



منتدى الإصلاح العربي

ملتقى الشباب العربي للفكر والإصلاح

8 – 10 فبراير 2006

أوراق خلفية للمناقشة

بالتعاون مع



مقدمة

يستعرض البحثان المرفقان موضوع عمالة الشباب والسياسات المطلوبة، وكما يستعرض موضوع النهوض بالمرأة والإصلاح الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، والذي يتناول بعض الأفكار التي قدمت أثناء مؤتمر الإصلاح الأول، والتي دار حولها عدد من المناقشات من المشاركين في المؤتمر، وسبب اختيار هذين الموضوعين أن لهما علاقة مباشرة بموضوعات مؤتمر "ملتقى الشباب العربي للإصلاح والفكر".

ولذا يسر منتدى الإصلاح العربي إتاحة هاتين الورقتين للإطلاع وتعميم الاستفادة للمشاركين، بالإضافة إلى اعتبارهما ورقة مرجعية يمكن الاستعانة بها أيضا في المناقشات.

منتدى الإصلاح العربي

النهوض بالمرأة والإصلاح الاجتماعي والاقتصادي والسياسي

مقدمة:

يعتقد البعض أن النظام الأبوي الذي هو أساس المجتمعات الحديثة هو أساس التعصب ضد المرأة إذ يفرض سلطة الذكور على الإناث والأطفال داخل الأسرة وتساند جميع تنظيمات المجتمع الإنتاجية والسياسية والثقافية والتشريعية هذه السلطة فتصبح كل العلاقات الاجتماعية وبالتالي شخصية الأفراد. وتكمن جذور النظام الأبوي في التنظيم الأسري والدور الإنجابي للإنسان كما حدده التاريخ.

وهناك من ظواهر التغيير في جميع أنحاء العالم ما يدل على ما تعانيه الأسرة في النظام الأبوي مع نهاية الألفية الثانية من تحدٍ يعكسه الازدياد في عمالة المرأة ووعيها بما لها من حقوق إنسانية بدأ ونما بشكل واضح منذ الستينيات. زاد وعي النساء وشعورهن بالمساواة مع الرجل وامتلاكهن لأجسادهن وحريةهن في اختيار طريقة حياتهن. وامتد هذا الوعي من بلاد الغرب إلى بلاد العالم الثالث ومنها الدول العربية بشكل واسع وكبير. مثل هذا التغيير يمثل دون مبالغة نوعاً من الثورة تصل إلى جذور المجتمع إذ تتناول قضية الهوية ذاتها، ومن الصعب ارتدادها أو الرجوع فيها. ولا يعني هذا أن التعصب ضد المرأة قد انتهى أو أن التمييز ضدها وضد الأطفال قد مضى عهده. فبينما بدت بعض مظاهر الإنصاف للمرأة خاصة من خلال التشريعات والدراسات، وبينما تستطيع المرأة الآن اغتنام فرص العمل نتيجة لما وصلت إليه من تعليم ألا أنها لاتزال لا تستطيع ممارسة كل حقوقها الإنسانية. لذا فإن الحركة النسوية لتحرير المرأة لن تكون بغير مقاومة ولن تتحقق دون أن تدفع ثمنها بعض الأسر. وعلى أي حال فبالرغم من هذا الصراع الذي قد ينشأ بين الجنسين نتيجة لما يحدث من تغيير في منظومة القيم المجتمعية فإن نهوض المرأة أصبح ملموساً في العالم كله وله بلا شك نتائجه وأثره في المسيرة التاريخية وفي التجربة الإنسانية وعلى الأخص توزيع القوى والنفوذ وتشكيل شخصية المواطن.

ويتساءل البعض عن العوامل التي دفعت بقضية المرأة ووضعها في المجتمع إلى قائمة الأولويات. فالقضية قديمة كما يعرف الكل ولكنها لم تكن بالشكل الذي تطرح به حالياً. هناك أربعة عوامل ساعدت على ذلك في كل العالم أولها ما حدث من تغيير في النظام الاقتصادي وصاحبه من زيادة فرص التعليم أمام المرأة. والعامل الثاني هو التقدم التكنولوجي في علوم البيولوجي والفارماكولوجي والطب. هذا التقدم

الذي سمح بالتحكم في الحمل وإنجاب الأطفال. والعامل الثالث هو قيام الحركات النسوية ونشاطها المتزايد وبشكل واضح في أوائل السبعينات وانعقاد أول مؤتمر عالمي للمرأة في المكسيك تحت شعار " المساواة والتنمية والسلام ". وعبر ذلك عن استقلالية الحركة النسائية عن الحركات الأخرى مثل الحركة العمالية والحركات السياسية التي سيطر عليها الرجال. أما العامل الرابع فهو انتشار أفكار العولمة والتواصل بين أصوات النساء وتبادل خبراتهن وسهولة التقائهن في أنحاء العالم والأقاليم.

وباختصار يعتقد الكثيرون أن هناك أزمة تواجه الأسرة داخل النظام الأبوي وأن نموذج الأسرة التقليدي المبني على سيادة وسلطة الرجل يواجه بعض التحدي. ومن مظاهر هذا التحدي تفكك الأسرة بسبب الطلاق أو الانفصال بين الزوجين كدليل على عدم الرضا عن الاستمرار الأبدي للعلاقة الزوجية. ويؤدي الزواج الثاني للرجل أو المرأة إلى نوع من الخلل في علاقة السيطرة بين الأب والأطفال. ومن مظاهر التحدي وتفكك الأسرة زيادة عدد النساء اللاتي بدون أسر زيادة كبيرة في كثير من بلاد العالم ومنها الدول العربية. ومن مظاهر الأزمة التي تعترى النموذج التقليدي للأسرة الأبوية تأخير سن الزواج واتجاه كثير من النساء الي تأخير سن الإنجاب أو الحد من عدد الأطفال أو عدم الإنجاب كلية من جانب شرائح اجتماعية معينة. وبالرغم من عولمة الحركة النسائية إلا أنه لا يزال هناك اختلافات بين الحركات النسائية في بلدان العالم. ففي أوروبا وكندا و أمريكا وأستراليا على سبيل المثال تظهر حركات تؤيد الجنسية المثلية كجزء من نهوض المرأة في حين توجد حركات أخرى تركز على المساواة والتمكين والعمل والسياسة والتشريع. أما في دول العالم الثالث والدول العربية فالأمر مختلف ومعقد إذ تتميز الحركات النسائية كنشاط للصفوة والنخبة من النساء وإن ضخمت وسائل الإعلام دورهن بشكل يفوق عددهن. ولعل ما يحسم الموقف هو ظهور جمعيات على مستوى القاعدة كثيرة العدد تهتم بقضية المرأة.

وقد مضت عدة سنوات منذ انعقد مؤتمر بكين في سبتمبر 1995. وأدت التغيرات التي مر بها العالم وكذلك المجتمع العربي إلى تطور وتحديد للكثير من القضايا ومن بينها قضايا المرأة وبدأ يظهر إطار فكري جديد لمناقشة تلك القضايا. وأصبح واضحاً لدى غالبية الدول ومن بينها كثير من الدول العربية ان المشكلة الأساسية والأصلية للمرأة تكمن في طبيعة عملية إدارة شئون المجتمع والدولة (Governance) التي لا تعطي للمرأة موقعا مؤثرا بما. ويعبر عن هذا الموقع الضعيف تواجد الواهي من حيث الحجم والمستوى داخل مؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة وعدم قدرتها على توجيه هذه المؤسسات للتعبير عن مصالحها. ويأتي هذا التواجد الواهي نتيجة لعدم امتلاكها لنفوذ وقوة يعمل حسابها ويفرض تواجد قوى لها في تلك المؤسسات.

وهناك ثلاث جهات أساسية تشترك في عملية إدارة شئون المجتمع والدولة هي الحكومة والقطاع الخاص والقطاع المدني وتمارس الحكومة دورها من خلال مؤسسات تابعة لها ولكل مؤسسة من هذه المؤسسات سلطة معينة تابعة لازمة لعملية إدارة شئون المجتمع. هذه المؤسسات هي المؤسسات النيابية والمؤسسة القضائية والمؤسسة التنفيذية. كما لاتزال المؤسسة الإعلامية تابعة للحكومة. وفيما يلي توضيح لوضع المرأة العربية في تلك المؤسسات.

وضع المرأة في المؤسسات النيابية:

هناك أشكال من المؤسسات النيابية مسئولة عن سن التشريعات في الوطن العربي مثل مجلس الشعب في مصر والبرلمانات في الدول العربية الأخرى. وهناك مجلس الشورى بمصر الذي يناقش التشريعات ولكنه لا يملك سلطة سنها. وهناك أيضا المجالس المحلية المسئولة عن الإدارة المحلية. وتختلف الدول من حيث نظام الحكم ومن حيث وجود هذه المؤسسات ومن حيث ممارسة حق الانتخاب والترشيح لهذه المؤسسات. فهناك دول لا يمارس فيها المواطنون من الجنسين هذا الحق في حين للرجل حق ممارسة هذا الحق دون المرأة مثل الكويت. أما الدول العربية الأخرى التي حصلت المرأة فيها على هذا الحق فيرجع ذلك إلى عام 1926 في لبنان ويرجع ذلك إلى الخمسينيات والستينيات في دول عربية أخرى.

وعلى وجه العموم تحتل المرأة العربية عددا محدودا من المقاعد في المؤسسات النيابية تصل إلى حوالي 5 بالمائة (5%) من إجمالي هذه المقاعد بالمقارنة بحوالي عشرة بالمائة في الدول النامية. وهناك دول عربية حصلت المرأة فيها على حق الانتخاب والترشيح ولكنها غير موجودة في هذه المؤسسات. ولا يوجد أي مؤسسة نيابية في الوطن العربي ترأسها امرأة وهناك نائبة واحدة لرئيس مجلس الشعب في مصر.

يتضح مما سبق ضعف تمثيل المرأة في المؤسسات النيابية والتشريعية في الوطن العربي بشكل عام من حيث الحجم والمستوى. وينطبق هذا الكلام على المجالس المحلية حيث تشغل المرأة نسبة ضئيلة جدا من المقاعد في هذه المجالس ولم تصل في أي دولة عربية إلى منصب المحافظ أو رئيسة لأي مستوى من المجالس. وهناك عوامل عديدة تؤدي إلى ضعف تمثيلها منها ما يتصل بالثقافة العامة وغياب المهارات السياسية لدى المرأة وعدم مساندة الأحزاب لها وقلة الموارد المالية اللازمة لخوض الانتخابات وغيرها من العوامل.

ولاشك أن وضع المرأة بهذا الشكل في المؤسسة التشريعية يجعل من الصعب تعديل القوانين الموجودة في الدول العربية التي لاتزال تمارس التمييز ضد المرأة.

المرأة في المؤسسة القضائية:

مع الأخذ في الاعتبار الاختلاف بين الدول العربية بالنسبة للمؤسسة القضائية بما فقد بدأ اشتغال المرأة بالقضاء في زمن مبكر في بعض الدول العربية في حين لاتزال بعض الدول تحرم المرأة من الجلوس في كرسي القاضي. هناك تسع دول فقط تصل المرأة فيها إلى منصب القاضي هي المغرب وتونس والجزائر ولبنان والعراق وسوريا والأردن والسودان واليمن أما مصر فقد عينت سيدة في المحكمة الدستورية العليا ولكنها تقضي بين القوانين وليس بين الناس. وكانت المغرب من أولى الدول العربية التي عملت فيها النساء قاضيات منذ عام 1959 ويصل عددهن حاليا إلى 442 قاضية أي بنسبة 50 في المائة (50%) تقريبا من مجموع القضاة بالدولة. ووصلت النسبة بتونس إلى 22.5 بالمائة وسوريا إلى 11 بالمائة (11%) وتشغل امرأة منصب النائب العام بسوريا وهي عضوة أيضا بالجلس الأعلى للقضاء. وهناك 76 قاضية بالسودان يعمل بعضهن بالمحكمة العليا الاتحادية وتشغل امرأة منصب رئيس محكمة الاستئناف بالخرطوم. وفي دول أخرى لم تصل المرأة إلى كرسي القاضي إلا حديثا مثل اليمن والأردن وساعدت الحكومة على استقرار وضع المرأة كقاضية في بعض الدول العربية وذلك بإصدار القرارات التي تضمن الحياد عند إجراء مسابقات اختيار القضاة وإعتبار الكفاءة المعيار الأساسي.

وبالرغم من عدم وجود ما يمنع من وصول المرأة إلى منصب القاضي في الشريعة وبالرغم من خلو دساتير الدول العربية وقوانينها من نصوص تمنع تولي المرأة القضاء إلا أنه لايزال هناك مقاومة شديدة لتوليها هذا المنصب في باقي الدول العربية ومن بينها مصر.

المؤسسة التنفيذية:

لاتزال مشاركة المرأة العربية في المستويات العليا للمؤسسة التنفيذية متدنية بمعدل وزيرة أو وزيرتين على الأكثر في كل دولة. وقد بقيت المرأة لفترة طويلة تختص بوزارة الشؤون الاجتماعية ثم تولت حديثا وزارات أخرى كالتخطيط في الأردن والثقافة والتعليم العالي في سوريا والإعلام في ليبيا والبحث العلمي وشؤون البيئة والتعاون الدولي في مصر.

وعلى مستوى وكالة الوزارة أو رئاسة إدارات يزداد العدد في بعض البلاد كمصر ويقبل في بلاد أخرى . وإذا كانت الحكومة في الدول العربية هي التي تستخدم أكبر عدد من النساء فإن نسبة من يشغلن مناصب على في وظائف الحكومة إلى إجمالي المشتغلات يظل ضعيفا للغاية. وجدير بالذكر هنا أنه قد وصلت امرأة عربية واحدة إلى منصب وزيرة دولة للتعاون الدولي إلا أن هناك عدداً من النساء العربيات يشغلن منصب سفيرة لبلادهن بالخارج ونسبتهن مرتفعة في بعض الدول العربية. ولما كان شغل المناصب العليا بالحكومة يتم بالاختيار فإن العوامل الثقافية تلعب دوراً هاماً في حجب هذه المناصب عن المرأة كما أن مسئوليات المرأة المتعددة داخل وخارج المنزل تجعل من الصعب عليها أحياناً الاستفادة بالبرامج التدريبية التي تؤهلها للترقي لتلك المناصب.

وهناك نسبة كبيرة من النساء يعملن بالتدريس في الجامعات بالدول العربية وغالبية هذه الجامعات حكومية ولم تشغل إلا امرأة واحدة حتى الآن منصب مديرة جامعة علماً بأن شغل هذا المنصب يتم بالتعيين من وزير التعليم العالي وليس بالانتخابات. ولكن هناك عميدات لكليات الآداب والفنون والإعلام والصحة العامة والتربية.

هناك بجانب المؤسسات الحكومية الرسمية التي تشترك في إدارة شئون المجتمع والدولة مباشرة مؤسسات أخرى حكومية تشترك بطريقة غير مباشرة في إدارة شئون المجتمع ومن أهمها المؤسسة الإعلامية بقنواتها المختلفة. ولاشك أن الدور الذي تلعبه هذه المؤسسة يزداد قوة مع الثورة التي تحدث في المعلومات وسهولة نقلها وتدفعها. وبالرغم من العدد الكبير للنساء العاملات في هذه المؤسسة إلا أن الشكوى شديدة من الصورة التي تعكسها للمرأة في الدول العربية ومن غياب أي سياسة لتغيير ثقافة أو ذهنية التمييز ضد المرأة السائدة بشكل أو بآخر في المجتمع. وفي مصر على وجه الخصوص وصلت المرأة إلى المستويات العليا للإدارة بجهازي التلفزيون والإذاعة إلا أن هناك حاجة لسياسة إعلامية للتأثير في توجهات هذه الأجهزة بالشكل المطلوب.

ويشير وضع المؤسسة الدينية في عملية إدارة شئون المجتمع والدولة كثيراً من التساؤل. فالأزهر مثلاً جزء من المؤسسة الحاكمة وكذلك دار الإفتاء بمصر وربما الكنيسة القبطية. ولهذا المؤسسات دور في إسباغ الشرعية على سياسات وقرارات وتوجهات مؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة. ولها مواقف بالنسبة لقضايا معينة تأخذها الدولة في الاعتبار بالنسبة لقضايا عامة ولقضايا المرأة بشكل خاص. وبالرغم من إنصاف الإسلام للمرأة والإصرار على ذلك في الخطاب الديني في المناسبات المختلفة إلا أن هناك ميلاً

لتفسير الشريعة أحيانا كثيرة وشرحها بشكل يجد من حقها في المشاركة في إدارة شئون المجتمع. وهناك قوى دينية متمثلة في الجماعات الإسلامية المعروفة بتصوراتها لدور المرأة ومن الصعب معرفة ما إذا كانت المؤسسة الدينية الرسمية تختلف وتتناقض مع هذه الجماعات أو تتفق معها فيما يخص قضية المرأة.

وبالرغم من وجود مسلمات يقمن بالوعظ للسيدات في المساجد والمنازل إلا أن الخطاب الديني الرسمي يوجه دائما بواسطة رجال الدين من خلال قنوات الإعلام ومن فوق منابر المساجد وفي الندوات العامة ذلك لأن المؤسسة الدينية ذكورية لا مشاركة حقيقية للمرأة في ممارستها لشئون المجتمع من خلال هذه المؤسسة.

المرأة في القطاع الخاص:

تدل البيانات المتاحة عن عمالة النساء في الوطن العربي على انخفاض معدلات مساهمتهم في الأنشطة الاقتصادية بشكل عام مع الأخذ في الاعتبار عدم دقة هذه البيانات خصوصا فيما يتعلق بمساهمة المرأة في القطاع غير الرسمي ونشاطها الخاص برعاية الأسرة والعمل في المزارع وغيرها من الوظائف التي لا ينتج عنها خدمات قابلة للقياس. أما بالنسبة للقطاع الخاص فيرى أصحاب الأعمال أن هناك مشكلات كثيرة متعلقة بتوظيف النساء منها تركهن العمل بعد الزواج والإنجاب ومنها تكبد العمل تكاليف معينة مثل إجازات الأمومة ورعاية الأطفال.

ومن الصعب تقدير مساهمة المرأة العربية في القطاع الاقتصادي بشكل دقيق نظرا لاشتغال الكثير منهن في القطاع غير الرسمي الذي لا توجد إحصائيات واضحة عنه. وبالرغم من ذلك فهناك بعض الأرقام التي يمكن من خلالها التعرف على وضع المرأة في القطاع الخاص بشكل عام.

ولاتزال صاحبات الأعمال تعملن في المشروعات الصغيرة فقليل منها ذات إنتاج كبير وملمس وكثير منها يقع، ضمن القطاع غير الرسمي.

وهناك كتابات عديدة تشير إلى أن سياسات الخصخصة والاستغناء عن العمالة الزائدة سيؤثر بشكل سلبي على عمالة النساء في القطاع الخاص وبالتالي إلى غياب أكبر لهن في إدارة شئون المجتمع من خلال هذا القطاع.

المرأة في مؤسسات المجتمع المدني

تختلف الدول العربية بالنسبة لوجود أحزاب سياسية بها وتتضاءل البيانات المتاحة عن وضع المرأة في هذه الأحزاب. إلا أنه يمكن القول بصفة عامة أن المجتمع العربي لا يزال يستبعد المرأة من الساحة السياسية إلى حد كبير ولا يسمح لها برئاسة حزب الحكومة أو الأحزاب المعارضة وتنعكس نظرة الأحزاب لدور المرأة السياسي بشكل واضح في العمليات الانتخابية حيث تحجم كل الأحزاب عن ترشيح عدد مناسب من العضوات ومساندتهن للوصول إلى المقاعد في المجالس النيابية.

لذا نجد الموقف الضعيف للمرأة العربية في هذه المجالس كما هو موضح سابقاً عن المؤسسات النيابية. أما بالنسبة للجمعيات الأهلية كجزء من المجتمع المدني فتشهد حالياً تطورات سريعة من حيث الحجم والتنوع بحيث وصل عددها إلى حوالي الضعف في بعض الدول العربية بحيث تقدر حالياً بحوالي مائة وعشرون ألف جمعية. ويختلف طبيعة نشاط هذه الجمعيات حيث يختص البعض منها بتقديم نشاط خدمي في حين يركز البعض الآخر على عمليات التنوير والمطالبة بحقوق الإنسان. وقد نشطت الجمعيات الأهلية في الوطن العربي بشكل كبير في الإعداد للمؤتمرات الدولية التي عقدت في التسعينيات وخاصة مؤتمري السكان والتنمية بالقاهرة ومؤتمر المرأة في بيجين. وكان موقف الجمعيات الأهلية أكثر تقدماً بالنسبة لقضايا المرأة من موقف الكثير من الحكومات العربية في كلا المؤتمرات.. وتشترك المرأة في عضوية هذه الجمعيات بحجم وعدد كبير وتشارك الرجل في عضوية مجلس إدارتها وترأس المجلس في عدد لا يستهان به من الجمعيات. وقد بدأت الحكومات العربية تأخذ هذه الجمعيات في الاعتبار خاصة في ضوء اهتمام المجتمع الدولي بها ومساندته لها مالياً. إلا أن العلاقة بين الحكومة والجمعيات لا يزال يشوبه عدم الثقة أحياناً من الجانبين كما لا تزال الجمعيات تلاقى صعوبات في الاعتماد على النفس من حيث التمويل. وبخلاف عدد قليل من الدول العربية تستبعد الحكومة الجمعيات من عملية إعداد التقارير الخاصة بالمرأة وغيرها من القضايا والتي تقدم للجهات الدولية.

وتظل مشاركة المرأة العربية في النقابات العمالية والمهنية ضعيفة في الدول التي تسمح بهذه النقابات ومن الصعب تقدير مدى هذه المشاركة بدقة نظراً لعدم توافر البيانات اللازمة.

يوضح هذا وضع المرأة في مؤسسات إدارة شؤون المجتمع والدولة الضعيف الذي لا يسمح لها بالمشاركة الحقيقية في عملية إدارة شؤون المجتمع سواء من جانب الحكومة أو القطاع الخاص أو المجتمع

المدني. ويمكن القول بأن مصادر النفوذ الأساسية لأي جماعة في المجتمع هي حجم هذه الجماعة ومدة تنظيمها والموارد التي تملكها.

تملك المرأة العربية المصدر الأول للنفوذ وهو الحجم في المجتمع إذ تدل الإحصائيات على أن النساء يشكلن نصف سكان الوطن العربي تقريباً مع بعض الاختلاف بين بلدانه.

أما من الناحية التنظيمية فهناك عدد من المنظمات النسائية في بعض الدول العربية باستثناء عدد قليل منها إلا أن هذه المنظمات لا تملك نفوذاً حقيقياً تستطيع به فرض وجودها في مؤسسات إدارة شؤون الحكم وذلك لعدة أسباب منها عدم استقلالها السياسي والمادي. كذلك لا تستخدم النساء العضوات في الأحزاب والنقابات هذه المنظمات العامة للمجتمع المدني في المطالبة بحقوقهن بشكل فعال أو الدخول في مناورات قوية مع الحكومة أو القطاع الخاص لهذا الغرض. وتشهد المرأة بعض النفوذ من خلال الشبكات التي كونتها الجمعيات الأهلية. وبالنسبة للموارد التي تملكها المرأة العربية وأهمها الموارد المادية فلا تتوفر بيانات ودراسات وافية تحدد مدى اتساع الفقر بين الإناث العربيات ولا يوجد اتفاق عربي على تحديد حد الفقر بدرجاته.

وتقول بعض التقارير أن ما يسمى تآنيث ظاهرة الفقر منتشرة في الوطن العربي. وهناك عوامل عدة ترتبط بالمشكلة بشكل مباشر مثل التعليم والعمل والذهنية العربية السائدة وغير المباشرة، مثل الأعراف والتقاليد ونظام الإرث وهناك أيضاً عوامل متعلقة بالأسباب الأخرى وعدم توفر الخدمات المساعدة للتوفيق بين مسؤوليات وأدوار الأسرة والعمل. ومن العوامل ما هو متصل بسياسات وإجراءات المؤسسات المالية بالنسبة للقروض والائتمان.

وملخص القول أن المرأة العربية لا تملك من النفوذ القدر الذي يمكنها من فرض وجودها في المؤسسات التي تدير شؤون المجتمع والدولة. ولذا لا تؤخذ مصالحها في الاعتبار بالمساواة مع مصالح الرجل في عملية الإدارة لغيابها عن المشاركة في اتخاذ القرارات التي تضعها تلك المؤسسات.

ويجب التأكيد هنا أن من الصعب إن لم يكن من المستحيل إجراء تعديل جذري في وضع المرأة العربية لكي تبني قاعدة من النفوذ تمكنها من المشاركة الحقيقية الفعالة في عملية إدارة شؤون المجتمع والدولة دون اتخاذ سياسات عامة للمجتمع ككل تربط بين عملية إدارة شؤون المجتمع والدولة والتنمية

المتواصلة والقضاء على الفقر بحيث تكون هذه التنمية مزدهرة ومستدامة ومقرونة بازدياد في معدلات النمو بعدالة توزيع عوائدها وبزيادة الأجور والإنتاجية للفقراء وذوي الدخل المحدود. كما لا تسمح آليات السوق والكوكبة والخصخصة أن تقلص من دور الدولة إلى الحد الذي يصيب المجتمع بالتدخل والبطالة والتهميش. بل يجب أن تهدف السياسات إلى إيجاد التوازن بين الكوكبة والحفاظ على استقرار البيئة الاجتماعية والاقتصادية المحلية بحيث يتوافر معها الأمن الاقتصادي والسياسي والاجتماعي للناس خاصة الفئات الضعيفة في المجتمع. وفي ضوء الاتجاه العالمي نحو التكتلات الإقليمية يصبح هناك حاجة إلى تكامل عربي بين هذه السياسات القطرية. هذه السياسات تشكل الإطار اللازم للوصول إلى السيناريو المستهدف إذ لا يمكن التعامل مع قضية المرأة منفصلة عن قضايا كل دولة عربية أو قضايا الوطن العربي ككل.

فإذا أخذنا ذلك في الاعتبار وإذا كان السيناريو المستهدف يعني تمكين المرأة من بناء قاعدة من النفوذ تمكنها من التواجد في مؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة والمشاركة في تلك الإدارة بشكل فعال فإن ذلك يتطلب بشكل أساسي أن تقوم الحكومات بالآتي:

- 1- التصديق على الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لمن لم يصدّق عليها حتى الآن. والنظر في رفع التحفظات التي وضعتها بعض الدول التي صدّقت على الاتفاقية وخاصة البنود التي تتعارض مع روح الاتفاقية .
- 2- تنقيح التشريعات التي تتعارض مع دساتير الدول العربية وكلها تنص على المساواة وتنقيتها من التمييز ضد المرأة .
- 3- إعطاء تعليم الفتاة أولوية والقضاء على الأمية ومراجعة الكتب المدرسية للتأكد من عكسها صورة إيجابية متطورة عن أدوار المرأة .
- 4- تخصيص نسبة معينة لا تقل عن ثلث المقاعد في المجالس النيابية اعتماداً على ما جاء في الاتفاقيات الدولية من إجازة ذلك وتشجيع الأحزاب السياسية على زيادة عدد العضوات بها وهيئة نسبة منهن للترشيح للانتخابات ومساعدتهن على خوض المعركة الانتخابية .
- 5- إتاحة الفرصة للقيادات النسائية لتولي المناصب القيادية التي لا تزال مغلقة في بعض البلاد مثل وظيفة القاضي والمحافظ ومدير الجامعة.
- 6- التأثير في الخطاب الديني من خلال وزارات الأوقاف لكي يتمشى مع سياسات الدولة المستنيرة بالنسبة لقضايا المرأة.

7- وضع سياسة إعلامية تساند ما تقوم به الحكومات من جهد لمساندة المرأة على ممارسة حقوقها الإنسانية .

8- دعم الآليات الخاصة برسم السياسة والتنسيق والمتابعة والتقويم في مجال قضايا المرأة وتوضيح التكامل بين دور الحكومة ودور الجمعيات الأهلية في هذا المجال.

ويتطلب تمكين المرأة أيضا من التواجد والمشاركة في إدارة شئون المجتمع والدولة وجود حركة نسائية قوية على مستوى كل دولة وعلى مستوى الوطن العربي ككل.

يمكن من خلال هذه الحركة تنظيم صفوف النساء بحيث يتحول عددهن إلى مصدر قوة ونفوذ يمكن اتساعه باستمرار. فالتاريخ مليء بوصف كفاح الجماعات المختلفة في المجتمعات المختلفة التي استطاعت بقوة التنظيم تغيير ثقافة المجتمع وبنائه. وذلك أن التغيير الحقيقي في مركز أية جماعة لا يحدث كمنحة وهبة من جماعات المجتمع الأخرى. وإذا ما حدث بهذه الصورة فإن هذه المنحة يمكن أن تسترد في زمان لاحق. أما الحقوق التي تأتي نتيجة للجهود التي تبذلها الجماعات لكي تنالها فتبقى وتصان وتستخدم بعقلانية وفعالية. هذه الحقوق تحمي من بذل الجهد في سبيلها وتحشى عليها من الضياع فتستخدمها بالطريق السليم. لذا فإن الأمر يحتاج إلى تنظيم صفوف المرأة من خلال حركة تتضمن رسالة معينة تؤمن بها جماعات النساء التي تنضم إليها وتكافح في سبيلها فتعمل نساء كل دولة عربية متحدات ولسن متفرقات يعملن فرادى.

ولقيام هذه الحركة النسائية يجب أن تتوفر الشروط التالية:

- 1 - وجود هدف عام مشترك.
- 2 - شعور وإيمان واستعداد للمشاركة بين أعداد النساء والجماعات.
- 3 - وجود معايير وقواعد محددة داخل الحركة.
- 4 - رصد وتقييم مستمر للعمل لأنشطة الحركة وتقدمها وللعلاقات داخلها في كل دولة عربية وعلاقة واضحة بين الحركة على المستوى القطري والحركة على المستوى العربي والحركات المماثلة خارج الوطن العربي.

ويجب الإشارة هنا إلى أن استخدامنا للمؤنث هنا لا يعني أن الحركة لا تضم رجالا يؤمنون بأهدافها ومستعدين للإشتراك في جهودها. فهناك قيادات من الرجال تؤمن بحقوق المرأة ومن المفيد ضم جهودهم لكن يجب أن تظل النساء هي الأغلبية بالنسبة للعضوية وللقيادة لأن الرجل مهما كان مؤمنا

بالحركة ينقصه الشعور بالمعاناة الذي تختص به المرأة . هذا دون إغفال أنه صاحب مصلحة حقيقية في تغيير الوضع وفي إفساح مجال المشاركة للمرأة في إدارة شئون المجتمع والدولة.

ومن الواضح أن مثل هذه الحركة النسائية لن تبدأ في كل الدول العربية في نفس الوقت إذ يختلف الموقف الراهن بالنسبة للمقومات المطلوبة من بلد لآخر. ومن الممكن أن تأخذ المبادرة في بدء الحركة إحدى الشبكات الموجودة حالياً في بعض الدول أو مجموعة من هذه الشبكات أو التنظيم النسائي الموجود في دول أخرى ولعل تحديد الهدف العام المشترك هو أهم مكونات الحركة النسائية ويستحسن أن يكون مصاغاً بشكل مبسط وسهل القبول على أن تترك التفاصيل الإجرائية فيما بعد. ذلك لأن صياغة الهدف بشكل تفصيلي إجرائي غالباً ما يثير الخلاف فتصاب الحركة بالنكسة منذ بدايتها. ومن المهم أن يصاغ الهدف بشكل يصعب نقده من خارج الحركة وأن ينطبق على احتياجات المرأة من مختلف البيئات الجغرافية ومن مختلف الطبقات الاجتماعية كما وأنه يتفق والأهداف العامة للمجتمع ككل. ومتى بدأت الحركة واختارت لها هدفاً فإنها تضع معايير خاصة تكون أساساً للعلاقات بين من ينتمي إليها من قيادات وأتباع وبحيث تقوي هذه المعايير من الشعور بالانتماء للحركة.

وقد تضم الحركة عضوية غير نشطة إلا أنه يجب أن يكون هناك مجموعات كبيرة من المنضمات والمنضمين النشطاء الذين لديهم استعداداً لبذل الجهد في سبيل الحركة. ومن الخطأ تصور بدء الحركة بقيادة عدد محدود من السيدات تحمل كل العبء بل الأصح أن تكون هناك مجموعة قيادية منذ البداية تضم صاحبات الشخصية القوية (Charismatic) من المفكرات والإداريات ومن التخصصات المختلفة. ذلك لأن الأمر يتطلب مهارات متعددة تتكامل مع بعضها و تتمكن من قيادة الحركة وتنظيمها وتوجيهها كما أن الاشتراك في الحركة يختلف من حيث نوع الارتباط ومداه ونوع الجهد أو العطاء الذي يبذل في سبيل تحقيق أهدافها. إلا أن هناك حدًا أدنى للإشتراك هو الموافقة والإيمان بأهداف الحركة ومساندتها على الأقل على المستوى الفكري واللفظي.

ومتى نشطت الحركة ووسعت قاعدتها استطاعت أن تجعل خطة العمل التي تضعها الدولة بمؤسستها الحكومية والأهلية موضع التنفيذ وأن تكون العين الساهرة على استمرار المسيرة حتى تحصل المرأة على جميع حقوقها الإنسانية المنصوص عليها في الدساتير القطرية والدولية. وحينما تتكون عدة حركات نسائية قطرية لها قياداتها في كل دولة تنضم هذه الحركات وقياداتها في حركة نسائية على مستوى الوطن العربي . قد يبدو ذلك حلماً ولكن يبدأ التغيير الحقيقي دائماً بحلم من المستطاع تحقيقه.

ملخص قضايا المرأة

- هناك أزمة داخل الأسرة العربية نتيجة للتغيير في دور المرأة دون أن تقوم الدولة بتوفير الخدمات المناسبة والضرورية لمساندة التغير الذي حدث في دور المرأة مما يستدعي مناقشة القضية داخل إطار عريض يتناول دور الحكومة ودور الجمعيات الأهلية في مساندة التطور الذي حدث والحفاظ على كيان الأسرة.
- هناك حاجة إلى إطار فكري ونظري جديد لمعالجة قضايا المرأة يتفادى وضع المرأة والرجل في موقع صراع.
- بالرغم من وجود قضايا عامة تخص المرأة عامة إلا أن هناك قضايا خاصة ومختلفة لبعض فئات وقطاعات النساء مثل الطفلة والمرأة المسنة والمرأة الفقيرة والمرأة المهاجرة.. الخ.
- تعتبر نسبة مشاركة المرأة العربية في المجال السياسي متدنية إلى حد كبير حتى بالمقارنة بالدول النامية الأخرى.
- لا تزال نسبة الأمية بين النساء عالية في بعض الدول العربية بالرغم من أهمية تعليم المرأة وعلاقته بمؤشرات أخرى هامة مثل وفيات الأطفال وحجم الأسرة ومستوى معيشة العائلة. وهناك بعض نماذج ناجحة في مجال تعليم الفتيات مثل الفصل الواحد يمكن تعميمها خاصة في المناطق الهامشية والريفية والصحراوية.
- لا يزال هناك بعض الدول العربية لم تصادق على الاتفاقية الدولية لإلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة. كذلك هناك بعض الدول التي صادقت على الاتفاقية لها تحفظات لا تتفق مع روح الاتفاقية.
- يحتاج المجتمع إلى التخلص من بعض العادات والتقاليد السلبية ويمكن للجمعيات الأهلية القيام بدور هام في هذا السبيل بجانب الإعلام بقنواته المختلفة.
- لا تزال بعض القوانين تميز بين الجنسين مما يحتاج لمراجعة وتعديل لهذه القوانين.
- هناك نسبة عالية من الأسر التي تعولها امرأة في بعض الدول العربية وتحتاج المرأة في هذه الأسر إلى خدمات اجتماعية واقتصادية مناسبة.

عمالة الشباب والسياسات المطلوبة

مقدمة:

تعتبر قضية عمالة الشباب من القضايا التي تتطلب مواجهتها إجراء مناقشات واسعة للسياسات المطلوبة، وعرضا لبعض الأفكار العملية التي يمكن ترجمتها إلى خطط عمل محددة من قبل جميع الدول في الوطن العربي، وذلك من خلال تأسيس شركات بين الحكومات الرسمية والمنظمات الأهلية، ومنظمات المجتمع المدني والتجمعات الإقليمية والمحلية، ذلك بقصد توجيه الانتباه والطاقت للتعامل مع ظاهرة البطالة بين الشباب، كذلك توجيه انتباه وسائل الإعلام إلى هذه المشكلة وخلق وعي عام عن خطورة ظاهرة البطالة بين الشباب على كل المستويات المحلية والوطنية والإقليمية.

وتعتبر البطالة مشكلة كبيرة في أي دولة وخاصة بطالة الشباب ومن أهم الأسباب المؤدية إليها حدوث خلل كمي ونوعي بين قوة العمل المتوافرة وفرص العمل الموجودة في سوق العمل، ويزداد الاعتراف في معظم دول العالم بأن كلاً من البطالة والفقر عاملان متلازمان، وإن البطالة تعتبر تهديداً مباشراً للاستقرار السياسي في كل دولة، وتؤثر على جميع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويشير تقرير العمالة السنوي الذي يصدر عن منظمة العمل الدولية إلى أن البطالة بين الشباب لها تأثير قوى على سوق العمل وعلى المجتمع بصفة عامة، وأنها تؤثر على الوضع الاقتصادي وعلى مستوى الفقر الذي يشهده أي مجتمع، بالإضافة إلى أن البطالة تولد بطالة، وأنها كالوباء ينتشر بسرعة.

ويزداد الاعتراف حالياً في جميع أنحاء العالم بأهمية الشباب في تشكيل مستقبل العالم، مما يدعو إلى ضرورة توفير المناخ اللازم، وإعطاء الفرصة للشباب للمشاركة في مختلف الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، ولتحقيق فرص واسعة لمشاركة الشباب في حياة المجتمع والمشاركة في اتخاذ القرارات. لذا يجب التعامل مع جميع قضايا الشباب التي تتعلق بجوانب تعليمهم وتشغيلهم وشئون حياتهم بالإضافة إلى المشاكل الأخرى التي يواجهونها مثل الجوع والفقر والصحة والبيئة وانتشار تعاطي المخدرات والانحراف والتعصب الديني والسياسي.

وتتناول هذه الورقة عدة نقاط أساسية هي:
أولاً: السياسات السكانية في البلاد العربية وأثرها على الشباب.
ثانياً: المظاهر الرئيسية للبطالة بين الشباب والآثار المترتبة عليها.
ثالثاً: الأسباب والتحديات الرئيسية للبطالة بين الشباب.
رابعاً: نموذج لإحدى التجارب المصرية الناجحة في التصدي لمشكلة بطالة الشباب.

أولاً: السياسات السكانية في البلاد العربية وأثرها على الشباب

تستهدف السياسة السكانية في المنطقة العربية تحقيق المصالح المشتركة للدول العربية وتوحيد المواقف من القضايا السكانية الراهنة والمستقبلية، وبالطبع لن يتم ذلك إلا من خلال بحث الموضوعات السكانية في الدول منفردة والموضوعات السكانية الإقليمية، من خلال فكر جديد يقصد حل جميع القضايا ذات البعد السكاني بأسلوب قابل للتنفيذ، خاصة بالنسبة لما يتعلق منها بقضايا ومشكلات تزايد أعداد الشباب والبحث عن الطرق المناسبة لتشغيلهم، وبالتالي أهمية وجود سياسة سكانية واضحة المعالم تقوم على الاستثمار والتوزيع الأمثل للعنصر البشري الذي يعتبر من أهم أفضل العناصر لتنفيذ استراتيجية تنمية شاملة ومتكاملة.

إن معظم الدول العربية تتشابه من ناحية النمو السكاني المتزايد، والتركيب السكاني الذي يميل في معظمه نحو فئات العمر الصغيرة. بالرغم من ذلك فإن هناك تفاوتاً كبيراً بالنسبة لتوزيع الثروات بين هذه الدول. لذا فلا بد من إعادة النظر في السياسات المترتبة على الزيادة أو النقص في السكان من حيث التركيب العمري والحاجات المطلوبة للاستهلاك والخدمات وخاصة بالنسبة للضروريات كالتعليم والصحة وتوافر الاحتياجات الأساسية والهجرة.

وتزداد حدة مشكلة الشباب في المنطقة العربية وخاصة ممن يحاولون الحصول على فرص عمل تؤهلهم لحياه شريفة، ويتضح ذلك في الحالات التي تتفاوت فيها الدخول بين الدول الغنية والفقيرة في المنطقة العربية والتي تزداد بسببها تحركات العمالة بين بعض الدول مما يسبب بعض الظواهر السلبية خاصة بالنسبة لتحركات العمالة غير الماهرة، التي ينظر إليها على أنها تشكل تهديداً لآمن ورفاهية السكان الأصليين أو انتقال المهارات الماسة التي تحتاجها البلاد المرسله للعمالة ولا يمكن الاستغناء عنها لتحقيق خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية المطلوبة في هذه البلاد وبمعدلات مقبولة.

تلعب الهجرة دوراً كبيراً في الزيادة السكانية وفي معظم الأحوال تتم الهجرة من المناطق ذات الفرص المحدودة إلى المناطق الأخرى التي تتوفر فيها فرص أفضل للحياة والمعيشة والعمل، وتدل جميع الشواهد على أن حركة تنقل العمالة، خاصة من الشباب، بين البلاد المختلفة ليست حركة طارئة نتيجة لوضع استثنائي طارئ سوف يزول باختفاء مسبباته، وإنما على العكس سوف تستمر، وإن تغيرت نوعيتها وحدتها عاماً بعد عام بسبب التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، كما أن بعض المحددات ومن بينها المحددات السكانية والقوى العاملة ستبقى من الثوابت، حيث يتضح أن بعض البلدان لديها فائض سكاني والآخري يعاني من نقص يحول دون تحقيق الأهداف التنموية لهذه البلاد كل على حدة، لذلك يجب التعامل مع ظاهرة تنقل العمالة والموارد البشرية على أساس أنها ظاهرة مستمرة ومن ثم يجب ترشيد السياسات التي تؤثر على هذه التدفقات البشرية حتى يتسنى للدول منفردة ومجموعة أن تجعل من حركة تنقل العمالة بينها عاملاً يوفر الكثير من المزايا الاقتصادية والاجتماعية التي تحقق لكل هذه البلاد سواء مستقبلية أو مرسله مصالحها الاقتصادية والاجتماعية والتنموية.

وقد شهدت المنطقة العربية جانبا آخر لظاهرة تنقل العمالة حيث بدأت هذه الحركة بين البلاد العربية غير المنتجة للنفط لتحل محل العمالة التي انتقلت إلى البلدان المفتوحة (ظاهرة إحلال العمالة في البلدان غير النفطية) حيث نجد على سبيل المثال حركة تدفق عالية للعمالة خارج بلد مثل الأردن في اتجاه البلدان النفطية، في نفس الوقت تدفق معاكس إلى داخل الأردن من بلاد غير نفطية أيضا (مصر مثلاً). ذلك لتحل محل العمالة الأردنية المهاجرة إلى البلدان النفطية.

لقد أثرت الأعداد المتوفرة من المعروض والمطلوب في سوق العمالة العربية وفي كل بلد على حدة سواء كان نفطياً أم غير نفطي، تأثيراً كبيراً على حركة تنقل العمالة ليس فقط من هذه البلاد العربية ولكن من خارج المنطقة كلها، حيث بدأت أنواع جديدة من العمالة الوافدة من بلاد مختلفة من العالم (كوريا - تايلاند - باكستان - الهند)، تنتقل إلى المنطقة وخاصة إلى البلدان النفطية وذلك لأسباب عديدة منها أن المتوفر من المهارات والمهن المطلوبة سواء في السوق العربية أو في كل بلد على حدة ليس بكاف لسد الاحتياجات المطلوبة لتحقيق الخطط الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، أو انخفاض أجور العمالة الآسيوية، وأخيراً قد يكون السبب هو السياسات الخاصة بضرورة تنوع جنسيات العمالة المطلوبة لهذه الخطط لأسباب سياسية وأمنية تتفق مع مصالح هذه البلدان.

إن ظاهرة إحلال العمالة من خارج المنطقة يؤثر على فرص المواطنين في العمل خاصة بين الشباب وذلك لأسباب كثيرة منها مزاحمة العمالة الأجنبية لهم في سوق العمل، أو انخفاض أجورها، أو قدرتها على العمل في مهن ووظائف تتطلب ساعات عمل طويلة أو مهارات لا تتوفر بسهولة في المهارات البشرية المحلية.

ثانياً: – المظاهر الرئيسية للبطالة بين الشباب والآثار المترتبة عليها

إن قضية عمالة الشباب والقضاء على ظاهرة البطالة بينهم لا تعتبر فقط قضية عدالة ولكنها تعتبر في رأي الكثير من الخبراء قضية الدفاع عن كرامة الإنسان وحمائته من إهدار الإمكانيات الإنسانية والحفاظة على شعور الإنسان بإنسانيته.

وتشير معظم التقارير إلى أن مشاركة الشباب في الأنشطة الاقتصادية يتضاءل بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة مقارنة بالأعداد في السنوات السابقة، وذلك بالنسبة لكل من المجتمعات النامية والمتقدمة على السواء ، إلا أن نسب أعداد الشباب المشاركة في الأنشطة الاقتصادية في الدول المتقدمة تعتبر أكبر نسبياً عند مقارنتها بأعدادهم في الدول النامية.

أنواع البطالة:

تأخذ البطالة بين الشباب أشكالاً متعددة، منها البطالة الطويلة الأمد والبطالة القصيرة الأمد. وتعرف البطالة الطويلة بأنها البطالة التي تمتد فترتها إلى ستة أشهر أو أكثر، أما البطالة القصيرة فهي التي تقل عن ستة أشهر، وكما هو معروف فإن أعلى مستويات البطالة يوجد بين الفقراء وتنقسم البطالة التي يعاني منها الشباب إلى الأنواع الثلاثة التالية:

1- البطالة السافرة: وتعني وجود أفراد قادرين ويرغبون في العمل ولكن لا تتوفر لهم فرص العمل لسبب أو لآخر.

2- البطالة الجزئية: وتعني وجود أفراد يعملون لأقل مما يستطيعون القيام به ولكن فرص العمل المتاحة لهم لا تقدم لهم إلا الأعمال الجزئية.

3- البطالة المقنعة: وهي أن يكون للأفراد عمل طوال الوقت ولكنهم لا يستخدمون في هذا العمل كل المهارات والقدرات التي يمتلكونها مما يسبب إهداراً لهذه الطاقات والمهارات.

وللبطالة أبعاد سياسية واقتصادية واجتماعية، نوجزها في الآتي:

أولاً: البعد السياسي للبطالة:

إن انتشار البطالة بين الشباب يؤدي إلى عزلهم عن بقية أفراد المجتمع وفقدان الثقة من جانبهم في النظم والمؤسسات الحاكمة مما يؤدي إلى خلخلة في الأوضاع السياسية والأمان الاجتماعي في أي مجتمع.

ثانياً: البعد الاقتصادي للبطالة:

يؤدي ارتفاع نسب البطالة بين الشباب إلى حدوث كساد وركود اقتصادي على المستوى المحلي والوطني في أي بلد، وقد تمتد آثاره أحياناً إلى خارج حدود الدولة، وذلك لأن أسواق العمل تتأثر بعضها ببعض داخل الدولة وبين الدول المختلفة، كما أن البطالة تتسبب في فقدان الكثير من المخرجات والدخل الذي لا يمكن تعويضه، كما أنها تؤثر تأثيراً مباشراً في حرمان الدولة والاقتصاد من المساهمات القيمة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة من جانب أكبر قوة منتجة في أي مجتمع وهم الشباب.

ثالثاً: البعد الاجتماعي للبطالة:

تؤثر البطالة بين الشباب بشكل كبير على نموهم وتطورهم خاصة بالنسبة لفرصهم في الاستقرار والزواج وتأسيس أسرة مستقلة وإنجاب الأطفال وبصفة عامة المشاركة في الحياة الاجتماعية، كما أنها تؤدي إلى الحرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب الدخل غير المستقر مما يحرمهم من التمتع بحياة كريمة وتجنب الشدائد، كما أنها تتسبب في الحرمان الاجتماعي لهؤلاء العاملين، حيث إنهم لا يشاركون في الأنشطة التي يمارسها بقية أفراد المجتمع والتفاعل الاجتماعي المرتبط بالتواجد في مكان العمل، والذي يتأثر مباشرة بالاستبعاد عن العمل، ويؤدي هذا الحرمان إلى حالة من التفكك أو التحلل الاجتماعي. تؤدي البطالة وآثارها إلى انتشار ظواهر اجتماعية ونفسية قد تتحول إلى أمراض تؤثر على الأفراد والمجتمع مثل انتشار اليأس والضغط والانتواء، وهي أمراض تؤثر على المدى الطويل على صحة البنيان الاجتماعي والاقتصادي والسياسي لأي دولة، بل قد تتولد منها مشاكل يمكن أن تتعدى حدود الدولة الواحدة وأخيراً فإن البطالة تسهم في فقدان وتدهور الإمكانيات الخاصة بمستوى المهارات التي يتعلمها الشباب سواء في برامج التعليم أو التدريب أو أثناء العمل، بالإضافة إلى فقدانهم الثقة في قدراتهم أو إمكانياتهم في الحصول على عمل، والذي قد يؤدي إلى ظواهر وخيمة مثل انتشار الجريمة والوقوع في برائن الإدمان وغيرها من المسائل الاجتماعية الأخرى.

ثالثاً: الأسباب والتحديات الرئيسية للبطالة بين الشباب:

للبطالة بين الشباب أسباب كثيرة ومتنوعة، وتتمثل أساساً في النقص في الاحتياجات الكلية للمهارات المتوفرة والمهارات الموجودة لدى الشباب العاطلين، وبالطبع فإن معدلات البطالة بين الشباب تتراوح من فترة زمنية إلى أخرى ومن بلد إلى آخر طبقاً لعوامل كثيرة معقدة ومتشابكة، وتتلخص هذه العوامل والتحديات المركبة والمعقدة المؤدية إلى البطالة بين الشباب في الجوانب التالية:

1- التخلي أو الاستغناء عن العاملين من الشباب:

إن معظم الشركات والمؤسسات حين تفكر في الاستغناء عن بعض العاملين فيها فإنها غالباً ما تحتفظ بالعاملين الكبار بسبب ما لديهم من خبرة ومهارات، كما أن قوانين العمل الموجودة حالياً ليست كافية لحماية الشباب من تلك القرارات، هذا بالإضافة إلى كثير من السياسات التي تتخذها بعض المؤسسات بالنسبة للتوقف عن التعيين لفترة، كل ذلك يؤثر على الشباب ويزيد من معدلات البطالة.

2- الأنماط السلوكية السلبية:

هناك أسباب رئيسية وأسباب ثانوية تقف وراء بطالة الشباب، مثل تعودهم على الاعتماد الاقتصادي على الغير وعدم توفر المساكن الكافية للاستقلال عن أسرهم بالإضافة إلى عدم مشاركتهم في الحياة الاجتماعية والسياسية، كما أن هناك أسباباً ثانوية تتعلق بانخراطهم في طريق الانحرافات.

3- النظام العالمي الجديد والأحداث العالمية المفاجئة وغير المفاجئة:

يفرض النظام العالمي في بعض الأحيان نوعية الاقتصاد الذي يسود بعض المناطق والدول، وبصفة خاصة في اتجاهاته من الدول الكبرى نحو الدول الصغرى، كما أن كثرة أحداث الحروب والاعتداءات نتج عنها الكثير من التهديدات لمستقبل العمالة بين الشباب وخاصة في المناطق التي تعاني من اضطرابات اجتماعية وسياسية، إذ تؤدي هذه الاضطرابات إلى استنزاف الكثير من طاقات الشباب في أعمال الحرب والتي كان يمكن توجيهها في أعمال اقتصادية منتجة.

4- التطور التكنولوجي السريع:

نتيجة للتطور التكنولوجي السريع الذي يحدث الآن في مختلف الميادين فإن أصحاب رؤوس الأموال يتجهون الآن إلى التكنولوجيات الحديثة، وهذه التغيرات التكنولوجية الجديدة تلقي بأعباء جديدة

على العمالة فيصبح عليها أن تعيد تطوير مهاراتها لتناسب التغيرات السريعة، لذلك نرى ظواهر جديدة تحدث في العالم، حيث يتجه رأس المال الآن وبسهولة إلى استجلاب واستحضار المهارات التي يحتاج إليها من أي مكان في العالم وهو الأمر الذي يؤثر على توزيع البطالة.

5- تركيز الثروات:

إن العولمة وفتح التجارة والتطور الاقتصادي الذي يجري الآن في العالم وما ينتج عنه من منافسة شرسة تؤدي كلها إلى تركيز الإنتاج والاحتكار في أيدي عدد محدود من المؤسسات وخاصة بين المؤسسات في الدول الكبرى والتي تمتلك الثروات وتستطيع شراء كل ما يلزمها من تكنولوجيا في حالة توافرها وهي عوامل تؤثر حتما على احتمالات تشغيل الشباب.

6- الأنماط الاستهلاكية:

إن الأنماط الاستهلاكية التي يتبعها البعض تؤثر على نسب البطالة في بعض الدول، حيث إن تكاليف المواطنين على السلع المستوردة وإصرارهم على شرائها يوفر فرص عمل جديدة لمن ينتجون هذه السلع وفي نفس الوقت يحرم شباب بلادهم من فرصة عمل في نفس القطاع الذي ينتج سلعاً محلية مماثلة.

7- إصدار التشريعات المناسبة وتشجيع المشروعات الصغيرة:

من أهم العوامل المؤثرة في عمالة الشباب إصدار التشريعات التي تنظم الحركة في سوق العمل والتي تعمل أيضا على إزالة العقبات التي تمنع حصول الشباب على فرص العمل، هذا بالإضافة إلى وضع الأطر والأسس التي تكفل للقطاع الخاص الأهلي أن يعمل دون قيود تمنعه من الحركة والازدهار وخاصة فيما يتعلق بالمؤسسات الخاصة والمتوسطة والصغيرة، على أن تعمل هذه الأطر على تشجيع هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تقديم فرص التدريب للشباب وتيسير التمويل وترسيخ فكر العمل الحر.

8- عمالة الأطفال وعمالة الشباب:

إن ازدياد أعداد الأطفال الذين يلتحقون بسوق العمل تؤثر بشكل سلبي على نسب العمالة بين الشباب وبالتالي تساهم في انتشار البطالة بين فئة الشباب ، وتعتبر عمالة الأطفال عمالة مفروضة خاصة في الدول التي ليس فيها موافقة أو تشريعات لتحديد بداية السن للدخول في سوق العمل.

9- الاستمرار في العمل بعد سن التقاعد:

ازدادت في الفترة الأخيرة أعداد العاملين المتقدمين وكبار السن الذين يستمرون في العمل ما بعد سن الستين والذين يظلون لأطول فترة ممكنة في وظائفهم الأصلية كنتيجة مباشرة لتفاقم الضائقة الاقتصادية من ناحية وقلة كفاءة نظام الضمان الاجتماعي من ناحية أخرى ، وهذا يؤثر بطريقة مباشرة على إمكانية الشباب في الحصول على وظائف في نفس المجالات التي يشغلها العاملون من كبار السن.

10- تغير المفهوم التقليدي:

لقد تغير الآن المفهوم التقليدي للعلاقة بين التعليم والعمل، حيث نجد أن الشباب تعود على الالتحاق بالدراسة والحصول على شهادة تحقق له بعد ذلك فرصة الحصول على عمل والبقاء فيه مدة طويلة يصل بعدها إلى سن التقاعد، إلا أن الظروف السائدة في سوق العمل حالياً غيرت من كل ملامح هذا المفهوم التقليدي، حيث تحتم الظروف الجديدة أن يقوم الأفراد بعد الانتهاء من التدريب والتعليم بتغيرات جذرية في الوظائف والمهن التي يعملون بها تصل إلى ما بين خمس عشرة وظيفة، وذلك كنتيجة لما يحدث من تطورات في سوق العمل مثل الانتهاء من أعمال بعض المؤسسات أو الاندماج فيما بينها أو التغيرات التي تحدث في كثير من الجوانب التقنية والتكنولوجية.

الجمعيات الأهلية وخلق فرص عمل للشباب

تعد ظاهرة البطالة في مصر واحدة من أهم التحديات التي تواجه الاقتصاد المصري في المرحلة الراهنة، فبالإضافة إلى الرصيد المتراكم من المتعطلين، يبلغ عدد الداخلين الجدد في سوق العمل نحو 600 ألف فرد سنوياً. هذا فضلاً عن تركيز هذه المشكلة بين الشباب في الفئة العمرية من 15 إلى 29 سنة، وخاصةً بين الحاصلين على الشهادات المتوسطة وفوق المتوسطة والجامعية، ولا يقف الأمر على ما تقدم، إذ تفرض التغيرات العالمية الجديدة والمتمثلة أساساً في تحرير الأسواق واشتداد حدة المنافسة، والتوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات، المزيد من التحديات أمام قدرة المجتمع على مواجهة تلك المشكلة.

ولا ترجع خطورة البطالة إلى أثرها أو انعكاساتها الاقتصادية فقط، والمتمثلة أساساً فيما تؤدي إليه من إهدار للموارد البشرية وتعميق للفقر، وإنما تكمن أيضاً فيما يترتب عليها من إخلال بأحد مبادئ حقوق الإنسان وهو حقه في العمل والتمتع بحياة كريمة، وما تؤدي إليه من زيادة حدة التوترات الاجتماعية، فضلاً عن تأثيرها السلبي على الاستقرار السياسي.

ولعل أولى خطوات حلّ المشكلة يتمثل في التعرف على أسبابها. وبالرجوع إلى الدراسات المعنية بتشخيص هذه المشكلة، يمكن القول بأن هناك العديد من العوامل المسؤولة عنها، بعضها يتعلق بجانب الطلب على العمل، بينما يرتبط البعض الآخر بظروف العرض. وفيما يتعلق بجانب الطلب، ترجع أهم الأسباب إلى عدم نجاح السياسة الاقتصادية بشكل عام والسياسة الاستثمارية على وجه الخصوص في تحقيق معدلات نمو مرتفعة المستوى وكثيفة العمل في آن واحد، مما أدى إلى ضعف قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل منتجة تساعد على تخفيض الرصيد المتراكم من البطالة، واستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل. هذا فضلاً عن انخفاض طلب الدول العربية المنتجة للنفط على العمالة المصرية، نتيجة للتقلبات في دخولها البترولية، وتحوّل الطلب في هذه الدول تجاه العمالة الآسيوية رخيصة الأجر. أما فيما يتعلق بجانب العرض، فيمكن إيجاز أهم العوامل المسؤولة عن هذه الظاهرة في ارتفاع معدلات النمو السكاني وانخفاض مستوى التعليم وجمود سوق العمل.

رابعاً: - نموذج لإحدى التجارب المصرية الناجحة في التصدي لمشكلة البطالة:

جمعية جيل المستقبل

أنشئت جمعية جيل المستقبل في نوفمبر 1998 وذلك عندما أدرك قطاع الأعمال الخاص في مصر الحاجة الملحة إلى تنمية وتطوير الكوادر البشرية القادرة على تطوير الإنتاج وزيادته على خريطة الاقتصاد العالمي الذي يتسم بملامح متفردة أهمها المنافسة والكفاءة العالية والديناميكية.

تقدم الجمعية بتقديم بالاشتراك مع المؤسسات والمعاهد الوطنية والعالمية مثل وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وزارة الشباب، الصندوق الاجتماعي ومؤسسة بيرلitzer وأמידاست، كما أن لها علاقات مع كلية الأعمال الإدارية بجامعة هارفارد، كذلك تتلقى الجمعية منحاً من نوادي ومؤسسات تكنولوجيا المعلومات بالإضافة إلى عدد من القروض الأخرى.

وتتطلع الجمعية الآن إلى تحديث المفاهيم الخاصة بآليات العمل في المؤسسات الاقتصادية والمساهمة في الاقتصاد المصري من خلال تحديث أداء القوى العاملة ورفع كفاءتها مما يستوجب أساساً قويا لانطلاق العمل في محاور التدريب العملي.

برامج الجمعية:

تقوم الجمعية حاليا بإعداد وتنفيذ العديد من البرامج التي تشتمل على:

1- برنامج اكتساب المهارات في مجال العمل ، ويهدف إلى تنمية المهارات الأساسية للشباب الجدد من خريجي الجامعات المصرية من مختلف التخصصات. مدة هذا البرنامج ثلاثة أشهر للتدريب على دراسة واستخدام أحدث برامج الكمبيوتر والإنترنت، إضافة إلى التدريب على المهارات العملية المتخصصة والمرتبطة بالعمل مثل تنظيم الوقت والعمل من خلال المجموعة والمبادرة والمفاهيم الأساسية للمحاسبة ، إدارة الأعمال والتسويق والمبيعات ، ويتم هذا البرنامج بالمشاركة مع بعض شركات التدريب العالمية وعلى رأسها مؤسسة أميداست.

2- برنامج منحة مايكروسوفت ويهدف إلى إعداد وتنفيذ خطة طموحة لإرساء قاعدة قوية متينة في مجال صناعة تكنولوجيا المعلومات، ويهتم البرنامج بتدريب خريجي كليات الحاسب الآلي للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات للحصول علي شهادة مايكروسوفت المعتمدة عالميا في إدارة قواعد البيانات.

3- برنامج إعداد القيادات التنفيذية في الشرق الأوسط ويهدف إلى الإعداد والتدريب للكوادر العاملة في قطاع الأعمال العام والخاص في مصر والشرق الأوسط، ويشترط البرنامج أن يكون المتدرب مرشحا لمنصب قيادي في مجال إدارة الأعمال. يتم التدريب لهذا البرنامج في كلية الأعمال الإدارية بجامعة هارفارد بولاية بوسطن في الولايات المتحدة الأمريكية، ويستغرق التدريب ثلاثة أسابيع يتبعها برنامج تدريبي مدته ثلاثة أسابيع أخرى تقام في مدينة شرم الشيخ في مصر.

تعتبر قمة عمالة الشباب، التي عقدت في مكتبة الإسكندرية في شهر سبتمبر 2002 ، واحدة من مبادرات المجتمع المدني العالمي وإحدى مظاهر العلاقة المتغيرة بين الدولة والمجتمع في العالم الجديد واعترافا بالدور الجديد والمتزايد الذي أصبحت تلعبه المنظمات غير الحكومية في المشاكل العالمية.

وقد أكد الوزراء المجتمعون في قمة عمالة الشباب في بيان أعلنوا فيه أنهم سوف يعملون علي تنفيذ توصيات الشباب وأفكارهم، وهي الأفكار التي جاءت كنتيجة مباشرة لتبادل الخبرات والأفكار من أجل توفير فرص عمل منتجة ودائمة.

ويعتبر البيان الصادر عن قمة عمالة الشباب أول بيان يعلن في مؤتمر دولي تشترك في إصداره الحكومات والمنظمات، جاء نتيجة لورقة العمل والورش التي اشترك فيها كل من ممثلي الحكومات والمنظمات الأهلية، والتي ناقشت النقاط التالية:

- 1- مساهمات الأنشطة الزراعية في توفير فرص عمل الشباب.
- 2- ضرورة تشجيع مهارات العمل الحر والتوظيف الذاتي في المشروعات الصغيرة لدى الشباب.
- 3- الاستعانة بتعلم مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتوفير الخبرات والمؤسسات التي تسهل تعلم هذه المهارات.
- 4- الاهتمام بالتعليم والتدريب والعمل علي المواءمة بين مناهج ومحتوى هذا التعليم والتدريب ليوكب متطلبات سوق العمل.

ولقد عبر الوزراء عن أنهم استمعوا باهتمام إلى كل أصوات الشباب التي عبروا فيها عن العوائق التي تقف في طريق مستقبلهم، وعن أسلوب مواجهتها من وجهة نظرهم كما قدموا من خلال المناقشات آليات يمكن الاعتماد عليها في التعاون مع كل المؤسسات والمنظمات الأهلية والحكومية من أجل مستقبل أفضل، علي اعتبار أن الشباب هم قادة الغد وسيكون لهم دور كبير في النظام العالمي.

واتفاقاً مع ما تقدم، يمكن القول بأن المعالجة الجادة والفعالة لهذه المشكلة لن تأتي من خلال حلول جزئية أو سريعة، أو من خلال جهود الحكومة وحدها، ولكنها تتطلب استراتيجية شاملة، تعالج الأسباب المسؤولة عنها من ناحية، وتضمن تعاون كافة الأطراف الفعالة في المجتمع المصري (الحكومة - القطاع الخاص - المجتمع المدني - وأجهزة الإعلام) من ناحية أخرى.

ويهدف اجتماع اليوم إلى فتح باب النقاش حول الأبعاد المختلفة لمشكلة بطالة الشباب ودور الجمعيات الأهلية تحديداً في التصدي لها، وذلك من خلال طرح بعض الأسئلة ومحاولة الإجابة عنها. ونأمل أن نصل من خلال الحوار المستدير بيننا إلى آليات لتنشيط العمل الأهلي في هذا المجال، بالاستفادة من النماذج الناجحة وتطويرها، والتفكير معاً في كيفية التغلب على ما قد يواجهها من صعوبات، وسبل التعاون بين الأطراف الفعالة المختلفة في المجتمع.