



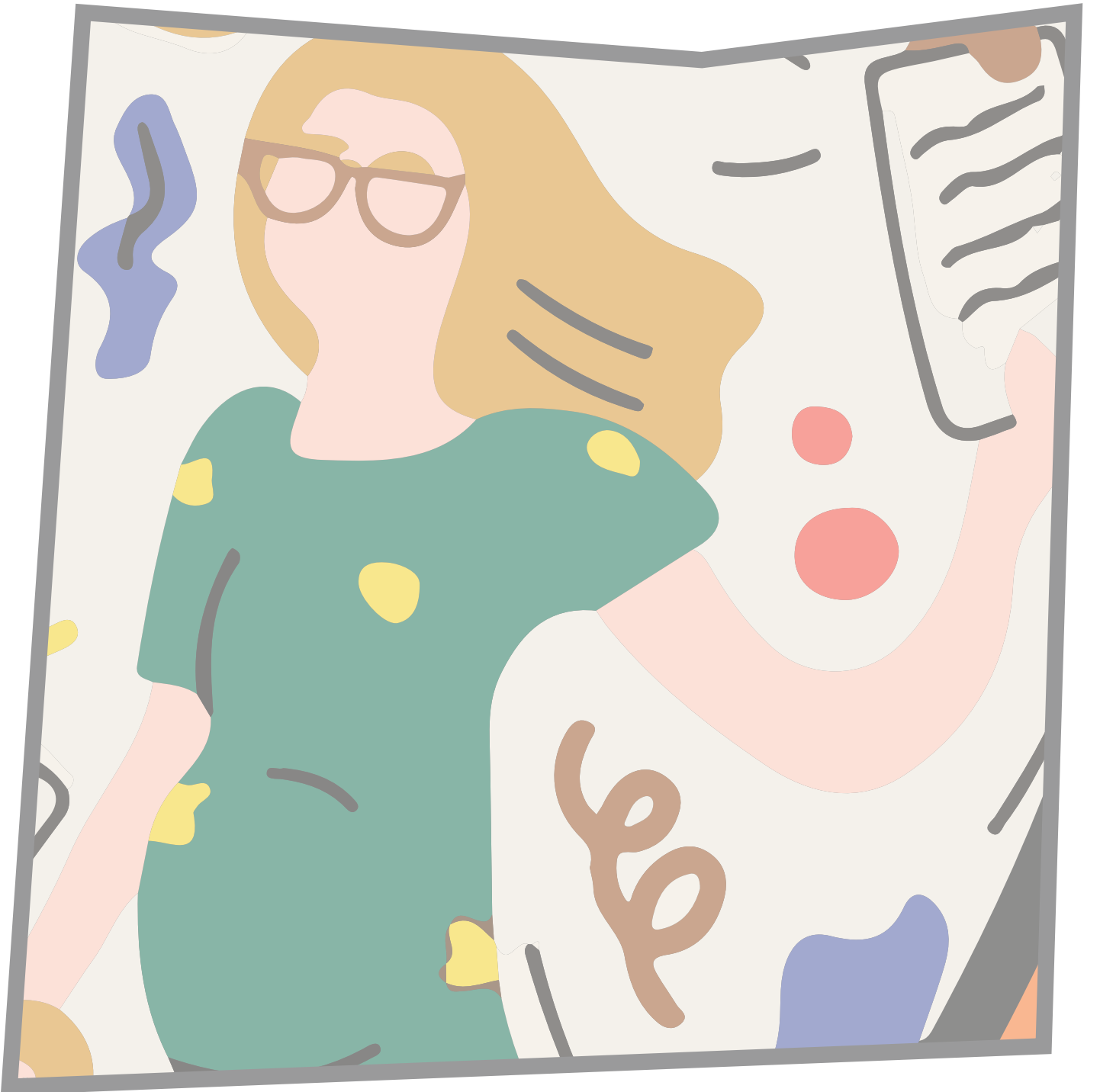
استراتيجية
الاتحاد العربي للنقابات
حول الشباب 2015 - 2018

مقدمة

يعتبر الاتحاد العربي للنقابات قضايا الشباب رأس أولوياتها للفترة ما بين 2015-2018، باعتبارهم صانعو المستقبل وأصحاب الفاعل المؤثر في الحاضر والمستقبل، وهذا أصبح جليا وواضحا لما يلعبه الشباب من دور في عمليات التغيير وخاصة بعد الربيع العربي، مما انعكس على القضايا المتعلقة بالشباب، فتشابكت قضاياهم مع مجمل التحديات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي نواجهها في إيجاد نظام اجتماعي وسياسي أكثر كفاءة وفاعلية و يؤمن الاتحاد العربي للنقابات بقوة الشباب العربي المذهلة والهائلة فهم يمتلكوا مهارات وقدرات للتأثير في مجمل الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فلا يمكن التحدث عن أي عملية تنمية أو إحداث تغيير هادف في الدول العربية من غير استفادة من فئات الشباب حيث تبلغ نسبة من هم في سن (18 - 35 عام) تقريبا 25% إلى 30% من إجمالي العدد السكاني في العالم العربي وهذه النسبة والطاقة الكبيرة لا يمكن إهمالها وتجاهلها كقوة تأثير، فهي تحتاج لدمج في العمل الاجتماعي والاقتصادي والسياسي وإعطاء الفرصة للعب دور فعال وإيجابي .

الهدف الاستراتيجي الاول:

زيادة مشاركة الشباب
في المراكز القيادية و
صنع القرار



ينادي الاتحاد العربي للنقابات بأهمية دور الشباب في رسم السياسات العامة والانخراط بها بما يضمن مستقبلاً زاهراً لهم، ويشدد على أهمية وجود دور للشباب خلال المرحلة القادمة التي ستمر بها الدول العربية، والتي ستتطلب تغيير و تطوير العديد من القوانين والتشريعات النازمة من أجل الوصول الى تنمية مستدامة و متوازنة لا تخلو من بعد شبابي فيها.

كما يدعو الاتحادات النقابية الاعضاء التابعة له الى تطوير نظمها الداخلية تماشياً و دستور الاتحاد العربي للنقابات بما يكفل مشاركة حقيقية وفعالة للشباب في اتخاذ القرارات المتصلة بالعمل النقابي والاجتماعي، وكذلك تشجيع الشباب بإيجاد برامج وحملات نقابية تستهدفهم وتنمي روح الانتماء والمبادرة لديهم .

و ينادي الاتحاد العربي للنقابات بضرورة تخطي نسبة مشاركة الشباب في عضوية النقابات وخاصة في المواقع الإدارية والقيادية ذات التأثير التي تعتبر شبه معدومة، عن طريق منحهم الفرصة واعداد البرامج التي تستهدفهم لزيادة نسبة مشاركتهم وحد من عزوفهم .

كما ينادي بضرورة محاربة المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب الاجتماعية سواء الداخلية والخارجية، ومن أبرزها الظروف الاقتصادية السائدة ونسبة البطالة المرتفعة إضافة إلى تعشيش بعض المفاهيم البالية من الثقافة السائدة في المجتمع التي تقلل من شأن الشباب والتمييز بين الرجل والمرأة، إضافة إلى ضعف الوعي لدى القيادات النقابية بفوائد مشاركة الشباب في العمل النقابي والمطلبي.

ان الاتحاد العربي للنقابات يؤمن بان من بين الاسباب التي تؤدي الى ضعف العمل النقابي

هو عزوف الشباب عن العمل فيه، داعياً الشباب إلى الانخراط في العمل الشبابي والنقابي وتعزيز دورهم فيه من خلال افكارا جديدة و برامجهم الحديثة، ويدعو إلى وضع آليات لتطوير العمل النقابي بما يتناسب هذا الهدف وليس الاكتفاء بعقد الورشات والبرامج لتشخيص المشكلة.

كما دعا إلى إعادة النظر في أنظمة العمل في اللجان النقابية وكذلك تحديد أهداف هذه المؤسسات من أجل استقطاب المزيد من الشباب، مؤكداً أهمية شجيع العمل النقابي بين الشباب ودعم مبادرات شبابية نقابية تنسجم مع توجهات الاتحاد العربي للنقابات و اعضاءه.

و يؤكد الاتحاد العربي للنقابات على ضرورة تبني منهج العمل النقابي الديمقراطي من جهة والبحث عن توفير قاسماً مشتركاً بين كل النقابيين مهما اختلفت اعمارهم او جنسهم في إدارة سياستها النقابية والنضال الفعلي من أجل تحسين واقعهم والنهوض به للأفضل بما يخدم مصالح وحقوق العمال، وهذا ما سيساهم في تكوين نقابات عربية مناضلة تسعى لخدمة جماهيرها وأعضائها، تستطيع مواكبة التغيرات بما ينسجم مع توجهاتها والدور الحقيقي المناط بها عن طريق إحداث تغيير ايجابي علي مستوى أعضائها بما في ذلك على مستوى العمر تماشياً مع المجتمع التي تعيش به،

و سيقوم الاتحاد العربي للنقابات الاتحادات النقابية العربية الاعضاء و اللجان الشبابية التابعة لها و شبكة الشباب النقابي العربي باعداد برامج من شأنها ان تمنح فرص للشباب و لاعطاء روح التنوع والتحديث بالعمل النقابي العربي للنهوض بدورها الاجتماعي والخدماتي

« وهنا يسعى الاتحاد العربي للنقابات في العمل على زيادة مشاركة الشباب من خلال:

— تثبيت نسبة لا تقل عن 15% من الشباب في المواقع القيادية بالمؤسسات النقابية العربية، و تقوم الاتحادات النقابية الاعضاء من خلال لجنه الشباب و شبكة الشباب النقابي العربي بالعمل على تلمس قضاياهم والوقوف عليها باهتمام، حتى يكون لها مساهماتها في أي عملية تنموية أو اجتماعية،

— عمل برامج وأنشطة تستهدف فئات الشباب لزيادة وعيهم النقابي، بهدف دمجهم في العمل وإكسابهم مهارات جديدة وتنمية قدراتهم علي العمل من خلال تفعيل دور شبكة الشباب النقابي العربي وربطها مع مختلف فعاليات المجتمع المدني.

— و ينادي الاتحاد العربي للنقابات الاتحادات النقابية الاعضاء بضرورة المساهمة في عملية اتخاذ القرارات في المساهمة في تنفيذها وتوجيه عن طريق اللجان النقابية التابعة لها عن طريق المبادرات العمل النقابي والاجتماعي التي تلعب دور كبير في التغيير والتأثير.

— يناشد الاتحاد العربي للنقابات الحكومات العربية من اجل العمل علي تلبية احتياجاتهم ومراعاة خصوصياتهم في كافة الخطط والبرامج التي تستهدفهم ، وإعطائهم دور في تقرير مصيرهم وشئونهم الخاصة.

حتى تستطيع أن تلبي حاجاتها الأساسية أمام المتغيرات السريعة والمحيطه محلياً وعربياً ودولياً، وبما يضمن تعميق عملها مع الجماهير والمجتمع وينقلها للفعل بهدف الإنجاز الناجع و الفعال لمهامها وأهدافها الوطنية والديمقراطية، ومن هنا يجب إعادة النظر في بعض القضايا المفصلية للعمل ومن أهمها دمج الفئات الاجتماعية المغيبة وصاحبة التأثير وأهمها الشباب،

هذا و يعتبر الاتحاد العربي للنقابات فئة الشباب الركيزة الأساسية في أي فعل نقابي، فإن تفعيل دور الشباب في العمل النقابي، سيكون مكوناً أساسياً في إدارة الاتحاد العربي للنقابات، من خلال البرامج والخطط.

كما ستساهم الاستفادة من طاقات الشباب وتوظيفها في العمل النقابي وإعطائها المساحات للقيام بدور فعال بالنقابات العمالية فالشباب لديهم قدرات إبداعية عالية ومقدرة عالية علي العمل في أصعب الظروف، وهذا المبدأ يجب أن تؤمن به القيادات النقابية في ظل تدافع الأجيال وزيادة الوعي بين فئات الشباب، حول أدوارهم في العمل النقابي، فلا يجوز أن تترك هذه الطاقات الشبابية مهجرة و مغيبة عن الفعل النقابي.



الهدف الاستراتيجي الثاني:

الحد من فقر الشباب
في المنطقة العربية



البطالة و الشباب في الدول العربية

انطلاقاً من النسب المقلقة لبطالة الشباب في المنطقة العربية يعرب الاتحاد العربي للنقابات عن تخوفه من ارتفاع معدلات البطالة في المنطقة العربية سواء في اوساط المسجلين رسمياً من دوائر الاحصاء او من المتعطلين كثيرين آخرين، ولكن لا تظهرهم إحصائيات البطالة لأنهم أصيبوا بالإحباط لدرجة أوقفهم عن البحث عن عمل. هذا و ينادي الاتحاد العربي للنقابات الحكومات العربية بضرورة اعادة النظر في سياساتها التنموية للوصول الى تنمية مستدامة متوازنة تتماشى و تطلعات الشباب العربي و تأمين فرص العمل اللائق. كما يدعو الاتحاد العربي للنقابات الي تبني استراتيجيات وطنية تعمل في الأجل القصير على تأمين فرص العمل اللائق

للشباب المتعطل للحد من شدة البطالة ومن تنامي مشكلة الفقر مع توجيه القوى العاملة؛ للمجالات التي تتفق واحتياجات المجتمع والأصول الإنتاجية المتوافرة وإرساء بنية سياسية ديمقراطية تتيح تفعيل دور الحوار الاجتماعي في كافة المستويات عند اتخاذ القرارات ؛ لمكافحة إهدار الموارد، ولتوسيع المشاركة مع دعم الإنفاق العام على الخدمات الاجتماعية لتدعيم الإمكانيات والقدرات البشرية ، وتفعيل دور المجتمع المدني لتعبئة الرأي العام حول قضايا التنمية، وتحديد أولوياتها التي تركز على البعد الاجتماعي ودوره وتفعيل دور الحركة النقابية و تحديد دورها بوضوح كشريك اجتماعي للمساهمة في عملية تشغيل شباب .

تمر سوق العمل العربية بتحديات كثيرة خاصة بعد ثورات الربيع العربي وما تلاها من زيادة في معدل البطالة والتي زادت خلال العام 2013 الى 19% بدلا من 17% والتي تم تجيلها عام 2011





يمثل الشباب أكثر من 57% من إجمالي المتعطلين في المنطقة العربية أغليبتهم من خريجي مراحل التعليم المتوسط

فى حل معضلة البطالة يزيد الوضع العربى تعقيدا ويزيد أيضا من عوامل اللا استقرار فى الدول العربية، و اهم من ذلك يزيد من مخاطر التشويش والإرباك لمجهودات التنمية خاصة فى مجالات البطالة والتشغيل فى الدول العربية.

كما يدعو الاتحاد العربى للنقابات الى اللجوء الى المبادرات الحديثة عن طريق خلق فرص عمل فى المجالات التى لم يتم التشغيل فيها بعد كتلك المرتبطة بالحاسبات الإلكترونية وشبكات الاتصال منها التجارة الإلكترونية والعمل عن بعد والتعهد واستخدام الإنترنت ومراكز الاتصال .

و بهدف الاستفادة من الطاقات الشبابية فى الدول العربية، يدعو الاتحاد العربى للنقابات الاتحادات الاعضاء الى ترويج فكرة المرونة فى ساعات العمل و العمل عن بعد خلال مناقشات الحوار الاجتماعى و اللجان الثلاثية و المفاوضات الجماعية بهدف خلق أكثر فرص عمل للشباب و زيادة الانتاجية لصاحب العمل.

كما يؤكد الاتحاد العربى للنقابات الى ان التحديات والتحولت التى شهدتها عددا من دولنا العربية فى أواخر 2010 وفى مطلع عام 2011 كانت ناتجة عن تطلعات شعبية نحو الحد من شدة الفقر وارتفاع معدلات البطالة بين الشباب والحد من اتساع التفاوت بين مستويات الأجور كما كشفت عن أهمية توافر فرص العمل اللائق وتوفير الحقوق والحريات الأساسية لكفالة الكرامة ويتعين أن تعمل خطط التنمية على تحقيق نمو مرتفع فى الإنتاجية بالاهتمام بالتصنيع و الزراعة واستهداف نمو إنتاجية أكثر توازنا من أجل تنويع الإنتاج والارتقاء فى سلسلة القيم وتوليد وظائف أكثر وأفضل ويستلزم ذلك توفير بيئة تشجع إنشاء المشاريع وتعمل على الاستثمار فى تنمية المهارات وإيجاد الوظائف وتعزيز الحماية الاجتماعية واحترام الحقوق فى العمل وعدالة توزيع فائض التنمية.

إن الاتحاد العربى للنقابات يؤمن بان معالجة إشكالية البطالة تقتضى بكل إلحاح رؤية مجددة ويقظة قطريا واطليميا و دوليا تستجيب لتطلعات الشباب والمجتمع وإن اي تهاون

تشكل المشروعات الصغيرة و لمتوسطة حوالى 99% من جملة المؤسسات الاقتصادية الخاصة غير الزراعية فى مصر، ويساهم بحوالى 80% من اجمالى القيمة المضافة التى ينتجها القطاع الخاص ويعمل به حوالى ثلثى القوة العاملة وثلاثة أرباع العاملين فى الوظائف الخاصة خارج القطاع الزراعى، أما فى الكويت فيشكل هذا القطاع ما يقرب من 90% من المؤسسات الخاصة العاملة، وفى لبنان تشكل هذه المؤسسات أكثر من 95% من اجمالى المؤسسات، وتساهم بنحو 90% من الوظائف. وفى دولة الامارات شكلت المشاريع الصغيرة والمتوسطة نحو 94.3% من المشاريع الاقتصادية فى الدولة، وتوظف نحو 62% من القوة العاملة.

سياسات تشغيل الشباب في الدول العربية

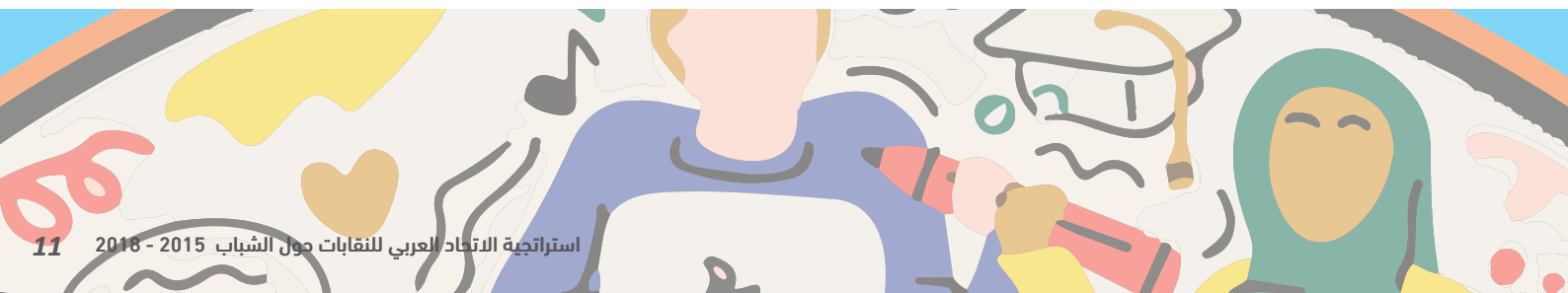
الكاملة من القدرات الاقتصادية والاجتماعية للقوى العاملة القطرية.

و يدعو الاتحاد العربي للنقابات الطراف الاجتماعية فى الدول العربية الى وضع هدف استراتيجى للفترة ما بين 2015-2018 فى تخفيض معدلات البطالة بين الشباب فى جميع الأقطار العربية ، وتخفيض نسبة من يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد وتيسير تنقل العمالة العربية بين الأقطار العربية خاصة الشابة منها ورفع معدل النمو فى الإنتاجية و زيادة نسبة الملتحقين بالتعليم التقنى والتدريب المهنى إبالنسبة للملتحقين بالتعليم..

كما ينادي الاتحاد العربي للنقابات الى ضرورة التركيز على المشروعات الصغيرة والمتوسطة من قبل الحكومات من جهة و من حث الشباب على قبولها و اللجوء اليها للحد من الفقر و البطالة من جهة اخرى من خلال نشاطات و برامج لجنه الشباب و شبكة الشباب النقابي العربي من جهة اخربما لها من دور رئيسي فى توفير فرص العمل.

يدعو الاتحاد العربي للنقابات الى ضرورة اعتماد مجموعة من التدابير من قبل الحكومات العربية لتشغيل من تنتهى مراحل تعليمهم و على الاتحادات النقابية الاعضاء فى الاتحاد العربي للنقابات و اللجان الشبابية و شبكة الشباب النقابي العربي التابعة للاتحاد العربي للنقابات ان تساهم فى ذلك عن طريق توفير انسياب معلومات سوق العمل والمساعدة فى توفير خدمات التوظيف فى لسوق العمل وتوجيه الشباب نحوالتلمذة الصناعية وغيرها من أشكال التدريب المهنى فى العمل.

كما سيقوم الاتحادات النقابية العربية بالمساهمة فى تطوير السياسات لدعم بيئة ملائمة للنمو الاقتصادى والاجتماعى المستدام من خلال قنوات الحوار الاجتماعى المتاحة فى كل بلد، و الدفع الى الاستثمار فى القطاعات الإستراتيجية الأقدر على خلق الوظائف فى المشروعات كثيفة العمالة لتحقيق الاستفادة



من الحد الأدنى للأجور تزيد في البلدان التي تعتمد حداً أدنى موحداً على المستوى الوطني مقارنة بتلك البلدان التي تسود فيها حدوداً دنيا متعددة حسب القطاعات أو الأقاليم.

كما يركز الاتحاد العربي للنقابات على العمال في القطاع غير النظامي وانتشار العمل الأسري، دور إعادة التوزيع الذي يلعبه الحد الأدنى للأجور. و يطالب الحكومات العربية أن تعالج هذا الاختلال بالتوفيق بين تطبيق الحد الأدنى للأجور وتأمين شبكات الأمان الاجتماعي حتى تحصد التأثيرات الإيجابية لهاتين السياستين ، والتخفيف من وطأة الفقر، والتفاوت الاجتماعي.

و يساهم الاتحاد العربي للنقابات من خلال اتحاداته الاعضاء و من خلال قنوات الحوار الاجتماعي بالتعاون مع الاطراف الاجتماعية الاخرى الى تحديد مستوى متوازن للحد الأدنى للأجور في شكل تشاركي.أخذين بعين الاعتبار بأن المستوى المتدني جداً للحد الأدنى

يؤمن الاتحاد العربي للنقابات بالدور الذي يؤديه الحد الأدنى للأجور في المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية، من خلال تحسين المستوى المعيشي للأجراء ذوي الدخل المنخفض خاصة فئة الشباب منهم ، و ما له من تأثير في تقليص حدة التفاوت في توزيع الدخل بين شرائح المجتمع و يعتبر بذلك الحد الأدنى للأجور اداة فعالة في دعم العمل اللائق في البلدان العربية، ومقوِّماً أساسياً في تعزيز الحماية الاجتماعية، والتخفيف من حالات الهشاشة والفقر المتفشية في أوساط الفئات الشابة العاملة .

هذا و ينادي الاتحاد العربي للنقابات اتحاداته النقابية الاعضاء بمواصلة المنادة بضرورة تحسين تغطية أنظمة الحد الأدنى للأجور كي تشمل كل من القطاع العام والخاص خاصة في البلدان العربية التي لم تقم بتوحيد ذلك فيها . و هذا لما لها تأثير أن نسبة الأجراء المستفيدين



للأجور يقلل من دوره الرئيس كأداة لإعادة التوزيع، فيما مستواه المرتفع جداً مقارنة بإنتاجية العمال يمكن أن يؤدي إلى تضخم الأسعار، ويضعف تنافسية الإنتاج المحلي..

و سينادي الاتحاد العربي للنقابات بضرورة تفعيل جهاز التفتيش حتى يكون أكثر فعالية و فرض عقوبات في حال عدم الامتثال. كما يثني على ضرورة تطبيق و تفعيل اتفاقية منظمة العمل الدولية في شأن تحديد الحد الأدنى للأجور التي اعتمدت في 1970 على أن وضع حد أدنى للأجور ينبغي أن يشمل الشركاء الاجتماعيين والخبراء المستقلين، وأن يأخذ في الاعتبار احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة تكاليف المعيشة، ومستويات الإنتاجية المحققة، إضافة إلى ضرورة الحفاظ على مستوى مرتفع من التوظيف. ويشدد على ضرورة تعديل الحد الأدنى للأجور بانتظام لمراعاة تقلبات تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية الأخرى.

ان الحد من الفقر وتوفير الاحتياجات الأساسية للعامل هو الهدف الرئيسي الذي يسعى اليه الاتحاد العربي للنقابات، من خلال وضع حد أدنى مناسب للأجور، وكذا النضال من اجل منع استغلال أصحاب الأعمال للعمال، إذ لابد أن يكون الحد الأدنى للأجر متناسباً بدرجة تكفل مستوى معيشة مقبول اجتماعياً، وأن يرتبط بالعمل أو التشغيل. و ان كان لا يكفي تحديد الحد الأدنى للأجر وحده للقضاء على الفقر وتلبية كافة احتياجات العامل، بل يمثل وسيلة فعالة لتحقيق توزيع أكثر عدالة للدخل، فهو يمثل المستوى الأدنى، الذي لا يجوز الانخفاض عنه بموجب القانون.

يغلب «التباين» علي سياسات بلدان الخليج العربي في تعاملها مع مسألة الحد الأدنى للأجور فقد أقر فيه مجلس الشورى العماني في فبراير 2013 زيادة كبيرة للحد الأدنى للأجور بالنسبة للمواطنين العمانيين في القطاع الخاص (أكثر من 60%)، ليصل الحدي الأدنى للأجور إلى 325 تم تنفيذه بدءاً من أول يوليو الماضي، جاء تعامل البحرين مختلفاً حيث ألغي قانون العمل البحريني الجديد، الذي دخل حيز النفاذ في مطلع سبتمبر 2012، ما يشير إلى وجود حد أدنى للأجور. وعلي الصعيد الكويتي، اخذت المسألة ابعاداً جديدة، فالحد الأدنى لأجور الكويتيين تم تحديده بـ250 ديناراً (900 دولاراً)، فيما تم ربط الحد الأدنى لأجور الوافدين بـ60 ديناراً نحو (210 دولاراً)، وتحدد التشريعات السعودية، نحو 3500 ريالاً (نحو 965 دولاراً)، وجاري الحديث الآن عن إمكانية مضاعفته خلال شهور قليلة وهذا ما يرفضه أصحاب الأعمال وبعض من خبراء المال والاقتصاد

الحماية الاجتماعية و الشباب

يركز الاتحاد العربي للنقابات على الحماية الاجتماعية والالتزام بمعايير العمل الدولية في اطارها كاحد الأعدة الاساسية لضمان مستقبل اقتصادى قوى ومتوازن ومستدام وتوفير العمل اللائق في البلدان العربية ويتعين إدراك أهمية تفعيل مبادئ وحقوق العمل الأساسية الواردة بالاتفاقيات والتوصيات الدولية باعتبارها في هذا الاطار من أجل العمل بشكل فعال وعادل يضمن تقاسما واسعا لعوائد الانتاج،

كما ينادي الاتحاد العربي للنقابات باهمية الاهتمام بالفئات الخاصة من العمال الشباب بما فيهم المهاجرين و ذوي الاحتياجات الخاصة لاستيعاب حالات الفقر التي تكون بحاجة ماسة إلى الدعم المادي،و سوف يعمل من خلال ورشاته التدريبية و لقاءاته النقاشية على الحد من القصور الواضح و المتعلق ببعض الفئات المستحقين للمساعدات المالية من قبل الضمان الاجتماعي، و ينادي بضرورة الوصول الى خطوة سريعة وجادة لتطوير وتحديث نظام فئات مستحقي الضمان من اقتصره على الحالات التي ينص عليها النظام إلى فئات هي بحاجة ماسة وحقيقية للدعم.

يخضع في الوقت الراهن ما نسبته 34 في المائة فقط من بين ما يزيد عن 28 مليون مريض مؤهلين للحصول على العلاج في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل وفقاً لأحدث الأرقام الصادرة عن منظمة الصحة العالمية. كما تشير تقديرات برنامج الأمم المتحدة المشترك لفيروس نقص المناعة البشرية إلى أن نحو نصف مرضى الإيدز لا يعلمون أنهم مصابون، ولا يخضعون بالتالي لأي علاج.



ضمان حصول المزيد من المصابين على العلاج ينادي الاتحاد العربي للنقابات من خلال لجان الشباب التابعة له لنشر الوعي في اماكن العمل حول فيروس نقص المناعة البشرية،

و سيقوم الاتحاد العربي للنقابات ضمن خطته الاستراتيجية للفترة ما بين 2015- 2018 الى العمل على الانضمام الى الجهود المشتركة لمنظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك الخاص بفيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) بهدف زيادة عدد العمال الذين يدركون إصابتهم بالفيروس ويمكنهم الحصول على العلاج من خلال مبادرة المشورة والاختبار الطوعيين في مكان العمل

وتهدف هذه الشراكة إلى فحص خمسة ملايين عامل وعاملة طوعية وسراً وتقديم المشورة لهم بحلول عام 2015، وتوفير الرعاية والعلاج والدعم لمن يثبت إصابته بالمرض.

يعتبر الاتحاد العربي للنقابات ان الصحة الجيدة العنصر الأساسي لمعافاة الإنسان ولتنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة. ولقد وضعت الدول الأعضاء في منظمة الصحة العالمية لما فيها الدول العربية لنفسها الهدف المتمثل في تطوير نُظُمها الصحية بما يضمن استفادة الناس جميعاً من الخدمات الصحية، مع حمايتهم، في نفس الوقت، من المضاعب المالية المرتبطة بدفعهم تكاليف هذه الخدمات خاصة منهم الشباب الغير مستفيدين بالتأمين الصحي نتيجة البطالة و كونهم خارج مضلة الحماية الاجتماعية.



كما يستعمل من خلال ورشات العمل الذي سينظمها من خلال لجنة الشباب و شبكة الشباب النقابي العربي الى تحديد أولوية الإجراءات التي تعزز الاستقلال الاقتصادي للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية.

مضاعفة الجهود الوطنية الرامية إلى وضع سياسات جديدة لمكافحة التمييز، فضلاً عن تطبيق قوانين مكافحة التمييز في مكان العمل.

تقديم حوافز مباشرة للحث على الالتزام بالعلاج، بما في ذلك توزيع مواد غذائية وتقديم حوافز اقتصادية.

تمديد ساعات عمل المرافق الصحية التي تقدم العلاج لضمان حصول أكبر عدد ممكن من المرضى عليه.

اعتماد أصحاب العمل لتدابير تؤمن المرونة للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية الراغبين في تعديل ترتيبات عملهم. ويشمل ذلك منحهم إجازة لزيارة المرافق الصحية لتلقي العلاج والدعم لمساعدتهم في الالتزام بالعلاج.

تعزيز الحكومات للأنظمة الصحية، بما في ذلك تقديم التدريب للعاملين في مجال الصحة وتنفيذ تدابير للحفاظ عليهم وتحقيق الفائدة لهم من أجل ضمان استدامة تقديم العلاج.

التأكد من مراعاة برامج الحماية الاجتماعية لاحتياجات الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية وتزويدهم بالدعم اللازم للمحافظة على العلاج.



الهدف الاستراتيجي الثالث:

النهوض بالتعليم و التدريب
و التكوين المهني



و يركز الاتحاد العربي للنقابات على ضرورة تفعيل قنوات الحوار الاجتماعي باعتبار ان غياب الحرية النقابية والحق فى المفاوضة الجماعية، لم يساير نمو الأجور الارتفاع فى متوسط نمو الإنتاجية وأدى إلى اتساع التفاوت فى الدخول فى العديد من الدول العربية خاصة فى اوساط الشباب، خاصة انه وصاحب ذلك تضائل مستويات التدريب وتنمية المهارات فاستمر التمييز و تم إهدارا للموارد البشرية الشابة

التعليم و الشباب في المنطقة العربية / الفجوة بين مخرجات التعليم و سوق العمل في الدول العربية/ التدريب المهني للشباب في الدول العربية

يحتاج العالم العربي على مدار العقد المقبل إلى خلق كم هائل من الوظائف يصل إلى 75 مليون وظيفة، بزيادة قدرها 40% عن النسبة الحالية، وذلك لمواجهة وتيرة النمو السكاني السريع للفئات الشابة التي تتأهب للانضمام إلى القوى العاملة. إلا أنه قد يتعذر تحقيق هذه النسبة العالية والملحة في ظل الفجوة الشاسعة التي تعاني منها المنطقة حاليا بين متطلبات الوظائف في سوق العمل والمهارات التي يمتلكها الشباب.

علاوة على ذلك، فإن أكثر من نصف سكان المنطقة لا يتجاوز سنهم الخامسة والعشرين، وهي نسبة عالية تصعب من عملية خلق فرص العمل. وهو ما يدفع هؤلاء الشباب بعد استكمال تعليمهم إلى الانضمام إلى القوى العاملة، مما يؤدي إلى وجود تحد كبير لتأمين وظائف مناسبة لهم للاستفادة الفعلية من هذه الطاقة الاقتصادية".

وفي واقع الأمر، تظهر بيانات البنك الدولي أن دول مجلس التعاون الخليجي الستة

(البحرين والكويت وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة) تسجل أعلى معدلات البطالة بين الشباب على مستوى العالم، حيث تصل إلى 40% بين بعض الفئات العمرية.

ولعل أحد أهم أسباب ارتفاع معدلات البطالة هو الفجوة القائمة بين المهارات التي يحصل عليها المتعلمين من مناهجهم وأنظمتهم التعليمية وتلك المهارات التي يحتاجها القطاع الخاص. وعادة ما تعتبر مؤسسات الأعمال في المنطقة أن النقص في المهارات المطلوبة هو العائق الأبرز أمام توظيف الشباب. وقد اعتبر "مسح القدرة التنافسية العالمية" الذي يجريه المنتدى الاقتصادي العالمي أن "القوى العاملة التي تتلقى تعليما منخفض المستوى" هي العامل الإشكالي الرابع من حيث الأهمية في العالم العربي، بعد عوامل التمويل، وأنظمة العمل المقيدة، والبيروقراطية الحكومية غير الفاعلة.

وتجدر الإشارة إلى أن "من يتلقى تعليما غير مناسب" لا يعني بالتبعية أنه "غير متعلم"، فالبطالة في العالم العربي مرتفعة أيضا لدى الأشخاص الأكثر تعليما، حيث أن 43% من الحاصلين على شهادات التعليم العالي عاطلون عن العمل في المملكة العربية السعودية، في حين تبلغ هذه النسبة 22% في المغرب والإمارات العربية المتحدة، و14% في تونس وأكثر من 11% في الجزائر. وعليه، لا يمكن حل أزمة البطالة بين الشباب العربي بمجرد توفير مستوى أفضل من التعليم، إذ أظهرت دراسة أجراها المنتدى الاقتصادي العالمي وشركة بوز أند كومباني حول مؤسسات الأعمال الكبرى في دفع عملية التوظيف في العالم العربي أن القوى العاملة تفتقر إلى المهارات العامة والمتخصصة التي تتطلبها الوظائف والتي من شأنها أن تجعلها قوى منتجة ومتحمسة.

وفي هذا الصدد، حددت شركة (بوز أند كومباني للاستشارات الإدارية) بالتعاون مع (المنتدى الاقتصادي العالمي) و(الشركة السعودية للصناعات الأساسية) المعروفة اختصاراً بـ(سابك) عدداً من السبل التي يمكن بواسطتها لمؤسسات الأعمال الكبرى سد الفجوة الحالية في المهارات، وذلك من خلال الاستفادة السليمة من منظومات عملهم، والمتمثلة في تعاون مؤسسات الأعمال الكبرى مع الشركاء الاستراتيجيين والعملاء والموردين والهيئات التعليمية والمؤسسات الحكومية.

في مصر ¼ مليون حامل للدبلوم عاطلين عن العمل، أما مهنة المحاماة فرغم أنها من المهن المميزة وذات الدخل المرموق في الغرب، فإن عدد المحامين العاطلين من العمل في المغرب يكفي لسداد طلبات هذه المهنة هناك لخمسین عاماً قادمة، أما في الجزائر فإن عدد الإداريين العاطلين فيها عن العمل يكفي لإدارة عشر دول. أما مجالات المهارات والتكنولوجيا فإن أصابها يجدون ملجأهم دائماً في الدول الغربية، التي تقدرهم وتفتح لهم أبوابها، وفي الوقت الذي تحمل فيه.. يُحْمَل الكثيرون الحكومات العربية المسؤولية عن هذا التردّي في نظام التعليم

أن هناك فجوة كبيرة بين المحتوى التعليمي الذي يتم تقديمه وبين متطلبات سوق العمل في الوقت الحالي، الأمر الذي يجعل التوافق فيما بينهما أمراً بعيد المنال، الأمر الذي جاء نتيجة كثرة التخصصات في العلوم الإنسانية والنظرية على حساب الاهتمام بالعلوم التطبيقية والعلمية، ووفقاً لهذه الدراسات فإن أبرز المشكلات والعقبات التي تواجه الدراسة الجامعية والمؤهلات الأخرى - متوسطة كانت أو فوق متوسطة - تتمثل في مشاكل الانفصال شبه الكامل بين مؤسسات التعليم والقطاع

العام والخاص في معظم الدول العربية، فضلاً عن إقبال الطلاب على التخصصات النظرية واهتمامهم بها على حساب التخصصات العملية، والتي غالباً ما تكون هي المطلوبة داخل سوق العمل، وذلك ظناً من الطالب أن المجال النظري أسهل مقارنةً بالعمل، هذا إلى جانب عدم وجود الكفاءات المطلوبة من سوق العمل داخل الخريجين من الطلاب، وافتقارهم لأهمّ مَقَوِّمين من مقومات سوق العمل، وهما: اللغة والحاسب الآلي، إضافة إلى عدم توافر قدر كافٍ من الأكاديميين المميزين، وعدم قدرة التعليم الحكومي على مواءمة مهارات وقدرات خريجي القطاع الخاص، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى ضعف قدرات مُخرجات التعليم - لا سيما التعليم العالي - فضلاً عن عدم توفّر المعلومات عن احتياجات سوق العمل، وعدم ملائمة بعض التخصصات الجامعية مع التطورات الحديثة في المجالات الحديثة المختلفة، إضافةً إلى غياب التوجيه والإرشاد الأكاديمي الذي يُساعد الطالب على التخطيط لمستقبله، هذا كله إلى جانب قلة الإنفاق على البحث العلمي - لا سيما في الدول العربية - وقلة الموارد المتاحة للطلاب ولأعضاء هيئة التدريس.



ومن أهم هذه الحلول إصلاح بنية التعليم العالي بشكل خاص، وذلك لن يتأتى إلا من خلال التنوع والمرونة، وتوفير برامج التقوية والمُراجعة المُستمرة، وتوسيع نطاق الاهتمام بالعلوم التطبيقية والتقنية التي يحتاجها سوق العمل، فضلاً عن تمكين عضو هيئة التدريس من التطوير في البحث العلمي من خلال توفير ظروف مُلائمة لذلك وإيجاد المناخ الأكاديمي الذي يُساعد على حرية التعبير والنشر، هذا إلى جانب دعم مؤسسات التعليم عن بُعد، والعمل على إعادة هيكلة الجامعات بشكل يجعل كل جامعة تختص بعدد من التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وفتح تخصصات جديدة تُلبّي حاجة السوق، والاستفادة بقدر الإمكان من التجارب العلمية، وتفعيل دور البحث العلمي وإشراك القطاع الخاص في الدراسات والتطبيق والتخطيط.

إنه من المُفترض أن دور العملية التعليمية يَنحصر بنسبة كبيرة في المساهمة في حل مشكلة البطالة، أو على الأقل الحد منها، لا أن تعمل على زيادتها، ولكن إذا ما أمعنا النظر في الوطن العربي بصفة عامة - وفي بعض الدول بصفة خاصة - سنجد أن هذا الأمر قد يكون مَعكوساً إلى حدٍّ كبير، فإنَّ العديد من الدراسات قد أعطت دلائل بأن ناتج التعليم في أغلب البلدان العربية يتَّصف بضعف التحليلية والابتكار وتدني التحصيل المعرفي، الأمر الذي أدّى إلى خلل واضح وتفاوت كبير بين مُخرجات التعليم من جهة والمستوى التنموي وسوق العمل من جهة أخرى، وهو ما أدى بطبيعة الحال إلى ضعف إنتاجية العمالة، وتفشي البطالة بشكل كبير.



1 ، دراسة الجوانب الاجتماعية التي تسبب عدم التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل .

2 ، وضع معايير مهنية وتحديد الكفايات والمهارات والمعارف الواجب توفرها لدى شاغل العمل لإنجاز مهام العمل بإتقان وتحديد نتائج الأداء المتقن .

3 ، ضبط نوعية نواتج (مخرجات) أنظمة التعليم والتدريب .

4 ، ضبط سقف توقعات أصحاب العمال .

5 ، ضبط عملية تحديد الاحتياجات التدريبية .

6 ، ضبط الترخيص لمزاولة المهنة.

7 ، تكملة المعايير المهنية بوضع التصنيف المهني المعياري للتعليم ومتابعة تطوير التصنيف المهني العربي .

8 ، المساعدة في تيسير تنقل الأيدي العاملة العربية وتحسين اختيار العمالة المتعاقدة المؤقتة .

التدريب المهني

الشباب و الاقتصاد الغير منظم

الاقتصاد غير المنظم تتمثل في أن العاملين فيه عرضة لانتهاكات حقوق الانسان والاستغلال وغياب العمل اللائق، وأن عدم الإسراع في تنظيم القطاع من شأنه الإخلال بسيادة القانون والإيرادات الحكومية على اعتبار أن معظم العاملين فيه هم من الفقراء والنساء والأحداث والمرضى والذين يقبلون بأي شكل من أشكال العمل ولعدم وجود فرص عمل حقيقية.

دور المؤسسات الصغيرة والقطاع غير المنظم في التشغيل

يعترف الاقتصاديون بأهمية القطاع غير المنظم والمنشآت الصغيرة في الاقتصاد المعاصر وفي البلدان النامية على الخصوص لما تلعبه هذه القطاعات من دور في تلبية الحاجات الأساسية للسكان وفي توليد فرص العمل قليلة الاستثمارات والتي تعجز القطاعات المنظمة عن توليدها بنفس الكفاءة ونفس مستوى رأس المال المحدود. وعلى الرغم من صعوبة تعريف القطاع غير المنظم فإن عدداً من الخصائص تميز وحداته من حيث الحجم ومستوى التقنية ومستوى التنظيم وطرق الادارة والتسويق، وعلى الأخص من حيث اليد العاملة فيه بمختلف الجوانب (المهارات، الأجور، الحماية المختلفة...). وتركز الدراسات الحديثة المورد الكبير للمؤسسات الصغيرة في التشغيل وتوليد الدخول كما تركز على ضرورة الحفاظ على هذا القطاع وعدم تجريده من مزاياه النسبية وفي الوقت نفسه محاولة التخلص من عدد من نقاط القصور فيه، وعلى الأخص موضوع شروط العمل وحماياته، وكذلك محاولة تذليل العقبات المختلفة أمامه من حيث فرص التمويل والتدريب والتسويق.

يعتبر الاتحاد العربي للنقابات أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه نظم تنمية الموارد البشرية، ومنها برامج التدريب والتعليم المهني والتقني، في المساهمة الفاعلة التي يمكن أن تقدمها في مجال التشغيل والحد من البطالة، وهو المجال الذي لا يقتصر تحقيق التطور فيه على النمو الاقتصادي لوحده. ولضمان هذه المساهمة الفاعلة لا بد من أن تتسم نواتج ومخرجات نظم تنمية الموارد البشرية بالجودة والمواءمة مع المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل من النواحي الكمية والنوعية.

يوصي الاتحاد العربي للنقابات بضرورة النظر في الجوانب المعرفية والكفايات المتجددة في ادارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني، وأساليب التنسيق والتعاون بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ودور مؤسسة التعليم والتدريب المهني في التنمية، وادخال تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ادارة وتنفيذ برامج التعليم والتدريب التقني والمهني، ودور التعليم والتدريب التقني والمهني في دعم انشاء وادارة وتطوير المشروعات الصغيرة.



استراتيجية
الاتحاد العربي للنقابات
حول الشباب 2015 - 2018

استراتيجية
الاتحاد العربي للنقابات
حول الشباب 2015 - 2018



الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION



arabtradeunion.org