ECA/SRO-NA/ICE/33/INF/4

Distr.: General
October 2018

Arabic
Original: English

الأمم المتحدة
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا

اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
مكتب شمال أفريقيا

الاجتماع الثالث والثلاثون للجنة الخبراء الحكومية الدولية

تونس العاصمة، 30 تشرين الأول/أكتوبر – 02 تشرين الثاني/نوفمبر

توظيف الشباب والتنمية المستدامة في شمال أفريقيا

جدول المحتويات

المقدمة.....2
الجزء الأول: بطالة الشباب وتعليمهم وتنميتهم.....3
التعليم والبطالة والتنمية المستدامة.....3
مسألة النوع الاجتماعي.....4
الجزء الثاني: حالات دراسية قُطرية.....7
1. الجزائر.....7
1.1 السياسات المتعلقة بالشباب.....7
1.2 السياسات المتعلقة بالتوظيف.....7
2. مصر.....8
1.2 السياسات المتعلقة بالشباب.....8
2.2 السياسات المتعلقة بالتوظيف.....8
3. ليبيا.....9
1.3 السياسات المتعلقة بالشباب.....9
2.3 السياسات المتعلقة بالتوظيف.....10
4. موريتانيا.....10
1.4 السياسات المتعلقة بالشباب.....10
2.4 السياسات المتعلقة بالتوظيف.....10
5. المغرب.....11
1.5 السياسات المتعلقة بالشباب.....11
2.5 السياسات المتعلقة بالتوظيف.....12
6. السودان.....12
1.6 السياسات المتعلقة بالشباب.....12
2.6 السياسات المتعلقة بالتوظيف.....13
7. تونس.....13
1.7 السياسات المتعلقة بالشباب.....13
2.7 السياسات المتعلقة بالتوظيف.....13
الجزء الثالث: خلاصة وتوصيات سياساتية.....15
قائمة المراجع.....21

المقدمة

إن هذا التقرير حول توظيف الشباب والتنمية المستدامة يجرد ويستعرض أفضل الممارسات والقرائن التاريخية عن الدروس المستخلصة في الموضوع، علاوة على اقتراحه لخطة مستقبلية. كما يركز التقرير على تقديم تحليل مقارن لبلدان شمال أفريقيا التي تتشارك تجارب متشابهة فيما يخص إشكاليات بطالة الشباب واستعصاء التنمية المستدامة.

إن الشباب العاطل عن العمل أو الذي يعمل في وظائف لا ترقى إلى تكوينه ومؤهلاته قد يصبح مضطرباً وقد يصاب بخيبة الأمل والإحباط. هذا الإحباط من شأنه أن يتفجر كما حدث في تونس ومصر وغيرهما من البلدان، ما ترتب عنه ثورات ضد الحكومات التي اعتبرها هؤلاء الشباب غير مكترثة وغير مستجيبة لاحتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية. فالتحدي لا يكمن فقط في توفير فرص العمل، وإنما أيضاً في توفير وظائف لائقة وفي تقليص انعدام الأمن الوظيفي المستفحل لدى العاملين في مواقع لا تناسب مهاراتهم بل ويتم استغلالهم أيما استغلال حيث يتقاضون أجوراً منخفضة ولا يرون أمامهم أي إمكانية لتلبية احتياجاتهم عبر العمل المدر للدخل.

ويحلل هذا التقرير سبع حالات دراسية تشمل بلدان شمال أفريقيا، كما يقدم توصيات لتعزيز توظيف الشباب من أجل تعظيم فرص تحقيق التنمية المستدامة.

الجزء الأول: بطالة الشباب وتعليمهم وتنميتهم

1. التعليم والبطالة والتنمية المستدامة

تربط بين التعليم والتوظيف علاقة شبيهة بالتي تربط بين العمل المدر للدخل والمشاكل الاجتماعية. فغياب فرص العمل سيجعل الشباب أكثر ميلاً للمشاركة في "السلوكيات المخلخلة" مثل تعاطي المخدرات وخلق الاضطرابات الاجتماعية وارتكاب أعمال عنف وغيرها من الأنشطة الإجرامية. وبالتالي، من المهم للغاية تزويد الشباب بالمهارات والتعليم المناسبين للتقليص من بطالة الشباب. فالتعليم هو المجال الجوهري الذي يتطلب التحسين، وليس فقط التعليم الابتدائي، وإنما كذلك في المستويات التعليمية العليا وفي التكوين المهني (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا، 2010).

وقد ارتفعت معدلات البطالة بعد ثورات 2011 لتصل إلى 14.7% في تونس و12.1% في مصر. وحتى في المغرب، بالكاد كان معدل البطالة في 2016 أقل من 10%. وهناك أيضاً تباينات مهمة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي وبالأجيال، حيث إن البطالة تبلغ أعلى مستوياتها بين صفوف الشباب (من 15 إلى 24 سنة) والإناث، إذ تصل نسبة البطالة بين صفوف الإناث في مصر إلى 57%، وهو ما يعتبر أمراً صادماً.

ويظل الاقتصاد غير النظامي مهيمناً على أسواق العمل في مصر وموريتانيا والسودان والمغرب والجزائر وتونس. وحتى داخل الاقتصاد النظامي، فإن قوانين العمل أو حقوق العاملين تظل ضعيفة، وهو الأمر الذي يساهم في تزايد النشاطات غير النظامية.

وابتداءً من سنوات الستينات، وضع المغرب وتونس برامج من أجل تقليص معدلات نمو السكان نظراً لأن هذا الأمر يعد حيوياً لتحقيق الحداثة والتنمية الاقتصادية، بما في ذلك القدرة على تلبية احتياجات السكان الأساسية المتعلقة بالصحة والتعليم والتوظيف. وهكذا تم اعتماد تنظيم الأسرة والحد من نمو السكان. بيد أن طبيعة التباين الجيلي في نمو السكان لا تنعكس إيجاباً على توظيف الشباب. فبينما تتراجع نسبة الفئة العمرية من 0 إلى 14 سنة، يتوقع أن ترتفع نسبة الأشخاص في سن العمل (من 15 إلى 64 سنة) في المستقبل. كما أن الأدلة على أن النجاح الدراسي لا يقود إلى مستويات توظيف عالية مؤشر على عدم توافق العمالة المعروضة مع متطلبات سوق العمل.

ومن المسائل الوثيقة الصلة بهذا الأمر قابلية الشباب للتوظيف عن طريق التكوين المهني والتعليم، وتساوي الفرص بالنسبة للرجال والنساء، إضافة إلى ريادة الأعمال/العمل الحر واستحداث الوظائف. وفي اجتماع يناير 2004 حول الشباب والتوظيف في البلدان العربية ما بعد الصراع، اتضح جلياً أن الحكومات تواجه تحديات كبرى فيما يتعلق بصياغة استراتيجية خاصة بتوظيف الشباب. وتقوم بعض البلدان مثل الجزائر بصياغة مبادرات تستهدف كافة الفئات العاطلة عن العمل. من جهتها، تتمحور استراتيجية مصر حول تعزيز برامج التكوين المهني لأن برامج الحكومة لتوظيف الشباب غير ملائمة (إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2004).

ولا تزال نوعية ومحتويات التعليم الذي يتلقاه الشباب موجهة نحو الكفاءات الدراسية المطلوبة في القطاع العام، ولكن دون توفر فرص العمل في هذا القطاع الذي أصبح مجهداً ومتشبعًا.

لذلك يجب علينا النظر جدياً في انعكاسات التحديات التي يواجهها الشباب الإفريقي وكيف ترتبط هيكلياً بسوق العمل والتعليم النظامي. إذ هناك حاجة لتحسين مواءمة صناعة السياسات الخاصة بالتعليم في أفريقيا مع سياسات سوق العمل الفاعلة الممكن تنفيذها لتسهيل الانتقال بين المدرسة والعمل، وحتى نضمن ألا ينفصل الشباب عن سوق العمل لفترات طويلة (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا، 2005).

2. مسألة النوع الاجتماعي

هناك اعتراف متزايد بوجود تمييز في التوظيف قائم على النوع الاجتماعي، وهو ما يطال الراتب وظروف العمل والامتيازات وفرص الارتقاء في مقر العمل. وفي المناطق القروية، تتركز النساء في معظم الأحيان في الفلاحة وإنتاج الغذاء، في الوقت الذي لا يتيح فيه العمل في القطاع النظامي سوى فرصاً محدودة للنساء. أما في المناطق الحضرية، فإن معظم النساء يعملن لحساب أنفسهن في القطاع الحضري كمصففات شعر أو خياطات أو في التجارة الصغرى. هذا الأمر راجع إلى القيود الهيكلية والثقافية التي تمنعهن من المشاركة بشكل فعال في الأنشطة الاقتصادية. هذه القيود تتراوح بين القوانين العرفية التي تحول دون عمل المرأة وأشكال التحيز القائم على النوع الاجتماعي في الموارد التنموية مثل التعليم والتكوين.

هذا وتؤدي التفاوتات الجندرية إلى تعميق بطالة الشباب في أفريقيا، كما أنها أصبحت مثار قلق متزايد بالنسبة لحكومات القارة. وقد بات من الواضح الآن أنه في ظل هذه القيود المفروضة على النساء، أصبحت البطالة قضية جندرية وجب التعامل معها على هذا الأساس (أوكوجي،2003). ورغم إدراك أن تعليم النساء يحقق مكاسب أكبر بما في ذلك تزايد في معدلات التوظيف (بدوي وهاردرز، أكتوبر 2017)، ما تزال هناك تحديات مهمة يتوجب التغلب عليها، لأن الإحصائيات ما زالت تظهر تفاوتات كبيرة في فرص حصول النساء على وظائف لائقة وفرص عمل ذات معنى في الاقتصاد النظامي. وبالفعل هناك تباينات جندرية وجيلية كبيرة في مستويات البطالة في دول جنوب البحر الأبيض المتوسط حيث:

> تفوق مستويات البطالة بين الإناث والشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة متوسط البطالة الوطني، إذ وصلت نسبة البطالة بين صفوف الشباب من الإناث في مصر سنة 2015 إلى 57%، وهو أحد أعلى المعدلات في العالم". (بدوي وهاردرز، أكتوبر 2017).

كما أن هناك جانب مهم وحيوي في البطالة والبرامج المعتمدة للتخفيف من آثارها يتعلق بالنوع الاجتماعي وكيفية تداخله مع خيارات سبل العيش والعمل، وكيفية تغييره لمدى شعور النساء بالبطالة. ومن النادر الحديث عن هذا الأمر سواء في النقاشات الحديثة أو القديمة حول البطالة. بل في أفضل الأحوال، تتم الإشارة إلى التحديات التي تواجهها المرأة في أجزاء بسيطة مع بعض التوصيات للمساعدة على حل هذا الجانب من البطالة. بيد أن البطالة مشكل جندري سيؤثر على التنمية الوطنية والإقليمية في القارة الإفريقية. فالقيود الهيكلية والاجتماعية تمنع النساء من الحصول على نفس الفرص التي يحصل عليها نظراؤهن من الرجال. لذلك يجب تصميم البرامج والسياسات لمحاربة هذه العراقيل، فالإشارة إليها والاعتراف بوجودها ما هما إلا خطوة أولى. لذلك ينبغي الآن بدل الجهد لتصميم برامج وسياسات تدعم فرص التوظيف التي ستساعد النساء بطرقٍ هُنّ في أمس الحاجة إليها (أوكوجي، 2003).

كما أنه لا يمكن معالجة بطالة الشباب في شمال أفريقيا بنجاح دون تحديد وفهم محركات انعدام المساواة بين الجنسين في توظيف الشباب بأفريقيا. فانعدام المساواة بين الجنسين في التوظيف إشكالية تتطلب الاهتمام ليس فقط لأن المساواة بين الجنسين في التوظيف "أمر ضروري لمحاربة الفقر"، ولكن أيضاً لأن حصول الجميع على نفس الفرص حق من حقوق الإنسان الأساسية (أنيانوو، تحليل المساواة بين الجنسين في توظيف الشباب في أفريقيا، 2016).

ويصنف مؤشر الفجوة بين الجنسين أداء البلدان فيما يتعلق بمعالجتها للتفاوتات بين الرجال والنساء في مجالات الصحة والتعليم والاقتصاد والسياسة. فالسودان مثلاً ليس ضمن الدول 144 التي يشملها المؤشر (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2016). وحسب تقديرات البنك الدولي، تراجعت مشاركة النساء في القوة العاملة بالسودان من 27% في 1990 إلى 24% في 2016 (البنك الدولي).

أما المغرب على سبيل المثال، فقد حقق تقدما ملحوظاً فيما يخص تعزيز المساواة والاعتراف بحقوق المرأة. ففي سنة 2004، تم تعديل المدونة التي تنظم قانون الأسرة. هذا الإصلاح حدد أعرافاً وواجبات داخل الأسرة وساهم في إعادة التوازن إلى العلاقات الأسرية، كما تم إصلاح قانون الجنسية لخدمة المرأة. وفي 2008، قام المغرب بسحب تحفظاته على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

كما أن الجزائر على سبيل المثال قد أصدرت حكما لفائدة المساواة في الأجر مقابل المساواة في العمل. هذا وقامت الحكومة الجزائرية بوضع استراتيجية للإدماج السوسيو-اقتصادي للمرأة في المجتمع من خلال وضع مخطط عمل ينفذ من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.[1] وقد تم إحداث وكالتين لهذا الغرض: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) التي تهدف إلى مكافحة البطالة وانعدام الاستقرار في المناطق الحضرية والقروية مع التركيز بشكل خاص على النساء، ووكالة التنمية الاجتماعية (ADS) التي تتلخص مهمتها في تمويل وتنفيذ البرامج الاجتماعية لفائدة الفئات الاجتماعية التي تعيش في ظروف صعبة. وفي سنة 2015، تدارس البرلمان تشريعاً يعدل القانون الجنائي من أجل تشديد العقوبات على أعمال العنف والتمييز ضد المرأة في المنزل ومقر العمل. ومنذ 2012، أدت الحصص المتعلقة بأعداد النساء في المجالس المنتخبة إلى جعل أكثر من 30% من النواب البرلمانيين من النساء.

وفي تونس مثلاً، شملت التحسينات الكبرى قانون الشغل الذي عزز مكانة المرأة التونسية في المجتمع. كما أن التعليم عرف تزايداً في عدد الفتيات الملتحقات بالمدارس منذ ذلك الحين. لكن رغم هذه الحقائق، تظل مشاركة المرأة في الميدان الاقتصادي منخفضة. وكانت تونس قد صادقت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في 1985، مع إبداء تحفظات بشأن بعض المواد التي تشمل حقوق اختيار المرأة لمكان إقامتها، وبعض الحقوق المتعلقة بالزواج والطلاق، لكنها سحبت جميع هذه التحفظات في سنة 2014.

[1] جمهورية الجزائر الديمقراطية الشعبية، التقرير الخاص بالإسكان للمؤتمر بالمعني بالإسكان (الموئل الثالث)، يوليو 2014.

الجزء الثاني: حالات دراسية قُطرية

1. الجزائر

1.1 السياسات المتعلقة بالشباب

تتوفر الجزائر على مجموعة من القواعد التنظيمية والبرامج التي تستهدف الشباب، كما أن دستور جمهورية الجزائر الديمقراطية الشعبية يمنح حق التعليم المجاني الشامل إلى غاية سن 16 (المادة 53).

وتتوفر وزارة الشباب والرياضة على مديريات في كافة الولايات تشرف على مراكز الشباب المحلية وبيوت الشباب ودور الشباب والمرافق رياضية. وتعتبر الوزارة الوكالة الحكومية الرئيسية المكلفة بقضايا الشباب، وإن كانت بعض الجهات الحكومية الأخرى تشارك في تنفيذ برامج التعاون الخاصة بالشباب مثل وزارة الصحة والوزارة المكلفة بالأمن والإدارة المحلية ووزارة الثقافة وغيرها.

أما فيما يتعلق بتوظيف الشباب، فقد جددت الحكومة سياسة التحفيز من خلال إضافة برنامجين اثنين:

1. أولهما برعاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وسُمي بـ"مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة" والذي يتضمن في هدفه الحادي عشر "تعزيز ترقية تشغيل الشباب وتحسين معدل التوظيف بحيث يرتفع من 12% إلى 33%".
2. كما وضعت وزارة التضامن الوطني في السنة ذاتها (2008) برنامجاً جديداً لإدماج الشباب المتخرجين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و35 سنة والذين لا يتوفرون على الدخل لكنهم حاصلون على شهادة عليا أو على شهادة التقنيين المؤهلين تأهيلاً عالياً.

2.1 السياسات المتعلقة بالتوظيف

في إطار جهود الدولة لتنويع الاقتصاد الوطني وتعزيز التوجه نحو تنمية أكثر شمولية ومساواة، اعتمدت الحكومة الجزائرية في سنة 2008 "مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة" الذي يضع التوظيف في محور السياسات الاقتصادية والاجتماعية. آنذاك تم وضع سبعة أهداف:[2]

- محاربة البطالة بمقاربة اقتصادية؛
- ترقية يد عاملة وطنية مؤهلة؛
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية؛
- ترقية التكوين التأهيلي من أجل تسهيل عملية الإدماج في عالم الشغل؛
- تحسين وتوطيد الوساطة في سوق العمل؛
- دعم الاستثمار المولد للشغل؛
- متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل.

<u>اللجنة الوطنية لترقية التشغيل</u>

تم تأسيس هذه اللجنة في سنة 2010 لضمان نظام معلومات وتحليل خاص بسوق العمل، وملاءمة التكوين للوظائف المتاحة، وإدماج الشباب في سوق العمل.

[2] مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

ولتحقيق هذه الأمور، تقوم اللجنة بدعم تنمية الشراكات بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب[3] والصندوق الوطني للتأمين، ودعم التوظيف المدر للدخل عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل. هذه الأخيرة تعمل من خلال تحسين مهارات الباحثين عن العمل، وتقديم حوافز لأرباب العمل الذين يوظفون هؤلاء، كما تقدم دعما كبيراً لأرباب العمل من خلال عقود العمل المدعومة.

جهاز المساعدة على الإدماج المهني[4]

يتولى المشغلون دفع 60% من تكلفة تدريب الباحثين عن عمل حتى يتكيفوا مع متطلبات الوظيفة. وإذا قاموا بالتوظيف ضمن إطار عقود العمل المدعومة، سيتلقون مساهمة من الحكومة على أجر الموظف المحتمل والتي تتوقف على المستوى التعليمي للموظف أو الموظفة وعلى الخبرة التي يتوفر أو تتوفر عليها. ويمكن للشركات الصغرى التي أُنشئت في إطار عمل "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب" و"الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة" توظيف اثنين من الباحثين عن عمل لأول مرة في إطار مخطط دعم الإدماج.[5] وفي سعيها من أجل تحقيق هذه الأهداف، تجتمع الهيئة مرة كل 6 أشهر من أجل إعداد تقرير دوري حول وضعية سوق العمل ومناقشة المقترحات والأفكار الساعية لمحاربة البطالة.

وتعتمد "الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر"[6] على إطار قانوني جديد يهدف إلى مكافحة البطالة والهشاشة في المناطق الحضرية والقروية عبر تعزيز العمل الحر، خاصة بالنسبة للنساء، والحرص على استقرار الساكنة القروية في مناطق نشأتها.

إن خطر البطالة، خاصة بين الأجيال الشابة، ونوعية العمل في حد ذاتها ما يزالان يضعان أمام الجزائر تحديات سيكون على البلاد مواجهتها في السنوات القادمة.

2. مصر

1.2 السياسات المتعلقة بالشباب

تعتبر وزارة الدولة لشؤون الشباب مسؤولة عن تنمية الطفولة والشباب في مصر. وقد شملت أهدافها الاستراتيجية للفترة 2013-2017 تعزيز المشاركة السياسية للشباب وبناء الوعي الثقافي وتطوير التدريب والبحث المتعلق الشباب. ووفقاً لصحيفة "إيجبت إندبندنت" (الحناوي، 2012)، كانت الوزارة بمثابة هيئة جديدة في أول حكومة بعد احتجاجات 2011، رغم أنها قد تولت دور المجلس الوطني للشباب سابقاً، والذي كان الهيئة الحكومية الرئيسية المسؤولة عن برامج الشباب، حسب ما ذكر في تقرير المؤسسة الأورو-متوسطية لسنة 2010 (YouthPolicy.org، 2014).

2.2 السياسات المتعلقة بالتوظيف

توجد في مصر أربع مبادرات سياساتية تستحق الذكر، وهي:

1. **خطة العمل القومية لتشغيل الشباب** التي طُورت عبر عملية استشارية شاملة أُطلقت في مايو 2009. وقد دعمت كل من منظمة العمل الدولية والوكالة الألمانية للتعاون الدولي والأمم المتحدة وزارة القوى العاملة في العملية التي تمخضت عن خطة العمل القومية لتشغيل الشباب 2010-2015. وقد وُجهت الخطة نحو توفير وظائف أفضل وأكثر إنتاجية، وإعداد الشباب لسوق العمل ومزامنة العرض والطلب.

[3] الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

[4] جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

[5] الوكالة الوطنية للتشغيل.

[6] الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

2. **المرصد المصري للتعليم والتدريب والتشغيل** الذي تأسس بين سنتي 2006-2010 بتمويل من "مؤسسة التدريب الأوروبية"، تحت إشراف "مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار"، وأصبح تابعاً لديوان رئيس الوزراء. وقد أجرى المرصد تحاليل حول سوق العمل وأنشطة تنمية القدرات وقدم تصوراً لمرصد خاص بسوق العمل.
3. **المنتدى المصري لدعم تشغيل الشباب** برعاية منظمة العمل الدولية والمؤسسة الألمانية للتعاون الدولي وبتمويل من طرف كل من أستراليا وكندا وألمانيا والذي أطلق في سنة 2014. ويعتبر المنتدى المصري لدعم تشغيل الشباب مبادرة رفيعة المستوى ومشتركة بين القطاعين العام والخاص، جمعت بين صناع السياسات الوطنيين والفاعلين الخواص والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني وخبراء وشباب يسعون لاتخاذ تدابير مشتركة من أجل التعامل مع تحديات سوق العمل التي تواجه الشباب في مصر.
4. **تطوير القوى العاملة وتعزيز المهارات** هو مشروع تعاون مدته ثلاث سنوات انطلق سنة 2016 بين الحكومة المصرية والقطاع الخاص والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بشأن التعليم والتدريب المهني. وقد خُصصت هذه المبادرة التي كلفت مبلغ 22.1 مليار دولار أمريكي لإصلاح نظام التعليم الثانوي التقني (عبر تطوير المناهج وتدريب الأساتذة) وبناء مهارات الشباب لتتماشى مع احتياجات سوق العمل.

كما أن مؤسسات سوق العمل مهمة من أجل التوصل لحلول عملية بالنسبة لبطالة الشباب. وتتوفر مصر على بعض مؤسسات سوق العمل المسؤولة عن التخطيط لمبادرات تعزيز التوظيف وتنسيقها، على غرار:

أ. وزارة القوى العاملة المسؤولة عن تسهيل التوافق بين العرض والطلب في سوق العمل، ما يساعد على زيادة قابلية القوى العاملة للتوظيف ورصد الطلب في سوق العمل. وتدير هذه الوزارة مراكز تدريب تابعة لها، تركز أساساً على تدريب المنقطعين عن الدراسة والعمال المسرحين. وتُسير الوزارة برنامج معلومات التشغيل الذي يتولى إعداد إحصاءات حول سوق العمل وإصدار النشرة الشهرية للتشغيل.

ب. المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المسؤول عن تنسيق سياسات التدريب الخاصة بجميع الوزارات. ويترأسه وزير القوى العاملة ويشمل ممثلين رفيعي المستوى من جميع الوزارات ذات الصلة.

ج. مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار الذي تولى صياغة البرنامج القومي لتشغيل الشباب.

وصادقت مصر على الاتفاقية رقم 131 لتحديد الحد الأدنى للأجور الخاصة بمنظمة العمل الدولية، التي تنظم الحد الأدنى للأجور ما يشير إلى أن مصر تأخذ التزاماتها على محمل الجد.

3 ليبيا

1.3 السياسات المتعلقة بالشباب

عقب احتجاجات 2011، أصدر المجلس الوطني الانتقالي إعلاناً دستورياً، ذكر فيه الشباب في المادة 5، التي تقول: "...الدولة...ترعى النشء والشباب وذوي الاحتياجات الخاصة".

ويحظى القطاع العام بثقة الليبيين؛ فتحتَ سلطة الدولة، شملت القواعد التنظيمية الخاصة بالقوى العاملة ضمانات بشأن الأمن الوظيفي وبرامج الضمان الاجتماعي وأجوراً مرتفعة نوعاً ما في القطاع العام بالإضافة إلى مزايا غير مالية مهمة. وأصبح نمو التوظيف في القطاع العام عاملاً رئيسياً في تقسيم أسواق العمل، مع ظهور هيكل توظيفي منحاز نحو الخريجين الذين حظوا بتعليم أفضل ونحو النساء، كما أن ترتيبات أوقات العمل أفضل إذا قارنا ساعات العمل الطويلة في القطاع الخاص مع الالتزامات الزمنية المنخفضة في القطاع العام.

2.3 السياسات المتعلقة بالتوظيف

لقد كان لرغبة الليبيين في العمل في القطاع العام أثر ملحوظ على التعليم. فالرغبة في العمل في هذا القطاع تؤثر بشكل مباشر على الاختيارات التعليمية، كما شجعت الدولة الاستثمار في أشكال الرأسمال البشري التي تستجيب لاحتياجات النظم البيروقراطية الخاصة بالدولة. ويسعى الشباب للحصول على شهادات عليا لتحسين حظوظهم في الحصول على هذا النوع من العمل، غير مبالين أحياناً بجودة التعليم الذي يتلقونه، بل مهتمين أكثر بحيازة شهادة تخول لهم ولوج الخدمة العامة. أما القطاع الخاص فيتكون من عدد صغير من الشركات النظامية الخاصة والشركات الأجنبية، وعدد أكبر من الشركات الصغيرة والمقاولات الصغرى غير النظامية في معظمها. ورغم ارتفاع مستويات التعليم ومعدلات الالتحاق بالمدارس، غالباً ما يشير رجال الأعمال الليبيون إلى عدم توافق المهارات المطلوبة في سوق العمل مع المهارات التي يكتسبها الشباب في النظام التعليمي.

ويهيمن القطاع غير النظامي على أنشطة سوق العمل، الأمر الذي يشكل تحدياً في ظل غياب القواعد التنظيمية. ولم تشجع العديد من قوانين العمل في البلاد على استحداث وظائف في القطاع النظامي بسبب الحد الأدنى للأجور وساعات العمل والقواعد التنظيمية التي تؤطر نوبات العمل الليلية. وقد بدأت الشراكات بين القطاعين العام والخاص بالبروز على المستويات المحلية واستمرت في العمل حتى خلال الصراع الحالي. ففي طرابلس على سبيل المثال، افتتح المجلس البلدي المحلي بالتعاون مع منظمة غير حكومية في 2014 مركز توظيف بدأ في توظيف الشباب داخل الشركات. وفي أواخر سنة 2015، قام المركز بحشد الجهود لإقامة منتدى للمستثمرين لدعم رواد الأعمال الشباب.[7]

4 موريتانيا

1.4 السياسات المتعلقة بالشباب

تعرف "السياسة الوطنية للشباب" (2004) فئة الشباب بالساكنة التي يتراوح سنها بين 12 و30 سنة. وتشمل الأولويات الاستراتيجية التي أشارت إليها سياسة الشباب لسنة 2004 تطوير إطار قانوني لقطاع الشباب وتنمية قدرات الهياكل الإدارية وتعزيز توظيف الشباب والإدماج السوسيو-اقتصادي وتشجيع الأنشطة الثقافية والترفيهية والتسلية والترافع وحماية الشباب والمراهقين.

هذا ولموريتانيا خطط طموحة فيما يتعلق بتلبية احتياجات الشباب، حيث تشرف وزارة الثقافة والشباب والرياضة على مديرية تنمية الشباب التي تتجلى مهمتها في التركيز على شؤون الشباب و"تصميم وتنفيذ ومتابعة وتقييم سياسات وطنية" خاصة بالشباب. وتوجد مكاتب إقليمية تابعة للوزارة في جميع أنحاء موريتانيا وهي مسؤولة عن دعم "مشاركة الشباب والتعاون الدولي والمشاركة المدنية والإدماج الاقتصادي وأنشطة الشباب وتنمية القدرات والتشبيك مع منظمات وجمعيات الشباب". ويوجد مستشار تقني خاص بالشباب يعمل تحت إمرة وزارة الثقافة والشباب والرياضة، حيث تشمل مجالات اختصاصه "مشاركة الشباب والإدماج الاجتماعي وريادة الأعمال والصحة الإنجابية والسلام والديمقراطية".

2.4 السياسات المتعلقة بالتوظيف

في سنة 1997، صادقت الحكومة الموريتانية على إعلان سياسات التشغيل، حيث تضمنت هذه السياسات مقاربة شاملة ونشيطة من أجل التعامل مع إشكاليات التوظيف وغطت جميع العوامل التي تحكم استحداث الوظائف وجميع القطاعات التي تؤثر بشكل كبير على تحسين التوظيف وجميع الهيئات ذات الصلة بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء في القطاع العام أو الخاص.

[7] العقيلي، أ.، (12 ديسمبر 2012)، "بطالة الشباب في ليبيا: ضرورة التوصل لحل هيكلي".

وقد وضعت موريتانيا مؤخراً "استراتيجية وطنية للنمو المتسارع والرفاه المشترك" للسنوات 2016-2030. وتسعى هذه الاستراتيجية إلى "تعزيز نمو قوي وشامل ومستدام"، واستحداث أكثر من 120 ألف وظيفة خلال الفترة ما بين 2016 و2020 وتقليص البطالة بنسبة 9.9% بحلول 2030.

وما تزال برامج تنمية الشباب استخدام الحوار الاجتماعي في سياسات التوظيف حديثة العهد، كما أن النطاق الذي تغطيه هذه البرامج ما يزال محدوداً، كونها موجهة نحو خريجي الجامعات ومراكز التدريب المهني في المناطق الحضرية، كما أن الاستثمارات المخصصة لتطوير سبل عيش مستدامة على المدى القصير والمتوسط بالنسبة لفئة الشباب الفقير في المناطق القروية وشبه الحضرية لم تكن بالقدر اللازم.

فمن ناحية العرض، تركز البرامج بشكل رئيسي على التدريب المهني وعلى ريادة الأعمال المصغرة لخريجي الجامعات، إلى حد ما. أما من ناحية الطلب، فتركز البرامج على تحسين جهود تطوير الشركات الصغيرة والمتوسطة فيما يتعلق بالإصلاحات التنظيمية المتوقعة على المدى المتوسط لتحسين مناخ الاستثمار. ويظل الدعم المؤسساتي المخصص لتعزيز التنسيق بين الوكالات وإدارة التدريب المهني محدوداً.

هذا وتُطبق برامج الأشغال العامة المتعلقة بمشاريع تطوير البنية التحتية المحلية في قرابة نصف البلديات الموريتانية في المناطق القروية والحضرية على حد سواء. وعلى نطاق أوسع، هناك حاجة لتقييم القواعد التنظيمية التي تؤطر العمل وأثرها المحتمل على استحداث الوظائف في موريتانيا، خاصة بالنسبة لقطاعات معينة (الخدمات والتجارة والتصنيع) وبالنسبة لشرائح معينة من الساكنة (المنضمين الجدد للقوى العاملة والنساء الشابات).

5. المغرب

1.5 السياسات المتعلقة بالشباب

طورت الحكومة "استراتيجية وطنية مندمجة للشباب" من أجل تحسين وضعية توظيف الشباب وإحداث مجالس شبابية وتعزيز الحوار الوطني مع المجتمع المدني لتطوير قوانين قد تضمن مشاركة الشباب في صناعة القرار. نتيجة لهذه الحركة، أبصرت سياسة وطنية للشباب النور في أبريل 2014. وعقب تعزيز الحوار الوطني، نظم الشباب حوارات ومنتديات للنقاش والدفاع عن احتياجاتهم وأولوياتهم وأهمية سياسات تشغيل الشباب التي ستنص عليها الإصلاحات الدستورية الجديدة التي تتطلب أخذ مخاوف الشباب بعين الاعتبار في الميزانيات والبرامج الخاصة بالسلطات المحلية.

<u>دستور 2011 والمجلس الاستشاري للشباب والعمل الجمعوي</u>

تتعلق المادتان 33 إلى 170 بمأسسة شؤون الشباب، حيث تنص الأولى على إنشاء المجلس الاستشاري للشباب والعمل الجمعوي، بينما تحدد الثانية مسؤوليات هذا المجلس، فيما أنيط دور مهم يتجلى في رصد التنفيذ باللجنة المذكورة المكونة من خبراء في شؤون الشباب وفي المجال القانوني وممثلين عن المجتمع المدني والهيئات الحكومية التي صاغت القانون المتعلق بالشباب[8] الذي عرض على الحكومة في 2014، والذي سعى لتنظيم إطار تشريعي ومؤسساتي حول القضايا المتعلقة بالشباب. وقد تبنى المجلس الحكومي مشروع قانون حول المجلس الاستشاري للشباب والعمل الجمعوي في يونيو 2016. ويُعرِّف القانون أطر والتزامات السياسة الوطنية للشباب محدداً مواردها الإدارية والمالية. وبفضل الدستور الجديد، أصبح إجبارياً الآن بالنسبة للمجالس المحلية إشراك الشباب في عمليات صناعة القرار من خلال الجمعيات ومجالس الشباب المحلية.

[8] مشروع القانون رقم 15-89 المتعلق بالمجلس الاستشاري للشباب والعمل الجمعوي.

الاستراتيجية الوطنية المندمجة للشباب

عُرضت الاستراتيجية الوطنية المندمجة للشباب على حوالي 27 ألف شاب وشابة من أجل الدراسة والتشاور في إطار الحوار الوطني حول الشباب الذي نُظم في 22 سبتمبر 2012. وقد حققت المسودة خطوة كبيرة في سياق إعطاء أهمية لأصوات الشباب ومن أجل توظيفهم، فهي تعني التزاماً أقوى من طرف الحكومة المغربية للاستثمار في الشباب وإدماج هذا القطاع في جميع مجالات السياسات، وتكييف احتياجاتهم مع برامجها. وتعير الاستراتيجية اهتماماً خاصاً للشباب العاطل عن العمل وتصرح بأنه يجب أن "يتوفر جميع الشباب على المؤهلات والفرص اللازمة من أجل الانتقال الناجح إلى الحياة في سن الرشد، عن طريق تعليم ذي جودة عالية والوصول للتشغيل والخدمات الصحية الملائمة والمشاركة النشيطة في الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية". إن هذه الاستراتيجية ليست قطاعية، لكنها مندمجة ومنسقة عبر جميع القطاعات الحكومية لضمان تناسق في الإجراءات المخصصة للشباب في جميع المجالات (التعليم والتشغيل والثقافة، إلى غير ذلك).

2.5 السياسات المتعلقة بالتوظيف

منذ تسعينات القرن الماضي، أصبحت قابلية الشباب للتوظيف تعتبر مشكلة حقيقية، وقد طبقت وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية برامج تشغيل نشيطة لتسهيل إدماج الشباب في سوق العمل.

وقد تم تنفيذ البرامج النشطة للتشغيل من قبل وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية التي تعنى بالنهوض بالتوظيف باعتباره أحد الأولويات التي ينص عليها برنامجها، وذلك بهدف تقليص معدل البطالة من خلال تحسين التدابير وتعزيزها من أجل ملاءمة التدريب المهني ودعم إنشاء المقاولات (برنامج مقاولتي)، وحصول الشباب على تجربتهم المهنية الأولى والتدريب على المهارات (برنامج إدماج (العمل بموجب عقد) وبرنامج تأهيل (التدريب بموجب عقد). ويهدف هذا الأخير إلى تحسين قابلية التوظيف بالنسبة للباحثين عن عمل من خلال تمكينهم من اكتساب المهارات المهنية المتعلقة بمناصب العمل، ويهم بالأساس خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني. بينما يدعم البرنامج الوطني لدعم إحداث المقاولات "مقاولتي" (الخاص بالعمل الحر) المبادرين لإنشاء المقاولات ويضمن استمرارية الشبكات الاقتصادية الجهوية من خلال نظام رصد للشركات. ويهدف ثالث البرامج، وهو برنامج إدماج، إلى الرفع من قابلية التوظيف بالنسبة للباحثين عن عمل من حاملي الشهادات، من خلال مساعدتهم على تعلم مهارات مهنية عن طريق الحصول على تجربتهم الأولى في المقاولات، كما ترمي إلى تحسين إدارة الموارد البشرية.

وتهدف **الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2015-2020** إلى النهوض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق. وتشير إلى أن البلد سيعرف طلباً كبيراً على الوظائف اللائقة وتغييرات مجتمعية بحلول سنة 2025 وذلك يرجع إلى التحول الديمغرافي. وقد أوضحت الاستراتيجية بأن السياسات العمومية قد فشلت في تحقيق الاستقرار في سوق العمل وتحسين جودة الوظائف. هذا وتشدد على أن البرامج والتدابير النشطة للتشغيل لا تستهدف النساء والشباب والمعاقين بشكل كاف، مشيرة كذلك إلى سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية وإطار العمل المؤسساتي الخاص بالحكامة ومراعاة سوق العمل.

6 السودان

1.6 السياسات المتعلقة بالشباب

لم تصدر السودان سياستها الخاصة بالشباب بعد ولم تنشرها على العلن. هذا وتستمد تعريف الشباب من تصنيف شركائها في التنمية، فعلى سبيل المثال، يعرف تقرير "الآفاق الاقتصادية الإفريقية" في دراسته للبطالة في صفوف الشباب السوداني بالشخص الذي يبلغ من العمر ما بين 15 و24 سنة (البنك الإفريقي للتنمية، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا، 2012).

وتعنى وزارة الشباب والرياضة بشؤون الشباب، وحسب تقرير بعنوان "إعطاء الأولوية للشباب" (2013)، فإن صندوق الأمم المتحدة للسكان قد وضع استراتيجية وطنية (2007-2031) بشراكة مع الوزارة ويقوم بدعم مشاركة الشباب وهياكل وبرامج السياسات التي تعنى بالشباب. وقد أشار تقرير "الآفاق الاقتصادية الإفريقية" (2012) إلى مشاريع شراكة تقدمها وزارة الشباب والرياضة وتركز على البطالة في صفوف الشباب.

وفقا لتقرير "إعطاء الشباب الأولوية" (2013)، كون صندوق الأمم المتحدة للسكان برلمانات شبابية في كافة محافظات السودان ودعم مشاركة الشباب في وضع السياسات ورصدها. وقد تم تناول هذا الأمر من منظور بناء القدرات وتقوية فئات الشباب والتدريب على القيادة والإدارة والترافع والتخطيط الاستراتيجي وتعزيز الشراكة بين الراشدين والشباب والأبحاث المتعلقة بالسياسات.

2.6 السياسات المتعلقة بالتوظيف

تواجه خدمات التوظيف العامة في السودان تحديات عويصة فيما يتعلق بقدرتها على دعم النهوض بالسياسات النشطة المتعلقة بالعمل. ولا يزال قانون العمل السوداني لسنة 1997 الأساس القانوني لخدمات التوظيف العامة. كما أن مؤسسات الحماية الاجتماعية الرسمية قليلة في السودان ولم تتم المصادقة بعد على مخطط التأمين ضد البطالة. وقد تم إحداث صندوق الزكاة، الذي يرتكز على تعاليم الشريعة الإسلامية، وصندوق الضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للمعاشات للاستجابة لاحتياجات الفقراء والفئات المستضعفة، ولكن يبدو أن هذه المؤسسات لا تتوصل بالتمويل الكافي مقارنة مع الطلبات المتزايدة. وتظل الصلات الشخصية والعائلية غير الرسمية الملاذ الأخير بالنسبة لعدد من الأشخاص.

هذا وتعمل وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل على وضع سياسات في مجال العمل لضمان الحد الأدنى من المعايير وحماية حقوق العمال في كل من السياقين النظامي وغير النظامي.

7 تونس

1.7 السياسات المتعلقة بالشباب

يقدم الدستور الجديد لسنة 2014 إطار عمل ممتاز فيما يتعلق بإدماج الشباب فيما يتعلق بوضع السياسات والبرامج التي قد تساعد على دخولهم لسوق العمل. إلا أن تونس تعاني من مشاكل هيكلية تفاقم حدة الأزمة. فالاقتصاد لا يزال ضعيفاً والناس تعتمد بشكل كبير على القطاع العام من أجل توفير الوظائف لهم. وأغلب خريجي الجامعات يتوجهون للقطاع العام، بينما يعمل 44% منهم في القطاع الخاص، إذ يرون أن وظائف القطاع العام أكثر استقراراً وتوفر ظروفاً أفضل، فيما يُنظر إلى القطاع الخاص على أنه غير مستقر وأنه يتسم بالاستغلال.

ويقدم تقرير البنك الدولي: "التغلب على العوائق التي تحول دون إدماج الشباب"[9] تحليلاً شاملاً للعوائق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي يواجهها الشباب التونسي. ويرتكز على البيانات الكمية المستمدة من نتائج استطلاع للرأي وبحث نوعي متعمق ومشاورات مباشرة مع الشباب ومقدمي الخدمات وصناع القرار لتحديد الأسباب الجذرية للبطالة ومستوياتها في صفوف الشباب. كما يوصي بإعادة توجيه برامج سوق العمل نحو الشباب ذوي المستويات التعليمية المتدنية. هذا ويبين الحاجة إلى المزيد من المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني للتقريب بين الشباب والمؤسسات المحلية القائمة.

2.7 السياسات المتعلقة بالتوظيف

تقر الحكومة بضرورة اتخاذ مقاربة متعددة القطاعات وبأن الحاجة لا تقتصر فقط على خلق المزيد من الوظائف عبر الاستثمار في القطاع الخاص، بل إن هذه الوظائف يجب أن تكون ذات جودة تؤمن الضمان الاجتماعي

[9] البنك الدولي ومركز الإدماج لحوض المتوسط: "التغلب على العوائق التي تحول دون إدماج الشباب"، 2014.

والنمو السريع في نفس الوقت. ولن تكون هذه الإصلاحات كافية لوحدها، حيث إن البلد في حاجة إلى الاستثمار في سياسات جديدة تتعلق بالشباب والتعليم وقوانين خاصة بالعمل وأنظمة الحماية الاجتماعية وتنسيق أفضل بين الفاعلين.

وقد فعَّلت تونس العديد من الإصلاحات لتحسين بيئة الأعمال. ومن بين أهم الوكالات والسياسات المعنية بتوظيف الشباب نجد: الوكالة الوطنية التونسية للتشغيل، التي وضعت شبكة بـ82 مقدم خدمات تغطي جميع المناطق، والبرنامج الرئاسي للشباب التابع للمخطط الحادي عشر للتنمية الاقتصادية الذي يركز على ثلاث أولويات:

- الأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة؛
- التعليم وخلق الوظائف من خلال العمل الحر؛
- تقديم الدعم لرواد الأعمال.

الجزء الثالث: خلاصة وتوصيات سياساتية

يظهر هذا التقرير أن أسباب البطالة في صفوف الشباب متعددة ومتداخلة فيما بينها، تتراوح بين ضعف التعليم وضعف الهيكل الحكومي المعني بمعالجة هذه المشاكل. كما أن هناك العديد من البرامج الموجهة لإيجاد حلول لبطالة الشباب لكن معظمها يركز على الكم وليس نوعية الوظائف المتاحة.

لذلك ينبغي أن يُنظر إلى الترابط الجدلي الذي يجمع بين تعليم الشباب الإفريقي وتوظيفهم في سياق الاقتصاد العالمي من منظور أن النفاذ إلى التعليم هو شرط أساسي للحد من الفقر وتحقيق الاستقرار السياسي والسلم والأمن والتنمية المستدامة. وبالرغم من التركيز الكبير على ضرورة إعطاء الأولوية للتعليم وتوظيف الشباب، وبالرغم من التقدم المحرز في هذا المجال على المستوى العالمي والإقليمي ودون الإقليمي والوطني، فلم يتم إدراج هذه التحديثات في مخططات وأنشطة الاقتصاد الكلي. وحتى تتم معالجة البطالة المزمنة بشكل جدي، فمن الضروري تغيير الموقف إزاء الشباب، من خلال اعتماد مقاربة متكاملة لمعالجة مشاكل التعليم والتوظيف، كما يتعين على الحكومات اتخاذ تدابير استباقية للاستفادة من إمكانات الشباب في الاقتصاد العالمي (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا، 2011).

هذا ويتعين وضع سياسات تمكن الشباب من استخدام المهارات التي يملكونها بالفعل في سوق العمل، ما من شأنه أن يؤدي إلى خلق فرص عمل لهم وتوظيفهم وسيسمح للسياسات اللاحقة بتطوير الفرص المتناسبة مع عالم اليوم. ولا يجب أن يقتصر التركيز على تعليم الشباب وتوظيفه على أعداد المسجلين، بل على فعالية التعليم وملاءمته والمواظبة عليه. كما يجب أن تستمر أفريقيا في رعاية شبابها من خلال تشجيعهم على دخول غمار التعليم العالي ثم سوق العمل لاستعمال المعارف والمهارات المكتسبة وتحسينها. هذا وتعاني الفئات الأكثر هشاشة كالنساء والمعاقين والمهجرين واللاجئين من الحرمان من التعليم والعمل بنسب متفاوتة. فعلى سبيل المثال، قد تتعرض الفتيات للتمييز في مرحلة مبكرة من التعليم حيث يتم تشجيعهن على متابعة دراستهن في مجالات كالعلوم الاجتماعية والفنون بدلاً من علوم الحياة والمواد الهندسية (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا، 2011).

بمقدور الدول الإفريقية التعلم من السياسات العالمية والإقليمية ودون الإقليمية والوطنية، فالإعلانات والاتفاقيات العالمية التي بإمكانها دعم الجهود المبذولة لمعالجة مسألة توظيف الشباب تشمل إعلان إشراب الشباب مثل السلم والاحترام المتبادل والتفاهم بين الشعوب لسنة 1965، وبرنامج العمل العالمي من أجل الشباب والأهداف الإنمائية للألفية. أما على الصعيد الجهوي، فيعد كل من ميثاق الشباب الإفريقي ومنتدى التنمية الإفريقية الخامس والسابع من المراجع المفيدة. وفيما يخص المستوى الوطني، فيمكن إجراء إصلاحات على المؤسسات من قبيل مجالس الشباب الوطني ووزارات الشباب الموجودة في عدد من الدول الإفريقية. ويجب دمج هذه المقاربات في مقاربة واحدة من أجل معالجة مسألة تعليم الشباب وتوظيفهم بشكل ناجح. ومن أجل القيام بذلك، سيتعين على الدول الإفريقية إدخال هذه السياسات في سياساتها المتعلقة بالاقتصاد الكلي للتعامل مع العوائق الموجودة في سوق العمل، ما من شأنه أن يكلل كافة المبادرات السابقة بالنجاح.

إذا أراد بلد ما تحسين وضعيته السوسيو-اقتصادية، فإن معالجة مشكل بطالة الشباب يعد أمراً مفصلياً للتغلب على الفقر وإعادة الاستقرار السياسي والاجتماعي، ويرجع ذلك كما سبق وذكرنا إلى الأضرار الجانبية من قبيل دخول الشباب في عالم الإجرام وتناول المخدرات وغيرها، وذلك بسبب عدم توفرهم على وظيفة أو لأنهم يعانون من البطالة المقنعة، مما يتسبب في إحباطهم لأنهم يكونون غير قادرين على إعالة أسرهم، ما ينتج عنه عواقب وخيمة. لذلك، فإن خلق فرص لائقة للعمل مهم للغاية من أجل التنمية المستدامة، فشباب اليوم سيغدون أباءً لأطفال المستقبل وسيتوقف عليهم وضع وتعليم أبنائهم، ما ينتج عنه سلسلة من العواقب التي تعتمد بدورها على التدابير المتخذة في الوقت الحاضر. إن الربط بين السياسات المتعلقة بالتوظيف واحتياجات

التنمية ضروري ومهم، كما أنه يجب دمج توظيف الشباب في البرامج الإنمائية الوطنية الشاملة وأن تكون جزءاً من السياسات الجديدة.

ويقترح التقرير بعض التوصيات الرئيسية التي يمكن استعمالها في جميع الدول التي تم تحليلها بصفة عامة، وهذه بعض **أهم الاستثمارات**:

تكنولوجيا المعلومات والاتصال

إن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تحول حياتنا والطريقة التي نقوم بها بالأعمال ونحصل بها على المعلومات والخدمات بشكل سريع، الأمر الذي ينعش الاقتصاد العالمي. وبإمكان الشباب العاطل عن العمل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لاكتشاف فرص العمل والحصول على مناصب جديدة يتم خلقها عبر استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال. ومن بين استخدامات هذه الأخيرة نجد تقديم خدمات التوظيف عبر الانترنت من خلال التبادل الإلكتروني للعمالة في دوائر التوظيف العمومية أو وكالات التوظيف الأخرى. وتتيح الشفافية التي توفرها تكنولوجيا المعلومات والاتصال إمكانيات البحث عن المعلومات الدقيقة.

قد تكون تكنولوجيا المعلومات والاتصال في شكل مراكز الاتصالات الرقمية، خاصة على المستوى القروي، بمثابة نقطة التقاء فيما يتعلق بالاتصال المجتمعي وبناء القدرات المحلية وتطوير المحتوى والاتصالات، فضلا عن استعمالها كمراكز للتطبيقات، كالتعلم عن بعد ودعم الشركات الصغرى والمتوسطة وتقوية التجارة الالكترونية وتوظيف الشباب. كما يمكن لمراكز الاتصالات الرقمية إتاحة الفرصة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لأغراض خاصة بالأعمال بالنسبة للشركات الصغرى والمتوسطة التي لا تملك منشآتها الخاصة.

ويعد الإنترنت بمثابة عالم جديد من الفرص بالنسبة لتوظيف الشباب، حيث تمكن شبكات التواصل الاجتماعي مثل "فيسبوك" أو "لينكدإن" أو "تويتر" الشباب من التواصل مع أرباب العمل والمدربين المتطوعين وغيرها من أنواع التعيين. فقد ساهم الإنترنت في إعادة تعريف أشكال التواصل التقليدية.

الشركات الصغرى والمتوسطة

لقد أظهر تطوير هذا القطاع بأنه قادر على الحد من الفقر والتفاوتات (بحيث يساعد التوزيع العادل لمكاسب النمو الاقتصادي على تقليص المشاكل المرتبطة بالتوزيع المتباين للدخل)، وذلك راجع لكونه محركا للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة. وتتمثل الميزة الرئيسية للشركات الصغرى والمتوسطة في أنها تعمل في جميع الأسواق سواء الزراعية البسيطة أو الصناعية، بمستوى استثمار منخفض لكل وظيفة مقارنة بالشركات الكبرى. وبما أنها في أغلب الأحيان توظف الشباب، فإنها تساعد على تعزيز مشاركتهم في الأنشطة الاقتصادية وتحسين ظروفهم المعيشية. لذلك يجب تدريب الشباب على كيفية تسيير شركاتهم الصغرى.

ووفقا لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، تعد الشركات الصغرى والمتوسطة اليوم الموفر الرئيسي لفرص العمل بنسبة 33% من المناصب التي تم خلقها في السنوات العشر الأخيرة، ما يعني أن الشركات الكبرى لم تعد تمثل المصدر الرئيسي للوظائف وأنه من الضروري إعداد الشباب للانفتاح على ثقافة ريادة الأعمال.

تشجيع ريادة الأعمال

تدعو مجموعة من الدراسات الجديدة إلى اللجوء إلى ريادة الأعمال من أجل حل المشاكل المتعلقة ببطالة الشباب، معتقدة بأنها ستعزز الابتكار والإبداع. إلا أن هذا الأمر يحتاج إلى إطار عمل هيكلي وإداري جيد ليتمكن الشباب من خلق فرص للعمل، ما من شأنه أن يلعب دورا مهما في الحياة الاقتصادية من خلال الابتكار المستدام.

وتتمثل العوائق الكبرى التي تقف أمام ريادة الأعمال في العوائق تنظيمية بالأساس، ومنها متطلبات التسجيل والتكاليف الإدارية وتكاليف الامتثال، وإغلاق الشركات وضعف البنية التحتية الخاصة بإقامة الأعمال والوصول إلى رأس المال.

بالنسبة للشركات الصغرى والمتوسطة وأعمال القطاع غير النظامي في الدول الإفريقية، فإن مصدر التمويل الأرجح هو قطاع التمويل الأصغر وغير النظامي. ولتحقيق هذا الهدف، يتعين على الحكومات الاستثمار في تعليم الشباب مهارات الريادة والإدارة التي يحتاجونها لكي يصبحوا مبتكرين ورواد أعمال، وهي: التواصل والعمل الجماعي واتخاذ القرارات والمهارات التنظيمية والثقة في النفس. وعليها أن تدرس مقاربات ابتكارية مثل تشجيع العمل الحر (المشاريع الصغرى) عبر برامج دعم ريادة الأعمال وإدخال التدريب والمساعدة الموجهين للشباب، بما في ذلك تقييم العروض التجارية والوصول إلى المعلومات التقنية والتسويق وغير ذلك من المهارات التجارية مثل إعداد طلبات القروض.

ومن بين المنافع الاجتماعية الهامة لريادة الأعمال أثر التجربة العملية والمقاربة النشيطة التي تساعد على معالجة مشاكل الاتكالية والكسل فيما يخص الأشكال التقليدية للرعاية الاجتماعية. فريادة الأعمال توفر بدائل للفئات المحرومة في الاقتصاد العام مثل النساء والشباب.

قطاع التمويل الأصغر

يمكن للتمويل الأصغر أن يرفع عدد العائلات والأفراد من ذوي الدخل المنخفض الذين يمكنهم الوصول إلى التمويل لأنشطتهم الإنمائية وتحسين توزيع القروض على المناطق القروية, وهو يلعب دوراً بالغ الأهمية في الحد من الفقر في العديد من الدول الإفريقية. ويأمل مقدمو التمويل الأصغر أن يعالجوا بشكل مباشر أزمة بطالة الشباب عبر الشباب أنفسهم- وذلك من خلال تشجيع إنشاء الشركات التي يقودها الشباب وتمكين العمل الحر. ولا تتجلى الفائدة في الأثر الذي سيكون للتمويل الأصغر على الحد من الفقر فحسب، بل أيضاً في مساهمته المحتملة في تحفيز النمو القروي وتحقيق إعادة توزيع الدخل.

ويستجيب هذا القطاع لأزمة بطالة الشباب من خلال تطوير طرق ابتكارية لتزويد الشباب بخدمات متكاملة للتمويل الأصغر (المدخرات والقروض والتحويلات النقدية) وكذا خدمات غير مالية (الصحة والتعليم والتدريب على الأعمال التجارية) بطريقة فعالة من حيث التكلفة.

التكتلات الصناعية المراعية لمصلحة الفقراء

تُعد تنمية التكتلات الصناعية من بين الأدوات السياساتية التي تشجع إنشاء الشركات الصغيرة والمتوسطة لصالح الفقراء. فالتكتل يجلب منافع التجمعات ويشجع الكفاءة الجماعية، ما يمكِّن الشركات الصغيرة من الوصول إلى الأسواق عبر تقسيم العمل. وتستطيع الاقتصادات الواسعة الحجم والنطاق أن تمكِّن الشركات الصغيرة من الاستمرار عن طريق التخصص في مهام معينة ضمن عملية الإنتاج ومن خلال الوصول إلى مهارات وخدمات متخصصة ومدخلات من داخل التكتل.

ويساهم التكتل في الحد من الفقر عبر التوظيف والمداخيل التكتلية خصوصاً في التكتلات المراعية لمصلحة الفقراء. ويشمل أثر هذه التكتلات على الفقر معالجة المسائل المتعلقة بالمخاطر والهشاشة والتمكين والمشاركة بالنسبة للفئات الفقيرة والمهمشة، ولكن تنمية التكتلات قد لا تؤدي بالضرورة إلى نتائج مراعية لمصلحة الفقراء دون أشكال خاصة من التدخلات السياساتية. وتتطلب الاستراتيجيات التي تركز على الفقر اهتماماً أكبر بالأشخاص داخل التكتلات، خاصة رواد الأعمال والعمال وأسرهم ومحيطهم الاجتماعي.

ويجب أن تحدد الدول الإفريقية التكتلات التي تضم معدلات مرتفعة من الأسر الفقيرة، الأمر الذي قد يكون راجعاً إلى طبيعة التوظيف (هشاشة العمال غير المهرة والنساء والأطفال) أو إلى طبيعة القطاع مثل تركيز القطاعات التي تعرف كثافة نسبية للعمالة. هذا ويجب على هذه الدول تشجيع الشراكات المراعية لمصلحة

الفقراء من خلال تحديد الأطراف المعنية الرئيسية (أفراداً ومؤسسات) التي يمكنها دعم التدخلات السياساتية المراعية لمصلحة الفقراء.

القطاع الحرفي

يعتبر القطاع الحرفي أحد القطاعات الأسرع نمواً في الدول الإفريقية ولديه القدرة على المساهمة بشكل هام في تنمية هذه البلدان إذا حظي بالدعم الملائم. فالمغرب على سبيل المثال يتمتع بميراث غني من الحرف اليدوية التقليدية التي يمتد تاريخها لقرون. ويتميز القطاع الحرفي بكون جل المواد الأولية التي تُستخدم فيه محلية الصنع ولهذا فإن الوصول إليها يكون سهلاً. إلا أن هناك العديد من التحديات التي تواجه هذا القطاع، وهي: الوصول إلى الأسواق، واستراتيجيات التسويق، وحركة المنتجات الحرفية والأشخاص، ومعايير الإنتاج واستدامته؛ كلها تحديات يجب معالجتها لجني الثمار التي يمكن أن تتأتى عبر تنمية القطاع الحرفي في أفريقيا.

ويمكن لتشجيع تنمية الحرف من أجل أسواق التصدير أن يخلق فرص عمل في المناطق القروية، إلا أنه غالباً ما يتم إهمال الحفاظ على الثقافة التقليدية في هذا الصدد، ما يؤثر على سبل عيش الحرفيين وأسرهم ويتجاهل القدرة التصديرية استناداً إلى مرجعية ثقافية قوية. وكثيراً ما يكون المنتجون الحرفيون غير مدركين لفرص التصدير بسبب افتقارهم للعلاقات. أضف إلى ذلك أن الحرفيين ليسوا في العادة منظمين بما فيه الكفاية لتحقيق قدرتهم الإنتاجية الممكنة، كما أن جودة المنتجات غالباً ما تكون غير كافية لتلبية احتياجات الأسواق الأجنبية.

ويجب أن تسمح الدول الإفريقية بنقل المنتجات الحرفية دون رسوم جمركية أو ضرائب؛ وأن تُنشئ مراكز معلومات تجارية حيث يمكن للمنتجين الحرفيين التعرف مسبقاً على متطلبات الاستيراد في كل بلد؛ كما عليها أن تنظم معارض تجارية للأعمال الحرفية كوسيلة لتشجيع القطاع وبناء ثقة المنتجين ليدركوا أنهم يستطيعون كسب عيشهم من حرفهم.

السياحة

إن هذا القطاع متطور بشكل جيد في المغرب مثلاً، حيث يتوفر هذا الأخير على صناعة سياحية مرتكزة على ساحل البلد وثقافته وتاريخه، والتي يمكنها أن تستفيد من السياحة المراعية لمصلحة الفقراء التي تُعد نهجاً خاصاً بالقطاع يرمي إلى زيادة الفوائد الصافية للفقراء من السياحة وضمان مساهمة نمو السياحة في الحد من الفقر. وتتوفر السياحة القائمة على المجتمعات المحلية على القدرة لخلق فرص عمل وتوليد نطاق واسع من فرص ريادة الأعمال لأشخاص من خلفيات متنوعة وذوي مهارات وتجارب مختلفة.

وغالباً ما تكون المجتمعات الفقيرة غنية من حيث الموجودات الطبيعية؛ فهي تتوفر على مناظر طبيعية ومناخ جذاب وثقافة وحياة برية غنيتين. وتُعد السياحة القائمة على المجتمعات المحلية قريبة من نظيرتها البيئية، كما تُعتبر أداة للمحافظة على الموارد الطبيعية والثقافية والتنمية المجتمعية. ويمكن لأفراد المجتمعات المحلية أن يقدموا خدمات للزوار ويعملوا كمرشدين رسميين ويكونوا جزءاً من الأنشطة بصفة عامة، إذا ما تمت تعبئة المجتمعات المحلية للعمل بالإمكانيات المتوفرة لديها. ويجب تعزيز الروابط بين السياحة وغيرها من الأنشطة ذات القيمة المضافة بما فيها الحرف التقليدية والصناعات الثقافية.

القطاع الخاص والحد من الفقر

يمكن لاستثمارات القطاع الخاص أن تخلق فرص العمل وتحسن الإنتاجية وتشجع الابتكار، فعبر الشراكة بين القطاعين العام والخاص، يمكن لهذا القطاع أن يساهم في إنشاء بنية تحتية مادية واجتماعية، بما في ذلك توفير الخدمات الأساسية التي سيستفيد منها الفقراء.

إن تطوير قطاع خاص قوي ونشيط مسألة حاسمة بالنسبة للنمو الاقتصادي السريع على المدى البعيد وضرورية للحد من الفقر. ويجب أن تخلق الدول الإفريقية بيئة تمكِّن القطاع الخاص من المشاركة في وضع السياسات، ومن الضروري أن يكون ذلك مرفوقاَ بإطار تنظيمي فعال. ويمكن للقطاع الخاص أن يحد من الفقر من خلال توفير فرص عمل للفقراء وعبر آثار إيجابية غير مباشرة على السياسات الاقتصادية الكلية وتطوير الأعمال التجارية. كما يمكن للمشغلين الخواص أن يوفروا البنية التحتية والخدمات العمومية والمشاريع التي تستهدف الفقراء عبر آليات مختلفة بما فيها الشراكات بين القطاعين العام والخاص.

ويجب أن تضع الدول الإفريقية برامج قصيرة المدى تدعم إدراج ريادة الأعمال في المناهج التعليمية، ويجب أن يشمل ذلك كافة المستويات ابتداءً من التعليم الابتدائي ووصولاً إلى التعليم العالي لتشجيع روح ريادة الأعمال والمعارف المرتبطة بهذا المجال. كما يجب تصميم برامج تنمية القدرات للفائدة القطاع الخاص من أجل تمكين هذا الأخير من المشاركة النشيطة في الإصلاحات الضرورية.

قائمة المراجع

- البنك الإفريقي للتنمية 2012. ليبيا: التوقعات الاقتصادية الإفريقية
- البنك الإفريقي للتنمية. (2016) استراتيجية مجموعة البنك من أجل فرص العمل للشباب في أفريقيا، 2016-2025. أبيدجان: البنك الإفريقي للتنمية.
- أكيرا، م. (يناير 2014). تصميم سياسات توظيف الشباب في مصر. واشنطن العاصمة: معهد "بروكينغز"
- العقيلي، أ. (12 ديسمبر 2012). بطالة الشباب في ليبيا: ضرورة التوصل لحل هيكلي.
- أمل نجاح البشبيشي. التشغيل وريادة الأعمال، الإدماج السياسي والتعليم كعاملين مترابطين لتعزيز التنمية المستدامة- حالة الشباب في المغرب، 2017.
- أمل نجاح البشبيشي. فرص التوظيف المراعية لمصلحة الفقراء في أفريقيا مع إشارة خاصة للشباب. 2017.
- المجلس الثقافي البريطاني. (2013) الوعد الثوري: تصورات الشباب في مصر وليبيا وتونس.
- وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية. كتاب حقائق العالم 2016. ليبيا.
- وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية. (13 سبتمبر 2017). أفريقيا: السودان. مستخرج من موقع وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية
https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/su.html
- وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية. (6 سبتمبر 2017). أفريقيا: موريتانيا. مستخرج من كتاب حقائق العالم:
- https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/print_mr.html
- وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية. (6 سبتمبر 2017). مصر. مستخرج من كتاب حقائق العالم:
https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/eg.html
- الجندي، ز. (7 يوليو 2012). تم تحديثه: تحالف شباب الثورة ينحل مع انتهاء 'الفترة الانتقالية' بمصر. مستخرج من موقع صحيفة الأهرام:
- http://english.ahram.org.eg/NewsContent/1/64/46988/Egypt/Politics-/UPDATED-Revolution-Youth-Coalition-disband-with-en.aspx
- مؤسسة التدريب الأوروبية 2014. سوق العمل وسياسة التوظيف في ليبيا.
- دراسة مكتب التعاون الاقتصادي لمنطقة البحر الأبيض المتوسط والشرق. "تدريب الشباب وتوظيفهم في دول البحر الأبيض المتوسط". يوسف كوكوغلو، معمل الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية. جامعة "طولون". تقرير برعاية مكتب التعاون الاقتصادي لمنطقة البحر الأبيض المتوسط والشرق في إطار برنامج فرصة جديدة من أجل البحر الأبيض المتوسط. ديسمبر 2014.
- البرنامج الأورومتوسطي للشباب. (2009). دراسات حول سياسات الشباب في الدول المتوسطية الشريكة. تونس.
- "المؤسسة الأورو-متوسطية". (2013). عمل الشباب في تونس بعد الثورة.
- الاتحاد الأوروبي و"المؤسسة الأورو-متوسطية". (2009). دراسات حول سياسات الشباب في الدول المتوسطية الشريكة. الجزائر.
- فالون، ب. ر. (1987). أسواق العمل في السودان: بنيتها وآثارها المرتقبة على تعديل الاقتصاد الكلي. واشنطن العاصمة: البنك الدولي.
- فلوروس، س. دراسات حول سياسات الشباب في منطقة البحر الأبيض المتوسط: المغرب. 2009.
- منظمة "فريدوم هاوس" (بيت الحرية)، حقوق النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، 2010.
- غلال، أ. (22 فبراير 2005). "ملف: وجهات النظر بين الشباب في القاهرة بخصوص فرص العمل والديمقراطية في مصر." برنامج "أُول ثينغز كونسيدرد"، (ر. سيغل. محاور)
- المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي. (2013). ليبيا – بناء المستقبل مع الشباب. التحديات التي تواجه التعليم وقابلية التوظيف.
- برنامج الاقتصاد العالمي والتنمية. ورقة العمل رقم 57. 2013. منجي بوغزالة. تشغيل الشباب والتحول الاقتصادي في تونس.

- هندوسا، هـ. (2010). تقرير التنمية البشرية في مصر 2010: الشباب في مصر: بناء مستقبلنا، مستخرج من موقع "يوث بوليسي":
- http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2010_Egypt_Human_Report_eng.pdf
- هانلي د. ومايفيلد ب. 2001. "ليبيا تستثمر في شعبها." تقرير واشنطن عن شؤون الشرق الأوسط. المجلد 20، العدد 2 (مارس).
- منظمة العمل الدولية. الدعوة إلى العمل على معالجة أزمة تشغيل الشباب: ملف التعاون التقني. أفريقيا. ليبيا. 2010.
- منظمة العمل الدولية؛ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، القاهرة. (2012). الأطفال العاملون في مصر: نتائج الدراسة الاستقصائية الوطنية عن عمل الأطفال لسنة 2010، مستخرج من موقع منظمة العمل الدولية:
- http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_21017/lang--en/index.htm
- منظمة العمل الدولية. (2012) التدخلات المتعلقة بتوظيف الشباب في أفريقيا: تقرير مسح عن التكتل الفرعي للتوظيف والعمل التابع لآلية التنسيق الإقليمي لأفريقيا. 1-87. جنيف: منظمة العمل الدولية.
- صندوق النقد الدولي. لماذا كان معدل البطالة في الجزائر أكثر ارتفاعاً من نظيره في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية؟ كانغني كبودار 2007
- جوفي غ. (2009). الديناميات السياسية في شمال أفريقيا. مجلة "إنترناشيونال أفيرز"، 85(5). 949-931.
- لاغراف، د. (2012). تزايد أعداد الشباب في مصر: نقطة تقاطع بين الديمغرافيا والأمن والربيع العربي. مجلة الأمن الاستراتيجي، 65-80.
- ملف عن المساواة بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وضع الفتيات والنساء في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. 2011. ليبيا.
- وزارة الاقتصاد والمالية المغربية. نشرة حول سوق الشغل الوطنية.
- وزارة الاقتصاد والمالية. التكوين المهني. مشروع الأداء 2016
- وزارة الشباب والرياضة. المغرب: إطلاق أول حوار حول الشباب. 2012.
- مرجان، ك. (2010) خطاب تونس في الدورة 65 للجمعية العامة للأمم المتحدة.
- الاستراتيجية الوطنية المندمجة للشباب في المغرب 2015-2030.
- عثمان، س. س.، ونور، م. (2011، يناير). سوق العمل والبطالة في السودان. أوراق عمل مركز ماسترخت للبحوث الاقتصادية والاجتماعية والتدريب بشأن الابتكار والتكنولوجيا التابع لجامعة الأمم المتحدة.
- مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة (الجزائر، تم تبنيه في 2008).
- بويرتا، م.، بونتارا، ن.، وراجاديل، ت. (2009). سوق عمل موريتانيا عبر عدسة الدراسة الاستقصائية الوطنية للأسر المعيشية لسنة 2004. واشنطن العاصمة: البنك الدولي.
- رباع، ن. (2012، 21 يوليو). الشباب المغاربة يُسمِعون أصواتهم. صحيفة "عرب نيوز".
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية. وزارة الثقافة والشباب والرياضة. (3 مارس 2004). استراتيجية تحديد السياسة الوطنية للشباب. مستخرج من موقع "يوث بوليسي":
- http://www.youthpolicy.org/national/Mauritania_2004_National_Youth_Policy.pdf
- ورقة سياسات "صحوة" لسنة 2014 الشباب في الجزائر: الجهات الفاعلة والسياسات وأثر التعاون الدولي.
- صالحي-إصفهاني، د. (2012) التعليم والوظائف والمساواة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. دراسات اقتصادية مقارنة، 54، 843-861.
- سارانجي، ن. (2015). النمو الاقتصادي والتوظيف والفقر في الدول النامية: نقطة تركيز على المنطقة العربية. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. منشورات الأمم المتحدة، الصفحات 1-47.
- دراسات حول سياسات الشباب. البرنامج الأورو-متوسطي للشباب III. الجزائر. 2009.
- الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات. "نتائج رصد التشغيل"، نسخة 2015-2016.
- الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للمملكة المغربية (2015) .

- إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية. (2004، 30-28 يناير). تقرير الاجتماع. الشباب والتوظيف في الدول العربية ما بعد الصراع. اجتماع. مستخرج من موقع الأمم المتحدة:

- http://www.un.org/esa/socdev/unyin/workshops/Beirut-DraftReport.pdf
- لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا، اللجنة الاقتصادية لأفريقيا – شمال أفريقيا. (2013). أن تكون شاباً في منطقة المغرب العربي 2013. مستخرج في 4 سبتمبر 2013 من موقع لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا:
- https://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/being_young_in_the_maghreb.pdf
- لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا. (2005). الشباب والتعليم والمهارات والتوظيف. 1-33. أديس أبابا: لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا.
- لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا. (2010). الشباب في أفريقيا: التعليم والتوظيف [صحيفة الوقائع]. أديس أبابا: لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا.
- لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا. (2011). تقرير عن شباب أفريقيا: معالجة العلاقة بين تعليم الشباب وتوظيفهم في الاقتصاد العالمي الجديد. أديس أبابا: لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا.
- لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا. (2013). تقرير اجتماع فريق الخبراء بشأن شباب أفريقيا: الاقتصاد الابتكاري كمسار تنمية جديد لتوظيف الشباب في أفريقيا. أديس أبابا. لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا.
- البنك الدولي 2014. الثورة غير المكتملة تجلب فرص ووظائف جيدة وثروة أكبر لكافة التونسيين.
- البنك الدولي. المملكة المغربية. تشجيع فرص الشباب ومشاركتهم.
- موقع "يوث بوليسي". (2014، أكتوبر 13). صحيفة الوقائع: مصر. مستخرج من موقع "يوث بوليسي":
- http://www.youthpolicy.org/factsheets/country/egypt/