



Wilton Park
Youth Dialogues



Image: Andrew McConnell/Panos for DFID

تقرير
توظيف الشباب في بلاد الشام: الفرص والتحديات
الثلاثاء 16 - الخميس 18 أكتوبر/تشرين الأول 2018 | WP1611
عقد في الأردن

بالشراكة مع:



بالتعاون مع:



توظيف الشباب في بلاد الشام: الفرص والتحديات

الثلاثاء 16 - الخميس 18 أكتوبر/تشرين الأول 2018 | WP1611

بالشراكة مع منظمة ميرسي كور ومؤسسة الأصفرى، وبالتعاون مع معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا (الأردن)، ومعهد دراسات التنمية، ووزارة التنمية الدولية البريطانية.

مقدمة

مؤتمر "توظيف الشباب في بلاد الشام: الفرص والتحديات" هو جزء من سلسلة "ويلتون بارك لحوارات الشباب: سلسلة تمكين المستقبل" التي تركز على طموحات الشباب وفرصهم بما يتعلق بالتوظيف والتعليم والأمن والسلام. تُعقد سلسلة الفعاليات هذه من 2017 إلى 2019، وينصبّ التركيز فيها على أفريقيا والشرق الأوسط وأوروبا. وتهدف هذه الحوارات إلى الجمع بين الشباب والحكومات والمنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني والأكاديميين والخبراء والتربويين لإجراء مناقشات صادقة صريحة وشاملة حول الشباب ودورهم في مواجهة التحديات المحلية والإقليمية والعالمية. وقد شرعوا في تأسيس منتدى لمناقشة فعالية مقاربات السياسات القائمة، وتشجيع استكشاف ما يلزم من مقاربات جديدة.

مؤتمر ويلتون بارك هذا كان بالشراكة مع منظمة ميرسي كور ومؤسسة الأصفرى، وبالاشتراك مع معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا (الأردن)، ومعهد دراسات التنمية، ووزارة التنمية الدولية البريطانية. وقد عُقد في الأردن من 16 - 18 أكتوبر/تشرين الأول 2018، وتمحور حول توظيف الشباب في بلاد الشام، مع تركيز خاص على الأردن. وكان هدفه الاستماع إلى رأي الشباب في الطول المعقولة التي يمكن بها مواجهة أزمة توظيف الشباب، إضافة إلى استكشاف الطرق التي تحتاج الحكومات للرد بموجبها حتى تنظر إلى الشباب من سكان المنطقة على أنهم فرصة سانحة بدلا من أن يكونوا مصدر تهديد لها.

جمع المؤتمر حوالي 60 مشاركا من هيئات حكومية وغير حكومية، وتربويين، ورواد أعمال من الشباب، ومنظمات غير حكومية دولية، واقتصاديين، ومختصين اجتماعيين، وخبراء من 10 دول. وقد بحث اللقاء ما يلي:

- الطبيعة المتغيرة للتوظيف.
- تحديات وفرص إعداد الشباب للمستقبل.
- تبادل حلول مبتكرة وأفضل الممارسات من خلال سماع قصص نجاحات حققها الشباب.
- مناقشة العقبات أمام النجاح، وما يجب تغييره وما هي الخطوات التالية؟

نقاط رئيسية

يلخص هذا التقرير النقاشات التي دارت في المؤتمر، ويتوسّع في شرح النقاط الرئيسية التي خرج بها:

في منطقة بلاد الشام أكبر عدد من السكان الشباب، علماً أن عدد الشباب بين سن 10-19 سنة في العالم يبلغ 1.2 مليار شاب. كما أن في المنطقة أعلى نسبة من البطالة بين الشباب. وتوصف بطالة الشباب بأنها "قنبلة الشرق الأوسط الموقوتة" - ويقدر آخر استطلاعات رأي الشباب العربي نسبة البطالة بحوالي 30% - أي أكثر من ضعف المعدل العالمي. ومعدلات البطالة بين الشباب في بلاد الشام يمكن أن تكون أعلى من ذلك، فهي تصل في الأردن، على سبيل المثال، إلى 36%، بينما ترتفع نسبة البطالة بين الشباب إلى 41.8%.

وحيث أن 60% من السكان هم تحت سنّ الثلاثين، فإنه لم يحدث أن توقف الاستقرار والازدهار والسلام في الشرق الأوسط على المدى الطويل إلى هذا الحد على شباب المنطقة. ومع ذلك، فإن هناك افتقاراً حاداً في الفرص المتوفرة للشباب، إذ تعجز الوظائف عن مواكبة الطفرة السكانية في جميع أنحاء الشرق الأوسط.¹

- أدت بطالة الشباب وعدم توفر الوظائف إلى مرحلة "انتظار الفرج" لفترة طويلة؛ وتأخر انتقالهم إلى مرحلة الاعتماد على النفس؛ وعدم الإحساس بالانتماء إلى المجتمع؛ والشعور بالإحباط؛ وفي حالات قليلة، إلى التطرف والقتل.
- العوائق التي تحول دون العثور على عمل عادة ما تشمل: قلّة المتوفر من الوظائف؛ ومسائل قانونية (بالنسبة للاجئين)؛ ومشاكل اجتماعية (تمييز ضد اللاجئين)؛ ونظام قائم على المحسوبية بدلاً من الجدارة والكفاءة؛ ومسائل تعليمية (عدم كفاية المهارات).
- التقدم السريع في التكنولوجيا في القرن 21 يجلب معه تحديات سياسية وثقافية واقتصادية. وهذا التقدم سيخلق العديد من الفرص - على الصعيدين العالمي والإقليمي - لكنه يهدّد أيضاً بخطر ترك الشباب في المنطقة غير مجهزين بالشكل المطلوب للتنافس عالمياً لافتقارهم إلى المهارات اللازمة.
- من أجل الحفاظ على القدرة التنافسية، يجب أن يكون الشباب مستعدين للتعلم، ومحو ما سبق أن تعلموه، والتعلم من جديد؛ ويجب التركيز مجدداً على المهارات التقنية، والمهارات الشخصية اللازمة للتواصل مع الآخرين، ومهارة قيادة الأعمال. ومن الأهمية بمكان التركيز على إصلاح التعليم العام، والتعليم والتدريب التقني والمهني، لتحسين المهارات الفنية والأساسية لدى الشباب. يجب أن يكون إصلاح التعليم العام والتعليم والتدريب المهني من الأولويات.
- في العالم العربي، المزيد من التعليم لا يؤدي إلى فرص أفضل، نظراً لعدم التوافق بين التعليم والمهارات، والوظائف المتاحة كذلك.
- النظم التعليمية الحالية في المنطقة العربية ليس بإمكانها تخريج مواطنين قادرين على التفاعل ومتأهبين لدخول سوق العمل، ومستعدين لتقديم مساهمة اقتصادية. يجب أن يكون الشباب أكثر انخراطاً ومشاركة في صنع القرار بشأن السياسات المتعلقة بمستقبلهم.
- هناك شعور بأنه لم يتم الوفاء بالعقد الاجتماعي الذي وعدت الحكومات بموجبه بتوفير الوظائف والأمن في المنطقة، ولا تتوفر مؤشرات كافية على ما يمكن أن يحل محله.
- يجد العديد من الشباب في العالم العربي مصدر رزقهم في القطاع غير الرسمي. لذا من الأهمية بمكان معالجة التحديات والفرص في القطاع غير الرسمي، والاعتراف بالعمل (لا سيما ما تقوم به المرأة) في الاقتصاد غير الرسمي.

"يفتقر الشباب في العالم العربي إلى الشعور بالانتماء"

"نحتاج إلى تعلم كيف نتعلم، ونمحو ما سبق أن تعلمناه، ونتعلم من جديد"

"في هذا الجزء من العالم، لا توجد مُساءلة"

¹ وفقاً للموقع الإلكتروني البارز المعني بالتوظيف www.Bayt.com، هناك أكثر من ثمانية ملايين باحث عن العمل في المنطقة، وستة ملايين في مصر وحدها. ومما لا شك فيه أن هذا يخلق تنافساً شديداً على الوظائف؛ فمتوسط عدد الطلبات من خلال موقع Bayt.com يتراوح بين 1000 إلى 2000 طلب لكل وظيفة.

- من المهم بناء الثقة بين الحكومة والقطاع الخاص. وتهيئة بيئة تمكينية للقطاع الخاص وتأسيس الأعمال أمر بالغ الأهمية.
- يجب على الجهات المانحة والحكومات الاعتراف بأن هناك ضعفاً في الاستعانة بالأدلة في تصميم وتنفيذ وتقييم السياسات والبرامج المتعلقة بالشباب والعمالة.
- ظلت مشاركة المرأة في القوة العاملة منخفضة باستمرار وتأبى أن تتزحزح. لذا من المهم استهداف العقبات الهيكلية والثقافية والقانونية التي تحول دون مشاركة المرأة في سوق العمل.
- برامج ريادة الأعمال الحالية لا تحقق ما يكفي من النتائج الملموسة. ولربما كانت برامج ريادة الأعمال المتخصصة في قطاعات معينة هي الحل الأفضل. كما إن معرفة أولياء الأمور بأجديات مشاريع الأعمال الحرة أمرٌ ضروري لتقليل أو حتى إزالة الحواجز الثقافية التي تعترض تأسيس عمل تجاري. ويُعتبر هذا أمراً مهماً في إنشاء نظام بيئي لريادة الأعمال يشجع الشباب على تأسيس أعمالهم بدعم من الأهل.
- ينبغي إشراك الشباب في دورة المشاريع بأكملها (التصميم والتنفيذ والتقييم) مع التركيز على جودة تدخلات الشباب بدلاً من التركيز على مقدارها.
- هناك حاجة إلى تحسين الأبحاث الخاصة بسوق العمل لتوفير معلومات عامة، بما في ذلك البيانات والإحصاءات عن مختلف القطاعات وأرباب العمل. ولا بدّ للباحثين من التنسيق مع القطاع الخاص لتطوير منصة كهذه، والمساعدة في تحديد الوظائف المطلوبة.
- ينبغي لجميع النقاشات بشأن توظيف الشباب أن تستفيد من أحدث البحوث والتفكير بشأن ما تعنيه تنمية المراهقين، وخاصة ما يعنيه ذلك بالنسبة للشباب الذين عانوا من الصدمات والذين هم، على سبيل المثال، لاجئون أو مهاجرون. ولا بدّ من مواصلة بحث مقارنة جديدة نسبياً تسمى "تنمية الشباب الإيجابية"، مع إدراك أن الشباب المراهقين يتطورون بشكل سريع اجتماعياً وعاطفياً وجسدياً، وأن العديد من العوامل تؤثر على كيفية تطوّرهم أو ازدهارهم أو كفافهم. حيث يُنظر إلى سنوات المراهقة كسنوات الطفولة المبكرة من حيث أنها مرحلة مهمة للنمو الدماغي والجسدي، وعليه فإنها تتطلب نهج رعاية مختلفاً.

تحديد السياق: بطالة الشباب في بلاد الشام

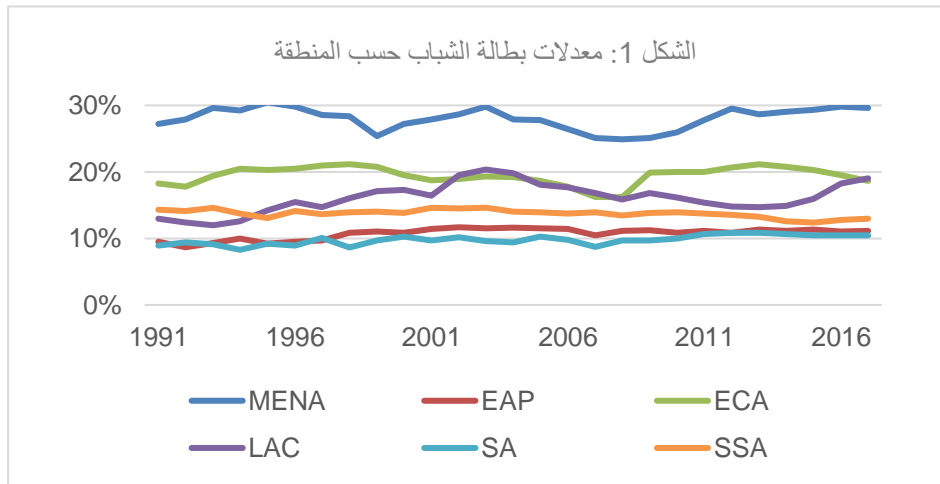
1. هناك أكثر من 1.8 مليار شاب تتراوح أعمارهم بين 10 و 24 سنة في العالم كله اليوم، ومنطقة بلاد الشام تضم النسبة الأكبر من الشباب في تاريخها. ولا يتوقف الأمر عند وجود هذا العدد الكبير من الشباب في هذه المنطقة، إذ إن فيها أيضاً عدداً كبيراً من المراهقين مقارنة بالمجتمعات الأخرى. علماً بأن يعيش في العالم الآن 1.2 مليار شاب تتراوح أعمارهم بين 10 و 19 سنة، وهو لم يسبق أن حدث في أي حقبة أخرى من تاريخه.²
2. وإذ إن 60% من السكان تحت سن الثلاثين، فإنه لم يسبق أن كان اعتماد الشرق الأوسط على شباب المنطقة في استقراره وازدهاره وسلامه على المدى الطويل كما هو الحال اليوم. إن هناك نقصاً حاداً في الفرص المتوفرة للشباب، وعجزاً في مواكبة الوظائف لطفرة التزايد السكاني في جميع أنحاء الشرق الأوسط.³
3. وُصفت بطالة الشباب بأنها "قنبلة الشرق الأوسط الموقوتة" نظراً لوجود أعلى معدل بطالة بين الشباب في العالم (انظر الشكل 1). حيث تبلغ 30% تقريباً في المنطقة - في الأردن (36%)؛ لبنان (26%)؛ فلسطين (43%)؛ سورية (75%).

"عليك الإصغاء للشباب، لا أن تسمع أصواتهم فقط"

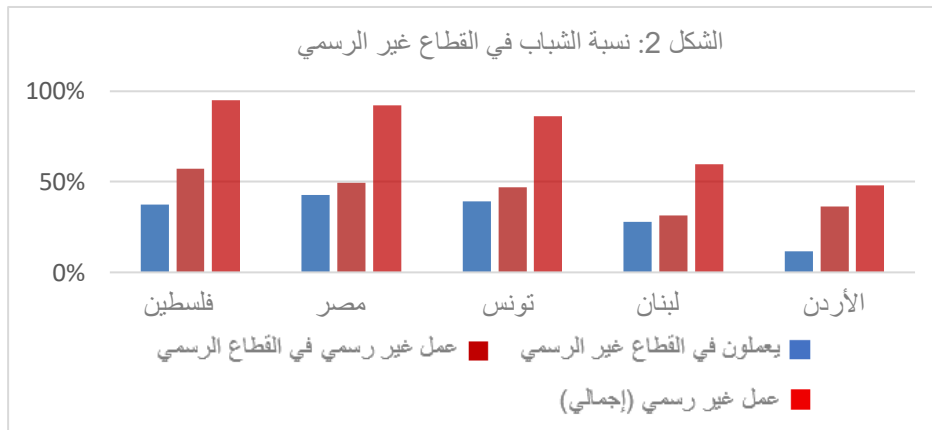
"نحن شباب، وهذه فرصة ديموغرافية. يجب الاعتراف بالشباب كشركاء، وليس كأهداف لمجموعات التركيز. ما يطلبونه هو المساواة في الحصول على كل شيء. فهم لا يريدون مسؤولاً يعتمد على قائمة بما يجب عمله، بل يريدون تولي زمام الفرص التي تُتاح لهم، والتمتع بالحرية لفعل ذلك"

² أنظر: ديفيد بيك وبيول داير، "التغيرات الديموغرافية بأجزاء الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، في صحوة جيل الشباب: الاقتصاد والمجتمع والسياسة عشية الربيع العربي، تحرير طارق يوسف وإدوارد ساير (نيويورك: مطبعة جامعة أكسفورد، 2016).

³ وفقاً للموقع الإلكتروني البارز المعني بالتوظيف www.Bayt.com، هناك أكثر من ثمانية ملايين باحث عن العمل في المنطقة، وستة ملايين في مصر وحدها. ومما لا شك فيه أن هذا يخلق تنافساً شديداً على الوظائف؛ فمتوسط عدد الطلبات من خلال موقع Bayt.com يتراوح بين 1000 إلى 2000 طلب لكل وظيفة.



4. الكثير من الشباب محروم من فرصة المساهمة في خدمة مجتمعاتهم في المنطقة.
 5. المشكلة لا تنحصر في البطالة وحدها، بل هي بطالة مصحوبة بعدم توفر عمل آمن ولائق.
 6. الاقتصاد غير الرسمي، الذي يجد كثير من الشباب مصادر رزقهم فيه، قد لا يستوعب جميع عاطلين عن العمل، ويوفر بشكل أساسي عمالاً غير مضمون. وذلك يمثل تحدياً كبيراً بقطاع الزراعة بشكل خاص، حيث العمل غير مستقر إلى حد كبير ومنخفض الأجر (انظر الشكل 2).



7. هناك عدم ترابط بين التعليم والمهارات وبين الوظائف المتاحة الآن أو في مراحل التحضير لعالم العمل المتغير من خلال الميكنة والأتمتة. ففي العديد من الدول العربية، الحصول على مزيد من التعليم لا يؤدي بالضرورة إلى فرص أفضل.⁵ كما أن هناك إحساساً بعدم وفاء الحكومات بالعقد الاجتماعي الذي وعدت بموجبه بتوفير الوظائف والأمن في المنطقة، ولا تتوفر مؤشرات كافية على ما يمكن أن يحل محله.
 8. يظل الشباب أيضاً مُستبَعدين من الحوكمة، بينما قرارات صانعي القرار التي أفلحت ذات يوم في الحفاظ على استقرار المنطقة تقف عقبة شديدة أمام العقود الاجتماعية التي توصف بالعجز والفشل.
 9. رُبط هذا الوضع بحجّة مشاركة الشباب في الجماعات المتطرفة العنيفة الناشطة في المنطقة.

"كان لديّ الإلهام والحماس لبدء عمل ما ومساعدة الناس، وخاصة في غزة. بدأت عملي بسبب انعدام الخيار أمامي؛ كنت أفكر بالهجرة بعد أن أنهيت دراستي الجامعية. لكن أصبح الأمر مختلفاً الآن؛ ولدي الكثير من الخيارات، ويمكنني مساعدة الآخرين أيضاً في العثور على عمل"

"يتعين علينا تهيئة بيئة آمنة لضمان التعليم"

⁴ صندوق النقد الدولي "أفاق الاقتصاد الإقليمي: أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى" (إبريل 2015). متاح عبر الرابط:

<https://www.imf.org/~media/Websites/IMF/imported-flagship-issues/external/pubs/ft/reo/2015/atr/eng/pdf/sreo0415pdf.ashx>

⁵ في مصر، على سبيل المثال، كان 34% من خريجي الجامعات عاطلين عن العمل في عام 2014، مقارنة بنسبة 2% ممن لديهم تعليم دون التعليم الابتدائي.

وفي ظل هذه الخلفية، غالباً ما يُنظر إلى معالجة بطالة الشباب على أنها ضرورية لبناء السلام وتحقيق الازدهار في أرجاء العالم العربي. ويستمر التمسك بهذا التصور على الرغم من الأدلة التحذيرية الواردة في تقرير دراسة الأمم المتحدة حول الشباب والسلام، بعنوان "السلام المفقود"، الذي يشير إلى أن الغالبية العظمى من الشباب هي أغلبية مسالمة، ولا تتخرب في التطرف العنيف. ولا يجد هذا التقرير رابطاً يُذكر بين معدلات البطالة المرتفعة وأعداد الشباب الذين يلجأون إلى العنف.⁶

"نقطة التحول في الربيع العربي هي أن الشباب كانوا قادرين على القول نحن نريد، ولا نريد ذلك"

10. معدلات البطالة غدت إحساساً عميقاً بخيبة الأمل بين الشباب، وأحبطت الحركية الاجتماعية التصاعديّة، وزادت من تفاقم مشاعر التهميش. ويزداد تفاقم المشكلة سوءاً بسبب استبعاد الشباب في كثير من الأحيان من عمليات صنع القرار التي تؤثر على حياتهم هم على المستوى المجتمعي والوطني. وواقع الأمر هو أن العديد من شباب الشرق الأوسط يقعون "بانظر الفرج"، حيث أن عدم عثورهم على وظائف يجبرهم على تأجيل طقوس الانتقال إلى مراحل مهمة بالحياة، كالزواج، الأمر الذي يضاعف من اعتمادهم على آبائهم.

تخيل المستقبل: طبيعة التوظيف المتغيرة

11. إن التقدم السريع للتكنولوجيا في القرن الحادي والعشرين، حيث تتضاعف قوة الحوسبة كل 18 شهراً، يجلب تحديات سياسية وثقافية واقتصادية. وقد وصل معدل هذا التغيير حدّاً لم يعد معه العديد من البلدان متأكداً من كيفية الاستجابة والرد. ووفقاً لدراسات حول هذا الموضوع، فإن ثلثي أطفال اليوم سوف يعملون في مهنة لم يتم استحداثها بعد. وبعبارة أخرى، فإن 65% من الأطفال في المدارس الابتدائية اليوم سيعملون في وظائف لا نعلمها بعد.⁷ هذا يعني أن نظم التعليم الحالية لدينا غير ملائمة. وهكذا، فإن مثل هذا الوضع يشكل تحديات ويطرح أسئلة تتعلق بكيفية إعداد أطفالنا لوظائف المستقبل. كيف يتغير مشهد العمل بالنسبة للشباب؟ أين ستكون الوظائف الجديدة وكيف ستبدو؟ كيف ستؤثر التكنولوجيا والابتكارات الناشئة على سوق العمل في المستقبل؟ كيف يتوجب على المسلمات من المواقف والاتجاهات أن تتغير لتعتنق مستقبل العمل وإعداد الشباب للموجة المقبلة من الميكنة والأتمتة؟ ما هي مواصفات الوظيفة اللائقة للشباب في الحاضر وفي المستقبل؟ ما الذي يجب أن يتوقعه الشباب من حكوماتهم ومن تعليمهم لإعدادهم لمعطيات العمل في القرن الحادي والعشرين؟

12. على مرّ التاريخ، ومع التطورات في التكنولوجيا التي يعود تاريخها إلى العصر الحجري، افترض الناس أن الوظائف ستختفي، ولكن في حين أن الوظائف التقليدية القديمة قد اختفت فعلاً، فإن قطاعات جديدة قد انبثقت، وتمّ بالتالي استحداث وظائف جديدة، وهذا واحدٌ من الثوابت عبر التاريخ. فالتطورات في التكنولوجيا تطلق العنان للجانب الإبداعي في البشر، ومع الاستخدام الأفضل للتكنولوجيا يمكن أن نحصل على إنتاجية أعلى، وبالتالي نحقق المزيد من الأرباح والاستثمارات والوظائف.

13. ومع قدوم التكنولوجيا، يصبح الموجود من المنتجات أقلّ سعراً، وتخرج إلينا منتجات جديدة، وتتطور قطاعات جديدة بالكامل - مثل قطاع تكنولوجيا المعلومات - على مدى السنوات الثلاثين الماضية.

14. هناك طلب على الوظائف رفيعة المستوى (مثل المهندسين المعماريين والجراحين) وكذلك الوظائف متدنية المستوى. أما الوظائف الواقعة في الوسط، والتي خلقت الطبقة الوسطى الموجودة اليوم، فهي الوظائف التي تواجه خطر التهميش لأن هناك خطر استبدال العديد من المهارات التي تتطلبها بالرجل الآلي (الروبوت) والحواسيب. وهناك في العالم العربي اليوم حاجة إلى بلورة سياسات قوية مدعومة بمؤسسات قوية للتعامل مع التغيير.

⁶ غرايام سميثون (2018) السلام المفقود: دراسة مستقلة حول التقدم المتعلق بالشباب والسلام والأمن. متاحة عبر الرابط:

<https://www.youth4peace.info/system/files/2018-10/youth-web-english.pdf>

⁷ راجع يوفال نوح هراري (2018): 21 درساً للقرن الحادي والعشرين. والمنتدى الاقتصادي العالمي، يناير/كانون الثاني 2016 "مستقبل الوظائف والمهارات واستراتيجية القوى العاملة من أجل الثورة الصناعية الرابعة". متاح عبر الرابط:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf

15. على الرغم من واقع البطالة، تلعب بعض الاتجاهات دوراً وسيكون لها تأثير على سوق العمل وعلى مدى ملائمة المهارات الحالية لفرص العمل المستقبلية.

16. أولاً، إن لتقدم التكنولوجيات الجديدة أثراً سلبية وإيجابية على التوظيف وقابلية التوظيف. فمن الناحية الإيجابية، ستنشأ وظائف جديدة وفرص هائلة بفعل هذه التقنيات. وهناك طلب شديد عليها، وعادة ما يكون المردود المالي لهذه الوظائف أعلى بكثير من المتوقع. أما من الناحية السلبية، فإن التكنولوجيا سوف تحول الوظائف التي تستند إلى التعرف على الأنماط الأساسية إلى وظائف بالية، وسوف تجعل العديد من المهارات عديمة الفائدة في الحصول على وظيفة، كما سوف تخفض الأجور. وهكذا، فإن من المرجح أن يكون للتقدم في التكنولوجيات الجديدة أثر سلبي عموماً، باستثناء شريحة صغيرة فقط ستستفيد من هذا التقدم.

17. ثانياً، إن عولمة الحركة في مجال العمل، وشبكة التواصل عن بُعد، كلها أمورٌ يمكن أن تؤدي إلى إلحاق مزيد من الضرر بالشباب في بلاد الشام. فالطابع المعلوم لتقنيات الاتصالات المتقدمة، فضلاً عن تقنيات رقمنة العمل، يغري الكثير من أرباب العمل للاستعانة بمواهب عالمية من خارج المنطقة - إما لكون الأجور أقل أو لكون المهارات أعلى مستوى - في مجالات مثل فن الكتابة لأجل التسويق، والترجمة، وتطوير البرمجيات، والتصميم.

18. في سياق منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تُعدّ عولمة الحركة في مجال العمل، وشبكات التواصل عن بُعد، سيفاً ذا حدين، حيث أن الحركة تتطلب مهارات خاصة بأخلاقيات العمل التي غالباً ما تكون غائبة في المنطقة، بما في ذلك إدارة الوقت بفعالية، والتواصل الفعال، ومهارات اللغة الإنجليزية الممتازة. من الناحية الإيجابية، سيكون في نشوء منصات العمل الحر فائدة لأولئك المستعدين لتعلم مثل هذه المهارات ويمكنهم التنافس على مستوى العالم. ومع ذلك، من الناحية السلبية، يبحث أغلب أصحاب العمل عن موظفين من مناطق مختلفة، مثل جنوب آسيا وأوروبا الشرقية. وعليه، فإن شباب المنطقة بحاجة إلى استثمار في المهارات التي تتطلبها أنماط العمل المتغيرة.

19. ثالثاً، هناك ظاهرة انتشار الاقتصاد التشاركي، واقتصاد العمل بعقود غير ثابتة، وسوق العمل الرقمية، والاقتصاد المباشر بين الأقران. ومن شأن هذا، من الناحية الإيجابية، أن يؤدي إلى التمكين وتعزيز الاستقلال والابتعاد عن العمالة التقليدية. فهو يخلق فرص عمل للأشخاص غير القادرين على أن يكون لهم دور في السوق التجارية؛ كما يتطلب من القوى العاملة تطوير مهارات ذات صلة للاستفادة تماماً من الفرص المحتملة وكسب دخل لائق. ولكن من الناحية السلبية، يمكن أن تكون هذه المنصات وسيلة سهلة للتملص وللإستغلال، دون أن توفر أي تطور وظيفي أو استثمار طويل الأجل في المهارات.

20. إن التطور الذي تحدته التكنولوجيا سيخلق العديد من الفرص - على الصعيدين العالمي والإقليمي - للذين يكونون: (1) جاهزين للمساهمة في التقنيات الجديدة ودعمها؛ و(2) مجهزين بمهارات الاتصال والتنظيم لجني فوائد الدخول إلى أسواق العمل العالمية؛ و(3) لديهم الفطنة التجارية للاستفادة من الاقتصاد الرقمي الجديد واقتصاد الأقران المباشر؛ و(4) بارعين في مهارات اجتماعية تكفل لهم التفوق في عالم شديد الترابط والتأثير الاجتماعي.

21. هناك تخوفٌ من أن تؤدي التقنيات والاتجاهات ذاتها إلى اتساع فجوة المهارات، وتشكل بالتالي ضغطاً على العمالة من ذوي المهارات "المتوسطة" و"أقل من المتوسطة". ويمكن أن يكون ذلك مُعيقاً ويؤدي إلى اتساع الفجوة بين ما هو مطلوب فعلاً وما يمكن للشباب أن يقدموه، لا سيما عندما يكون الموظف غير قادر على التعلم مدى الحياة.

22. الأردن بلد غني بالمواهب البشرية؛ ولهذا أصبح السبيل الوحيد أمامه للسير قدماً هو الاقتصاد القائم على المعرفة. وكان التركيز على تأسيس بيئة ريادة الأعمال المستدامة عبر جهود مثل مبادرة أوييسس500. حيث إن توفير التمويل والإرشاد والدعم المباشر لرواد الأعمال، والمناداة في الوقت ذاته بتطبيق القوانين والأنظمة المناسبة لدعم هذا التحرك، قد وضع الأردن على خريطة ريادة الأعمال.

23. لدى الأردن واحداً من أكثر برامج الشباب إنتاجية في المنطقة. ومن الأمثلة على ذلك مؤسسة "إنجاز العرب"؛ و"شباب للعمل - الأردن"؛ ومشروع تطوير القوى العاملة. وعلاوة على ذلك، يُعدّ الأردن مركزاً إقليمياً للعديد من المؤسسات مثل مؤسسة الشباب الدولية؛ والمكتب الإقليمي

“ما يعجبني في التكنولوجيا هو أنها تفتح أبواباً كانت مغلقة من قبل”

الفرعي لمنظمة العمل الدولية؛ والوكالة الأمريكية للتنمية؛ ومبادرة أوبيس500⁸ وقد عُقد العديد من المؤتمرات حول مسألة تشغيل الشباب، مثل الشراكة العالمية لتشغيل الشباب لعام 2012⁹ ومؤتمر 2015 حول توظيف الشباب العربي.¹⁰

24. للحفاظ على القدرة على التنافس، لا بد من التعلم، ومحو ما سبق تعلمه، والتعلم من جديد.
25. زيادة الفرص للشباب ستخلق أجواء مناسبة وبيئة صحية للعمل.
26. هناك ثلاثة عناصر أساسية لتعزيز توظيف الشباب؛ (1) المهارات التقنية، و(2) المهارات الناعمة و(3) مهارات ريادة الأعمال وبيئة أعمال مناسبة وتساعد على النجاح.
27. بالنسبة للمهارات التقنية، فإن الجامعات لا تُعدّ الطلاب بالشكل المناسب لسوق العمل. فهي في الغالب مغرقة في التعليم النظري، والمناهج شديدة البطء في التغيير، ونهجها بيروقراطي. ولا بدّ من معالجة هذه الأمور.
28. تشتمل المهارات الناعمة على مهارات التواصل، وقيم أخلاقيات العمل، والإحساس بالمهنية، وإدارة الوقت، والتنظيم، والعمل الجماعي، والثقة، ومهارات التعامل مع الآخرين، وحل المشكلات، والإبداع، والتعاطف، والتعلم الذاتي، والإيجابية، والقيادة، والتعاون. وتُظهر دراسة أجراها موقع التواصل الاجتماعي لينكدن أن 57٪ من أرباب العمل قالوا إن المهارات الناعمة أهم من المهارات الصلبة المكتسبة، وأنهم يفضلون توظيف أشخاص يتمتعون بمهارات ناعمة قوية ومن ثمّ تدريبهم على المهارات الصلبة، وليس العكس.¹¹
29. ليس شرطاً أن ترتبط ريادة الأعمال بتقنية ما، أو مؤسسات ناشئة أو رؤوس أموال مشاريع جديدة، ويمكن أن تكون ذات صلة لمزيد من الشباب الأكثر حاجة. فالمؤسسات الصغيرة، على سبيل المثال، يمكن أن يكون مقرها المنزل أو الحي.
30. غالباً ما تشتمل العقبات أمام التوظيف على عدم كفاية المتوفر من الوظائف؛ ومسائل قانونية (بالنسبة للاجئين)؛ واجتماعية (التمييز ضد اللاجئين) ونظام قائم على العلاقات والمحسوبية بدلاً من الجدارة؛ وتعليمية (مهارات غير كافية).
31. غالباً ما يعاني الطلاب ذوو الدخل المحدود من عدم تمتعهم بالمهارات التقنية والناعمة، وعدم ارتباطهم بشبكات/ علاقات مع أرباب العمل. ويمكن أن تتضمن الحلول لهذه المسائل وجود ورشات لصقل المهارات التي تقدم المزيد من الإرشادات العملية والمناهج الدراسية المصممة لتلبية احتياجات أرباب العمل. وتكمن جاذبية هذه الورشات في أنها تعلم الطلاب كيفية التعلم حتى يتمكنوا من اكتساب مهارات أخرى في المستقبل.
32. من الأهمية بمكان معالجة القطاع غير الرسمي أيضاً؛ فهو جزء من الاقتصاد.
33. هناك حاجة إلى النظر في ثقافة الثقة وعدم وجود الثقة بين الموظفين وأرباب العمل.
34. لا بدّ من التفكير الجماعي كي يتحقق قدر أكبر من الشمولية. يمكن للتقنيات أن تفتح أبواباً، لا سيما لذوي الاحتياجات الخاصة. فالشخص الذي يعاني من إعاقة في السمع، على سبيل المثال، يمكن أن يصبح مطوّر برامج أو مصمماً لمواقع إلكترونية. هناك حاجة للعمل مع الشركات كي تستوعب الجميع.

⁸<http://oasis500.com/>

⁹ نظمتها المؤسسة الدولية للشباب (IYF) والمعهد العربي للتنمية الحضرية (AUDI)، برعاية الشراكة العالمية لتشغيل الشباب التابعة للبنك الدولي، وبالشراكة مع مؤسسة ماستركارد، والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، ومؤسسة لومينوس التعليمية، واتحاد الجمعيات السياحية في الأردن، وبلدية عمان الكبرى. تقرير المؤتمر متاح عبر الرابط:

<https://www.iyfnet.org/sites/default/files/event/resources/Conference%20report.pdf>

¹⁰ مؤتمر "فرص العمل للشباب العربي: تعزيز الحلول المبتكرة لمعالجة تحديات طويلة الأمد" نظّمته المبادرة الاجتماعية الإقليمية "صلتك" واستضافته المؤسسة الدولية للشباب (IYF)، ويتمويل من البنك الدولي، ومنظمة العمل الدولية، ومبادرة أوبيس500، وشركة تمويلك، وموغي، ومنظمة إنقاذ الطفولة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومختبر عبد اللطيف جميل لمكافحة الفقر، ومؤسسة Ahead of the Curve، ومؤسسة RAND

¹¹<https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2018/the-most-in-demand-hard-and-soft-skills-of-2018>

"لا تتوفر عندنا الحوافز
كي نبقى في بلادنا"

35. من المهم جلب التكنولوجيا للشباب والزراعة،¹² ويجب النظر إلى مجالات مثل قطاع الخدمات على أنه فرصة لتوظيف الشباب.

36. غالباً ما يفتقر الشباب إلى الحوافز والدوافع (المنتزهات، ووسائل النقل الجيدة، والمرافق الترفيهية وغيرها) للبقاء في بلدانهم. وهذا ضروري من أجل وقف هجرة الأدمغة من بلاد الشام.

37. من الضروري التركيز على الكيفية التي يتراءى بها مجال التكنولوجيا بالنسبة للنساء، ولا سيما الشباب منهن والشباب المهمش في بلدان تشهد حروباً أو خرجت من حروب للتو.

كيف يتم إعداد الشباب حالياً لهذا العالم الجديد من العمل؟ التحديات والفرص

38. أنظمة التعليم والمشاركة السياسية تبرز كتحديات رئيسية لمستقبل العمل في منطقة بلاد الشام.¹³

39. إن أنظمة التعليم العربية لا تؤدي - وهي ليست مصممة في الواقع - لتشجيع المواطنة والمشاركة الديمقراطية. ومعظمها يتمحور بشكل ضيق على اكتساب مجموعة معارف محددة ومعتمدة. كما أن الأنظمة المدرسية مصممة لاستخدام مواد أكاديمية محددة. ونتيجة لذلك، يتم تشجيع المعلمين على نقل مهارات إدراكية أدنى مستوى (الاستذكار والاستيعاب) على حساب مهارات أعلى مستوى (التطبيق والتحليل والتوليف، والتقييم والتفكير الناقد). ومن ثم، فإن هذه الأنظمة التربوية تُفرض خريجين لديهم مؤهلات، ولكن دون تأهيلهم بمجموعة المهارات اللازمة للتعامل مع التحديات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها المجتمعات العربية - أو حتى لتلبية احتياجات أماكن العمل، وهو الهدف الذي ترمي إليه الكثير من جهود الإصلاح الأخيرة. والأهم، أن الأنظمة التعليمية العربية تهمل جميع جوانب النمو الأخرى المرتبطة بالتعلم التشاركي، والتمكين الفردي، وخاصة المشاركة الاجتماعية والمواطنة النشطة (بما في ذلك القيم المرتبطة بالديمقراطية وحقوق الإنسان).

"العمل هو شكل من أشكال التمكين: وهو لا ينحصر في الحصول على المال، بل إنه يعني احترام الذات ولعب دور في المجتمع وتشجيع الشعور بالانتماء"

40. يُعتبر التركيز على التعليم والمشاركة السياسية أمراً أساسياً. ولا بدّ للأنظمة التعليمية العربية من خدمة احتياجات المجتمعات التعددية، وتعزيز تنمية مواطنين نشطين ومسؤولين ويتمتعون بالقدرة على التعامل مع التعقيدات والدفع بعجلة التغيير البناء. ولكن، وقبل أي إصلاح لنظام التعليم في العالم العربي، هناك حاجة لإرادة سياسية حقيقية لتغيير نظام التعليم الحالي إلى نظام تعليمي أكثر تشاركية. ودور التعليم يجب ألا يكون إنتاج إناس طبعين لا يسألون أو يتحدون السلطات.

41. ينبغي ألا يقتصر النهج الشامل للإصلاح على إجراء مجموعة من تغييرات محددة في المناهج الدراسية القائمة لتلبية احتياجات اليوم في سوق العمل. بل يجب أن يكون التركيز بدلاً من ذلك على الجهود المبذولة لتحريك المجتمع على جميع المستويات - من قيادة سياسية ومسؤولين حكوميين، ومعلمين وطلاب وأباء ومجتمعات - لبلورة رؤية جديدة للتعليم. ويجب أن تستند هذه الرؤية إلى كيفية تعزيز عملية التعلم التي تدمج ما يحدث داخل الصف المدرسي وخارجه، وفي مكان العمل وأوقات الفراغ وبعد التخرج بفترة طويلة، أكثر مما تركز على المواد التي يجب تدريسها في المدارس.

42. الفشل في الانتقال من التركيز الضيق على التعليم إلى عملية تعلم أوسع نطاقاً على مستوى المجتمع سوف يؤدي إلى أجيال من المواطنين غير المنتجين.

43. وحتى عندما نضع في اعتبارنا الهدف الضيق جداً المتمثل في تعليم أو تلقين المعرفة بمواد محددة للمشاركة في القوى العاملة هذه الأيام، فإن من الواضح أن أنظمة التعليم الحالية في بلاد الشام، في الغالب، لا تؤدي الغرض منها بالشكل الملائم. وبالنسبة لجميع البنى التحتية واسعة

¹² الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (إيفاد) (2014) الشباب والزراعة: التحديات الرئيسية والحلول الملموسة. متوفر عبر الرابط: <http://www.fao.org/3/a-i3947e.pdf>

¹³ أنظر: ناتان ج. براون ومروان المعشر، المؤلفان (2018) "انخراط المجتمع في إصلاح التعليم العربي: من التعليم إلى التعلّم". متوفر عبر الرابط: <https://carnegieendowment.org/2018/10/11/engaging-society-to-reform-arab-education-from-schooling-to-learning-pub-77454>

النطاق للمدارس التي أنشئت في الدول العربية، يظل تعلم الطلاب بشكل عام مخيباً للآمال، قياساً بالمعايير الوطنية والدولية على حد سواء. وباختصار، فإن الأنظمة التعليمية في العالم العربي تدور حول كمية التعليم وليس نوعيته.

44. لا تزال البطالة في أوساط الشباب وما يتمخض عنها من اغتراب من المشاكل الكبيرة في جميع أنحاء المنطقة.

45. لا يحظى المعلمون إلا بالقليل من الدعم والتدريب المستمر الذي يحتاجونه. ومعظم المعلمين لا يعرفون كيفية التدريس. وتتطلب التغييرات الضرورية في التعليم والتعلم إعادة تعريف لأدوار المعلمين وإلى تغييرات في معرفة المعلمين ومهاراتهم ورؤاهم المهنية. من المفروض في المعلمين أن يكونوا متمكنين من معرفة المادة التي يدرسونها، وفي جعبتهم أساليب جديدة للتدريس - والتي يتطلب الكثير منها تصميم بيئات تعلم مرگبة، وقيام المعلم بتوزيع المهام والأدوار على التلاميذ - مثل رصد وضبط سلوكهم في مجموعات صغيرة دون حضور المعلم. ويجب إجراء تغييرات جذرية قبل برامج تعليم المعلمين. حيث تتطلب برامج تعليم المعلمين المبتكرة الاستثمار وبناء القدرات في أساليب التعليم في الجامعات العربية.

46. ليس هناك حلول سهلة بوجود مثل هذه التحديات الصعبة. لذلك، يجب أن تجمع توصيات الإصلاح ما بين المبادئ التوجيهية العامة والمقترحات وبين التوصيات بإطلاق مبادرات محددة يمكن أن تختلف في تفاصيلها حتى داخل المنطقة ذاتها.

47. هناك فجوة بين ما يتعلمه الناس في المدرسة وما يواجهون في حياتهم اليومية. فهناك القليل من التواصل بين المدرسة والمجتمع. ومن شأن هذا أن يؤدي إلى عدم التوافق بين منظومة القيم في المدرسة ومنظومة القيم خارجها. لا بد من أن تكون هناك نقلة من مفهوم المعرفة إلى فكرة المشاركة.

48. هناك أيضاً حاجة لإعادة تعريف دور وزارة التربية والتعليم في دول بلاد الشام. فهي تتبع حالياً النهج الفوقي، أي من أعلى إلى أسفل، معتقدة أن لديها سلطة اتخاذ قرار بشأن التعليم دون استشارة أو إشراك المجتمع. وبالتالي هناك حاجة إلى نقلة تحويلية للانتقال من عقلية المزودة للخدمة إلى كونها الواضحة للرؤية/المعايير مع الحفاظ في الوقت ذاته على دورها كجهة تنظيمية. وهكذا، وبدلاً من مجرد فرض المناهج الدراسية، وتأليف الكتب المدرسية وامتحان الطلاب، يمكن لوزارات التربية والتعليم أن تقود حوارات مجتمعية حول نوع مخرجات التعليم الذين يجب أن تخرجهم المدارس.

49. هناك اتجاه مقلق شائع في أوساط بعض الناس الذين يعتقدون أن التفكير الناقد هو ضرب من التشكيك في الدين. ونتيجة لذلك كاد يختفي من مدارس الأردن، على سبيل المثال، المسرح والموسيقى والفن والدراسات الإنسانية.

50. من المفروض أن يشكل الشباب نُحراً ديموغرافياً، وأن يُنظر إليهم كشركاء يمكنهم خلق فرص جديدة. ليس هناك حلول سحرية، إلا أن المستقبل سيبدو أكثر إشراقاً إذا اعتقد الشباب أن الحكومة مهتمة بمستقبلهم، وأن هناك التزاماً ببناء بيئة للإبداع.

51. هناك حاجة إلى فهم أعمق لا تعنيه البطالة وكيف تؤثر على حياة الشباب. فالبطالة ليست مسألة انعدام الدّخل المالي أو عدم كفايته وحسب، بل إنها تتعلق أيضاً بكفاح شخصي للشباب من أجل الخروج من المنزل للتواصل مع الآخرين ولقاء أشخاص قد يمكنهم المساعدة. ويحرص بعض الشباب على البقاء في سوق العمل مهما كان الثمن، وبالتالي فإن العديد من الخريجين الجدد والمهنيين الشباب مستعدون للعمل في وظائف لا تحتاج إلى مؤهلات (كأن يعمل مهندسٌ معماري كموظف استقبال بدوام جزئي وبراتب يقل عن 6 دولارات في الساعة). وهذا يشير إلى مدى صعوبة عودة الخريجين إلى سوق العمل بعد فترة من البطالة.

52. لهذا، فإن من الضروري للشباب أن "يتعلموا في مكان العمل" كي يتمكنوا من البقاء في سوق العمل وتنمية مهارات لا يزودهم بها التعليم التقليدي. وتظل المهارات الأساسية هي مهارات التعامل مع الآخرين، والمهارات الناعمة، والعمل الجماعي، والقدرة على أداء مهام متعددة.

"يجب على كل طفل أن يتعلم كيفية الترميز الإلكتروني، وإذا لم تفعل ذلك، نكون قد سلبناهم مهارات المستقبل".

53. التوجّه الراهن نحو الابتكار في التعليم ورقمته يوفر فرصة؛ وخاصة مع وجود الزخم الذي أفرزته أهداف التنمية المستدامة، والعولمة، والتقدم التكنولوجي.¹⁴ وهناك بعض المفاهيم الواعدة مثل التعليم من أجل التنمية المستدامة الذي يشجع على عملية تعليمية شاملة، بما في ذلك التركيز على التفكير الناقد والتفكير التصوري/ الاستشراقي المستقبلي، والتفكير النظمي، والإبداع، والحوار والشراكات؛ وهناك أيضاً مفهوم تعليم المواطنة العالمية الذي يركز على الحوار بين الثقافات وتشجيع التسامح.¹⁵

"علينا أن نُعْمِن في التعمق لنفهم وُقْع البطالة على حياة الناس"

54. هناك حاجة إلى التحول نحو نهج التعلم العملي والقائم على الممارسة والمشاركة.

55. تنمية المعرفة والمهارات ليست كافية، إذ لا غنى عن تقديم إرشادات مناسبة لتوجيه الشباب نحو قطاعات واعدة في الاقتصاد.

56. هناك حاجة لإشراك الشباب بصورة أكبر في صنع القرار بشأن السياسات المتعلقة بمستقبلهم، فضلاً عن المشاركة في الحوار الوطني حول مسائل العمل. كما أنه من الأهمية بمكان الدعوة إلى سياسات وبرامج تتناول قضايا بطالة الشباب. فمُنظمة اليونسكو، على سبيل المثال، طوّرت منهجية لدراسات التكهّن بالمهارات الإقليمية في الدول العربية بالإضافة إلى دليل للشباب حول الحملات المتعلقة بالبطالة وريادة الأعمال.

57. ينبغي لجميع النقاشات حول توظيف الشباب أن تستفيد من أحدث الأبحاث والتفكير حول ما تعنيه تنمية المراهقين، وخاصة ما يعنيه ذلك بالنسبة للشباب الذين عانوا من الصدمات والذين هم، على سبيل المثال، لاجنون أو مهاجرون. وقد اقترح استكشاف مقاربة جديدة نسبياً يُطلق عليها التنمية الإيجابية للشباب. وهي فلسفة وأيضاً مقاربة مُوجّهة/مقصودة لتنمية المراهقين، حيث يُنظر إلى الشباب على أنهم دُخْرٌ للمجتمع وليسوا مشاكل يجب إيجاد حلّ لها. تعترف هذه المقاربة بأن الشباب المراهقين يتطورون بشكل سريع اجتماعياً وعاطفياً وجسدياً، وأن العديد من العوامل تؤثر على كيفية تطوّرهم أو ازدهارهم أو كفافهم. وفي إطار التنمية الإيجابية للشباب، يُنظر إلى مرحلة المراهقة على أنها فترة انتقالية في الحياة ذات تأثير طويل الأمد: حيث تعتبر مرحلة الشباب فترة ضعف يكون خلالها الدماغ ما زال في طور النمو، فضلاً عن أنها فترة من الفرص. ومثلها مثل سنوات الطفولة المبكرة، يُنظر إلى مرحلة المراهقة على أنها فترة حرجة من النمو الدماغى والجسدى وتتطلب نهجاً مختلفاً - مع التركيز على بناء المهارات والإمكانات والكفاءات، وتشجيع العلاقات السليمة، وتقوية النيئات، والعمل على تحويل الأنظمة.

"لا أريد أن أسمع الحديث حول المشاكل وحسب، بل أريد أن أسمع ما يمكنك فعله بشأنها"

العقبات أمام النجاح: ما الذي بحاجة لأن يتغيّر؟

58. للتغلب على تحديات البطالة في بلاد الشام، تم الخروج بالتوصيات التالية:

- من الأهمية بمكان التركيز على إصلاح التعليم العام والتعليم والتدريب التقني والمهني، من أجل تحسين المهارات الفنية والأساسية لدى الشباب.
- توظف الحكومة الأردنية 42٪ من القوى العاملة في البلاد. وهذا الخلل في سوق العمل، والذي تسببه العمالة في القطاع العام، بحاجة إلى تقليص.
- يجب تعزيز قطاع خاص أكثر ديناميكية وتنافسية لخلق فرص العمل، وتوفير الموارد اللازمة لريادة الأعمال والشركات الناشئة.

¹⁴ تتوفر نسخة كاملة من أهداف التنمية المستدامة عبر الرابط:

http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/brochure/SDGs_Booklet_Web_En.pdf

¹⁵ لمزيد من التفاصيل حول التعليم من أجل التنمية المستدامة، يرجى الاطلاع على: منشورات منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)؛ التعليم من أجل أهداف التنمية المستدامة: أهداف التعلم (2017) المتاحة عبر الرابط:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247444> والتعليم من أجل التنمية المستدامة: مرجع (2012)، متاح عبر

الرابط: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216383>. ولمزيد من التفاصيل حول تعليم المواطنة العالمية، يرجى

الاطلاع على "تعليم المواطنة العالمية: إعداد المتعلمين لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين (2014) على الرابط:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227729>

- خبرات التوظيف المبكر وتهيئة فرص للشباب أمورٌ ضرورية.
- لا بد من تحسين أنظمة معلومات سوق العمل.

59. يجب على الجهات المانحة والحكومات إدراك أنه يتم الاستعانة بأقل مما يلزم من الأدلة في تصميم وتنفيذ وتقييم السياسات والبرامج.

- هناك برامج عديدة لتوظيف الشباب غير مفيدة، وتضم العديد من المشاركين غير المتعلمين بشكل كافٍ لاستيعاب المواد التي يشتمل عليها البرنامج.
- القليل من البرامج والسياسات يتضمن أدوات قوية يُعتمد عليها في الرصد والتقييم، وحلقات لإبداء الملاحظات للاسترشاد بها في تصحيح المسار.
- تقدم الجهات المانحة والمنظمات الدولية حوافز للحفاظ على سير عملية تنفيذ البرامج كما يجب، حتى عندما تظهر دلائل على أنها غير مجدية.
- هناك حاجة لبلورة مجموعة من الممارسات، وثقافة الشفافية والتعلم المشترك، وهو ما يتيح وقف البرامج التي فيها إشكالية، وتحويل الموارد إلى نماذج ناجحة.
- يتعين على الباحثين أن يكونوا أكثر كفاءة في إيصال الأدلة ذات الصلة لصانعي السياسات والممارسين. يجب ألا تنحصر نتائج الأبحاث في المجال الأكاديمي فقط.

60. السياسة والاقتصاد السياسي:

- وصلت نسبة العمالة بالقطاع العام في الأردن إلى 42% خلال عام 2018، وهي نسبة عالية جداً بالنسبة لبلد مصادره الطبيعية قليلة.
- يجب على القطاع الخاص توظيف المزيد من الشباب. ومع ذلك، يأتي ترتيب الأردن، على سبيل المثال، في المرتبة 104 من أصل 190 دولة كمكان لممارسة أعمال تجارية، والمرتبة 105 كمكان لبدء نشاط تجاري، والمرتبة 159 كمكان للحصول على ائتمان مالي.¹⁶ لا مناص من معالجة هذه المسألة.
- يجب على الحكومة تمكين القطاع الخاص من توفير الوظائف وإدارة الدخل.

الخروج من المازق

- 61. التحق المشاركون بخمس مجموعات مختلفة لبحث ومناقشة مختلف الموضوعات، وتقييم الأفكار للبحث على التغيير. فيما يلي موجز للنقاط التي نوقشت وجرى التفكير بها:
- 62. فيما يتعلق بإشراك القطاع الخاص وتمكينه، أبرز المشاركون النقاط التالية:

- أدخلت الحكومة الأردنية خطاً مختلفاً لدعم القطاع الخاص حتى يتمكن من خلق فرص العمل. وفي حين حقق بعض هذه الخطط نجاحاً، إلا أن الاستثمار المستقبلي سوف ينحصر في البرامج التي هناك إمكانية لنموها.
- يمكن رفع مستوى قدرة القطاع الخاص على خلق فرص عمل عن طريق تعزيز الاستقرار في إطار العمل القانوني، وبتبسيط القوانين المتعلقة بإنشاء الأعمال والمؤسسات التجارية.
- اعتبر المشاركون جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات – "إنتاج" - في الأردن¹⁷ على أنها مثالاً على قصة نجاح لجمعية تركز على مستقبل قطاع تكنولوجيا المعلومات من خلال تسويقه والتعامل مع المعنيين الآخرين المهتمين بتكنولوجيا المعلومات. ويمكن للمعنيين تكرار هذا النموذج في مجالات ناشئة أخرى مثل قطاع المنتجات الصيدلانية.

"القضية الرئيسية التي نواجهها هي: كيف نرتقي بالبرنامج الناجح إلى مستوى أعلى، ثم دمجه وتوسيعه"

"الأمر لا يتعلق بالحل التقني، ولا يتعلق بتغيير القانون، بل يتعلق بتغيير عقلية القطاعين العام والخاص للعمل معاً لمعالجة مسألة توظيف الشباب"

¹⁶ تقرير ممارسة الأعمال 2019. تقرير رئيسي لمجموعة البنك الدولي. متاح عبر الرابط:

<http://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/j/jordan/JOR.pdf>

¹⁷ <http://intaj.net>

- **القطاع الخاص** بحاجة إلى تعزيز تواصله مع المؤسسات التعليمية في أقطار بلاد الشام - سواء الأكاديمية منها أو التقنية. فهذا التواصل ضروري لضمان أن تلبى مخرجات التعليم من هذه المؤسسات احتياجات السوق. على سبيل المثال، ينبغي على القطاع الخاص التعاون مع المؤسسات الأكاديمية في تنظيم تدريب منتظم لطلاب الجامعات أثناء الدراسة (كالدورات الصيفية مثلا). فهذا هذا واحداً من سبل ضمان حصول الخريجين على الخبرة العملية لدى انتهاء دراستهم الجامعية.
- يمكن أن يكون تواصل الجهات المانحة مع المعنيين على المستوى الوطني أكثر إبداعاً للتغلب على التحديات التي تواجهها البلاد، وذلك عبر إدخال تقنيات جديدة في بعض القطاعات. على سبيل المثال، نظراً إلى شح المياه في الأردن، يعمل الهولنديون في قطاع الزراعة من خلال إدخال تقنيات مختلفة للمزارعين لاستخدام أراضيهم بشكل أكثر كفاءة وتقليل الحاجة إلى المياه. هناك حاجة إلى المزيد من الحلول المبتكرة.
- تعتبر الشركات الصغيرة والمتوسطة بمثابة العمود الفقري للاقتصاد. وقد كانت هناك توصية بأن تعمل حكومة الأردن والحكومات الأخرى في بلاد الشام على تشجيع المستثمرين في هذه الشريحة من خلال توفير بيئة مواتية للمساعدة في تأسيس المزيد من هذه الشركات.
- على الرغم من الجهود الضخمة المبذولة لدعم قطاع السياحة في الأردن، إلا أنه لا يزال قطاعاً غير مستغل كما يجب. فعندما يعتمزم السائحون زيارة بلد ما، فإنهم يبحثون عن حزمة سياحية كاملة، وهذا أمر ينبغي أخذه بالحسبان لتعزيز وتشجيع هذا القطاع.
- لتعزيز الاقتصاد بصورة أفضل، من المهم كثيراً جذب استثمارات جديدة. وتحتاج حكومة الأردن ومؤسسات مختلفة إلى وضع استراتيجية لمعرفة القطاعات التي يمكن أن يهتم بها المستثمرون الجدد، والاستفادة من مواطني القوة والموارد المتاحة في البلاد.
- وأخيراً، من المهم أن يكون هناك تعريف واضح واتفق بين الجهات المعنية حول ما هو **القطاع غير الرسمي**، إذ يتم أحياناً الخلط بينه وبين رواد الأعمال.

63. فيما يتعلق بتمكين النساء اقتصادياً، ناقش المشاركون الأمور التالية:

- في بلاد الشام، لا توجد علاقة بين التعليم والعمل. هذا على الرغم من التحصيل العلمي المثير للإعجاب، بما في ذلك عدد الملتحقات بأقسام دراسة العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. وعدد من بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أعلى مما هو في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، ومع ذلك، ظلت مشاركة المرأة في القوى العاملة مستمرة على ما هي من الانخفاض. من بين الأسباب التي تحول دون مواصلة النساء مسيرتهن حتى ساحة العمل: المواقف الثقافية التي تعتبر النساء مقدمات رعاية والرجال محصّلين للرزق؛ وغيوب المرافق الأساسية العامة، مثل قلة وسائل النقل العام، وحضانات الأطفال؛ والقصور في النواحي القانونية التي يمكن أن تحد من مشاركة المرأة في العمل أو تعمل على إدامة الصور النمطية الجنسانية.
- المشاركة الاقتصادية المتدنية للنساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لها بُعد اقتصادي. وإذا تحققت مشاركة نسائية في القوة العاملة على قدم المساواة مع الرجال بحلول عام 2025، فسوف يُضاف مبلغ 2.7 تريليون دولار أمريكي إلى الناتج المحلي الإجمالي للمنطقة.¹⁸
- كما إن للمشاركة الاقتصادية النسائية بُعد بشري أيضاً، حيث تُحرم نساء كثيرات من فرصة استكشاف وتحقيق قدراتهن وطموحاتهن.
- من المهم عند مناقشة موضوع المشاركة الاقتصادية النسائية، فهم السياق والوضع الفعلي لعمل النساء. فهناك نقص في الشواهد وتحديد توزيع النساء في سوق العمل؛ ويمكن تصحيح ذلك عن طريق إجراء مزيد من التحري عن أسباب عمل المرأة

¹⁸ منظمة العمل الدولية (2017) العمالة في العالم والتوقعات الاجتماعية: الاتجاهات المتعلقة بالمرأة لعام 2017. متاح عبر

الرابط: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf

وأَسباب عدم عملها؛ وما هي خلفياتهن وفي أي القطاعات يعملن؛ وما هي الاختلافات بين خبرات النساء واحتياجاتهن، وما إذا كان هذا الاختلاف، على سبيل المثال، يتعلق بكونهن يعشن في الأرياف أو في المدن، أو أن له علاقة بالعمر.

- من المهم العمل على تذليل العقبات الهيكلية والثقافية والقانونية التي تحول دون مشاركة النساء في سوق العمل.
 - من المهم الاعتراف بعمل النساء في الاقتصاد غير الرسمي والذي غالباً ما يكون عملاً يؤدينه من المنزل، وكذلك الاعتراف بمساهمتهن في العمل غير المأجور (الرعاية).
 - لا بدّ لقوانين الضمان الاجتماعي من الاعتراف بالعاملين بدوام جزئي، وبالذين يعملون من المنازل، وشمولهم بالقانون، وأن تصبح القوانين أكثر جاذبية وفعالية من حيث التكلفة بالنسبة لهم حتى ينضموا إلى برامج الضمان الاجتماعي.
 - للتغلب على انخفاض مساهمة المرأة في الاقتصاد، يحتاج الأمر إلى النظر في المسائل القانونية التي قد تكون بمثابة عقبة أمامها، بما في ذلك إعادة النظر في الإجراءات القانونية التي من المفترض أن تسهل دخول المرأة إلى ساحة العمل. وقد تشمل هذه التدابير مثلاً توفير رعاية الأطفال والمواصلات. وهنا يجب تغيير القانون ليعكس الطريقة التي ترغبها المرأة للعمل، كتسهيل تسجيل الشركات المنزلية مثلاً، وتوسيع نطاق قوانين العمل والحماية القانونية للاقتصاد غير الرسمي.
 - من المهم التركيز على مواقع أداء العمل، والضغط على أرباب العمل ليظهروا أن تشجيع توظيف المرأة هو استثمار سوف يستفيدون منه لأن الإنتاجية بالتالي سوف تزداد. كما أن جودة مكان العمل مهمة أيضاً، إذ يجب أن يكون المكان نظيفاً ومريحاً وأمناً، إلى جانب توفر ضمانات للحماية من التحرش الجنسي، سواء أثناء العمل أو خلال التنقل بين المنزل والعمل. ولا بدّ من تعميم المساواة بين الجنسين في الموارد البشرية (في الدورات التعليمية والممارسات في مكان العمل). ويجب الحرص بشكل دوري على عرض إمكانية المرونة في ساعات العمل وجدول عمل مرّن.
 - تشجيع الأمثلة والممارسات الجيدة والتعلم منها، مثل التعاونيات الزراعية النسائية (فلسطين) وحاضنات الأعمال في القرى (سورية).
 - البعد الثقافي هو أيضاً نقطة مهمة يجدر أخذها بعين الاعتبار. يمكن أن يشمل ذلك مراجعة المناهج الدراسية للمدارس في محاولة للتخلص من الصورة النمطية الجنسانية، وبذل جهد للتوعية والتعريف بقدوات تاريخية ودينية ومعاصرة مهمة مثل زوجة الرسول محمد (صلعم).
 - ينبغي التخلص من الصورة النمطية الجنسانية في وسائل الإعلام. حيث يمكن مثلاً إنتاج سلسلة من البرامج الترفيهية الجديدة التي تضم شخصيات نسائية قوية.
 - من المهم العمل مع القيادات السياسية والدينية، ووسائل إعلام واستراتيجيات التوعية العامة لتغيير العقلية، وإجراء تحليلات قيمة لعمل المرأة خارج المنزل، والعمل على تنظيم النساء في مكان العمل وتعزيز قيادتهن.
 - تُظهر بيانات من الأردن أن معدلات النساء في ريادة الأعمال أعلى من الرجال. فالنساء يؤسّسن واحدة من بين كل ثلاث شركات ناشئة؛ وهذه الشركات الناشئة توظف عدداً من النساء يفوق عدد الرجال، وتعمل على توظيف نساء من جميع المستويات.
64. فيما يتعلق بكيفية بناء جسور بين التعليم والعمل، سلط المشاركون الضوء على النقاط التالية:
- من الضروري معرفة من هو المتلقي للتعليم. هل الهدف هو تلبية ما يريده الأطفال أو الآباء أو الحكومة؟ من هم العملاء الحقيقيون، وبالتالي أين يجب أن يكون التركيز الرئيسي؟
 - من الضروري تحويل التركيز من مهارات ريادة الأعمال إلى تغيير عقلية الطلاب. يجب أن يكون التركيز في التعليم الجامعي على المهارات أكثر مما هو على المحتوى.

- تنمية وتطوير القطاع الخاص أمر ضروري لخلق المزيد من فرص العمل.
- من المهم مراجعة اللوائح الخاصة بالتسرب من الدراسة وبحث كيفية عودة التلاميذ إلى المدرسة/الدراسة.
- هناك حاجة لإطار للتأهيل الوطني.
- ينبغي استكشاف كيفية قياس فوائد الموظفين من الاقتصاد الرسمي إلى الاقتصاد غير الرسمي.
- تقديم أنشطة خارج المناهج على مستوى المدرسة، إلى جانب التوجيه المهني.
- يجب أن يتضمن إصلاح نظام التعليم تحديث المناهج حتى تركز على مهارات القرن الحادي والعشرين، والاستثمار في المعلمين وتطورهم المهني المستمر.
- مراجعة وتنقيح مؤشرات الأداء الرئيسية للتعليم العالي لتلائم احتياجات التوظيف.
- إعادة تعريف التعليم المهني على أنه تعليم مهني حديث يستخدم التكنولوجيا وينشر الوعي حول فوائد التعليم المهني في المجتمع والأسرة.

65. فيما يتعلق بتشجيع ريادة الأعمال من خلال التعليم والتدريب على المهارات، ناقش المشاركون ما يلي:

- على الرغم من أهمية المهارات الاجتماعية في مجال ريادة الأعمال، فإن الطلاب يفتقرون إلى المستويات الأساسية من المهارات الاجتماعية.
- بما أن المناهج التعليمية الراهنة تقوم على الحفظ ولا تشجع التفكير الخلاق والناقد، فإن العديد من الطلاب لا تتطور لديهم مهارات الابتكار والإبداع. لا بدّ من معالجة هذا الأمر على مستوى المدرسة الابتدائية.
- من الأهمية بمكان أن تدرج في مناهج التعليم الأساسي مواضيع تتعلق بمحو الأمية المالية، والتفكير التحليلي والناقد، وحل المشكلات، والتواصل، وكيفية تعلم المهارات.
- لمساعدة الطلاب على التعلم ومعرفة المزيد عن وظائفهم المستقبلية ونوع المهارات التي قد يحتاجونها، من الضروري اطلاعهم على عالم الأعمال الذي يمنحهم الخبرات من خلال برنامج مصمم بشكل جيد بدلاً من الاكتفاء بفرص تدريب داخلي عشوائي.
- برامج ريادة الأعمال الحالية لا تحقق ما يكفي من النتائج الملموسة. ولهذا يمكن أن يتمثل الحل في برامج تخصصية لريادة الأعمال محددة حسب القطاعات.
- تثقيف أولياء الأمور بأبجديات ريادة الأعمال أمر ضروري للتقليل من، أو حتى إزالة، الحواجز الثقافية المرتبطة بتأسيس عمل حر. وهذا أمر مهم في توفير بيئة مناسبة لريادة الأعمال تشجع الشباب على تأسيس أعمالهم بدعم من الآباء.
- يمكن أن يكون لإنشاء برامج لريادة الأعمال قابلة للتوسيع لتشمل اللاجئين تأثير كبير، لأن الشباب في مخيمات اللاجئين لا تعترض طريقهم عقبات ثقافية أو مفاهيم محددة مسبقاً فيما يتعلق بريادة الأعمال.
- لا بدّ من التذكّر أن البشر مبدعين، وأنه من الطبيعي أن يبتكروا ويغيروا.

الخطوات التالية وما يجب أن يتغيّر

ناقش المشاركون ضمن مجموعات أصغر، الخطوات التالية وما يلزم تغييره لمعالجة تحديات الشباب والتوظيف في منطقة بلاد الشام. وفي الجدول التالي موجز للتوصيات. وبينما أن لكل من المعنيين توصياته المحددة التي تتعلق بدوره ومجالات تخصصه، فإنه يظل من الضروري للجميع أن يتعاونوا ويعملوا مع بعضهم البعض.

ماذا	من
<ul style="list-style-type: none"> ● تطبيق وفرض قوانين وأنظمة العمل، والتنسيق مع نقابات العمال لمراجعة وتطوير مواد محددة من قوانين العمل، ووضع أطر لتنظيم برامج تدريب الموظفين الجدد. ● تشجيع جهود اللامركزية، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بلوائح تنظيم ريادة الأعمال للشباب. وتوفير البيئة القانونية اللازمة للشركات الناشئة، وإعطاء المزيد من الصلاحيات لرواد الأعمال الشباب المحليين الذين لديهم مبادرات للحد من الروتين الحكومي، والتجاوب مع مبادرات الشباب المتغيرة وسريعة الوتيرة. فهذا من شأنه أن يتيح للمانحين والمنظمات الدولية العمل مع الشركاء بشكل مباشر. ● وضع مناهج وطنية لريادة الأعمال، والترميز والمهارات الناعمة. ● إتاحة بيئة تمكينية أفضل للشباب لمساعدتهم على تأسيس الشركات، وتحفيزهم مالياً (الإعفاءات الضريبية) وتوفير الخدمات الاجتماعية. ● تطوير شهادات التعليم والتدريب المهني والتقني عبر الحدود، أو نظام إقليمي لإصدار الشهادات للسماح للشباب بالعمل في بلدان مختلفة. ● إتاحة فرصة الحصول على رأس المال والاستثمار، والتحول من مستهلكين إلى منتجين، وتوفير استراتيجيات الدخول والخروج من وإلى السوق من خلال الإصلاح الاقتصادي. ● السعي إلى استفادة أفضل من منصات التقنية للقيام بعمليات أسرع، مثل تقديم الخدمات. ● التعلم من نماذج أخرى كما هو الحال في تونس، حيث كان قانون الشركات الناشئة الذي تم إقراره مؤخراً جهداً تعاونياً شارك في صياغته العديد من الجهات المعنية.¹⁹ ● دعم إنشاء بيئة ريادة مشاريع اجتماعية من خلال تشجيع ثقافة العمل التطوعي والخبرة في مكان العمل، بالإضافة إلى تطوير اللوائح التي ستساعد الشباب على اكتساب الخبرة العملية وتعلم كيفية التصرف في مكان العمل. ● تطوير تدريب الشباب في البرلمان. فمن شأن ذلك أن يتيح للشباب فرصة فهم عمليات صنع السياسات وإجازة القوانين واللوائح بشكل أفضل. ● النظر إلى اللاجئين كدُخر ومساهمين إيجابيين في المجتمع. ويمكن تحقيق ذلك، على سبيل المثال، من خلال بلورة أنظمة أكثر مرونة للسماح للاجئين بأن يكونوا رواد أعمال، والسماح بتسجيل الشركات وإصدار تصاريح العمل لغير الأردنيين. ● بناء الثقة بين الحكومة والقطاع الخاص من خلال التواصل مع العاملين فيه، وتغيير مصالح الحكومة المكتسبة الخاصة بها في الوضع الراهن، وتحفيز القطاع الخاص على التصرف (وبالتالي تحقيق المنفعة للجميع). ● السماح بالحصول على المعلومات المتعلقة بالحقوق والقانون. . 	<p style="text-align: center;">الحكم المحلي</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● التركيز في البرامج على الجودة بدل التركيز على الكمية لضمان أن يكون للبرامج أثر مستدام. 	<p style="text-align: center;">المانحون والمجتمع الدولي</p>

¹⁹ تم إقرار قانون الشركاء الناشئة في 2 إبريل/نيسان 2018 من قبل البرلمان التونسي، ويعتبر هذا القانون جزءاً من استراتيجية الحكومة الأوسع "تونس الرقمية 2020" لتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتوسيع البنية التحتية التقنية. يتوفر المزيد من التفاصيل حول هذه الاستراتيجية عبر الرابط: https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/Tunisia_-_Support_Project_for_the_Implementation_of_the_%E2%80%9CDigital_Tunisia_2020%E2%80%9D_National_Strategic_Plan.pdf والنص الكامل لقانون الشركات الناشئة متاح باللغة العربية عبر الرابط التالي: <http://thd.tn/startup-act-version-adoptee.pdf>

<ul style="list-style-type: none"> • ترسيخ مبدأ الحوار الصادق بين المانحين والمجتمعات المعنية حول ما يمكن أن ينجح وما يمكن أن يفشل، وكيف يمكن بلورة استراتيجيات الخروج. • وضع أطر أفضل للنتائج والتقييم والقياس. • التركيز على برامج تطوير القوى العاملة، واستنباط طرق جديدة لقياس قابلية التوظيف. • دعم الشركات لتمكينها من توظيف المزيد من الناس. • تشجيع استخدام لغة إيجابية بدلاً من الكلمات المثقلة بالمعاني السلبية أو الوصم، كوصف البعض بالمنتفعين واللاجئين. العبارات البديلة المقترحة بدلاً من ذلك تشمل، مثلاً، نساء متنقلات وشركات ناشئة سورية. • التركيز على الحواجز الذاتية التي تحد من مشاركة النساء والشباب في سوق العمل. • دمج التعليم وممارسة المهارات في الاستجابات الإنسانية. • العمل معاً من خلال أطر تمكّن برامج يستفيد منها الأفراد كافة (بحيث لا يُستثنى أحد - البحث عن قصص من يصعب الوصول إليهم). • بناء شراكات مع الشباب، وتطوير برامج محددة لهم، وإشراكهم في دورة المشاريع بأكملها (التصميم والتنفيذ والتقييم). • تكوين فهم أفضل للدور الفعلي للحكومات في تشجيع العمل والتوظيف. • تنظيم مخيمات الترميز الإلكتروني للاجئين والشباب المحلي، والمبادرة في برامج إقليمية استباقية للاجئين (قد يتطلب ذلك ورقة سياسة أولية لوضع تصور للخيارات المستقبلية). 	
<ul style="list-style-type: none"> • التصدي للوضع القائم من خلال تجميع الأدلة. • تطوير برامج التعليم غير الرسمي التي تتيح للأطفال اللاجئين والشباب فرصة للحاق بدراسات تعليمهم النظامي. • تحديد وظائف جديدة في القطاعات النامية، كما هو الحال في قطاع معالجة النفايات. فهذه مشكلة ضخمة، وربما تكون مصدراً كبيراً للوظائف الجيدة. ذلك ينطوي على مشاريع التسميد وإعادة التدوير، وبالتالي إيجاد العديد من الوظائف الجيدة، وتحفيز الاقتصاد، والمساعدة في جعل البلدان أكثر استدامة. 	<p>منظمات المجتمع المدني</p>
<ul style="list-style-type: none"> • هناك حاجة إلى تحسين أبحاث سوق العمل لتوفير معلومات عامة، بما في ذلك البيانات والإحصاءات عن القطاعات وجهات العمل. ولا بدّ للباحثين من التنسيق مع القطاع الخاص لتطوير مثل هذا النظام الأساسي، والمساعدة في تحديد الوظائف المطلوبة. • التركيز على فهم تداعيات قضايا العمل في المناطق الهشة، مثل قطاع غزة، بما في ذلك فهم أفضل للإطار القانوني والتنظيمي، وتقديم توصيات حول كيفية العمل في مثل هذه الظروف الصعبة. • بلورة فهم أفضل لريادة الأعمال بالنسبة للاجئين، وتحديد سبل المساعدة في دعمها. • دعم عملية البحث في موضوعات محددة، بما في ذلك أثر التعليم في أقطار بلاد الشام - مثل الأردن - على معدلات التوظيف، ونوع الوظائف التي يحصل عليها الشباب بفضل شهادته الجامعية (إن وُجدت). وأفكار لتقليل هجرة العقول من المنطقة: من يبقى ومن يغادر، ولماذا؟ وبالنسبة لأولئك الذين يغادرون: أين يذهبون؟ • جمع الأدلة حول القطاعات التي يكون من المنطقي للحكومات أن تستثمر فيها حتى لا تحاول التنافس في قطاعات لا تقوى على التنافس فيها في السوق العالمية. 	<p>الباحثون والعلماء</p>

<ul style="list-style-type: none"> • التركيز على القطاع غير الرسمي في سوق العمل والحصول، إن أمكن، على بيانات حول حجم القطاع غير الرسمي، للمساعدة في تحديد ما يعنيه وما هي اللوائح التي يمكن أن تساعد في هذا القطاع، إن وُجدت. 	
<p style="text-align: right;">د. ميساء شقيرات</p> <p style="text-align: center;">معهد دراسات التنمية، برايتون يناير/كانون الثاني 2019</p> <p>تهدف تقارير ويلتون بارك إلى تقديم ملخصات موجزة للنقاط والاستنتاجات الرئيسية لفعالية معينة. وتعكس التقارير ما دونه المقررون خلال الجلسات، ولا تعبر بالضرورة عن وجهات نظر المقرر. وتقارير ويلتون بارك وأي توصيات واردة فيها هي للمشاركين، وليست بياناً عن سياسات ويلتون بارك أو وزارة الخارجية البريطانية أو الحكومة البريطانية.</p> <p>إن رغبت في قراءة تقارير ويلتون بارك الأخرى، أو المشاركة في فعاليات ويلتون بارك القادمة، يرجى الرجوع إلى موقعنا الإلكتروني www.wiltonpark.org.uk. ولاستلام نشرتنا الشهرية وآخر المستجدات، يرجى الاشتراك من خلال الرابط: https://www.wiltonpark.org.uk/newsletter/</p>	