



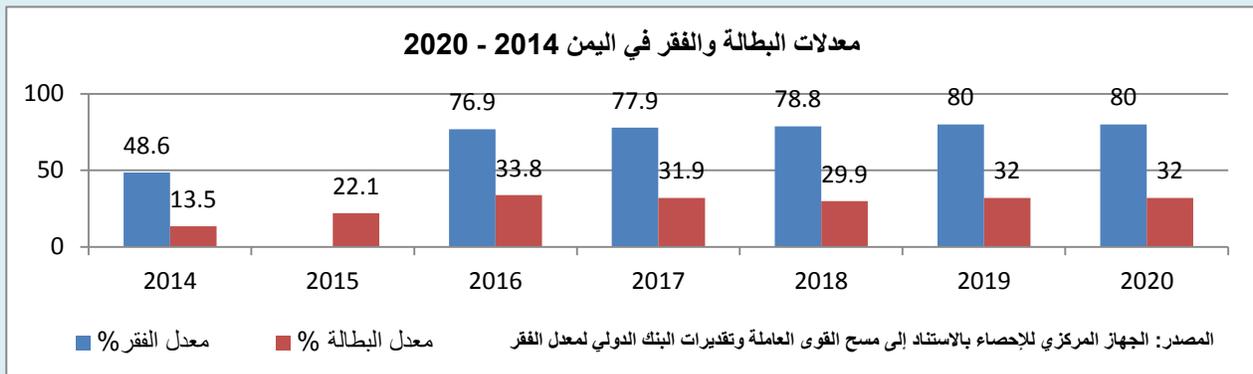
التشغيل وتنمية المهارات في المؤسسات الخاصة في اليمن

تم إعداد هذه الورقة بالاعتماد على بيانات مسح منظمة العمل الدولية ILO حول نمو الإنتاجية والتنوع والتغيير الهيكلي لعام 2021 ،
التقرير الخاص باليمن.

خلفية عامة .

مثل فقدان الوظائف ومحدودية فرص التوظيف الجديدة خلال السنوات (2014 – 2020) أحد أهم النتائج المباشرة والتداعيات الأساسية للصراع والحرب في اليمن، حيث ساهم الانكماش الاقتصادي الكبير والطويل في زيادة معدلات البطالة في الاقتصاد لتصل إلى حوالي 32% من إجمالي القوى العاملة في الاقتصاد في العام 2020 مقارنةً بحوالي 13.5% في العام¹ 2014، مع العلم أن معدلات البطالة بين الشباب والنساء تظل أعلى من المعدل العام، كون الشباب والنساء هم الأكثر تسريحاً من فئة المشتغلين أثناء الحرب، إلى جانب عدم حصول كثير من الداخلين الجدد (الشباب) إلى سوق العمل على فرص عمل مناسبة، وبالتالي بقاءهم في صفوف العاطلين.

ونتيجة لتراجع معدلات التشغيل في الاقتصاد، إلى جانب توقف السلطات عن صرف الرواتب لجزء كبير من الموظفين الحكوميين والمتقاعدين، فقد تراجع متوسط دخل الفرد في اليمن بصورة كبيرة خلال الحرب، وبالتالي انزلاق مزيد من السكان تحت خط الفقر وتزايد حدة الأزمة الإنسانية، حيث ارتفعت وتيرة الفقر في المجتمع بصورة كبيرة خلال الفترة 2014 – 2020، لتصل نسبة السكان الواقعين تحت خط الفقر الوطني إلى 76.9% عام 2016، ثم إلى 77.9% عام 2017، ويتوقع أن تصل إلى 80% من السكان² عام 2020. وتعود الزيادة في الكبيرة في معدلات الفقر في اليمن خلال السنوات الماضية إلى مجموعة من الأسباب والمتغيرات الهيكلية والطارئة أهمها: حالة الصراع والحرب وما نجم عنها من تدمير البنية الاقتصادية والاجتماعية الضعيفة وخلقت واقعاً اقتصادياً واجتماعياً مثقلاً بملايين النازحين والمشردين والآلاف من القتلى والمصابين، إلى جانب فشل السياسات



¹ - الجهاز المركزي للإحصاء، تقديرات بالاستناد إلى نتائج مسح القوى العاملة 2014.

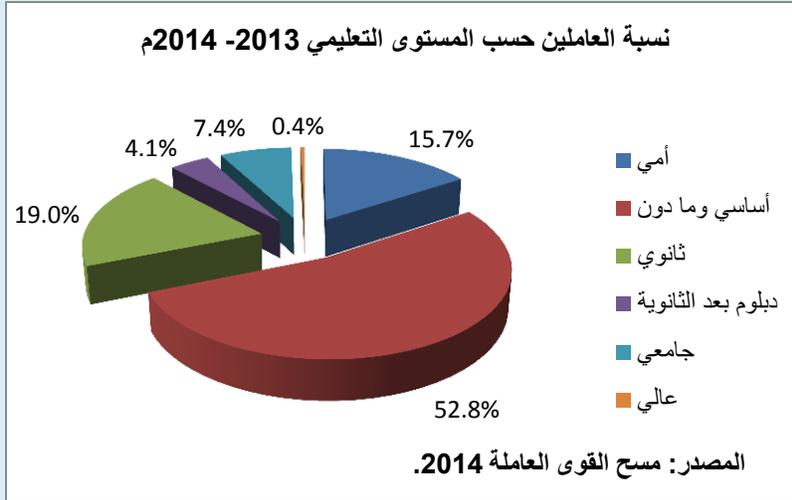
² - البنك الدولي، مذكرة عن الفقر في اليمن يونيو 2017، ووزارة التخطيط والتعاون الدولي، التقرير الاقتصادي السنوي 2020.

الاقتصادية والتنموية المتبعة بما في ذلك السياسات المالية والنقدية وسياسات النمو الاقتصادي خلال العقود الماضية في انتمثال اليمن واليمنيين من حالة الفقر واستمرار معدلات الفقر في تزايد.

السمات الأساسية لسوق العمل في اليمن.

تتسم قوة العمل في اليمن بعدد من الخصائص التي تعكس طبيعة الاختلالات الهيكلية في سوق العمل والنتيجة بصفة رئيسية عن الاختلالات الهيكلية في البنية الاقتصادية والتنموي في اليمن خلال العقود الماضية، إلى جانب النتائج السلبية المباشرة وغير المباشرة للصراع والحرب على القوى العاملة، ويمكن إبراز ذلك من خلال استقراء البيانات الإحصائية المتوفرة وذلك على النحو الآتي:

- انخفاض مستوى المهارات للعاملين، إذا تبلغ نسبة العاملين الحاصلين على الشهادة الأساسية وما دون



حوالي 69% من إجمالي العاملين وحوالي 23% للحاصلين على الثانوية العامة وما في مستواها ولا يتجاوز حاملي الشهادات الجامعية والعليا 8%، مع العلم أن نسبة كبيرة من حاملي الشهادات الجامعية لا تتوافق تخصصاتهم مع احتياجات

سوق العمل ويعانون من انخفاض مستوى مهاراتهم وقدراتهم في التعامل مع تقنيات ومعدات العمل³.

- ارتفاع نسبة العاملين في القطاع غير المنظم (غير الرسمي) لتصل إلى حوالي 74% من إجمالي العاملين مقابل 26% للقطاع المنظم⁴، ويرجع ذلك إلى استحواد القطاع الزراعي على نسبة كبيرة من العمالة إلى جانب العاملين لدى الأسرة والعاملين لحسابهم الخاص (أصحاب المنشآت الصغيرة والأصغر).

- محدودية دور قطاع الأعمال الخاص (القطاع الخاص المنظم) في عملية التوظيف والتشغيل والناطقة عن محدودية دوره الاقتصادي من جهة ومن جهة أخرى ارتفاع حجم التحديات والعوائق المختلفة التي تواجهه

³ - وزارة التخطيط والتعاون الدولي، الخطة الوطنية لتشغيل الشباب 2014 - 2016 .

⁴ - مسح القوى العاملة في اليمن 2013، مصدر سبق ذكره.

عند ممارسة النشاط الاقتصادي، مع العلم أن السنوات 2015 - 2020 قد شهدت تراجع إنتاج القطاع الخاص وتسريح العمالة وتخفيض ساعات العمل، وتشير بعض المصادر⁵ إلى اضطراب الكثير من المنشآت الخاصة لتخفيض أنشطتها التجارية وبالتالي تسريح العديد ممن كان يعمل فيها من الموظفين، حيث تراجعت أيام العمل بنسبة 27% وتراجع عدد الموظفين الدائمين من الإناث بنسبة 24% وعدد الموظفات المؤقتات بنسبة 20% فيما وصلت نسبة التراجع في عدد الموظفين الذكور المؤقتين إلى 14% والدائمين إلى 12%.

● انخفاض مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وفي سوق العمل، فحتى العام 2013 ووفقاً لنتائج مسح القوى العاملة في اليمن لم تتجاوز نسبة النساء العاملات 6% من إجمالي النساء في سن العمل مقارنة بـ 66% للرجال، كما لم تتجاوز نسبة النساء العاملات 7% من إجمالي المشتغلين مقابل 93% للرجال ويمكن تفسير المشاركة المنخفضة للنساء في العمل من خلال مجموعة متشابكة من العوامل أبرزها: وجود قيم اجتماعية وثقافية قوية تحد من تفاعل النساء مع الرجال خارج الأسرة وتحول دون وصول النساء إلى سوق العمل، انخفاض مستويات الأجور للنساء مقارنة بالرجال، تلكؤ وتردد أرباب العمل عن توظيف النساء، نقشي الأمية بين النساء، فضلاً عن أنه ليس هناك اعتراف كاف بأن أعمال النساء غير مدفوعة الأجر هي جزء من النشاط الاقتصادي ومن المهم إدراجها ضمن الإحصاءات الوطنية⁶.

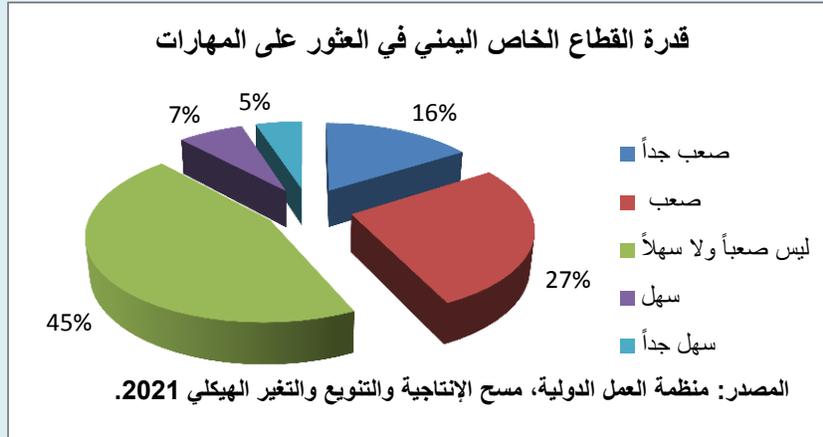
قدرة القطاع الخاص في الحصول على المهارات.

تمثل القوى العاملة الماهرة والمتعلمة جيداً أحد المرتكزات الأساسية اللازمة لتحقيق النمو الاقتصادي، سواء على المستوى الاقتصادي الكلي أو على مستوى القطاعات والوحدات الاقتصادية الصغيرة (الشركات والمؤسسات) كون مستوى التعليم والتأهيل ينعكس مباشرة في نمو وتحسن إنتاجية العمل وبالتالي تحقيق النمو المنشود. وعلى الرغم من التطورات الكبيرة في جانب التعليم في اليمن بمكوناته المختلفة وبالذات تلك المتعلقة بالتعليم الجامعي والتعليم الفني والتدريب المهني، إلا أن سوق العمل وقطاعاته الاقتصادية المختلفة تعاني من ندرة شديدة في العمالة الماهرة والمدربة واللازمة للتعامل مع المتغيرات الاقتصادية الحديثة وبالذات تلك المتعلقة بالأساليب الإنتاجية الفنية والتقنية.

⁵ وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر، نتائج مسح بيئة الأعمال في اليمن 2019.

6 اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا)، معالجة المعوقات لمشاركة النساء الاقتصادية في المنطقة العربية، 2012.

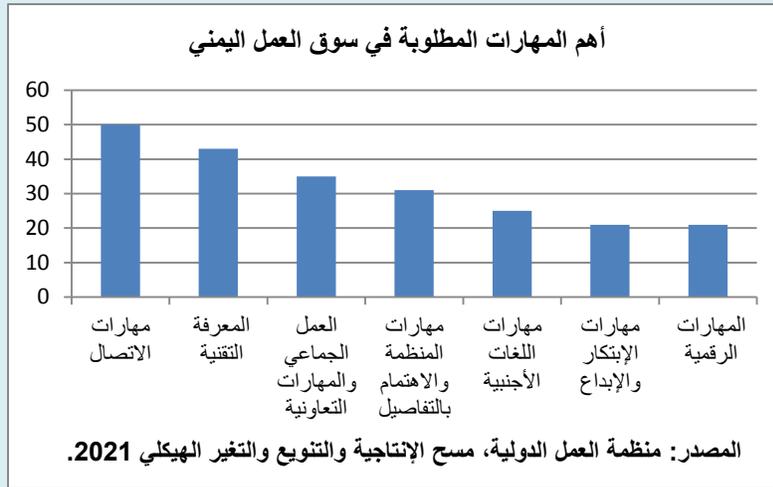
وضمن هذا السياق تشير بعض المسوحات⁷ إلى أن حوالي 40% من مؤسسات القطاع الخاص في الدول



العربية تواجه صعوبة في العثور على عمالة تتمتع بالمهارات المطلوبة مقارنة بـ 12% من تلك المؤسسات والتي ترى أن الحصول على العمالة الماهرة أمراً سهلاً. وعلى المستوى المحلي تشير بيانات المسح ذات العلاقة باليمن إلى أن 12% من مؤسسات القطاع الخاص في اليمن

ترى أنه من السهل أو السهل للغاية توظيف عمال يتمتعون بالمهارات المناسبة. فيما ترى 43% من المؤسسات أن العثور على عمال يتمتعون بالمهارات المناسبة كان صعباً أو صعباً للغاية، وترى 45% من مؤسسات القطاع الخاص أن العثور على العمالة المناسبة من حيث المهارة ومستوى التعليم ليس سهلاً ولا صعباً.

من ناحية ثانية ولتحديد ماهية المهارات المطلوبة من قبل المؤسسات الخاصة في اليمن، أفادت 50% من



المؤسسات الخاصة في اليمن عن احتياجها لمهارات الاتصال والتواصل مع العملاء والشركاء المختلفين من مؤسسات عامة وخاصة، تليها مهارات المعرفة التقنية ذات العلاقة بجوانب الإنتاج والتشغيل والتسويق وبنسبة 43% من إجمالي المؤسسات، كما جاءت مهارات العمل الجماعي والمهارات التعاونية في المركز

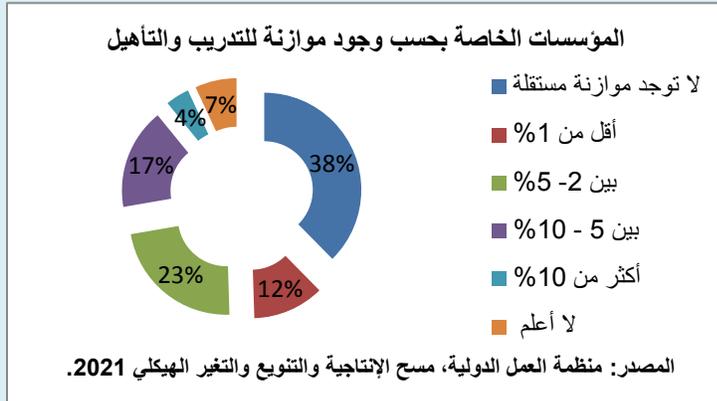
الثالث من بين المهارات المطلوبة في السوق وبنسبة 35% من إجمالي المؤسسات، تليها مهارات المنظمة والاهتمام بالتفاصيل، ثم مهارات اللغات الأجنبية ومهارات الابتكار والإبداع والمهارات الرقمية وبنسبة احتياج تتراوح ما بين 20% - 30% لكل منها على التوالي.

7- منظمة العمل الدولية (ILO)، مسح حول نمو الإنتاجية والتنوع والتغيير الهيكلي في الدول العربية 2021 .

الجدير بالذكر أن نتائج مسح منظمة العمل الدولية قد بينت أن المؤسسات الكبيرة في اليمن وفي بقية الدول العربية المشاركة في المسح تواجه صعوبة أكبر في توظيف العمالة ذات المهارات المطلوبة مقارنة بالمؤسسات المتوسطة والصغيرة، حيث تواجه حوالي 60% من المؤسسات الكبيرة تلك الصعوبات مقارنة بحوالي 42% من المؤسسات الصغيرة وحوالي 39% من المؤسسات المتوسطة. وعلى مستوى القطاعات المختلفة بينت النتائج أن 81% من المؤسسات العاملة في قطاع المعلومات والاتصالات تواجه صعوبات في العثور على العمال ذوي المهارات المطلوبة مقارنة بحوالي 30% من المؤسسات العاملة في قطاع التجزئة و40% من المنشآت العاملة في مجال التصنيع.

التدريب وتنمية المهارات في القطاع الخاص.

تزداد أهمية التدريب وتنمية المهارات للعاملين في المؤسسات في ظل المتغيرات الدولية والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم وما ينتج عنها من تغيرات سريعة في المهن ووسائل وأساليب العمل، فضلاً عن كون فرص التدريب والتأهيل محممة لضمان تعيين العمالة والاحتفاظ بهم، الأمر الذي يتطلب إيلاء جانب التدريب وتنمية المهارات أهمية قصوى سواء من قبل المؤسسات الحكومية أو المؤسسات الخاصة على حد سواء. ومع تلك الأهمية إلا أن أولويات التدريب والتأهيل لا تزال تحتل موقعاً متأخراً ضمن أولويات المؤسسات



المختلفة، حيث بينت نتائج مسح منظمة العمل الدولية حول الإنتاجية أن حوالي 38% من إجمالي المؤسسات الخاصة في اليمن لا تخصص موازنة لتدريب الموظفين وتطويرهم ضمن موازنتها السنوية، فيما أفادت 12% بوجود موازنة لتدريب وتأهيل الموظفين ولكنها ضئيلة جداً ولا تتجاوز 1%

فقط من إجمالي تكلفة المرتبات لموظفيها، كما أفادت 23% من المؤسسات بأن لديها موازنة للتدريب ونسبة تتراوح ما بين 2 - 5% من إجمالي تكلفة المرتبات، فيما كانت نسبة المؤسسات والتي تنفق ما يفوق الـ 5% من موازنة الرواتب والأجور لديها على جوانب التدريب والتأهيل للعمالة حوالي 21% فقط من إجمالي المؤسسات الخاصة. من ناحية ثانية أفادت معظم الشركات (حوالي 60%) أن لديها برامج تعويضات تحفيزية لمكافأة الأداء على تحقيق النتائج المحددة. الجدير بالذكر أن الشركات والمؤسسات الكبيرة كانت أكثر ميلاً إلى تخصيص الموارد للتدريب والتطوير ولديها برامج تعويضات تحفيزية، مقارنة بالمؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.

النظر قديماً.

- ينبغي على المؤسسات والهيئات الحكومية ذات العلاقة المنطقة التركيز على زيادة مهارات السكان والقوى العاملة لتلبية احتياجات سوق العمل وتحسين إنتاجية العمال.
- على مؤسسات القطاع الخاص إيلاء الاستثمار في الرأس مال المعرفي وتنمية المهارات التكنولوجية أهمية أكبر، وبما يسهم في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين والانتقال إلى نموذج التنمية القائم على الإنتاجية.
- من المهم عقد شراكات حقيقية بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني ومؤسسات القطاع الخاص (مؤسسات التشغيل) وبما يسهم في تعزيز وتنمية جوانب موائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل.