتزايد العمالة غير النظامية، عملت حكومة مصر على تشجيع قيادة الأعمال، خاصةً بين الشباب. وفي هذا الصدد، اتخذت الحكومة المصرية خطوات إيجابية منذ عام 1991 بإنشاء الصندوق الاجتماعي للتنمية (SFD). علاوة على ذلك، بدأت المنظمات غير الحكومية ومؤسسات التمويل الصغير بتقديم الدعم المالي فضلًا عن التدريب وتعزيز المهارات. تُعد حاضنات الشركات الناشئة المبادرة الأحدث التي تشجع قيادة الأعمال، والتي تزود الشباب أساسًا بمستوى عالٍ من التعليم والمهارات وتمدهم بأفكار جديدة ومبتكرة، حيث تسعى الحاضنات إلى تحقيق التوافق مع المستثمرين المحتملين.

| |
|---|
| ريادة الأعمال في مصر |
| <p>إن رواد الأعمال الشباب في مصر هم غالبًا من الذكور (11 بالمائة فقط من الإناث) ويبلغ متوسط أعمارهم 27 عامًا. وبينما نجد أن 15بالمائة من رواد الأعمال الشباب الذكور و30بالمائة من الإناث يحملون شهادات جامعية، فثمة 49بالمائة و42بالمائة على التوالي يحملون شهادات فنية ثانوية. يُوزع رواد الأعمال الشباب، سواء من الذكور أو الإناث، على الشريحة الخمسية الثرية مع تركيز أكبر للإناث حول الشريحتين الخمسيتين الأولى والثانية، في حين يتركز الذكور في الشريحتين الخمسيتين الثالثة والرابعة. زادت المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال بين الشباب في سن العمل من 1.6بالمائة عام 2009 إلى 5.4 بالمائة عام 2014. في الوقت نفسه، انخفضت نسبة الشباب العاملين في القطاع غير النظامي من 65.3٪ عام 2009 إلى 56.9٪ عام 2014. إن الجهود التي تبذلها الحكومة المصرية في تعزيز ريادة الأعمال ليست منتشرة على نطاق واسع بالقدر الكافي ولا يمكن لجميع الشباب الوصول إليها، لا سيما الداخلين الجدد إلى سوق العمل. لا تزال هناك تحديات تعيق محاولات الشباب في مواصلة أنشطة ريادة الأعمال. يتمثل التحدي الرئيسي والحاجز الذي يحول دون ممارسة هذه الأنشطة في الحصول على الائتمان. بالإضافة إلى ذلك، ثمة أنواع أخرى من التحديات التي تعوق ممارسة أنشطة ريادة الأعمال بين الشباب وهي الخوف من عدم النجاح وتحمل التكاليف المالية وتكبد الديون. وبناءً على ذلك، فإن الشباب المستفيدين من أنشطة ريادة الأعمال ليسوا من بين المجموعة المستهدفة من العاطلين عن العمل أو من بين مجموع القوى العاملة أو العمال غير النظاميين.</p> |

في **الأردن**، عالجت الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (NSHRD) (التي تم إطلاقها عام 2016) الحاجة إلى موافقة متطلبات سوق العمل الأردني مع مخرجات النظام التعليمي. في محاولة للتوفيق بين العرض والطلب في سوق العمل، ركزت الإستراتيجية على تطوير قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني، والعمل على تحديد التدخلات اللازمة لتحسين نتائج سوق العمل. تهدف المبادرات بشكل أساسي إلى "زيادة الوصول إلى التدريب والتعليم الفني والمهني، وتحسين جودة الخريجين ووضع أفكار مبتكرة لتحسين القطاع" بهدف تعزيز المشاركة في سوق العمل بشكل رئيسي (معهد الأبحاث الاقتصادية في أمستردام 2019، SEO).

وبالإضافة إلى استراتيجية الموارد البشرية، أدخلت الحكومة الأردنية الإستراتيجية الوطنية للتوظيف لخريجي التعليم والتدريب الفني والمهني. تركز هذه الاستراتيجية على أهمية التعليم والتدريب فيما يتعلق بإمكانية التوظيف وكذلك على زيادة شمولية نظام التعليم والتدريب الفني والمهني. يهدف هذا النظام أساسًا إلى ضمان توفير جودة عالية من العرض من العمالة للسوق.

على الرغم من الجهود التي بذلتها الحكومة الأردنية وعلى الرغم من أن الاقتصاد الأردني قد تمكن من خلق نحو 48,000 وظيفة جديدة صافية في عام 2013، إلا أن غالبية هذه الوظائف (أكثر من 60بالمائة) لم تكن تتطلب مهارات عالية بل مهارات متوسطة ومتدنية المهارات والتي تتطلب الحصول على شهادة ثانوية أو أقل من ذلك. تمثلت هذه الوظائف بشكل أساسي في تجارة الجملة والتجزئة والقطاع العام والصناعات التحويلية والتعليم. وبالتالي، فإن المشكلة لا تزال قائمة وواضحة للغاية بين الأردنيين من ذوي التعليم العالي.

يوجد في **تونس** وكالتان حكوميتان معنيتان بتحقيق الموافقة بين العرض والطلب على العمالة، سواء في الخارج أو على المستوى الوطني (أندريس وآخرون. 2015): الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI) والوكالة التونسية للتعاون التقني (ATCT).⁴⁵

^[1] وفقًا للمادتين 280 و 285 من قانون العمل، مُنعت وكالات استخدام اليد العاملة الخاصة بشكل عام من استخدام العمال إلى سوق العمل التونسي

^[2] المعهد العربي لمديري الأعمال, 2016, Rapport sur l'emploi

^[3] يعمل تحت إشراف المعهد العربي لمديري الأعمال (IACE).

^[4]

أُنشئت الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر، وهي مؤسسة عامة غير إدارية ذات شكل قانوني واستقلالية إدارية ومالية، بموجب القانون رقم 93-11 لعام 1993 وتم إلحاقها بوزارة التكوين المهني والتوظيف. وتتمثل مهمتها الرئيسية في تنفيذ سياسات الحكومة الخاصة بتعزيز التشغيل، وخاصة بالنسبة للشباب. تحفز مؤسسة ANETI سوق العمل على المستويات الوطنية والمناطقية والمحلية والقطاعية من خلال شبكتها المكونة من 108 مكتبًا للتوظيف المحلي موزعين على 24 محافظة في تونس. 46 تُسجل المؤسسة، مستعينةً بهذه الشبكة، طلبات التوظيف حسب الفئة (العمر، المحافظة، المؤهل، وما إلى ذلك) وتتحقق منها وفقًا لعروض العمل المقدمة من الشركات. تظل مؤسسة ANETI هي قناة التوظيف الأكثر استخدامًا من قبل الشركات، سواء للمديرين التنفيذيين أو للعمال الماهرين أو غير أصحاب المهارات.

في عام 2016، سجلت مؤسسة ANETI ما يقرب من 200,000 شخص باحث عن عمل (مقارنةً بنحو 175,491 عام 2015)، نصفهم تقريبًا من خريجي التعليم العالي وما يقرب من 10 بالمائة منهم من خريجي التدريب المهني. وفيما يتعلق بالمعروض من الوظائف في عام 2016، أبلغت الشركات مؤسسة ANETI عن توافر ما يقرب من 80,000 وظيفة شاغرة وتم شغل 61 بالمائة منها بنجاح بواسطة مؤسسة ANETI.

أُنشئت مؤسسة ATCT في عام 1972 بموجب القانون رقم 72-35، وهي مؤسسة عامة تهدف إلى تنفيذ سياسة الدولة في مجال التعاون الفني من خلال إتاحة الخبرة التونسية المطلوبة للدول العربية والإفريقية بشكل خاص. نجحت مؤسسة ATCT عبر تاريخها في توظيف أكثر من 45.000 معاون وخبير في مختلف المجالات ومع مختلف الدول. كما تنظم مؤسسة ATCT دورات تدريبية يستفيد منها أكثر من 3700 كادر من كوادرات الدول الإفريقية والعربية في مختلف المجالات مثل الصحة والتعليم والبيئة.

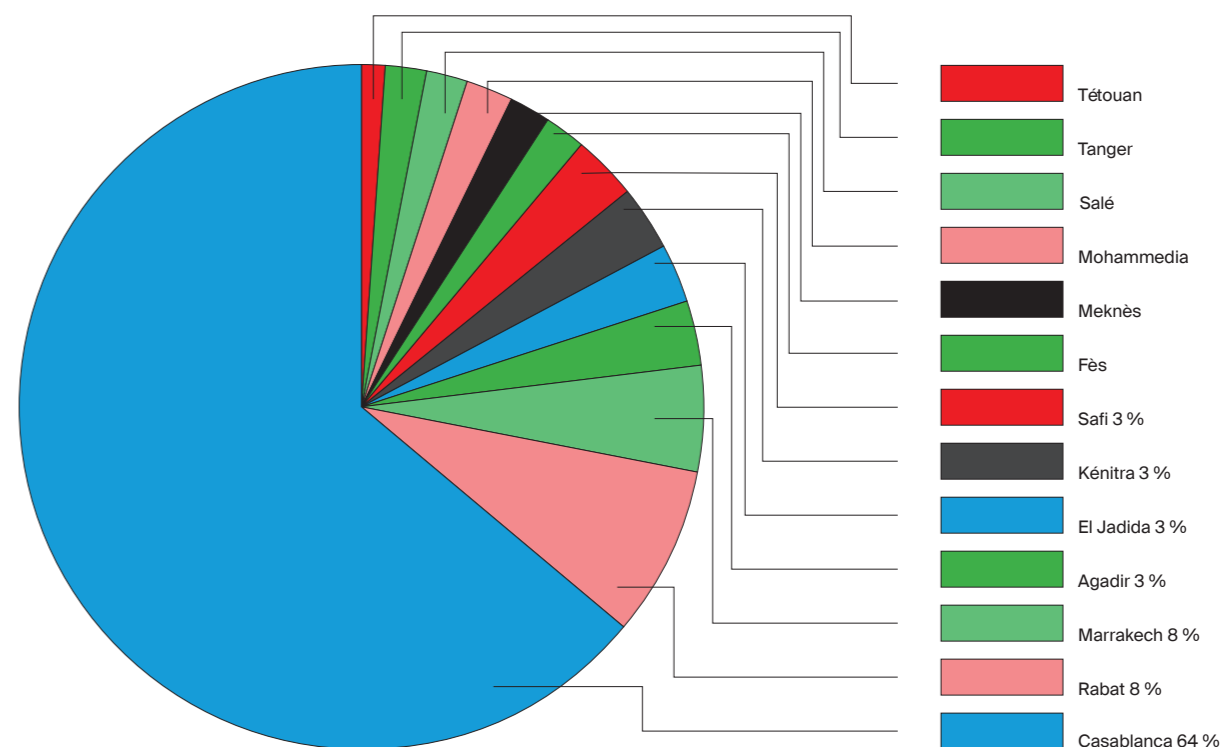
وفي المغرب، يتمثل الهدف الرئيسي للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAEPC) في تعزيز السياسة النشطة للتشغيل من خلال ركائزها الرئيسية الثلاثة: (1) تشجيع العمالة بأجر، (2) تحسين إمكانية التوظيف، (3) دعم العمل الحر. كما تعمل على توفير الدعم للمبادرات الوطنية والاستراتيجيات القطاعية، بالإضافة إلى توفير مجموعة من الخدمات المحلية التي تتلائم مع مختلف فئات أصحاب العمل والباحثين عن عمل وتعزيز إضفاء الطابع المناطقي على أنشطتهم من خلال تعزيز المبادرات المحلية لتعزيز التوظيف.

وفي عام 2018، نجحت الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAEPC) في دمج ما يزيد عن 100,000 باحث عن عمل في البيئة المهنية، واستفادت أكثر من 7,000 شركة من خطة عقود الدمج المُحسّنة، وحسّنت قابلية توظيف أكثر من 27,000 باحث عن عمل وأنشأت أكثر من 1,000 نشاط اجتماعي واقتصادي.

تحت رعاية الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAEPC)، تم تفويض 62 وكالة من وكالات التوظيف الخاصة للعب دور الوساطة في التوظيف والتشغيل، يتركز 82 بالمائة منها في مدينة الدار البيضاء الاقتصادية والعاصمة الرباط.

الرسم البياني 12: توزيع وكالات التوظيف الخاصة في المغرب حسب المدن 2018، (ARP)

المصدر: ANAEPC (الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات).



تشير الجهود المبذولة على المستوى القطري، والتي تم إبرازها أعلاه، بعدم التوافق الحالي في أسواق العمل الوطنية، بينما أسفرت الجهود المبذولة في كل دولة على حدة عن إحراز درجة من التحسن في الوضع كما أنها قد بسطت عملية التوافق إلى حد ما. وعلى الرغم من ذلك، وفي ظل استمرار ارتفاع معدلات البطالة بين السكان المتعلمين في سن العمل، يلزم بذل جهود دؤوبة لسد هذه الفجوة على المدى الطويل.

تظهر العيوب التي تشوب النظام التعليمي جليًا حيث يعجز النظام عن تزويد سوق العمل بالمهارات المطلوبة. في الوقت نفسه، من المشكوك فيه ما إذا كان بوسع أصحاب العمل الاعتماد على آليات مناسبة للتفاعل مع النظام التعليمي وتغذيته بإفادات مرجعية متسقة. تنشأ المشكلة في قطاع خاص محدود ليس لديه القدرة على تحديد المعلومات المتعلقة بنقاط الضعف التخمينية أو الهيكلية في عرض العمالة وتقديمها. تحول محدودية تبادل المعلومات هذه دون إعادة تعديل التعليم المقدم ومواءمته مع المهارات والكفاءات "القابلة للتسويق".

ج سياسات سوق العمل النشط نحو معالجة عدم التوافق

تتمثل سياسات سوق العمل النشط (ALMPs) في التدخلات التي تهدف إلى تحسين نتائج سوق العمل وتوظيف الفئات الأكثر ضعفًا في المجتمع، كما تهدف إلى الحد من الفقر ومكافحة عدم المساواة. تهدف سياسات سوق العمل النشط (ALMPs) إلى زيادة التوظيف من خلال مقاييس العرض والطلب:

- تشمل مقاييس الطلب تشجيع العمل الحر وريادة الأعمال،
- تشمل مقاييس العرض المهارات والتدريب.

تهدف سياسات سوق العمل النشط (ALMPs) إلى موافقة العرض والطلب للعمالة من خلال معالجة معلومات سوق العمل عبر تسجيل الوظائف الشاغرة وتقديم خدمات التوظيف.

ولمواجهة العديد من المشاكل التي تم تحديدها في أسواق العمل في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا غير النفطية، شرعت الحكومات في اتخاذ مبادرات وتنفيذ سياسات تهدف إلى تحسين توظيف السكان في سن العمل. يرد في هذا التقرير موجز لقضايا سوق العمل الرئيسية المحددة حسب كل بلد كي يتم تتبعها في هذا القسم من خلال السياسات المطبقة الأكثر شيوعًا، والتعرف على مدى فعالية هذه السياسات في تحسين التوافق بين السكان في سن العمل والوظيفة المناسبة.

ووفقًا للمناقشة السابقة، فقد شهدت دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا غير النفطية تقدمًا ملحوظًا في التحصيل العلمي. وعلى الرغم من ذلك، لم يُترجم هذا التعليم تلقائيًا إلى فرص عمل، حيث سُجلت البطالة الأكثر تكرارًا بين الشباب المتعلم. وقد تفاقم هذا الوضع بسبب إعاقة خلق فرص العمل وعدم التوافق الاحتكاكي بين العرض والطلب في سوق العمل. ومن ثم، يشكل الإفراط في المهارات والتعليم العواقب الرئيسية لعدم التوافق هذا. ينشأ عدم توافق العمالة في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا غير النفطية من:

- عدم كفاية الطلب على العمالة
- نمو حجم المعروض من العمالة
- اكتساب مهارات وتعليم لا يتناسبان مع ما يحدده الطلب على العمالة

بالإضافة إلى ذلك، فقد زادت محدودية المعلومات المتاحة في سوق العمل حول المهارات والتعليم الذي يمتلكه القوى العاملة، والمهارات والتعليم الذي يطلبه أصحاب العمل التوافق هذا. أدى ذلك إلى تضخيم تأثير عدم التوافق من حيث أداء أسواق العمل ومن ثم يجب أن يحظى بنفس القدر من الاهتمام من مبادرات السياسات.

ومن هذا المنطلق، حُددت سياسات سوق العمل النشط (ALMPs) بوصفها مجموعة سياسات متعددة الوظائف حيث أنها لا تُعالج قضية العمالة فحسب، بل إنها تتبنى مزيجًا من سياسات التوظيف والسياسات الاجتماعية. عادة ما تكون هذه السياسات سياسات مؤقتة تهدف إلى تغيير وضع سوق العمل سريعًا لصالح المستفيدين. وبصفة عامة، تستهدف سياسات سوق العمل النشط (ALMPs) ثلاث فئات من الأفراد:

- العاطلون عن العمل
- العاملون المعرضون للمخاطر
- الخاملون اقتصاديًا

يشتمل الملحق 4 على تحليل مفصل حول سياسات سوق العمل النشط (ALMPs) الوطنية، والذي يستعرض الأهداف والبيانات والأداء ويغطي جميع الدول الربعة.

"ينبغي الاعتراف بالدور الذي يقوم به المهاجرون في تعزيز التنمية والحد من الفقر في بلدانهم الأصلية، فضلاً عن مساهمتهم في ازدهار دول الوجهات المقصودة" (اللجنة العالمية للهجرة الدولية، 2005: 23). لطالما اعتبرت الهجرة الدولية ظاهرة ديمغرافية واجتماعية اقتصادية تتأثر بالعوامل الداخلية والخارجية. تتمثل أهم هذه العوامل في سوق العمل على المستوى الدولي والظروف السياسية في كل من دول المصدر والدول المتلقية (شكري، 1999). تحظى سياسات الهجرة في دول المصدر والدول المتلقية ومناطقها بأهمية كبرى حيث تقوم بتوجيه تيارات الهجرة ومساراتها والتأثير عليها في جميع أنحاء العالم. بالإضافة إلى ذلك، يعد دور المجتمع الدولي والمنظمات الدولية في تطوير سياسات الهجرة والتأثير عليها دورًا حاسمًا حيث الحفاظ على أنظمة وقواعد الهجرة العادلة. يستعرض هذا القسم الوضع الأخير من حيث الهجرة الدولية في أربعة دول متوسطة: مصر والأردن والمغرب وتونس. إنه يركز بشكل أساسي على الهجرة الطوعية من (الهجرة إلى الخارج) إلى (الهجرة الوافدة) وعبر شمال إفريقيا (الهجرة العابرة). كما يوثق هذا القسم الآراء والسياسات والتعاون المناطقي والدولي فيما يتعلق بالهجرة الدولية وتنقل الأفراد في المنطقة.

البيانات والأساليب

نظرًا للاختلافات بين التقديرات الوطنية والبيانات الدولية القابلة للمقارنة المتاحة، يعتمد هذا القسم بشكل أساسي على البيانات القابلة للمقارنة المقدمة من قاعدة بيانات الهجرة الدولية للأمم المتحدة وبيانات الهجرة والتحويلات الصادرة عن البنك الدولي. كما تم أيضًا توفير تقديرات وطنية.

١ تاريخ الهجرة

تقع مصر والأردن والمغرب وتونس في منطقة تشهد تنقلًا بوتيرة عالية. تُعد الدول الأربع دول هجرة خارجة وهجرة وافدة وكذلك فإنها دول عبور. ومن الصحيح القول بأن الدول الثلاث الأخرى هي في الأساس دول هجرة، باستثناء الأردن. بالرجوع إلى تاريخ الهجرة في الدول الأربع قيد التحقيق، يمكن للمرء أن يرى أن تيار الهجرة الرئيسي من المغرب وتونس يتجه بشكل أساسي إلى أوروبا، في حين أن تيار الهجرة الرئيسي من مصر والأردن يتجه بشكل أساسي إلى دول الخليج العربي. يرد في الملحق 5 مناقشة عميقة لخلفية الهجرة في كل بلد وتاريخها.

٢ مستويات الهجرة الدولية واتجاهاتها

شهدت دول جنوب وشرق البحر الأبيض المتوسط تدفقات متنوعة من المهاجرين. لطالما كانت بلاد المغرب العربي مصدرًا هامًا للهجرة إلى أوروبا، فضلًا عن كونها بلاد مقصد للمهاجرين من بعض الدول الإفريقية، وتجذب أعدادًا أقل من الدول المجاورة. ولطالما كانت مصر في الغالب بلد منشأ للعمال المهاجرين إلى دول مجلس التعاون الخليجي (GCC)، بالإضافة إلى كونها دولة مقصد لعدد من المهاجرين بشكل أساسي من السودان والقرن الأفريقي. كما كانت الأردن التي تقع في جنوب البحر الأبيض المتوسط بلدًا للهجرة الوافدة والهجرة إلى الخارج، فضلًا عن كونها بلد عبور. علاوة على ذلك، ونظرًا لقربها الجغرافي، كانت دول شمال إفريقيا وشرق البحر الأبيض المتوسط منطقة عبور للمهاجرين الذين يعتزمون التقدم شمالًا وإن لم ينجحوا دائمًا في تحقيق رغبتهم المتعلقة بالهجرة..

الجدول 2: المهاجرون الدوليون في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) حسب دولة الوجهة المقصودة (2000-2019)

| الدولة | العالم | | | | | النسبة المئوية لعامي 2000 و 2019 |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------------------|
| | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2019 | |
| مصر | 18,4774 | 285,006 | 310,017 | 353,641 | 504,053 | 272.8 |
| الأردن | 1,927,845 | 2,325,414 | 2,722,983 | 3,112,026 | 3,346,703 | 173.6 |
| المغرب | 56,323 | 58,270 | 75,402 | 97,603 | 103,958 | 184.6 |
| تونس | 36,719 | 35,040 | 43,172 | 56,532 | 57,455 | 156.5 |

١٧. الهجرة الدولية في مصر والأردن والمغرب وتونس

التكوين العمري / الجنساني للمهاجرين في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT)

يوضح الجدول 3 أدناه استخدام مؤشرين لتلخيص التركيبة العمرية للمهاجرين في دول شمال إفريقيا كما هو موضح في . يُمثل المؤشران المعروضان في الجدول السكان حسب الفئات العمرية الواسعة ونسبة الإعالة الديموغرافية / العمرية. يشير المؤشر الأول إلى التكوين العمري بينما يستكشف المؤشر الثاني التركيبة العمرية من خلال توضيح عدد المهاجرين ما دون 15 من العمر وما فوق ال 65 من العمر بالنسبة إلى الفئة العمرية النشطة نظريًا من 15 إلى 64 عامًا. فكلما ارتفعت نسبة الإعالة العمرية، كلما زاد العبء على السكان في سن العمل نظرًا لتحملهم عبء المجموعتين الأخرين بالإضافة إلى أنفسهم.

وفيما يتعلق بالسكان حسب الفئات العمرية الواسعة، يمكن ملاحظة أن نسبة السكان الأجانب الذين تقل أعمارهم عن 15 عامًا تتراوح بين 10.9 بالمائة في مصر و 40.1 بالمائة في الأردن. وبالنسبة للسكان في سن العمل (15-64)، تتراوح النسبة بين 54.3 بالمائة في الأردن و 85.1 بالمائة في مصر، وبالنسبة لكبار السن من السكان (+65)، تتراوح النسبة بين 4.0 بالمائة في مصر و 8.8 بالمائة في المغرب. أما فيما يتعلق بنسبة الإعالة الديموغرافية / العمرية، يعكس ارتفاع ارتفاع نسبة الإعالة العمرية في الأردن (بالمائة 84.1) يعكس نمط هجرة الأسرة، بينما يعكس انخفاض نسبة الإعالة العمرية في الدول الأخرى نمط الهجرة في سن العمل.

الجدول 3: مؤشرات التكوين العمري / الجنساني للمهاجرين في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) حسب دولة الوجهة المقصودة في عام 2019

| دولة الوجهة المقصودة | الجنس | الفئة العمرية | | | نسبة الإعالة العمرية |
|----------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------------|
| | | 14-0 | 64-15 | +65 | |
| مصر | الذكور | 27,977 | 232,848 | 10,223 | |
| | الإناث | 27,184 | 196,102 | 9,719 | |
| | الإجمالي | 55,161 | 428,950 | 19,942 | 17.5 |
| | النسبة المئوية | 10.9 بالمائة | 85.1 بالمائة | 4.0 بالمائة | 100.0 بالمائة |
| الأردن | الذكور | 671,280 | 922,305 | 91,773 | |
| | الإناث | 671,781 | 895,677 | 93,887 | |
| | الإجمالي | 1,343,061 | 1,817,982 | 185,660 | 84.1 |
| | النسبة المئوية | 40.1 بالمائة | 54.3 بالمائة | 5.5 بالمائة | 100.0 بالمائة |
| المغرب | الذكور | 8,240 | 37,531 | 3,708 | |
| | الإناث | 8,010 | 36,129 | 4,956 | |
| | الإجمالي | 16,250 | 73,660 | 8,664 | 33.8 |
| | النسبة المئوية | 16.5 بالمائة | 74.7 بالمائة | 8.8 بالمائة | 100.0 بالمائة |
| تونس | الذكور | 4,259 | 23,275 | 2,210 | |
| | الإناث | 3,769 | 21,577 | 2,365 | |
| | الإجمالي | 8,028 | 44,852 | 4,575 | 28.1 |
| | النسبة المئوية | 14.0 بالمائة | 78.1 بالمائة | 8.0 بالمائة | 100.0 بالمائة |

المصدر: حسابات الكاتب الخاصة مستعينًا بقاعدة بيانات الأمم المتحدة 2019

دوافع الهجرة إلى مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT)

تختلف دوافع الهجرة من بلد إلى آخر، لكنها تُعد أساسًا دوافع اقتصادية و / أو سياسية. يوضح الجدول 5 أدناه إجمالي عدد المهاجرين واللجوء ونسبة اللاجئين مقارنةً بإجمالي عدد المهاجرين. كما هو موضح في الجدول، تختلف نسبة اللاجئين بين المهاجرين حيث سجلت 1.3% في تونس و 87.5% في الأردن. ويتضح لنا من خلال الجدول نفسه، أننا نتعامل مع دولتين ذات نسبة عالية من اللاجئين

بين المهاجرين الدوليين، وهما مصر والأردن. وهذا يشير إلى أن المهاجرين الدوليين في هذين البلدين هم في الأساس من طالبي اللجوء و / أو المهاجرين العابرين. سجلت المجموعة الأخرى من الدول، والتي تشمل المغرب وتونس، نسبة منخفضة جدًا من اللاجئين بين المهاجرين الدوليين.

وهذا يعني أن الهجرة الطوعية / الاقتصادية في مصر تمثل حوالي 40% من المهاجرين الدوليين بينما تمثل الهجرة الاقتصادية في الأردن ما يقرب من 13% من المهاجرين الدوليين. وفيما يتعلق بالمجموعة الثانية من الدول التي سجلت عددًا منخفضًا جدًا من اللاجئين، نجد أن معظم المهاجرين الدوليين، كما هو مفترض، مهاجرون طوعيون / اقتصاديون. يشمل المهاجرون الطوعيون / الاقتصاديون أيضًا المهاجرين العابرين. يمثل الليبيون في الدول المجاورة (لا سيما مصر وتونس) فئة خاصة لأنهم غير مسجلين بوصفهم لاجئين ولا يشاركون في الأنشطة الاقتصادية في الدول المضيفة. فهم يعيشون على التحويلات التي يتلقونها من الخارج. كما يتنقل العديد منهم ذهابًا وإيابًا بين بلدانهم الأصلية ودول الوجهة المقصودة. ومن ثم، يمكن تصنيف المهاجرين في الدول الأربع قيد الدراسة على النحو التالي:

1. طالبو اللجوء أو اللاجئون القادمون من دول الجوار ومناطق أخرى في إفريقيا في حالة مصر والمغرب وتونس واللاجئين السوريين في حالة الأردن،
2. المهاجرون الاقتصاديون، خاصة في حالة المغرب وتونس، أو
3. المقيمون لفترة طويلة لأغراض غير اقتصادية مثل الليبيين في الدول المجاورة (مصر وتونس بشكل أساسي)

الجدول 4: المهاجرون واللاجئون في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) حسب دولة الوجهة المقصودة (2019)

| الدولة | المهاجرون | اللاجئون | نسبة اللاجئين |
|--------|-----------|-----------|---------------|
| مصر | 504,053 | 289,150 | 57.4 بالمائة |
| الأردن | 3,346,703 | 2,928,724 | 87.5 بالمائة |
| المغرب | 103,958 | 6,779 | 6.5 بالمائة |
| تونس | 57,455 | 737 | 1.3 بالمائة |

المصدر: حسابات الكاتب الخاصة مستعينًا بقاعدة بيانات الأمم المتحدة 2019

مهاجرو مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) عبر العالم: الهجرة إلى الخارج

من الصعب في الوقت الحالي، بل يكاد يكون من المستحيل، تصنيف أي دولة بوصفها دولة المنشأ أو دولة متلقية، على الرغم من أن تيار الهجرة الرئيسي في كل من مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) هو تيار هجرة خارجية. وبينما تستضيف مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) ما يقرب من أربعة ملايين مهاجر، فإن لديهم رصيد يزيد عن ثمانية ملايين مهاجر خارجي في جميع أنحاء العالم.⁴⁷ وكما يوضح الجدول 4، فقد ارتفع عدد المهاجرين إلى الخارج في مصر من 1.7 مليون في عام 2000 إلى 3.5 مليون في عام 2019. وفي الأردن، ارتفع عدد المهاجرين خارجًا من 369,000 في عام 2000 إلى 784,000 في عام 2019. تضاعف عدد المهاجرين خارجًا بالنسبة لمصر والأردن إلى أكثر من الضعف في أقل من عقد. وزاد عدد المغاربة بالخارج من 2.1 مليون إلى 3.1 مليون في نفس الفترة. أما بالنسبة لتونس، فقد ارتفع عدد المهاجرين خارجًا من 487,000 إلى 813,000 خلال فترة 2000 إلى 2019. يمكن تحديد وجهتين رئيسيتين للدول الأربعة قيد الدراسة؛ وهما أوروبا والخليج. تُعد أوروبا هي الوجهة الرئيسية للمغاربة والتونسيين، في حين أن دول الخليج العربي هي الوجهات الرئيسية للمصريين والأردنيين.

من المهم هنا الإشارة إلى التقديرات المختلفة للمهاجرين خارجًا وفقًا لكل من السلطات الوطنية والأمم المتحدة. فعلى سبيل المثال، يبلغ التقدير الوطني للمصريين في الخارج وفقًا للحكومة المصرية ثلاثة أضعاف تقدير الأمم المتحدة. فبينما تبلغ تقديرات الأمم المتحدة نحو 3.5 مليونًا، فإن التقديرات الوطنية تدفع بهذا الرقم إلى أكثر من عشرة ملايين. ومع أخذ ذلك في الاعتبار، ومن أجل استخدام بيانات قابلة للمقارنة ومحدثة، نعرض أدناه تقديرات الأمم المتحدة أدناه حسب البلد.

تُمثل مشكلة توافر البيانات وغياب البيانات الدقيقة والتعارض بين البيانات المجمعّة من مصادر مختلفة والاختلاف في المراجع الزمنية للبيانات المتاحة، معوقات رئيسية أمام عملية صياغة السياسات السلمية المدفوعة بالأدلة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

الجدول 5: المهاجرون الدوليون في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) حسب بلد المنشأ (2000-2019)

| الدولة | العام | | | | | النسبة المئوية لعام 2019 إلى 2000 |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------------------------|
| | 2019 | 2015 | 2010 | 2005 | 2000 | |
| مصر | 3,547,626 | 3,187,593 | 2,611,870 | 1,901,661 | 1,708,513 | 207.6 بالمائة |
| الأردن | 784,377 | 705,353 | 597,431 | 434,172 | 368,562 | 212.8 بالمائة |
| المغرب | 3,136,069 | 2,984,804 | 2,863,810 | 2,473,209 | 2,077,160 | 151.0 بالمائة |
| تونس | 813,213 | 759,817 | 616,386 | 579,219 | 486,980 | 167.0 بالمائة |

المصدر: حسابات الكاتب الخاصة مستعينًا بقاعدة بيانات الأمم المتحدة لعام 2019

9

Facteurs de la migration en provenance de l'EJMT

يرجع الحافز الرئيسي لتيار الهجرة التاريخي من المغرب وتونس أساسًا إلى الروابط الاستعمارية بين المغرب العربي⁴⁸ وأوروبا. وثمة عامل آخر وهو إعادة الإعمار في أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية، حيث أنشأت دول أوروبية، مثل فرنسا، مراكز استقدام في المغرب وتونس. ما زال المغرب يُشكل منطقة هجرة "كلاسيكية" إلى أوروبا بمعظمها (بويكري، 2004). بدأت الهجرة إلى الدول المتقدمة بعد الحرب العالمية الثانية، حيث هاجر المصريون إلى الدول المتقدمة من أجل التعليم والتطوير المهني (الجليلي، 2004). أما عن تيار الهجرة الحالي إلى أوروبا، فتختلف أسباب الهجرة باختلاف بلد المنشأ. تشير دراسة ميدانية أجراها زهري (2009) إلى أن تدفق الهجرة المصرية الأخيرة إلى أوروبا ما هي إلا استنساخ لنمط الهجرة المصرية إلى دول الخليج العربي، حيث يهاجر الشباب الذكور لتحقيق أهداف مالية محددة ثم يعودون إلى وطنهم. تختلف الهجرة المصرية إلى أوروبا عن تيارات الهجرة الأخرى، ولا سيما بلدان المغرب. تتسم الهجرة المصرية إلى أوروبا بسيطرة الذكور عليها في الغالب وبأنها مؤقتة بشكل عام، بينما يسيطر كل من الذكور والإناث على تيارات الهجرة المغاربية حيث يعتزمون البقاء في دول الوجهة المقصودة بصفة عامة. يرجع الدافع الرئيسي للهجرة الأردنية إلى دول الخليج إلى الإيرادات المرتفعة في الخليج للعمالة الأردنية عالية المهارة ومعدلات البطالة المرتفعة في بلد المنشأ.

وبشكل عام، تُعد الدوافع الرئيسية للهجرة من مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) متعددة الأوجه. إنها متجذرة بعمق في الهيكل الاقتصادي للدول المصدر والدول المتلقية كما نوقش بالتفصيل في الفصول الأولى من هذا التقرير. وتماشياً مع النتائج السابقة، تأتي الهجرة نتيجة تداخل معقد بين العجز الديموغرافي في دول الوجهة المقصودة ومعدلات البطالة المرتفعة في دول المنشأ. يحفز الروابط الاقتصادية وشبكات الهجرة في حالة المغرب العربي، و / أو عدم الاستقرار السياسي (أي "الربيع العربي").

j

الهجرة العابرة

يمكن اعتبار الهجرة العابرة قطعة واحدة من أحجية التنقل المعقدة (كاستاغنون، 2011). عادة ما يُقاس التنقل البشري بواسطة نقطتين جغرافيتين؛ وهما المنشأ والوجهة المقصودة. وعلى الرغم من ذلك، تقوم العوامل المتدخلة بين بلد المنشأ وبلد الوجهة المقصودة بدور رئيسي في تأخير الاتصال المباشر بين النقطتين. وبالتالي، يتعين على المهاجرين المرور عبر إقليم وسيط للوصول إلى وجهاتهم المقصودة. يعتبر العديد من المهاجرين العابرين شمال إفريقيا بمثابة بوابة المرور إلى أوروبا، نظرًا لأن واجهة القارة تقع قبالة شواطئ البحر الأبيض المتوسط الجنوبية وبسبب قربها الجغرافي. منذ أوائل التسعينيات، حاول آلاف المهاجرين عبور البحر الأبيض المتوسط للوصول إلى أوروبا. إنهم يأتون من مجموعة مختلفة من البلدان والمناطق، ليس فقط من إفريقيا ولكن أيضًا من آسيا.

لقد وضعت الهجرة العابرة عبر شمال إفريقيا علاقات دول شمال إفريقيا مع جيرانها الأوروبيين تحت ضغوط شديدة. نزعت الدول الأوروبية إلى إشراك دول شمال إفريقيا في مكافحة الهجرة غير النظامية ومحاربة مهربي المهاجرين مما أسفر عن تحقيق مزيد من التعاون بين الطرفين فيما يتعلق بمراقبة الحدود المشتركة والتعاون الأمني (دي هاس، 2008). فبعد أن بدأ "الربيع العربي" في تونس في يناير عام 2011 وما ترتب عليه من عدم الاستقرار السياسي في تونس ومصر وليبيا، غادر مئات الآلاف من المهاجرين العمال ليبيا وفرّوا إلى مصر وتونس. وكانت الهجرة غير النظامية من شمال إفريقيا إلى أوروبا أقل كثيرًا من المستوى المتوقع. وعلى الرغم من ذلك، شكلت ليبيا نقطة الإنطلاق الرئيسية للمهاجرين غير الشرعيين / العابرين الذين يشقون طريقهم إلى أوروبا نظرًا لطول فترة عدم الاستقرار السياسي منذ فبراير 2011 والمشاكل السياسية التي تشهدها ليبيا (زهري، 2013).

.v الهجرة والتنمية

إن حكومات دول المصدر والدول المتلقية يدركان جيدًا القيمة التي يضيفها المهاجرون على جهود التنمية ويبحثان عن سبل لتوسيع رأس المال البشري والموارد المالية التي يساهم بها المهاجرون في تنمية بلدانهم الأصلية. فبالإضافة إلى التحويلات المالية، تؤدي مجتمعات المهاجرين دورًا إنمائيًا رئيسيًا في بلدانهم الأصلية: بوصفهم مستثمرين مباشرين رئيسيين ومساهمين في تنمية قطاعات اقتصادية هامة مثل السياحة، وفي تنمية رأس المال البشري (معهده سياسة الهجرة، 2017). فمن خلال التحويلات المالية والاستثمارات والمهارات والدعوة والمشاركة، يمكن للمهاجرين أن يؤدوا دورًا رئيسيًا في تعزيز التنمية في بلدانهم الأصلية.

يمكن أن يساهم المهاجرون في تنمية بلدانهم الأصلية عبر ثلاث طرق مهمة؛ وهي التحويلات المالية ونقل المعرفة التي اكتسبوها في الخارج إلى بلدانهم الأصلية والاستثمار. يرد أدناه تفصيل لهذه الجوانب الثلاثة في سياق الدول الأربع قيد الدراسة.

أ

التحويلات المالية

يتمثل الجانب الأكثر أهمية للهجرة، من الناحية الاقتصادية والمالية، بالنسبة للدولة المصدر في الأموال المحولة (التحويلات النقدية عادة) والسلع، أو ما يسمى بالتحويلات المالية التي يرسلها المهاجرون إلى أسرهم أو أصدقائهم في أوطانهم. يُعد تدفق الثروة ذلك مهمًا لكل من أسر المهاجرين وللاقتصاد البلدان المصدر (كالويل 1969). تُعد التحويلات الرسمية (المرسلة عبر البنوك ومكاتب البريد ومكاتب الصرافة وشركات تحويل الأموال) هي الرسم البياني الوحيد الذي يمكن قياسه بدقة. يُحدد حجم هذه التحويلات وتواترها من خلال عدة عوامل مثل عدد العمال المهاجرين ومعدلات الأجور وأسعار الصرف والمخاطر السياسية والنشاط الاقتصادي في الدول المستقبلة والدول المصدر ووجود مرافق تحويل مناسبة ومستوى تعليم المهاجرين وعدد الأشخاص المرافقين للمهاجر وعدد سنوات الهجرة والاختلاف في أسعار الفائدة بين دول المصدر والدول المتلقية.

تدفقات التحويلات المالية الداخلة

يعرض الجدول 27 أدناه حجم واتجاهات التحويلات المالية في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) من عام 2010 حتى عام 2019 والتحويلات المالية كحصة من الناتج المحلي الإجمالي عام 2019. تُعد مصر واحدة من أكبر عشر دول متلقية للتحويلات المالية حيث تم تحويل 26.4 مليار دولار أمريكي إلى مصر من المصريين في الخارج عام 2019. واحتلت المغرب المركز الثاني حيث تم تحويل 7.1 مليار دولار أمريكي إلى المغرب عام 2019. بلغت التحويلات المالية إلى الأردن من الأردنيين العاملين في الخارج نحو 4.6 مليار دولار، بينما جاءت التحويلات المالية إلى تونس في المرتبة الأخيرة بعد جميع الدول بواقع 1.9 مليار دولار أمريكي. سجلت مساهمة التحويلات المالية في الناتج المحلي الإجمالي في الدول الأربع أعلى مستوياتها في الأردن حيث بلغت 10.4 بالمائة وأدنى مستوياتها في تونس حيث بلغت 5.3 بالمائة. وسجلت مساهمة التحويلات المالية كحصة في الناتج المحلي الإجمالي في مصر 8.8 بالمائة، بينما بلغت 5.8 بالمائة في المغرب عام 2019.

تدفقات التحويلات المالية الخارجة

يعرض الجدولان 6 و 7 أدناه تدفقات التحويلات المالية الداخلة والخارجة من مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) كما هو موضح في الجدول 6. نجد أن تدفق التحويلات المالية الخارجة من جميع الدول منخفض للغاية. ثمة استثناء وحيد وهو الأردن حيث شهد أعلى مستوى من تدفق التحويلات المالية الخارجة بواقع 637 مليون دولار أمريكي عام 2018. بلغت التحويلات من الأردن نحو 1.5 بالمائة من الناتج المحلي الأردني الإجمالي. تُعد الأردن من الدول المصدر والدول المتلقية لهجرة اليد العاملة. وعلى الرغم من ذلك، فإن الوضع الصافي للأردن إيجابي حيث أنها تتلقى أكثر مما ترسله بنحو أربعة مليارات دولار أمريكي.

الجدول 6: تدفقات التحويلات المالية الخارجة من مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) من 2010 إلى 2018 (مليون دولار أمريكي)

| تدفقات التحويلات المالية الخارجة للمهاجرين (مليون دولار أمريكي) | مصر | الأردن | المغرب | تونس |
|--|-------------|-------------|-------------|-----------|
| 2010 | 305 | 605 | 62 | 13 |
| 2011 | 293 | 550 | 71 | 19 |
| 2012 | 293 | 685 | 64 | 18 |
| 2013 | 355 | 535 | 63 | 20 |
| 2014 | 351 | 675 | 100 | 28 |
| 2015 | 623 | 597 | 79 | 26 |
| 2016 | 352 | 570 | 107 | 27 |
| 2017 | 271 | 673 | 112 | 29 |
| 2018 | 515 | 637 | 138 | غير متوفر |
| التحويلات المالية كحصة من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2018 (بالمائة) | 0.2 بالمائة | 1.5 بالمائة | 0.1 بالمائة | غير متوفر |

المصدر: مستخرج من: البنك الدولي (2019) تدفقات التحويلات المالية الخارجة 2019.

الجدول 7: تدفقات التحويلات المالية الداخلة إلى مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) من 2010 إلى 2019 (مليار دولار أمريكي)

| تدفقات التحويلات المالية الداخلة للمهاجرين (مليار دولار أمريكي) | مصر | الأردن | المغرب | تونس |
|--|-------|--------|--------|------|
| 2010 | 12.45 | 3.62 | 6.42 | 2.06 |
| 2011 | 14.32 | 3.68 | 7.26 | 2.00 |
| 2012 | 19.24 | 3.85 | 6.51 | 2.27 |
| 2013 | 17.83 | 5.34 | 6.88 | 2.29 |
| 2014 | 19.57 | 6.37 | 7.79 | 2.35 |
| 2015 | 18.33 | 5.35 | 6.90 | 1.97 |
| 2016 | 18.59 | 4.37 | 6.38 | 1.82 |
| 2017 | 24.74 | 4.43 | 6.82 | 1.89 |
| 2018 | 25.52 | 4.47 | 6.92 | 1.89 |
| 2019 | 26.35 | 4.61 | 7.07 | 1.94 |
| التحويلات المالية كحصة من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2019 (بالمائة) | 8.8 | 10.4 | 5.8 | 5.3 |

المصدر: مستخرج من: البنك الدولي (2019) تدفقات التحويلات المالية الخارجة 2019.

وفيما يتعلق بتأثير التحويلات المالية على المستوى الاقتصادي الكلي، تساهم هذه التحويلات المالية في موازنة حالات العجز في الحساب الجاري. بالإضافة إلى ذلك، تشير الدراسات التجريبية إلى أن نسبة كبيرة من التحويلات المالية تُستخدم لتلبية النفقات المنزلية اليومية مثل الطعام والملبس والرعاية الصحية. وتشير دراسة أجريت في مصر إلى أن 86 بالمائة من الأسر المتلقية تستخدم التحويلات المالية لتلبية الاحتياجات المنزلية اليومية (زهري، 2016). يجب ألا تقوض هذه النتائج مساهمة التحويلات المالية في تنمية رأس المال البشري من خلال الإنفاق على الصحة والتعليم (زهري، 2014).

نقل المعرفة عن طريق الرعايا المغتربين

بالإضافة إلى التحويلات النقدية والعينية، يمكن القول بأن المعرفة والمهارات التي يكتسبها الرعايا المغتربين أثناء تواجدهم في الخارج مفيدة للغاية لبلد المنشأ. ونظرًا لبساطة التحديد الكمي للتحويلات المالية، فقد تم البحث فيها بشكل موسع مقارنةً بنقل المعرفة عن طريق الرعايا المغتربين، والتي يصعب تحديدها كميًا (زهري، 2014). وفيما يتعلق بنقل المعرفة عن طريق الرعايا المغتربين، تجدر الإشارة أولاً وقبل كل شيء إلى أن الدول قيد الدراسة تفتقر إلى قاعدة بيانات للمغتربين ذوي المهارات العالية. يُعد توفير قاعدة بيانات لهذه الفئة المهمة عاملاً رئيسيًا نحو تطوير سياسة فعالة في هذا الصدد. بشكل عام، تفتقر معظم الدول إلى سياسة منهجية لجذب هذه المهارات، خلًا لما نجده في العديد من الدول المتلقية (خشاني، 2014).

وباستثناء الأردن،⁴⁹ يوجد لدى جميع الدول الأخرى وزارات أو مكاتب مسؤولة عن رعاياها المغتربين. وعلى الرغم من ذلك، فإن سياسات هذه الدول في هذا الصدد محدودة، مع إيلاءهم مزيد من الاهتمام للتحويلات المالية بدلاً من نقل المهارات. ومع ذلك، فقد أُسِّت العديد من منظمات الشتات في دول المقصد لتيسير عملية نقل المعرفة إلى جميع دول المنشأ، لا سيما عندما يتعلق الأمر بالأطر المتخصصة مثل اتحاد المهندسين المغاربة في فرنسا، رابطة الأطباء من أصل مغربي في فرنسا، رابطة التبادل الثقافي بين فرنسا والمغرب العربي. تظل مثل هذه المبادرات محدودة من حيث قدرتها على إحداث تغيير في دول المنشأ.

الاستثمار

فيما يتعلق بالإجراءات الرامية إلى جذب الاستثمار من جانب الرعايا المغتربين، فإن كل من مصر والأردن والمغرب وتونس جميعاً لديهم أنظمة قائمة بالفعل لخفض تكاليف تحويل التحويلات المالية من خلال تطوير قنوات وترتيبات مالية جديدة مع الجهات المقصودة الرئيسية. تشمل هذه الإجراءات تعزيز الاتفاقيات الثنائية وفتح فروع للبنوك الوطنية في دول الجهات المقصودة مثل فروع البنوك المغربية في فرنسا وغيرها من الجهات المقصودة الأخرى في أوروبا الغربية. كما تشمل هذه الإجراءات تشجيع التحويلات الإلكترونية عبر الهواتف المحمولة مثل التجربة المصرية مع المهاجرين في دول الخليج العربي والأردن. وتشمل هذه المحفزات أيضًا: الإعفاءات الضريبية للمهاجرين العائدين واستثمارات المغتربين في بلدانهم الأصلية، فضلًا عن المعاملة التفضيلية في تيسير الحصول على القروض أو منح التراخيص.

وفيما يتعلق بالتشجيع على عودة المهاجرين خارجًا إلى بلدانهم الأصلية، تتبنى العديد من دول العالم مبادرات لتشجيع عودة المواطنين أصحاب المهارات المقيمين في الخارج للمساهمة في تنمية بلدانهم الأصلية. يوجد لدى جميع دول المنطقة سياسات قائمة لتشجيع مواطنيها على العودة، ولا سيما المهاجرين من ذوي المهارات العالية (الأمم المتحدة، 2017). وعلى الرغم من ذلك، فإن سياسات العودة لا تقتصر فقط على تشجيع العودة، ينبغي النظر في اتخاذ التدابير اللازمة لإعادة الدمج في سوق العمل والحياة الاجتماعية. على سبيل المثال، تشير البيانات المتاحة عن المهاجرين المصريين العائدين إلى أنهم يتمتعون بمستويات أعلى من رأس المال البشري مقارنة بغير المهاجرين، ومن المرجح أن يكونوا أكثر قدرة على تنظيم المشاريع كلما طالت مدة عملهم في الخارج (وهبة، 2007).

نزوح الأدمغة وهجرة ذوي المهارات العالية

تختلف مؤهلات المهاجرين العرب في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) تبعاً لبلد المنشأ في المنطقة. على الرغم من أن المهاجرين من مصر والأردن حاصلين على مؤهلات عالية نسبيًا، وأن المهاجرين من تونس والمغرب غالبًا ما يكونوا من حملة المؤهلات المنخفضة، إلا أن معدل الاغتراب بالنسبة للمغاربة (17 - 19 بالمائة) والتونسيين (12.5 - 21.4 بالمائة) من ذوي المهارات العالية أعلى منه في مصر والأردن. وبعبارة أخرى، يتركز معظم المصريين والأردنيين ذوي المهارات العالية في الولايات المتحدة وكندا، بينما يتركز أولئك القادمون من تونس والمغرب في أوروبا (منظمة العمل الدولية، 2009).

وفي حين أن المغرب وتونس تستفيدان من التحويلات المالية للمهاجرين وتتخذان التدابير اللازمة لزيادة تدفق التحويلات المالية الداخلة، فإنها تبذل جهودًا أقل للاستفادة من الفوائد الأخرى المترتبة على الروابط بين الهجرة والتنمية، لا سيما نقل المعرفة عن طريق الرعايا المغتربين. بالإضافة إلى التحويلات المالية، ينبغي على المغرب وتونس تقوية الروابط بين الهجرة والتنمية، ولا سيما نقل المعرفة من خلال الرعايا المغتربين، من أجل التخفيف من الآثار السلبية لنزوح الأدمغة.

وفي الوقت الحالي، يغادر مجموعة من الخريجين ذوي المهارات العالية والمتعلمين تعليماً جيدًا من منطقة المغرب العربي إلى أوروبا بانتظام من خلال برامج استقطاب الكفاءات، لا سيما في مجالات تكنولوجيا المعلومات والمهن والتخصصات الطبية والصحية. تكون هذا الاتجاه بسبب قرب المنطقة من أوروبا وبسبب العلاقات التاريخية أيضًا. من المهم للغاية تحديد بعض خيارات السياسات التي يمكن للمغرب وتونس اتباعها للحد من التأثير السلبي المترتب على نزوح الأدمغة، مع السعي في الوقت نفسه إلى تعظيم الإيجابيات من خلال مشاركة الشتات وتداول المعرفة.

49 يخضع المغتربون، في الأردن، لولاية وزارة الخارجية وشؤون المغتربين.

.vi

الأطر المؤسسية

يقدم القسم التالي لمحة عامة على المشهد المؤسسي الذي يحكم تنقل العمالة في الدول الأربع. ومن هذا المنطلق، فإنه يحدد الأطراف المؤسسية من أصحاب المصلحة والأطر القانونية الرئيسية المسؤولة عن تنظيم تنقل العمالة داخل وخارج هذه الدول والتحكم فيها.

ثمة العديد من الهيئات المرتبطة بالهجرة في مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) إلى الحد الذي يمكن من خلاله اعتبار جميع الوزارات الخاصة بكل بلد مرتبطة بشكل أو بآخر بقضايا الهجرة. ومع ذلك، تشمل الوزارات المعنية بهذا المجال بشكل مباشر وزارات الخارجية والداخلية والعمل، فضلًا عن الوزارات أو الهيئات المباشرة المعنية بشؤون الهجرة في بعض الدول. تحظى مصر والمغرب وتونس بتمثيل على المستوى الوزاري لقضايا الهجرة. تخضع ولاية الهجرة، في الأردن، لإشراف من وزارة الخارجية وشؤون المغتربين. وفي مصر، أنشئت "وزارة الدولة للهجرة وشؤون المصريين بالخارج" عام 2015. وفي المغرب، تخضع قضايا الهجرة لولاية "الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة." وفي تونس، يتولى وزير الدولة لشؤون الهجرة والتونسيين المغتربين مسؤولية قضايا الهجرة، بالإضافة إلى العديد من المؤسسات الأخرى. تختلف المؤسسات التي تحكم وتنظم هجرة اليد العاملة من دولة إلى أخرى. ترد أدناه المؤسسات الوطنية والمهام المنوطة بها حسب الدولة.

i

حوكمة الهجرة في مصر

يرد أدناه تفصيل للمكونين الرئيسيين ذي الصلة بحوكمة هجرة اليد العاملة؛ وهما المؤسسات المنفذة والمصادر القانونية لهجرة اليد العاملة.

المؤسسات المنفذة

تتسم صياغة السياسات في مصر إلى حد كبير بالمركزية وتتبنى نهجًا تنازليًا، الأمر الذي يستلزم موافقة الإدارة الرئاسية ومجلس الوزراء أو المستشارين الموثوقين. كما تتركز عملية صنع القرار داخل الوزارات في الجهات العليا.

تُعد وزارة القوى العاملة في مصر هي الوكالة الرئيسية لخدمات التوظيف العامة للمصريين الذين يرغبون في العمل في الخارج. بالإضافة إلى ذلك، عادة ما يكون هناك المزيد من الوزارات والهيئات التي تنفذ سياسات التوظيف في مصر. ومن ثم، يلزم التنسيق بين مختلف هذه الوزارات والهيئات لإنجاح أي استراتيجية وطنية كلية وشاملة للتوظيف. بالإضافة إلى دور الوزارات، هناك مؤسسات رئيسية أخرى معنية بحوكمة الهجرة في مصر، والتي تشمل المنظمات الدولية (البنك الدولي، منظمة العمل الدولية (ILO)، المنظمة الدولية للهجرة (IOM))، ووكالات التنمية الدولية (وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة (USAID)، الاتحاد الأوروبي (EU))، والوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)) والمراكز الفكرية البحثية (متمدى البحوث الاقتصادية (ERF)) ومركز دراسات الهجرة واللاجئين التابع للجامعة الأمريكية بالقاهرة (CMRS AUC).

تشريعات هجرة اليد العاملة

ثمة العديد من القوانين المختلفة ذات الصلة بتوظيف العمال المهاجرين بشكل أكثر تحديدًا. نعرض أدناه أهم هذه القوانين واللوائح ذات الصلة بحوكمة عملية توظيف العمال المهاجرين في مصر (عبد العزيز وزهري، يصدر قريبًا).

a قانون العمل الوطني المصري

يُمثل القسم الخاص بالتوظيف في قانون العمل الوطني في مصر التشريع الأساسي لحماية العمال المهاجرين أثناء عملية التوظيف. ترتبط المواد من 17 إلى 24 ارتباطًا مباشرًا بعملية توظيف العمال المهاجرين. تنص المادة 17 على أن توظيف العمال المهاجرين لا يتم إلا من خلال الوزارة المسؤولة عن توظيف العمالة، والوزارات والهيئات الحكومية الأخرى ذات الصلة والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وشركات القطاعين العام والخاص المصرية التي أبرمت اتفاقيات مع كيانات أجنبية في حدود أنشطتها وصلاحتها، ووكالات الاستقدام المرخصة من قبل الوزارة المختصة المسؤولة، والنقابات المهنية التي يمكنها تسهيل توظيف أعضائها فقط. وتنص المادة 18 على أنه لا يجوز للمنظمات الدولية أن تشارك في عملية توظيف العمال المهاجرين إلا من خلال عقد مع الهيئات الحكومية أو الهيئات العامة العربية أو الأجنبية.

كما كلف قانون العمل وزارة القوى العاملة، بالتعاون مع وزارة الخارجية، بمراقبة تنفيذ الاتفاقيات والعقود الدولية ذات الصلة بالعمالة المصرية في الخارج، ويمكنها مناقشة تسوية النزاعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والعقود. وتنص المادة 20 على أنه يتعين على الأطراف المشار إليها في المواد السابقة من هذا القانون أن تقدم إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الذي تلقته بشأن العمالة المصرية المهاجرة. يجب أن يتضمن الطلب توفير فرص العمل. كما يتعين على الطرفين تقديم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة، والتي تتضمن شروط العمل والراتب والتزامات العامل بموجب العقد. يجوز للوزارة عندئذ التعبير عن اعتراض في حال عدم امتثال هذه الاتفاقيات والعقود أو أي منهما مع القوانين العامة للتوظيف في غضون عشرة أيام كحد أقصى. إذا انقضت مهلة العشرة أيام دون أي اعتراض من الوزارة، تعتبر الاتفاقيات والطلبات والعقود قد تمت الموافقة عليها.

تحظر المادة 21 الأطراف المشار إليها في المادة 18 من تقاضي أي أجر من العمال مقابل عملهم. وعلى الرغم من ذلك، يتحمل صاحب العمل تكاليف عملية توظيف العامل المهاجر. على الرغم من أحكام الفقرة السابقة، يجوز للشركات المشار إليها في المادة 17 (هـ) من هذا القانون أن تتقاضى مبلغًا لا يتجاوز 2% من أجر العامل عن السنة الأولى من العمل كنفقات إدارية فقط. كما يحدد القانون

أيضًا الشروط اللازم لترخيص وكالات الاستقدام من قبل الحكومة بالإضافة إلى الشروط التي قد تؤدي إلى إلغاء الترخيص. من الجدير بالذكر أن أحد الشروط التي قد تؤدي إلى إلغاء ترخيص الوكالة هو حمل العامل المهاجر على دفع أكثر من المبلغ المنصوص عليه في المادة 21 من قانون العمل.

(b) القانون رقم 111 لسنة 1983 بشأن هجرة و رعاية المصريين في الخارج

لا يحدد قانون الهجرة المصري أي أحكام بشأن توظيف العمال المهاجرين. وعلى الرغم من ذلك، فإنه يحدد مهمتين هامتين للوزارة المكلفة بشؤون الهجرة، ويُطلق عليها حاليًا وزارة الدولة للهجرة وشؤون المصريين بالخارج. أولاً، ينص على أن الوزارة المختصة تكون مُكلفة بالتعاون مع الوزارات الأخرى والوكالات ذات الصلة فيما يتعلق باقتراح مشروعات القوانين والقرارات المتعلقة بالهجرة. ثانيًا، يوجه الوزارة إلى اقتراح اتفاقيات عمل ثنائية مع الدول الأجنبية لتوفير وصول أفضل للعمال المصريين إلى الأسواق الخارجية وتسهيل إقامتهم في دول المقصد. كما يؤكد أيضًا على أن دور الوزارة هو حماية حقوق ومصالح المصريين المهاجرين في الخارج. في حين أن هذه الأحكام لا تتناول التوظيف بالمعنى المباشر، إلا إنها تظل مهمة لعملية التوظيف لأن الهدف الرئيسي من إبرام اتفاقيات عمل ثنائية هو تسهيل توظيف العمال المهاجرين مع توفير أفضل حماية للمهاجرين الذين يهاجرون بموجب الاتفاقيات.

(c) القانون رقم 67 لسنة 2016 بشأن تنظيم توظيف العمالة المصرية في الكيانات الأجنبية

يعد قانون تنظيم توظيف العمالة المصرية في الكيانات الأجنبية مهمًا للغاية في تحديد ولاية وزارة الداخلية فيما يتعلق بشؤون الهجرة. يحدد هذا القانون القواعد والإجراءات والعقوبات المتعلقة بالحصول على تصاريح العمل اللازمة للعمال المهاجرين الذين يسافرون للعمل لدى كيان أجنبي. كما يشتمل أيضًا على القواعد والإجراءات والعقوبات المتعلقة بتجديد هذه التصاريح. تُعد أحكام هذا القانون مهمة للغاية فيما يتعلق بتوظيف العمال حيث أنه يمنح وزارة الداخلية ولاية الكشف عن أنشطة التوظيف الاحتياطية، وللحصول على مثل هذه التصاريح، يجب على الإدارات المعنية في وزارة الداخلية، والموضحة في القسم التالي، التأكد من صحة عقود العمال.

(d) القانون رقم 82 لسنة 2016 بشأن مكافحة الهجرة غير الشرعية وتهريب المهاجرين

اتخذت مصر خطوة هامة نحو مكافحة الهجرة غير النظامية والتي تتمثل في اعتماد قانون مكافحة الهجرة غير الشرعية وتهريب المهاجرين في عام 2016. يُستهل هذا القانون بتقديم تعريفات مهمة تشمل الجرائم العابرة للحدود الوطنية والجماعات الإجرامية المنظمة وتهريب المهاجرين. وحُصصت المادة الثانية منه للجرائم والعقوبات. ينص القانون على عقوبة شديدة للمهربين الذين يستغلون المهاجرين. تفرض المادة الخامسة عقوبات على كل من يؤسس أو ينظم أو يدير مجموعات / شبكات إجرامية بغرض تهريب المهاجرين. كما يجرم القانون ويحدد العقوبات لمن هم أعضاء في هذه الجماعات وحتى الوسطاء بين المهاجرين الطامحين والشبكات الإجرامية.

ب

حوكمة الهجرة في الأردن

ثمة العديد من التشريعات المختلفة ذات الصلة بتوظيف العمال المهاجرين في الأردن. يرد شرح أهم هذه التشريعات والقوانين ذات الصلة في القسم التالي.

قانون العمل الأردني

يُعد قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1966 هو التشريع الرئيسي المتعلق بالقوى العاملة في الأردن. فمنذ إصدار هذا القانون خضع لعدة تعديلات لتلبية احتياجات سوق العمل فضلًا عن التزام الأردن باتفاقيات العمل الدولية (علوان، 2007) وتم آخر تعديل للقانون عام 2019. تم تعديل قانون عام 1996 بالقانون رقم 14 لعام 2019. تتناول معظم مواد القانون المعدل تنظيم سوق العمل المحلية من حيث علاقته بالعمالة الوطنية. ينظم التشريع الأردني عملية توظيف العمالة غير الأردنية تنظيمًا صارمًا، كما هو الحال في معظم تشريعات العمالة الوطنية في جميع أنحاء العالم. يشترط القانون لحصول على موافقة وزارة العمل لتوظيف غير الأردنيين، شريطة أن يكون نوع العمل الذي يوظف فيه غير الأردنيين يحتاج إلى خبرة لا تتوافر في سوق العمل المحلي. يعهد القانون لوزارة العمل بمهام تنظيم أداء سوق العمل الوطني ومراقبته.

قرارات وزارة

تم إصدار عدة قرارات وزارية لتنظيم سوق العمل الأردني. يتمثل أحدث هذه القرارات في المرسوم الوزاري رقم 19 لعام 2019 بشأن "المهن المغلقة والمهن المقيدة والمهن ذات المهارات المتخصصة للعمال غير الأردنيين." يهدف هذا المرسوم إلى تعديل سوق العمل الأردني وعدم السماح للعمال المهاجرين بالعمل في المجالات التي يفضل العمال الأردنيين العمل بها.

تتوافر المهن التالية للأردنيين ولكنها مغلقة أمام العمالة الأجنبية:

- المهن الإدارية والمحاسبية
- الأعمال المكتبية بما في ذلك الكتابة وأعمال السكرتارية
- تحويل المكالمات والمكالمات الهاتفية والاتصالات
- أعمال المستودعات

- أعمال المبيعات بما في ذلك جميع المجموعات
- أعمال الديكور
- بيع الوقود في المدن الرئيسية
- المهن الكهربائية
- أعمال الميكانيكا وإصلاح السيارات
- السائقون
- الحراس والخدم

قانون رقم 9 لعام 2009 لمكافحة الاتجار بالبشر

يتألف قانون رقم 9 لعام 2009 (مكافحة الاتجار بالبشر) من 17 مادة. تتضمن المواد 1-3 أحكامًا عامة وتعريفات تشتمل على تعريف جرائم الاتجار بالبشر. تنص المواد 4-7 على تأسيس "اللجنة الوطنية لمنع الاتجار بالبشر" والتي يرأسها وزير العدل. ينص القانون على ولاية اللجنة وعلى تأسيس ملاجئ لضحايا الاتجار بالبشر. تنص المواد 8-15 على عقوبات جرائم الاتجار بالبشر. تتضمن المواد 16-17 الأحكام النهائية.

ترتكز الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر في الأردن على أربعة دعائم وهي: الوقاية والحماية والملاحقة القضائية وبناء شراكات محلية وإقليمية ودولية وتعاون محلي وإقليمي ودولي وتعزيز الشفافية.

ج

حوكمة الهجرة في المغرب

نعرض فيما يلي توضيحًا لعنصرين رئيسيين متعلقين بحوكمة هجرة اليد العاملة في المغرب وهي المؤسسات المنفذة والمصادر القانونية لهجرة اليد العاملة.

المؤسسات المنفذة الرئيسية

نعرض فيما يلي المؤسسات الرئيسية المسؤولة عن تنفيذ سياسات التوظيف والهجرة، مع عرض مفصل للدور الرئيسي لكل مؤسسة في الملحق 5 من التقرير:

- وزارة الشغل والإدماج المهني (MTIP)
- مندوب الوزارة لدى وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الدولي
- الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC)
- مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (OFPPPT)
- منظمات عامة أخرى

قانون سوق العمل/الهجرة الأساسي

فيما يتعلق بالتوظيف، تميزت السنوات القليلة الأخيرة بظهور سلسلة كاملة من النصوص التشريعية والنظامية ذات الأهمية الكبرى في إثراء الإطار التشريعي الوطني. وتتضمن، على وجه الخصوص، مواءمة التشريعات الوطنية - في مجال الحماية الاجتماعية للعمال وتعزيز العمل اللائق وظروف العمل المواتية - مع المعايير الدولية الساري العمل بها وتكييف الهيكل التشريعي وفقًا لتوقعات مختلف الأطراف الاقتصادية والاجتماعية في الدولة..

وفي مجال الهجرة، تهدف الاستراتيجية الوطنية للمغاربة الذين يقيمون بالخارج إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية وتتضمن حفظ الهوية المغربية للمغاربة في العالم وحماية حقوقهم ومصالحهم وتعزيز مساهمتهم في تنمية البلد وتعزيز صورتها وقيمتها وثقافتها في الخارج. قُسمت هذه الأهداف الاستراتيجية إلى 10 أهداف محددة، تم تصنيفها إلى 8 برامج (6 برامج قطاعية و2 مستعرضة) و39 مشروعًا و104 اجراء.

تهدف الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء (SNIA) إلى ضمان دمج المهاجرين بصورة أفضل وإدارة تدفقات الهجرة ضمن إطار سياسة متسقة وشاملة وإنسانية ومسؤولة. يتمحور تنفيذها حول 7 برامج قطاعية (التعليم والثقافة، الشباب والترفيه، الصحة، الإسكان، المساعدة الاجتماعية والإنسانية، التدريب المهني والتوظيف) و4 برامج مستعرضة (إدارة التدفق، مكافحة الاتجار، التعاون والشراكة الدولية، الإطار التنظيمي والتقليدي، الحوكمة والتواصل) وتضم 27 هدفًا و81 إجراء.

.vi الأطر المؤسسية

٣

حوكمة الهجرة في تونس

نعرض فيما يلي توضيحًا للموضوعات الأربعة الرئيسية التي تتعلق بحوكمة الهجرة في تونس. تتمثل هذه الموضوعات الأربعة في (1) إطار سياسة التوظيف وأهدافها، (2) المؤسسات التنفيذية الرئيسية، (3) التشريع الأساسي لسوق العمل/ الهجرة و(4) برامج سوق العمل.

إطار سياسة التوظيف وأهدافها

أثبتت الدراسات التجريبية الأخيرة أن الهجرة والتنقل لم يُنظر إليهما كأولوية، سواء من قبل المجتمع التونسي ككل أو من قبل صناع القرار التونسيين (عبد الرحيم، 2017). بعد ثورة 2011، لوحظت ظاهرتان: مغادرة التونسيين للبلاد، سواء بطريقة نظامية أو غير نظامية، إلى الاتحاد الأوروبي أو الدول العربية ووصول مجموعات كبيرة من المهاجرين الداخلين من أصول مختلفة يعيشون في مدن مختلفة في الدولة ويمارسون أنشطة مهنية في القطاعين النظامي وغير النظامي. أسفر هذا الواقع الجديد الذي يحدث في سياق اقتصادي واجتماعي معين عن تزايد الاهتمام العام (من جميع دول العالم، لا سيما دول حوض البحر الأبيض المتوسط) بقضية الهجرة. وقد اتخذت اجراءات جديدة (الأمن وسياسات التوظيف..إلخ) لإدارة الهجرة بصورة أفضل.

برغم ضعف وتراخي إطار سياسة هجرة اليد العاملة في تونس كما يبدو، إلا أنه لا يتوانى عن القضايا التي تعتبر ذات أهمية استراتيجية قصوى. وهذا هو الحال عندما يتعلق الأمر بالحماية الاجتماعية للعمالة التونسية المهاجرة وكذلك أسرهم الذين يعيشون في البلد وهو ما تمت مناقشته في الاتفاقيات الثنائية الدولية للضمان الاجتماعي التي أُبرمت مع البلدان المجاورة وبلدان المقصد للعمال التونسيين المهاجرين. هذا هو الحال أيضًا بالنسبة للإطار القانوني الذي يتعلق باستثمارات الأجانب في تونس، بغض النظر عن التشريعات العامة. وبالمثل، تنظم الترساة التشريعية التونسية هجرة العمالة المؤقتة تنظيمًا صارمًا وتعاني من بعض أوجه القصور التي تتعلق بحقوق الرعايا الأجانب (خاصة فيما يتعلق بالحماية من الترحيل والاستثناءات القانونية ولم شمل الأسر وأوضاع اللاجئين). فعلى سبيل المثال، نجد أن تونس تعارض توقيع اتفاقية حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ولكنها لديها التزام دولي وتناهي تجاه منافع الحركة العمالية فضلًا عن إعادة القبول في البلد الأصلي ومراقبة الحدود. ومن ثم، تحاول تونس الجمع بين اهتمامها بتعزيز حركة مواطنيها وبين رغبتها في السيطرة عليها وتنظيم تدفق الداخلين إليها. وقعت كل من تونس والاتحاد الأوروبي، في عام 2014، خطة عمل للفترة ما بين 2013 إلى 2017 والتي منحت تونس وضع الشريك المفضل. تهدف هذه الاتفاقية إلى تعزيز الدعم المالي والانفتاح التجاري وتحسين التنقل. وقد اتفق الطرفان على الدخول في حوار بشأن الهجرة بهدف إبرام شراكة التنقل من أجل التعاون بشأن حركة الأشخاص، إدارة الهجرة القانونية، الهجرة والتنمية وحماية حقوق المهاجرين ومحاربة الهجرة غير الشرعية وإعادة قبول المهاجرين في بلادهم الأصلية (كربيا، 2016).

وبصفة عامة، يشتمل النظام التنظيمي الداخلي الذي يحكم تدفقات المهاجرين التونسيين والأجانب، سواء عند نقطة الدخول إلى الأراضي التونسية أو نقطة الخروج منها، والذي يحكم أيضًا إقامة الأجانب في الدولة على ثلاثة أنواع من النصوص: نصوص تتعلق بتنظيم دخول الأجانب إلى تونس وإقامتهم بها وخروجهم منها، ونصوص تتعلق بتنظيم عمل الأجانب في تونس ونصوص تتعلق بهجرة التونسيين إلى الخارج وعودتهم المؤقتة أو المطولة أو الدائمة إلى تونس.

المؤسسات المنفذة الرئيسية

وعندما يتعلق الأمر بتنفيذ سياسات سوق العمل والهجرة للمواطنين/ المواطنين الدوليين، يقع العبء على مجموعة كبيرة من المؤسسات والهيئات التي تضم وزير الشؤون الخارجية والهجرة والتونسيين بالخارج (SEITE)، المرصد الوطني للهجرة (ONM)، المجلس الاستشاري الأعلى للتونسيين المقيمين بالخارج، وزارة الداخلية، وزارة العدل، والوزارات الفنية مثل وزارة التعليم ووزارة الصحة ووزارة التعليم العالي ووزارة الشؤون الاجتماعية (MAS)، وديوان التونسيين بالخارج (OTE)، وزارة الشؤون الخارجية (MAE)، وزارة التكوين المهني والتشغيل (MFPE)، الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل (ANETI)، الوكالة التونسية للتعاون الفني (ATCT)، والمراكز المتكاملة (كربيا، 2016). نعرض فيما يلي مخطط للمؤسسات المنفذة مع قائمة بالاختصاصات المنوطة بكل مؤسسة أو هيئة منها، بالملحق 5 من هذا التقرير:

| | |
|--|---|
| وزير الدولة لشؤون الهجرة والتونسيين في الخارج | ديوان التونسيين بالخارج |
| المرصد الوطني للهجرة | وزارة الشؤون الخارجية |
| المجلس الاستشاري الأعلى للتونسيين المقيمين بالخارج | وزارة التكوين المهني والتشغيل |
| وزارة الداخلية | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر |
| وزارة العدل | الوكالة التونسية للتعاون الفني |
| الوزارات التقنية | المراكز الجامعة للتزويد بالمعلومات مثل دواوين التونسيين |
| وزارة الشؤون الاجتماعية | بالخارج ووكالة النهوض بالصناعة والتجديد |

على الرغم من المزايإ التي تقدمها هذه المؤسسات والأجهزة المذكورة أعلاه، إلا إنه يتعين عليها غالبًا الاعتماد على معلومات جزئية وغير كاملة ومجزأة لا يتم مشاركتها أو تسويقها. ونادراً ما تتواصل نفس هذه المؤسسات مع بعضها البعض بشكل نظامي. كما

.vi الأطر المؤسسية

أن تبادل المعلومات فيما يتعلق بالأمور الكمية والنوعية محدود نظرًا لعدم مشاركة الأطراف المؤسسية من أصحاب المصلحة وهو ما يُعد أمرًا ضروريًا. وأخيرًا، فإن غياب القيادة المؤسسية لقضية الهجرة متعددة الأبعاد سيؤدي حتمًا إلى إحباط تنفيذ سياسة الهجرة وحوكمتها (مارتن، 2013).

ومن الجدير بالذكر أنه بالإضافة إلى المؤسسات والهيئات العامة المذكورة أعلاه، فإن تنفيذ سياسات سوق العمل والهجرة لصالح المواطنين/ الوافدين الدوليين وإن كان يتم بشكل غير مباشر، من خلال المساعي والمشروعات التي تنفذها هيئات أخرى، سواء عامة أو خاصة، مثل البعثات الجامعية إلى الخارج - وعلى رأسها البعثات الجامعية والتعليمية لتونس في باريس وبعثة الجامعة التونسية في مونتريال، رابطات المهاجرين بما في ذلك جمعيات التنمية المحلية، جمعيات الأعمال الاجتماعية والخيرية وجمعيات أسر المهاجرين؛ والمنظمات غير الحكومية والأجنبية مثل المنظمة الدولية للهجرة (IOM)، المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة (ICMPD)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (HCR) والوكالة الفرنسية للهجرة والإدماج (OFII)؛ ومؤسسات التوظيف الأجنبية الخاصة المرخصة في سياق القوى العاملة بتونس، أديكو تونس، إكسبرس سوليوشنز، بوحجلة، أكاديمية المنبع التونسية، ومهارات تونس (تونسكيلز).

قانون سوق العمل/الهجرة الأساسي

عقدت تونس ما يقرب من 14 اتفاقية ثنائية، من بينها 9 مع دول أوروبية بهدف حل النزاعات القانونية وتنسيق التشريعات لضمان وحماية حقوق الضمان الاجتماعي للمهاجرين. إلا أنه لا يزال هناك عدد كبير من المغتربين التونسيين، لا سيما في دول الخليج وشرق أوروبا وأمريكا الشمالية، مستبعدةٍ من هذه الاتفاقيات الثنائية. وبالمثل نجد أن قانون العمل يسمح بنفس الحقوق للعمال المهاجرين والمواطنين، لا سيما فيما يتعلق بالعقاب والحماية من التمييز والعمل الجبري والتحرش والحد الأدنى لسن العمل والحماية من الحوادث في العمل والمرض والحق في التدريب المهني. يجب أيضًا على الموظفين الأجانب الخضوع لنفس الالتزامات المنصوص عليها بالنسبة للعمال التونسيين في المادة 263 من قانون العمل. لذلك فإنه على صاحب العمل الامتثال للمتطلبات الحالية لحماية الموظفين والوقاية من المخاطر المهنية. تنشأ هذه المتطلبات من مجموعات القوانين أو تتعلق بها وتشمل دستور الجمهورية التونسية؛ القانون رقم -68 7 بتاريخ 28 مارس 1968 بشأن ظروف عمل الأجانب في تونس، والقرار رقم -198 1968 بشأن تنظيم دخول الأجانب إلى تونس وبقائهم فيها وقانون المعدل بالقانون رقم -96 62 بتاريخ 15 يوليو 1996.

وعلى نفس النهج، يُمثل القانون الصادر بشأن استثمارات الأجانب في تونس إطارًا يمكن بموجبه للشركات المصدرة بالكامل توظيف إداريين ومشرفين أجنب بحد أقصى أربعة لكل شركة، ومن ثم يتعين على هذه الشركات الامتثال لبرنامج التوظيف و"التونسة" المعتمد مسبقًا من قبل وزارة التكوين المهني والتشغيل والمكافئ للحكم الوارد في المادة 18 من القانون -93 120 الذي يستفيد العمال الأجانب بموجبه من بعض التسهيلات مثل دفع ضريبة تحدد بنحو 20 بالمائة من إجمالي الدخل والإعفاء من الرسوم الجمركية والرسوم المعادلة وما يسمى بضرائب الاستيراد على الأمتعة الشخصية وسيارة لكل شخص. علاوة على ذلك فإن المادة 8 من الدستور تمنح الحق في التنظيم حتى يمكن للشخص الأجنبي الانضمام إلى نقابة إذا حصل على موافقة وزير الخارجية للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية (كربيا، 2016)

علاوة على ذلك، فقد صدرت قوانين وتشريعات منذ استقلال تونس بهدف تنظيم وضع الأجانب في تونس من ناحية وحركة الأشخاص من ناحية أخرى (سواء التونسيين أو الأجانب) عند المعابر الحدودية للدولة. وهذه القوانين هي القانون رقم -68 7 بتاريخ 8 مارس 1968 بشأن أوضاع الأجانب في تونس والقانون الصادر بتاريخ 14 مايو 1975 الذي يهدف إلى تنظيم ظروف إصدار جوازات السفر ووثائق السفر للتونسيين أو الأجانب المجردين من وثائق السفر الخاصة بهم.

تعد حوكمة إقامة الأجنبي في البلد ونقص المهارات التونسية في القطاع المعني بالتوظيف (المادة -258 2 من قانون الشغل) جزء من المعايير التي يجب أن يمتثل لها الترخيص الممنوح من قبل السلطات المختصة. يتم إبرام عقد التوظيف دائمًا لفترة محددة كما يكون تجديده محدودًا. يجب ذكر قطاع النشاط والمنطقة التي سيتم فيها هذا النشاط في العقد، وهو ما يحول دون التنقل الحر الجغرافي أو المهني من دون الحصول على تصريح وزارة التشغيل⁵⁰ وأخيرًا، يُعاقب على الهجرة غير النظامية بالسجن لمدة تتراوح بين شهر إلى عام واحد وغرامة ما بين 6 إلى 120 دينار (قانون عام 1968)، بينما يُعاقب المواطنون على مغادرة البلد بطريقة غير شرعية بالحبس لفترة تتراوح بين 15 يومًا إلى 6 أشهر أو غرامة ما بين 30 إلى 120 دينار أو كلاهما معًا⁵¹.

برامج سوق العمل والتعاون الدولي

تتكون برامج سوق العمل بشكل أساسي من شراكات تتعلق بسياسات الاتحاد الأوروبي الخاصة بالهجرة. تضم أبرز الشراكات الشراكة الأورو-متوسطية (المشار إليها فيما يلي باسم EMP)، اتفاقية الشراكة بين الاتحاد الأوروبي وتونس، حوار 5+5، سياسة الجوار الأوروبية (ENP)، شراكة التنقل، مشروع لمة (2019 -2016) (LEMMA)، مشروع الحوكمة والاستراتيجية "ProGres Migration"⁵²، اتفاقية إعادة القبول واتفاقية تسهيل منح التأشيرات وعمليات الرباط والخرطوم (فلايولس، 2019)

| |
|---|
| <p>ترتبط العديد من الهيئات بالهجرة في كل من مصر والأردن والمغرب وتونس (EJMT) إلى الحد الذي يجعل مجموعة متعددة من الوزارات في كل دولة مسؤولة عن قطاعات مختلفة من محفظة الهجرة مما يؤدي إلى تداخل القطاعات السياسية الهامة وعدم وضوح تحديد المسؤوليات والصلاحيات. بالإضافة إلى ذلك، فقد أعاق النهج التنازلي المتعلق بوضع سياسات الهجرة عمليات الصياغة والتنفيذ المناسبة</p> |
|---|

^[1] انظر المواد 259 و262 من قانون التشغيل

^[2] انظر قانون عام 1975

^[3] يُعرف أيضًا باسم مشروع الحوكمة والاستراتيجية

تعني لوائح وتشريعات سوق العمل في الدول الأربع الخاضعة للدراسة بإدارة سوق العمل الوطني، ومنح مزيد من الامتيازات، بصورة افتراضية، للمواطنين مقارنة بالأجانب. في الواقع، ليس هذا هو الحال في الدول الأربع فقط، بل إنه ممارسة عامة وشائعة في جميع أنحاء العالم. ولا يُستثنى من ذلك قوانين العمل في الدول الأربع. علاوة على ذلك، تستبعد الدول الأربع العمالة الأجنبية إلا في ظل شروط محددة. وتتمثل أهم هذه الشروط في عدم منافسة العمالة الأجنبية للعمالة الوطنية.

تضع الدول الأربع قواعد صارمة لتوظيف العمالة الأجنبية. تفرض بعض الدول، مثل مصر، بعض الإجراءات المتعلقة بتوظيف الأجانب كما حددت حصصًا معينة بشأن أعدادهم في الشركات. فضلًا عن ذلك، تحتفظ بعض الدول ببعض الوظائف للمواطنين. إلا أنه، بسبب الظروف الحالية في المنطقة وعدم الاستقرار السياسي سواء بالداخل أو بعيدًا في مناطق أفريقية أخرى، اعتُبرت بعض الدول وجهات للاجئين والمهاجرين لأسباب اقتصادية والمهاجرين العابرين.

فالدول المتلقية، باستثناء الأردن، لا تحتاج فعليًا إلى عمالة أجنبية. حيث إنهم يعانون بالفعل من ارتفاع معدلات البطالة والبطالة المقنعة. ومع هذا العدد الهائل من اللاجئين والمهاجرين لأسباب اقتصادية والمهاجرين غير النظاميين والمهاجرين العابرين، غضت بعض الدول مثل مصر الطرف عن ذلك وسمحت للاجئين والمهاجرين لأسباب اقتصادية غير المسجلين بالعمل في القطاعات غير النظامية. وعلى الرغم من حسن نوايا الحكومة، إلا أن السماح للمهاجرين بالانضمام إلى سوق العمل غير النظامي يعرضهم للعديد من المشاكل. علاوة على ذلك فإن المواطنين شبه أصحاب المهارات ينظرون إليهم بوصفهم منافسين لهم لأنهم قد يقبلون رواتب أقل مقارنة بهم.

ومن خلال المساعدات الأجنبية، يمكن للدول في المنطقة الاستمرار في استضافة اللاجئين والأجانب لفترة من الوقت، ولكن يجب السعي لإيجاد حلول دائمة. يعد ميثاق الأردن أحد الأمثلة على هذا الدعم. تم الاتفاق على ميثاق الأردن في فبراير 2016 في مؤتمر دعم سوريا والمنطقة في لندن. ونص الميثاق على أنه يجب على حكومة الأردن تحسين الوصول إلى التعليم والوظائف القانونية للاجئين السوريين لديها عن طريق تقديم 200,000 فرصة عمل على مدار ثلاث سنوات مقابل 1.7 مليار دولار أمريكي على هيئة منح وقروض.

ومن الأمثلة الأخرى على المساعدات المقدمة للمهاجرين؛ الصندوق الاستثماري للاتحاد الأوروبي في إفريقيا والذي يعمل على تمويل المشروعات التشغيلية. ولكن ميثاق الأردن والصندوق الاستثماري للاتحاد الأوروبي في إفريقيا لا يشملان الأجانب فقط ولكن أيضًا المواطنين المقيمين معهم. ونظرًا لارتفاع مستوى البطالة في الدول المضيفة والهشاشة السياسية بها، فإن كافة هذه المبادرات تمثل حلولًا مؤقتة، مما يزيد من الضغط على الدول المضيفة إذا ما توقفت هذه المساعدات. لذا يجب السعي لإيجاد حلول طويلة الأجل وتنفيذها.

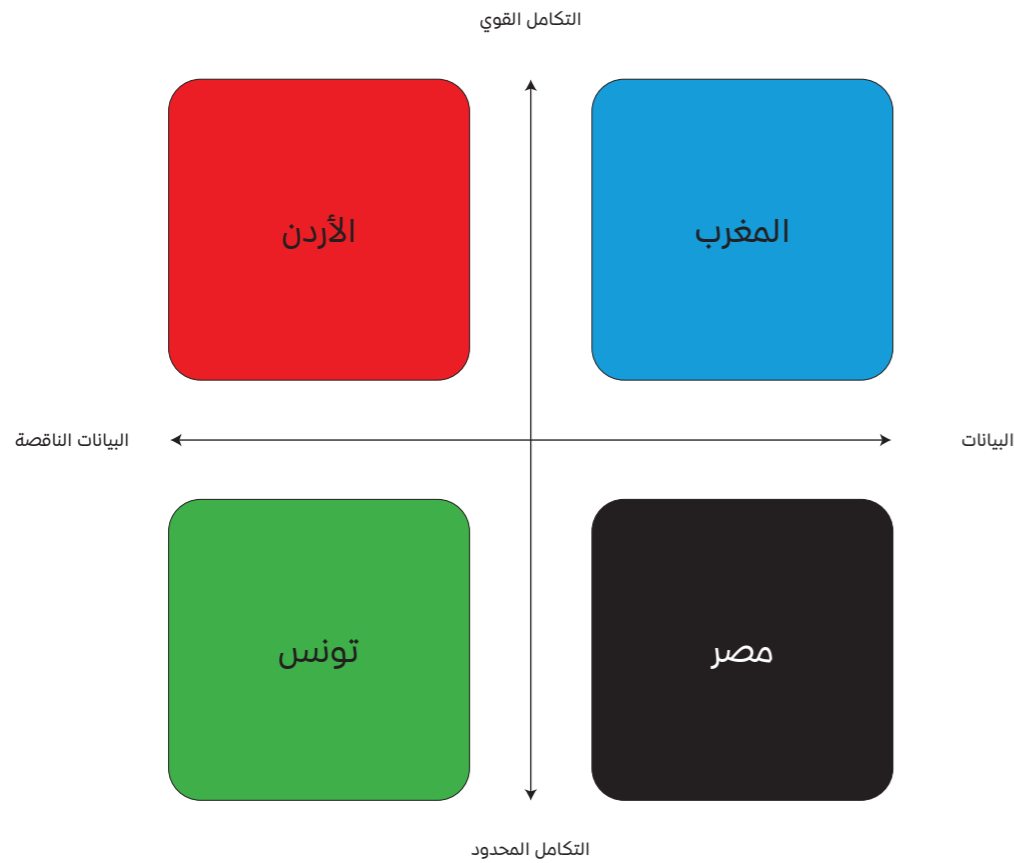
.VII (عدم موافقة العمل وسياسات الهجرة للأجانب)

ألقت الأقسام السابقة الضوء على المشاكل الرئيسية المتعلقة بالتعليم وأسواق العمل، وقد تفاقمت الأمور التي تحكم العلاقة بينهما وتؤدي إلى عدم التوافق بسبب السياسات المتبعة التي هي في حد ذاتها تزيد من حجم هذه القضايا. لم يكن ذلك على صعيد التعليم وسوق العمل فحسب، بل إن مبادرات وسياسات الهجرة لم تستغل في الواقع الأمر موارد الدول (رأس المال البشري) لتزيد من فوائد الهجرة.

وقد أثار التحليل التفصيلي للنظام التعليمي وسوق العمل والهجرة والتكامل فيما بينها فيما يخص الدول الأربع الخاضعة للدراسة بعض القضايا التي تؤثر بشدة على نتائج سوق العمل. كما أن فئة الشباب في الدول الأربع يعانون من محدودية الدمج في التعليم وسوق العمل وصنع سياسة الهجرة.

ومن التحليل السابق، يمكننا استنتاج أن هناك تبايناً في مدى تكامل هذه السياسات من أجل إيجاد خيار أفضل للأعداد المتزايدة من السكان في سن العمل في الدول الأربع. وقد تم إلقاء الضوء على هذا الاستنتاج في المصفوفة التالية الذي يجمع بين توافر البيانات وتكامل السياسات. يحدد هذان العنصران موقف الدول الأربع إلى حد كبير. إن البيانات الضعيفة أو الناقصة تحول دون فهم الوضع وتعيق التحديات والتخطيط المستقبلي وعملية صنع السياسات. يُعد التكامل (أو عدم التكامل) بين السياسات هو القوة الدافعة الرئيسية لمشاكل عدم التوافق المنتشرة في الدول الأربع.

الرسم البياني 13: مصفوفة توافر البيانات وتكامل السياسات



وبناءً على ذلك، مازال هناك حاجة لمزيد من التوصيات من أجل تحسين موقف النظام التعليمي ونتائج سوق العمل والتكامل السياسي وتوافر البيانات مما يمكن أن يحسن من موقف السكان في سن العمل في الدول الأربع. نعرض فيما يلي شرح تفصيلي لهذه الجوانب والتوصيات المحددة.

.VIII توصيات

التعاون الدولي في المنطقة الأورو-متوسطية

اهتم العمل الوطني في كل بلد من البلدان الأربعة بوضع التدابير اللازمة لمناقشة عدد من القضايا المتعلقة بإدارة الهجرة. وعلى صعيد آخر، ثمة حاجة إلى التعاون الدولي في المنطقة الأورو-متوسطية من أجل صياغة وتنفيذ التدابير المذكورة في الأقسام الفرعية التالية.

التعليم

فيما يتعلق بالتعليم، يجب أخذ التوصيات التالية بعين الاعتبار:

- الإصلاح الهيكلي لنظام التعليم بما يضمن مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل
- تحسين الاستهداف المناطقي للبرامج التعليمية
- تنمية الموارد البشرية لتلبية الطلب على العمالة في أسواق العمل المحلية والخارجية.
- دعم البنية التحتية للتعليم العالي والتدريب المهني عبر مختلف المناطق في الدولة.
- وضع حد لمرورية توفير التعليم لتقليل الوفرة والتكلفة وتحسين الجودة.
- توسيع دائرة المستفيدين من التعليم المهني إضافة إلى تحسين تنوع البرامج
- دعم الشراكات بين القطاعين العام والخاص وبين القطاعات الخاصة وبعضها لتحسين البنية التحتية واستهداف المناهج وتحسينها.
- تشجيع إقامة شراكات مع الصناعات لتوفير البرامج التعليمية المناسبة (خاصة للتعليم والتدريب الفني والمهني) والتي يزيد الطلب عليها في سوق العمل.
- إعادة توجيه قطاعات التدريب المهني التقليدية نحو تخصصات مهنية جديدة ومهن مستقبلية في مجالات الاستثمارات الهامة بشكل خاص.
- دعم برامج المهارات الشخصية لتحسين تأهيل الباحثين عن عمل من الشباب، حتى المتعلمين منهم
- تقديم تقييمات بناءً على معايير ضمان الجودة في التعليم ما قبل الجامعي.
- تشجيع مؤسسات التعليم العالي للحصول على شهادة دولية وتطوير الشراكات مع القطاع الخاص.

سوق العمل

تتعلق التوصيات التالية بأداء سوق العمل ونتائجه:

- إصلاح إقليمي هيكلي لسياسات التوظيف والعمل الحر
- حل مشاكل سوق العمل من منظور المهارات، مع الأخذ في الاعتبار الثورة الصناعية الرابعة والتكنولوجيا واستخدام الذكاء الاصطناعي
- التشجيع على إجراء دراسة تفصيلية متعمقة حول متطلبات العمل في أسواق العمل المحلية والخارجية فيما يتعلق بـ
 - حجم العمالة
 - الاحتياجات المستقبلية للوظائف والمهارات،
 - وضع نظام لجمع المعلومات مع مجموعة من الشركات التي يمكنها تقديم معلومات منتظمة لفهم ديناميات الطلب على العمالة
- ضرورة تحسين الموارد البشرية لوكالات التوظيف
- ضرورة مراجعة برامج سوق العمل النشط لتجنب أي تجاوز ومعالجة أهدافها الرئيسية وهو الأمر الضروري لتنمية الموارد البشرية من أجل تلبية الطلب على العمالة في أسواق العمل المحلية والخارجية على حد سواء.
 - تستهدف العديد من البرامج نفس الأشخاص وتقدم نفس المزايا.
 - كما أن هناك حاجة لتقييم فعالية هذه البرامج للحفاظ على البرامج الفعالة منها فقط.
 - ضرورة تحسين البنية التحتية الصناعية واللوجيستية لتلبية المعايير الدولية.
 - يقلل ذلك من التفاوتات المنطقية من خلال جذب المستثمرين إلى المناطق النائية من البلد، مما يؤدي إلى تقليل معدل البطالة.
- يجب أن تراعي السياسات التنموية الفروق المنطقية والجنسانية

البيانات

تعتمد القرارات المستنيرة وصنع السياسات على مدى توافر البيانات ومقدار دقتها. تتعلق التوصيات التالية بتوافر البيانات وتحسينها:

- الحاجة إلى تعزيز قدرات الدول فيما يتعلق بجمع البيانات وتحليل قضايا سوق العمل من خلال دمج موضوعات جديدة في الدراسات الاستقصائية للتوظيف لتحسين المعرفة والاستجابة لشواغل وأولويات النموذج الجديد للتنمية.
- إصلاح الدراسات الاستقصائية لتوظيف للوفاء بمتطلبات الهيكلية المنطقية المتقدمة، والإطار الدولي لأهداف التنمية المستدامة ومستوى المعلومات التفصيلية التي يطلبها مستخدمو البيانات الرئيسيون بالإضافة إلى التغييرات العميقة في الهياكل الاقتصادية والتعليم والتدريب علوة على سوق العمل الوطني.
- دمج التوصيات الجديدة للمؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل لعام 2018 بشأن قياس إحصاءات العمالة والتوظيف وقلة استخدام هذه الإحصاءات في التعداد السكاني والدراسات الاستقصائية الوطنية للتوظيف.
- إحصاءات إدارية عن الهجرة وتصاريح العمل للأجانب والتوظيف الدولي للسكان المحليين
- ضرورة التنسيق بين أصحاب المصلحة بصورة أفضل لمشاركة البيانات ومراقبة مسار الباحثين عن عمل.
- تحسين عنصر الهجرة في التعدادات المختلفة وتقديم دراسات استقصائية وطنية شاملة منتظمة حول السكان والتوظيف.
- إجراء دراسات استقصائية دورية عن الهجرة الدولية

عدم التوافق

تحتاج القضايا المتعلقة بعدم التوافق إلى مزيد من الاهتمام والحلول العملية. نعرض فيما يلي بعض المقترحات لتقليل عدم التوافق:

- تحسين خدمات الدعم والوساطة العامة في مجال التوظيف من خلال توفير الموارد البشرية المؤهلة لاستقبال الشباب المعتمدين وتوجيههم ومساعدتهم على الانضمام إلى سوق العمل؛
- توفير البنية التحتية اللازمة لاستقبالهم، مثل انشاء وكالات جديدة وتعميم الوكالات المتنقلة عبر مختلف المناطق
- تشجيع الشراكات في مجال الوساطة بين القطاعين العام والخاص لتلبية احتياجات الشباب.
- تبني الرقمنة في التواصل والتوعية (وسائل التواصل الحديثة) للتقريب بين خدمات الوساطة وبين الشباب.

الهجرة

تحتاج حوكمة الهجرة إلى التعزيز في الدول المعنية. نعرض فيما يلي بعض المقترحات لتحسين حوكمة الهجرة.

- حوكمة الهجرة عن طريق تطوير الخدمات المقدمة للمهاجرين من أجل توفير المعلومات عن الوظائف المتاحة بالخارج وتطوير البرامج التدريبية التي تساعد المهاجرين على إيجاد فرص عمل في الخارج وفتح أسواق دولية جديدة للمواطنين.
- تشجيع الدول على معالجة الأسباب الجذرية للهجرة ودوافعها وكذلك السياسات التي تعزز التنقل الآمن والمنظم. قد يتم معالجة ذلك من خلال مزيد من التعاون بشأن الهجرة النظامية مع الشركاء المنطقيين إضافة إلى جهود التنمية الاقتصادية الاجتماعية وإدماج الهجرة في التخطيط الإنمائي
- تحليل الهياكل الديموغرافية المتغيرة للعالم وتأثيرها على مستقبل العمل ومستقبل المهارات في ضوء الفائض الديموغرافي في الدول المعنية والعجز الديموغرافي في دول أخرى من أجل استخدام آليات التكامل الديموغرافي
- التوسع في التعاون الثنائي القائم والجديد بين الدول وإعادة النظر فيه لتحسين إدارة الهجرة الدولية لصالح المهاجرين، ودول المصدر وكذلك الدول المتلقية
- إجراء أبحاث حول الطلب المستقبلي على العمالة المهاجرة في أسواق العمل الخارجية لصياغة سياسات التعليم والتدريب التي تهدف إلى تلبية هذا الطلب دون الإضرار بأداء أسواق العمل في الدول الأربيع

المراجع

عبد السلام تي. (2010) تمويل التعليم العالي في تونس، ورقة عمل منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) رقم 551.

ألونسو، جيه. إيه. (2011) "الهجرة الدولية والتنمية: استعراض في ضوء الأزمة،" ورقة معلومات أساسية مقدمة من لجنة السياسات الإنمائية رقم (E), ST/ESA/2011/CDP/11(E)11، شعبة السياسات الإنمائية والتحليل الإنمائي، الأمم المتحدة، نيويورك.

المدينة نيوز (2020) مليون مغترب أردني في 70 دولة حول العالم، <https://www.almadenahnews.com/article/545565-D9%85%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%86-%D9%85%D8%BA%D8%AA%D8%B1%D8%A8-%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86%D9%8A-%D9%81%D9%8A-70-%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%A9-%D8%AD%D9%88%D9%84-D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85%in%20Arabic%2012.03.2020>

ب. حمدوش (1990)، SMER, Rabat, Politiques de développement et d'ajustement au Maroc à l'épreuve de la crise.

ب حمدوش وآخرون. (2000)، INSEA, Rabat, Les Marocains résidant à l'étranger - une enquête socio-économique.

ب. حمدوش (2008)، Observatoire de la migration, Marocains résidant à l'étranger - l'utilisation des transferts, (Sous la Direction, 2008), Communauté marocaine résidant à l'étranger, Fondation Hassan II pour les MRE, Rabat

ب. حمدوش وم. مغاري (2015)، OIM and AMI, Rabat, Impact de la migration internationale sur le développement au Maroc.

هيئة الإذاعة البريطانية (2016) المغرب تبدأ المرحلة الثانية من توطين المهاجرين غير الشرعيين، هيئة الإذاعة البريطانية (BBC), <http://www.bbc.com/arabic/middleeast-38340108> 01.006.2017.

بوبركي، ح. (2004) "الهجرة العابرة بين تونس وليبيا وإفريقيا جنوب الصحراء الكبرى: دراسة مبنية على تونس الكبرى،" ورقة مقدمة في المؤتمر المناطقي بشأن المهاجرين في دول العبور: تقاسم المسؤولية عن الإدارة والحماية، اسطنبول، 30 سبتمبر - 1 أكتوبر.

بوبركي، اتش (2013) الثورة والهجرة الدولية في تونس. تقرير بحثي مقدم من مركز سياسات الهجرة بالمعهد الجامعي الأوروبي (EUI).

بوبركي، اتش. (2015). الهجرة واللجوء في تونس منذ 2011: نحو أشكال جديدة للهجرة ؟, Revue européenne des migrations internationales 31(3), 17-39.

بلوم، دي.، ي.، كانيج، دي. وغراهام، بي. (2003) مدخرات طول العمر ودورة الحياة. المجلة الاقتصادية الاسكندنافية، 105 (3)، 319-338.

براون، اتش. (2015). دوافع الهجرة غير النظامية في شمال إفريقيا (تقرير بحث مكتب الدعم التابع لمركز موارد الحوكمة والتنمية الاجتماعية (GSDRC) 1271) برمنغهام، المملكة المتحدة. مركز موارد الحوكمة والتنمية الاجتماعية (GSDRC)، جامعة برمنغهام.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2017). (CAPMAS) تعداد السكان والمساكن: مصر 2017، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS)، القاهرة.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2019). (CAPMAS) النشرة السنوية للموظفين الأجانب في قطاعات الأعمال الحكومية والعامة / الأعمال العامة في مصر 2018.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2019) (CAPMAS) النشرة السنوية للأجانب العاملين في القطاع الخاص والقطاع الاستثماري في مصر 2018.

تشارمز، ج. (2004) اتجاهات التوظيف في القطاع غير النظامي في العالم العربي والشرق الأوسط، في كتابات المحررين حسن حكيمان وجفري ب. نوجنت، السياسة التجارية والتكامل الاقتصادي في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ص. 165-83. لندن: روتليدج.

شاتيلارد جيه. (2011) الأردن: ملاذ اللاجئين. معهد سياسة الهجرة، واشنطن العاصمة. www.migrationpolicy.org/article/jordan-refugee-haven, 02.03.2020

ديفيد، آندا وكريستوف نوردمان. (2014). "عدم توافق المهارات والهجرة في مصر وتونس." ورقة عمل DT/2014-05

دي هاس، اتش (2008) "أنظمة الهجرة في شمال إفريقيا: التطور والتحديات والروابط الإنمائية"، في: كاستليس اس، ديلغادو وايز آر. (محرران) الهجرة والتنمية: منظورات من الجنوب، المنظمة الدولية للهجرة، جنيف.

المفوضية الأوروبية (2017) الصندوق الاستثماري للاتحاد الأوروبي في إفريقيا، https://ec.europa.eu/europeaid/regions/africa/eu-emergency-trust-fund-africa_en, 25.09.2017

المؤسسة الأوروبية للتدريب (2014). (ETF). "سياسات التوظيف في الأردن."

المؤسسة الأوروبية للتدريب (2018). (ETF). "التعليم والتدريب وتنمية العمالة 2018."

عويس، ام إيه زكي، فاطمة عبد الجواد، وعزة الجندي. (2018). "السياسة التعليمية المدرسية في مصر: منظور التقييم المجتمعي." مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 1 رقم 1، 2019.

اللجنة العالمية للهجرة الدولية (2005): الهجرة في عالم مترابط: اتجاهات جديدة للعمل. تقرير اللجنة العالمية للهجرة الدولية، 5 أكتوبر.

حسن، كيه. (2013) "تأثير تغير المناخ في المستقبل على السكان في مصر"، ورقة مقدمة في إطار المؤتمر الدولي السابع والعشرين للسكان، الاتحاد الدولي للدراسات العلمية للسكان، بوسان، في الفترة ما بين 26 إلى 31 أغسطس.

Haut Commissariat au Plan (HCP, 2018), Population et développement au Maroc, Rabat.

Haut Commissariat au Plan, «Population étrangère au Maroc d'après les données du recensement de 2014», Communiqué de presse du 18 décembre 2017, Rabat.

Haut Commissariat au Plan (2014 et années antérieures), Recensement général de la population et de l'habitat de 2014 et recensements et dénombremens antérieurs de la population, Rabat.

المجلس الأعلى للسكان (HPC). (2017). "العائد الديمغرافي في الأردن".

منظمة العمل الدولية (ILO) (2009). "هجرة العمالة الدولية والتوظيف في المنطقة العربية: الأصول والعواقب والمضي قدماً".

منظمة العمل الدولية (ILO) (2014). "الانتقال من الاقتصاد غير النظامي إلى الاقتصاد النظامي." مؤتمر العمل الدولي

خاشاني أ.ح. (2014) "المغتربون العرب والتنمية"، في: زهري، إيه [محرر] تقرير إقليمي حول الهجرة العربية الدولية: الهجرة والتنمية 2014، جامعة الدول العربية (LAS)، القاهرة، ص: 45-70. (باللغة العربية).

كرافت، سي، والعود، اتش. (2018). عدم تكافؤ الفرص في التعليم العالي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. المجلة الدولية لتطوير التعليم، 62، 234-244.

كرافت، سي، أسعد، آر، نذير، اتش، رمضان، آر، وحيدمنش، أبيه، زواري، اس. (2019). تقدير الفقر وعدم المساواة في ظل غياب بيانات الاستهلاك: تطبيق للشرق الأوسط وشمال إفريقيا. مجلة الشرق الأوسط للتنمية، 11 (1)، 1-29.

ليمام، ال، وبن حفيظ، أبيه. (2018) التعليم والعائلات والعودة إلى التعليم في تونس. في سوق العمل التونسي في عصر انتقالي، حرّره راجي أسعد ومنجي بوغزالا، 194-234. أكسفورد، المملكة المتحدة: دار نشر جامعة أكسفورد.

معهد سياسات الهجرة (2017) مشاركة الشتات، 16.09.2017، <http://www.migrationpolicy.org/topics/diaspora-engagement>

مينتر، دبليو. (2011) "الهجرة الأفريقية وعدم المساواة العالمية وحقوق الإنسان: ربط النقاط"، الشؤون الحالية، 46، المعهد الإفريقي لبلدان الشمال.

Ministère Chargé des Marocains Résidant à l'Étranger et des Affaires de la Migration, «Politique Nationale d'Immigration et d'Asile, Rapport 2017», Rabat.

Ministère Chargé des Marocains Résidant à l'Étranger et des Affaires de la Migration (2016), Politique Nationale d'Immigration et d'Asile, Rapport 2013-2016», Rabat.

Ministère Chargé des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration (2014), «Elaboration de la stratégie nationale de l'immigration et de l'asile, Rapport d'Etat des lieux et diagnostic», Rabat.

Ministère Chargé des Marocains Résidant à l'Étranger et des Affaires de la Migration (2013), Stratégie nationale d'immigration et d'asile, Rabat.

Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (2019), Le marché du travail en 2018, Rabat.

وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، مصر. (2018). "التقرير الوطني الطوعي في مصر."

ني ام اس. (2019) صناعة النهضة التونسية، سبرينغر.

نورمان كيه. (2015) النهج المغربي الجديد بشأن الهجرة: إصلاح هادف أم موقف سياسي؟ التحقيق الناقد في النزعة الإنسانية في إفريقيا <http://www.cihablog.com/moroccos-new-approach-to-migration-meaningful-reform-or-political-posturing/> 01.06.2017

علوان، أم. واي (2007) الإطار القانوني للهجرة القسرية وتحركات اللاجئين في الأردن، ورقة عمل أُعدت لحركات الهجرة واللاجئين في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا برنامج دراسات الهجرة القسرية واللاجئين، الجامعة الأمريكية في القاهرة، مصر -23-25 أكتوبر.

الأمم المتحدة (2011) تأثير التحويلات المالية على الفقر في الدول النامية، الأمم المتحدة، نيويورك وجنيف.

الأمم المتحدة (2012) الهجرة الدولية من منظور إقليمي وأقاليمي، الأمم المتحدة، نيويورك.

الأمم المتحدة (2017) السياسات السكانية العالمية 2015، الأمم المتحدة، نيويورك.

لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (2013) الاتجار بالنساء والأطفال في المنطقة العربية: منظور إقليمي، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (UN-ESCWA)، الأمم المتحدة، نيويورك.

الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة السكان (2019). اتجاهات أعداد المهاجرين الدوليين: تنقيح عام 2019 (قاعدة بيانات الأمم المتحدة، POP/DB/MIG/Stock/Rev.2019).

مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (UNHCR) (2019) صحيفة وقائع سبتمبر 2019، <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/71536.pdf>, 12.03.2020

وهبة، جيه. (2007). "عوائد تجربة العمل في الخارج: حالة مصر"، في: Özden Ç. and Schiff M., eds. الهجرة الدولية والتنمية الاقتصادية والسياسة. البنك الدولي وبالغريف ماكملاند: 235-258، واشنطن (العاصمة) ولندن.

وينار، أبيه (2011) "تحديات التعاون في الاتحاد الأوروبي في سياسة الهجرة إلى الخارج"، تقرير بحثي، ورقة معلومات أساسية، أنظمة الهجرة بين الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة 02/2011، معهد الجامعة الأوروبية، فلورنسا.

وودون، كيو، برجر، إن، جرانت، أيه، جوزيف، جي، ليفيراني، أيه، وتكاتشيفا، أو (2014). تغير المناخ والظواهر المناخية المتطرفة والهجرة: استعراض المؤلفات في خمس دول عربية. في كتابات أي ييغيه واف لأكزكو (محرران)، المهاجرون في خصم التغير المناخي: التأثير المناخي للتغير البيئي على الهجرة، سبرينغر، دورديخت، ص 111-134..

البنك الدولي (2014) سياسة العمل لتشجيع الوظائف الجيدة في تونس: إعادة النظر في أنظمة العمل والضمان الاجتماعي وبرامج سوق العمل النشط. البنك الدولي

البنك الدولي (2014) ب) الثورة غير المكتملة: جلب الفرص والوظائف الجيدة والثروة الأكبر لكل التونسيين. البنك الدولي، مراجعة سياسة التنمية، 300. البنك الدولي، (2015) تونس، Diagnostic-pays systématique, Moyen-Orient et Afrique du nord.

البنك الدولي (2017) تدفقات التحويلات المالية الداخلة
<http://pubdocs.worldbank.org/en/818981492713050366/remittancedatainflowsapr2017.xls>, 19.09.2017, 2017

المقاييس العالمية (2020). Worldometers.info.

زهري ، إيه وبي هاريل بوند (2003) الهجرة المصرية المعاصرة: لمحة عامة عن الهجرة الطوعية والقسرية. برايتون: جامعة ساسكس، ورقة عمل رقم C3. زهري، أ. (2006) "الشباب المصري والدورادو الأوروبي: رحلات الأمل واليأس"، ورقة عمل رقم 18، المعهد الدنماركي للدراسات الدولية (DIIS)، كوبنهاغن.

زهري، أ. (2007) "الهجرة والتنمية في مصر"، اجتماع فريق المشروع لمناقشة الهجرة بوصفها إمكانية ومخاطرة - أوروبا ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، جامعة أوسنابروك ومؤسسة روبرت بوش، برلين، ألمانيا، 16-17 ديسمبر.

زهري، أ. (2013) "الهجرة الدولية في مصر بعد الثورة: هل هناك أي تغيير،" Confluences Méditerranée, العدد 87, خريف 2013: 47-54.

زهري، أ. [محرر] (2014) تقرير إقليمي حول الهجرة العربية الدولية: الهجرة والتنمية 2014 ، جامعة الدول العربية (LAS)، القاهرة. (باللغة العربية)

زهري، أ. س. أبو حسين، ود. هاشم (2020) أثر التدفق السوري على العمال المهاجرين المصريين في الأردن، مركز دراسات الهجرة واللجئين، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، القاهرة.

مصر

التعداد العام للسكان

يوفر تعداد 2017 بيانات حول حسابات السكان المقيمين حاليًا في مصر وقت إجراء التعداد السكاني، سواء للمواطنين أو الأجانب، وتوزيعها عبر المحافظات، إضافة إلى الخصائص الديموغرافية والاجتماعية. تغطي بيانات التعداد توزيع السكان حسب الجنس والفتة العمرية والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية والوصول إلى التكنولوجيا.

التعداد الاقتصادي

أُجري تعداد 2018 وفقًا للمعايير العلمية الدولية للإحصاء وباستخدام الأجهزة اللوحية والأساليب الحديثة لجمع البيانات الإلكترونية. يغطي التعداد خصائص مؤسسات المشاريع الخاصة النظامية وغير النظامية وكذلك المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، وسيتم الإعلان عن نتائج تعداد 2018 قريبًا.

نشرة الإحصاءات السنوية

تُصدر بيانات ديموغرافية واجتماعية واقتصادية سنوية على مستوى المحافظات. تُنشر هذه النشرة على الموقع الإلكتروني للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) في سبتمبر من كل عام.

الدراسات الاستقصائية بشأن القوى العاملة

بالإضافة إلى التعداد المنتظم، الذي يوفر إحصاءات على نطاق الدولة حول التركيبة الديموغرافية والتعليم والتوظيف، يُصدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) مسح ربع سنوي.

وفي هذا السياق، يُجري الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء "دراسة استقصائية ربع سنوية للقوة العاملة" والتي تتضمن بيانات حول حجم القوة البشرية والقوى العاملة (العاملين والعاطلين عن العمل) وتوزيعهم الجغرافي حسب الخصائص.

وفي نهاية كل عام، يصدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) النشرة السنوية المجمعّة للقوة العاملة التي تتضمن نتائج جولات الدراسة الاستقصائية ربع السنوية والتي تمثل خصائص القوة البشرية والقوى العاملة خلال العام.

ابتداءً من جولة يناير 2012، ووفقًا للتوصيات الدولية بتجنب طرح أسئلة إضافية تؤثر على دقة وصحة البيانات التي تم جمعها، صُممت نسخة مختصرة من الاستبيان لتشمل الأسئلة الأساسية التي تمكن من الحصول على مؤشرات سوق العمل المصرية الأساسية.

تُجمّع النسخة المختصرة في ثلاث جولات (يناير - مارس)، (أبريل - يونيو)، و (أكتوبر - ديسمبر) بينما تُجمّع النسخة الطويلة من الاستبيان في الجولة الرابعة (يوليو - سبتمبر) وتتضمن مزيدًا من المعلومات حول ظروف السكن والهجرة.

إحصاءات أخرى تتعلق بالعمل والأجور

يُصدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) عددًا من النشرات الإحصائية الدورية التي تغطي موضوعات هامة مثل معظم قضايا العمل والأجور. تشمل هذه الموضوعات:

- العاملون في الحكومة والقطاع العام
- التوظيف والفئات العمرية وساعات العمل
- الأجانب العاملون في القطاع العام
- الأجانب العاملون في القطاع الخاص والاستثماري
- المصريون الذين لديهم تصاريح للعمل في الخارج، والمصريون ذوو الجنسية المزدوجة
- تصاريح العمل للمصريين العاملين في الخارج
- إصابات العمل

الملحق 1: بيانات سوق العمل والهجرة

1. توافر البيانات

نشرة إحصاءات التعليم

يصدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) نشرات إحصائية سنوية تحتوي على بيانات عن نظام التعليم. تشمل هذه النشرات الإحصائية ما يلي:

- النشرة السنوية للتعليم والتدريب في المؤسسات العامة والخاصة
- النشرة السنوية للمصريين بالخارج لأغراض تعليمية
- نشرة التعليم ما قبل الجامعي
- النشرة السنوية للدلتحاق بالتعليم الجامعي والمعلمين
- النشرة السنوية لخريجي الجامعات والدراسات العليا

الدراسات الاستقصائية عن الهجرة الدولية للأسر المعيشية (HIMS)

أجرت مصر دراسات استقصائية عن الهجرة الدولية للأسر المعيشية في دول البحر الأبيض المتوسط (MED-HIMS) بدعم من المنظمة الدولية للهجرة (IOM). تزود هذه الدراسات الاستقصائية مختلف الأشخاص من أصحاب المصلحة الذين يتعاملون مع الهجرة الدولية والتنقل في مصر بالأدوات ذات الصلة لصياغة سياسات وبرامج الهجرة وتنفيذها وتقييمها بطريقة فعالة من حيث التكلفة.

الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل المصري (ELMPS)

أجرى منتدى البحوث الاقتصادية (ERF)، بالتعاون مع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS)، أربع دراسات استقصائية لفريق خبراء سوق العمل في مصر بنجاح (1998، 2006، 2012، 2018).

صُممت الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل على هيئة دراسات استقصائية جماعية، بمعنى أن أي أسر أو أفراد تم مقابلتهم خلال الجولات السابقة (إن وجد) سوف يتم مقابلتهم مرة أخرى. كما سيجري أيضًا تتبع الأفراد الذين قد غادروا أسرهم الأصلية خلال فترة المقابلة، وسيتم إجراء مقابلات معهم ومع أسرهم بالكامل. يعكس تصميم المجموعة هذا أحدث ما توصلت إليه منهجية جمع البيانات في مجال العمل.

تتكون الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل المصري (ELMPS) بجولاتها الأربعة من قسمين: الدراسة الاستقصائية للأسر والدراسة الاستقصائية للأفراد. تغطي الدراسة الاستقصائية للأسر الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية الأساسية الحالية (وقت إجراء الدراسة) لجميع أفراد الأسرة. تشمل هذه الخصائص الأساسية العمر والجنس والحالة الاجتماعية والثروة الأسرية وملكية الأصول والإقامة والوضع الوظيفي الحالي وأعلى مستوى تعليمي وأحدث الإضافات منذ جولة 2012، معلومات عن أفراد الأسرة الذين يعيشون حاليًا في الخارج.س

تشمل الدراسة الاستقصائية للأسر المعيشية عددًا من الوحدات التفصيلية حول التعليم والتوظيف والبطالة والاتجاه اللانظامي وريادة الأعمال وتكوين الأسرة والصحة والمشاركة المدنية والمجتمعية. وقد أضافت الجولة الأخيرة آليات الأسر في التعامل مع الصدمات الاقتصادية.

الدراسة الاستقصائية بشأن قطاع الشباب في مصر (SYPE)

أجرى مجلس السكان، في عامي 2009 و2014دراسة استقصائية رائدة لقطاع الشباب في مصر(SYPE). تحدثون المستطلعون التابعون للمجلس إلى عينة تمثيلية على المستوى الوطني تتكون من نحو 15,000 شاب تتراوح أعمارهم ما بين 10 إلى 29 عامًا، ينتمون إلى 11,000 أسرة - وهذه الدراسة تُعد واحدة من أكبر الدراسات الاستقصائية للشباب على الإطلاق في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وعلى غرار هيكل الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل المصري (ELMPS)، فقد وصلت الدراسة الاستقصائية لقطاع الشباب في مصر (SYPE) إلى الشباب في المحافظات الحدودية والمناطق العشوائية في مصر.

وفي عام 2014، أعاد المجلس مقابلة ما يزيد عن 10000 مشارك من المشاركين في الدراسة الاستقصائية الأصلية لعام 2009، والذين تتراوح أعمارهم الان ما بين 14 إلى 35 عامًا. تحمل نتائج هذه الدراسات، والتي قدمت معلومات مصنفة جنسائيًا حول الصحة والتعليم والتوظيف والمشاركة المدنية والعديد من الموضوعات الأخرى - آثارًا عميقة على السياسات الحكومية للشباب وتنمية مصر في مرحلة ما بعد الثورة. توفر هذه البيانات تفاصيل دقيقة حول كفاح الشباب المصري من أجل التوظيف، ومخاوفهم بشأن الوضع الاقتصادي في مصر، وتفاؤلهم الضعيف بشأن المستقبل.

ب الأردن

تعداد السكان والمساكن في الأردن

يتم إجراء تعداد السكان والمساكن في الأردن كل 10 سنوات، ويغطي التوظيف والوفيات والتأمين الصحي والتعليم والهجرة.

الدراسة الاستقصائية بشأن صحة السكان والأسرة

إن الهدف الرئيسي من هذا المسح هو توفير بيانات شاملة عن الخصوبة والوفيات وتنظيم الأسرة وصحة الأم والطفل والتغذية بوصفها أداة لتقييم البرامج والسياسات السكانية والصحية الحالية.

الدراسة الاستقصائية بشأن نفقات الأسر المعيشية ودخلها

تمثل هذه الدراسة الاستقصائية الدورية التغيرات المستمرة في أنماط الإنفاق ومستويات الدخل والأسعار، بالإضافة إلى الهجرة الداخلية والخارجية للسكان. نُفِّدَت هذه الدراسة الاستقصائية من أجل تحقيق الأهداف التالية: توفيربيانات عن الدخل والنفقات، عكس الأهمية النسبية لبنود الإنفاق الاستهلاكي المستخدمة في إعداد مؤشر سعر المستهلك، توفير البيانات المتعلقة بالمستهلاك الكلي ودخل قطاع الأسر المعيشية، توفير بيانات عن برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، تحديد أنماط الإنفاق الاستهلاكي السائدة في المجتمع، وتأثير المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية على تلك الأنماط، حساب متوسط الدخل السنوي للأسر المعيشية والفرد، وتحديد العلاقة بين الدخل ومختلف العوامل الاجتماعية والاقتصادية، دراسة توزيع الأفراد والأسر المعيشية حسب فئة الدخل والإنفاق.

الدراسة الاستقصائية بشأن التعليم العالي والخريجين

أُجريت دراسة استقصائية عن خريجي التعليم العالي (HEGS) في الأردن خلال عام 2012. تغطي الدراسة عينة عشوائية من خريجي الجامعات الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 40 عامًا من تخصصات مختارة، وهي المحاسبة والإدارة وعلوم الكمبيوتر، والذين قد تخرجوا خلال السنوات الخمس عشر السابقة لهذه الدراسة. تجمع الدراسة معلومات حول الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للخريجين، خصائص الأسر المعيشية، الخبرات التعليمية، الخبرات الوظيفية، تاريخ التوظيف، والتنقل. كما توفر أيضًا بيانات حول ملاحظات الطلاب ومراقبتهم في كل من المؤسسات الخاصة والعامة، ونتائج سوق العمل بالنسبة لخريجي هذه المؤسسات وبيانات رجعية عن تجربة تعلم الخريجين.

الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل الأردني

توفرالدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل الأردني (JLMPS) تقييمًا متعمقًا للتطورات الاجتماعية والاقتصادية الهامة في تاريخ الأردن الحديث. تشمل الموضوعات التي تغطيها الدراسة الخصائص الديموغرافية وخصائص العمل، خصائص التوظيف، البطالة، العمالة الناقصة، تنقل اليد العاملة، والمشاريع الأسرية (لدراسة خصائص العمل في القطاع غير النظامي)، وعمل المرأة، الصحة، تكنولوجيا المعلومات، الادخار والاقتراض، المواقف الجنسانية و العائدات. أُضيفت وحدات جديدة في عام 2016 إلى الاستبيان لجمع بيانات حول الهجرة الداخلية لغير الأردنيين والأمن الغذائي وتعرض الأسر للصدمات واستراتيجيات التأقلم.

الدراسة الاستقصائية بشأن العمالة والبطالة

نفِّدَت دائرة الإحصاءات العامة (DOS) أربع جولات من الدراسة الاستقصائية للعمالة والبطالة لعام 2016، والتي تُغطي عينة تبلغ حوالي 49,000 أسرة معيشية على مستوى الدولة. جُمعت البيانات باستخدام استبيان إلكتروني بدلًا من نسخة ورقية.

تشمل الموضوعات الرئيسية التي تُغطيها الدراسة الاستقصائية ما يلي:

- الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للسكان والقوى العاملة.
- الوضع الوظيفي والهيكل المهني والنشاط الاقتصادي للأشخاص العاملين وأسباب إمكانية حدوث تحول.
- المشاركة في النشاط الاقتصادي ومعدلات البطالة وخصائص العاطلين عن العمل. أهم الطرق للحصول على وظيفة.

الدراسة الاستقصائية بشأن إمكانية وصول اللاجئين السوريين إلى الرعاية الصحية في الأردن

كان الهدف من هذا التقييم الوطني لإمكانية وصول اللاجئين السوريين إلى الرعاية الصحية في الأردن هو توصيف الوضع الصحي وسلوكيات البحث عن الرعاية للاجئين السوريين الذين يعيشون خارج المخيمات وتقديم معلومات بشأن القضايا المتعلقة بإمكانية حصولهم على الرعاية الصحية. كانت عينة الدراسة الاستقصائية ممثلة لسوريين على المستوى الوطني في الأردن.

الدراسة الاستقصائية الوطنية بشأن الشباب

يتمثل الهدف من هذه الدراسة الاستقصائية في تحديد البيانات الخاصة بوضع الشباب الأردني وتحديثها (الذين تتراوح أعمارهم ما بين 10 إلى 24) من خلال تقييم وضعهم وأولوياتهم وتطلعاتهم. تهدف نتائج هذه الدراسة الاستقصائية إلى دعم الإستراتيجية الوطنية الأردنية للشباب. تُغطي الدراسة الاستقصائية الموضوعات التالية: التعليم، التوظيف، الصحة، استغلال الوقت، المشاركة المدنية والسياسية، الوصول إلى المعلومات والتكنولوجيا، العلاقات الاجتماعية، الإدراك الذاتي، الهجرة إلى الخارج والهجرة الوافدة.

دراسة استقصائية عن المشاريع الأردنية

تركز هذه الدراسة الاستقصائية على العديد من العوامل التي تشكل بيئة الأعمال. قد تكون هذه العوامل هي التي تُشجع الشركات على العمل بكفاءة أو تلك التي تزيد من العقبات التي تحول دون ممارسة الأنشطة التجارية وتحد من آفاق الدولة في تحقيق إمكاناتها من حيث التوظيف والإنتاج والرفاهية.

الدراسة الاستقصائية الوطنية الأردنية بشأن عمالة الأطفال

هذه الدراسة الاستقصائية بدعم من منظم العمل الدولية (ILO). تتضمن تقديرات هذه الدراسة الاستقصائية المبادئ التوجيهية ومعايير القياس الإحصائية المتعلقة بعمالة الأطفال والإحصاءات ذات الصلة بالأطفال العاملين على النحو الوارد في القرار المتعلق بإحصاءات عمالة الأطفال. تُغطي الدراسة الاستقصائية الأولية الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 5 إلى 17 عام.

ج

المغرب

التعداد العام للسكان والمساكن (RGPH)

يقدم تعداد عام 2014 بيانات، من بين أمور أخرى، عن المهاجرين والأجانب المقيمين في المغرب بالإضافة إلى أوضاعهم الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية بما في ذلك الخصائص المتعلقة بتوظيفهم (نوع النشاط، المهنة، الوضع في المهنة، قطاع النشاط)

الدراسة الاستقصائية الوطنية بشأن التوظيف

خضعت الدراسة الاستقصائية الوطنية للتوظيف (ENE) لإصلاحات منذ عام 2017 بهدف توفير بيانات، بالإضافة إلى البيانات العامة عن سوق العمل للمواطنين، حول موضوعات جديدة مثل الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للمهاجرين في المغرب، حصولهم على التدريب والتوظيف، وصول المرأة إلى سوق العمل، خصائص رواد الأعمال المهاجرين، تغطية أنظمة المعاشات التقاعدية، التغطية الطبية، استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات الجديدة، مجموعات فرص العمل وتنقل العمال النشطين بين أماكن إقامتهم وعملهم.

دراسات استقصائية أخرى للأسر المعيشية محددة بشأن الهجرة الدولية

- دراسة استقصائية عن الهجرة الدولية في المغرب (دراسة استقصائية عن الهجرة الدولية للأسر المعيشية في دول البحر المتوسط) (المنذوية السامية للتخطيط 2018)،
- تحقيق أجرته مؤسسة كونراد أديناور ستيفتأنغ، "مهاجرو جنوب الصحراء الكبرى بالمغرب: تحديات الهجرة السكانية"، -2016 2015
- دراسة استقصائية وطنية بشأن تأثير الهجرة الدولية على التنمية في المغرب (AMI، 2015)
- الدراسات الاستقصائية الاجتماعية الاقتصادية للمغاربة الذين عاشوا في الخارج عامي 2000 و2005، المعهد الدولي للإحصاء والاقتصاد التطبيقي.
- دراسات استقصائية بشأن الهجرة من جنوب الصحراء إلى المغرب (2008).
- دراسة استقصائية عن الهجرة والمهارات، 2012 (بالتعاون مع المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) في المغرب): حاولت هذه الدراسة الاستقصائية تحليل التركيبة المهارية للمهاجرين المحتملين والعائدين، ومن ثمّ فإنها ستؤدي إلى دراسات على مستوى بسيط وإنشاء ملف تعريف للمهاجرين في المغرب. تركز الدراسة الاستقصائية الميدانية على مستويات التعليم والمهارات إضافة إلى الوضع التوظيفي للمهاجرين المحتملين والعائدين قبل وأثناء وبعد الهجرة.
- دراسة استقصائية وطنية عن مستويات المعيشة للأسر المحلية (ENVM). أجرى قسم الإحصاءات في المنذوية السامية للتخطيط (HCP) دراسة استقصائية للأسر المعيشية عام -2006 2007 بشأن مستوى معيشة الأسر. وقد تم دمج وحدات عن الهجرة الدولية (المهاجرون الخارجون والمهاجرون العائدون) والتحويلات.

مصادر الاحصاءات الإدارية بشأن الهجرة الدولية وسوق العمل

- وزارة الشغل والإدماج المهني.
- وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الأفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج.
- الوزير المنتدب المكلف بشؤون المغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة، تقرير حول "السياسة الوطنية للهجرة واللجوء -2016 2013".
- الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (التوظيف الدولي والوطني).
- تصاريح العمل/ وزارة التشغيل
- تصاريح العمل/ وزارة الداخلية.
- إحصاءات الهجرة غير النظامية، إحصاءات تسوية أوضاع المهاجرين والاعتراض/ وزارة الداخلية.
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNSS).

توفر وكالات التوظيف الخاصة ببيانات عن تسجيلات الباحثين عن وظائف، الوساطة، الصناعات، الخصائص الديموغرافية والاجتماعية الاقتصادية للباحثين عن عمل والوظائف (متضمنة المهاجرين خارجًا والمهاجرين الوافدين) فضلًا عن بيانات الشركات المعنية على الصعيدين الوطني والدولي.

د

تونس

1. التعداد العام للسكان والمساكن
2. دراسة استقصائية عن السكان والتوظيف - ENPE
3. دراسة استقصائية عن التوظيف والرواتب
4. دراسة استقصائية عن الأنشطة الاقتصادية
5. سجل العمل الوطني
6. دراسة استقصائية عن المشاريع الصغيرة

مصر

يُعد توافر البيانات نقطة الضعف الرئيسية بالنسبة لمصر عندما يتعلق الأمر بسوق العمل والتخطيط للهجرة والإدارة وصنع السياسات. تتوافر مصادر متنوعة للبيانات ولكن في ظل بعض القيود التي تحول دون إمكانية تعميم نمط عام كامل في جميع أرجاء الدولة وتمثيله لها.

وعلى الرغم من أن هناك الكثير من الكتابات حول تطور عرض العمالة، إلا أن الأبحاث المتعلقة بالطلب على العمالة كانت محدودة، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى محدودية البيانات المتاحة للعامّة عن الشركات. وكانت البيانات التي تسمح بالتحقيق عن نمو الوظائف نادرة بشكل خاص.

نقاط القوة والضعف الرئيسية

يتم التركيز حاليًا بصورة كبيرة على توافر البيانات المنتجة وجودتها. وقد تمت ترجمة هذا التركيز إلى دراسة اسقصاصية محدثة وتقنيات لجمع البيانات بالإضافة إلى تحسين الوصول إلى البيانات المتاحة. وعلى الرغم من ذلك، لم يتم التوصل إلى إجماع بشأن تعريفها للقطاع غير النظامي. ثانيًا، يُعد جمع البيانات المتعلقة بالقطاع غير النظامي أمرًا صعبًا للغاية نظرًا لأن جميع القائمين بهذه الأنشطة لا يسعون وراء الاعتراف بها.

توضح الإشارة إلى عدم التوافق بين نتائج التعليم واحتياجات سوق العمل بشكل عام إلى النتائج التعليمية العامة. يفترق التعليم المهني إلى البيانات التي تسمح بتقدير مدى تلبية التعليم والتدريب الفني والمهني الحالي لطلبات سوق العمل. ولا يسمح ذلك بتحليل درجة تواجد هذا النوع من عدم التوافق في سوق العمل للشباب ومدى تأثيره عليه.

كما توجد عدة قضايا أخرى منفصلة تتعلق بتوافر البيانات وجودتها في مصر، ومن بينها:

1. البيانات المنتجة لا تراعي الفوارق الجنسانية بدرجة كبيرة (لا توجد أدوات خاصة بالجنس)
2. لا تتم تغطية القطاع غير النظامي على نطاق واسع
3. هناك حاجة إلى مزيد من البيانات عن التعليم المهني
4. البيانات تركز بصورة أكبر على عرض العمالة بدلًا من الطلب عليها.

الأردن

تم تقييم البيانات التي جمعتها دائرة الإحصاءات العامة (DoS) بالأردن بناء على المدونة الأوروبية للممارسات المتبعة في مجال الإحصاء.

نقاط القوة والضعف الرئيسية

- تمتثل الأردن الآن لمتطلبات المعيار الخاص لنشر البيانات التابع لصندوق النقد الدولي (IMFs SDDS) للبيانات والبيانات الوصفية.
- ويتم إجراء كافة أعمال تكنولوجيا المعلومات (IT) ودائرة الإحصاءات العامة (DoS) بشكل مركزي (و داخلي) على الرغم من وجود صلة وثيقة بين بعض المبرمجين المحددين وبعض أقسام الدراسات الاستقصائية المحددة مما يساعد على الفهم الجيد لاحتياجات المستخدم وأعمال الصيانة الحالية في حال حدوث أي متطلبات جديدة (مثل المتغيرات الجديدة/الأسئلة/المجالات).
- غياب أي توجه استراتيجي واضح
- تفتقر أنظمة البيانات الوصفية لدائرة الإحصاءات العامة (DoS) إلى تغطية كاملة لجميع الدراسات الاستقصائية/المؤشرات، كما أن النظم الحالية ليست مدمجة بالفعل في منصات النشر.
- وتختلف التصورات في دائرة الإحصاءات العامة (DoS) بشأن ماهية البيانات الوصفية المطلوبة (النطاق والتفاصيل) وكيف يمكن تلبية الاحتياجات لمختلف الأغراض. يجب معالجة هذا الأمر قبل إعداد استراتيجية جديدة لأي بيانات وصفية.

جودة البيانات

ج

المغرب

يستعين الأسلوب المتبع في تقييم بيانات سوق العمل بإطار صندوق النقد الدولي(IMF) ومتطلبات التوجيه الصادر عن المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل التابع لمنظمة العمل الدولية منذ 2018.

نقاط القوة والضعف الرئيسية

يقدم التعداد بيانات حول سوق العمل (التوظيف، النشاط الاقتصادي، البطالة، المهنة ووضع المهنة) على كافة المستويات الجغرافية، حتى الأكثر دقة منها. ولسوء الحظ، فإن نتائجه لا تقارن بنتائج الدراسة الاستقصائية الوطنية للتوظيف بسبب الاختلاف في منهجية الجمع.

تقدم الدراسة الاستقصائية الوطنية للتوظيف أيضًا بيانات حول سوق العمل للمهاجرين الوافدين المقيمين بالمغرب. ومع ذلك فإن عدد المهاجرين الوافدين الذي تم الحصول عليه غير موثوق نظرًا لأن معاملات الاستقراء المستخدمة في الدراسة الاستقصائية للتوظيف لا تكفي لتقدير هذه الأعداد.

إن الإحصاءات الإدارية حول الهجرة وتصاريح العمل للأجانب في المغرب وتوظيف المغاربة بالخارج والمهاجرين الوافدين في المغرب ليست إحصاءات شاملة وتتطلب التوافق بين المفاهيم والتعاريف لتتماشى مع المعايير المعترف بها على المستوى الدولي.

د

تونس

يُعد تقييم إحصاءات سوق العمل جزءًا من التقييم الكلي الشامل الذي أجرته تونس بعد عام 2011. بدأت تجربة تونس في إصلاح نظامها الإحصائي الوطني عام 1999 مع صدور القانون رقم -99/32 بتاريخ 13 أبريل 1999 بشأن النظام الإحصائي الوطني ونشر عدد من المراسيم التنفيذية. ومن أجل تنفيذ هذا الإصلاح بنجاح، تم إجراء تقييم كلي شامل عام 2014 في إطار التعاون مع يوروستات "المكتب الإحصائي للاتحاد الأوروبي" (زغولي، 2019).⁵³ وقد خلص هذا التقييم إلى أنه على الرغم من وجود أسس متينة للنظام الإحصائي التونسي، إلا أن المراجعة الشاملة للإطار التشريعي كانت ضرورية لتحقيق الأهداف الأساسية الثلاثة المتمثلة في الكفاءة والجودة واحترام المبادئ الأساسية.

ومن أجل البدء في عملية المراجعة، تم إطلاق مشروع توأمة بشأن "تحديث النظام الإحصائي التونسي" عام 2016 (حتى 2018) ضمن إطار برنامج الدعم لاتفاقية الشراكة والانتقال (P3AT). ويُعد المعهد الوطني التونسي للإحصاء جزءًا من مشروع التوأمة المذكور، بالشراكة مع المعهد القومي الفرنسي للإحصاءات والدراسات الاقتصادية (INSEE)، والمعهد الإيطالي للإحصاءات (Istat) وإحصاءات ليتوانيا. ويهدف مشروع التوأمة إلى إنشاء نظام معلومات إحصائي عام ودائم ويتسم بالاتساق والكفاءة من خلال هدفين محددين: (1) اقتراح إطار تشريعي ومؤسسي يُفضي إلى حوكمة أفضل في مجال الإحصاءات الرسمية والتي ستؤدي دورًا فعالًا على أكمل وجه، (2) دمج دور المعهد الوطني للإحصاء بوصفه الشريك الرئيسي في نظام الإحصاء الوطني (SNS).

بدأ بعض العمل أثناء مشروع التوأمة من خلال تقديم شهادة نظام إدارة الجودة للمعاهد الوطنية للإحصاء وفقًا للمعيار ISO 9001. وقد تمت الموافقة على إنشاء وحدة للجودة واختيار نموذجين تجريبيين: دراسة استقصائية (دراسة استقصائية بشأن التوظيف والرواتب) ومصدر إداري (سجل الأعمال الوطنية). تم وضع نظام إدارة جودة وتخطيط لتنفيذ عمليات الدراسة الاستقصائية بشأن التوظيف والرواتب .

علووة على ذلك، فقد خضعت الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة (LFS) إلى تقييم يوروستات (باستخدام أداة استعراض القطاع) من أجل "تقييم القدرة الإدارية والفنية للنظم الإحصائية للخروج بإحصائيات عالية الجودة في القطاع الذي خضع للمراجعة، لتقييم الإنتاج الإحصائي في القطاع الذي خضع للمراجعة مقابل مكتسبات الاتحاد الأوروبي، واقتراح إجراءات لتحسين وتقوية النظام الإحصائي".⁵⁴ يدعم هذا التقييم جهود المعهد الوطني للإحصاء في الموازنة بين الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة ومبادئ الاتحاد الأوروبي (المدونة الأوروبية للممارسات المتبعة في مجال الإحصاء) والمعايير الدولية (توصيات منظمة العمل الدولية).

نقاط القوة والضعف الرئيسية

تعتمد نقاط القوة والضعف الرئيسية لإحصاءات سوق العمل التونسي على التقييمين المذكورين أعلاه.

يمكن الدخول إلى الموقع الإلكتروني للمعهد الوطني للإحصاء بسهولة. ويمكن للمستخدم استخدام أي من اللغات الثلاثة التالية:: العربية والفرنسية والانجليزية (ولكن عادة ما تتوافر المستندات باللغتين العربية والفرنسية فقط). وباستخدام منصة بيتا الجديدة،⁵⁵

يمكن للمستخدم بسهولة عمل جداول متقاطعة (نشرة سنوية تتضمن حوالي 30 جدولًا عن القوى العاملة والتوظيف والبطالة حسب الجنس والعمر والمحافظة ومستوى التعليم) والأرقام والخرائط التي يمكن تصديرها بتنسيقات مختلفة. وتظل إمكانية الوصول للبيانات الفردية لكافة المتغيرات محدودة.

يتحمل قسم إحصاءات التوظيف مسؤولية تصميم الدراسات الاستقصائية للقوة العامة وتنفيذها وتحليلها. وفقًا لباستيلاير وفيريري (2015)، يتمتع فريق الإحصائيين في هذا القسم بمستوى عالي من المهارة، لا سيما فيما يتعلق بالإطار المفاهيمي للدراسات الاستقصائية للقوة العاملة (LFS)، ولكن لا يزال هناك حاجة إلى معرفة وخبرة محددة في تقنيات تصميم العينات والتقدير الإحصائي. ثمة العديد من المتغيرات الهامة في الدراسات الاستقصائية للقوة العاملة (LFS) التونسية لا تزال مفقودة مقارنة بالدراسات الاستقصائية للقوة العاملة في دول الاتحاد الأوروبي. تفتقر الدراسة الاستقصائية إلى المتغيرات التي تحدد قطاعات سوق العمل، ونقص العمالة المرتبط بالوقت، والشهر والعام الذي بدأ فيه الأشخاص عملهم الحالي والشهر والعام الذي غادر فيه الأشخاص آخر وظيفة لهم، ومتغير الخلفية المتعلقة بالجنسية وعدد سنوات الإقامة في تونس (باستيلاير وفيريري 2015).

وتظل البيانات الخاصة بالعمل غير النظامي تمثل تحديًا للنظام الوطني الإحصائي. وفي الواقع تستخدم الدراسة الاستقصائية للشركات الصغيرة (التي يُجرىها المعهد الوطني للإحصاء (INS) كل خمس سنوات) والتي تغطي الشركات التي يعمل بها أقل من 6 موظفين لتقييم حجم القطاع غير النظامي بالنسبة للجزء المسجل منه. ومع هذا فإن السجل الوطني للشركات، الذي يُخدم كإطار لأخذ العينات الخاصة بالدراسات الاستقصائية للشركات الصغيرة، لا يغطي كافة شركات القطاع الخاص في تونس (لم تؤخذ العديد من وحدات الإنتاج غير المسجلة في الاعتبار في الدليل).

ترد إحصاءات الهجرة من العديد من الوزارات والهيئات. ومن الضروري دمج هذه الأرقام حتى تكون المعلومات موثوقة.

⁵³ Zgoulli, M. (2019) La réforme juridique de l'activité statistique en Tunisie, Statéco no. 113, 2019

⁵⁴ باستيلير أيه في وفيريني جي . (2015) تقرير بشأن مراجعة القطاع للدراسة الاستقصائية بشأن القوى العاملة في تونس.

⁵⁵ http://beta.ins.tn.

أ مصر

1. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) هو المؤسسة الرئيسية التي تضطلع بجمع البيانات وإجراء الإحصاءات في مصر. فهي تقوم دورياً بنشر الأخبار والتقارير والدراسات الاستقصائية المتعلقة بالسمات الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية لسكان الأردن.
2. منظمة العمل الدولية (ILO) توفر منظمة العمل الدولية (ILO) قاعدة بيانات موسعة عن مؤشرات الاقتصاد الكلية ومؤشرات الديموغرافية في مصر، وعن التعليم والهجرة الوافدة والهجرة إلى الخارج. علاوة على ذلك، فإنها تنشر عدد من التقارير الدورية.
3. البنك الدولي يوفر البنك الدولي قاعدة بيانات موسعة عن مؤشرات الاقتصاد الكلي ومؤشرات الديموغرافية في مصر. علاوة على ذلك، فإنها تنشر عدد من التقارير الدورية.
4. منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) يوفر منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) قاعدة بيانات موسعة من الدراسات الاستقصائية والتقارير حول سوق العمل المصري واتجاهات الهجرة التي أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS)، بالإضافة إلى إصدارات أخرى تابعة له من الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل المصري، والتي نُشرت في الأعوام 1998 و2006 و2012 و2018. كما يتولى المنتدى مهمة جمع ونشر نتائج الدراسة الاستقصائية الخاصة بعينة العمالة والتي أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS).
5. شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة توفر شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (UNSD) مجموعة من إحصاءات سوق العمل والتعليم والهجرة في مصر.
6. صندوق النقد الدولي (IMF) يوفر صندوق النقد الدولي (IMF) قاعدة بيانات موسعة عن مؤشرات الاقتصاد الكلية ومؤشرات الديموغرافية في مصر. علاوة على ذلك، فإنها تنشر عدد من التقارير الدورية.

ب الأردن

1. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية تعد دائرة الإحصاءات العامة (DoS) الأردنية هي المؤسسة الرئيسية لجمع البيانات والإحصاءات في الأردن. فهي تقوم بصفة دورية بنشر الأخبار والتقارير والدراسات الاستقصائية ذات الصلة بسوق العمل وأنماط الهجرة في الأردن.
2. منظمة العمل الدولية (ILO) توفر منظمة العمل الدولية (ILO) قاعدة بيانات موسعة عن مؤشرات الاقتصاد الكلية ومؤشرات الديموغرافية في الأردن، وعن التعليم والهجرة الوافدة والهجرة إلى الخارج. علاوة على ذلك، فإنها تنشر عدد من التقارير الدورية.
3. البنك الدولي يوفر البنك الدولي قاعدة بيانات موسعة عن مؤشرات الاقتصاد الكلية ومؤشرات الديموغرافية في الأردن، وعن التعليم والهجرة الوافدة والهجرة إلى الخارج. علاوة على ذلك، فإنها تنشر عدد من التقارير الدورية.
4. منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) يقدم منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) قاعدة بيانات موسعة من الدراسات الاستقصائية والتقارير حول سوق العمل الأردني واتجاهات الهجرة التي أجرتها مؤسسات مختلفة، بالإضافة إلى إصدارين تابعين له من الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل الأردني، واللذين تم نشرهما في عامي 2010 و2016. كما يتولى المنتدى مهمة جمع ونشر نتائج الدراسة الاستقصائية الخاصة بالعمالة والبطالة والتي أجرتها دائرة الإحصاءات العامة.
5. شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة توفر شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (UNSD) مجموعة من إحصاءات سوق العمل والتعليم والهجرة في الأردن.

المؤسسات المنوطة بجمع البيانات

6. صندوق النقد الدولي(IMF) قاعدة بيانات موسعة عن مؤشرات الاقتصاد الكلية والمؤشرات الديموغرافية في الأردن، وعن التعليم والهجرة الوافدة والهجرة إلى الخارج. علاوة على ذلك، فإنه ينشر عدد من التقارير الدورية التي سيتم سردها أدناه.

7. مركز التعداد والمعلومات الاقتصادية (CEIC) يوفر مركز التعداد والمعلومات الاقتصادية (CEIC) قاعدة بيانات موسعة من الخصائص الديموغرافية ومعلمي الاقتصاد الكلي والهجرة والتعليم في الأردن. ويُعد البنك الدولي هو المصدر الرئيسي للبيانات التي تولى مركز التعداد والمعلومات (CEIC) مهمتها جمعها وتوفيرها.

8. منظمة التعاون الإسلامي (OIC) توفر منظمة التعاون الإسلامي (OIC) قاعدة بيانات موسعة عن العمالة والخصائص الديموغرافية وأنماط الهجرة في الأردن. وتُعد دائرة الإحصاءات العامة في الأردن هي المصدر الرئيسي للبيانات التي تولت منظمة التعاون الإسلامي (OIC) مهمة جمعها وتوفيرها.

9. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) مجموعة كبيرة من الموارد حول سياسات سوق العمل وتوظيف/ بطاقة الشباب في الأردن.

ج

المغرب

بيانات حول سوق العمل والهجرة:

- المندوبية السامية للتخطيط، إدارة الإحصاءات.
- وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الدولي
- مندوب الوزارة المكلف بشؤون المغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة
- وزارة الداخلية

بيانات عن تصاريح العمل والتوظيف في المغرب والخارج

- وزارة الشغل والإدماج المهني

بيانات عن التعليم

- وزارة التربية والتعليم

بيانات عن التدريب المهني

- مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (ONFPPT)

د

تونس

ينظم القانون رقم 99-32 المؤرخ 13 أبريل لعام 1999 بشأن النظام الإحصائي الوطني (SNS) الأنشطة الأساسية المتعلقة بإعداد الإحصاءات الرسمية على المستويين الوطني والمحلي. يشمل النظام الإحصائي الوطني (SNS) المجلس الوطني للإحصاءات (CNS) والمعهد الوطني للإحصاء (INS) ووحدات الإحصاءات العامة المتخصصة ومؤسسات التدريب الإحصائي (مثل المدرسة العليا للإحصاءات وتحليل المعلومات)⁵⁶ يضمن المجلس الوطني للإحصاءات (CNS) التنسيق المؤسسي والتخطيط للأنشطة الإحصائية. يوفر المعهد الوطني للإحصاء (INS)، بوصفه الهيئة التنفيذية المركزية لنظام الإحصاء الوطني (SNS)، التنسيق الفني للأنشطة الإحصائية بما في ذلك نشر وتوزيع المعلومات الإحصائية على جميع المستخدمين من القطاعين العام والخاص، فضلاً عن التعاون بين منتجي البيانات ومستخدميها من خلال احترام الطابع السري للبيانات التي يحددها القانون.

تشارك عدة وزارات ومؤسسات في سوق العمل التونسية. فعلى صعيد القطاع العام، تتمثل المصادر الرئيسية في المعهد الوطني للإحصاء (INS)، وزارة التكوين المهني والتشغيل (MFPE)، وزارة الخدمة المدنية، وزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة التعليم العالي ووزارة المالية ، من بين عدة مصادر أخرى. نعرض فيما يلي وصفاً موجزاً لهذه المصادر:⁵⁷

- المعهد الوطني للإحصاء (INS): أنشئ المعهد الوطني للإحصاء في عام 1969 بموجب القانون رقم 69-64 المؤرخ 31 ديسمبر 1969. وهو مؤسسة عامة غير إدارية تخضع لإشراف وزارة التنمية والاستثمار والتعاون الدولي (MDiC). وزارة التكوين المهني والتشغيل (MFPE): تصدر وزارة التكوين المهني والتشغيل (MFPE) إحصاءات بشأن سوق العمل من وكالاتها ومكاتبها ومراكز التدريب التابعة لها، مثل الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI) (عرض العمل والطلب ، سياسات سوق العمل)، الوكالة التونسية للتكوين المهني (ATFP) (إحصاءات بشأن المستفيدين من التدريب المهني الأولي)، المركز الوطني لتدريب وتطوير المعلمين (CNFPP) (إحصاءات بشأن المستفيدين من التدريب المستمر)، المرصد الوطني للتشغيل والمهارات (ONEQ) (دراسة استقصائية بشأن التحول من الدراسة إلى العمل، 2013-2014، دراسة استقصائية بشأن تتبع الخريجين في تونس لعامي 2004 و2008)، ومراكز التدريب (في جميع أرجاء البلد).
- وزارة الخدمة المدنية: تكفل وزارة الخدمة المدنية، مستخدمةً نظام الدولة للموظفين الإداريين والماليين (نظام INSAF)، الإدارة المتكاملة لأعداد الموظفين والرواتب في الخدمات العامة.
- وزارة الشؤون الاجتماعية (MAS): تدير الوزارة عددًا من قواعد البيانات الإدارية مع إمداد وافر بالمعلومات من خلال Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) الذي يدير قاعدة بيانات موظفي القطاع الخاص، the Caisse Nationale de la Retraite et de la Prévoyance Sociale (CNRPS) والبرنامج الوطني لمساعدة الأسر المحتاجة (PNAFN). بالإضافة إلى ذلك، فقد أجرى مركز البحوث والدراسات الاجتماعية (CRES) دراستين استقصائيتين (بشأن هيكل الأجور في تونس والأسر المحتاجة).
- وزارة التعليم العالي: بيانات حول خريجي التعليم العالي (عام / خاص). تتيح لنا قاعدة البيانات هذه تقدير عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل من الحاصلين على درجات علمية عالية كل عام.
- الوكالة التونسية للتعاون الفني (ATCT).

تشارك بعض الوكالات الخاصة في سوق العمل التونسية، مثل 1) أديكو: تلتزم مجموعة أديكو بتشجيع العمل المستقر وتوظيف الفئات المستضعفة، لا سيما من خلال التوظيف المؤقت، ولكن أيضًا من خلال عقود محددة المدة ودائمة، 2) القوة البشرية العاملة، 3) وكالة كريت لتوظيف العمالة المؤقتة.

مصر

الباحثون عن عمل

- الدراسة الاستقصائية بشأن القوى العاملة التي أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) ونشرها منتدى البحوث الاقتصادية (ERF).
- نشرة إحصاءات العمالة والأجور التي نشرها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS).
- الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل المصري (ELMPS) التي أجراها منتدى البحوث الاقتصادية (ERF).
- الدراسة الاستقصائية بشأن قطاع الشباب في مصر (SYPE) التي أجراها مجلس السكان

التعليم (المهني)

- النشرة الإحصائية التعليمية التي نشرها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS).
- الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل المصري (ELMPS) التي أجراها منتدى البحوث الاقتصادية (ERF).
- الدراسة الاستقصائية بشأن قطاع الشباب في مصر (SYPE) التي أجراها مجلس السكان

دليل الكفاءات

- الدراسة الاستقصائية بشأن القوى العاملة التي أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) ونشرها منتدى البحوث الاقتصادية (ERF).
- الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل المصري (ELMPS) التي أجراها منتدى البحوث الاقتصادية (ERF).
- الدراسة الاستقصائية بشأن قطاع الشباب في مصر (SYPE) التي أجراها مجلس السكان

خبرة العمل

- الدراسة الاستقصائية بشأن القوى العاملة التي أجراها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) ونشرها منتدى البحوث الاقتصادية (ERF).
- الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل المصري (ELMPS) التي أجراها منتدى البحوث الاقتصادية (ERF).
- الدراسة الاستقصائية بشأن قطاع الشباب في مصر (SYPE) التي أجراها مجلس السكان

الأردن

الباحثون عن عمل

- الدراسة الاستقصائية بشأن العمالة والبطالة التي أجرتها دائرة الإحصاءات العامة ونشرها منتدى البحوث الاقتصادية (ERF)
- استراتيجية التوظيف الوطنية الأردنية 2011-2020

التعليم (المهني)

- استراتيجية التوظيف الوطنية الأردنية 2011-2020
- تقرير المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) حول التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن - مجالات التعاون الإنمائي 2006
- دليل منظمة العمل الدولية (ILO) بشأن اختبار المهارات ومنح الشهادات في الأردن 2015:
- اليونيسكو:
- شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة (UNSD)

دليل الكفاءات

- استراتيجية التوظيف الوطنية الأردنية 2011-2020
- قاعدة بيانات دائرة الإحصاءات العامة، جداول التوظيف والبطالة tableaux de l'emploi et du chômage, tement des statistiques, tableaux de

خبرة العمل

- قاعدة بيانات دائرة الإحصاءات العامة، جداول التوظيف والبطالة

الوظائف الشاغرة ودليل الكفاءات للمناصب الشاغرة

- الدراسات الاستقصائية بشأن المشاريع الصغيرة للبنك الدولي:
- استراتيجية التوظيف الوطنية الأردنية 2011-2020

IV. نوع البيانات المجمعة

المغرب

الباحثون عن عمل

- عدد السكان العاطلين عن العمل
- السكان النشطون اقتصاديًا والعاطلون عن العمل حسب نوع العاطلين عن العمل
- السكان النشطون اقتصاديًا والعاطلون عن العمل حسب مدة البطالة
- معدل الإنثا بين السكان العاطلين عن العمل
- معدل البطالة
- معدل البطالة حسب المنطقة
- معدل البطالة حسب الجنس
- معدل البطالة حسب مكان الإقامة
- معدل البطالة حسب العمر
- معدل البطالة حسب الشهادة
- معدل بطالة المهاجرين الوافدين
- معدل بطالة المهاجرين الوافدين حسب الجنس
- معدل بطالة المهاجرين الوافدين حسب العمر
- معدل بطالة المهاجرين الوافدين حسب الجنسية
- معدل بطالة المهاجرين الوافدين حسب الشهادة

التعليم (المهني)

- توزيع السكان حسب المستوى التعليمي والجنس ومكان الإقامة والسن.
- توزيع السكان حسب الشهادة والجنس ومكان الإقامة والسن;
- معدل الأمية بين السكان الذين تبلغ أعمارهم 10 سنوات فما فوق حسب الجنس ومكان الإقامة والفئة العمرية.
- التسجيلات، عدد الطلاب وخريجي الجامعات الحكومية والخاصة، التدريب التنفيذي والتدريب المهني، حسب نوع التدريب، مجال الدراسة، التخصص، الجنس، إلى آخره.
- توزيع احتياجات التدريب المهني حسب المنطقة.
- الداخلين الجدد المحتملين إلى سوق العمل من خريجي التعليم العالي والتدريب المهني.

دليل الكفاءات

- دليل الكفاءات حسب العمر والجنس والشهادة والخبرة المهنية والإدماج وحجم الشركة وقطاع النشاط إلى آخره، بيانات الالتحاق بالمدارس، عدد الطلاب وخريجي الجامعات الحكومية، الطلاب الذين يفتقرون إلى التدريب الإداري والتدريب المهني، حسب نوع التدريب، مجال الدراسة، التخصص، الجنس، إلى آخره.
- توزيع خريجي التدريب المهني حسب القائم بالتدريب.
- توزيع خريجي التدريب المهني حسب مستوى التدريب.
- توزيع خريجي التدريب المهني حسب قطاع التدريب.
- المتطلبات في الدليل المؤهل دون متطلبات الشهادة حسب المنطقة.
- مستوى تعليم المهاجرين ورصد تدريبهم المهني
- كفاية تدريب / توظيف المهاجرين الوافدين سواءً العاملين والعاطلين عن العمل.

خبرة العمل

- التعليم والتدريب المهني والتوظيف؛
- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة؛
- خصائص رواد الأعمال.

الوظائف الشاغرة ودليل الكفاءات للمناصب الشاغرة

- توزيع المستفيدين من عمليات التوظيف الدولية حسب قطاع النشاط.
- توزيع المستفيدين من التوظيف الدولي حسب البلد المضيف.
- توزيع العمال المهاجرين المغاربة حسب نوع العقد.
- العقود الموجهة للموظفين الأجانب حسب قطاع الأعمال.
- العقود الموجهة للموظفين الأجانب حسب الجنسية.
- احتياجات التوظيف حسب منطقة النشاط
- احتياجات التوظيف حسب القطاع
- توقع الاحتياجات حسب الملف الشخصي
- الخدمات المقدمة من الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC)
- عروض العمل المجمعّة
- عدد الأشخاص الذين تم تدريبهم لصالح القطاعات الناشئة
- عدد قادة المشروع الذين تم دعمهم

تونس

يوفر التعداد العام للسكان والمساكن مجموعة واسعة من المعلومات والتي تشمل التحصيل العلمي وأنشطة العمل وظروف الإسكان وتاريخ الأمومة. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يحتوي على وحدتين للهجرة: الأولى تركز على التنقل والهجرة الداخلية والهجرة الوافدة، والثانية تركز على الهجرة الدولية. تُعد بيانات التعداد المصدر الرئيسي للمعلومات عن الهجرة في تونس.

تتبع الدراسة الاستقصائية بشأن السكان والتوظيف (ENPE) مؤشرات التوظيف والبطالة على المستوى الوطني والمناطقى مثل معدل البطالة وطلبات التوظيف الإضافية وخلق فرص العمل. وفي وقت لاحق في عام 2011، شرع المعهد الوطني للإحصاء (INS) في إجراء الدراسة الاستقصائية بشأن السكان والتوظيف (ENPE) كل ثلاثة أشهر. تغطي الدراسة الاستقصائية الطرائق التالية: الخصائص الديموغرافية (الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، إلخ)، الخصائص التعليمية (مستوى التعليم، معدل الأمية، إلخ)، خصائص القوى العاملة (نسبة المشاركة وعدد الموظفين)، خصائص البطالة (معدل البطالة، ومدة البطالة، إلخ) والمؤشرات المتعلقة بالمستويات المعيشة للأسر المحلية. تستخدم الدراسة الاستقصائية بشأن السكان والتوظيف (ENPE) تعريف ومفاهيم البطالة المعتمدة من منظمة العمل الدولية (ILO). ووفقًا لتعريف منظمة العمل الدولية، يُعتبر الفرد عاطلاً عن العمل إذا كان لا يعمل خلال الأسبوع السابق ليوم المقابلة، وكان يبحث عن فرصة عمل في الشهر السابق لتاريخ المقابلة، وكان متاحًا للعمل في غضون أسبوعين بعد يوم المقابلة. كما تهدف الدراسة الاستقصائية أيضًا إلى تقدير بعض المؤشرات بشأن الهجرة الداخلية والخارجية.

تتبنى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI) نظام معلومات إداري فعال، والذي يمكن الوصول إليه في أي وقت من أي مكتب.

يُعد المرصد الوطني للتشغيل والمهارات (ONEQ) أحد مكونات النظام الإحصائي الوطني وأداة لدعم اتخاذ القرار في مجال التوظيف والمؤهلات. تتمثل المهمة الرئيسية للمرصد الوطني للتشغيل والمهارات (ONEQ) في تطوير نظام معلومات لسوق العمل، وإجراء تحليلات بشأن التوظيف والمؤهلات ونشر هذه النتائج. إنه يجمع معلومات حول سوق العمل على المستويات الوطنية والمناطقية والقطاعية. كما يجري المرصد الوطني للتشغيل والمهارات (ONEQ) أيضًا دراسات استقصائية لتصميم وتطوير قواعد بيانات التوظيف ولتقييم البرامج والأدوات المستخدمة لتعيين الباحثين عن عمل.

تُعد الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل التونسي (TLMPS) قاعدة بيانات هامة يمكن للعامة الوصول إليها وتضم بيانات حول سوق العمل والهجرة في تونس وقد أنشئت بالشراكة بين منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) والمعهد الوطني للإحصاء (INS). وهي واحدة من نفس سلسلة الدراسات الاستقصائية التي أُجريت في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا مثل الدراسات الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل المصري (ELMPSS) للأعوام 1998، 2006، 2012، 2018 والدراسات الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل الأردني (JLMPSS) لعامي 2010 و2016 (انظر أسعد وآخرين. 2016 لمزيد من التفاصيل). تُعد الدراسة الاستقصائية لفريق خبراء سوق العمل التونسي (TLMPS) لعام 2014 دراسة تمثيلية على الصعيد الوطني تغطي 16200 فردًا في أكثر من 4600 أسرة. تتيح هذه الدراسة الاستقصائية إجراء تحليل متعمق استنادًا إلى المعلومات المقدمة من الأسر والأفراد، لا سيما فيما يتعلق بخصائص سوق العمل. ولقد استُخدمت في العديد من المنشورات الأكاديمية والأطروحات وتقارير المنظمات الدولية (انظر، من بين مجموعة أخرى، أسعد وكرافت 2016، أسعد وآخرون. 2016، أسعد وبوغزلا 2018، هانمر وآخرون. 2017، ديفيد ومرواني 2017، عمارة وآخرون. 2018، كرافت وآخرون 2019، كرافت وآخرون العودي 2018، أسعد وآخرون 2019).

أ. مصر

- الدراسة الاستقصائية الربع سنوية والسنوية بشأن القوى العاملة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS))
- نشرة الإحصاءات السنوية للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS)
- التعداد السكاني المنتظم (كل 10 سنوات)

ب. الأردن

- الدراسة الاستقصائية بشأن العمالة والبطالة
- الدراسة الاستقصائية بشأن نفقات الأسر المعيشية ودخلها

ج. المغرب

- تقرير سنوي وربع سنوي عن سوق العمل، من إعداد المندوبية السامية للتخطيط استنادًا إلى الدراسة الاستقصائية الوطنية للتوظيف
- "التقرير السنوي عن سوق العمل"، من إعداد مديرية المرصد الوطني لسوق العمل بوزارة الشغل والإدماج المهني.
- تقرير حول "المراجعة السنوية لأنشطة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC)"

د. تونس

- ينشر المعهد الوطني للإحصاء تقريرًا سنويًا يحتوي على النتائج التفصيلية للدراسة الاستقصائية الوطنية بشأن السكان والتوظيف. يتكون التقرير من أربعة أقسام. يعرض القسم الأول الخصائص الديموغرافية والتعليمية للسكان. يعرض القسم الثالث الخصائص الاقتصادية للسكان (النشطاء، العاملون والعاطلون عن العمل، ويعرض القسم الأخير الظروف المعيشية للأسر.
- التقرير السنوي حول سوق العمل في تونس الصادر عن المرصد الوطني للتشغيل والمهارات (ONEQ): يعرض تقرير المرصد الوطني للتشغيل والمهارات (ONEQ) جميع المعلومات والمؤشرات المتعلقة بسوق العمل التونسي ويحللها. صدرت النسخة الأولى من هذا التقرير عام 2013. بالإضافة إلى ذلك، ينشر المرصد الوطني للتشغيل والمهارات (ONEQ): "إحصاءات التشغيل" (منشور سنوي). يهدف هذا التقرير إلى تقديم أداة عمل لمختلف المستخدمين الذين يسعون إلى فهم وتحليل أداء سوق العمل بشكل أفضل. يوفر هذا التقرير بيانات تجميعية على مدار عدة سنوات للمؤشرات الرئيسية لهذا السوق والتي تم حسابها عبر عدة مصادر مختلفة. تغطي هذا التقرير أربعة مجالات للمؤشرات: (1) مجالات النشاط والعمالة والبطالة؛ (2) خصائص العمل في الشركة، (3) سوق العمل الذي تغطيه الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI)، و(4) برامج حوافز الموظفين.
- التدريب المهني في أرقام: أعدته ونشره المرصد الوطني للتشغيل والمهارات (ONEQ) منذ عام 2009 - وهو يوفر معلومات إحصائية سنوية حول نظام التدريب المهني الوطني استنادًا إلى بيانات مجمعة من مختلف هيئات التدريب المهني العامة والخاصة.
- التقرير السنوي للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI): يوفر معلومات حول الطلب على العمالة، عرض العمالة، التوظيف، وكذلك معلومات عن برامج سوق العمل النشطة.
- تقرير التوظيف الوطني للمعهد العربي لمديري الأعمال (IACE): نشر المعهد العربي لمديري الأعمال (IACE) تقريره الرابع حول التوظيف الوطني في عام 2019. يقدم التقرير تحليلًا عميقًا لعمليات الموافقة بين عرض العمالة والطلب عليها في تونس. يركز التقرير على احتياجات الشركات من حيث رأس المال البشري الماهر.

٧. نوع التقارير الدورية المتوفرة من سلطات سوق العمل

التعليم العام

يتكون نظام التعليم العام في مصر من ثلاثة مستويات: تسع سنوات من التعليم الأساسي (ست سنوات من التعليم الابتدائي وثلاث سنوات من التعليم الإعدادي)، المدرسة الثانوية (العام والمهني) والمستوى العالي. في المرحلة الإعدادية من التعليم، يكون لدى الطلاب خيارين إما الالتحاق بالمرحلة الإعدادية العامة (يلجأ 97 بالمائة من الطلاب إلى هذا الخيار) أو الإعدادية المهنية والتي تتكون من برنامج مدته ثلاث سنوات أيضًا. وبعد الانتهاء من المرحلة الإعدادية المهنية، يمكن للطلاب إما دخول سوق العمل أو بدء مقرر تعليمي مدته ثلاث سنوات في المستوى الثانوي المهني. يمكن للطلاب الذين أنهوا المرحلة الإعدادية العامة إما الالتحاق بالمدارس الثانوية العامة أو الثانوية الفنية.

وبالنسبة للطلاب الذين يهون مقررًا دراسيًا في المدرسة الثانوية العامة، والتي تستمر لمدة ثلاث سنوات، يمكنهم إما الدخول إلى سوق العمل (نسبة صغيرة جدًا) أو الالتحاق بإحدى مؤسسات التعليم العالي (إما معهد تدريب مهني أو جامعة). وبدلاً من الالتحاق بالمدرسة الثانوية العامة، يمكن للطلاب الالتحاق بالمدرسة الثانوية الفنية التي تعمل على مستويين. يُهيئ المستوى الأول الفنيين وفقًا لبرنامج مدته ثلاث سنوات. بينما يُهيئ المستوى الثاني كبار الفنيين وفقًا لبرنامج مدته خمس سنوات. يعد كلا المستويين الطلاب للالتحاق بالتعليم العالي لاحقًا، وهذا يتوقف على درجات اختباراتهم. وعلى الرغم من ذلك، تفضل الغالبية العظمى من خريجي هذا المستوى الانضمام إلى سوق العمل على الفور.

ويتمثل أعلى مستوى تعليمي في الجامعات أو المعاهد أو الكليات الفنية. تتراوح مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين (المعاهد الفنية المتوسطة) إلى 4 / 5 / 6 سنوات في الجامعات والمعاهد العليا. بالإضافة إلى مؤسسات التعليم العالي العامة، توجد 17 جامعة خاصة و 141 معهدًا خاصًا على المستوى الوطني.

بالتوازي مع هذا النظام التعليمي العام، يوجد نظام التعليم الأزهري الذي يتبع نفس المستويات والمعايير ولكن بهيكل ديني أكثر صرامة للمناهج الدراسية. تكون نسبة التعليم الأزهري كبيرة يف المرحلة الابتدائية، ولكنها تتراجع في المستويات التعليمية الأعلى.

التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET)

يخدم التعليم والتدريب المهني في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي خمسة قطاعات رئيسية، وهي: الهندسة (الصناعية)، التجارة، الخدمات السياحية والفندقية، والعمل الطبي والاجتماعي. وفي نطاق هذه القطاعات الخمسة، ثمة ما يقرب من 108 برنامج تقني مختلفًا في 22 تخصصًا.

توجد ثماني كليات فنية في مصر، بعد دمج 45 معهدًا فنيًا متوسطًا في عام 2002. تُعد هذه الكليات الفنية الثمانية هي أكبر مزود للتعليم والتدريب المهني في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي في مصر. توجد اثنتان من هذه الكليات في القاهرة، بينما توجد بقيةها في قويسنا والمحلة الكبرى والإسكندرية وبورسعيد ووسط الوادي وجنوب الوادي. بالإضافة إلى هذه الكليات الفنية، يوضح الجدول 1 أدناه التنوع الآخر لمعاهد التعليم والتدريب المهني في مجالات الصحة الفنية والتمريض الفني والكفاءة التكنولوجية في المعاهد الفنية الخاصة والجامعة العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر بشعبتيها: التنمية التكنولوجية والعلاقات الصناعية. كما يتم أيضًا توفير مجموعة التعليم الفني المتكامل وكليات التعليم الصناعي التي تقدم برامج مدتها أربع سنوات تؤهل الملتحقين بها للحصول على درجة البكالوريوس في التعليم الصناعي.

الملحق 2: النظام التعليمي في مصر والأردن والمغرب وتونس

أ. مصر

التدريب من خلال الملحقات الصناعية (الأنظمة المزدوجة والتلمذة المهنية)، التدريب أثناء الخدمة وإعادة تدريب الأشخاص الموجودين بالفعل في القوى العاملة (العاملين والعاطلين عن العمل). تُقدّم أنظمة التدريب هذه بصورة رسمية وغير رسمية وكذلك من خلال المؤسسات الخاصة أو الحكومية (البنك الدولي، 2003).

يصعّب تتبع التدريب أثناء الخدمة في القطاع الخاص. وفقًا لتقديرات الصندوق الاجتماعي للتنمية، يوجد 46 مركزًا للتدريب أثناء الخدمة في القطاع الخاص. وهذا الرقم ما هو إلا تقريب لما نعرفه. وعلى الرغم من ذلك، فإن هذا الرقم لا يعكس الواقع بسبب وجود مراكز تدريب أخرى تابعة للقطاع الخاص لم يتم احتسابها.

ومن بين الأمثلة على مؤسسات التدريب التابعة للقطاع الخاص، أكاديمية السويدي للتعليم الفني (STA). أنشأت مؤسسة السويدي للتنمية، تحت إشراف وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، أكاديمية السويدي للتعليم الفني التي تقدم برامج المستوى الثانوي ذا الثلاث سنوات والذي يقدم تعليمًا فنيًا مخصصًا للصناعات الكهربائية وفقًا للمعايير الدولية. يجمع البرنامج التدريبي ما بين التعلم والدورات التدريبية في المدارس وداخل المصانع. يمكن هذا المزيج الذي يجمع بين التعلم والتدريب أثناء العمل الطلاب من الحصول على المعرفة والمهارات والمواقف اللازمة.

وتشمل الأمثلة الأخرى، برامج التدريب على التوظيف بقيادة أصحاب العمل (ETPs) والتي تهدف إلى تطوير مهارات قطاع معين على المستوى المحلي. يوجد اثنا عشر برنامجًا تدريبيًا على التوظيف بقيادة أصحاب العمل (ETPs) على مستوى القطاعات، بالإضافة إلى خمسة عشر آخرين محليين في جميع أنحاء محافظات مصر. علاوة على ذلك، توجد مراكز تدريب مهنية خاصة بقطاعات محددة والتي توفر التدريب لنحو نصف مليون متدرب سنويًا في أكثر من 800 مركز تديرها الوزارات القطاعية التابعة. وهناك 600 مركز عام، بين هذه المراكز، تديرها الوزارة التابعة مباشرة.

تقدم المراكز المجتمعية التي تديرها المنظمات غير الحكومية (NGOs) المحلية مقررات تعليمية قصيرة غير رسمية للفئات المحرومة، ولا سيما النساء والمعاقين والشباب العاطلين عن العمل. تتلقى هذه المراكز دعمًا كبيرًا من الحكومة. بيد أن مقدمي خدمات التعليم والتدريب الفني والمهني التابعين للقطاع الخاص أو الخاضعين لإدارته محدودين نوعًا ما ومتخصصين للغاية، وتستضيفهم شركات القطاع الخاص بصفة رئيسية كوحدات تدريب داخلية. تستوعب هذه المراكز عددًا محدودًا من الطلاب في كل فصل، ويمكنها الحفاظ على جودة عالية من التعليم وعلى إقامة روابط قوية مع أصحاب العمل.

ومن بين مقدمي التعليم والتدريب الفني والمهني غير الحكوميين: دون بوسكو، مدرسة الفندقية بالجونة، الأكاديمية الوطنية للعلوم والمهارات (NASS)، المركز الألماني المصري للحام، أكاديمية حيدو الدولية للحام، أكاديمية جنرال موتورز، مؤسسة مصر الخير، ومؤسسة ساويرس للتنمية الاجتماعية، بنك الأمل المصري، الجمعية المصرية لتنمية الأعمال ومشروع تمكين. أنشئت معظم هذه المراكز والأكاديميات التدريبية بالاشتراك بين مؤسسة محلية تابعة للقطاع الخاص وشريك دولي من المنظمات غير الحكومية.

الجدول 2-1: تخصصات التعليم والتدريب المهني في مرحلة ما بعد التعليم الثانوية في مصر

| القطاعات | التخصصات |
|------------------------|---|
| التجاري | إدارة وتشغيل المشاريع الصغيرة الضرائب والتأمينات الاجتماعية التأمينات المالية والاجتماعية حساب المؤسسات المالية إدارة التسويق والتخزين دراسات السكرتارية التنفيذية تكنولوجيا المعلومات إدارة الموائع والجمارك علم القانون |
| الخدمة الاجتماعية | الخدمة الاجتماعية |
| السياحة وإدارة الفنادق | السياحة الخدمات الفندقية |
| الهندسية أو الصناعية | مهارات الهندسة الكهربائية تكنولوجيا الحاسبات والمعلومات السيارات مهارات الهندسة الميكانيكية الهندسة المعمارية الألبسة والأقمشة والنسيج الصناعات الصحية والبيولوجية |
| الطبي | فني صحي الخدمات الطبية التمريض |

الجدول 2-2: المؤشرات الأساسية للتعليم والتدريب المهني (2010/2009)

| المعهد | العام / الخاص | عدد المعاهد | عدد الطلاب المسجلين | نسبة إجمالي القيد في معاهد التعليم والتدريب المهني بعد الثانوي |
|--|---------------|-------------|---------------------|--|
| الكليات الفنية | العامة | 8 | 73,952 | 58.03 |
| المعاهد الصحية الفنية | العامة | 12 | 16,678 | 13.09 |
| معاهد التمريض الفنية | العامة | 17 | 2,565 | 2.01 |
| المعاهد المتوسطة الخاصة | الخاصة | 13 | 1,868 | 10.88 |
| الجامعة العمالية | الخاصة | 11 | 13,406 | 10.52 |
| مجموعة التعليم الفني المتكامل | الخاصة | 1 | 227 | 0.18 |
| كليات التعليم الصناعي | العامة | 4 | 6,467 | 5.07 |
| المعاهد الفنية للصناعات المتطورة / مراكز الكفاءة التكنولوجية | العامة | 2 | 277 | 0.22 |
| الإجمالي | | 68 | 127,440 | 100 |

الأردن

يعتمد الالتحاق بالتعليم الثانوي أو الأكاديمي أو المهني في الأردن بشكل كبير على الدرجات التي يتم الحصول عليها في التعليم الأساسي. وتُعد خيارات الانتقال من نظام إلى آخر محدودة للغاية.

مؤسسات القطاع العام

يتألف التدريب والتعليم الفني والمهني الذي يوفره القطاع العام من أربعة أقسام سعيًا لتحقيق أولويات السياسة الخاصة به ومنتسبًا في خلق قدر كبير من الازدواجية وعدم التوافق ومركّزية صنع القرار. وتتضمن هذه المركزية في صنع القرار شراء المعدات وتغيير المحتوى التعليمي.

وفي البداية، أُنشئت كليات مجتمعية بهدف توفير قوة عاملة ماهرة من الناحية الفنية لسوق العمل، ولكن مع مرور الوقت بدأت هذه الكليات في تقديم دورات دراسية أكاديمية تسمح للطلاب الذين فشلوا في التأهل للالتحاق بالتعليم الجامعي بشكل مباشر بالوصول إلى برنامج جامعي. أدى هذا التغيير في صلاحيات الكليات المجتمعية إلى محدودية المعارف من المهارات المتوسطة والمنخفضة لسوق العمل.

تقدم وزارة التربية والتعليم والتعليم المهني الثانوي من خلال مراكز في المدارس العامة. يمكن للطلاب في هذا النظام التخصص في واحد من أربعة مجالات رئيسية، وهي: الصناعة أو الزراعة أو الاقتصاد المنزلي أو إدارة الفنادق والسياحة.

تمثل مؤسسات التدريب المهني أصغر قطاع للتعليم والتدريب المهني. يتمثل الطلاب المسجلون في أولئك الذين فشلوا في نظام التعليم المهني العام. تتمتع مؤسسات التدريب المهني ببنية تحتية وتغطية جغرافية جيدين، إلا أنها تعاني من ضعف الاستجابة لطلب سوق العمل كما أنها لا تجذب مدربين ذوي جودة عالية.

وأخيراً، هناك الشركة الوطنية للتوظيف والتدريب التي تديرها القوات المسلحة الأردنية. وتتميز بأعلى تكلفة للمتدرب وأعلى تكلفة للخريج مقارنة بجميع برامج التعليم والتدريب الفني والمهني الأخرى. ترجع هذه التكلفة المتضخمة بشكل رئيسي إلى الحوافز المقدمة للمتدربين. تشمل هذه الحوافز الإقامة لمدة ستة أشهر والوجبات والمواصلات والأجور والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي لمدة عام واحد. وعلى الرغم من هذه التكلفة المرتفعة، إلا أن أصحاب العمل لم يشعروا بالرضا تجاه خريجي هذا البرنامج بوجه عام، الذين تبين أنهم يتمتعون بأخلاقيات عمل رديئة ويحجمون عن الحصول على عمل في القطاع الخاص، وبالتالي ينتهي بهم الأمر في وظائف لا تتناسب مع تدريبهم.

المؤسسات الخاصة

كما توجد مؤسسات تدريب خاصة في جميع أنحاء البلد. وتشمل هذه المؤسسات توفير التدريب الخاص وغير الحكومي، الذي يتكون بشكل أساسي من الكليات المجتمعية الخاصة، والتدريب الربحي غير النظامي، وتدريب المنظمات غير الحكومية، فضلاً عن التدريب القائم على المشاريع. تُعد مساهمة التدريب الخاص في الاقتصاد غير النظامي محدودة نوعاً ما. تشمل برامج التدريب الخاصة مهارات السكرتارية والحاسوب والمهارات المكتبية. تُعد المهارات الريادية والإدارية محدودة نوعاً ما في برامج التدريب الخاصة. هذا لا يتطابق تمامًا مع نهج الحكومة المتمثل في زيادة الأنشطة الاقتصادية صغيرة الحجم.

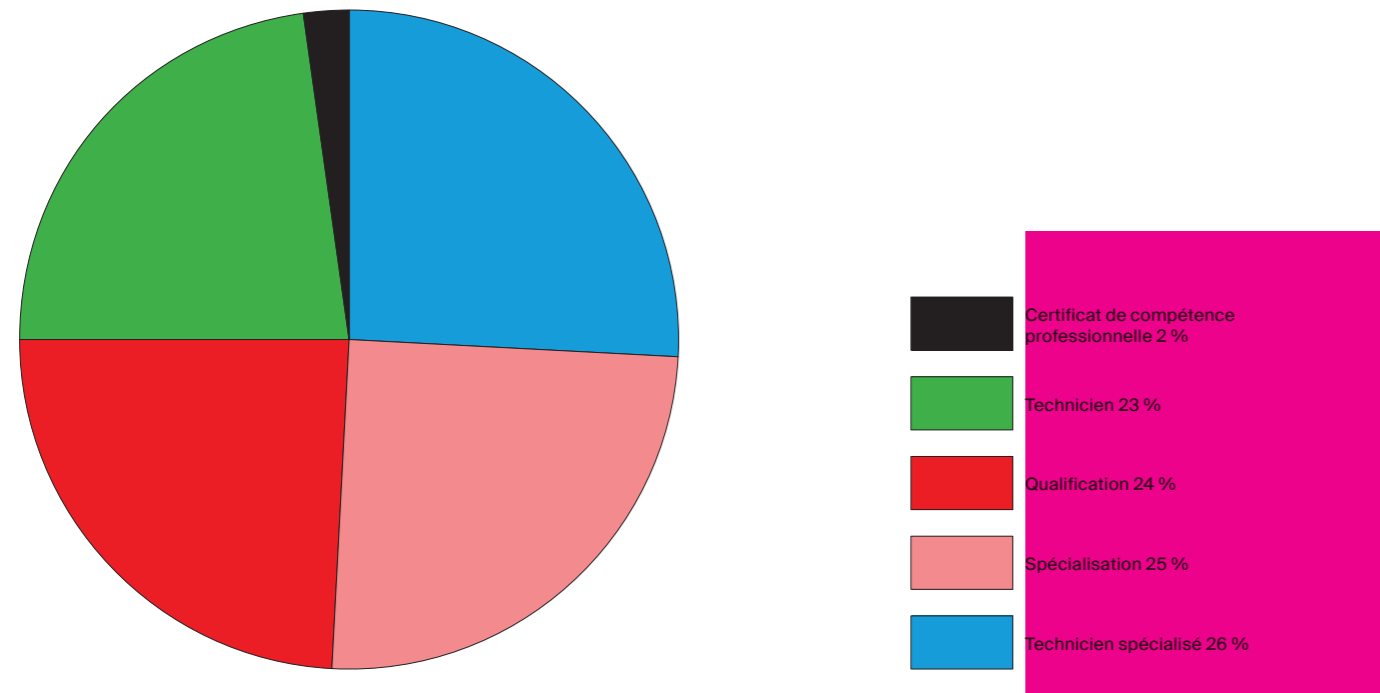
لقد حددت الحكومة الأردنية أهمية التعليم والتدريب الفني والمهني بوصفه أحد المساهمين في حل مشاكل سوق العمل الأردني، وقررت الحكومة الأردنية وضع عملية لإعادة هيكلة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني بدأت عملية إعادة الهيكلة هذه بإنشاء عدد من الركائز التنموية المتعلقة بالتعليم في المملكة مؤخرًا. تتضمن هذه التطورات إدخال تقنيات وأدوات التقييم، فضلاً عن التنسيق بين الجهود المختلفة لتوفير التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. وقد جمعت هذه الجهود بين التدابير الخاصة بمختلف الجهات المعنية من أصحاب المصلحة، بما في ذلك وزارة التربية والتعليم والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وأكاديمية الملكة رانيا للتدريب ومبادرة مدرستي ومركز المناهج والتقييم.

سياسات التعليم والتدريب الفني والمهني

من منطلق التوعية بأهمية تطوير نظام التعليم والتدريب الفني والمهني المتقدم والحاجة إلى قوة عاملة مؤهلة في مختلف مجالات سوق العمل، ظهر التركيز على التعليم والتدريب الفني والمهني في عدد من الاستراتيجيات الأردنية، مثل رؤية الأردن 2025، استراتيجية التوظيف الوطنية والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025). تركز هذه الاستراتيجيات على التنسيق القطاعي للتعليم المهني بين الوزارات المعنية والقطاعات الوطنية والاحتياجات التشغيلية الوطنية. لا يزال يُنظر إلى التعليم والتدريب الفني والمهني على أنه مسار تعليمي من الدرجة الثانية بين الطلاب الذين يفضلون الالتحاق بالجامعات والحصول على وظيفة في القطاع العام لاحقًا.

تُقسم القوى العاملة من خريجي التدريب المهني بالتساوي تقريبًا بين الفنيين المتخصصين ومؤهلات الفنيين ومستويات التخصص. وعلى عكس المستويات الأخرى، يسجل الخريجين الحاصلين على شهادة الكفاءة المهنية (CAP) أدنى معدل بنسبة 2 بالمائة فقط في عامي 2016 - 2017. يظل هذا التوزيع مشابهًا إلى حد كبير لتوزيع خريجي عام 2016.

الرسم البياني أ2-3: توزيع خريجي التدريب المهني حسب مستوى التدريب عام 2017



المصدر: وزارة الشغل والإدماج المهني، سوق العمل 2018

التدريب المهني في المدارس

أنواع وأعداد المدارس

يشمل التدريب المهني الذي يقدمه مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (OFPPPT) أكثر من 340 دورة تدريبية تغطي جميع قطاعات التدريب وتُنظم في مجالات التدريب السكني والتناوب والتلمذة المهنية.

المهن

يُنظم التدريب المهني الذي يقدمه مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (OFPPPT) حول الدورات التدريبية التالية: العمل الاجتماعي، الإدارة وإدارة الأعمال، صناعة الأغذية، الفنون التصويرية، الفنون السمعية البصرية والسينما، البناء والأشغال العامة، الإنشاءات المعدنية، الجلود، التصنيع الميكانيكي، الهندسة الباردة والحرارية، الهندسة الكهربائية، إدارة الفنادق والسياحة، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، المؤسسات الخارجية، علم الإسعاف، المواد البلاستيكية، صيانة السيارات، المنسوجات والألبسة والنقل.

بيانات عن التسجيل (حسب المنطقة، الشهادات المقدمة)

ارتفع عدد المسجلين في التدريب المهني من 213166 متدرب في 2005-2006 إلى 433007 متدرب في 2017-2018. وارتفع عدد خريجي التدريب المهني من 101674 خريج إلى 186,333 خريجًا خلال نفس الفترة.

ب) التدريب المهني في الشركات: التركيز على برنامج إدماج

برنامج إدماج

يمكن برنامج إدماج الخريجين الشباب من اكتساب خبرتهم المهنية الأولى داخل الشركة لتعزيز اندماجهم في الحياة المهنية وتمكين الشركات من تطوير مواردها البشرية من خلال توظيف الخريجين الشباب. يمنح البرنامج إعفاءات من الرسوم الاجتماعية المستحقة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي(CNSS) وضرية التدريب المهني.

شهد هذا البرنامج تحسينات كبيرة عام 2016، لا سيما فيما يتعلق بالحد من فترة الإعفاء من ضريبة الدخل (24 شهرًا بدلاً من 36 شهرًا)، بدء الالتزام بعملية التوظيف لما لا يقل عن 60% من المستفيدين، إنشاء غطاء طبي، الدعم الكامل من الحكومة لصالح المستفيدين خلال فترة التدريب، دعم الحكومة لحصة صاحب العمل من مدفوعات الضمان الاجتماعي وضرية التدريب المهني (TFP) لمدة 12 شهرًا في حالة التوظيف النهائي للمتدربين.

عدد المستفيدين من برنامج إدماج

في عام 2018، وبموجب نظام عقد الإدماج (CI) المحسن، وقعت الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC) عدد 64354 عقد إدماج وأرسلتهم إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي(CNSS) لدفع التأمين الصحي الإجباري (AMO)، بزيادة قدرها 2 بالمائة مقارنةً بعام 2017؛ واستفادت 7003 شركة من هذا النظام بزيادة قدرها 11% مقارنةً بعام 2017؛ وقد تم التوقيع على 5.369 بروتوكول PCS لإجمالي عدد 655 شركة، بزيادة قدرها 42% مقارنةً بعام 2017.

ومن حيث النتائج، ومنذ تنفيذه في عام 2006، استفاد ما يقرب من 800 ألف باحث عن عمل من برنامج إدماج. وفي عام 2018، استفاد أكثر من 102,700 شخص من البرنامج (بزيادة قدرها 15.4% مقارنةً بعام 2017)، وشمل ذلك توقيع 15,922 عقد إدماج كجزء من عمليات التوظيف الدولية.

وقد استمر برنامج إدماج في تسجيل معدلات نمو إيجابية، باستثناء عام 2012 عندما شهد انخفاضًا بنسبة 5.7% في عدد المستفيدين. وقد سجل نموًا بمعدل سنوي قدره 12.6 بالمائة بين عامي 2013 و2018، وقد سجل معدل نمو سنوي بمتوسط 10 بالمائة تقريبًا منذ بداية إطلاقه في عام 2006.

وعلى الرغم من الزيادة المستمرة في الهدف المحدد لبرنامج إدماج (بمتوسط يزيد عن 10 بالمائة)، فمن الجدير بالذكر أنه قد حقق الأهداف السنوية المحددة له منذ عام 2014 إلى حد كبير. وبالتالي، تتفاوت معدلات تحقيق الأهداف المحددة من 114.8% عام 2014 إلى 120.9% عام 2018. وتظل هذه المعدلات أعلى نسبيًا من تلك المسجلة خلال الفترة ما بين 2010 إلى 2013، حيث بلغ حدها الأقصى 101.6% في عام 2010.

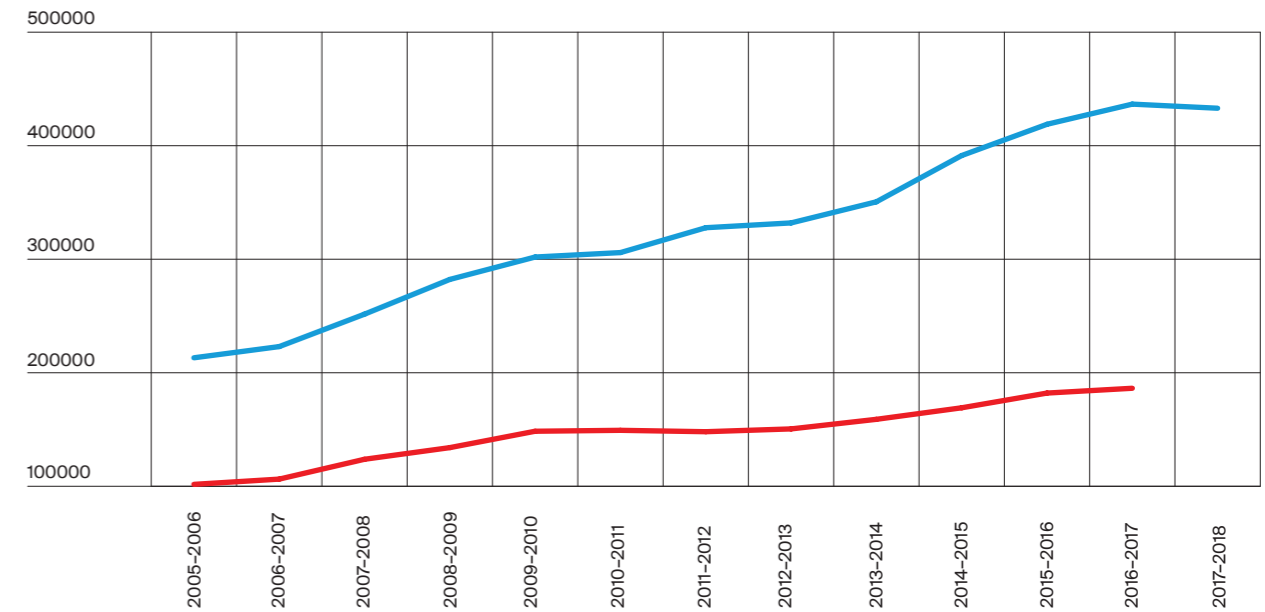
خصائص المستفيدين من برنامج إدماج

واستنادًا إلى الجنس، لوحظ وجود شبه تكافؤ في إدماج المستفيدين خلال الفترة من 2010 إلى 2018. تفاوت معدل التأثيث من 50.2% عام 2010 إلى 47% عام 2012، وشهد استقرارًا عند 50% عام 2018.

واستنادًا إلى نوع العقد، يمكن ملاحظة أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المستفيدين (74.1%) قد تم دمجهم في إطار عقود التدريب / الإدماج، مقارنةً بنحو 23.0% من العقود محددة المدة (CDD) و 2.9% من العقود مفتوحة المدة (CDI). وفي عام 2010، سجلت هذه المعدلات 56.3 بالمائة، 38.2 بالمائة و 5.4 بالمائة على التوالي.

واستنادًا إلى مستوى التأهيل، فمن الجدير بالذكر أن ثلثي المستفيدين من برنامج إدماج (66%) كانوا من حملة البكالوريوس أو خريجي تدريب مهني عام 2018. ويمثل خريجو التعليم العالي 16.9% من إجمالي المستفيدين.

الرسم البياني أ2-4: تطور العدد الإجمالي للمتدربين والخريجين في التدريب المهني



المصدر: وزارة الشغل والإدماج المهني

خريجو التدريب المهني حسب قطاع التدريب.

في عام 2017، تركز أكثر من نصف الخريجين (54%) في ثلاثة قطاعات تدريبية: جاء قطاع الصناعات المعدنية الميكانيكية والكهروميكانيكية المعدنية أولاً (19.4%)، يليه قطاع الإدارة والتنظيم والتجارة (17.9%) ثم قطاع البناء (16.7 بالمائة).

خريجو التدريب المهني حسب المنطقة

على الصعيد المناطقي، سُجل أكبر عدد من خريجي التدريب المهني في 3 مناطق: الدار البيضاء الكبرى - سطات (22.9%)، الرباط - سلا - القنيطرة (19%) وفاس - مكناس (11.9%). بينما سجلت المناطق الجنوبية أدنى حصة، والتي تفاوتت ما بين 0.3% و 3.2%.

دمج خريجي التدريب المهني

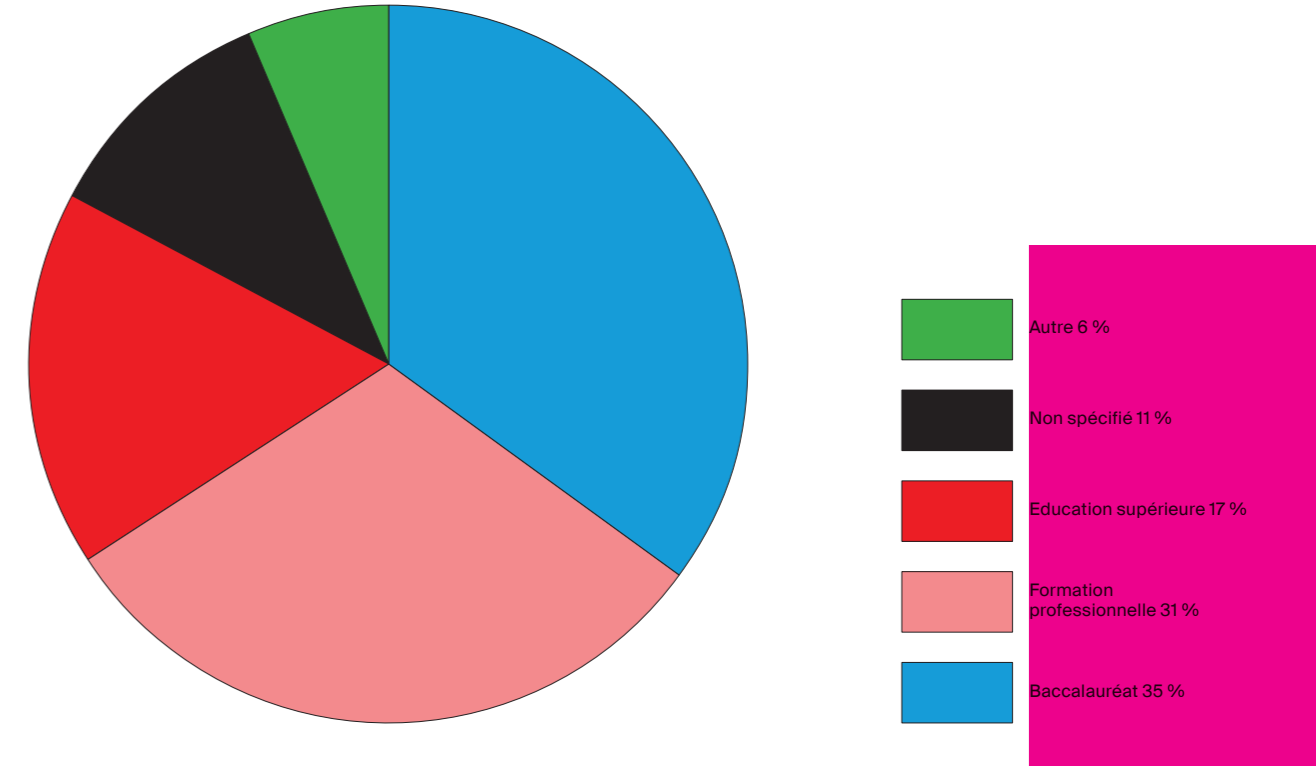
بالنسبة لدفعة 2016، نجد أن الخريجين الذين جاءوا في المستويات الدنيا قد واجهوا صعوبة أقل في التوظيف. ففي الواقع، بلغت معدلات توظيف الخريجين الحاصلين على شهادة الكفاءة المهنية (CAP) ودورة التخصص 58.4% و 50.6% على التوالي. تفاوت معدل التوظيف للمستويات الأخرى ما بين 44.9% لدورة التأهيل و 47.3% لدورة الفنيين المتخصصين.

وحسب قطاع التدريب، تصدر قطاعا السيارات والصيد البحري القطاعات الأكثر تحمسًا، حيث بلغت معدلات التوظيف 70.3% و 66.8% على التوالي لخريجي دفعة 2016، بينما سُجل أدنى معدل للتوظيف بين خريجي دورات الصناعات الغذائية بمعدل 36.8%.

وحسب المنطقة، يكشف معدل توظيف خريجي التدريب المهني من دفعة 2016 عن وجود تفاوتات كبيرة. فقد تراوح ما بين 26.7% في المنطقة الشرقية و 63.2% في جهة فاس مكناس، بفارق 36.5%. ومن الجدير بالذكر أن خمس مناطق من أصل اثني عشر منطقة تواجه معدلات توظيف أقل من المتوسط الوطني (47.3%).

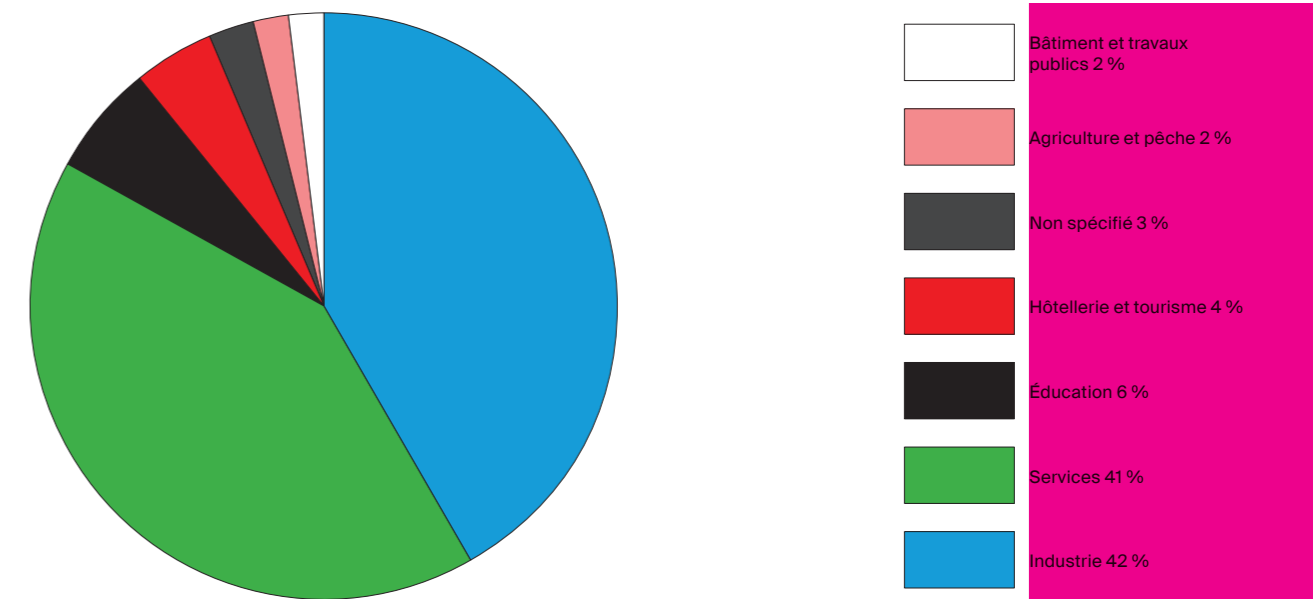
على المستوى المناطقي، شمل محور الدار البيضاء-طنجة ما يقرب من ثلثي المستفيدين (65.4%) المدرجين في برنامج إدماج عام 2018. ولذلك، فقد تم تسجيل 27430 مستفيدا في منطقة الدار البيضاء-سطات (31.6%)، و 21.4% في منطقة الرباط-سلا-القنيطرة، و 12.4% في منطقة طنجة-تطوان-الحسيمة، و 12.8% في منطقة مكناس-فايس. وتشمل المناطق الأخرى عدداً أقل من المستفيدين من هذه البرامج حيث تنخفض نسبة السكان العاملين عن 7% في كل منطقة، وتنخفض إلى أقل من 2% في المناطق الجنوبية الثلاث.

الرسم البياني أ2-5: توزيع المستفيدين من برنامج إدماج حسب الشهادة (2018)



استنادًا إلى المستوى القطاعي، يُنفذ نحو 83.2 بالمائة من عقود الإدماج في قطاعي الصناعة والخدمات. كما يمثل المستفيدون المدمجون في قطاع الصناعة نحو 41.9 بالمائة من إجمالي المستفيدين من البرنامج عام 2018 مقارنة بنحو 36.9 بالمائة عام 2017، بينما يمثل المستفيدون المدمجون في قطاعي الزراعة وصيد الأسماك نحو 1.9 بالمائة فقط مقارنة بنحو 6.4 بالمائة عام 2017. وقد تغيرت حصص الإدماج بالكاد عام 2018 لقطاعات الخدمات (41.3%) والتعليم (6.2%) والبناء والأشغال العامة (1.8%).

الرسم البياني أ2-6: توزيع المستفيدين من برنامج إدماج حسب قطاع النشاط (2018)



في نهاية الدورة الأساسية التي تستمر لمدة 9 سنوات (دورتان: 3 سنوات و 6 سنوات)، يجب على الطلاب اجتياز اختبار وطني للحصول على شهادة إتمام التعليم الأساسي. يمكن لحاملي هذه الشهادة مواصلة دراستهم والالتحاق بمرحلة التعليم الثانوي (الذي يستمر لمدة 4 سنوات: سنة واحدة من التعليم الثانوي العام وثلاث سنوات من التعليم الثانوي المتخصص) أو الالتحاق بالتعليم الفني والمهني. وفي نهاية المرحلة الثانوية، يخضع الطلاب لامتحان البكالوريا ويتم توجيههم إلى التعليم العالي (المزيد من التفاصيل، انظر ليام وبن حفيظ 2018).

يُعد الوصول إلى التعليم العالي مضمون لأي طالب أكمل تعليمه الثانوي بنجاح ويحمل شهادة "البكالوريا" أو ما يعادلها من شهادة أجنبية. تُنظم عملية القبول في التعليم العالي أساسًا من خلال نظام التوجيه الجامعي الوطني، والذي يسمح لحامل البكالوريا باختيار مساره الجامعي، اعتمادًا على نوع البكالوريا التي حصل عليها، وعلى درجاته وتفضيلاته.⁵⁸ يُوزع غالبية الطلاب (أكثر من 85%) المسجلين في النظام العام على مجالات الدراسة الأربعة التالية: العلوم الاجتماعية، الأعمال التجارية والقانون (30%)، العلوم (20%)، الهندسة والتصنيع والبناء (19%)، والعلوم الإنسانية والفنون (16%). وفيما يتعلق بالنظام الخاص، يتم تصنيف مجالات الدراسة على النحو التالي: الهندسة والتصنيع والبناء (31%)، العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون (28%)، والصحة والرعاية (20%)، والعلوم (19%).

يشتمل نظام التعليم والتكوين المهني (VET) في تونس على نوعين من التكوين: التكوين الأولي والتكوين المستمر، والليذان تنظمهما المادتان 1 و 26 على التوالي من المرسوم رقم 10-2008 المؤرخ 11 فبراير 2008 بشأن التكوين المهني.⁵⁹ يهدف نظام التعليم والتكوين المهني، بالتنسيق مع قطاعي التعليم والتوظيف، إلى تزويد المتعلمين بالمؤهلات المناسبة على المستوى المهني والاجتماعي والثقافي، وتطوير قدراتهم المهنية، وتزويد الاقتصاد بالقوى العاملة المناسبة لتحسين الإنتاجية والتنافسية (المادة 1 من المرسوم رقم 10-2008).

يشتمل التكوين الأولي على الدورات الثلاث التالية (وزارة التكوين المهني والتشغيل (MFPE):

- تُؤهل الدورة الأولى الطالب للحصول على شهادة الكفاءة المهنية - CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle)، وهي متاحة لأولئك الذين قد أكملوا دراستهم حتى نهاية السنة التاسعة من التعليم الأساسي (الإعدادية والفنية والعمامة).
- تُؤهل الدورة الثانية الطالب للحصول على شهادة التقني المحترف - BTP (Brevet de Technicien Professionnel)، وهي متاحة لحاملي شهادة الكفاءة المهنية CAP ولأولئك الذين قد أكملوا دراستهم حتى نهاية السنة الثانية من التعليم الثانوي.
- تُؤهل دورة التعليم العالي التي تستمر لمدة عامان للطلاب للحصول على شهادة التقني المتقدم - BTS (Brevet de Technicien Supérieur)، وهي متاحة لحاملي البكالوريا، وفي ظل ظروف معينة، لحاملي شهادة التقني المحترف (BTP).

بالإضافة إلى ذلك، يمكن توفير دورة تدريبية تؤهل للحصول على شهادة الكفاءة (CC) وذلك للطلاب الذين لا يستوفون المتطلبات التعليمية اللازمة للحصول على شهادة الكفاءة المهنية (CAP).

يشتمل التكوين المستمر على نوعين (المادة 27 من المرسوم رقم 10-2008):

- التكوين المستمر الذي تنظمه الشركات لضمان مستوى معين من المهارة لموظفيها من أجل الحفاظ على قدرتها التنافسية،
- التكوين المستمر الذي تقدمه المؤسسات التعليمية الخاصة والعمامة لتحسين فرص التقدم المهني.

IV تونس

الجدول أ2-8: عدد الطلاب والخريجين المسجلين في التكوين الأولي حسب المنطقة والقطاع، 2016

| المنطقة | الطلاب | | الخريجون | | بالمئة |
|---|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | العامة | الخاصة | العامة | الخاصة | |
| الكهرباء والإلكترونيات | 18,414 | 34.6 | 115 | 1.13 | 31.57 |
| البناء، الأشغال العامة وغير ذلك | 6,317 | 11.87 | 70 | 0.68 | 12.49 |
| المنسوجات والألبسة | 5,677 | 10.67 | 20 | 0.20 | 11.32 |
| الميكانيكا العامة والإنشاءات المعدنية | 5,184 | 9.74 | 0 | 0 | 9.59 |
| النقل والقيادة وصيانة المركبات والأشغال العامة والآلات الزراعية | 4,869 | 9.15 | 181 | 1.77 | 11.47 |
| الوظائف المكتبية والتجارية والحاسوبية | 4,792 | 9.01 | 5,424 | 53.06 | 6.44 |
| السياحة والفنادق | 3,620 | 6.80 | 203 | 1.99 | 6.85 |
| الخدمات والصناعات المتنوعة | 2,503 | 4.70 | 4,209 | 41.18 | 4.68 |
| مصائد الأسماك والاستزراع المائي | 471 | 0.89 | 0 | 0 | 0.83 |
| صناعة تجهيز الأغذية | 403 | 0.76 | 0 | 0 | 2.29 |
| الفنون والحرف | 392 | 0.74 | 0 | 0 | 1.20 |
| الزراعة | 384 | 0.72 | 0 | 0 | 0.67 |
| الجلود والأحذية | 186 | 0.35 | 0 | 0 | 0.61 |
| الإجمالي | 53,212 | 100 | 10,222 | 100 | 20,695 |

المصدر: حسابات الكتاب باستخدام بيانات من المرصد الوطني للتشغيل والمهارات (ONEQ)، 2016.

يوضح الجدول أ2، 9 توزيع الطلاب والخريجين في التكوين الأولي حسب الجنس والبرنامج للقطاعين العام والخاص عام 2016. تمثل الإناث 33% فقط من الطلاب المسجلين في التكوين المهني الذي يقدمه القطاع العام، مقابل 71% في القطاع الخاص. وعلى الرغم من ذلك، لا يزال التحاق الذكور والإناث ببرنامج شهادة التقني المتقدم (BTS) (التعليم العالي) يمثل أقلية ولا يتجاوز 16 بالمائة.

الجدول أ2-9: توزيع الطلاب والخريجين الملتحقين بالتكوين الأولي حسب النوع والبرنامج والقطاع، 2016

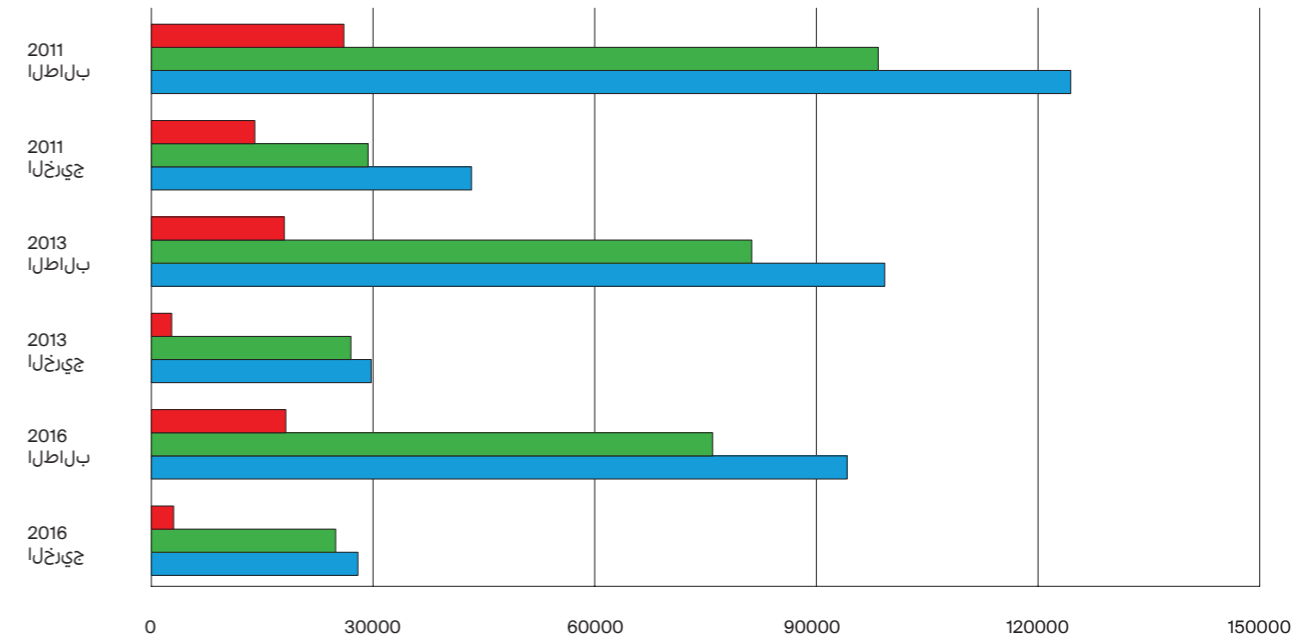
| النوع | الخاصة | | العامة | | الإجمالي |
|-----------------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|----------|
| | الإناث | الذكور | الإناث | الذكور | |
| الطالب | | | | | |
| شهادة الكفاءة المهنية (CAP) | 1,605 | 378 | 4,238 | 13,757 | |
| شهادة التقني المحترف (BTP) | 4,152 | 1,659 | 8,425 | 16,585 | |
| شهادة التقني المتقدم (BTS) | 1,559 | 869 | 3,827 | 6,380 | |
| أخرى | 5,549 | 2,425 | 8,725 | 14,024 | |
| الإجمالي | 12,865 | 5,331 | 25,215 | 50,746 | |
| الخريج | | | | | |
| شهادة الكفاءة المهنية (CAP) | 590 | 145 | 1,608 | 5,163 | |
| شهادة التقني المحترف (BTP) | 1,048 | 364 | 2,962 | 5,408 | |
| شهادة التقني المتقدم (BTS) | 553 | 311 | 1,179 | 1,989 | |
| أخرى | غير متاح | غير متاح | 2,318 | 4,315 | |
| الإجمالي | 2,191 | 820 | 8,067 | 16,875 | |

المصدر: حسابات الكتاب باستخدام بيانات من المرصد الوطني للتشغيل والمهارات (ONEQ)، 2016.

التكوين المهني (في المدارس): الاتجاهات والتحديات

وهكذا تم تعزيز النظام العام بإنشاء العديد من المراكز التي قد ساهمت في زيادة القدرات بشكل كبير. وقد ارتفع عدد الطلاب في مراكز التكوين المهني العامة من 29,000 طالب في عام 2001 إلى 94,000 طالب في يناير 2011، وقد أكمل ربع هؤلاء الطلاب تقريبًا التلمذة المهنية.

الرسم البياني أ2-7: عدد الطلاب والخريجين المسجلين في التكوين الأولي (2011-2016)، حسب القطاع.



المصدر: حسابات الكتاب باستخدام بيانات من المرصد الوطني للتشغيل والمهارات (ONEQ).

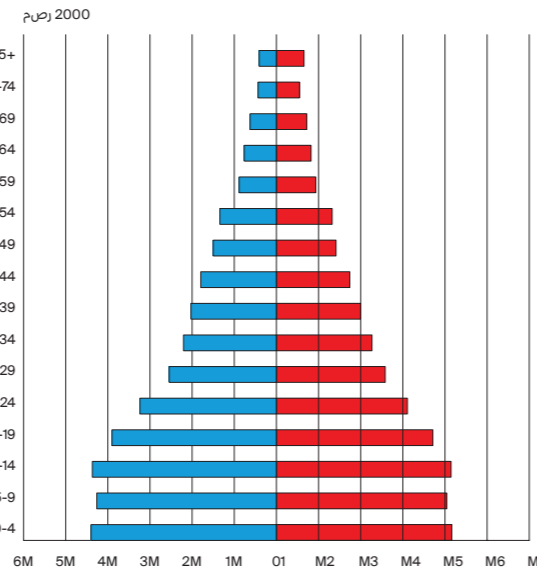
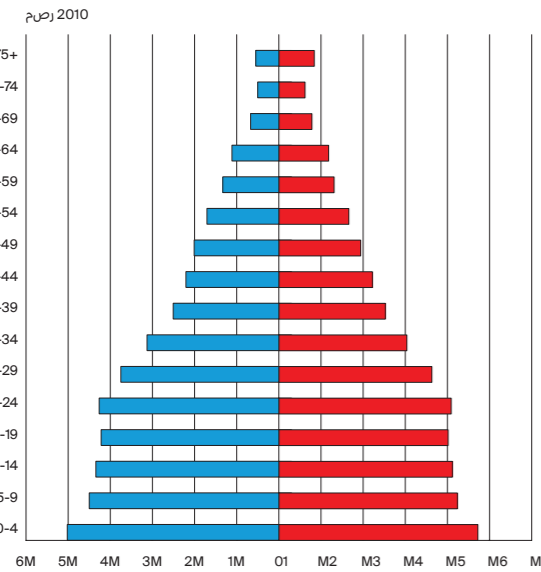
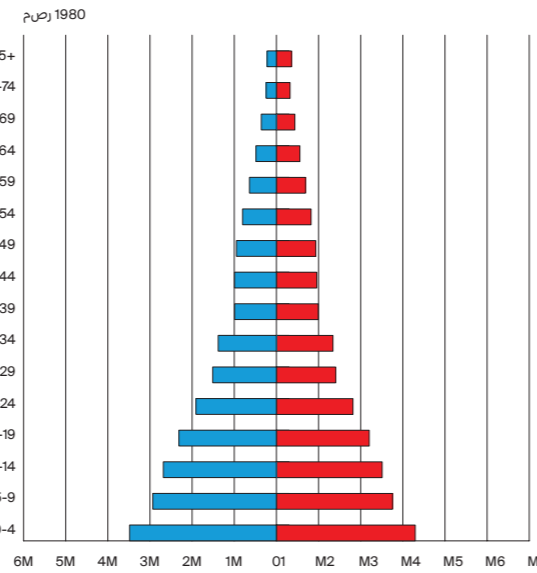
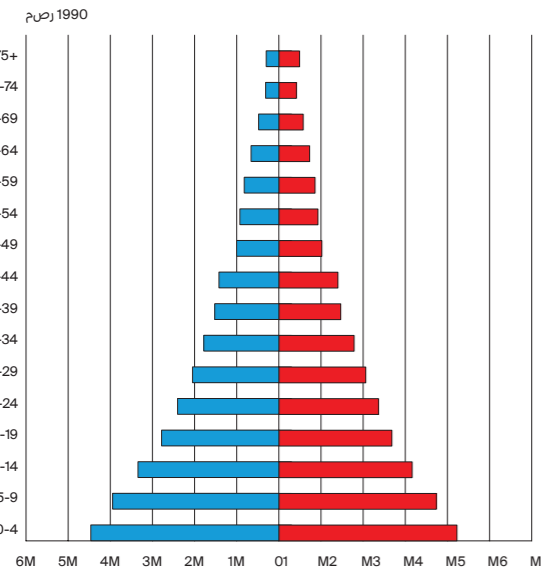
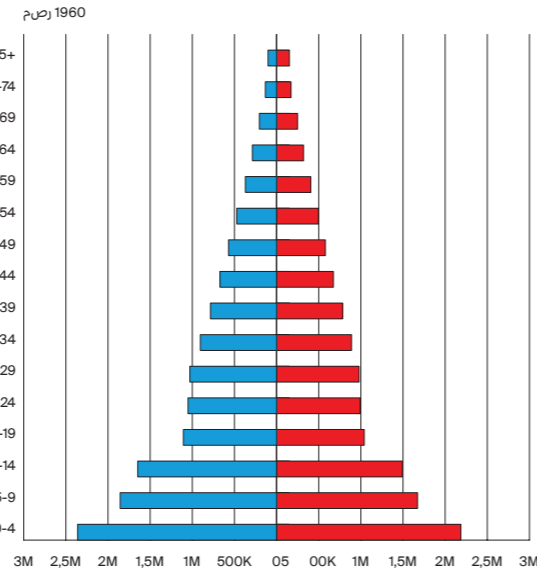
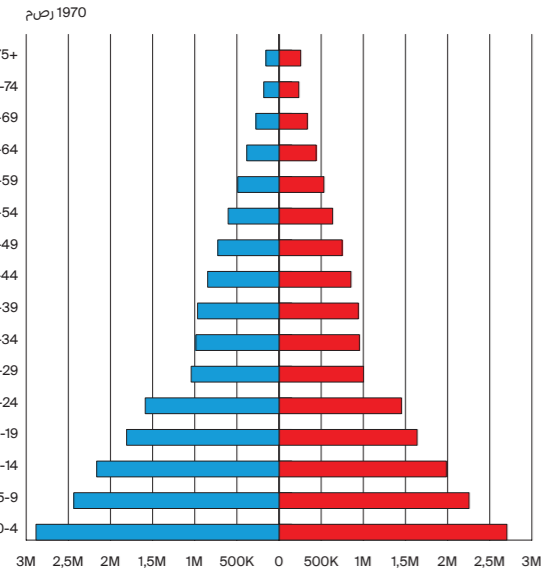
يوضح الجدول أ2-3 أن الطلاب الملتحقين بنظام التكوين المهني العام (الذي يمنح شهادة في أحد البرامج الثلاثة التالية: شهادة الكفاءة المهنية (CAP)، شهادة التقني المحترف (BTP) وشهادة التقني المتقدم (BTS))، تم تسجيلهم في ثلاثة عشر مجالًا مختلفًا. وكان مجال الكهرباء والإلكترونيات هو أكبر مجال للدراسة (34.6 بالمائة)، يليه مجال البناء والتشييد (11.87%) ثم المنسوجات والألبسة (10.67%). بالنسبة لنفس البرامج، يقدم القطاع الخاص سبعة تخصصات. يلتحق الجزء الأكبر من الطلاب في التدريب المهني الخاص بمجال الوظائف المكتبية والتجارية والحاسوبية (53 بالمائة) يليه مجال الخدمات والصناعات المتنوعة (41 بالمائة).



التكوين المستمر: الاتجاهات والتحديات

يخدم التكوين المستمر عددًا كبيرًا من العمال (ممن تتراوح مستوياتهم التعليمية من السنة الثالثة من المدرسة الثانوية إلى خريجي الجامعات) الذين يرغبون في تحسين مؤهلاتهم والحصول على شهادة رسمية. ينظم المركز الوطني للتعليم المستمر والنهوض المهني (CNFCPP) عملية التكوين المستمر، والذي يقع تحت مسؤولية وزارة التكوين المهني والتشغيل (MFPE). يسمح المركز الوطني للتعليم المستمر والنهوض المهني (CNFCPP) للموظفين بالحصول على تدريب من خلال 7 معاهد من معاهد النهوض بتدريس العلوم والتكنولوجيا (IPST)، والتي تغطي جميع محافظات تونس التي يبلغ عددها 24 محافظة، من خلال التعليم عن بُعد والدروس المسائية. وفي عام 2018، التحق 8467 موظف بالنهوض المهني مقارنة بنحو 9029 في عام 2016 (انظر الجدول أ 3- في الملحق 1 لمزيد من التفاصيل).

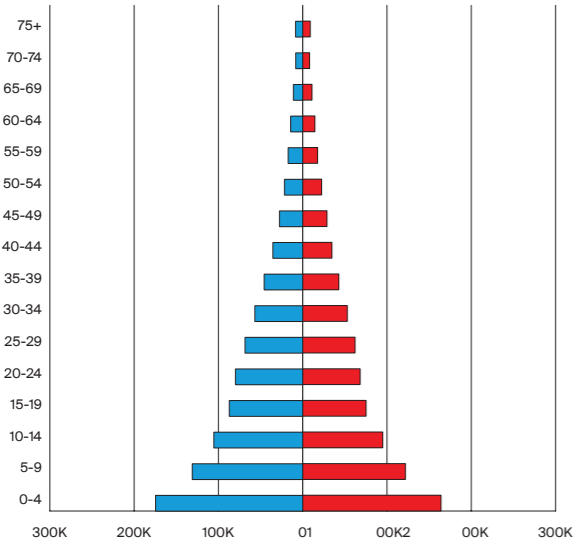
الأهرامات السكانية، مصر في الفترة ما بين 1960 إلى 2050



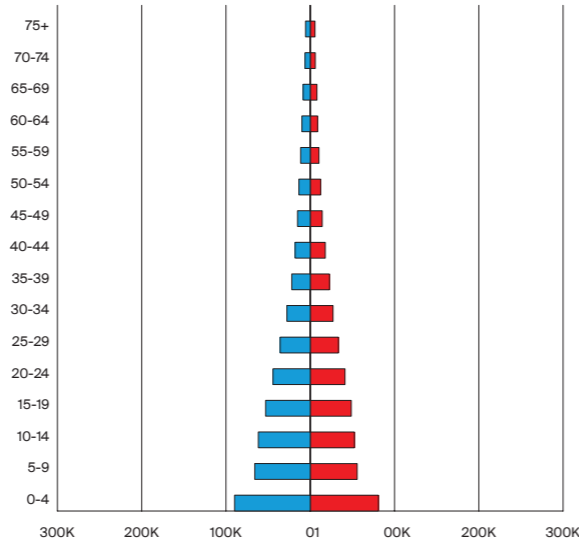
الملحق 3: الأهرامات السكانية لمصر والأردن والمغرب وتونس في الفترة ما بين 1960 إلى 2050

الأهرامات السكانية، الأردن في الفترة ما بين 1960 إلى 2050

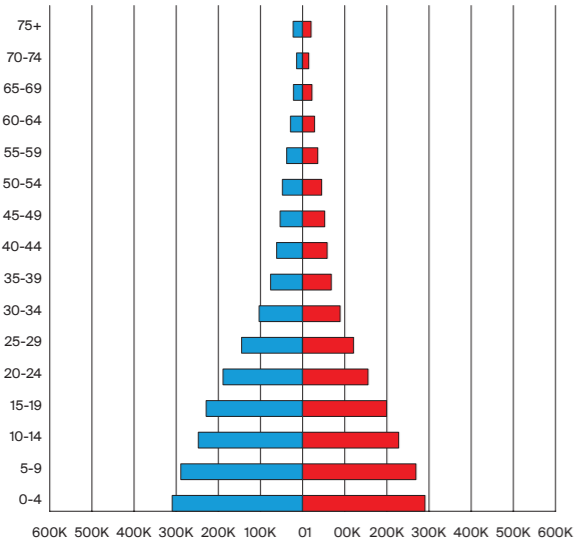
ندراأا 1970



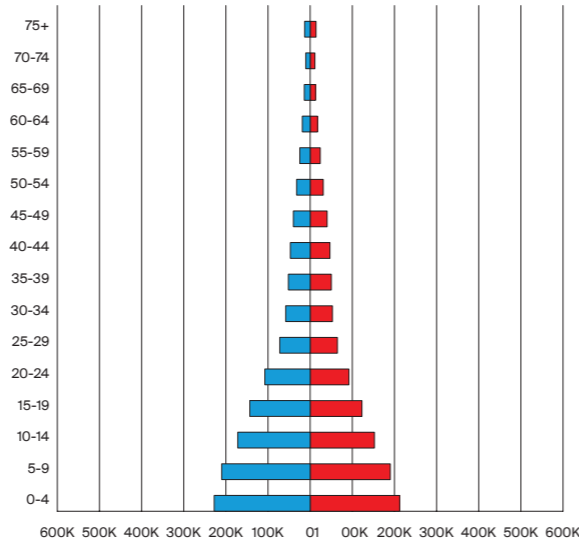
ندراأا 1960



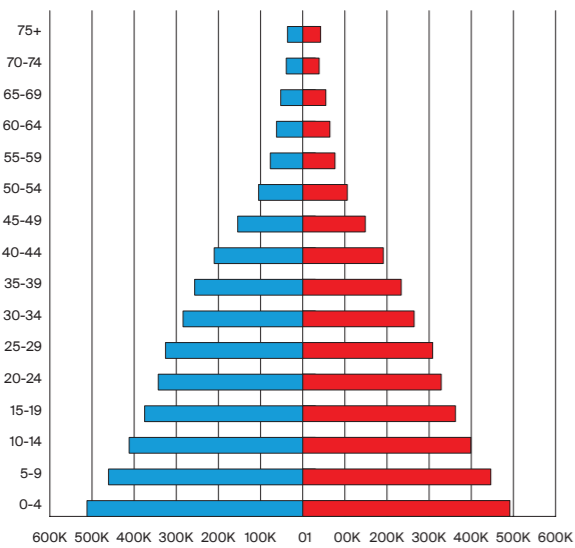
ندراأا 1990



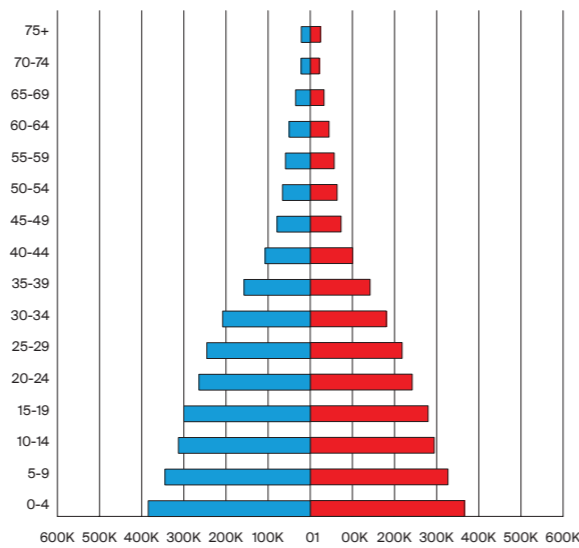
ندراأا 1980



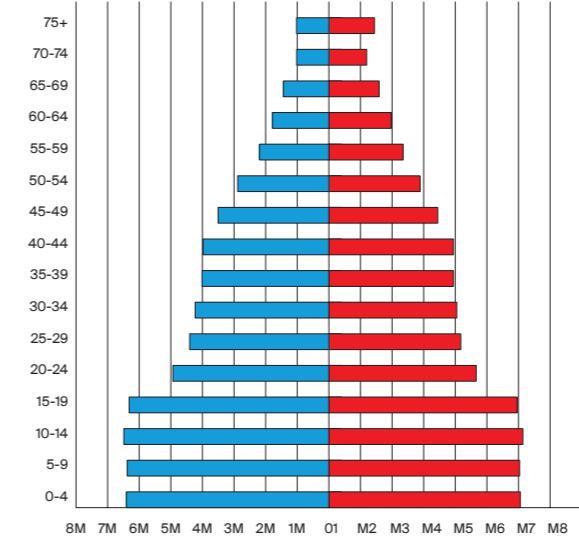
ندراأا 2010



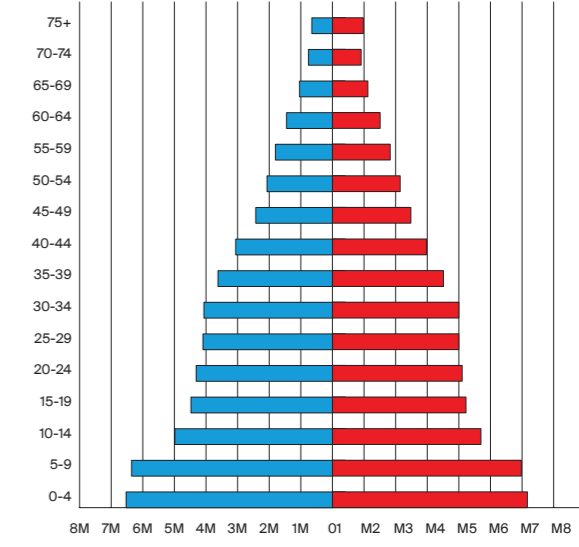
ندراأا 2000



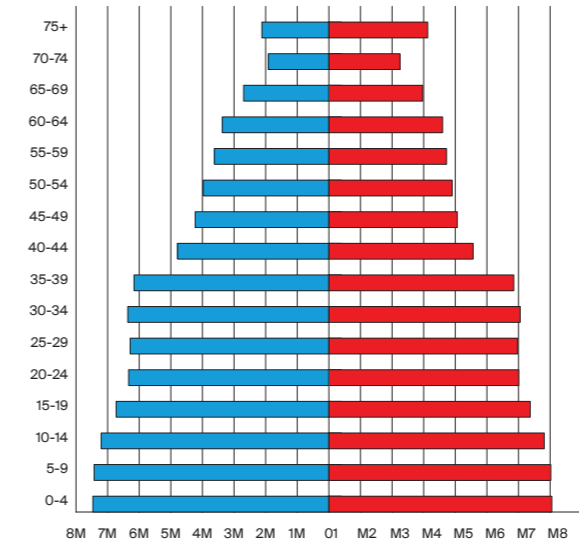
رصح 2030



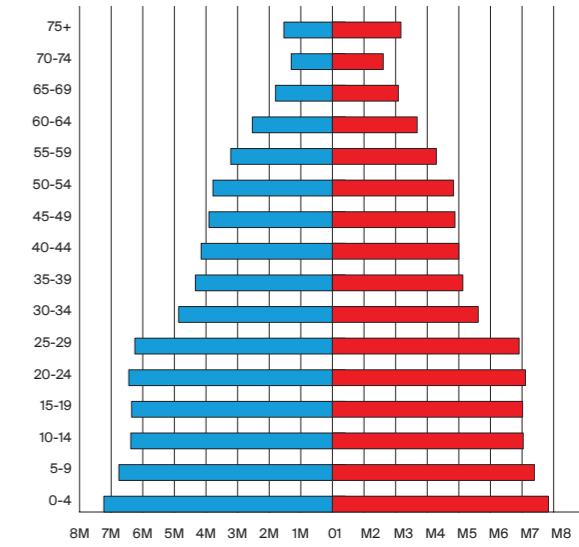
رصح 2020



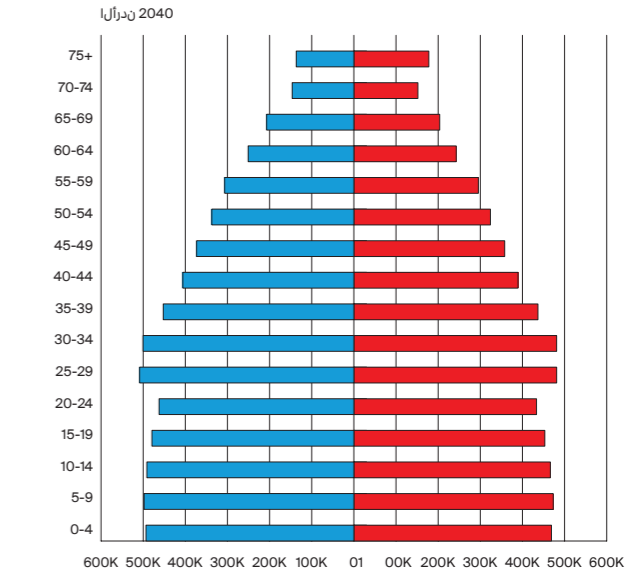
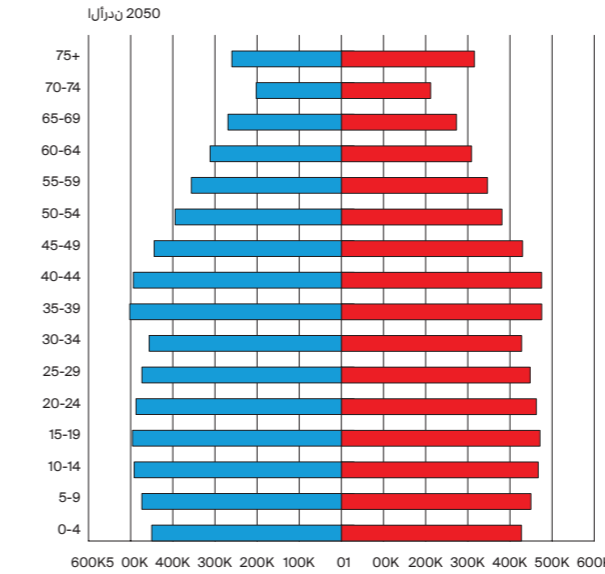
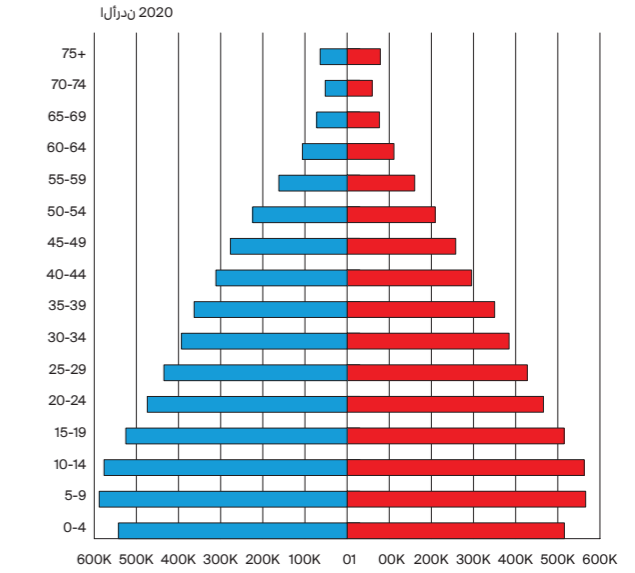
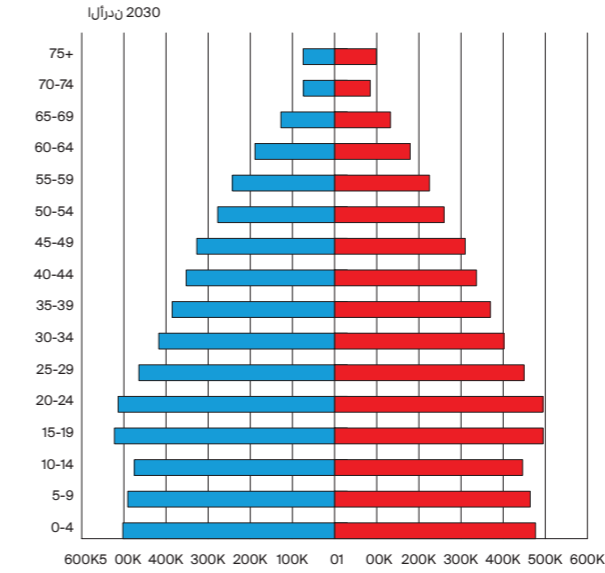
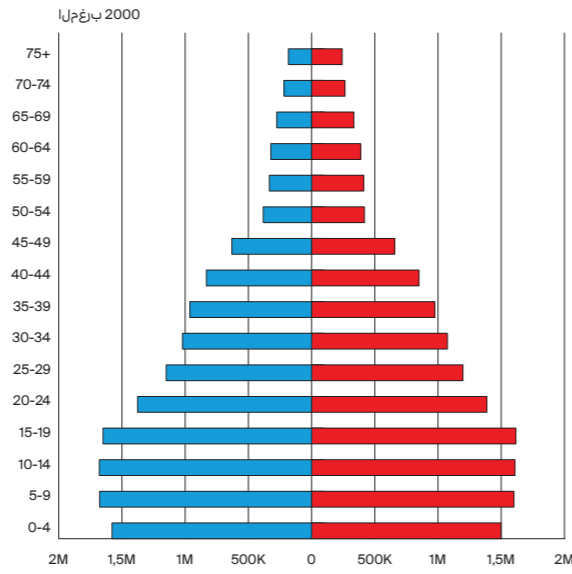
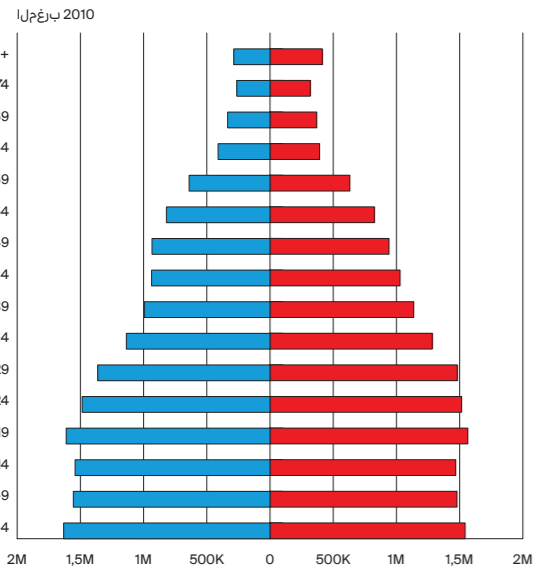
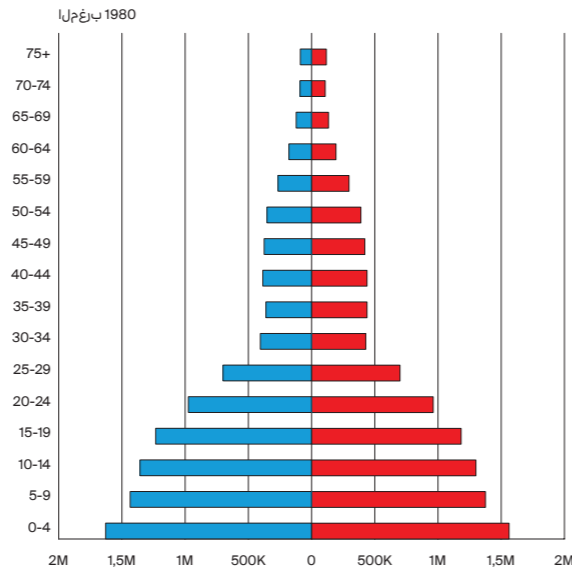
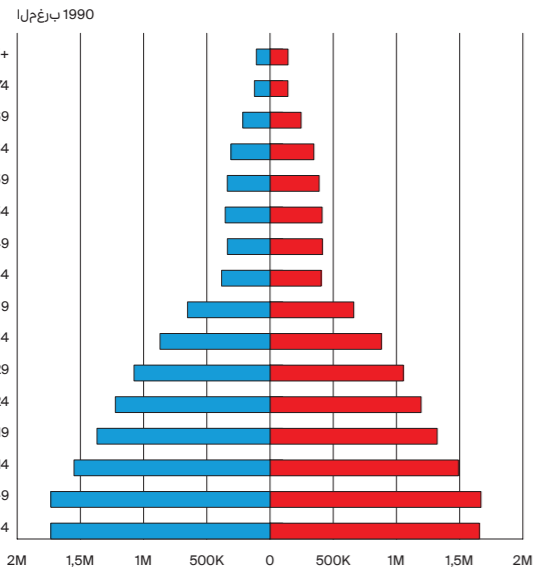
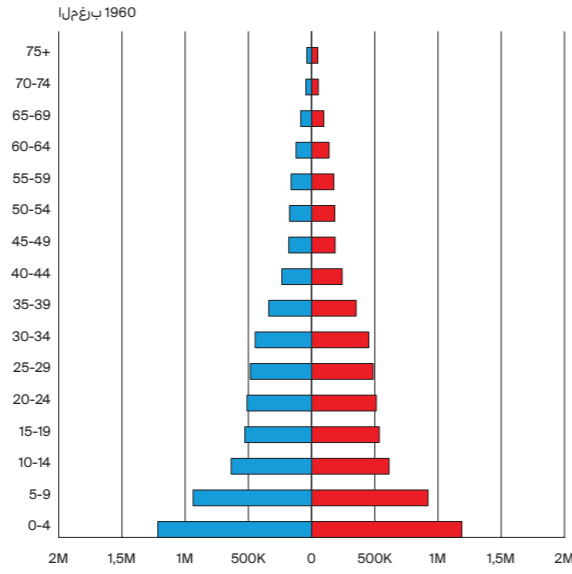
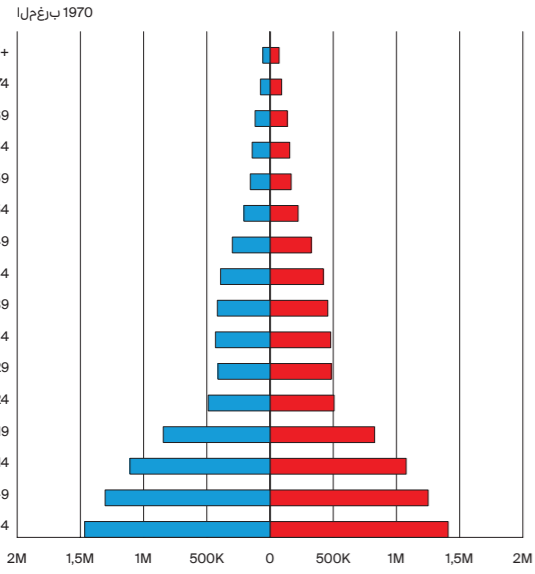
رصح 2050



رصح 2040

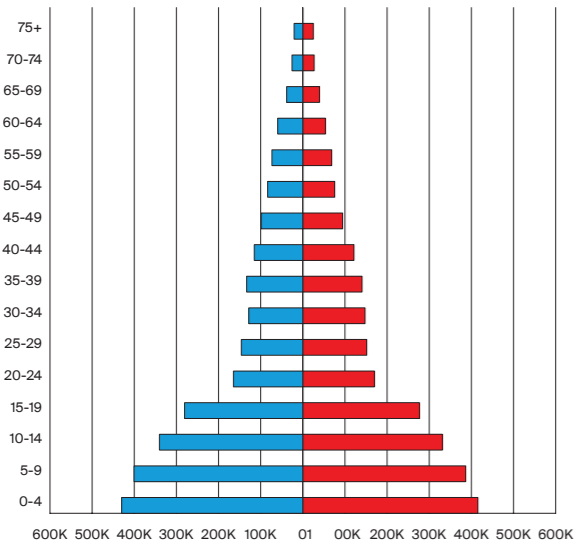


الأهرامات السكانية، المغرب في الفترة ما بين 1960 إلى 2050

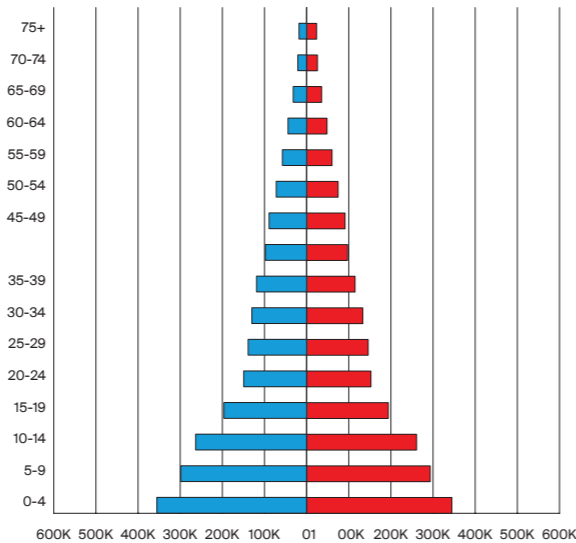


الأهرامات السكانية، تونس في الفترة ما بين 1960 إلى 2050

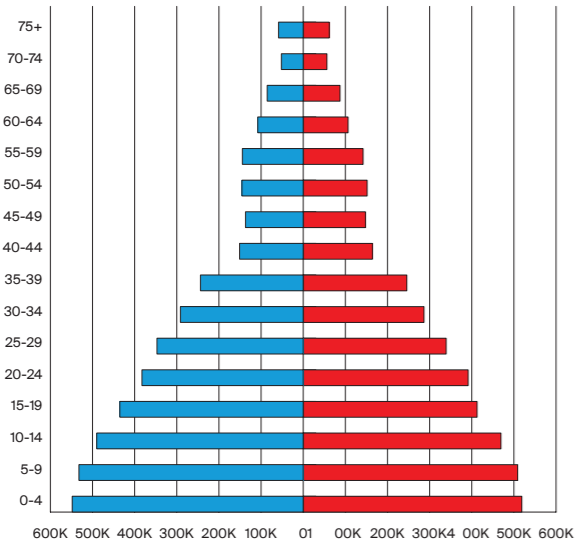
سنوات 1970



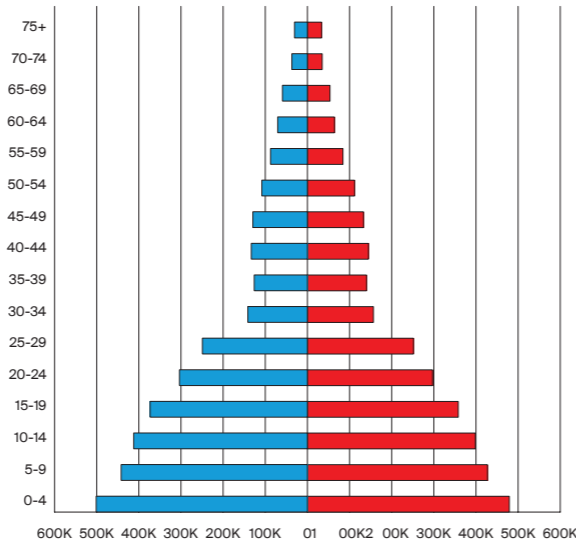
سنوات 1960



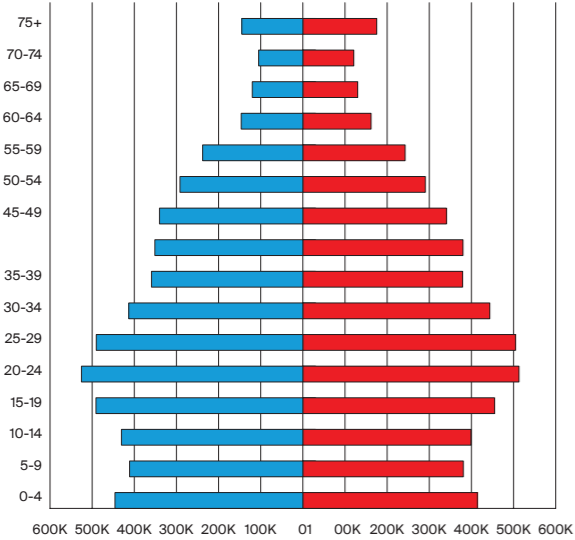
سنوات 1990



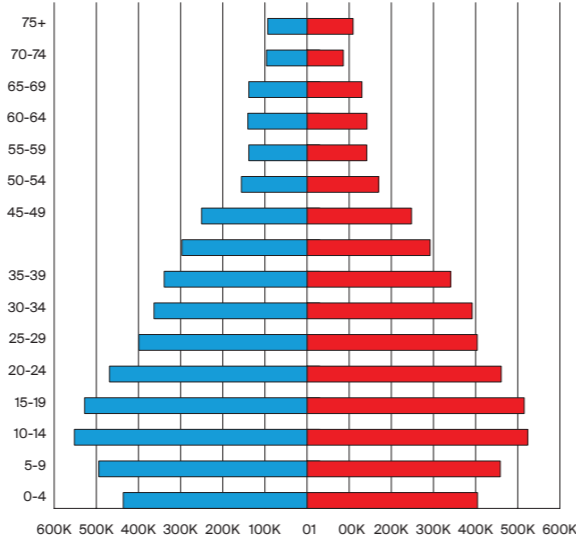
سنوات 1980



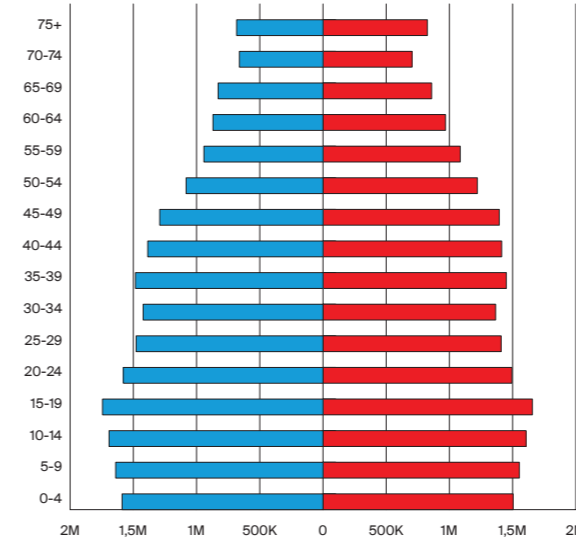
سنوات 2010



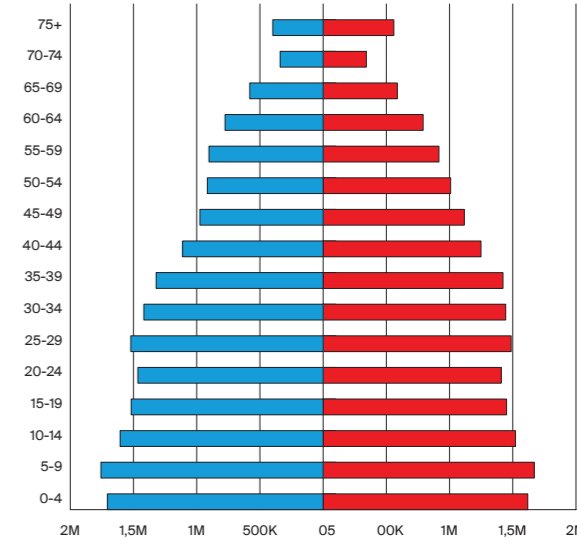
سنوات 2000



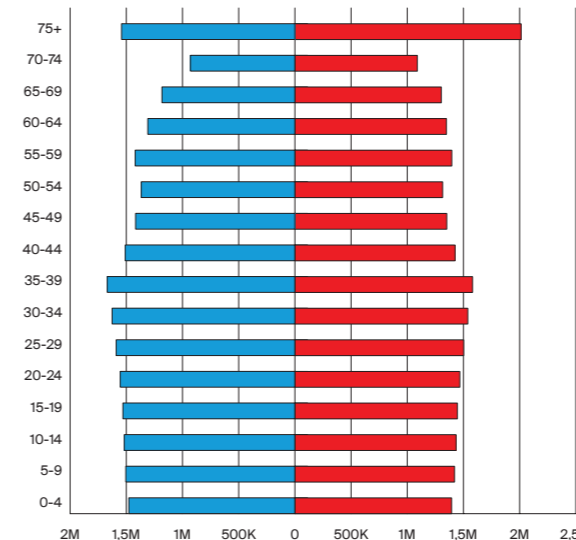
برغمال 2030



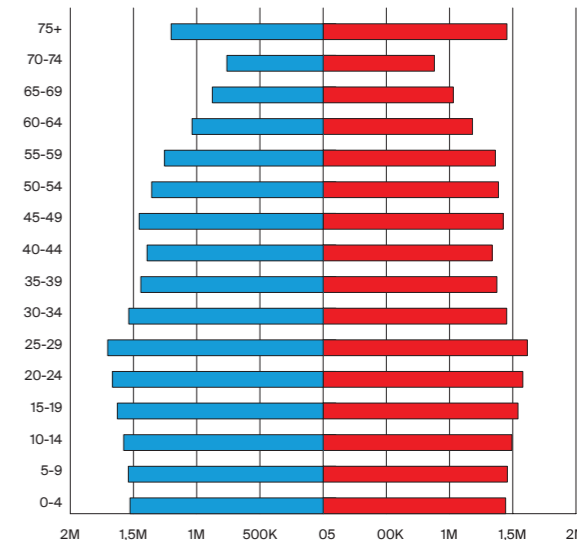
برغمال 2020



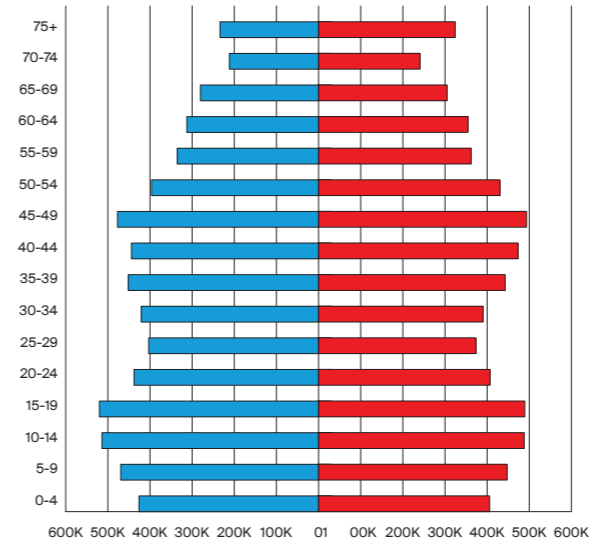
برغمال 2050



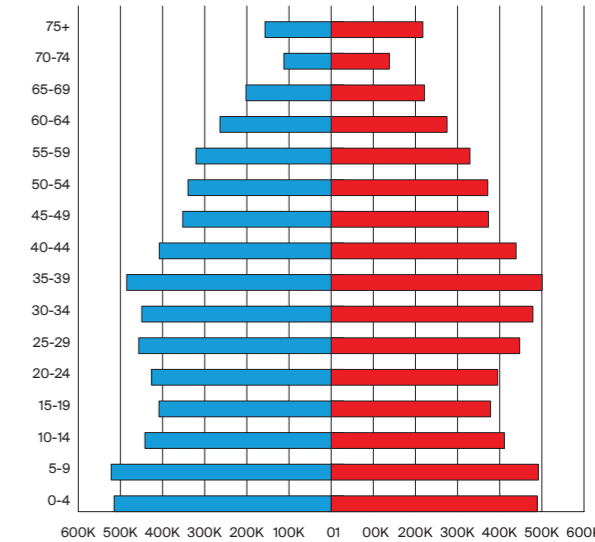
برغمال 2040



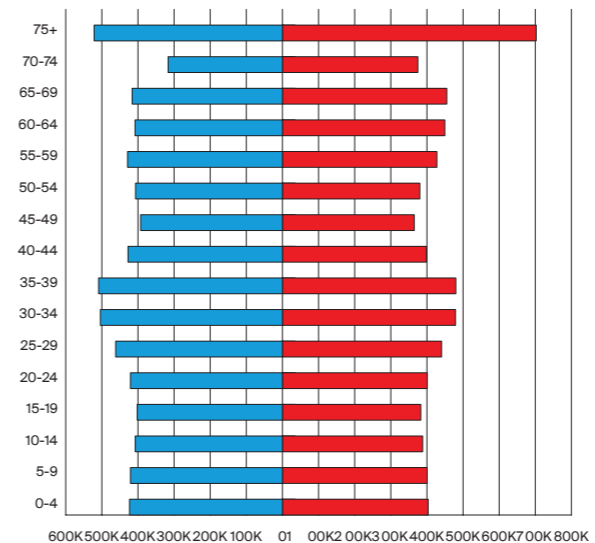
سنوات 2030



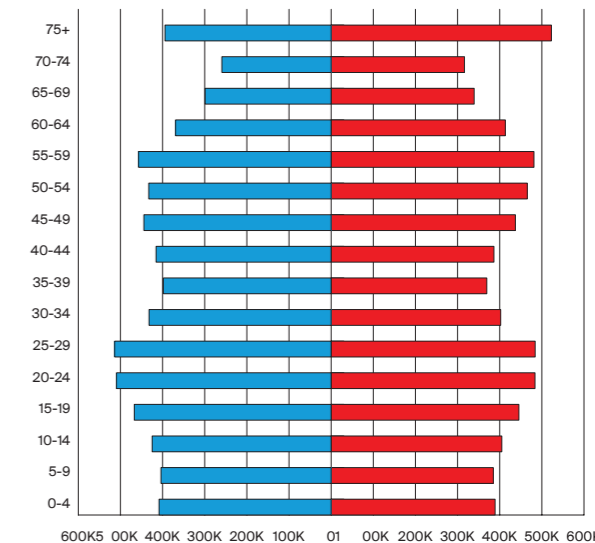
سنوات 2020



سنوات 2050



سنوات 2040



تتمثل المشكلة الرئيسية المرتبطة بالتوظيف في مصر في بطء وتيرة نمو القطاع الخاص. فالقطاع الخاص غير قادر على أن يوفر بديلاً للتوظيف الحكومي بسبب عدد من القيود الصعبة التي تعيق خلق فرص العمل، لا سيما في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. لذلك، يجب أن يكون التركيز على تحفيز النمو الاقتصادي، مما يؤدي إلى خلق فرص العمل. وينبغي أن تركز السياسات الاقتصادية الكلية الفعالة على النمو المؤيد للعمالة لتحقيق النمو الاقتصادي الشامل الذي يهدف إلى تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للجميع. وتشتمل هذه السياسات على حوافز لرواد الأعمال لتحويل الإنتاج إلى سلع وخدمات ذات قيمة أعلى، فضلاً عن الاستثمار في التعليم والتدريب لتعزيز المهارات وبالتالي قابلية التوظيف.

إن تنفيذ سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) في مصر له تاريخ طويل يعود إلى التسعينيات ويرتكز بشكل أساسي على تنمية المهارات والتوظيف الذاتي. وفي هذا الصدد، تم إنشاء الصندوق الاجتماعي للتنمية (SFD) عام 1991. في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، تم الجمع بين التدريب على المهارات والخدمات المالية والحصول على الائتمان لتعزيز ريادة الأعمال وتحسين استدامة المشاريع التجارية التي تم إنشاؤها. وبعد عام 2011، بدأ دمج أنواع مختلفة من سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) لتشكيل برامج شاملة تستهدف توظيف الفئات الأكثر ضعفاً، على سبيل المثال:

- فرص عمل لائقة لشباب مصر (منظمة العمل الدولية "ILO")
- نقدر نشارك (مجلس السكان)
- مشروع الاستثمار العاجل في التشغيل كثيف العمالة (الصندوق الاجتماعي للتنمية "SFD"، البنك الدولي "WB"، الاتحاد الأوروبي "EU"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي "UNDP")
- مشروع الاستثمار العاجل للتشغيل (الصندوق الاجتماعي للتنمية "SFD"، البنك الدولي "WB"، الاتحاد الأوروبي "EU"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي "UNDP")

وفي الوقت الحالي، يتمثل النوعان الرئيسيان من برنامج سوق العمل النشط "ALMP" اللذان يتم تنفيذهما لتحسين قابلية توظيف الشباب في مصر في البرامج التي تركز على تنمية المهارات وبرامج تشجيع ريادة الأعمال. وقد تم توثيق ما يقرب من 200 برنامج لتوظيف الشباب في القطاعين العام والخاص في مصر، حيث ركز 25 بالمائة منها على الجمع بين التدريب على المهارات وخدمات التوظيف، وركز 16 بالمائة على الجمع بين التدريب على المهارات وتشجيع ريادة الأعمال، وركز 21 بالمائة على التدريب على المهارات فقط و 19 بالمائة على تشجيع ريادة الأعمال فقط.

تركز سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) في مصر حالياً على أربع فئات رئيسية: تنمية المهارات وريادة الأعمال وخدمات التوظيف وإعانات الأجور.

تطوير المهارات

لقد ركزت سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) القائمة على تنمية المهارات على توفير التدريب خارج نظام التعليم الرسمي لمدة نموذجية تقل عن ستة أشهر. تستهدف هذه البرامج التدريب الفني والمهني والتدريب على المهارات الشخصية والتدريب أثناء العمل ومحو الأمية والتدريب على تعلم الحساب. وقد تم تحديد هذا التدريب بوصفه استجابة لعدم التوافق أو غياب المهارات الفنية أو السلوكية أو الشخصية أو خبرة العمل أو لعدم كفاية المهارات الأساسية.

تشجيع ريادة الأعمال

تعالج سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) في الأساس القيود المرتبطة ببدء التشغيل، فضلاً عن إنها تشجع نمو الشركات وتساهم في زيادة الطلب على العمالة. تركز هذه البرامج بشكل أساسي على التدريب ريادة الأعمال والأعمال التجارية والوصول إلى التمويل والخدمات الاستشارية والوصول إلى الأسواق.

خدمات التوظيف

تتكون هذه الخدمات بشكل أساسي من عدد من المبادرات المنفصلة أو المشتركة، والتي تشمل التوجيه والمشورة الوظيفية والمساعدة في البحث عن عمل والتعيين الوظيفي وخدمات الموافقة والإحالات إلى الخدمات الأخرى وشهادة المهارات واعتماد مراكز التدريب. تهدف هذه المبادرات إلى معالجة القيود المرتبطة بالبحث عن فرصة عمل ومحدودية المعلومات الخاصة بسوق العمل.

إعانات التوظيف

هناك نوعان رئيسيان من المبادرات يرتبطان بإعانات التوظيف. وهاتان المبادرتان الرئيسيتان هما العمل/ الخدمات العامة وإعانات الأجور. تهدف كلتا المبادرتين إلى معالجة القيود المتعلقة بانخفاض الطلب على العمالة في الاقتصاد. تهدف إعانات التوظيف إما إلى خلق فرص عمل مباشرة أو تشجيع التوظيف.

الملحق 4: سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) في مصر والأردن والمغرب وژونس (EJMT)

1.

مصر

وأخيرًا، لإعانات التوظيف

- مشروع الاستثمار العاجل في التشغيل كثيف العمالة ومشروع الاستثمار العاجل للتشغيل، مشروعان بدعم من الصندوق الاجتماعي للتنمية "SFD" والبنك الدولي "WB" والاتحاد الأوروبي "EU" وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي "UNDP" للتخفيف من الأثر السلبي للتباطؤ الاقتصادي على التوظيف والذي حدث في عام 2011 وما بعد ذلك .
- خطة عاجلة لتنشيط الاقتصاد المصري من أجل دعم وتعزيز الصناعة والخدمات وتوفير التدريب الصناعي من بين أمور أخرى.

الجدول 4-2: المؤسسات المنفذة الرئيسية في مصر

| الدور | المعهد | كيان حكومي وشبه حكومي |
|---|---|---|
| تنفيذ ورصد وتقييم استراتيجية التوظيف في مصر | وزارة القوى العاملة وزارة التجارة والصناعة وزارة التعليم العالي وزارة التربية والتعليم والتعليم المهني وزارة التخطيط وزارة التعاون الدولي الصندوق الاجتماعي للتنمية | وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وزارة الشباب والرياضة وزارة التنمية المحلية وزارة التضامن الاجتماعي |
| مبادرات أخرى لتنشيط التوظيف في إطار ولاية الوزارات الأخرى | جمعية رجال أعمال الإسكندرية نهضة المحروسة التعليم من أجل التوظيف مصر الخير مؤسسة ساويرس للتنمية الاجتماعية | حاضنة الأعمال "أيه يو سي فينتشر لاب" إنجاز إيناكتس انديفور ايجيبت فلات 6 لابرز الجمعية المصرية لشباب الأعمال |
| دعم الجهود الرامية إلى تنشيط التوظيف بقوة من خلال عدد من البرامج المختلفة | البنك الدولي منظمة العمل الدولية (ILO) | البنك الدولي منظمة العمل الدولية (ILO) |
| تقديم أمثلة مبتكرة للشركات الناشئة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة في مصر | الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة (USAID) الاتحاد الأوروبي (EU) | الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة (USAID) الاتحاد الأوروبي (EU) |
| دعم الجهود الرامية إلى تنشيط التوظيف بقوة من خلال عدد من البرامج المختلفة | منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) المركز المصري للدراسات الاقتصادية (ECES) مجلس السكان | منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) المركز المصري للدراسات الاقتصادية (ECES) مجلس السكان |

الجدول 4-1: فئات برامج سوق العمل النشط "ALMP" مع الأهداف الرئيسية وخيارات السياسة المحددة

| فئة برنامج سوق العمل النشط "ALMP" | الهدف الرئيسي | خيارات السياسة |
|-----------------------------------|--|---|
| التدريب على المهارات | تطوير المهارات (الخاصة، الفنية والتدريبية) موافقة المهارات مع احتياجات سوق العمل | التعليم والتدريب الفني والمهني "TVET" الدعم المالي وغير المالي للمتدربين حوافز لأصحاب العمل لتوفير التدريب بناء القدرات المؤسسية |
| خدمات التوظيف | تزويد الباحثين عن عمل بوسائل لتحسين طريقة عرضهم لكفاءاتهم ومهاراتهم معالجة النقص في المعلومات للباحثين عن عمل وأصحاب العمل تحسين عملية الموافقة زيادة كفاءة البحث عن الوظائف تعزيز آفاق التطور الوظيفي | المساعدة في البحث عن الوظائف الإرشاد الوظيفي خدمات التوظيف |
| تشجيع ريادة الأعمال | توفير المعرفة والمهارات اللازمة لبدء الأعمال التجارية وإدارتها تسهيل الحصول على الموارد المالية وغير المالية | التدريب على ريادة الأعمال الخدمات الاستشارية توفير أو تيسير الحصول على التمويل |
| إعانات التوظيف | توفير الفرص لتجميع خبرة العمل تحفيز أصحاب العمل لخلق فرص عمل والحفاظ عليها | إعانات الأجور برنامج ضمان العمل العام/ التوظيف العمل في الخدمة العامة |

برامج سوق العمل والمؤسسات المنفذة الرئيسية

نعرض فيما يلي بعض المشاريع التي قام بها مختلف الجهات المعنية من أصحاب المصلحة لتنمية المهارات:

- توفير التدريب غير النظامي بواسطة المنظمات غير الحكومية
- مبادرة مبارك كول التي أطلقتها الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) لدمج التدريب القائم على الفصول الدراسية مع التدريب أثناء العمل.
- الشراكات القطاعية للتدريب على المشاريع
- فرص عمل لائقة لشباب مصر بدعم من منظمة العمل الدولية لتدريب العاطلين عن العمل لفترات طويلة لإعادة إدخالهم إلى سوق العمل

ولتشجيع ريادة الأعمال:

- برنامج ريادة الأعمال بدعم من الصندوق الاجتماعي للتنمية لزيادة الوعي بريادة الأعمال بين الشباب والنساء وطلاب الجامعات
- التمويل بالغ الصغر والخدمات غير المالية المقدم من المنظمات غير الحكومية
- الحاضنات والمسرعات
- التعرف على مجموعة أدوات الأعمال التجارية المقدمة من منظمة العمل الدولية لإدخال مفاهيم ريادة الأعمال في مناهج المدارس الفنية.

لخدمات التوظيف:

- برنامج إصلاح خدمة سوق العمل المصري لتحسين المعدات المكتبية والمرافق بمكاتب التوظيف العامة
- الانتقال إلى التوظيف، وتقديم التوجيه المهني للشباب وخلق فرص العمل
- فرص عمل لائقة لشباب مصر
- الميثاق الوطني للتوظيف الذي يوفر خدمات التوظيف للعمال ذوي الياقات الزرقاء
- مراكز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بدعم من منظمة نهضة المحروسة غير الحكومية في الجامعات المصرية
- مشروع مشواري بدعم من اليونيسف (UNICEF) لاستخدام قنوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) لتقديم خدمات التوظيف
- المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف بدعم من مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (IDSC) وصندوق المؤشرات المتداولة (ETF) لتطوير المهارات وتحليل المعلومات والتنبؤ باحتياجات التعليم والتدريب والتوظيف لتلبية متطلبات سوق العمل.

الأردن

تتكون مبادرة تشغيل الشباب في الأردن من عينة مكونة من 84 برنامج من برامج سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) التي تستهدف الشباب في الأردن. وقد تم الانتهاء من بعض هذه السياسات بين عامي 2012 و 2016، والبعض الآخر لا يزال قيد التنفيذ. وبصفة عامة، يمكن تقسيم هذه السياسات البالغ عددها 84 سياسة إلى أربع فئات رئيسية: التدريب على المهارات، خدمات التوظيف، تشجيع ريادة الأعمال وإعانات التوظيف.

من المتوقع أن تؤدي سياسات جانب العرض، والتي تشمل التدريب على المهارات وخدمات التوظيف، إلى زيادة قابلية توظيف الشباب الأردني وتسهيل موافقة الوظائف في سوق العمل الأردني. ومن ناحية أخرى، تساهم سياسات الطلب والتي تشمل تشجيع ريادة الأعمال وخدمات إعانات التوظيف، بشكل أساسي في خلق فرص العمل. تعمل سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) مع بعضها البعض على إنشاء بيئة عمل تربط بين الباحثين عن عمل وسوق العمل وتحافظ على هذا الارتباط. ومن المعلوم، أن سياسات جانب العرض هي السياسات التي يتم تقديمها بشكل متكرر وأكثر شيوعًا، على عكس سياسات جانب الطلب.

الجدول 4-3: فئات برامج سوق العمل النشط "ALMP" مع الأهداف الرئيسية وخيارات السياسة المحددة

| فئة برنامج سوق العمل النشط "ALMP" | الهدف الرئيسي | خيارات السياسة |
|-----------------------------------|--|--|
| التدريب على المهارات | تطوير المهارات (الخاصة، الفنية والتدريبية) موافقة المهارات مع احتياجات سوق العمل | التعليم والتدريب الفني والمهني "TVET" الدعم المالي وغير المالي للمتدربين حوافز لأصحاب العمل لتوفير التدريب بناء القدرات المؤسسية |
| خدمات التوظيف | تزويد الباحثين عن عمل بوسائل لتحسين طريقة عرضهم لكفاءاتهم ومهاراتهم معالجة النقص في المعلومات للباحثين عن عمل وأصحاب العمل تحسين عملية الموافقة زيادة كفاءة البحث عن الوظائف تعزيز آفاق التطور الوظيفي | المساعدة في البحث عن الوظائف الإرشاد الوظيفي خدمات التوظيف |
| تشجيع ريادة الأعمال | توفير المعرفة والمهارات اللازمة لبدء الأعمال التجارية وإدارتها تسهيل الحصول على الموارد المالية وغير المالية | التدريب على ريادة الأعمال الخدمات الاستشارية توفير أو تيسير الحصول على التمويل |
| إعانات التوظيف | توفير الفرص لتجميع خبرة العمل تحفيز أصحاب العمل لخلق فرص عمل والحفاظ عليها | إعانات الأجور برنامج ضمان العمل العام/ التوظيف العمل في الخدمة العامة |

لقد اعتمدت تدخلات الاقتصاد الأردني إلى حد كبير على دمج مكونات متعددة. ويتمثل المزيج الأكثر شيوعًا في المزج بين التدريب على المهارات وخدمات التوظيف، في حين يُعد تشجيع ريادة الأعمال هو الخدمة المستقلة الأكثر شيوعًا. تقدم معظم التدخلات خدمات قصيرة الأجل للمستفيدين، لمدة تصل إلى ستة أشهر.

تُعد برامج التدريب على المهارات هي أكثر برامج سوق العمل النشطة "ALMP" التي يتم تقديمها في الأردن. وبوجه عام، يمكن لبرامج التدريب على المهارات تحسين نتائج سوق العمل، وإن كان ذلك يتوقف إلى حد كبير على الاحتياجات المحددة للمستفيدين والتصميم المحدد للبرنامج.

فيما يتعلق بالتمويل وتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs)، فإن هذا يتم غالبًا مقاسمًا بين الحكومة الأردنية والمؤسسات الأخرى، سواء المحلية أو الدولية. تعمل الحكومة الأردنية، بالتعاون مع الوكالات المانحة الأجنبية، على تمويل برامج تشغيل الشباب. وتغطي الحكومة الأردنية والوكالات الدولية المانحة معًا ما يقرب من 80 بالمائة من التمويل، مع مساهمات أقل من وكالات التمويل الأخرى.

تُعد الحكومة الأردنية، إضافة إلى المنظمات غير الحكومية، هما الوكالتان المنفذتان الرئيسيتان. كما يشارك القطاع الخاص أيضًا في التنفيذ، ولكن على نطاق أصغر. تعني تدخلات القطاع الخاص غالبًا بتوفير التدريب على المهارات مع دور محدود للغاية في تزويد أصحاب العمل بالحوافز المالية لتوفير التدريب.

من الصعب للغاية الحصول على دليل على تأثير سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) على تشغيل الشباب. يعد تقييم الأثر هذا ضروريًا للغاية للمساعدة في فهم ماهية التدخلات الناجحة وسبب نجاحها والعوامل الخاصة بكل بلد التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تصميم السياسات والتدخلات. لا يوجد في الأردن سوى عدد قليل جدًا من دراسات تقييم الأثر، مما يحد من فهم فعالية السياسات والتدخلات المنفذة. تتمثل الأداة الأكثر شيوعًا لتقييم آثار سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) في مراقبة مرحلة الانتقال من المدرسة إلى العمل، أو مدة البطالة عقب إتمام التدريب. على الرغم من ذلك، ثمة المزيد مما ينبغي القيام به أثناء عملية التقييم حتى تتمكن من إعادة تصميم وإعادة تصميم السياسات والتدخلات التي تحمل تأثيرًا بفعالية.

وبالإضافة إلى محدودية التقييم، توجد تحديات أخرى لفعالية سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) في الأردن. ومن بين هذه التحديات تأتي الموافقة، حيث أن معظم التدخلات تستهدف الشباب المتعلمين، مع وجود تدخلات محدودة للغاية للشباب المستضعفين وغيرهم من الفئات المحرومة من الشباب. قد يفشل هذا الافتقار إلى الاستهداف المحدد للفئات الأشد احتياجاً في معالجة التحديات التي تواجهها هذه الفئات.

تعمل الجهات المعنية الرئيسية الحكومية وغير الحكومية في الأردن على عدد من الأهداف الاقتصادية وأهداف سوق العمل. ثمة هدف واحد رئيسي مشترك بين الجهات المعنية الحكومية وغير الحكومية وهو تلبية احتياجات سوق العمل الأردني، مع مراعاة أوجه الخلل والحفاظ على النمو الاقتصادي اللازم. يوضح الجدول أ 4-2 أدناه الجهات المعنية الرئيسية الحكومية وغير الحكومية في سياسات سوق العمل في الأردن، ويحدد أهدافهم الرئيسية.

الجدول أ4-4: الجهات المعنية الرئيسية الحكومية وغير الحكومية في الأردن

| الحكومية | الأهداف | غير الحكومية | الأهداف |
|--|---|-------------------------------|--|
| وزارة العمل | الحد من البطالة الحد من الفقر تنظيم عرض العمال المهاجرين | النقابات العمالية الرسمية | تأمين حياة أفضل للعمال ورفع مستوى معيشتهم تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية زيادة الإنتاجية الاقتصادية |
| مجلس وصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني | تحسين التدريب على المهارات بالتعاون مع القطاع الخاص معالجة المهارات اللازمة للقطاعات الاقتصادية الرئيسية | النقابات العمالية المستقلة | زيادة الأجور والمزايا إضفاء الطابع الرسمي على عمال البلدية غير النظاميين |
| مؤسسة التدريب المهني | تدريب القوى العاملة تصنيف الممارسين والشركات المهنية إنشاء وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم | الغرفة التجارية | التعاون مع الحكومة في سياسات واستراتيجيات وخطط عمل التجارة والخدمات المساهمة في تعزيز تنمية قطاعي التجارة والخدمات |
| ديوان الخدمة المدنية | إدارة الموارد البشرية العاملة في القطاع العام تدريب الموظفين المدنيين مساعدة الباحثين عن عمل في الخدمة المدنية لإيجاد فرص عمل بديلة في القطاع الخاص | غرفة الصناعة | التعاون مع الحكومة في السياسات والاستراتيجيات وخطط العمل الصناعية المساهمة في تعزيز تنمية القطاع الصناعي تمثيل مصالح الشركات الصناعية والحرفية |
| المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي | توفير الحماية الاجتماعية للعمال والأسر الأردنية تشجيع برامج الضمان الاجتماعي تشجيع التوزيع العادل للدخل داخل الأجيال وفيما بينها. | | |
| المجلس الاقتصادي والاجتماعي | دعم صناع القرار الحكوميين في تشجيع التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة تشجيع الحوار بين العمال وأصحاب العمل والاجتماعية بشأن السياسات الاقتصادية تقييم تأثير التشريعات الاقتصادية والاجتماعية | | |
| مجلس الوزراء | الحد من البطالة الحد من الفقر توسيع الطبقة الوسطى إدارة عجز الموازنة تحسين الأداء الاقتصادي جذب الاستثمار لخلق فرص العمل تحسين التعليم والتدريب المهني | | |
| البرلمان | الحد من البطالة الحد من الفقر | | |

قدمت الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC)، من خلال شبكتها المكونة من 86 وكالة، خدمات لصالح كل من الباحثين عن عمل وأصحاب العمل المحتملين. تساهم وكالة ANAPEC بشكل فعال في تطوير وتنفيذ البرنامج التنفيذي للخطة الوطنية لإنعاش التشغيل.

وقد تمثلت إنجازات وكالة ANAPEC المتعلقة ببرامج التشغيل النشطة من الناحية الكمية عام 2018 فيما يلي:

- insertion de plus de 100 000 الباحثون عن عمل دمج أكثر من 100,000 باحث عن عمل في البيئة المهنية
- تحقيق فوائد لأكثر من 7,000 شركة من خطة عقود الدمج المُحسّنة
- تحسين قابلية التوظيف لأكثر من 27,000 باحث عن عمل يعانون من صعوبات في الدمج
- إنشاء أكثر من 1351 نشاطًا اجتماعيًا واقتصاديًا (873 شركة، 305 تعاونية، 173 نشاطًا فرديًا).

بلغ عدد مقابلات التوظيف التي أجريت للباحثين عن عمل ما يقرب من 85,000 في عام 2018، وهو ما يمثل انخفاضًا بنسبة 3 بالمائة تقريبًا مقارنة بعام 2017. وعلى الرغم من ذلك، فقد ازداد عدد المشاركين في ورش عمل البحث عن وظائف بشكل مطرد على مدار الخمس سنوات الماضية، حيث بلغ أكثر من 57,000 مشارك، بزيادة قدرها 16 بالمائة في المتوسط سنويًا خلال الفترة ما بين 2014 إلى 2018.⁶⁰

وحسب الشهادة، فإن أكثر من 21 بالمائة من الذين تم تسجيلهم في وكالة ANAPEC من خريجي التدريب المهني، و21 بالمائة من حاملي شهادة البكالوريا، و15 بالمائة فقط من خريجي التعليم العالي.

الجدول أ4-5: تطور الخدمات المقدمة من الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC)

| العالم | عدد مقابلات التوظيف | عدد المشاركين في ورش عمل البحث عن وظائف |
|--------|---------------------|---|
| 2010 | 69,297 | 30,967 |
| 2011 | 79,662 | 37,430 |
| 2012 | 68,948 | 45,633 |
| 2013 | 67,946 | 40,273 |
| 2014 | 75,265 | 40,379 |
| 2015 | 71,651 | 40,784 |
| 2016 | 85,089 | 54,843 |
| 2017 | 87,325 | 48,737 |
| 2018 | 84,466 | 57,524 |

المصدر: ANAPEC (الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات)

فيما يتعلق بالبحث عن عروض عمل، مكنت الزيارات التي قام بها مستشارو التوظيف في الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC) إلى الشركات من تجميع ما يقرب من 118,000 وظيفة شاغرة لعام 2018، بزيادة قدرها 16 بالمائة مقارنة بعام 2017.⁶¹

وحسب المهنة، فإن 16 بالمائة من عروض الوظائف التي تم جمعها ترتبط بمهنة مشغل الماكينة الآلية، يليه مساعد زراعي عام أو موسمي (12 بالمائة). وحسب قطاع النشاط، ترتبط 40 بالمائة من الوظائف الشاغرة بالقطاع الصناعي، يليه قطاع الخدمات (33 بالمائة) وقطاع الزراعة وصيد الأسماك (15 بالمائة).

60 وتجدر الإشارة إلى أن عدد المسجلين الجدد في وكالة ANAPEC في عام 2018 وصل إلى ما يقرب من 200 ألف، من بينهم 44 بالمائة من النساء وأكثر من ثلثي الشباب دون سن 25 عامًا. وقد تم تسجيل أكثر من نصف هذه التسجيلات في محور الدار البيضاء-طنجة.

61 يتركز ما يقرب من نصف (48 بالمائة) الوظائف الشاغرة التي تم جمعها في محور الدار البيضاء-القنيطرة، تليها منطقة طنجة-تطوان-الحسيمة (12 بالمائة) ثم فاس-مكناس (10 بالمائة).

- تعزيز قدرات مسؤولي مكتب تنمية التعاون (ODCO) والوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC) لدعم اللاجئين.

لقد تم إطلاق هذا المشروع في عام 2018 وعمل شركاؤه (مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين UNHCR / مكتب تنمية التعاون ODCO وشراكة الجمعية المغربية لدعم تنمية المقاول الصغرى AMAPPE) على ما يلي:

- قبول مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (UNHCR) وتوجيههم لنحو 228 لاجئاً، من بينهم 131 امرأة؛
- إعداد دراسات جدوى لنحو 169 لاجئاً، من بينهم 20 امرأة؛
- تمويل 117 قائد مشروع، من بينهم 18 امرأة.

الجدول 4-7: توزيع المستفيدين المغاربة من الوساطة الدولية حسب البلد المضيف

| الدولة | عدد المستفيدين | بالمائة |
|--------------------------|----------------|--------------|
| إسبانيا | 15,192 | 95.4 |
| قطر | 393 | 2.5 |
| فرنسا | 219 | 1.4 |
| كندا | 46 | 0.3 |
| الإمارات العربية المتحدة | 53 | 0.3 |
| البحرين | 13 | 0.1 |
| الكويت | 4 | 0.0 |
| ألمانيا | 1 | 0.0 |
| المملكة العربية السعودية | 1 | 0.0 |
| الإجمالي | 15,922 | 100.0 |

المصدر: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات 2018، (ANAPEC)

الجدول 4-8: توزيع المستفيدين من الوساطة الدولية حسب قطاع النشاط

| قطاع النشاط | عدد المستفيدين | النسبة المئوية |
|--|----------------|----------------------|
| الزراعة | 15,399 | 96.7 بالمائة |
| التعليم | 323 | 2.0 بالمائة |
| التوزيع على نطاق واسع | 90 | 0.6 بالمائة |
| ال فنادق والمطاعم | 47 | 0.3 بالمائة |
| النقل | 28 | 0.2 بالمائة |
| المؤمن | 10 | 0.1 بالمائة |
| تجارة التجزئة | 9 | 0.1 بالمائة |
| تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة | 6 | 0.0 بالمائة |
| تصنيف الشعر | 4 | 0.0 بالمائة |
| الخدمات المصرفية | 3 | 0.0 بالمائة |
| الأعمال الإنشائية | 1 | 0.0 بالمائة |
| السيارات | 1 | 0.0 بالمائة |
| علوم الحاسوب | 1 | 0.0 بالمائة |
| الإجمالي | 15,922 | 100.0 بالمائة |

المصدر: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات 2018، (ANAPEC)

الجدول 4-6: تطور الوظائف الشاغرة التي جمعتها الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC) في الفترة ما بين 2010 إلى 2018

| العام | عدد الوظائف الشاغرة التي جمعتها الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC) |
|-------|---|
| 2010 | 95,337 |
| 2011 | 102,684 |
| 2012 | 79,767 |
| 2013 | 76,780 |
| 2014 | 89,624 |
| 2015 | 94,028 |
| 2016 | 90,232 |
| 2017 | 102,054 |
| 2018 | 118,803 |

المصدر: ANAPEC (الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات).

وساطة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC) للتشغيل الدولي للمغاربة

يُشكل تطوير وساطة التشغيل الدولي توجهًا استراتيجيًا يوفر فرص عمل جديدة للباحثين عن عمل لدمجهم في الحياة العملية.

وقد رسخت وكالة ANAPEC مكانتها بتوقيع اتفاقيات شراكة مع العديد من الدول الأجنبية مثل إسبانيا وكندا وفرنسا وقطر.

- اتفقت مع إسبانيا على توظيف 15114 عاملاً في مقاطعة ولبة عام 2018.
- تم تكثيف الشراكة بين السفارة الكندية في المغرب ووكالة ANAPEC، نظراً لما تعانيه مختلف المقاطعات الكندية من حيث متطلبات المهارة العالية.

وقد شهد عام 2018 توظيف وكالة ANAPEC عدد 15922 مغربياً دولياً، بزيادة أكثر من 200 بالمائة مقارنة بعام 2017 (5634). ترجع هذه الزيادة في عدد الموظفين الذين تم توظيفهم بشكل أساسي إلى زيادة متطلبات القوى العاملة في القطاع الزراعي في إسبانيا.

كما توفر وكالة ANAPEC مجموعة من الخدمات للمهاجرين الوافدين في ظل الأوضاع العادية.⁶² يدخل الدعم المقدم لإقامة المشروعات التجارية في إطار مشروع AMUDDU للمهاجرين النظاميين ومن خلال وكالة ANAPEC / مكتب تنمية التعاون ODCO / ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين UNHCR وشراكة الجمعية المغربية لدعم تنمية المقاول الصغرى AMAPPE للاجئين. يمول الاتحاد الأوروبي هذه الشراكة الأخيرة.

المهاجرون النظاميون: تميزت مجموعة الخدمات المقدمة للمهاجرين الوافدين القانونيين التي تم إطلاقها في عام 2015 بدعم من الاتحاد الأوروبي (مشروع شراكة) بالعديد من الإنجازات، لا سيما بدء التسجيل على بوابة وكالة ANAPEC، وتبسيط إجراءات التوظيف بإعفاء من شهادة النشاط والبدء في الاستفادة من التدابير المختلفة لتنشيط التوظيف: برنامج إدماج، والتدريب التعاقدى للتوظيف (FCE)، والتدريب المؤهل أو إعادة التدريب (FQR)، وبرنامج تحفيز وعقد التكامل المهني (CIP).

شهد عام 2018 استمرار اختبار الخدمات المقدمة في 10 وكالات رائدة وبالتعاون الوثيق مع منظمات المجتمع المدني والشريك المؤسسي "التعاون الوطني". لذلك، وفي عام 2018:

- سُجِّلَ 604 مهاجر في الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC)؛ واستفاد 158 مهاجرًا من مقابلات التوظيف
- واستفاد 141 مهاجرًا من ورش عمل للبحث عن وظائف
- سُجِّلَ 727 عرض عمل محتمل في نظام المعلومات بواسطة المهاجرين الذين يبحثون عن فرصة عمل
- أُدرج 23 مهاجرًا في سوق العمل
- أرسلت 3486 رسالة نصية إلى المهاجرين المسجلين في أسبوع وأُطلق التدريب التأهيلي لعام 2018.

كما أخذ اللاجئون في الاعتبار في إطار عمل وكالة ANAPEC / ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين UNHCR / مكتب تنمية التعاون ODCO وشراكة الجمعية المغربية لدعم تنمية المقاول الصغرى AMAPPE. يهدف هذا المشروع إلى دعم الإدماج المهني للاجئين في المغرب حتى يتسنى لهم إيجاد حل دائم، وذلك من خلال تحقيق الأهداف المحددة التالية:

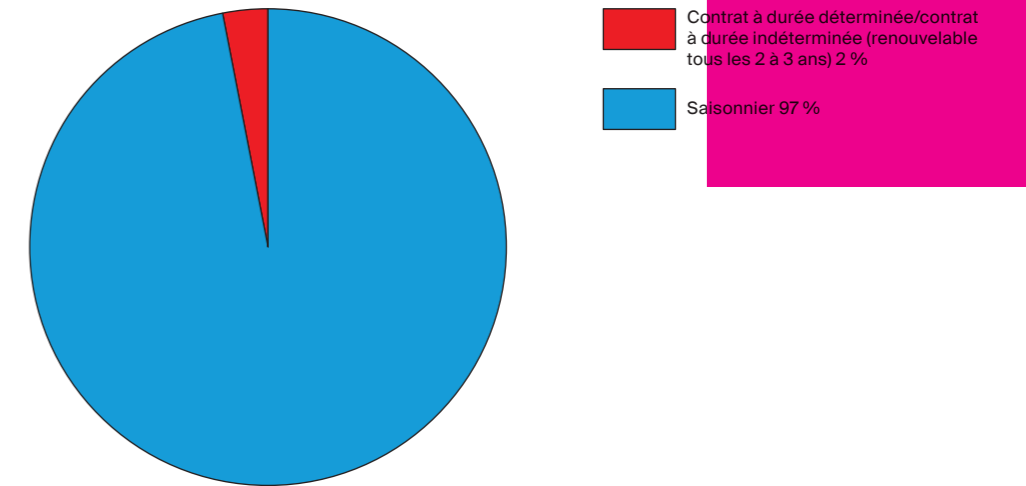
- مساعدة اللاجئين على تحقيق الاكتفاء الذاتي من خلال إقامة وتعزيز المشاريع الصغيرة.
- إنكفاء وعي اللاجئين وإبلاغهم بإضفاء الطابع الرسمي على مشاريعهم الصغيرة من خلال ورش عمل للتوعية بإنشاء التعاونيات ووضع أصحاب العمل الحر؛

الجدول أ4-9: توزيع المستفيدين من الوساطة الدولية حسب نوع العقد

| نوع العقد | نسبة المستفيدين |
|---|-----------------|
| موسمي | 97 بالمائة |
| عقد محدد المدة/عقد دائم (2-3 سنوات قابلة للتجديد) | 3 بالمائة |

المصدر: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات 2018، (ANAPEC)

الرسم البياني أ4-10: توزيع المستفيدين من الوساطة الدولية حسب نوع العقد



المصدر: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات 2018، (ANAPEC)

تحاول الحكومة التونسية، منذ الثمانينات، عبر الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI)، معالجة بطالة الشباب من خلال تطوير العديد من سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs). وتمثل هذه البرامج الأداة الرئيسية التي تستخدمها السلطات العامة لتسهيل انتقال الباحثين عن عمل من البطالة إلى سوق العمل. لهذا السبب، فقد تم تخصيص موارد مالية كبيرة لتعزيز التوظيف في إطار سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs). تراوحت الميزانية السنوية المخصصة لتلك البرامج من 250 إلى 270 مليون دينار تونسي في الفترة ما بين 1997 إلى 2006 (أي 0.8% من الناتج المحلي الإجمالي)، وبلغت 611 مليون دينار تونسي في عام 2012 (زواوي، 2014).

الجدول 4-11: ملخص لبرامج سوق العمل النشطة الرئيسية المقدمة من الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI) في تونس.

| الهدف | الاستهداف والمدة | الفوائد المقدمة من الدولة | العدد المستفيدين |
|---|--|---|------------------------------------|
| كرامة | لتشجيع شركات القطاع الخاص على توظيف الباحثين عن عمل من الحاصلين على مؤهلات عليا لأول مرة | الباحثون عن عمل لأول مرة من التونسيين (المسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر "ANETI") أو حاملي شهادة التعليم العالي أو ما يعادلها أو الحاصلين على شهادة التقني المتقدم (BTS) وكانوا عاطلين عن العمل لمدة عامين على الأقل من تاريخ الحصول على آخر شهادة. المدة الزمنية: 24 شهرا. | 34,968 في عام 2018. |
| عقد إدماج خريجي التعليم العالي "CIDES": Contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur | لمساعدة المستفيدين على اكتساب المهارات المهنية بالتبادل بين شركة خاصة وبرنامج تدريب عام أو خاص يوافق عليه كل من المستفيد والشركة والوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر "ANETI". | خريجو التعليم العالي العاطلين عن العمل لأكثر من عامين منذ حصولهم على شهادة التخرج. المدة الزمنية: 12 شهرا. | 109 عام 2018 و 3996 عام 2010. |
| CIVP : Contrat d'initiation à la vie professionnelle | لمساعدة المستفيدين على اكتساب المهارات المهنية لتسهيل إدماجهم في القوى العاملة في القطاع الخاص أو العام. | التونسيون الباحثون عن عمل لأول مرة وخريجي الجامعات أو ما يعادلها. المدة: ما يصل إلى 24 شهرا، ويشمل ذلك تدريب داخلي أو تدريبيين لمدة 12 شهرا في شركات مختلفة. | 61,677 عام 2018 و 45,245 عام 2010. |
| CAIP : Contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle | مساعدة المستفيدين من اكتساب المهارات المهنية لتلبية متطلبات عرض العمل من شركة خاصة للحصول على وظيفة لا يمكن شغلها بسبب عدم توفر العمالة المناسبة في سوق العمل. | العاطلون عن العمل من غير الحاصلين على تعليم عالي. المدة الزمنية: تدريب داخلي لمدة 12 شهرا. | 41,333 عام 2018 و 34,954 عام 2010. |

IV تونس

| العدد المستفيدين | الفوائد المقدمة من الدولة | الاستهداف والمدة | الهدف | |
|--------------------------------|---|--|--|---|
| 101 عام 2018 و750 عام 2010. | راتب مقداره 200 دينار تونسي شهريًا. دفع الضمان الاجتماعي. تكاليف التدريب (200 ساعة كحد أقصى). حتى 30 بالمائة من تكاليف النقل. | العمال الدائمون أو المؤقتون، ممن يتمتعون بخبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في نفس الشركة، والذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية أو فنية أو نتيجة إغلاق مفاجئ ونهائي وغير قانوني للشركة التي عملوا بها. | السماح للعمال الذين فقدوا وظائفهم باكتساب مهارات جديدة، وتلبية متطلبات عرض العمل المحدد مسبقًا في شركة خاصة. | CRVA : Contrat de réinsertion dans la vie active |
| 20964 عام 2018 و5901 عام 2010. | راتب مقداره 200 دينار تونسي شهريًا، دفع الضمان الاجتماعي تكاليف التدريب (400 ساعة كحد أقصى) | الباحثون عن عمل لأول مرة من التونسيين أو حاملي شهادة التعليم العالي أو ما يعادلها وكانوا عاطلين عن العمل لأكثر من 12 شهرًا من تاريخ الحصول على آخر شهادة. المدة: ما يصل إلى 24 شهرًا، ويشمل ذلك تدريب داخلي أو تدريبي لمدة 12 شهرًا في شركات مختلفة. | لتزويد خريجي التعليم العالي الباحثين عن عمل لأول مرة بنشاط يمكّنهم من تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم واكتساب القدرات العملية التي تيسر إدماجهم في الحياة العملية من خلال وظيفة بأجر أو عمل حر. | CSC : عقد الخدمة المدنية |

- صُممت غالبية سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs) للخريجين الشباب (البنك الدولي، 2014c). على سبيل المثال:
- يهدف برنامج كرامة، الذي تم إطلاقه في عام 2017، إلى تسهيل الاندماج في الحياة العملية للباحثين عن عمل لأول مرة من الحاصلين على مؤهلات عليا (عقد عمل لمدة عامين مع دفع جزئي من الحكومة).
 - يُعزز برنامج التدريب الداخلي من أجل البدء في الحياة المهنية (SIVP) قابلية التوظيف للباحثين عن عمل لأول مرة من خلال تخصيص منحة تدريب داخلي لخريجي التعليم العالي. وفي عام 2016، استفاد أكثر من 43.000 شخصًا من الباحثين عن عمل من هذه المنحة.
 - يوفر برنامج (CIDES) (Contrat d'Insertion des Diplômés de l'Enseignement Supérieur)، الدعم لخريجي التعليم العالي الذين يعانون من البطالة طويلة الأجل (أكثر من 3 سنوات).

كما تتضمن سياسة التوظيف في تونس تشجيع العمل الحر: يساعد برنامج (Program d'Accompagnement des Promoteurs des Petites Entreprises (PAPPE) الشباب على صياغة وتنفيذ مشاريعهم الريادية. وعلى هذا النحو، يقدم البرنامج أنواعًا مختلفة من الدعم لإنشاء الأعمال التجارية، ويشمل ذلك التدريب على ريادة الأعمال والتدريب العملي الداخلي في الشركات ودعم تقديم المنح. سوف يستفيد ما يزيد عن 13.000 شاب من هذا عام 2018 (الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر "ANETI"، 2018).⁶³

تاريخ الهجرة المصرية

يرجع تاريخ الهجرة المصرية إلى القرن التاسع عشر. وعلى الرغم من ذلك، فقد بدأت الهجرة الممنهجة والمنظمة مع بداية الهجرة إلى العراق بشكل أساسي في الثلاثينيات. وشهدت فترة منتصف الخمسينيات بداية الوعي المصري بدور الهجرة كآلية لمشكلة العمالة. بدأت موجات من الهجرة الدائمة في الخروج من مصر في منتصف الستينيات، لأسباب اقتصادية في المقام الأول ولكن أيضًا لأسباب سياسية، حيث توجه الغالبية العظمى من هؤلاء المهاجرين إلى دول الخليج. وفي أوائل السبعينيات، بدأت الحكومة المصرية تنظر إلى الهجرة كوسيلة لتخفيف الضغط على سوق العمل المصري. ومع بداية الثمانينيات فصاعدًا، كان يُنظر إلى الهجرة بوصفها أداة للتنمية. علاوة على ذلك، فقد شرعت الحكومة في تيسير إجراءات الهجرة لزيادة التحويلات المالية اللازمة لإمداد العجز في المدفوعات - وقد حققت هذه الاستراتيجية نجاحًا. تعد التحويلات المالية من أكبر مصادر العملة الأجنبية في مصر.

يمكن تصنيف هجرة العمالة المصرية في نظامين. يتمثل النظام الأول والذي يُعد الأكثر انتشارًا في النظام الذي يربط العمال المهاجرين المصريين بأسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي (GCC). كما يذهب العمال المهاجرون المصريون أيضًا إلى الأردن وليبيا ولبنان؛ حيث توجد أعداد كبيرة في الأردن وليبيا ولكنها تكون أقل بكثير في لبنان. يشير النظام الثاني إلى هجرة القوى العاملة المصرية إلى دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD). ومن بين دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، تستقبل الدول الأوروبية، بصفة خاصة، أعلى نسبة من العمالة المصرية المهاجرة. كما تستضيف دول في أمريكا وأوقيانوسيا العمال المصريين المهاجرين ولكن بأعداد منخفضة جدًا.⁶⁴

وبعد الثورة المصرية / انتفاضات عام 2011، كان من المتوقع أن تؤدي التغييرات السياسية والانكماش الاقتصادي إلى خروج تدفقات كبيرة من العمال المهاجرين. وكانت وجهة النظر هذه مسيطرة على وجهات نظر الدول الأوروبية التي كانت تتوقع خروج تدفقات كبيرة من المهاجرين المصريين إلى أسواق العمل لديهم. وعلى الرغم من صحة هذا الافتراض من الناحية المفاهيمية في ذلك الوقت، إلا إنه قد ثبت أنه غير مبرر. وبشكل عام، لم تتغير المحددات الرئيسية لتدفقات هجرة العمالة المصرية بشكل جذري منذ انتفاضات 2011. ظلت المشكلات التي واجهت هجرة العمالة المصرية كما هي إلى حد كبير. تعزى التغييرات التي حدثت إلى عوامل سياسية في دول مجلس التعاون الخليجي "GCC" وليبيا والأردن. وقد أسفرت الانتفاضات الليبية عن عودة عدد كبير من العمالة المصرية المهاجرة الذين كانوا يعملون في البلد. أثر تدفق اللاجئين السوريين إلى الأردن على الطلب على العمالة المصرية المهاجرة. كما أثرت الاضطرابات الاقتصادية والسياسية الداخلية في دول مجلس التعاون الخليجي "GCC" على العمالة المصرية المهاجرة وكذلك على العمالة من الجنسيات الأخرى. حتى في أوروبا، فقد واجهت دول جنوب أوروبا أزمات اقتصادية وتوظيفية انعكست في انخفاض استيعاب العمالة المصرية.

أعداد الهجرة الدولية

لطالما كانت مصر، من الناحية التاريخية، أرضًا للمهاجرين الوافدين وليس الخارجين (سبيل، 1988). كانت مصر منطقة للهجرة الدولية (الهجرة من دول شرق وشمال شرق البحر الأبيض المتوسط إلى مصر). ففي الماضي، كان الأجانب يأتون إلى مصر بينما نادرًا ما يهاجر المصريون إلى الخارج حتى منتصف الخمسينيات من القرن الماضي. يشمل أسلاف الشعب المصري العديد من الأجناس والمجموعات العرقية، بما في ذلك الأفارقة والعرب والبربر والإغريق والفرس والرومان والأتراك.

أعداد المهاجرين الدوليين

وفقًا لتقديرات الأمم المتحدة (في الجدول أ5-1 أدناه)، تستضيف مصر 504.000 مهاجر دولي. يمثل الفلسطينيون والسوريون والسودانيون معًا 63 بالمائة من مجموع الهجرة الدولية في مصر. وتشمل الجنسيات الرئيسية الأخرى الصوماليين والعراقيين والسودانيين الجنوبيين. تستضيف مصر عددًا كبيرًا من المهاجرين الوافدين، كما تدعي الحكومة المصرية. وعلى نحو غامض، تعتبر الحكومة جميع غير المواطنين لاجئين. أعلن السيد عبد الفتاح السيسي، رئيس جمهورية مصر العربية، في خطابه في قمة الأمم المتحدة للاجئين والمهاجرين في سبتمبر 2016، أن مصر تستضيف خمسة ملايين لاجئ.⁶⁵

64 يُقَدَّر أن المهاجرين المصريين الدائمين في أمريكا الشمالية وأوقيانوسيا متساوون من حيث العدد مع العمال المصريين المهاجرين المؤقتين في أوروبا.
65 خطاب الرئيس السيسي في قمة الأمم المتحدة للاجئين والمهاجرين، نيويورك، سبتمبر 2016، <https://www.youtube.com/watch?v=2lQiuHcGS0>, 30.11.2019.

الملحق 5: اتجاهات الهجرة والحوكمة في مصر والأردن والمغرب وثونس (EJMT)

أ. مصر

أبدت مصر تحفظات على المواد التالية، مما جعلها غير معمول بها في مصر: المواد 12.1، 20، 23، 24 تشمل هذه المواد الأحوال الشخصية والمعاملة غير المتكافئة للاجئين مقارنةً بالمواطنين إذا كان هناك نظام تقنين في مصر والحصول على الإغاثة العامة. تحمل المادة 24 بشأن التوظيف الأثر الأكبر على اللاجئين الذين يعيشون في مصر. حيث تجعلهم غير قادرين على الانضمام إلى القوى العاملة النظامية. وعلى الرغم من ذلك، يتم استيعاب معظمهم في سوق العمل غير النظامي.

وكما هو موضح في الجدول 5-2، فقد ارتفع عدد اللاجئين وطالبي اللجوء في مصر من 114,850 في عام 2011 إلى 314,856 في عام 2018. وفيما يتعلق بتركيبة طالبي اللجوء واللاجئين في عام 2018 حسب الدولة، فمن الملاحظ أن السوريين يشكلون أكثر من 40% من إجمالي عدد اللاجئين (42.2%) يليهم الفلسطينيون الذين يشكلون 22.2%. ثم يأتي السودانيون في المرتبة الثالثة بنسبة 13.3% من إجمالي عدد اللاجئين. وهناك جنسيات أخرى أساسية هي الإثيوبيون والإريتريين والسودانيين الجنوبيين واليمنيين والصوماليين والعراقيين.

الجدول 5-2: عدد اللاجئين وطالبي اللجوء في مصر (2011-2018)

| الإجمالي | الدولة | | | | | | | | | |
|----------------|---------|--------|---------|---------|---------|--------------|-------|---------|--------|-------------|
| | سوريا | فلسطين | السودان | أثيوبيا | إريتريا | جنوب السودان | اليمن | الصومال | العراق | جنسيات أخرى |
| 2011 | 94 | 70,049 | 24,750 | 1,436 | 1,917 | | 256 | 7,168 | 7,436 | 919 |
| 2012 | 12,836 | 70,063 | 22,788 | 2,206 | 2,232 | 942 | 327 | 7,437 | 6,795 | 1,259 |
| 2013 | 131,659 | 70,057 | 26,415 | 3,128 | 2,873 | 1,817 | 404 | 8,097 | 6,989 | 1,806 |
| 2014 | 138,381 | 70,041 | 26,727 | 4,212 | 2,735 | 3,009 | 413 | 7,365 | 6,872 | 1,966 |
| 2015 | 117,635 | 70,026 | 28,612 | 6,931 | 3,836 | 4,147 | 1,382 | 7,682 | 7,191 | 3,229 |
| 2016 | 116,013 | 70,032 | 33,128 | 12,029 | 7,132 | 5,641 | 2,640 | 7,027 | 7,492 | 2,273 |
| 2017 | 126,688 | 70,019 | 35,737 | 14,452 | 12,693 | 10,077 | 4,585 | 6,647 | 6,663 | 1,670 |
| 2018 | 132,871 | 70,021 | 41,771 | 15,931 | 15,442 | 14,622 | 8,322 | 7,164 | 6,994 | 1,718 |
| النسبة المئوية | 42.2 | 22.2 | 13.3 | 5.1 | 4.9 | 4.6 | 2.6 | 2.3 | 2.2 | 0.5 |

المصدر: قاعدة بيانات مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (UNHCR)

العمالة الوافدة النظامية

وفقاً للوائح العمل المصرية، يجب ألا يتجاوز عدد الموظفين غير المصريين في أي مؤسسة 10% من مجموع العاملين من ذوي المهارات المتدنية أو شبه أصحاب المهارات. بالنسبة للعمال أصحاب المهارات، يبلغ حد العمالة الأجنبية هو 25 بالمائة. يجب على الأجانب الراغبين في العمل في مصر الحصول على تصاريح عمل واتباع اللوائح التنظيمية ذات الصلة الصادرة عن وزارة القوى العاملة والهجرة في هذا الشأن. بعد الحصول على تصريح العمل، تُحول تأشيرة المواطن الأجنبي (سواء كانت سياحية أو مؤقتة) إلى تأشيرة عمل، بنفس مدة تصريح العمل. يُعد الحصول على تصاريح عمل أسهل بالنسبة للموظفين الفنيين مقارنةً بالعمال ذوي المهارات المتدنية أو شبه أصحاب المهارات.

وفقاً لإحصاءات العمالة الأجنبية المنتظمة في مصر، تشكل هجرة العمالة النظامية/ المنتظمة في البلد جزءاً صغيراً جداً من العدد التقديري لغير المواطنين في مصر. كما هو موضح في الجدول 5-3 أدناه، ارتفع إجمالي عدد العمالة الأجنبية المنتظمة في مصر في القطاع الحكومي والقطاع الخاص من 13,486 عام 2014 إلى 14,777 عام 2018. يشكل العمالة الأجنبية في الحكومة والقطاع العام أقل من 10% من قوة العمل الأجنبية المنتظمة في مصر.

الجدول 5-3: العمالة الأجنبية في القطاعين العام والخاص في مصر خلال الفترة ما بين 2014 إلى 2018

| العام | القطاع الحكومي والعام | القطاع الخاص | الإجمالي |
|-------|-----------------------|--------------|----------|
| 2014 | 560 | 13,486 | 14,046 |
| 2015 | 850 | 13,896 | 14,746 |
| 2016 | 889 | 14,045 | 14,934 |
| 2017 | 1,132 | 13,469 | 14,601 |
| 2018 | 975 | 14,777 | 15,752 |

المصدر: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (CAPMAS)، 2019

نظراً للنسبة الصغيرة نسبياً من العاملين الأجانب في القطاع الحكومي، يلقي التحليل التالي بعض الضوء على تكوين الأجانب العاملين في القطاع الخاص في عام 2018. نعرض في الجدول 5-4 أدناه العمال الأجانب في مصر حسب بلد المنشأ في عام 2018. وكما هو

الجدول 5-1: المهاجرون الدوليون في مصر حسب الجنسية والجنس، 2019 تقديرات الأمم المتحدة

| المصدر الرئيسي | الذكور | | الإناث | | الإجمالي |
|--------------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|
| | العدد | النسبة المئوية | العدد | النسبة المئوية | |
| فلسطين | 78,130 | 58.3 بالمائة | 55,950 | 41.7 بالمائة | 134,080 |
| سوريا | 61,506 | 49.3 بالمائة | 63,182 | 50.7 بالمائة | 124,688 |
| السودان | 31,441 | 53.0 بالمائة | 27,836 | 47.0 بالمائة | 59,277 |
| الصومال | 11,851 | 58.6 بالمائة | 8,381 | 41.4 بالمائة | 20,232 |
| العراق | 8,723 | 44.1 بالمائة | 11,056 | 55.9 بالمائة | 19,779 |
| جنوب السودان | 7,073 | 53.0 بالمائة | 6,263 | 47.0 بالمائة | 13,336 |
| المملكة العربية السعودية | 5,208 | 64.1 بالمائة | 2,922 | 35.9 بالمائة | 8,130 |
| ألمانيا | 4,192 | 54.7 بالمائة | 3,477 | 45.3 بالمائة | 7,669 |
| روسيا | 2,899 | 39.0 بالمائة | 4,538 | 61.0 بالمائة | 7,437 |
| الإمارات العربية المتحدة | 3,257 | 54.3 بالمائة | 2,739 | 45.7 بالمائة | 5,996 |
| اليمن | 3,401 | 60.1 بالمائة | 2,256 | 39.9 بالمائة | 5,657 |
| الأردن | 2,883 | 55.4 بالمائة | 2,325 | 44.6 بالمائة | 5,208 |
| ليبيا | 2,806 | 56.3 بالمائة | 2,175 | 43.7 بالمائة | 4,981 |
| أثيوبيا | 2,174 | 44.1 بالمائة | 2,753 | 55.9 بالمائة | 4,927 |
| إريتريا | 1,991 | 44.1 بالمائة | 2,524 | 55.9 بالمائة | 4,515 |
| إيطاليا | 2,226 | 53.6 بالمائة | 1,925 | 46.4 بالمائة | 4,151 |
| لبنان | 1,415 | 44.8 بالمائة | 1,740 | 55.2 بالمائة | 3,155 |
| المملكة المتحدة | 1,698 | 54.4 بالمائة | 1,423 | 45.6 بالمائة | 3,121 |
| دول أخرى | 38,174 | 56.4 بالمائة | 29,540 | 43.6 بالمائة | 67,714 |
| الإجمالي | 271,048 | 53.8 بالمائة | 233,005 | 46.2 بالمائة | 504,053 |

المصدر: حسابات الكاتب الخاصة مستعينا بأرقام البنك الدولي (2019)

على الرغم من هذا التأكيد، فإن نتائج التعداد السكاني في مصر لعام 2017 الذي أُعلن عنه في سبتمبر 2017 لم تشمل غير المواطنين (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2017). تم نشر بيانات تعداد 2017 للمصريين فقط. لم يُقدّم سبب رسمي لعدم نشر بيانات غير المواطنين.

طالبو اللجوء واللاجئون

كانت مصر، إضافة إلى تركيا، هي العضو الوحيد غير الغربي في لجنة صياغة اتفاقية الأمم المتحدة للاجئين في عام 1951. أنشأت مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (UNHCR) مكتبها في مصر عام 1954. وعند التصديق على اتفاقية عام 1951،

الجدول 5-5: العمال الأجانب حسب المهنة الرئيسية، مصر 2018

| المهن الرئيسية | العدد | النسبة المئوية |
|---|---------------|----------------|
| المشروعون وكبار المسؤولين والمديرين | 3605 | 24.4 |
| المهنيون | 3426 | 23.2 |
| الفنيون والمهنيون المزاملون | 4,890 | 33.1 |
| الكاتبون | 214 | 1.4 |
| عمال الخدمات وعمال مبيعات المتاجر والأسواق | 276 | 1.9 |
| العمال أصحاب المهارات في قطاعي الزراعة وصيد الأسماك | 218 | 1.5 |
| العمال الحرفيين والصناعات وذات الصلة | 405 | 2.7 |
| مشغّلو ومركّبو الوحدات الصناعية والماكينات | 1,570 | 10.6 |
| المهن الأولية | 173 | 1.2 |
| الإجمالي | 14,777 | 100.0 |

المصدر: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات 2019، (CAPMAS)

العمالة الوافدة غير النظامية

تشمل كلمة الأجانب الهجرة المختلطة والعمالة المهاجرة النظامية والمهاجرين غير النظاميين وطالبي اللجوء واللاجئين وآخرين. وتشمل فئة الآخرين، بشكل رئيسي السودانيين الذين يُسمح لهم بالبقاء في البلد وفقاً للاتفاقية المبرمة بين مصر والسودان والتي يُطلق عليها اتفاقية الحريات الأربع والتي تم توقيعها بين حكومة مصر وحكومة السودان في أبريل 2004. تمنح هذه الاتفاقية كل من السودانيين والمصريين حرية التنقل والإقامة والتملك والعمل في أي بلد من البلدين. كما تشمل فئة الآخرين أيضاً، السوريين الذين يعيشون في مصر دون أن يكونوا مسجلين بموجب ولاية مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (UNHCR)

ج المهاجرون في جميع أنحاء العالم: الهجرة إلى الخارج

ثمة تقديرات مختلفة لعدد المصريين بالخارج. في حين تشير التقديرات الوطنية إلى أن عدد المصريين في الخارج قد بلغ 10.25 مليون عام 2017، إلا أن تقديرات الأمم المتحدة لأعداد المصريين في الخارج قد خفضت ذلك العدد إلى 3.2 مليون في عام 2017 و3.6 مليون في عام 2019 (الأمم المتحدة، 2019). وفقاً للأرقام الرسمية الموضحة في الجدول 14، يمكن ملاحظة أن الهجرة المصرية هي في الأساس هجرة عمالة إلى الدول العربية حيث يوجد ما يقرب من 68 بالمائة من المصريين المهاجرين إلى الخارج في دول الخليج العربي وغيرها من الدول العربية الأخرى. وتعد المملكة العربية السعودية والأردن والكويت والإمارات العربية المتحدة وقطر هي الوجهات الرئيسية للمصريين في المنطقة العربية. يشكل المصريون في الدول غير العربية حوالي 32 بالمائة من المصريين في الخارج.⁶⁶ وتعد الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وإيطاليا والمملكة المتحدة وأستراليا واليونان وفرنسا وألمانيا والنمسا وهولندا هي الوجهات الرئيسية للمصريين المهاجرين خارج المنطقة العربية.

بالإضافة إلى التقديرات الوطنية الواردة في الجدول 5-6 أدناه، وبسبب التناقض الكبير بين التقديرات الوطنية (10.247.303 مصرياً في الخارج) وتقديرات الأمم المتحدة (3.547.626 مصرياً في الخارج) ، يعرض الجدول 5-7 تقديرات الأمم المتحدة لمقارنتها في الدول الأخرى.

مبين في الجدول، فإن حوالي 50% من القوى العاملة الأجنبية (النظامية) في مصر تأتي من خمس دول، وهي: بنغلاديش (11.1%) والفلبين (10.2%) والهند (9.7%) وفلسطين (8.0%) وسوريا (7.3%). وفيما يتعلق بالفئات المهنية الرئيسية للعمالة الأجنبية في مصر، يمثل الفنيين والمهنيين المزاملين 33.1 بالمائة من العمالة الأجنبية، يليهم المشرعين وكبار المسؤولين والمديرين (24.4 بالمائة). تحتل الوظائف المهنية المرتبة الثالثة بنسبة 23.2% من العمالة الأجنبية في مصر. لمزيد من التفاصيل، انظر الجدول 5-5 أدناه.

الجدول 4-5: العمال الأجانب حسب بلد المنشأ، مصر 2018

| الدولة | عدد العمال | النسبة المئوية |
|----------------------------|---------------|----------------|
| بنغلاديش | 1,641 | 11.1 |
| الفلبين | 1,504 | 10.2 |
| الهند | 1,431 | 9.7 |
| فلسطين | 1,177 | 8.0 |
| سوريا | 1,076 | 7.3 |
| المملكة المتحدة | 957 | 6.5 |
| الصين | 655 | 4.4 |
| إيطاليا | 549 | 3.7 |
| تركيا | 529 | 3.6 |
| الولايات المتحدة الأمريكية | 524 | 3.5 |
| ألمانيا | 521 | 3.5 |
| فرنسا | 366 | 2.5 |
| لبنان | 334 | 2.3 |
| كندا | 295 | 2.0 |
| باكستان | 229 | 1.5 |
| تايلاند | 210 | 1.4 |
| روسيا | 201 | 1.4 |
| أوكرانيا | 200 | 1.4 |
| أستراليا | 142 | 1.0 |
| سيريلانكا | 109 | 0.7 |
| السودان | 101 | 0.7 |
| كوريا | 100 | 0.7 |
| دول أخرى | 1,926 | 13.0 |
| الإجمالي | 14,777 | 100.0 |

المصدر: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات 2019، (CAPMAS)

الجدول أ5-7: المصريون في الخارج حسب الدولة المتلقية الرئيسية والجنس، 2019
تقديرات الأمم المتحدة

| الدولة المتلقية الرئيسية | الذكور | | الإناث | | الإجمالي |
|----------------------------|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|
| | العدد | النسبة المئوية | العدد | النسبة المئوية | |
| المملكة العربية السعودية | 643,861 | 68.6 بالمائة | 294,788 | 31.4 بالمائة | 938,649 |
| الإمارات العربية المتحدة | 592,561 | 66.9 بالمائة | 293,730 | 33.1 بالمائة | 886,291 |
| الكويت | 237,595 | 57.8 بالمائة | 173,236 | 42.2 بالمائة | 410,831 |
| الولايات المتحدة الأمريكية | 105,752 | 52.0 بالمائة | 97,453 | 48.0 بالمائة | 203,205 |
| قطر | 148,336 | 79.4 بالمائة | 38,504 | 20.6 بالمائة | 186,840 |
| إيطاليا | 86,076 | 70.5 بالمائة | 35,964 | 29.5 بالمائة | 122,040 |
| الأردن | 68,306 | 65.0 بالمائة | 36,778 | 35.0 بالمائة | 105,084 |
| البحرين | 55,238 | 64.9 بالمائة | 29,904 | 35.1 بالمائة | 85,142 |
| سلطنة عمان | 60,036 | 70.6 بالمائة | 25,004 | 29.4 بالمائة | 85,040 |
| لبنان | 37,691 | 47.9 بالمائة | 41,051 | 52.1 بالمائة | 78,742 |
| كندا | 36,211 | 52.8 بالمائة | 32,360 | 47.2 بالمائة | 68,571 |
| أستراليا | 25,421 | 52.5 بالمائة | 22,961 | 47.5 بالمائة | 48,382 |
| المملكة المتحدة | 22,035 | 55.7 بالمائة | 17,558 | 44.3 بالمائة | 39,593 |
| فرنسا | 21,085 | 61.9 بالمائة | 12,979 | 38.1 بالمائة | 34,064 |
| اليونان | 15,483 | 56.2 بالمائة | 12,066 | 43.8 بالمائة | 27,549 |
| ليبيا | 15,836 | 71.1 بالمائة | 6,450 | 28.9 بالمائة | 22,286 |
| ألمانيا | 15,464 | 71.6 بالمائة | 6,127 | 28.4 بالمائة | 21,591 |
| دول أخرى | 108,314 | 59.0 بالمائة | 75,412 | 41.0 بالمائة | 183,726 |
| الإجمالي | 2,295,301 | 64.7 بالمائة | 1,252,325 | 35.3 بالمائة | 3,547,626 |

المصدر: الأمم المتحدة (2019)

تصاريح العمل الصادرة للمصريين العاملين للعمل بالخارج

قد يعطي التركيز المنخفض على هجرة اليد العاملة القارئ فكرة عن حجم وخصائص هجرة اليد العاملة من مصر. يعرض الجدول ب 3.8 أدناه أحدث البيانات المتوفرة حول إجمالي تصاريح العمل الصادرة للمصريين للعمل في الخارج حسب بلد المقصد والتعليم ونوع العقد والجنس. تصدر وزارة الداخلية تصاريح العمل للتأكد من أن المصريين الذين لهم ماضٍ إجرامي لن يعملوا لدى أي جهة أجنبية من أجل الحفاظ على سمعة البلد، وكذلك لضمان عدم عمل المصريين مع كيانات أجنبية تمارس أنشطة معادية لمصالح الوطن والمواطنين. تكمن القيمة الإضافية لتصاريح العمل في أنها تعد مصدرًا إداريًا موثوقًا للبيانات حول تدفقات الهجرة من مصر.

كما هو مبين في الجدول أ5-8، بلغ إجمالي عدد تصاريح العمل الصادرة في 2018 1,078,254؛ وتم إصدار 97.4 بالمائة منها للرجال بينما تم إصدار 2.6 بالمائة فقط منها للنساء، مما يؤكد أن الرجال يتمتعون بفرص أكبر للحصول على فرص هجرة اليد العاملة النظامية

الجدول أ5-6: المصريون في الخارج حسب المنطقة وبلد المقصد، 2017⁶⁷

| الدولة المتلقية | عدد المهاجرين (المجموع) | التوزيع حسب الوجهة للدول العربية والدول غير العربية (%) | التوزيع العام (%) |
|----------------------------|-------------------------|---|----------------------|
| الدول العربية | | | |
| المملكة العربية السعودية | 3,500,000 | 49.9 بالمائة | 34.2 بالمائة |
| الأردن | 1,250,000 | 17.8 بالمائة | 12.2 بالمائة |
| الإمارات العربية المتحدة | 982,370 | 14.0 بالمائة | 9.6 بالمائة |
| الكويت | 700,000 | 10.0 بالمائة | 6.8 بالمائة |
| قطر | 250,000 | 3.6 بالمائة | 2.4 بالمائة |
| السودان | 151,400 | 2.2 بالمائة | 1.5 بالمائة |
| سلطنة عمان | 60,000 | 0.9 بالمائة | 0.6 بالمائة |
| لبنان | 40,000 | 0.6 بالمائة | 0.4 بالمائة |
| البحرين | 23,000 | 0.3 بالمائة | 0.2 بالمائة |
| ليبيا/اليمن | -- | -- | -- |
| دول عربية أخرى | 50,820 | 0.7 بالمائة | 0.5 بالمائة |
| إجمالي الدول العربية | 7,007,590 | 100.0 بالمائة | 68.4 بالمائة |
| الدول غير العربية | | | |
| الولايات المتحدة الأمريكية | 1,131,000 | 34.9 بالمائة | 11.0 بالمائة |
| كندا | 700,500 | 21.6 بالمائة | 6.8 بالمائة |
| إيطاليا | 400,000 | 12.3 بالمائة | 3.9 بالمائة |
| فرنسا | 366,000 | 11.3 بالمائة | 3.6 بالمائة |
| أستراليا | 285,000 | 8.8 بالمائة | 2.8 بالمائة |
| المملكة المتحدة | 65,000 | 2.0 بالمائة | 0.6 بالمائة |
| ألمانيا | 55,000 | 1.7 بالمائة | 0.5 بالمائة |
| جنوب إفريقيا | 40,000 | 1.2 بالمائة | 0.4 بالمائة |
| النمسا | 33,000 | 1.0 بالمائة | 0.3 بالمائة |
| هولندا | 23,000 | 0.7 بالمائة | 0.2 بالمائة |
| اليونان | 35,000 | 1.1 بالمائة | 0.3 بالمائة |
| دول أخرى غير عربية | 106,213 | 3.3 بالمائة | 1.0 بالمائة |
| إجمالي الدول غير العربية | 3,239,713 | 100.0 بالمائة | 31.6 بالمائة |
| إجمالي جميع الدول | 10,247,303 | | 100.0 بالمائة |

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2019، (CAPMAS) استنادًا إلى تقديرات وزارة الخارجية.

من النساء. وفيما يتعلق بتوزيع تصاريح العمل حسب دولة المقصد، تجدر الملاحظة أن تصاريح العمل الصادرة للمصريين للعمل في المملكة العربية السعودية تمثل 50 بالمائة تقريباً من إجمالي عدد تصاريح العمل الصادرة عام 2018 (515,034 تصريح عمل). وفيما يتعلق بتوزيع تصاريح العمل حسب التعليم، تجدر الملاحظة أن 42.9% من العمال المهاجرين تلقوا تعليمهم الثانوي، مقابل 29.5% من الحاصلين على مؤهلات عليا ونفس النسبة تقريباً من غير الحاصلين على مؤهلات (27.6%). وفيما يتعلق بنوع العقد، يعد العقد الفردي هو النوع الرئيسي للعلاقة التعاقدية حيث يمثل 93.1 بالمائة من المهاجرين.

الجدول 5-8: تصاريح العمل الصادرة للمصريين للعمل بالخارج عام 2018 حسب بلد المقصد والتعليم ونوع العقد والجنس

| الدولة | التعليم | | | نوع العقد | | | الجنس | | النسبة المئوية |
|--------------------------|-----------------|-----------------|--------------|--------------|-------------|----------------|--------------|-------------|----------------|
| | التعليم الجامعي | التعليم الثانوي | بدون مؤهل | عقد فردي | إعارة | إجازة بدون أجر | الذكور | الإناث | |
| المملكة العربية السعودية | 165,971 | 209,313 | 139,750 | 476,054 | 3,660 | 35,320 | 505,672 | 9,362 | 47.8 بالمائة |
| الكويت | 65,794 | 102,060 | 62,949 | 214,266 | 1,632 | 14,905 | 221,592 | 9,211 | 21.4 بالمائة |
| الأردن | 6,059 | 64,501 | 55,201 | 125,074 | 18 | 669 | 125,519 | 242 | 11.7 بالمائة |
| الإمارات العربية المتحدة | 41,966 | 40,548 | 17,632 | 92,890 | 1,052 | 6,204 | 95,182 | 4,964 | 9.3 بالمائة |
| قطر | 16,058 | 14,723 | 7,033 | 34,802 | 207 | 2,805 | 36,363 | 1,451 | 3.5 بالمائة |
| إيطاليا | 4,129 | 9,111 | 4,168 | 16,590 | 3 | 815 | 17,387 | 21 | 1.6 بالمائة |
| لبنان | 904 | 8,201 | 3,960 | 12,920 | 45 | 100 | 13,031 | 34 | 1.2 بالمائة |
| سلطنة عمان | 8,273 | 4,022 | 2,041 | 9,739 | 650 | 3,947 | 12,524 | 1,812 | 1.3 بالمائة |
| البحرين | 4,109 | 2,737 | 1,590 | 6,599 | 224 | 1,613 | 7,819 | 617 | 0.8 بالمائة |
| اليونان | 108 | 716 | 864 | 1,669 | 0 | 19 | 1,685 | 3 | 0.2 بالمائة |
| دول أخرى | 2,181 | 3,897 | 2,546 | 8,121 | 127 | 376 | 8,560 | 64 | 0.8 بالمائة |
| السفن الدولية | 2,364 | 2,415 | 360 | 5,134 | 3 | 2 | 5,113 | 26 | 0.5 بالمائة |
| الإجمالي | 317,916 | 462,244 | 298,094 | 1,003,858 | 7,621 | 66,775 | 1,050,447 | 27,807 | 100.0 بالمائة |
| النسبة المئوية | 29.5 بالمائة | 42.9 بالمائة | 27.6 بالمائة | 93.1 بالمائة | 0.7 بالمائة | 6.2 بالمائة | 97.4 بالمائة | 2.6 بالمائة | 100.0 بالمائة |

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (CAPMAS) 2019

الأردن

أ. تاريخ الهجرة الأردنية

يرجع تاريخ الهجرة الأردنية إلى الخمسينيات من القرن الماضي عندما بدأ الأردنيون الهجرة إلى دول الخليج العربي من أجل العمل، وبشكل أساسي في قطاعي التعليم والصناعات البترولية. ونظرًا للطلب المتزايد على القوى العاملة في دول الخليج العربي بعد ارتفاع أسعار النفط بين عامي 1973/74 و 1979/1980، فقد ازداد عدد المهاجرين من الأردن إلى دول مجلس التعاون الخليجي بشكل تدريجي. لم تقتصر هجرة الأردنيين على دول الخليج العربي، بل امتدت إلى دول أخرى خارج الوطن العربي، وخاصة ألمانيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية وبعض دول أمريكا الجنوبية.

أما بالنسبة للهجرة إلى الأردن، فقد بدأت بشكل رئيسي مع تدفق اللاجئين من فلسطين بعد الحرب العربية الإسرائيلية عام 1948. استمرت تدفقات اللاجئين من فلسطين إلى الأردن بعد حرب 1967. أدى اللاجئون الفلسطينيون في الأردن دورًا رئيسيًا في السياسة والاقتصاد والتركيبة الديموغرافية والمجتمعي. وبعد الغزو الأمريكي للعراق، كانت الأردن هي الوجهة الرئيسية للاجئين العراقيين. وقد حدث الشيء نفسه مع السوريين بعد الاضطرابات السياسية التي حدثت في مارس 2011 في سوريا. نظرًا لتاريخها كوجهة للاجئين، يرى بعض العلماء أن الأردن ملاذًا للاجئين (شاتيلارد، 2011). نظرًا لأنه يمكن لعدد كبير من اللاجئين الانضمام إلى سوق العمل في الأردن، فإنه لمن الصعب التمييز بين هجرة اليد العاملة والعمال اللاجئين، لا سيما بعد السماح للاجئين السوريين بالعمل في بعض القطاعات الاقتصادية دون الحصول على تصاريح عمل من وزارة العمل.

ب. أعداد الهجرة الدولية

تستضيف الأردن ما يقرب من ثلاثة ملايين مهاجر دولي. وباستثناء المصريين ونسبة صغيرة من العمال المهاجرين من جنوب وجنوب شرق آسيا، فإن معظم المهاجرين الدوليين في الأردن في الوقت الحالي من طالبي اللجوء واللاجئين. يشكل السكان غير الأردنيين 30٪ تقريبًا من إجمالي السكان في الأردن، وهي من أعلى نسب السكان غير المواطنين في المنطقة بخلاف دول الخليج العربي.

أعداد المهاجرين الدوليين

وفقًا لتقديرات الأمم المتحدة، تستضيف الأردن ما يقرب من 3.4 مليون مهاجر دولي. وكما هو موضح في الجدول 5-9 أدناه، يمثل الفلسطينيون والسوريون حوالي 85 بالمائة من المهاجرين الدوليين في الأردن. وتشمل الجنسيات الرئيسية الأخرى العراقيين والمصريين. زاد تدفق السوريين إلى الأردن بشكل كبير بعد نشوب الاضطرابات السياسية في سوريا في مارس 2011. ونظرًا لموقعها كدولة مجاورة لسوريا، إضافة إلى لبنان وتركيا والعراق، فقد استقبلت الأردن نسبة كبيرة من اللاجئين السوريين الفارين إلى الدول المجاورة. يُقدّر العدد الحالي للسوريين في الأردن بنحو 1.3 مليون. يُسجل ما يقرب من 50 بالمائة من السوريين في الأردن بوصفهم لاجئين لدى مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (UNHCR) (2019).

الجدول 5-9: المهاجرون الدوليون في الأردن حسب الجنسية والجنس، 2019 تقديرات الأمم المتحدة

| دول المصدر الرئيسية | الذكور | | الإناث | | الإجمالي |
|----------------------------|------------------|---------------------|------------------|---------------------|------------------|
| | العدد | النسبة المئوية | العدد | النسبة المئوية | |
| فلسطين | 1,057,069 | 49.9 بالمائة | 1,061,198 | 50.1 بالمائة | 2,118,267 |
| سوريا | 362,255 | 50.0 بالمائة | 362,253 | 50.0 بالمائة | 724,508 |
| العراق | 111,103 | 52.0 بالمائة | 102,555 | 48.0 بالمائة | 213,658 |
| مصر | 68,306 | 65.0 بالمائة | 36,778 | 35.0 بالمائة | 105,084 |
| اليمن | 18,483 | 60.0 بالمائة | 12,322 | 40.0 بالمائة | 30,805 |
| الصين | 5,589 | 25.8 بالمائة | 16,080 | 74.2 بالمائة | 21,669 |
| ليبيا | 13,188 | 65.0 بالمائة | 7,100 | 35.0 بالمائة | 20,288 |
| إندونيسيا | 3,485 | 17.7 بالمائة | 16,242 | 82.3 بالمائة | 19,727 |
| سيريلانكا | 1,049 | 8.1 بالمائة | 11,974 | 91.9 بالمائة | 13,023 |
| بنغلاديش | 8,628 | 71.2 بالمائة | 3,497 | 28.8 بالمائة | 12,125 |
| الهند | 5,364 | 87.0 بالمائة | 801 | 13.0 بالمائة | 6,165 |
| السودان | 3,064 | 55.0 بالمائة | 2,506 | 45.0 بالمائة | 5,570 |
| المملكة العربية السعودية | 3,505 | 66.7 بالمائة | 1,747 | 33.3 بالمائة | 5,252 |
| الفلبين | 248 | 6.2 بالمائة | 3,761 | 93.8 بالمائة | 4,009 |
| باكستان | 1,981 | 58.4 بالمائة | 1,414 | 41.6 بالمائة | 3,395 |
| الولايات المتحدة الأمريكية | 1,512 | 55.4 بالمائة | 1,218 | 44.6 بالمائة | 2,730 |
| لبنان | 833 | 43.5 بالمائة | 1,084 | 56.5 بالمائة | 1,917 |
| دول أخرى | 19,696 | 51.1 بالمائة | 18,815 | 48.9 بالمائة | 38,511 |
| الإجمالي | 1,685,358 | 50.4 بالمائة | 1,661,345 | 49.6 بالمائة | 3,346,703 |

المصدر: الأمم المتحدة (2019)

عند إجراء آخر تعداد سكاني في الأردن، كان المصريون يشكلون ثاني أكبر جنسية بعد السوريين (انظر الجدول 5-10 لمزيد من التفاصيل). ووفقًا للإحصاءات الأردنية، يُقدّر عدد المصريين في الأردن بنحو 636 ألفًا. وهو ما يمثل 22 بالمائة من عدد الأجانب في الأردن. وفيما يتعلق بالتكوين الجنسي للمصريين في الأردن، يمكن ملاحظة أن 82 بالمائة من المصريين من الذكور و18 بالمائة فقط من الإناث. قد يرجع ذلك إلى حقيقة أن هجرة العمالة المصرية إلى الدول العربية تشمل الذكور في المقام الأول، وكذلك إلى حقيقة أن المهاجرين المصريين إلى الأردن هم أساسًا من الشباب الذكور شبه أصحاب المهارات الذين يهاجرون عادةً كأفراد (زهري وآخرون، 2020).

تم توثيق اللاجئين الفلسطينيين في الأردن توثيقًا جيدًا منذ الحرب العربية الإسرائيلية عام 1948. يأتي الفلسطينيون في المرتبة الثالثة من حيث الجنسية الأجنبية في الأردن. وهم يشكلون 22 بالمائة من إجمالي السكان الأجانب في الأردن، مثل المصريين. وعلى الرغم من ذلك، فإن تمثيل النسائي للفلسطينيات في الأردن أكبر من تمثيل النساء المصريات، حيث تمثل النساء الفلسطينيات نحو 38 بالمائة من إجمالي عدد الفلسطينيين في الأردن. وترتبط الجنسيات الأخرى المقيمة في الأردن بشكل أساسي بالصراعات والاضطرابات السياسية في المنطقة. وتشمل هذه الجنسيات العراقيون واليمنيون والليبيون. يشكل اللاجئون أكثر من 85% من السكان الأجانب في الأردن.

الجدول 5-10: غير الأردنيين في الأردن، التعداد السكاني لعام 2015

| الجنسية | الجنس | | النسبة المئوية |
|--------------------------|-----------|-----------|----------------|
| | الذكور | الإناث | |
| السوريون | 628,226 | 637,288 | 43.4 بالمائة |
| المصريون | 523,634 | 112,636 | 21.8 بالمائة |
| الفلسطينيون | 349,062 | 285,120 | 21.7 بالمائة |
| العراقيون | 66,019 | 64,892 | 4.5 بالمائة |
| اليمنيون | 18,756 | 12,407 | 1.1 بالمائة |
| الليبيون | 13,575 | 9,125 | 0.8 بالمائة |
| جنسيات أخرى | 79,510 | 117,875 | 6.8 بالمائة |
| إجمالي عدد غير الأردنيين | 1,678,782 | 1,239,343 | 100.0 بالمائة |

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة (DoS)، التعداد السكاني الأردني 2015.

غير الأردنيين في سوق العمل الأردني على الرغم من العدد الكبير للمهاجرين الدوليين في الأردن، إلا أن عدد العمال غير الأردنيين الذين يحملون تصاريح عمل كان 352,000 فقط عام 2018. يرجع انخفاض معدل المشاركة في القوى العاملة إلى أربعة عوامل رئيسية، وهي على النحو التالي:

أولاً: نظرًا لأن 85 بالمائة من غير الأردنيين الذين يعيشون في الأردن هم من اللاجئين الذين يعيشون مع أفراد أسرهم، نجد أن هذه الأعداد عادة ما تشمل المعالين وأفراد الأسرة الذين لا يشكلوا جزءًا من القوى العاملة. بالإضافة إلى ذلك، ومن الناحية النظرية، فإن معدل مشاركة اللاجئين في القوى العاملة دائمًا ما يكون منخفضًا، إما بسبب اعتمادهم على المعونة أو بسبب القيود المفروضة عليهم بموجب اللوائح التنظيمية الخاصة بالبلد المضيف.

ثانيًا: هناك لاجئون، من بين الفئات المختلفة للاجئين الذين يستضيفهم الأرض، من ليبيا والعراق والذين يتلقون عادة تحويلات مالية من أقاربهم أو يتمتعون بإمكانية الوصول إلى موارد مالية، ولذلك فإنهم قد لا يرغبون في الانضمام إلى القوى العاملة.

ثالثًا: أما بالنسبة للاجئين السوريين، فقد تمكنوا من العمل بشكل قانوني نظرًا لحصولهم على تصاريح منذ عام 2016، ولكن لا تزال معدلات مشاركتهم في القوى العاملة منخفضة للغاية.⁶⁸

رابعًا: العمل غير القانوني، أولئك الذين يعملون بدون تصاريح عمل أو يبقون في سوق العمل بعد انتهاء تصاريح عملهم.

يعرض الجدول 3-11 أدناه عدد العمال غير الأردنيين الحاصلين على تصاريح عمل حسب الجنسية والجنس والنشاط الاقتصادي. وكما هو موضح في الجدول، يبلغ إجمالي عدد تصاريح العمل 352,000 تصريحًا. وحسب ما هو مذكور أعلاه، فإنهم يمثلون 27% من إجمالي عدد غير الأردنيين. وفيما يتعلق بجنسية حاملي تصاريح العمل، يمثل المصريون نحو 53.6% من العدد الإجمالي؛ يمثل الإناث منهم أقل من 1 بالمائة. ومن بين المواطنين العرب، يأتي السوريون في المرتبة الثانية ولكن بنسبة أقل كثيرًا من المصريين. حيث يمثلون 11.5 بالمائة فقط. تُمثل الإناث أقل من 5 بالمائة من إجمالي عدد السوريين الحاصلين على تصاريح عمل. يمثل المواطنون العرب الآخرون 2.5 بالمائة فقط.

أما بالنسبة للدول غير العربية، فإن معظم المهاجرين الوافدين يأتون من جنوب وشرق آسيا. يأتي المهاجرون البنغلاديشيون في المرتبة الأولى بين المهاجرين غير العرب في الأردن. حيث يمثلون 12.1% من إجمالي المهاجرين الوافدين، ويليهما المهاجرين من الفلبين الذين يمثلون 5%. يأتي الهنود في المرتبة الثالثة بنسبة 4.4% والسريلانكيين في المرتبة الرابعة بنسبة 2.7%. يمثل الباكستانيون أقل من 1 بالمائة من المهاجرين الوافدين في الأردن.

أما بالنسبة للتكوين الجنسي للعمال غير الأردنيين الحاصلين على تصاريح عمل، فيمكن ملاحظة أن معظم العاملين من مصر وسوريا هم من الذكور؛ حيث يمثل المصريون 99.4% والسوريون 95.1%. كما تتسم الهجرة الباكستانية بالذكورية بشكل أساسي، حيث يمثل الذكور 93.9 بالمائة. فقد فرضت حكومة الهند قيودًا على عمل الإناث في الأردن، لذلك يمثل الذكور 96.1% من المهاجرين في الأردن. أما بالنسبة للسريلانكيين، يمثل الذكور 44.7% والإناث 55.3% مما يجعل تكوينهم الجنسي هو الأكثر توازنًا في سوق العمل. تمثل الإناث الغالبية العظمى من المهاجرين الفلبين في الأردن، حيث يمثلن 95.2 بالمائة. ونلاحظ ارتفاع نسبة الإناث بين المهاجرين البنغلاديش (80 بالمائة تقريبًا).

الجدول 5-11: العمال غير الأردنيين الحاصلين على تصاريح عمل حسب الجنسية والنوع الجنساني والنشاط الاقتصادي، الأردن 2018

| الجنسية | الزراعة | التعدين واستغلال المحاجر | التصنيع | الكهرباء والغاز والمياه | الأعمال الإنشائية | التجارة والمطاعم والفنادق |
|----------------------|---------------|--------------------------|---------------|-------------------------|-------------------|---------------------------|
| المصريون | | | | | | |
| الذكور | 67,674 | 610 | 23,977 | 580 | 27,749 | 33,939 |
| الإناث | 198 | 4 | 156 | 4 | 118 | 208 |
| الإجمالي | 67,872 | 614 | 24,133 | 584 | 27,867 | 34,147 |
| السوريون | | | | | | |
| الذكور | 15,304 | 27 | 4,127 | 83 | 11,264 | 6,069 |
| الإناث | 1,301 | 0 | 240 | 6 | 17 | 72 |
| الإجمالي | 16,605 | 27 | 4,367 | 89 | 11,281 | 6,141 |
| العرب الآخرون | | | | | | |
| الذكور | 388 | 48 | 2,133 | 22 | 163 | 2,285 |
| الإناث | | 1 | 29 | 0 | 1 | 154 |
| الإجمالي | 388 | 49 | 2,162 | 22 | 164 | 2,439 |
| بنغلاديش | | | | | | |
| الذكور | 547 | 2 | 7,387 | 5 | 69 | 245 |
| الإناث | 1 | 0 | 22,984 | 0 | 0 | 6 |
| الإجمالي | 548 | 2 | 30,371 | 5 | 69 | 251 |
| الفلبينيون | | | | | | |
| الذكور | 5 | 6 | 127 | 0 | 161 | 288 |
| الإناث | 0 | 0 | 11 | 0 | 6 | 386 |
| الإجمالي | 5 | 6 | 138 | 0 | 167 | 674 |
| الهنود | | | | | | |
| الذكور | 309 | 13 | 12,703 | 360 | 625 | 591 |
| الإناث | 5 | 0 | 525 | 1 | 2 | 3 |
| الإجمالي | 314 | 13 | 13,228 | 361 | 627 | 594 |
| السيريلانكيون | | | | | | |
| الذكور | 4 | 1 | 4,052 | 1 | 5 | 47 |
| الإناث | 0 | 0 | 3,362 | 0 | 0 | 4 |
| الإجمالي | 4 | 1 | 7,414 | 1 | 5 | 51 |
| الباكستانيون | | | | | | |
| الذكور | 1,527 | 0 | 933 | 2 | 54 | 195 |
| الإناث | 51 | 0 | 124 | 0 | 0 | 3 |
| الإجمالي | 1,578 | 0 | 1,057 | 2 | 54 | 198 |
| أخرى | | | | | | |
| الذكور | 22 | 4 | 2,707 | 55 | 309 | 630 |
| الإناث | 2 | 0 | 5,512 | 1 | 8 | 148 |
| الإجمالي | 24 | 4 | 8,219 | 56 | 317 | 778 |
| الإجمالي | | | | | | |
| الذكور | 85,780 | 711 | 58,146 | 1,108 | 40,399 | 44,289 |
| الإناث | 1,558 | 5 | 32,943 | 12 | 152 | 984 |
| الإجمالي | 87,338 | 716 | 91,089 | 1,120 | 40,551 | 45,273 |
| النسبة المئوية | 24.8 بالمائة | 0.2 بالمائة | 25.9 بالمائة | 0.3 بالمائة | 11.5 بالمائة | 12.8 بالمائة |

وبالتقال إلى النشاط الاقتصادي للعمال غير الأردنيين الحاملين لتصاريح عمل، يمكن ملاحظة أن أكثر من 70% من العمال المهاجرين يتم استيعابهم في ثلاثة أنشطة اقتصادية رئيسية. يشكل العمال المهاجرون العاملون في قطاع الصناعة 25.9%، يليهم العاملون في القطاع الزراعي بنسبة 24.9%، ثم يأتي النشاط الاقتصادي في المرتبة الثالثة جنبًا إلى الخدمات الاجتماعية والشخصية ليستوعب 20.3% من العمالة الأجنبية النظامية. بالإضافة إلى هذه الأنشطة الاقتصادية الثلاثة، تستوعب الأنشطة الاقتصادية في مجالي البناء والتجارة والمطاعم والفنادق نحو 24.3% من العمالة الأجنبية النظامية.

وفيما يتعلق بالتفاعلات بين الجنسيات والنوع الجنساني والنشاط الاقتصادي، يمكن ملاحظة أن معظم العاملين في قطاع الزراعة هم من الذكور المصريين والسوريين. يعمل الباكستانيون الذكور أيضًا في قطاع الزراعة بالإضافة إلى التصنيع. كما يهيمن المصريون والسوريون الذكور على الأنشطة الاقتصادية للبناء والتجارة والمطاعم والفنادق. تهيمن الإناث الفلبينيات على الخدمات الاجتماعية والشخصية. يعمل معظم السيريلانكيين من الذكور والإناث في قطاع التصنيع. بالإضافة إلى العمل في مجال الخدمات الاجتماعية والشخصية، تعمل الإناث البنغلاديشيات في قطاع التصنيع، ولا سيما في صناعة النسيج في المناطق الصناعية في إربد وغيرها من الأماكن. كما يستوعب قطاع التصنيع الهنود الذكور بشكل كبير.

يعرض الجدول أ5-12 أدناه عدد الأردنيين في الخارج وفقًا لتقديرات الأمم المتحدة موزعة حسب بلد المقصد لعام 2019. كما هو موضح في الجدول، يمثل الأردنيون في الدول العربية حوالي 80% من إجمالي عدد الأردنيين في الخارج. يتواجد الأردنيون المهاجرين في الخارج في العديد من الدول العربية، ولكن الغالبية العظمى منهم يتواجدون في بلدين. يمثل الأردنيون في المملكة العربية السعودية وحدها حوالي 38 بالمائة من الأردنيين في الدول العربية. بالإضافة إلى ذلك، تستضيف الإمارات نحو 27 بالمائة من الأردنيين في المنطقة العربية. تستضيف كل من المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة نحو ثلثي الأردنيين في المنطقة العربية، وأكثر من 50% من إجمالي الأردنيين في جميع أنحاء العالم.

يشكل الأردنيون في الدول غير العربية حوالي 20 بالمائة من الأردنيين في الخارج. تستضيف الولايات المتحدة الأمريكية وحدها نحو 50% من الأردنيين في الدول غير العربية، أو أكثر من 10% من إجمالي الأردنيين في الخارج. تشمل دول المقصد الرئيسية الأخرى في المناطق غير العربية كندا وإندونيسيا وألمانيا وأستراليا والمملكة المتحدة والسويد.

وباختصار، يمكننا القول إن أكثر من 60% من الأردنيين بالخارج يتواجدون في ثلاث دول؛ وهي السعودية والإمارات العربية المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية. تمثل الهجرة إلى المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة هجرة العمالة المؤقتة، بينما تمثل الهجرة إلى الولايات المتحدة الأمريكية هجرة الاستيطان.

الجدول أ5-12: الأردنيون في الخارج حسب الدول المتلقية الرئيسية والجنس، 2019
تقديرات الأمم المتحدة

| الدولة المتلقية | عدد المهاجرين (المجموع) | التوزيع حسب الوجهة للدول العربية والدول غير العربية (%) | التوزيع العام (%) |
|---------------------------------|-------------------------|---|----------------------|
| الدول العربية | | | |
| المملكة العربية السعودية | 234,661 | 37.9 بالمائة | 29.9 بالمائة |
| الإمارات العربية المتحدة | 166,467 | 26.9 بالمائة | 21.2 بالمائة |
| دولة فلسطين | 55,322 | 8.9 بالمائة | 7.1 بالمائة |
| الكويت | 53,365 | 8.6 بالمائة | 6.8 بالمائة |
| قطر | 32,861 | 5.3 بالمائة | 4.2 بالمائة |
| ليبيا | 21,653 | 3.5 بالمائة | 2.8 بالمائة |
| سلطنة عمان | 21,071 | 3.4 بالمائة | 2.7 بالمائة |
| البحرين | 15,255 | 2.5 بالمائة | 1.9 بالمائة |
| دول عربية أخرى | 18,495 | 3.0 بالمائة | 2.4 بالمائة |
| إجمالي الدول العربية | 619,150 | 100.0 بالمائة | 78.9 بالمائة |
| الدول غير العربية | | | |
| الولايات المتحدة الأمريكية | 81,375 | 49.3 بالمائة | 10.4 بالمائة |
| كندا | 14,102 | 8.5 بالمائة | 1.8 بالمائة |
| إندونيسيا | 12,507 | 7.6 بالمائة | 1.6 بالمائة |
| ألمانيا | 11,709 | 7.1 بالمائة | 1.5 بالمائة |
| أستراليا | 7,871 | 4.8 بالمائة | 1.0 بالمائة |
| المملكة المتحدة | 6,340 | 3.8 بالمائة | 0.8 بالمائة |
| السويد | 5,187 | 3.1 بالمائة | 0.7 بالمائة |
| دول أخرى غير عربية | 26,136 | 15.8 بالمائة | 3.3 بالمائة |
| إجمالي الدول غير العربية | 165,227 | 100.0 بالمائة | 21.1 بالمائة |
| إجمالي جميع الدول | 784,377 | -- | 100.0 بالمائة |

المصدر: الأمم المتحدة (2019)

| الجنسية | النقل والتخزين والاتصالات | المال و الأعمال | الخدمات الاجتماعية والشخصية | أخرى | الإجمالي | النسبة المئوية |
|-----------------------|---------------------------|--------------------|-----------------------------|--------------------|----------------------|----------------------|
| المصريون | | | | | | |
| الذكور | 1,884 | 1,211 | 24,212 | 6,078 | 187,914 | 99.4 بالمائة |
| الإناث | 13 | 16 | 231 | 100 | 1,048 | 0.6 بالمائة |
| الإجمالي | 1,897 | 1,227 | 24,443 | 6,178 | 188,962 | 53.6 بالمائة |
| السوريون | | | | | | |
| الذكور | 182 | 87 | 728 | 656 | 38,527 | 95.1 بالمائة |
| الإناث | 1 | 9 | 108 | 238 | 1,992 | 4.9 بالمائة |
| الإجمالي | 183 | 96 | 836 | 894 | 40,519 | 11.5 بالمائة |
| العرب الآخرون | | | | | | |
| الذكور | 259 | 185 | 740 | 1,657 | 7,880 | 90.8 بالمائة |
| الإناث | 43 | 31 | 287 | 249 | 795 | 9.2 بالمائة |
| الإجمالي | 302 | 216 | 1,027 | 1,906 | 8,675 | 2.5 بالمائة |
| بنغلاديش | | | | | | |
| الذكور | 56 | 9 | 227 | 79 | 8,626 | 20.1 بالمائة |
| الإناث | 0 | 0 | 11,187 | 6 | 34,184 | 79.9 بالمائة |
| الإجمالي | 56 | 9 | 11,414 | 85 | 42,810 | 12.1 بالمائة |
| الفلبينيون | | | | | | |
| الذكور | 5 | 13 | 168 | 71 | 844 | 4.8 بالمائة |
| الإناث | 2 | 10 | 15,933 | 301 | 16,649 | 95.2 بالمائة |
| الإجمالي | 7 | 23 | 16,101 | 372 | 17,493 | 5.0 بالمائة |
| الهنود | | | | | | |
| الذكور | 10 | 39 | 114 | 32 | 14,796 | 96.1 بالمائة |
| الإناث | 7 | 3 | 60 | 2 | 608 | 3.9 بالمائة |
| الإجمالي | 17 | 42 | 174 | 34 | 15,404 | 4.4 بالمائة |
| السيريلانكيون | | | | | | |
| الذكور | 1 | 10 | 71 | 29 | 4,221 | 44.7 بالمائة |
| الإناث | 2 | 4 | 1,818 | 22 | 5,212 | 55.3 بالمائة |
| الإجمالي | 3 | 14 | 1,889 | 51 | 9,433 | 2.7 بالمائة |
| الباكستانيون | | | | | | |
| الذكور | 6 | 29 | 59 | 28 | 2,833 | 93.9 بالمائة |
| الإناث | 0 | 2 | 3 | 0 | 183 | 6.1 بالمائة |
| الإجمالي | 6 | 31 | 62 | 28 | 3,016 | 0.9 بالمائة |
| أخرى | | | | | | |
| الذكور | 92 | 389 | 352 | 329 | 4,889 | 18.7 بالمائة |
| الإناث | 42 | 135 | 15,265 | 179 | 21,292 | 81.3 بالمائة |
| الإجمالي | 134 | 524 | 15,617 | 508 | 26,181 | 7.4 بالمائة |
| الإجمالي | | | | | | |
| الذكور | 2,495 | 1,972 | 26,671 | 8,959 | 270,530 | 76.8 بالمائة |
| الإناث | 110 | 210 | 44,749 | 1,097 | 81,820 | 23.2 بالمائة |
| الإجمالي | 2,605 | 2,182 | 71,420 | 10,056 | 352,350 | 100.0 بالمائة |
| النسبة المئوية | 0.7 بالمائة | 0.6 بالمائة | 20.3 بالمائة | 2.9 بالمائة | 100.0 بالمائة | |

المصدر: وزارة العمل، الأردن

ج المهاجرون في جميع أنحاء العالم: الهجرة إلى الخارج

ثمة تقديرات مختلفة لأعداد الأردنيين في الخارج. تؤكد إحصائيات وزارة الخارجية وشؤون المغتربين في الأردن أن عدد المغتربين الأردنيين بلغ مليون أردني في حوالي 70 دولة حول العالم، ويوجد 80.0% منهم في دول الخليج العربي و 11% في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا (المدينة نيوز، 2020). تقدر الأمم المتحدة عدد الأردنيين في الخارج بنحو 785 ألفاً.

تاريخ الهجرة المغربية

تُعد الهجرة إلى الخارج المغربية إلى أوروبا والشرق الأوسط وإفريقيا ظاهرة قديمة. وقد تطورت في صورة الهجرة العمالية منذ ستينيات القرن الماضي، إلى أوروبا الغربية بشكل أساسي. وتمثلت دول المقصد الأولى في فرنسا وبلجيكا وهولندا وألمانيا. وتحركت موجة أخرى كبيرة إلى إسبانيا وإيطاليا منذ ثمانينيات وتسعينيات القرن الماضي، ثم في الآونة الأخيرة إلى دول أخرى مضيقة. وقد شهدت الهجرة المغربية تغيرات ملحوظة في الخمسين سنة الماضية. وتمثل المجموعات الثلاثة الرئيسية للتغيير فيما يلي:

5. ظاهرة أكثر تعقيدًا: تضاعف وتنوع التدفقات (المهاجرون على المدى الطويل، المهاجرون الموسميون، النظاميون وغير النظاميون، طالبو اللجوء، اللاجئون، البالغون والأطفال القصر غير المصحوبين بذويهم، إلخ).
6. تحول نموذج الهجرة: من الهجرة المؤقتة والدائرية إلى الهجرة الدائمة، هجرة العائلات مع لم تشمل الأسرة، وتضاعف مناطق الهجرة إلى المغرب والدول والمناطق المضيفة.
7. التغيير في صورة المهاجر: التأنيث، ارتفاع مستوى التعليم والتدريب، وتزايد الأصل الحضري

أعداد الهجرة الدولية

بالانتقال إلى لمغرب على الجانب الغربي من البحر الأبيض المتوسط، نستطيع أن نرى أن الهجرة إلى المغرب ليست بالشيء الجديد. وقد شهدت تزايدًا سريعًا ما بين عامي 1910 إلى 1950 مع وصول الأوروبيين الذين رافقوا الاستعمار. فقد تجاوز عددهم النصف مليون، وخاصة الفرنسيين والإسبان. ثم انخفضت بشكل حاد منذ أواخر الخمسينيات بعد الاستقلال. وحاليًا، فإن عدد السكان الأجانب في المغرب صغير، أقل كثيرًا من عدد السكان المغاربة في الخارج. على الرغم من ذلك، فإنه يميل إلى الزيادة بشكل كبير على مدى السنوات الخمس عشرة الماضية.

أعداد المهاجرين الدوليين

وفقًا لتقديرات الأمم المتحدة، الموضحة في الجدول 5-13 أدناه، بلغ عدد المهاجرين الدوليين في المغرب 103000 مهاجرًا عام 2019. يأتي معظم المهاجرين الدوليين في المغرب من فرنسا والجزائر وإسبانيا. يمثل المهاجرون من هذه الدول الثلاثة أكثر من 55 بالمائة من المهاجرين الدوليين في المغرب.

وبوصفها دولة عبور من الناحية التاريخية، فقد أصبحت المغرب الآن دولة مقصد أيضًا. يسكن اللاجئون، الذين يشكل السوريون 55% منهم، في العديد من المواقع في جميع أنحاء البلد. يأتي اللاجئون الآخرون بشكل رئيسي من الكاميرون وغينيا واليمن.

المغرب

السياسة الوطنية للهجرة واللجوء

بدأت نقطة التحول في حوكمة الهجرة في المغرب في عام 2003 بإصدار القانون 03/02 بشأن دخول وإقامة الرعايا الأجانب والهجرة إلى الخارج والهجرة غير النظامية، والذي دخل حيز التنفيذ في نوفمبر 2003.⁶⁹ يعد القانون 03/02 إصلاحًا شاملاً للنظام القانوني المغربي فيما يتعلق بالهجرة غير النظامية والتي تشمل الدخول غير النظامي والإقامة والخروج وغيرها من القضايا الأخرى المتعلقة بتجريم ومعاينة الهجرة غير النظامية وفرض عقوبات صارمة على دعم وتنظيم الهجرة غير النظامية. بالإضافة إلى ذلك، يمنح القانون 03/02 حماية من الترحيل لبعض فئات المهاجرين الوافدين. ولكن قابله المجتمع المدني المغربي والأوساط الأكاديمية بالمقاومة والاستنكار.

يعد الدستور المغربي الجديد لعام 2011 علامة بارزة أخرى في حوكمة الهجرة المغربية. وقد أدخلت السياسة أحكامًا تتعلق بعدم التمييز ضد المهاجرين الأجانب وحماية حقوقهم. واستنادًا إلى المبادئ التوجيهية للدساتير الوطنية، أصدر المغرب سياسته الوطنية للهجرة واللجوء عام 2013. يمثل القانون التغيير الإيجابي الحقيقي في صنع سياسة الهجرة. تستند سياسة الهجرة المغربية إلى اعتبارات إنسانية وتدعم الاندماج والوصول إلى نظام الرعاية الصحية والتعليم والإسكان والتوظيف والخدمات الأخرى. فإنها تعتبر الهجرة فرصة وليست تهديدًا اجتماعيًا أو اقتصاديًا أو سياسيًا. وتركز على تقاسم العبء بين دول المنشأ والمقصد والعبور، فضلًا عن مسؤوليات وواجبات المهاجرين أنفسهم. وهي ذات أبعاد حوكمة ثنائية وإقليمية ودولية.

وكجزء من سياسة الهجرة المغربية الجديدة، اندلعت حملة لعمل تسوية استثنائية للأوضاع الإدارية غير النظامية للأجانب في المغرب عام 2014. وفي إطار هذه الحملة، تم تنظيم أوضاع نحو 25.000 أجنبي. استفاد مواطنون ينتمون إلى 116 دولة من هذه التسوية، وشكل السنغاليون الفئة الأكبر (6600)، يليهم السوريون (5,250)، النيجيريون (2,380)، الإيفواريون (2,281)، الكامبونيون (1,410)، الغينيون (1,408)، والماليون (1,119) (مبارك، 2017) وبدأت جولة ثانية من هذه التسوية في ديسمبر 2016.

ج

المهاجرون في جميع أنحاء العالم: الهجرة إلى الخارج

تعد الهجرة المغربية ظاهرة قديمة. وقد تطورت في صورة الهجرة العمالية منذ الستينيات، إلى أوروبا الغربية بشكل أساسي. وتمثلت دول المقصد الأولى في فرنسا وبلجيكا وهولندا وألمانيا. استهدف تيار ثاني رئيسي من الهجرة إسبانيا وإيطاليا في الثمانينيات والتسعينيات. ترفع التقديرات الوطنية للمغاربة في الخارج هذا الرقم إلى خمسة ملايين. تقدر الأمم المتحدة عدد المغاربة في الخارج بنحو 3.1 مليون مهاجر، كما هو موضح في الجدول 5-14.

على الرغم من أن فرنسا هي الوجهة الأوروبية الرئيسية للمغاربة، إلا أن المغاربة لا يتركزون في فرنسا مثل الجزائريين (80 بالمائة من الجزائريين في الخارج) أو التونسيين الذين يتركزون بأكثر من 50 بالمائة في فرنسا. يشكل المغاربة في فرنسا ثلث المغاربة في الخارج فقط. تشمل دول المقصد الأخرى بالنسبة للمغاربة في أوروبا إسبانيا (22.7 بالمائة) ثم إيطاليا (14.4 بالمائة) ثم بلجيكا وهولندا وألمانيا. يشكل المغاربة في أوروبا 85 بالمائة تقريبًا من المغاربة في الخارج.

الجدول 5 أ. 13: المهاجرون الدوليون في المغرب حسب الجنسية والجنس، 2019 تقديرات الأمم المتحدة

| دول المصدر الرئيسية | الذكور | | الإناث | | الإجمالي |
|----------------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|
| | العدد | النسبة المئوية | العدد | النسبة المئوية | |
| فرنسا | 18,642 | 50.1 بالمائة | 18,531 | 49.9 بالمائة | 37,173 |
| الجزائر | 7,110 | 50.2 بالمائة | 7,054 | 49.8 بالمائة | 14,164 |
| إسبانيا | 2,170 | 50.2 بالمائة | 2,150 | 49.8 بالمائة | 4,320 |
| تونس | 1,365 | 50.2 بالمائة | 1,353 | 49.8 بالمائة | 2,718 |
| سوريا | 1,085 | 50.3 بالمائة | 1,073 | 49.7 بالمائة | 2,158 |
| إيطاليا | 1,004 | 50.3 بالمائة | 994 | 49.7 بالمائة | 1,998 |
| الكونغو | 996 | 50.3 بالمائة | 986 | 49.7 بالمائة | 1,982 |
| مصر | 985 | 50.3 بالمائة | 974 | 49.7 بالمائة | 1,959 |
| الولايات المتحدة الأمريكية | 968 | 50.3 بالمائة | 958 | 49.7 بالمائة | 1,926 |
| السنغال | 957 | 50.3 بالمائة | 946 | 49.7 بالمائة | 1,903 |
| العراق | 909 | 50.3 بالمائة | 897 | 49.7 بالمائة | 1,806 |
| موريتانيا | 842 | 50.2 بالمائة | 836 | 49.8 بالمائة | 1,678 |
| ألمانيا | 762 | 50.2 بالمائة | 756 | 49.8 بالمائة | 1,518 |
| بلجيكا | 744 | 50.3 بالمائة | 734 | 49.7 بالمائة | 1,478 |
| لبنان | 715 | 50.3 بالمائة | 707 | 49.7 بالمائة | 1,422 |
| المملكة المتحدة | 643 | 50.3 بالمائة | 635 | 49.7 بالمائة | 1,278 |
| ليبيا | 623 | 50.3 بالمائة | 616 | 49.7 بالمائة | 1,239 |
| غينيا | 521 | 50.2 بالمائة | 516 | 49.8 بالمائة | 1,037 |
| دول أخرى | 8,438 | 50.2 بالمائة | 8,379 | 49.8 بالمائة | 16,817 |
| الإجمالي | 49,479 | 50.2 بالمائة | 49,095 | 49.8 بالمائة | 98,574 |

المصدر: الأمم المتحدة (2019)

الجدول 5-14: المغاربة في الخارج حسب الدولة المتلقية الرئيسية والجنس، 2019 تقديرات الأمم المتحدة

| الدولة المتلقية الرئيسية | الذكور | الإناث | الإجمالي | النسبة المئوية |
|----------------------------|------------------|------------------|------------------|----------------------|
| فرنسا | 520,783 | 499,379 | 1,020,162 | 32.5 بالمائة |
| إسبانيا | 389,960 | 321,832 | 711,792 | 22.7 بالمائة |
| إيطاليا | 248,622 | 201,935 | 450,557 | 14.4 بالمائة |
| بلجيكا | 116,724 | 109,492 | 226,216 | 7.2 بالمائة |
| هولندا | 93,563 | 87,316 | 180,879 | 5.8 بالمائة |
| ألمانيا | 59,645 | 46,283 | 105,928 | 3.4 بالمائة |
| الولايات المتحدة الأمريكية | 35,302 | 44,344 | 79,646 | 2.5 بالمائة |
| كندا | 38,321 | 35,592 | 73,913 | 2.4 بالمائة |
| المملكة المتحدة | 12,661 | 11,502 | 24,163 | 0.8 بالمائة |
| سويسرا | 8,094 | 10,600 | 18,694 | 0.6 بالمائة |
| السويد | 5,776 | 5,769 | 11,545 | 0.4 بالمائة |
| الإمارات العربية المتحدة | 6,068 | 2,743 | 8,811 | 0.3 بالمائة |
| النرويج | 3,478 | 2,876 | 6,354 | 0.2 بالمائة |
| الدنمارك | 3,054 | 3,036 | 6,090 | 0.2 بالمائة |
| تونس | 3,037 | 2,842 | 5,879 | 0.2 بالمائة |
| دول أخرى | 101,818 | 103,622 | 205,440 | 6.6 بالمائة |
| الإجمالي | 1,646,906 | 1,489,163 | 3,136,069 | 100.0 بالمائة |

المصدر: الأمم المتحدة (2019)

المصادر القانونية والمؤسسات المنفذة

المؤسسات الرئيسية المنفذة:

- **وزارة الشغل والإدماج المهني (MTIP)** هي مسؤولة عن إعداد أو المساهمة في إعداد الوثائق القانونية والتنظيمية، لا سيما في مجالات العمل والتوظيف والحماية الاجتماعية.
- يتولى **مندوب الوزارة لدى وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الدولي** المكلف بشؤون المغاربة المقيمين في الخارج وشؤون الهجرة، مهمة وضع وتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للمغاربة المقيمين في الخارج والاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء.
- **الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (ANAPEC)** هي مؤسسة عامة تم إنشاؤها في عام 2000 وتخضع لإشراف وزارة الشغل والإدماج المهني.
- تتمثل مهمة الوكالة (ANAPEC) في المساهمة في تنظيم وتنفيذ برامج تشجيع التشغيل التي تقررها السلطات العامة. وتحقيقاً لهذه الغاية، فإنها مسؤولة عن الوساطة بين الشركات والباحثين عن عمل من جهة، وعن شؤون المغاربة في المغرب وفي الخارج، وعن الأجانب في المغرب من جهة أخرى. كما تُعد الوكالة (ANAPEC) مسؤولة عن البحث عن عروض العمل وجمعها والتواصل مع المتقدمين. كما إنها تستقبل هولاء المتقدمين وتزودهم بالمعلومات والإرشاد وتقدم الدعم للمبرمجين الشباب. كما تقدم المشورة لأصحاب العمل بشأن تحديد احتياجاتهم من المهارات، وتشرع في وضع برامج الدمج في التدريب المهني في الحياة العملية بالاشتراك مع مؤسسات التدريب.
- **مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (OFPPPT)** هو مؤسسة عامة ومشغل وطني للتدريب المهني، تم إنشاؤه في عام 1974 بهدف تدريب الشباب ليكونوا مؤهلين وقادرين على الاندماج في عصر العولمة.
- وثمة منظمات عامة أخرى تقدم تدايير لصالح المغاربة المقيمين في الخارج: "مؤسسة الحسن الثاني للمغاربة المقيمين بالخارج"، و"مؤسسة محمد الخامس للتضامن" و"مجلس الجالية المغربية بالخارج" (CCME).

برامج سوق العمل المحددة (عينة)

برنامج إدماج

يسمح برنامج إدماج الخريجين الشباب باكتساب خبرتهم المهنية الأولى داخل الشركة لتعزيز اندماجهم في الحياة المهنية والسماح للشركات بتطوير مواردها البشرية من خلال توظيف الخريجين الشباب (انظر الإنجازات أعلاه).

برنامج تأهيل

يهدف البرنامج إلى تحسين قابلية توظيف الباحثين عن عمل من خلال السماح لهم باكتساب المهارات المهنية لشغل الوظائف المحددة أو المحتملة حسب الأصول، من خلال ثلاثة أنظمة تدريبية:

- التدريب التعاقدى للتوظيف (FCE).
- التدريب المؤهل أو إعادة التدريب (FQR).
- التدريب لدعم القطاعات الناشئة (ESF).

منذ إنطلاقه في عام 2007 حتى نهاية عام 2018، استفاد من برنامج تأهيل ما يقرب من 202.000 شخصاً، أي أكثر من 16.800 مستفيد في المتوسط سنوياً، وبمتوسط معدل نمو سنوي يبلغ 10%.

وقد استفاد من التدريب المخصص لدعم القطاعات الناشئة (ESF) ما يقرب من نصف (47.4%) المستفيدين من البرامج المذكورة في عام 2018، مقارنة بنحو 11.1% للتدريب التعاقدى للتوظيف (ESF) و 9.2% للتدريب المؤهل أو إعادة التدريب (FQR). وفيما يتعلق بالتدابير التدريبية المنفذة في إطار الشراكة أو عبر الإنترنت، فقد استفاد منها نحو 13.4% و 18.9% على التوالي من إجمالي المستفيدين في عام 2018.

برنامج التوظيف الذاتي

يهدف البرنامج إلى دعم إنشاء الشركات الصغيرة جداً (TPEs). إنه تدبير استراتيجي للاندماج في الحياة العملية وخلق فرص العمل. يشارك في تنفيذ هذا البرنامج العديد من أصحاب المصلحة من القطاعين العام والخاص: الغرف التجارية، قطاع الصناعة والخدمات، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (OFPPPT)، الجمعيات المعنية بالائتمانات البالغة الصغر، الشركات الخاصة والمؤسسات التدريبية.

في عام 2018، سجل هذا البرنامج إنشاء 1351 شركة. وإذا كان هذا لا يشكل سوى تطوراً بنسبة 4 بالمائة مقارنةً بالعام السابق، إلا أنه ناحية أخرى، قد سمح بإدخال تطور بنسبة 67 بالمائة في الوظائف التي تم توفيرها مباشرة، أي 4.526 وظيفة، وهو ما يعادل أكثر قليلاً من 3 وظائف جديدة في المتوسط لكل شركة تم إنشاؤها.

وفيما يتعلق بعدد قادة المشروع الذين تم دعمهم أو الذين هم في طور الدعم، فقد ارتفع عددهم خلال السنوات الخمس الماضية من 1202 مرشحًا في عام 2013 إلى 2785 في عام 2018، بزيادة تزيد على 18٪ في المتوسط سنويًا، مقارنةً بانخفاض قدره 39٪ خلال الفترة ما بين 2010 إلى 2013.

برنامج تحفيز

إن الهدف من هذا البرنامج هو تشجيع التوظيف من خلال وضع تدابير تحفيزية لصالح الشركات التي تم إنشاؤها في الفترة ما بين 1 يناير 2015 و 31 ديسمبر 2019، والجمعيات التي توظف الباحثين عن عمل بموجب عقود توظيف لفترات غير محددة.

استفاد من هذا البرنامج نحو 8,848 شخصًا من الباحثين عن عمل (65٪ من الرجال و 35٪ من النساء)، و 3,738 شركة بين عامي 2016 و 2018. وحسب الشهادة: فقد استفاد 35٪ من خريجي التعليم العالي، و 19٪ من حملة البكالوريا، و 22٪ من خريجي التدريب المهني.

وحسب قطاع النشاط ، فقد استفاد قطاع الخدمات بنحو 67٪ ، والصناعة (10٪) ، والبناء (10٪) ، والتعليم (6٪) والفنادق (5٪).

١٧. تونس



تاريخ الهجرة التونسية

لقد كانت الهجرة التونسية تتجه بشكل تقليدي نحو دول أوروبا الغربية - لا سيما فرنسا وألمانيا وإيطاليا وبلجيكا - مما كشف عن نظام هجرة الجوار. لقد تطورت هجرة اليد العاملة، المدعومة بخطة للتعاون التقني، منذ السبعينيات، ولو بدرجة أقل، نحو البلدان المنتجة للنفط مثل ليبيا ودول الخليج. بلغ متوسط النمو في عدد التونسيين المقيمين بالخارج حوالي 4.7% سنويًا خلال العقد الماضي، وهو ما يزيد عن ثلاثة أضعاف النمو الديموغرافي لإجمالي عدد السكان التونسيين البالغ 1.2% خلال نفس الفترة (كوريا، 2014).

يمكن أن يُعزى هذا الارتفاع المفاجئ في اتجاه الهجرة إلى الاضطرابات التي أعقبت الثورة الشعبية عام 2011، والتي يشار إليها باسم الثورة التونسية. وفي حقيقة الأمر، فقد تضاعف العدد السنوي للمهاجرين تقريبًا خلال الفترة ما بين 2011 إلى 2012 مقارنة بنظرائهم في الفترة من 2005 إلى 2010. وقد ارتفع العدد الإجمالي من 26,085 (متوسط القيمة من 2005 إلى 2010) إلى 50,391 (2011-2012) (كوريا، 2014). ومن النتائج الرئيسية الأخرى التي تترتب على ثورة 2011 تصعيد ما يطلق عليه "الحراقة"، أي الأشخاص الذين حاولوا عبور البحر الأبيض المتوسط والوصول، بصفة خاصة، إلى جزيرة لامبيدوسا الإيطالية. فقد وصل عددهم في نهاية الربع الأول من عام 2011 إلى 20,500، وانخفض بسرعة إلى 4,500 في الربع الثاني، وإلى 3,500 في الربع الثالث وما لا يزيد عن 96 مهاجرًا في نهاية الربع الأخير (بوكري، 2015).

وبشكل عام، فقد تحسّن الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمهاجرين التونسيين الوافدين خلال العقد الماضي. فقد تطورت تدفقات الخريجين المؤهلين تأهيلاً عالياً (الحاصلين على درجة جامعية أو أعلى) إلى نسبة كبيرة من إجمالي عدد الذين يغادرون البلد، حيث ارتفعت من 14.1% في عام 2005 إلى 22.9% في عام 2009. ونتيجة لذلك، تبين أن الاستثمار الضخم الذي كان يهدف إلى تحسين نظام التعليم التونسي لم يؤت ثماره من حيث فرص العمل التي تتطلب مهارات عالية، حيث ارتفع معدل البطالة بين أصحاب المؤهلات العالية من 8.6% عام 1999 إلى 22.9% عام 2010، بينما ظل معدل البطالة مستقرًا عند 13.3% (فلايولس، 2019).



أعداد الهجرة الدولية

كان القرب الجغرافي بين تونس وجزيرة لامبيدوسا الإيطالية سببًا في جعل البلد بؤرة ساخنة للمهاجرين العابرين الذين يستهدفون أوروبا. كان للربيع العربي تأثيرًا فوريًا على الهجرة الدولية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا كما تجلّى في عودة المهاجرين من ليبيا، والمعابر الحدودية من سوريا إلى تركيا وغيرها من الدول المجاورة الأخرى، والزيادة الطفيفة التي طرأت على الهجرة غير النظامية من تونس بعد سقوط نظام بن علي مباشرة.

أعداد المهاجرين الدوليين

وفقًا لتقديرات الأمم المتحدة، الموضحة في الجدول 5-15 أدناه، بلغ عدد المهاجرين الدوليين تونس 57,000 مهاجرًا عام 2019. يأتي معظم المهاجرين الدوليين في تونس من الجزائر وليبيا وفرنسا والمغرب. يمثل المهاجرون من هذه الدول الأربع أكثر من 60 بالمائة من المهاجرين الدوليين في تونس. ولا يُستبعد أن تكون هذه الأرقام المقدمة من الأمم المتحدة تقلل من شأن التدفق الليبي إلى تونس بعد الاضطرابات السياسية في ليبيا عام 2011.

بيد أنه من الصعب تقدير العدد الدقيق للأجانب المقيمين في تونس نظرًا للغموض الذي يحيط بالأجانب المقيمين في أوضاع غير نظامية، ولا سيما عدد الليبيين الذين لا يزال عددهم متغيرًا للغاية. منذ عام 2011، لا يخضع دخول الليبيين إلى تونس لنظام التأشيرة، لذلك فإنهم غالبًا ما يقيمون في تونس دون تسوية وضع إقامتهم. إن الإحصائيات الخاصة باللجئين الليبيين في تونس ليست دقيقة للغاية. ثمة ثلاثة تقديرات مختلفة مقدمة من وزارات مختلفة عام 2014: زعم وزير التجارة التونسي أن البلد كانت تستضيف أكثر من مليون لاجئ ليبي (وزارة التجارة)، 800,000 (وزارة الداخلية) و 1.5 مليون (وزارة الخارجية).

الجدول 5-16: توزيع العمالة الوافدة حسب القطاعات الفرعية للنشاط (2013-2015)

| القطاع | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|
| الصناعات التحويلية | 1763 | 2,141 | 1,852 |
| الصناعات غير التحويلية | 311 | 390 | 349 |
| البناء | 423 | 588 | 611 |
| الفنادق والمطاعم | 587 | 496 | 506 |
| النقل والاتصالات | 1,033 | 767 | 827 |
| العقارات وخدمات الأعمال | 928 | 1,256 | 1,013 |
| أخرى | 827 | 973 | 1,016 |
| الإجمالي | 5,872 | 6,611 | 6,174 |

المصدر: لبيدي وآخرون. (2017).

ج المهاجرون في جميع أنحاء العالم: الهجرة إلى الخارج

يعرض الجدول 5-17 أدناه عدد التونسيين في الخارج وفقاً لتقديرات الأمم المتحدة موزعة حسب بلد المقصد لعام 2019. كما هو موضح في الجدول، يمثل التونسيون في فرنسا وحدها أكثر من 50% من إجمالي عدد التونسيين في الخارج. تشمل الدول الرئيسية الأخرى التي يقصدها التونسيون في الخارج الولايات المتحدة الأمريكية وإيطاليا. تستضيف الولايات المتحدة 16.1 بالمائة من التونسيين بالخارج بينما تستضيف إيطاليا 13.5 بالمائة. يمثل المهاجرون التونسيون في هذه الدول الثلاثة 82.2 بالمائة من التونسيين في الخارج. أما بالنسبة للدول غير العربية الأخرى، فتستضيف ألمانيا وبلجيكا وسويسرا حوالي 10 بالمائة من التونسيين في الخارج. وفيما يتعلق بالوجهات المقصودة للتونسين في الدول العربية، تتضمن قائمة الدول المتلقية الرئيسية كل من الإمارات وليبيا والمغرب والكويت. يكاد نمط الهجرة التونسي مماثلاً لنمط الهجرة إلى الخارج في المغرب ولكن بدرجة أقل.

الجدول 5-15: المهاجرون الدوليون في تونس حسب الجنسية والجنس، 2019 تقديرات الأمم المتحدة

| دول المصدر الرئيسية | الذكور | | الإناث | | الإجمالي |
|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|
| | العدد | النسبة المئوية | العدد | النسبة المئوية | |
| الجزائر | 5,468 | 51.7 بالمائة | 5,112 | 48.3 بالمائة | 10,580 |
| ليبيا | 4,788 | 51.7 بالمائة | 4,479 | 48.3 بالمائة | 9,267 |
| فرنسا | 4,523 | 51.7 بالمائة | 4,230 | 48.3 بالمائة | 8,753 |
| المغرب | 3,037 | 51.7 بالمائة | 2,842 | 48.3 بالمائة | 5,879 |
| إيطاليا | 1,163 | 51.8 بالمائة | 1,081 | 48.2 بالمائة | 2,244 |
| ألمانيا | 760 | 51.7 بالمائة | 711 | 48.3 بالمائة | 1,471 |
| سوريا | 657 | 52.6 بالمائة | 591 | 47.4 بالمائة | 1,248 |
| مصر | 597 | 51.7 بالمائة | 557 | 48.3 بالمائة | 1,154 |
| مالي | 516 | 51.0 بالمائة | 496 | 49.0 بالمائة | 1,012 |
| دول أخرى | 8,235 | 52.0 بالمائة | 7,612 | 48.0 بالمائة | 15,847 |
| الإجمالي | 29,744 | 51.8 بالمائة | 27,711 | 48.2 بالمائة | 57,455 |

المصدر: الأمم المتحدة (2019)

المهاجرون الدوليون في سوق العمل

تمتلك وزارة التكوين المهني والتشغيل (MFPE) سلطة منح تصاريح العمل أو تجديدها أو رفض إصدارها. غالباً ما تخضع هذه العمليات لإشراف ومتابعة وتحكم وزارة التكوين المهني والتشغيل (MFPE) ووزارة الداخلية مباشرة. إن عدد تصاريح العمل التي منحتها وزارة التكوين المهني والتشغيل (MFPE) للعمال الأجانب (الذين تمت الموافقة على عقودهم، إما لأول مرة أو للتجديد) في تونس منخفض للغاية، حيث لم يتجاوز عدد الأجانب العاملين في وظائف نظامية 6.174 أجنبيًا عام 2015، مقارنة بنحو 7.651 عام 2010.

وعلى الرغم من ذلك، فإن عدد كبير من المهاجرين الأفارقة يعملون في القطاع غير النظامي. وفي الواقع، أصبحت تونس مؤخرًا بلد عبور للهجرة غير النظامية، لا سيما بالنسبة للدول الإفريقية. وقد اختار عدد غير معروف من هؤلاء المهاجرين الاستقرار في تونس من خلال البقاء في وظائف تتطلب مهارات متدنية، وتفتقر إلى الحماية الاجتماعية الكافية والأجور اللائقة. وقد زادت هذه الهجرة من إمداد سوق العمل غير النظامي المتزايد النمو في تونس.

توزيع العاملين والموظفين حسب المهنة

على عكس الصورة النمطية، يميل المهاجرون الدوليون، لا سيما أولئك القادمين من بقية القارة الأفريقية، إلى العمل في وظائف عالية التأهيل (لبيدي وآخرون. 2017). كان لإنشاء البنك الإفريقي للتنمية في العاصمة تونس، خلال الفترة ما بين 2003 إلى 2014، بالإضافة إلى العديد من الجامعات الخاصة، دورًا هامًا في جذب الأفارقة المؤهلين تأهيلاً عالياً (الخبراء الدوليون، المديرون ومن في حكمهم) والطلاب إلى تونس. بالإضافة إلى ذلك، تجذب الشركات الأجنبية الموجودة في تونس العمال ذوي المهارات العالية. وفي عام 2015، أصدرت وزارة التكوين المهني والتشغيل (MFPE) نحو 1.542 تصريح عمل من أصل 6,174 للعمال الأجانب الذين يعملون كمديرين رفيعي المستوى للشركات. لا يتجاوز عدد تصاريح العمل الممنوحة للعمال في قطاع السياحة 583 تصريحًا (9.5 بالمائة). يوضح توزيع تصاريح العمل حسب القطاع (الجدول 5-16) أن 30 بالمائة (1.852 من أصل 6.174 في 2015) من العمال يعملون في الصناعات التحويلية (لبيدي وآخرون. 2017). من ناحية أخرى، يمارس المهاجرون الوافدون غير النظاميون (القادمون من دول أخرى في إفريقيا) أنشطة اقتصادية سرية وذات مهارات متدنية وبأجور منخفضة (فلايولس، 2019). تعمل النساء المهاجرات غير النظاميات في الخدمات المنزلية بشكل رئيسي.

الجدول 5-17: التونسيون في الخارج حسب الدولة المتلقية الرئيسية والجنس، 2019 تقديرات الأمم المتحدة

| الدولة المتلقية الرئيسية | الذكور | الإناث | الإجمالي | النسبة المئوية |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------------|
| فرنسا | 232,859 | 195,038 | 427,897 | 52.6 بالمائة |
| الولايات المتحدة الأمريكية | 63,470 | 67,071 | 130,541 | 16.1 بالمائة |
| إيطاليا | 68,685 | 40,702 | 109,387 | 13.5 بالمائة |
| ألمانيا | 26,036 | 12,184 | 38,220 | 4.7 بالمائة |
| بلجيكا | 9,967 | 5,715 | 15,682 | 1.9 بالمائة |
| سويسرا | 7,944 | 4,513 | 12,457 | 1.5 بالمائة |
| المملكة المتحدة | 4,396 | 2,106 | 6,502 | 0.8 بالمائة |
| السويد | 3,669 | 2,212 | 5,881 | 0.7 بالمائة |
| الإمارات العربية المتحدة | 3,987 | 1,801 | 5,788 | 0.7 بالمائة |
| هولندا | 3,199 | 1,802 | 5,001 | 0.6 بالمائة |
| النمسا | 3,057 | 1,299 | 4,356 | 0.5 بالمائة |
| ليبيا | 2,041 | 1,231 | 3,272 | 0.4 بالمائة |
| إسبانيا | 1,888 | 944 | 2,832 | 0.3 بالمائة |
| المغرب | 1,365 | 1,353 | 2,718 | 0.3 بالمائة |
| الكويت | 1,141 | 748 | 1,889 | 0.2 بالمائة |
| رومانيا | 1,227 | 557 | 1,784 | 0.2 بالمائة |
| دول أخرى | 21,435 | 17,571 | 39,006 | 4.8 بالمائة |
| الإجمالي | 456,366 | 356,847 | 813,213 | 100.0 بالمائة |

المصدر: الأمم المتحدة (2019)

المصادر القانونية والمؤسسات الرئيسية المنفذة

أ) المؤسسات الرئيسية المنفذة

- وزير الشؤون الخارجية والهجرة والتونسيين بالخارج (SEITE): كان مسؤولاً عن تنسيق مختلف جوانب قضية الهجرة من خلال المساهمة في تطوير وتنفيذ سياسة الدولة بشأن هجرة التونسيين، تعزيز اندماج ورخاء التونسيين العاملين في الخارج، تنسيق مساعي الأطراف المعنية بالهجرة، المشاركة في المفاوضات الثنائية والمتعددة الأطراف التي تدور حول الهجرة، إجراء أبحاث حول مواضيع الهجرة، وتوطيد أواصر التونسيين العاملين في الخارج مع وطنهم الأم.⁷⁰
- المرصد الوطني للهجرة (ONM): مسؤول عن تحديث البيانات المتعلقة بالهجرة وتحليلها وفهرستها، لا سيما عبر العمل الميداني.
- المجلس الاستشاري الأعلى للتونسيين المقيمين بالخارج هو واجهة بينية تهدف إلى مراقبة سياسات الهجرة وتعزيز المساعي الموجهة نحو ثروات التونسيين الذين يعيشون في الخارج وتحسين صورة تونس في جميع أنحاء العالم.
- وزارة الداخلية: تسعى إلى تحسين حوكمة الهجرة، بالإضافة إلى منح تصاريح الإقامة لمواطني الدول الأجنبية.
- وزارة العدل: تعني بالتساق القانوني بين اتفاقيات التنقل مع الدول الأخرى.
- الوزارات الفنية: تتعامل مع جانب التعاون الدولي في عملية الهجرة، مع التركيز على الجوانب النوعية لتنقل المهارات.
- وزارة الشؤون الاجتماعية (MAS): تتدخل في موضوع الهجرة على عدة مستويات وعبر العديد من الهياكل.
- ديوان التونسيين بالخارج (OTE): يعزز الالتزام والاحترام والمهنية لدى التونسيين المقيمين في الخارج، يسعى إلى وضع برامج تستهدف المهاجرين وأسرهم وتنفيذها، يجمع بيانات عن المهاجرين وعائلاتهم وينقلها ويعتمد على بيانات المرصد الوطني للهجرة (ONM)، يتعامل مع تطلعات المواطنين التونسيين المقيمين في الخارج، يراقب المشاريع التي تم إنشاؤها من قبل المغتربين التونسيين، ينشر معلومات عن الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي والجمارك والاتفاقيات الاقتصادية بين المغتربين التونسيين، وينظم أنشطة ترفيهية وتعليمية للشباب التونسي المقيمين بالخارج.
- وزارة الشؤون الخارجية (MAE): تقود المفاوضات الثنائية والمتعددة الأطراف وتصادق على الاتفاقيات الدولية لتونس، لا سيما في مجال الهجرة، مع تنفيذ السياسة الخارجية للحكومة وفقاً للمبادئ التوجيهية والخيارات التي يضعها رئيس الدولة.⁷¹
- وزارة التكوين المهني والتشغيل (MFPE): تدير الهجرة الدولية عبر قسم التوظيف الدولي في الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI) وكذلك المديرية العامة للهجرة والعمالة الأجنبية، مثل تقديم المساعدة الفنية إلى وزارة الشؤون الخارجية (MAE) بشأن التفاوض على اتفاقيات الهجرة الثنائية؛ منح تصاريح لوكالات التوظيف الدولية الخاصة،⁷² إنشاء إطار قانوني للعمال الأجانب بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية (MAS) (من حيث تطبيق قانون العمل مع وزارة التنمية والتعاون الدولي (فيما يتعلق بحصص العمال الأجانب وحوافز الاستثمار الأجنبي).
- الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI): تُكلف الوكالة، تحت إشراف وزارة التكوين المهني والتشغيل، بتوظيف القوى العاملة التونسية في الخارج وضمان إتمام عملية التوظيف بنجاح مع الاهتمام بقضاياهم الاجتماعية، لا سيما ما يتعلق بلم شمل الأسرة، توفير المعلومات اللازمة لمقدمي طلبات الهجرة إلى الخارج من خلال "المُحيل الدولي" الذي يعمل كأحد موظفيه،⁷³ وإعادة دمج العمال المهاجرين في الاقتصاد الوطني بعد عودتهم إلى تونس، وإقامة روابط بين مقدمي طلبات العمل والباحثين عن عمل على المستوى الوطني.
- الوكالة التونسية للتعاون الفني (ATCT): تحت إشراف وزارة الاقتصاد والمالية وبالتعاون أحياناً مع الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI)، تخصص الوكالة التونسية للتعاون الفني في البحث عن فرص عمل وكذلك توظيف التونسيين المؤهلين والخريجين الشباب ممن لا يمتلكون الخبرة المهنية في الخارج، ويتضمن ذلك تدريب وتطوير المديرين التنفيذيين الأجانب في تونس، وتوفير تدريب متخصص إضافي للمرشحين المسجلين، والاختفاظ بمنصة تجمع جميع المعلومات المتعلقة بالوظائف المعروضة على المستوى الدولي.
- المراكز الجامعية للتزويد بالمعلومات مثل دواوين التونسيين بالخارج (OTES) ووكالة النهوض بالصناعة والتجديد (APIIs)، هي مراكز معلومات تجمع في مكان واحد الإجراءات الإدارية المختلفة والإجراءات الشكلية المطلوبة لإنشاء الشركات والموافقة على السلع.

70 على الرغم من أنه قد تم حل هيكل منصب وزير الشؤون الخارجية والهجرة والتونسيين بالخارج (SEITE)، إلا إنه لا يزال يعمل.

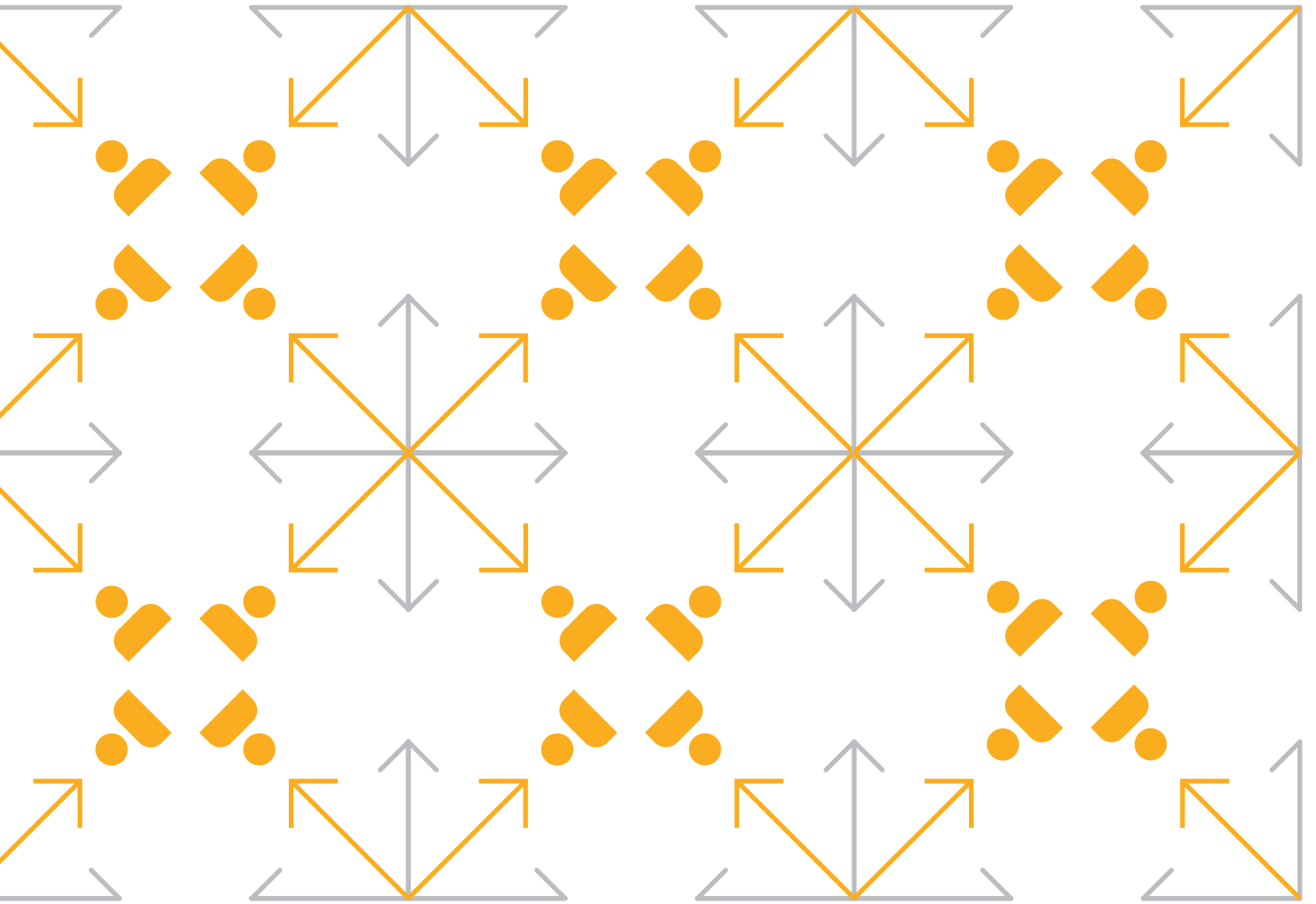
71 وتحقيقاً لهذه الغاية، قامت الإدارة العامة للشؤون القنصلية بوزارة الشؤون الخارجية (MAE) بتطوير نظام GELIA، وهو قاعدة بيانات عن التونسيين بالخارج تتكون من مدخلات من القنصليات التونسية في الخارج.

72 ثمة اثنتا عشر وكالة تعمل على هذا النحو، ولكن ليست جميعها نشطة.

73 توجد العديد من برامج التعاون بين الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الحر (ANETI) وبعض الدول المضيفة (مثل، كندا وفرنسا وألمانيا إلى آخره) من أجل بناء القدرات ومساعدتهم على التكيف وتوفير تدريب إضافي للمرشحين للهجرة من الشباب.

(b) وضع برامج محددة لسوق العمل وأمثلة على التعاون الدولي بشأن هجرة اليد العاملة

- تم إطلاق الشراكة الأورو-متوسطية (EMP)، المعروفة أيضاً باسم "عملية برشلونة"⁷⁴، في عام 1995 بوصفها منتدى شامل متعدد الأطراف للحوار والتعاون على المستوى المناطقي بين الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيها والعديد من دول البحر الأبيض المتوسط الأخرى. تتضمن الشراكة الأورو-متوسطية (EMP) ثلاثة مجالات للحوار والتعاون: القضايا السياسية والأمنية؛ القضايا الاقتصادية والمالية؛ والقضايا الاجتماعية والثقافية. وعلى الرغم من أن الهجرة تتداخل في جميع هذه المجالات الثلاثة، إلا أنها قد صُنفت تحت المجال الثالث. لم يسفر التعاون في الهجرة في إطار الشراكة الأورو-متوسطية عن أي نتائج ذات صلة. ينصب التركيز الرئيسي للشراكة الأورو-متوسطية (EMP) على تعزيز التعاون الاقتصادي في منطقة البحر الأبيض المتوسط (الركيزة الثانية)، إضافة إلى قضية الأمن (الركيزة الأولى)، في حين تم إهمال الركيزة الثالثة إلى حد كبير.
- تنص اتفاقية الشراكة بين الاتحاد الأوروبي وتونس على شروط للتعاون الثنائي بين الاتحاد الأوروبي وتونس في مجموعة متنوعة من المجالات. وعلى غرار الشراكة الأورو-المتوسطية، ينصب التركيز الرئيسي للاتفاقية على التعاون الاقتصادي والتجارة، بينما يتم التعامل مع الحوار السياسي والتعاون الاجتماعي والثقافي (الذي يشمل التعاون في مجال الهجرة) بشكل هامشي فقط.
- حوار 5 + 5 هو مبادرة تعاون دون إقليمية متعددة الأطراف تم إطلاقها عام 2002 من أجل التركيز على الهجرة في منطقة غرب البحر الأبيض المتوسط. ويضم خمس دول أوروبية (فرنسا وإيطاليا ومالطا والبرتغال وإسبانيا) وخمسة دول ثالثة متوسطية (الجزائر وليبيا وموريتانيا والمغرب وتونس)، بمشاركة المنظمة الدولية للهجرة (IOM) ومنظمة العمل الدولية (ILO) والمركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة (ICMPD) بصفة مراقب. يُعنى حوار 5 + 5 بشكل أساسي بالقضايا الأمنية: مكافحة الهجرة غير النظامية والاتجار بالبشر، وإدارة المشتركة للحدود، وتبادل المعلومات.
- سياسة الجوار الأوروبية (ENP) هي مبادرة تعاون ثنائية أطلقتها المفوضية الأوروبية في عام 2004. ويجري تنفيذها من خلال خطط العمل الثنائية، مع وضع مبادئ توجيهية للتعاون مع كل دولة ثالثة في مجالات السياسة المختلفة.
- وقعت تونس في 3 مارس 2014 شراكة التنقل مع عشرة أعضاء في الاتحاد الأوروبي (بلجيكا والدنمارك وألمانيا وإسبانيا وفرنسا وإيطاليا وبولندا والبرتغال والسويد والمملكة المتحدة). تهدف هذه الشراكة بين الاتحاد الأوروبي وتونس إلى "تسهيل تنقل الأشخاص بين الاتحاد الأوروبي وتونس وتعزيز الإدارة المشتركة والمسؤولية لتدفقات الهجرة الحالية، ويشمل ذلك تبسيط إجراءات منح التأشيرات"⁷⁵. ومن خلال هذه الشراكة، يعتزم الاتحاد الأوروبي وتونس تطوير علاقتهما الثنائية في مجالات الهجرة والتنقل والأمن. بالإضافة إلى ذلك، سوف يتعاونون معاً لمواجهة التحديات التي تواجه منطقة البحر الأبيض المتوسط بشكل أفضل.
- مشروع لمة هو مشروع رائد تم إطلاقه لدعم تنفيذ شراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي وتونس. ويهدف إلى تعزيز قدرة الحكومة التونسية على تطوير وتفعيل سياستها الوطنية الخاصة بالهجرة. خصص الاتحاد الأوروبي ميزانية قدرها 5 ملايين يورو لمشروع لمة من خلال صك تمويل التعاون من أجل التنمية (DCI). وتساهم ست دول أعضاء في هذا المشروع: بلجيكا وفرنسا وإيطاليا وبولندا والبرتغال والسويد، والتي تقدم الخبرة (من خلال وكالات التنمية والهيئات العامة والوزارات والمشغلين التقنيين).
- مشروع الحوكمة والاستراتيجية "ProGreS Migration Tunisie" يهدف إلى تعزيز حوكمة الهجرة وتطوير الفرص الاجتماعية والاقتصادية للمهاجرين المحتملين، وفقاً لأربعة مجالات للعمل: تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للهجرة في تونس، وتطوير فرص العمل والاستثمار من خلال حشد الشتات، وإنشاء خدمة للترحيب بالمهاجرين التونسيين وتقديم إعادة الدمج الاجتماعي والاقتصادي وإدارة الهجرة محلياً.
- كان الهدف من اتفاقية إعادة القبول واتفاقية تسهيل منح التأشيرات هو وضع إجراءات لإعادة قبول المهاجرين غير النظاميين وتسجيل عملية إصدار تأشيرات الإقامة قصيرة الأجل، على التوالي. يقدم الاتحاد الأوروبي امتيازات خاصة بالإقامات قصيرة الأجل للعمال التونسيين ذوي المهارات العالية لدعم احتياجاته الاقتصادية في قطاعات محددة. وقد تم تجديد التركيز منذ عام 2017 على الهجرة غير النظامية من تونس. كما برزت قضية تداول البضائع بوصفها شرط مسبق لتحسين (المحتمل) حركة تنقل الأشخاص بين تونس والاتحاد الأوروبي.



Contact:

EMM4_team@icmpd.org

Address:

ICMPD Regional Coordination Office for the Mediterranean:
Development house, 4A / St Anne Street / Floriana, FRN 9010 / Malta tel: +356 277 92 610

 www.icmpd.org/emm4

 EMM4_team@icmpd.org

 @EMM4_migration