



مؤسسة الملك خالد  
KING KHALID FOUNDATION

# الوصول للمستقبل

رحلة الشباب بين مقاعد  
العمل والتعليم والتدريب

تقرير بحثي



# محتوى التقرير

الملخص التنفيذي

المقدمة

استعراض نتائج البحث الكيفي

من هم الفئات الأقل حظاً؟

تقديرات الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب في المملكة

التجارب الدولية لإدماج فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب

الجهود الوطنية لدعم فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب

التوصيات



رحلة الشباب بين مقاعد  
العمل والتعليم والتدريب

# الملخص التنفيذي



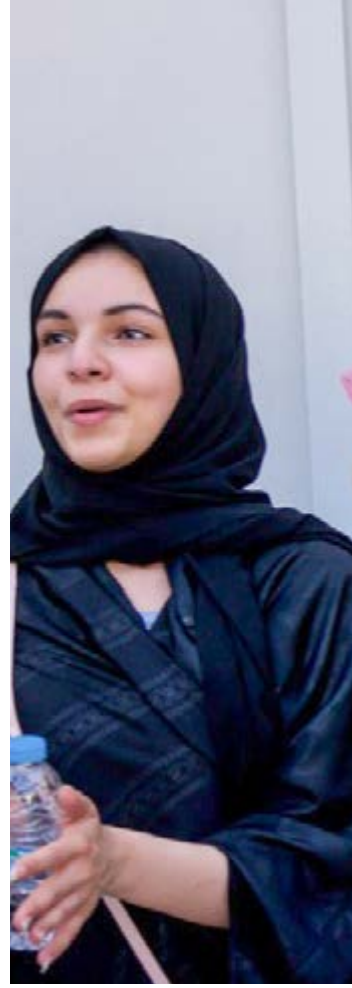
يقف هذا الإصدار على مسببات انقطاع فئة الشباب في المرحلة العمرية من (15 إلى 24) عاماً عن التعليم والتدريب وعدم انضمامهم لسوق العمل في المملكة العربية السعودية، حيث بلغت نسبة هؤلاء الشباب 1 من بين كل 4 شباب في المملكة، ما يعادل أكثر من مليون شاب وشابة تقريباً من السكان. وتقدّر الفرصة الاقتصادية غير المستغلة من عدم مشاركتهم الكاملة في التنمية إلى 45 مليار ريال سنوياً يفقدها الاقتصاد الوطني، ما بين أجور غير مكتسبة، ومساهمات تأمينات اجتماعية غير متحققة، وإيرادات ضريبية فائتة.

وتؤمن مؤسسة الملك خالد بأهمية تمكين الشباب من المشاركة الاجتماعية والاقتصادية الفاعلة واستدامة الثروة البشرية للأجيال القادمة تحقيقاً لطموح رؤية المملكة 2030. وقد سعت المؤسسة لفهم هذه الظاهرة منذ عام 2017م من خلال طرح أوراق النقاش، والجلوس مع المختصين، وإصدار البحوث والدراسات الكمية، وتقديم المؤسسة من خلال هذا الإصدار محاولة جديدة، باتباع منهج بحثي مغاير، عبر تبني أدوات البحث الميداني الكيفي، للتعرف على رحلة حياة الشباب لهذه الفئة العمرية في مناطق المملكة المختلفة وتجاربهم وتحدياتهم وآمالهم.



وأوضحت المقابلات الميدانية مع 193 شاباً وشابة من السعوديين في 19 مدينة ومحافظة وقرية من مختلف مناطق المملكة تنوع التجارب الحياتية التي يمرون بها، والعوائق المختلفة التي تواجههم وتؤدي إلى عدم وصولهم للمستقبل الذي يرجونه. حيث قيدت النظم الاجتماعية والاقتصادية قدرة الشباب على تحقيق ذواتهم، وزادت من صعوبة تجربة استمرارهم وتنقلهم بين مقاعد العمل والتعليم. ووسعت المسافة بين الواقع وتوقعاتهم، وحدت من فرص استفادة الوطن والأجيال القادمة من ثروتهم البشرية. ويستعرض الإصدار رحلة هؤلاء الشباب من خلال ستة محاور رئيسية:

- 1 القدرة على رسم مسار الحياة
- 2 الحالة النفسية وسلوكيات التأقلم
- 3 المسافة بين التوقعات والواقع
- 4 تجربة الوصول إلى الفرص
- 5 الفجوة بين الأجيال
- 6 خذلان المؤسسات



وتشير نتائج المحاور الستة أن هذه الفئة من الشباب لديها صعوبات في قدرتهم على رسم مسار حياتهم باستقلالية ووعي، ما أدى إلى خمولهم الاجتماعي والاقتصادي، وإلى محاولة تأقلمهم عبر وسائل مختلفة، ساهمت في خلق حالة من التناقض بين توقعاتهم وما يواجهونه على أرض الواقع. وقد عبّر الشباب عن العوائق الاجتماعية والاقتصادية التي تواجههم في سعيهم نحو الفرص المتاحة لهم وتخلّف عدد من الفئات الأشد حاجة عن الوصول لهذه الفرص. وأفصح الشباب عن الفجوة القائمة بين جيلهم والأجيال السابقة بسبب اختلاف تجاربهم وواقعهم المعاصر. وشارك الشباب الآراء والمشاعر التي يمكن وصفها بالخذلان تجاه مؤسسات الأسرة، والنظام الاجتماعي، وأماكن التعليم والعمل ومنظومة الرعاية والتمكين، إزاء عدم قدرة هذه المؤسسات على الوصول للشباب وتمكينهم، أو وصولها لهم مع عدم النجاح في تفهم احتياجاتهم وتبليتها، أو تعرضهم لتجارب الاستغلال والرفض.

ويخوض الإصدار في المعالجات المحلية والدولية لظاهرة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب، ويناقش المعايير الدولية ذات الصلة، والأدوار الحالية للمؤسسات العاملة مع الشباب من مختلف القطاعات. وفي الوقت الذي تقوم فيه المؤسسة بنقل واقع الشباب بحسب انطباعاتهم وآرائهم، فإن هذه الآراء لا تعبر بالضرورة عن رأي المؤسسة ومواقفها، وإنما تنقل الرأي بحيادية وتجرد، وتستند لفهم الشباب لواقعهم في بناء وتصميم الحلول والمقترحات اللازمة لتمكين هذه الفئة من الشباب من المشاركة الفاعلة في التنمية المستدامة لوطنهم وتحقيقهم لذواتهم.

وأظهرت نتائج البحث الحاجة لتفصيل الحلول والتدخلات استجابةً للتحديات التي تواجههم، تحقيقاً للإدماج الاجتماعي والاقتصادي المرجو لمن هم خارج سوق العمل ومقاعد التعليم والتدريب، ولمنع تسرب المزيد من الأطفال والشباب لهذه الفئة. كما أنّ معالجة تحديات هذه الفئة تتطلب تضافر وتكامل الجهات العاملة مع الشباب من قطاعات متعددة.



وينتهي الإصدار بجملة من التوصيات لدعم تعزيز قدرة الشباب على تقرير مصيرهم وإدارة حياتهم، ومعالجة صعوبة الوصول إلى فئة الشباب ممن هم خارج العمل والتعليم والتدريب، ودعم تحديد احتياجاتهم والتواصل معهم، وتحسين تجربتهم في التعليم والتدريب، وتوفير فرص العمل اللائقة والملائمة من خلال توفير ضمانات حماية اجتماعية خاصة بهم، ومشاركة الحلول لتفادي ضعف تصميم البرامج والتدخلات لخدمة هذه الفئة بشكل علمي مبني على الأدلة والبيانات الكمية والكيفية. وتورد المؤسسة توصيات لمعالجة تحديات العرض والطلب التي تواجه الشباب والتي نوجزها على النحو التالي ونفصلها على شكل توصيات عملية بنهاية التقرير:

1

**توفير فرص العمل اللائق والتمويل للشباب من خلال حزمة من التطويرات على الأنظمة والتشريعات والبرامج والمبادرات**

2

**تحسين تجربة وصول الشباب إلى الفرص في النظام التعليمي**

3

**تطوير آليات الوصول إلى (والتواصل مع) الشباب الأشد حاجة ممن هم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب**

4

**تعزيز قدرة الشباب على رسم مسار مستقبلهم**

5

**تطوير البرامج والتدخلات المبنية على الأدلة والبراهين لخدمة فئة الشباب**

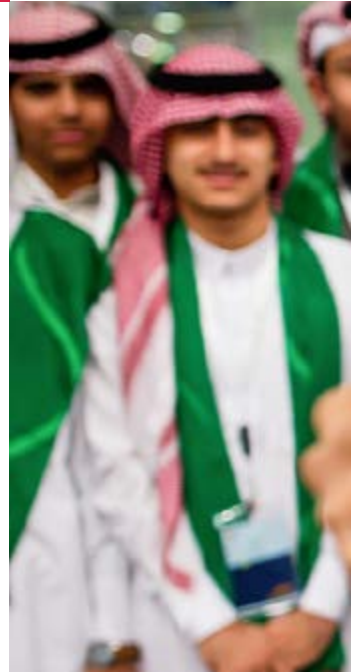
ونرجو أن يوفر هذا الإصدار البنية المعرفية اللازمة للعاملين مع الشباب من جميع القطاعات لغرض خدمة فئات الشباب الأشد حاجة، وأن يشجع الباحثين على تبني منهج البحث التشاركي والكيفي لتلمس احتياجات الشباب في المملكة. ولذلك ترفق مؤسسة الملك خالد دليل إجراء الأبحاث الكيفية عن الشباب كمساهمة في دعم إنتاج أبحاث الشباب المبنية على الأدلة والبراهين.

5

**الملخص التنفيذي**

رحلة الشباب بين مقاعد العمل والتعليم والتدريب

**والله الموفق،،،**



## المقدمة

تؤمن مؤسسة الملك خالد بأهمية المحافظة على رأس المال البشري للمملكة العربية السعودية، واستدامة الثروة البشرية للأجيال القادمة، تحقيقاً للازدهار الذي تستهدفه رؤية المملكة 2030، بما في ذلك الاعتناء بنوعية مخرجات التعليم والتدريب وتحقيق المشاركة الاقتصادية المتكافئة لجميع فئات المجتمع. وقد رصدت المؤسسة في عدد من أبحاثها السابقة بقاء نسبة من الشباب في الفئة العمرية من (15-24) عاماً خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب، بمعدل 1 من كل 5 شباب في المملكة. ما ينبئ بوجود تحديات أمام مشاركة وإدماج هذه الفئة، ويشكل تهديداً لوقوع الأجيال القادمة في نفق هذا التسرب في حال عدم الوصول لفهم وافٍ لمسببات تخلف الشباب في هذا العمر عن مقاعد العمل والتعليم والتدريب، وهذا ما يحاول البحث الوقوف عليه، لضمان وصول منظومة الحماية الاجتماعية لهم وتمكينهم من المشاركة في تنمية مجتمعهم ووطنهم.







الهدف 8.6:

خفض معدلات الشباب  
خارج مقاعد العمل  
والتعليم والتدريب (15-24)  
بنسبة معتبرة.

1. وثيقة برنامج تنمية القدرات  
البشرية، ص26، جدول 4:  
مؤشرات البرنامج، 2021م.



2. ورقة نقاش تحفيز فرص العمل  
اللائق في القطاع الخاص،  
حوارات تنموية 2017م



ورقة نقاش سياسات الحماية  
العمالية، حوارات تنموية 2017م



3. ورقة عامة حول الحماية  
الاجتماعية في سوق العمل  
السعودي، حوارات تنموية  
2017م



ولا تخفى أهمية تفعيل المساهمة الاجتماعية والاقتصادية للشباب لتحقيق التنمية المستدامة محلياً وعالمياً. وكانت المملكة العربية السعودية قد صادقت مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على وثيقة الأهداف العالمية للتنمية المستدامة 2030، والتي اعتمدت من ضمن مؤشرات هدف السيطرة على معدلات بقاء الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب. واستهدفت الدول - حينما اعتمدت الخطة في عام 2015م - خفض المعدلات بشكل جذري في كل دولة من دول العالم. وبلغ المؤشر في المملكة حينها 16.1%<sup>1</sup> من الشباب في سن (15-24) عاماً.

ثم طرحت مؤسسة الملك خالد في ملتقى حوارات تنموية عام 2017م المؤشر للنقاش لأول مرة على المستوى الوطني، وتناولت أهميته لقضايا الشباب والتعليم والحماية الاجتماعية في سوق العمل، وشارك حينها صناع القرار من منظومة التعليم والعمل والحماية الاجتماعية في الحوار. وسلّطت اللقاءات وأوراق العمل المصاحبة<sup>2</sup> الضوء على ما يقدمه المؤشر من قياس لمعدل الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب ليكوّن دلالة على حجم الإمكانيات غير المستغلة لفئة الشباب ومحدودية فرص التدريب والتعليم المتاحة لهم. كما لاحظت المؤسسة - في ظل البيانات الشحيحة حينها - وجود تفاوت في المعدل بين الذكور والإناث. حيث وصل المؤشر إلى 1 من كل 10 من الشباب، مقارنة بـ 1 من كل 4 من الشباب في المملكة في 2017م.<sup>3</sup>



1  
من كل 4 من الشباب في السعودية  
خارج مقاعد العمل والتدريب والتعليم





## من هم الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب (NEET)؟

بحسب منظمة العمل الدولية، هم الأشخاص بين سن الـ15 عاماً والـ24 عاماً الذين لم يكونوا في التعليم أو التدريب (غير ملتحقين ببرنامج تعليمي أو تدريبي لشهر فأكثر) ولم يكونوا على رأس العمل (متعطلين لأسبوع فأكثر)، بما في ذلك الأشخاص غير المشاركين اقتصادياً (من لم يقوموا بالبحث عن عمل لأي سبب كان، مثل الالتزامات الأسرية أو ظروف الإعاقة أو بسبب المرض أو الاكتفاء المالي أو غيره..).

لكن المؤشر أثار عدداً أكبر من التساؤلات التي لم يجد المختصون حينها إجابة عنها: ماذا يفعل الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب؟ كيف هي حياتهم؟ ما هي تجاربهم؟ ما هي مسببات بقائهم بدون عمل أو تعليم أو تدريب؟ هل هناك تحديات فردية أو أسرية أو مجتمعية تعيقهم من الانخراط في التعليم والعمل؟ أم أن هناك عوائق اجتماعية أو اقتصادية أو هيكلية حالت دون وصولهم إلى هذه الفرص؟ وهذا النوع من الأسئلة لم تكن الأرقام أو المؤشرات قادرة على الإجابة عليه، ولم يكن كافياً التوصل إلى إجاباتها من خلال الأبحاث أو الدراسات الكمية أو المكتبية أو الحوارات مع المختصين.

ومع توالي إطلاق برامج رؤية المملكة 2030، والتي اتسمت باهتمام عالٍ بفئة الشباب، وجودة حياتهم، وتوفير الفرص الكريمة لهم ليساهموا في بناء اقتصاد سعودي مزدهر؛ أطلق صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز ولي العهد رئيس مجلس الوزراء برنامج تنمية القدرات البشرية، كأحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030م. ويمثل البرنامج استراتيجية وطنية تستهدف تعزيز تنافسية القدرات البشرية الوطنية محلياً وعالمياً. وقد تبني البرنامج بشكل رسمي مؤشر "نسبة الشباب خارج منظومة التعليم والتدريب والعمل" كأحد مؤشرات الأداء الرسمية، واستهدف خفضها من 16% إلى 10% من الشباب بحلول عام 2025م.

4. تقرير المنجزات، مجموعة العمل لدول العشرين (G20) (EWG)، ص6، 2020م.



5. التقديرات السكانية، الهيئة العامة للإحصاء، لمنتصف عام 2021م.



6. من خلال احتساب معدل الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب في الربع الثاني من عام 2021م بحسب منظمة العمل الدولية استناداً إلى مسح القوى العاملة



من عدد السكان الشباب في عمر (15-24 عاماً) بحسب التقديرات السكانية لمنتصف عام 2021م للهيئة العامة للإحصاء.



7. انظر مقدمة الفصل السادس لنظرة أكثر شمولية حول وضع المؤشر على المستوى العالمي.

كما استشعرت المملكة أثناء عام الرئاسة السعودية لمجموعة دول العشرين في عام 2020م؛ أهمية حشد الاهتمام الدولي لمواجهة مشكلة بقاء الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب، وقياسها، ومراقبتها، وتنسيق جهود دول العشرين حولها. ولتحقيق ذلك، نجحت الرئاسة السعودية في خلق توافق دولي حول آلية قياس المؤشر بشكل يضمن قياس التقدم المحرز في تحقيق الهدف بشكل دقيق وقابل للمقارنة من خلال توسيع دائرة رصد حالة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب حتى سن 29 عاماً<sup>4</sup>.

وعلى المستوى الوطني، تشير التقديرات السكانية الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء في منتصف عام 2021 م إلى أن عدد السكان الشباب في المملكة (15-24) عاماً قد وصل إلى 4,96 مليون نسمة، يشكل السعوديون منهم 3.92 مليون نسمة. وبحسب تحليلات مؤسسة الملك خالد، فإن عدد الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب منهم قد يتجاوز مليون شاب وشابة من سكان المملكة العربية السعودية<sup>6</sup>.

وبسبب ظروف الجائحة (وخصوصاً خلال النصف الأول من عام 2020م) فقد شهد المؤشر ارتفاعاً قوياً، ولكنه استعاد انخفاضه بشكل سريع خلال الأشهر اللاحقة، بسبب نجاح المملكة في السيطرة على الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن أزمة كوفيد-19. ولكن المؤشر ما زال يتحرك في مسار جانبي لعدة سنوات، كما هو الحال في باقي دول العالم؛ مما يدل على صعوبة السيطرة عليه دون تدخلات هيكلية عميقة واستثمارات نوعية تُحدث تحولاً جذرياً في سياسات وبرامج ومبادرات تمكين الشباب.

كما أن تأثير الجائحة كان سلبياً على معدلات بقاء الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب عالمياً، لدرجة أنه ألغى التقدم المحرز في المؤشر لآخر 15 عاماً<sup>7</sup>. ولا تُظهر البيانات حتى الآن مستويات المؤشر لمرحلة ما بعد الجائحة، بسبب شح البيانات على المستوى العالمي. كما لا يمكن التنبؤ بعد بمدى نجاح جهود التعافي من الأزمة الاقتصادية الناتجة عن الجائحة حول العالم وانعكاساتها على الشباب، لكن البيانات على مستوى المملكة تظهر نجاحاً في استعادة المؤشر إلى مستوياته السابقة، ويبقى أنّ طموح رؤية المملكة 2030 ليس العودة لمستويات ما قبل الجائحة، وإنما خفض المعدل إلى مستوى 10% بحلول عام 2025م -بإذن الله-.





## برنامج تنمية القدرات البشرية



يمثل برنامج تنمية القدرات البشرية، أحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030م، استراتيجية وطنية تستهدف تعزيز تنافسية القدرات البشرية الوطنية محلياً وعالمياً. ليكون المواطن مستعداً لسوق العمل الحالي والمستقبلي بقدرات وطموح ينافس العالم. وذلك من خلال: تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعرفة.

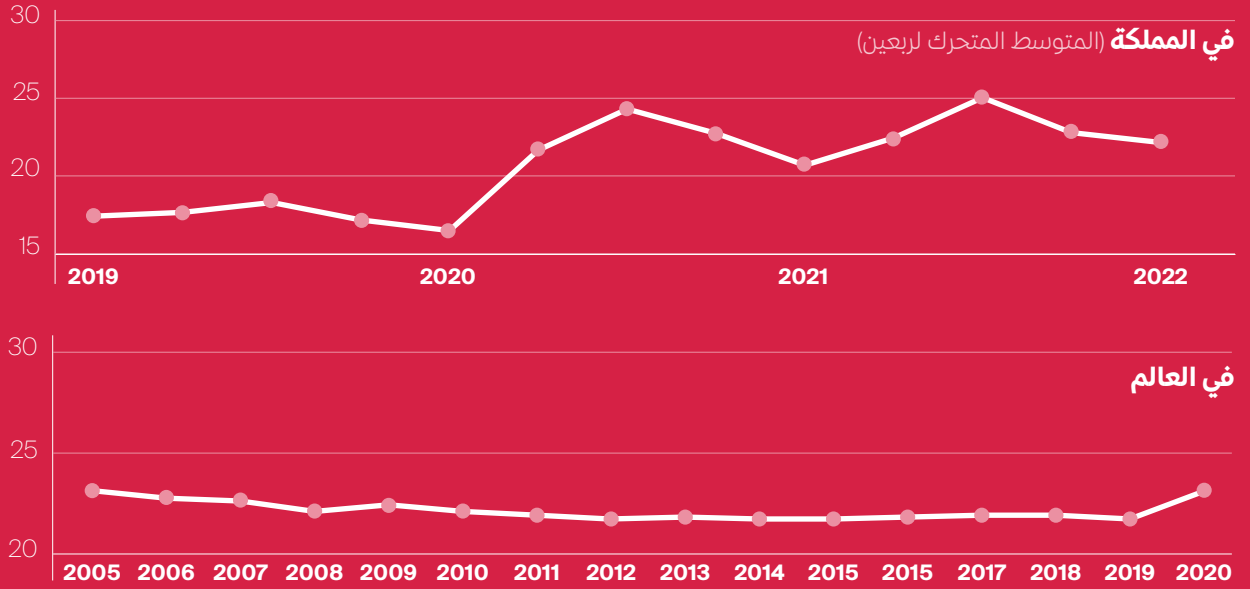
**سمو الأمير محمد بن سلمان  
ولي العهد، رئيس مجلس الوزراء**



تطور المعدل عبر الأعوام في المملكة (منذ 2019م) وفي العالم (منذ 2005م)

## معدل الشباب (15-24) خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب<sup>8</sup>

لا يوجد بيانات لفترة ما بعد الجائحة على المستوى العالمي



ولمواكبة الأولوية الوطنية والعالمية التي تلقاها هذا المؤشر كهدف استراتيجي اهتمت به قيادة المملكة، تبادر مؤسسة الملك خالد من خلال هذا البحث بالمساهمة في دعم صناعة القرار من خلال بناء الأدلة والبراهين وتكوين المعرفة والتحليل للمؤشر والعوامل المؤثرة عليه، والمساهمة في اقتراح الحلول والتوصيات والسياسات والتدخلات لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 الخاصة به. وبعد سنوات من متابعة المؤشر ومحاولة تحليله، تبين للمؤسسة أن المنهجية الكمية وحدها لا يمكن أن تقدم قراءات دقيقة للحالة المعيشية لأوضاع هؤلاء الشباب، مما يعني عدم دقة البرامج والتدخلات التي يمكن بناؤها استناداً لأرقام المؤشر لوحده. ولذلك ارتأت المؤسسة تبني منهجية البحث الميداني الكيفي لدراسة ظاهرة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب وبشكل تشاركي من خلال الجلوس مع الشباب والاستماع إلى تجاربهم في الحياة والسؤال عن حالهم باستخدام منهجيات البحث الكيفي (qualitative research methods)، للإجابة عن سؤال البحث: ما هي رحلة حياة الشباب (15 إلى 24) عاماً ممن هم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب؟ وانطلقت المؤسسة في دراسة ميدانية مستفيضة شملت آليات دقيقة في جمع البيانات، لم تعتمد على المسوح أو الاستبانات، وإنما على اللقاءات الفردية والجماعية المباشرة والمعقدة مع الشباب أنفسهم. إذ أخذت مؤسسة الملك خالد على عاتقها مسؤولية نقل صوت وتجربة الشباب أثناء ظروف بقائهم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب.

وقد انطلقت جهود المؤسسة في اجتماعاتها مع شباب وشابات المملكة ممن هم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب منذ عام 2019م، إلى أن التقت في عام 2022م بشكل مباشر مع 193 شاباً وشابة من 19 مدينة ومحافظة في المملكة من حدودها الشمالية في رفحاء وسكاكا إلى حدودها الجنوبية في وادي جازان وجبال الريث وإلى حدودها الشرقية في الأحساء والخبر والقطيف وحتى حدودها

8. يعكس الرسم البياني نتائج المتوسط المتحرك للمعدل بحسب البيانات الربعية المنشورة من قبل منظمة العمل الدولية من واقع مسح القوى العاملة.

الغربية في المدينة المنورة وجدة والطائف.<sup>9</sup> وقد استخدم فريق البحث خلال الدراسة الميدانية مهارات ومنهجيات البحث الكيفي والنوعي، تخلله ضمانات ممنهجة في تحديث الإطار المؤسسي للعمل البحثي، وتعزيز السياسات والقدرات البحثية، وإشراك الخبرات الأكاديمية في التحكيم والإرشاد النفسي والتدقيق المنهجي واعتماد أخلاقيات البحث بشكل شامل وفعال؛ بما في ذلك تحكيم منهجية جمع البيانات، ومراعاة أخلاقيات البحث من خلال تطوير نماذج الموافقة على المشاركة في البحث، وسياسات التعامل مع البيانات الشخصية والسرية، وضمانات الخصوصية للسجلات والوثائق، ومنهجيات تحليل البيانات ونشر النتائج. وبلغ إجمالي مدة اللقاءات مع الشباب في مناطق المملكة المختلفة 36 ساعة و30 دقيقة لـ 193 شاب وشابة. وتم الوصول إلى عينة الشباب من خلال الاستعانة بالجمعيات الأهلية في مدن المملكة، الذين قاموا بالتواصل مع الشباب ودعوتهم لمقراتهم لقيام فريق البحث من مؤسسة الملك خالد بلقائهم جماعياً، حيث تراوح حجم المجموعة من 3 إلى 10 أشخاص، يقابلهم باحث واحد من المؤسسة، وقابل الشابات باحثة، والشباب الذكور تم لقائهم من قبل باحث. وتم تخصيص هذه الجهود من خلال دليل إرشادي لإجراء الأبحاث الكيفية للشباب نرفقها في هذه الدراسة على أمل أن يستلهم منها الباحثون وصناع السياسات الأدوات البحثية المناسبة لاستمرار إصدار البحوث المبنية على الأدلة والبراهين الكيفية لخدمة فئة الشباب.<sup>10</sup>

وقد رصدت المؤسسة من خلال هذا البحث الميداني تجارب في غاية الثراء والتنوع والعمق، لأن فئة الشباب ليست فئة متطابقة في التجارب والتحديات، بل متنوعة ومتعددة. بحيث تختلف تجربة الشاب خريج المرحلة الجامعية في إحدى المدن الرئيسية -وما تحويه من فرص وتحديات وخيارات مختلفة- بشكل جذري عن تجربة شابة في إحدى المدن الصغيرة أو المتوسطة وما قد تحتويه من محدودية في الفرص والموارد، خصوصاً إذا واجهت كذلك تحديات أخرى كالإعاقة، وظروف الرعاية، والالتزامات الأسرية، وانخفاض الدخل، والتحديات النفسية، وتعدد المعالين، وجِدَّة المنافسة، وضعف جودة فرص التعليم والتطوير والتدريب والتأهيل، وتتضاعف الصعوبات مع تراكم العوائق الشخصية والأسرية والمجتمعية والاقتصادية والهيكلية في مقابل ندرة فرص العمل، وقيود التمويل، ومحدودية آفاق ريادة الأعمال، وفشل عوامل السوق، وضعف القوة الشرائية، وانعدام جدوى منصات الاقتصاد التشاركي بسبب ضعف الطلب، واعتمادية الاقتصاد المحلي على موارد محدودة في الزراعة أو الرعي أو السياحة أو جهات توظيف محددة في القطاعات العسكرية أو الصناعات أو التعدين أو التعليم.

وقد تبدو تلك التحديات مبالغاً أو متخيلة للقارئ، لكنها ما زالت تجارب حقيقية وسرديات متجذرة في تجارب الشباب الشخصية وتشكل جزءاً أصيلاً لرؤيتهم وقناعاتهم نقلها بتجرد وضمن سياقاتها الفريدة المتصلة بتجاربيهم المعيشية. إذ تملّي الأمانة العلمية مسؤولية نقل تلك التجارب بكل حيادية. **وقد لا تتوافق هذه السرديات بالضرورة مع وجهة نظر المؤسسة أو مشاهدات ومرئيات فريق البحث**، لكننا نأخذ على عاتقنا مسؤولية نقلها بدون تحرير أو تصرّف أو تعديل. ونخضعها للتحليل والمراجعة، ونستعرض أفضل التجارب الدولية الخاصة بهذه الفئة، وناقش السياسات الوطنية الموجهة لهم، بغرض تقديم التوصيات والمقترحات لنظر صناع القرار في المملكة العربية السعودية. ولذلك وجب التنويه بأن هذا البحث ينقل صوت الشباب ولا يعبر بالضرورة عن رأي المؤسسة، وينحصر رأي المؤسسة في التوصيات والحلول المقترحة بنهاية الإصدار.

9. شملت الدراسة الميدانية على وجه التحديد المدن والمحافظات التالية: الرياض، المدينة المنورة، جدة، الطائف، أم الدوم، سكاكا، رفحاء، حائل، بريدة، عنيزة، البطالية (الأحساء)، صفوى، القطيف، الخبر، المزاحمية، الريان (وادي جازان)، والريث، وأبها، وخميس مشيط.

10. حمل دليل مؤسسة الملك خالد لإجراء الأبحاث الكيفية عن الشباب



# استعراض نتائج البحث الكيفي

رحلة البحث لاكتشاف مسببات الضعف والهشاشة لدى الفئات الأشد حاجة في المجتمع، هي رحلة غريبة لمكونات المجتمع وسلوكياتهم. إلا أن رحلة الوصول للشباب خارج مقاعد التعليم والتدريب والتأهيل كانت رحلة شاقة امتدت لثلاثة سنوات من البحث عنهم، وفي كثير من الأحيان لم يشأ الشباب أن يعثر عليهم أحد.<sup>11</sup> ولكنها كانت تجربة مليئة بالنتائج التي تناقض الكثير من الفرضيات والمعتقدات الخاطئة عن الشباب بشكل عام، والتي نشاركها مع المجتمع وصناع القرار كدعوة لإعادة التفكير حول واقع الشباب في المملكة، والبدء بالاستماع منهم أولاً ومنحهم المساحة التي يحتاجونها لرسم مسار الوصول للمستقبل.

11. يناقش الدليل الإرشادي لمؤسسة الملك خالد حول إجراء البحوث الميدانية الكيفية عن الشباب، التحديات التي واجهت فريق البحث في استقطاب الشباب لإجراء الحوارات واللقاءات معهم.



يمكن الاطلاع على  
تفسيرات الرموز في دليل  
إجراء الأبحاث الكيفية عن  
الشباب



## حول منهجية التحليل

اعتمد هذا البحث على منهجية البحث الميداني الكيفي، واختيار منهجية التحليل الموضوعي/المحوري (thematic analysis) لاستنباط أنماط العيش والتجارب التي يخوضها الشباب محل الدراسة بشكل يومي. حيث روجعت جميع نصوص اللقاءات مع الشباب في مناطق المملكة المختلفة، وتم ترميز النص برموز تعبر عن السلوك أو الرأي أو المشاركة التي أدل بها الشباب المشاركون من خلال اللقاءات الجماعية، وتراوح عدد الشباب المشاركين في كل لقاء جماعي بين 3 إلى 10 مشاركين بمعدل 5 مشاركين لكل لقاء. و تباينت الرموز لكل نص بين 1 إلى 5 رموز في عملية التحليل، في إشارة إلى تنوع دلالات التجارب التي يمر بها الشباب محل الدراسة. وجمعت الرموز ومشاهدات فريق البحث لصياغة "محور" وفي بعض المواضع "محور فرعي" وما يقابله من رموز البالغ إجماليها 110 رمزاً وصفيًا، ويمكن الاطلاع على تفسيرات الرموز في الدليل الإرشادي لإجراء البحث الكيفي عن الشباب.



## فهم جديد لرحلة حياة الشباب خارج مقاعد التعليم والتدريب والعمل

توصل البحث حول فهم حياة الشباب في الفئة العمرية من (15 إلى 24) عاماً إلى 6 محاور رئيسية تلخص ما يواجهه الشباب في رحلة حياتهم على مستويات متعددة، استنبطت منها الإجابة على سؤال البحث الذي يدور حول رحلة حياة الشباب خارج العمل ومقاعد التعليم والتدريب، على النحو التالي:

”قيدت النُظم الاجتماعية والاقتصادية قدرة الشباب على تحقيق ذواتهم، وزادت من صعوبة تجربة استمرارهم وتنقلهم بين مقاعد العمل والتعليم، ووسعت المسافة بين الواقع وتوقعاتهم، وحدت من فرص استفادة الوطن والأجيال القادمة من ثروتهم البشرية.“

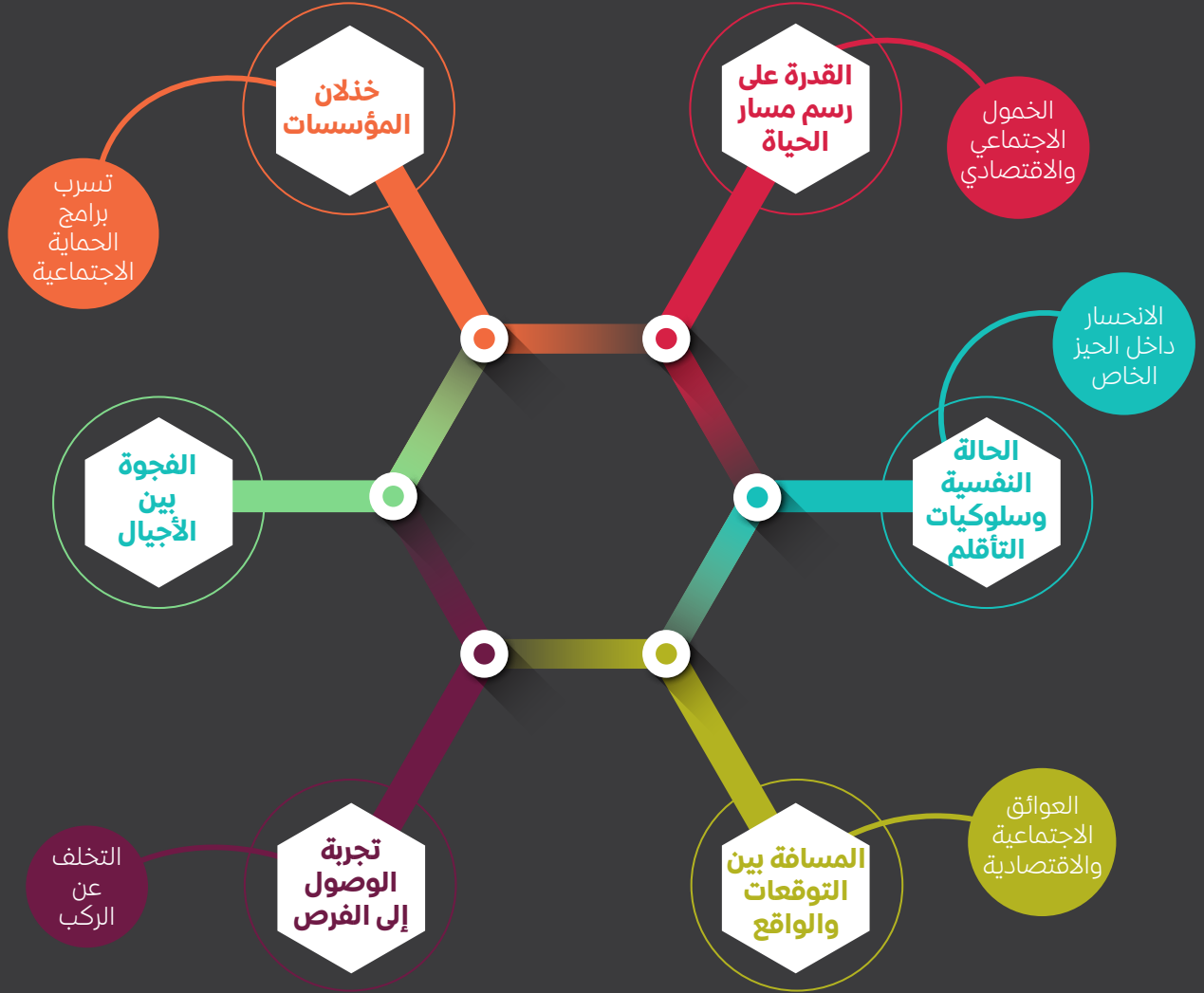


وتشير نتائج المحاور الستة أن هذه الفئة من الشباب لديها صعوبات في قدرتهم على رسم مسار حياتهم باستقلالية ووعي، ما أدى إلى خمولهم الاجتماعي والاقتصادي، وإلى محاولة تأقلمهم عبر وسائل مختلفة، ساهمت في خلق حالة من التناقض بين توقعاتهم وما يواجهونه على أرض الواقع. وقد عبّر الشباب عن العوائق الاجتماعية والاقتصادية التي تواجههم في سعيهم نحو الفرص المتاحة لهم وتخلّف عدد من الفئات الأشد حاجة عن الوصول لهذه الفرص. وأنصح الشباب عن الفجوة القائمة بين جيلهم والأجيال السابقة بسبب اختلاف تجاربهم وواقعهم المعاصر. وشارك الشباب الآراء والمشاعر التي يمكن وصفها بالخذلان تجاه مؤسسات الأسرة، والنظام الاجتماعي، وأماكن التعليم والعمل ومنظومة الرعاية والتمكين، إزاء عدم قدرة هذه المؤسسات على الوصول للشباب لتمكينهم، أو وصولها لهم مع عدم النجاح في تفهم احتياجاتهم وتلبيتها.

ويؤكد فريق البحث عبر تحليله للبيانات ومشاهداته لتعاطي الشباب مع أسئلة البحث، على تنوع وثرأ تجارب الشباب الحياتية والعملية في مناطق المملكة المختلفة. ويؤكد أيضاً على أنّ نتائج البحث تعبر عن تجربة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب في الفئة العمرية (15 إلى 24) عاماً، ولا يمكن تعميمها على جميع الشباب من الفئات العمرية الأخرى ولا على الشباب من نفس الفئة العمرية ممن هم في مقاعد التعليم والتدريب أو في سوق العمل.

ونشير إلى أن الموضوعات التي تم الوصول إليها تحتمل أكثر من تأويل وفهم، بسبب اختلاف وتنوع تجارب الشباب محل الدراسة، ومن الملاحظ أنّ المحاور التي تم استنباطها كمحاولة لتحليل أوضاع الشباب تحتوي على تجارب قد تكون متناقضة ومتباينة، إلا أنها كلها تندرج بشكل أو بآخر تحت المحور. **ونشير إلى أنّ العينة التي تم الجلوس معها تميل بشكل كبير إلى فئة الشباب الأقل وصولاً إلى الفرص بحكم طبيعة هذه الفئة كونها خارج مقاعد التعليم والتدريب والعمل، ولم يرق فريق البحث بالجلوس مع الفئة الأكثر وصولاً إلى الفرص ممن هم خارج مقاعد التعليم والتدريب والتأهيل.** ويقوم البحث بنقل تجارب وآراء وانطباعات الشباب من هذه الفئة عبر استعراض المحاور الستة وتفرعاتها كمحاولة لعرض النتائج بغرض الوصول إلى فهم أفضل وأعمق لظاهرة الشباب خارج مقاعد التعليم والتدريب والعمل في المملكة.

وفيما يلي استعراض مفصل لنتائج المحاور الستة:



## القدرة على رسم مسار الحياة

عند تدارس نظرة الشباب لأنفسهم ومسار حياتهم، نجد بأن غالبية الشباب إن لم يكن الكل أبدى درجة كبيرة من عدم وضوح الرؤية حول مستقبله أو مسارات حياته، وعدم قدرتهم على تصور شكل حياتهم المستقبلية، أو التعبير عن الشغف والهوايات. ولاحظ فريق البحث استغراب بعض الشباب من سؤال الهوايات والشغف، ما يمكن تفسيره بعدم التفكير من قبل بهذه الجوانب، وفي ذلك دلالة على عدم تملكهم لفرصة تشكيل أو رسم حياتهم وضعف تقرير المصير والاستقلالية لديهم. وبالرغم من عدم إفصاحهم المباشر عن ذلك، استشف فريق البحث خوف الشباب من مستقبلهم، إما عن طريق مشاركتهم لنظرتهم السلبية والتشاؤمية حول الفرص المتاحة لهم مستقبلاً، أو إحباطهم واكتئابهم من عدم توليد الفرص في مناطقهم أو وصول خدمات التعليم لهم، وشعورهم بأنهم متخلفين عن الركب، وانعدام الروتين لديهم، وعدم تنظيمهم لوقتهم، وشعورهم بأنهم يعيشون في حالة من الفوضى وعدم الانتظام (الللخبطه، الحوسه، الغلقة). ويمكن تفسير مجموع هذه المشاعر بعدم ثقتهم بالمستقبل وعدم قناعتهم بتحسين الأمور على المدى القريب، يصل أحياناً إلى الخوف من المستقبل لدى الشباب الأكثر وعياً بمسيرتهم في الحياة.

وبرز لدى مجموعة من الشباب قدرة أكبر على فهم احتياجاتهم ورغباتهم في الحياة، ونزوع أكبر نحو الانعزال عن العالم وتشكيل الآراء والقناعات بعيداً عن رأي الأسرة القريبة والأسرة الممتدة، ولكن ليس بالضرورة الإفصاح عنها أو بناء القرار باستقلالية، بسبب الخوف من المواجهة وعدم الشعور بالأمان. ويقابل عدم القدرة على تقرير المصير وتشكيل مسارات الحياة، الشعور باليأس والإحباط وقلّة الحيلة والقهر، ورغبة عارمة في البحث عن مهرب من الحياة. وقد تبرر هذه المشاعر، الإحساس بالإهمال وعدم المراعاة والتقدير من الآخرين، والإدمان الرقمي، وحالة عدم استقرار المشاعر.

## الخمول الاجتماعي والاقتصادي

وقد يكون من أبرز تجليات انحسار القدرة على رسم مسار الحياة مظاهر الخمول الاجتماعي والاقتصادي. ويمتد الخوف الاجتماعي أو ضعف التواصل مع المجتمع الخارجي لسلوكيات البحث عن العمل أو إكمال التحصيل العلمي.

أما فيما يتعلق بسلوكيات سوق العمل، فنشهد تضارباً في تفضيلات الشباب ونظرتهم للوظائف المناسبة لهم. واتفق الشباب على تفضيلهم للوظائف الحكومية، حيث يعتقدون أنها وظائف آمنة ومستقرة. ولم يبدي الشباب رغبة في ممارسة عمل محدد، سوى أن يكون العمل حكومياً أو في العسكرية. ما يشير لتفضيلهم للمهن المستقرة والأمنة، وضمن المألوف والمعتاد. وهو ما يشبه مشاهداتهم أثناء نشأتهم في محيطهم. بالإضافة إلى عدم رغبة الأشخاص بالمخاطرة وخوض تجربة العمل الحر، وتعبيرهم عن ارتياحهم وتقبلهم لوضعهم الحالي عوضاً عن مغامرة تغيير واقعهم. ولم نلمس الرغبة في خوض تجارب عمل مختلفة، وإنما تلمسنا رغبة وقناعة في (انتظار) الوظيفة المناسبة (الحكومية والعسكرية).

ورصد الفريق وجود استحقاق عالٍ لدى مجموعة من الشباب، حيث أفصح عدد منهم عن حصولهم على فرص لمقابلات شخصية ولكن عدم قيامهم بالذهاب إلى هذه المقابلات، وعدم قدرتهم عن التعبير بشكل مقنع عن أسباب عدم قيامهم بالذهاب، بالرغم من مرور عدد من السنوات على بطالتهم. وأفصح البعض الآخر عن عدم قيامهم بالبحث عن عمل بشكل متقطع، والبعض فضل استكمال دراسته قبل الدخول لسوق العمل بالرغم من عدم وضعه لخطة لإكمال تحصيلهم العلمي. مما يشير لغياب حس الإلحاح لديهم أو الإصرار للبحث عن مصدر للعيش، وربما عدم جديتهم في تحسين حياتهم، وارتكانهم لثقافة الانتظار والتسليم السلبي، وتقبلهم للعطالة كنمط حياة.

وهناك مجموعة من الشباب التي تعرضت لتجارب عمل سلبية سابقة ساهمت في خمولهم الاقتصادي وارتياحهم من الانضمام لسوق العمل من جديد. ومن بين هذه التجارب استغلال أصحاب العمل لهم في العمل لساعات طويلة بدون مقابل، أو التأخر في دفع الأجور، وظهرت هذه المشكلة لدى العاملين في وظائف ميدانية كوظائف الحراسات الأمنية؛ والتي انتقدتها الشباب لكونها تتطلب ساعات عمل طويلة، وأجر متدني وفي كثير من الأحيان متأخر.

واختلف تأثير الأقران على الشباب في جانب الخمول الاجتماعي والاقتصادي، حيث أورد بعض الشباب التأثير الإيجابي لأقرانهم في حثهم على الالتحاق بالتعليم أو العمل كتبادل الفرص الوظيفية بينهم، وبين الأقران الذين يتشاركون معهم في خمولهم الاقتصادي والاجتماعي وتعزيز السلبية وثقافة الانتظار. ولكن من أبرز ما يمكن مشاركته حول موضوع الأقران، هو ملاحظة محدودية الصداقات لدى هذه الفئة من الخاملين اجتماعياً واقتصادياً، حيث ذكر معظم المنضمين لهذه الفئة قلة عدد أصدقائهم وبعد فترات التواصل فيما بينهم، والاعتماد على التواصل عن بعد بشكل كبير لاسيما لدى فئة الشباب.

ماعندي شيء أدور  
وظيفة أبي برد القاع..  
بس وظيفة.. برد  
القاع.. استقرار.. أبي  
بس وظيفة.

شاب  
24-20 عاماً

يقولون انتي متغيرة  
انتي ماتسألين  
انتي ماتنشافين  
حتى فأحس اني  
فوق ضغط الناس  
ضغطهم هم وش  
أسوي فخلاص كل  
وحدة تركت الثانية  
ومانتواصل

شابة  
21 عاماً

## الحالة النفسية وسلوكيات التأقلم

يشترك الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب في عدد من السمات والتجارب، مثل اشتراكهم في صعوبة الوصول إلى الفرص التعليمية والتدريبية والوظيفية، وتعاضم حمل المسؤوليات الأسرية، ومشكلة المواصلات، ويعانون من تأثير نفسي مشترك مليء بالخوف من المستقبل وعدم الشعور بالأمان ونقد الذات. ويواجه الشباب هذه التحديات عبر سلوكيات للتأقلم مع هذه الأوضاع؛ كالكتمان، والانعزال، والغضب من المجتمع، والانشغال بالهوايات والفنون وفي بعض الأحيان اللجوء للمؤثرات العقلية. وفيما يتعلق باستخدام المخدرات، فنؤكد بأن الشباب لم يقوموا بذكرها إلا عند سؤالهم بشكل مباشر عنها، واعتبر كثير من الشباب تدخين السجائر والسجائر الإلكترونية شكلاً من أشكال تعاطي المخدرات المنتشرة لدى الشباب من الجنسين بحسب رأيهم.

ولا يمكن تلخيص الحالة النفسية وسلوكيات التأقلم بين الشباب في حالة واحدة، وإنما هي طيف واسع من المشاعر والسلوكيات التي تتسم في معظمها بالسلبية و تتراوح في حدتها بين شاب وآخر بحسب الظروف الخاصة بكل منهم وتعقيد وضعهم ومدة بقائهم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب. ويواجه الشباب الذكور قسوة من المجتمع تولد لديهم خليط من المشاعر السلبية. إذ أن ضغط الأهل (وعلى وجه الخصوص الإخوة الكبار) يجعل الشباب يشعرون بالإقصاء والنبذ والترك وتأنيب للضمير.





لمن افكر انه ما  
توظفت الى الحين  
هنا يصير احيانا افكر  
بنفسي والعمر راح  
وانا ما سويت شي،  
هنا احزن على نفسي  
صراحة

شاب  
24-20 عاماً

ويتراوح هذا الطيف من المشاعر بين الكتمان والتظاهر بأن الأمور على ما يرام وهو شكل من أشكال الإنكار، ثم التعبير عن حالة المعاناة مع الإصرار والطموح والتفاؤل والأمل، ثم التحدث عن مرورهم بحالات من القلق والتوتر، و يصحب ذلك تغير في سلوكياتهم يتسبب بانعدام الروتين والسهر والأرق. ويشعر بعض الشباب بالإقصاء، والغضب من المجتمع، مع مظاهر قد تتسم بالاكئاب والأمل. ويشعر آخرون بانعدام الأمان، والاستسلام، والإحباط، واليأس والاكئاب، ويصحب ذلك عادة مزيج من الانعزال أو الوحدة أو التوقع. ويلجأ الشباب من هذه الفئة، بحسب حدة حالتهم، إلى عدد من سلوكيات التأقلم مثل إشغال النفس بالهوايات أو الفنون، وفي حالات نادرة تصل إلى معاناة مع أفكار انتحارية.

وكانت مجموعة من الشباب شاركت نظرتها الإيجابية للحياة وأملها في تحسن حالهم للأفضل. وتتسم هذه المجموعة المتفائلة بالتحلي بالعزيمة والإصرار والطموح لتحسين أوضاعهم المعيشية. واتسم سكان المدن المتوسطة<sup>12</sup> أكثر من غيرهم بهذه المشاعر، بالإضافة إلى قدرتهم على التفكير باستقلالية أكبر من أقرانهم في المناطق الأخرى، ورغبتهم الملحة في تحسين الوضع المعيشي لهم ولأسرهم، بالإضافة لتحليلهم بالكرامة المالية العالية وترجعهم من تكفل أسرهم بتغطية احتياجاتهم. ويمكن وصف الشباب من هذه الفئة بالتحلي بالصمود والمرونة النفسية العالية، وحس المسؤولية العالي؛ والذي ظهر عند مناقشة الزواج لدى الذكور على سبيل المثال، حيث فضل كثير من الشباب تأجيل الزواج حتى إيجاد مصدر دخل مستقر من خلال الوظيفة.

وتتفق هذه التحليلات مع نتائج المسح الوطني السعودي للصحة النفسية الذي توصل إلى أنه قد تم تشخيص 2 من كل 5 من الشباب السعودي (15 إلى 24 عاماً) باضطرابات الصحة النفسية خلال فترة من فترات حياتهم. وهو معدل مرتفع عن الفئات العمرية الأكبر سناً، وأعلى من معدلاتها بين الشباب من نفس الفئة العمرية بين دول الاتحاد الأوروبي وأستراليا، لكنها أقل من معدلها بين الشباب في الولايات المتحدة الأمريكية. وتعد أعلى أربع اضطرابات شيوياً بين السعوديين هي اضطرابات القلق الانفصال، وفرط الحركة وتشتت الانتباه (أعلى بين الذكور)، والاكئاب (أعلى بين الإناث)، والرهاب الاجتماعي. وقد جاءت إساءة استخدام المخدرات (بمعدل انتشار 2.7% بين السعوديين) وإدمان المخدرات (بمعدل انتشار 0.8% بين السعوديين) في المرتبتين الـ11 والـ16 بين اضطرابات الصحة النفسية الأكثر شيوياً.<sup>13</sup>

12. بريدة، حائل، سكاكا، عنيزة، أبها، الطائف، القطيف، المدينة المنورة، خميس مشيط

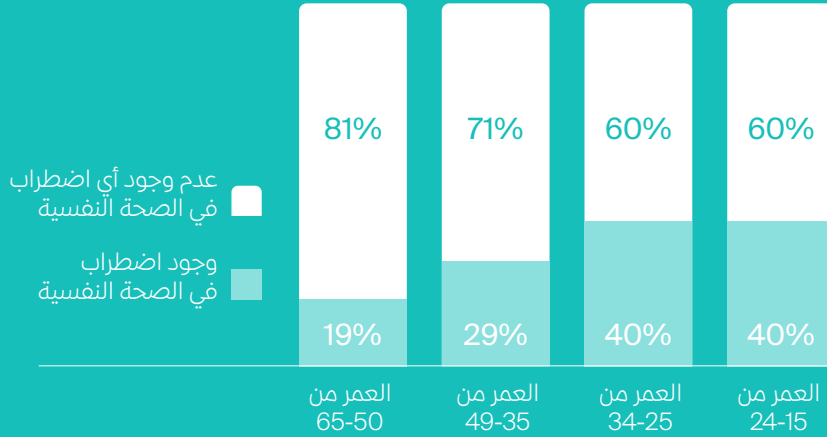
13. "المسح الوطني السعودي للصحة النفسية"، ي. التويجري، أ. السبيعي، وأ. الحبيب، ص-20ص24، مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة، 2019م.



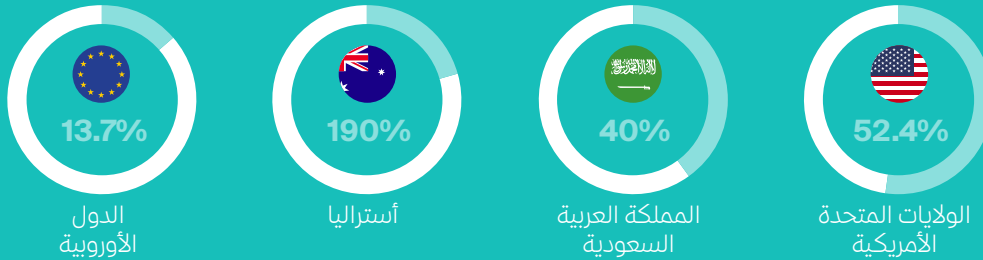
24

الوصول للمستقبل

## اضطرابات الصحة النفسية والفئة العمرية<sup>13</sup>



## معدل انتشار اضطرابات الصحة النفسية بين الشباب السعودي يماثل:



## الانحسار داخل الحيز الخاص<sup>14</sup>

ويعد من أبرز مظاهر التأقلم لمواجهة التحديات النفسية التي تواجه الشباب في حيز العمل والمجتمع، التقوقع داخل حيز الأسرة و المنزل، ولذلك انعكاسات متنوعة على نمط عيش الشباب. حيث عبرت مجموعة من الشباب عن معاناتهم من تحكم أهاليهم بهم، والمتابعة الدقيقة لسلوكيات الأبناء وتقييد اختياراتهم في الحياة، بالإضافة إلى خوف الأسر من إملءات العادات والتقاليد وتحكم الأسرة الممتدة. ومن الاختلافات فيما يتعلق بعلاقة الأسرة مع الشباب هو امتداد تأثير الأسرة الممتدة على الأسرة القريبة، لاسيما عند اختيارات الأبناء للوظائف "اللذقة" والمناسبة لتطلعات الأسرة الممتدة. ويتضاعف الضغط الذي يمارسه الأهل والأسرة الممتدة على الشباب بسلوكيات من قبل هذه السلطات كالانتقاد الحاد، والمقارنة بالأقران والأقارب، والتنمر الممارس ضدهم حول اختياراتهم والتدخل في قراراتهم ومساراتهم في الحياة. ومن الملاحظ كذلك، بروز الأدوار التقليدية للجنسين، حيث يمارس ضغط كبير على الرجال لتوفير لقمة العيش، مقابل هامشية دور المرأة للحصول على فرص العمل والتعليم. فعلى سبيل المثال، عبر الشباب الذكور عن استيائهم من رفض مجتمعهم لامتهانهم لمهن يدوية كالميكانيكيا، ورفض الأهالي لابتعاث الأبناء من الذكور، واستياء الفتيات في بعض المدن من رفض الأسرة الممتدة لمزاوتهم مهن كالتطب أو المهن التي تتطلب الاختلاط، مما يؤثر بشكل كبير على أفق طموح الشباب، ويحد من فرص تحقيق الذات. وكل ذلك يؤدي إلى تعاظم الشعور بعدم الأمان لدى الشباب،

**14.** الحيز الخاص في علم السياسة هو حيز الأسرة المعيشية، ويقابله الحيز العام أو الفضاء العام خارج نطاق الأسرة ممتد للمجتمع ومؤسسات الدولة.

والشعور بالكبت. مما يؤدي بمجموعة من الشباب إلى رفض المجتمع وتحديه في كثير من المواقف. وشاركت مجموعة من الفتيات علاقتهم السلبية مع إخوانهم الذكور، والذين يمارسون وصاية عليهم تفوق وصاية الأم والأب، وذكرت الشابات أنه في كثير من الأحيان يكون الوالدان مؤيدان وداعمان لاختيارات الشابة بينما تقف ممانعة الإخوة الذكور حجر عثرة أمامهن. ولم يتوقف الضغط الذي يمارسه الإخوان الذكور على الفتيات، حيث شارك مجموعة من الشباب الذكور ضغط الإخوان الذكور الأكبر سناً عليهم في اختيار الوظيفة اللائقة من منظورهم واختيار التخصص المناسب للدراسة.

ويمكن تلخيص ردة الفعل تجاه تعاضم الضغط الأسري والمجتمعي إلى سلوكين بارزين: إما تحدي ومواجهة المجتمع، أو الانعزال التام عن المجتمع والأسرة. وذكرت بعض الشابات قيامهن أو صديقاتهن في اختيار العزلة في غرفهم الخاصة ورفضهم الخروج منها، وشارك الشباب من الجنسين معاناة الكثير من أصدقائهم الشباب من تدهور الحالة النفسية ومعاناتهم من تسلط الأهالي.

وتجدر الإشارة إلى تنامي الضغط المجتمعي في المدن المتوسطة بالمقارنة بالمدن الكبرى والمدن الصغيرة.<sup>15</sup> فبالرغم من تنامي الحيز العام في هذه المدن، إلا أنّ هذا الأمر شكل تحدياً جديداً في مقابل تحكم الأهل والعادات والتقاليد، بحيث جعل هامش الإقصاء الاجتماعي أكبر، إذ عبرت مجموعة من الفتيات في عدة مدن عن عدم شعورهم بالأمان في الأماكن العامة وتعرضهم لسلوكيات التحرش. ولازال تفضيل الفتيات في هذه المناطق الاجتماع في كنف المنزل، إلا أن النمط السائد للتواصل مع الأصدقاء هو التواصل عن بعد عن طريق التطبيقات الإلكترونية وأبرزها واتس أب والتيليجرام.

وشارك الشباب تجربتهم في العيش بشكل جماعي ضمن حيز واحد مع الجد والجدّة والأحفاد. واختلفت آراء الشباب حول هذه المسألة، بين مؤيد لهذا النمط من العيش لما يوفره من ألفة وتعاضد ودعم بين أفراد الأسرة ومشاركة وتعاون للمسؤوليات الأسرية، وبين منتقد لتنامي المهام المنزلية على إثر ذلك، وعدم الشعور بالاستقلالية بين الزوج والزوجة وعند تربية الأبناء.

ويزداد الانحسار داخل الحيز الخاص لدى قاطني المدن والمحافظات الصغيرة بالمقارنة بالمدن الكبرى، حيث كان من الملاحظ على الشباب المشاركين في البحث من هذه المناطق صعوبة تواصلهم مع المجتمع خارج دائرة ونطاق الأسرة والمعارف والأصدقاء المحدودين، بل وتنامت هذه الصعوبة إلى الخوف والشعور بالتوتر الشديد (الرهاب الاجتماعي) من مواجهة المجتمع والخروج إلى المرافق العامة لدى الشابات خصوصاً في القرى البعيدة. حيث شاركت بعض الشابات تجربتهن مع القلق الشديد في الليلة التي تسبق الخروج من المنزل لزيارة منتزه عام أو زيارة مدينة مجاورة ومغادرة الريف/القرية. ومن الممكن ربط وجود هذا الشعور إلى قلة تواصل الشباب في هذه المناطق مع المحيط الخارجي، وتقوقعه داخل دائرته الضيقة.

وبالنظر لنتائج القرى والمحافظات يظهر قرب الأهل من الأبناء ووجود تواصل حميم بين أفراد الأسرة، وفي الغالب يكون للوالدين تأثير إيجابي على أبنائهم وسد احتياجاتهم العاطفية، كذلك من الملاحظ العلاقة الإيجابية بين الإخوان الذكور والأخوات، ومشاركة الإخوان الذكور في الأعمال المنزلية. وقد يعزى ذلك إلى غياب العمالة المنزلية في هذه المناطق، وارتباط الأسرة بالطبيعة والأرض كالقيام بأعمال الزراعة والرعي، وحرص الوالدين على تنشئة البنات والأبناء على الاستقلالية والاعتماد على النفس في إنجاز المهام وتحمل المسؤولية والشدائد.

## 15. استخدام مصطلحات

المدن الصغرى والوسطى والكبرى هو فقط من باب التصنيف للتمييز بين التجارب المعيشية المختلفة باختلاف طبيعة المدن. والمقصود بالمدن الصغيرة هي القرى والمحافظات محدودة المساحة والسكان، والمدن الكبرى: الرياض، جدة، الدمام، والمدن الوسطى: بقية المدن.

## المسافة بين التوقعات والواقع

باستعراض نتائج هذا المحور تظهر مخرجات التنشئة الأسرية والاجتماعية والتعليمية للشباب واصطدامهم بالواقع المعاش وشعور الشباب بمر الحياة على إثر ذلك. فازدياد المسافة بين المتأمل والواقع يولد الشعور بالحرمان ويعزز من مشاعر الخمول والتثبيط لدى الشباب. و بالبدء بالتنشئة الأسرية، ينشأ الكثير من هؤلاء الشباب مع فكرة إيجاد وظيفة عسكرية أو حكومية كشكل من أشكال الواجهة الاجتماعية التي تعزز الشعور بالمساهمة الاقتصادية والاجتماعية لديهم، بالإضافة إلى النظرة السائدة لهذه الوظائف على أنها وظائف مستقرة ومأمونة. ومن المهم الوقوف على الأبعاد الاجتماعية لتفضيل هذه الوظائف، والتي تترسب لدى الشباب كقناعة من محيطهم الأسري والاجتماعي، وتؤثر على اختيار مساراتهم في الحياة، لدرجة أن الحصول على هذه الوظيفة في مرحلة ما من حياتهم تصبح من المسلمات لدى الشاب والشابة، كما كان الحال مع الأجيال السابقة، و ما يساهم في تعزيز حس الاستحقاق لديهم للحصول على هذه الوظائف، و يشجعهم على الانتظار لفترات طويلة حتى الحصول عليها. ويدعم هذه القناعة ما أفصح عنه مجموعة من الشباب حول عدم جدوى العمل الحر، وإيمان بعض فئات المجتمع بأنّ هذا العمل "غير الرسمي" -بمعنى أنه غير حكومي- لا يمكن أن يكون مصدر رزق أساسي. ولم يبدي الشباب وجود شغف لممارسة مهنة محددة، سوى أن تكون مهنة مستقرة وآمنة، وضمن المألوف والمعتاد. وهو ما قد يتفق مع مشاهداتهم أثناء نشأتهم.

ويعد عبء الرعاية وتزايد المسؤوليات والالتزامات الأسرية من المعوقات التي تواجه الشباب والشابات على وجه الخصوص. ونشير إلى أن فريق البحث لم يقابل شبان ذكور متزوجين، ربما بسبب أنّ عمر الزواج لكثير من الذكور عامة هو خارج الفئة العمرية محل الدراسة. بينما عبرت الشابات المتزوجات من هذه الفئة عن تحدي الرعاية الذي يواجههن في إيجاد فرص العمل المناسبة، لاسيما عند الفئات الأشد حاجة من ذوي الدخل المنخفض واللاتي يرغبن في العمل بشكل كبير لتحسين وضعهم المعيشي، إلا أنّهن يواجهن صعوبة في إيجاد العمل المناسب الذي يوفر لهم حضانة أبنائهم خلال وقت الدوام. ويظهر جلياً تعاطم عبء الرعاية على الشابات مقابل الشباب الذكور. وشارك الشباب همومهم حول الانشغال بالالتزامات الأسرية والرعاية كعائق لانضمامهم لسوق العمل، حيث أبدى بعض المشاركون عدم قدرتهم على الذهاب إلى المقابلات الوظيفية أو الاستمرار على رأس العمل، بسبب انشغالهم بأعباء منزلية مثل جلب مشتريات المنزل، أو توصيل الأطفال للمدارس، أو مرافقة الوالدين والمرضى لمواعيد المستشفيات، وغيرها من المهام الأسرية.

وبالانتقال إلى منظومة التعليم، أفصح الشباب عن استيائهم من عدم نجاح المنظومة التعليمية في إعدادهم للانخراط في واقع سوق العمل. ويظهر هذا الاستياء جلياً لدى فئة خريجي الثانوية على وجه الخصوص. ويسرد الشباب من حملة الشهادة الثانوية قصة حماسهم للتخرج من مقاعد الدراسة، ويستذكرون الحياة الوردية والأحلام التي رسموها لأنفسهم، والوظائف التي كانوا يرغبون أن يقوموا بها عند الكبر. وسرعان ما يصطدم هذا الجيل من الشباب بواقع صعب نتيجة استمرارهم خارج مقاعد التعليم والعمل بعد التخرج. وعادة ما يتوجه الشباب من هذه الفئة بلوم اختبارات القدرات العامة والتحصيلي، وحنقهم من أن النظام التعليمي لم يعدّهم لاجتياز هذه الاختبارات التعجيزية -بحسب وصفهم-، وخصوصاً هذه الفئة من الشباب في المدن البعيدة والصغيرة. حيث تشير نتائج الاختبارات حول المملكة أدناه (للاختبارات العلمية والنظرية من المركز الوطني للقياس والتقويم)، إلى تركّز الناجحين والأفضل أداءً في منطقة الرياض والمنطقة الشرقية.

ومن الملاحظ تفضيل عدد كبير من الشباب الذكور في المملكة للوظائف العسكرية، لما تقدمه من استقرار وظيفي وتعليم منتهي بالتوظيف. لكن الشباب خريجي المرحلة الثانوية الذين لم يستطيعوا الحصول على فرصة في القطاع العسكري، عادة ما يذكرون صعوبات مختلفة عن اختبارات القياس والتحصيلي، مثل فشلهم في اختبارات الوزن والطول والحالة الصحية (مثل عمى الألوان) وبعض القدرات الجسدية (مثل السباحة).



**دراسة ما قد استفدت منها شي نهائياً لا الإنجليزي استفدت منها ولا رياضيات ولا شي.**

شاب خريج ثانوي  
19 عاماً



**كنت في الثانوي أشوف الحياة وردية أنا وأصحابي ونختار وش بنكون في وظائف ووش بنختار وظيفة.. اليوم صارت مصيبة وأصعب مرحلة بالحياة لكن عندي أمل**

شاب خريج ثانوي  
20 عاماً

## متوسط درجات الطلاب في اختبار القدرات العامة (حسب المناطق)





ويختص الشباب حملة شهادة الدبلوم بحالة مختلفة عن أقرانهم، حيث عادة ما يتحدثون عن محاولتهم الحصول على قبول جامعي أو في الكليات العسكرية، وينتهي بهم المطاف في مقاعد الدبلوم، إما لعدم حصولهم على القبول أو لبعد المسافة عن أقرب جامعة، بالإضافة إلى التكاليف المالية المرتبطة بالانضمام للجامعة. حيث تمر هذه الفئة بإحساس الرفض، ويتحدثون عن صراعاتهم مع مشاعر تأنيب الضمير، أو الإحباط والقلق، مع رهبة المستقبل. ويسعى عدد كبير منهم إلى إشغال النفس بالهوايات والفنون بسبب الفراغ والميول الشخصي. مع استمرار رغبتهم في استكمال مسيرتهم التعليمية أو الحصول على وظيفة.

ويمر الشباب من حملة الشهادة الجامعية والذين لم يحالفهم الحظ لاستكمال دراساتهم العليا أو الحصول على وظائف بحالة حسرة مختلفة، تتزايد مع طول مدة بقائهم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب، و تعرضهم لضغوط المجتمع والتشكيك في سبب عدم قدرتهم على الحصول على فرص وظيفية أو تعليمية رغم حصولهم على شهادة جامعية. وتتشرك هذه الفئة من الشباب مع أقرانهم في الانخراط بأدوار رعاية والتزامات أسرية، والإحساس بالفراغ وانعدام الروتين، وقلة الفرص. ويعزو الشباب كذلك سبب بقائهم في هذه الحالة إلى الواسطة، وشروط الخبرة وإتقان اللغة الإنجليزية في الوظائف المعلنة، وعدم قبول أصحاب العمل بهم. ويعبر الشباب في هذه الفئة عن استيائهم من هذه الحالة مع الإحساس بالقهر، وخصوصاً عندما يتداولون قصص الشباب من أقرانهم، واستيائهم من الحاجة للتنازل عن الشهادة الجامعية للحصول على وظيفة عسكرية أو أمنية.



وبالانتقال لواقع سوق العمل بحسب منظور الشباب محل الدراسة، فقد عبر الشباب عن خيبة أملهم من دورة البحث عن العمل وطول أمدها، بالإضافة إلى انتقاد المنصات الحكومية المساندة في البحث عن عمل، وانتقد الكثير من الشباب تفشي ظاهرة الواسطة والمحسوبية في التوظيف والتي تحد من فرص توظيفهم بحسب رأيهم. وينصدم بعض الشباب من الجنسين من تجربة عمل سيئة في سوق العمل، كمظاهر استغلال الشباب للعمل لساعات طويلة من دون مقابل، أو التأخر في دفع الأجور. ومن الملاحظ تأثر الشباب بتجربة تطوع سيئة وخلق صورة سلبية عن واقع سوق العمل على إثرها، بالرغم من ملاحظة ضعف المشاركة في تجارب التطوع من قبل الشباب بشكل عام. وتجدر الإشارة في هذا السياق، إلى ما شاركه مجموعة كبيرة من الشباب من الجنسين، مع تعبير أقوى لدى الذكور، حول تجربة تأنيث الكثير من الوظائف في سوق العمل. حيث لزال تمكين المرأة في سوق العمل محل جدل لدى الشباب. وكان من الملفت لدى الشباب الذكور تعبيرهم عن استيائهم لما يشهده سوق العمل من زيادة فرص مشاركة المرأة، حيث ينظر الشباب لهذه الظاهرة على أنها "سرقة" لوظائف الشباب الذكور، وتقليل من الفرص المتاحة لهم. وكان من الملاحظ تبني هؤلاء الذكور لسلوكيات تمييزية ضد المرأة وعدم إيمانهم بكفاءتها، واعتقادهم بأن أصحاب العمل يقومون بتوظيف النساء من باب التسويق واستغلال المرأة أكثر من رغبتهم في تمكينها، واستخدام أصحاب العمل المرأة كواجهة نسائية بدون تكليفها بمهام حقيقية، وهو الرأي الذي اتفقت معه مجموعة من الشابات أيضاً.



ويعاني الشباب خارج المدن الكبرى<sup>16</sup> من مضاعفة المسافة بين توقعاتهم وواقعهم. وبالنظر للتعليم، عبّر الشباب عن رغبتهم في إكمال تحصيلهم العلمي، حيث شارك الشباب همومهم حول انعدام التخصصات المتاحة لهم في الجامعات التي تناسب اهتماماتهم ورغباتهم. وأكد هؤلاء الشباب على وجود تحدي مواصلات كبير لإكمال تعليمهم، بالذات لدى أبناء القرى البعيدة عن المدن والمحافظات الرئيسية في المناطق. وعبر الشباب في هذه المناطق عن "أمنيتهم" في إكمال تعليمهم. وأفصح غالبية الشباب عن أن تكاليف التعليم سواء كانت لجلب المستلزمات أو حتى للوصول لمؤسسات التعليم، تعتبر باهظة بالنسبة لهم، لاسيما لدى الشباب من الأسر منخفضة الدخل. وشارك مجموعة من الشباب همومه الخاصة بالالتزامات الأسرية التي تمنعهم من متابعة تحصيلهم العلمي، كالانشغال في رعاية أفراد أسرهم من ذوي الاحتياجات الصحية، أو انشغالهم في الرعي ورعاية الحيوانات (الحلال) وهو ما يُعرف بظاهرة الفقر المسلي، أو قيامهم بأعمال الزراعة. و بالمحصلة، فإن كثير من الشباب من الجنسين المنقطعين عن التعليم أبدوا رغبتهم في العودة لمقاعد التعليم متى ما سُنحت الفرصة وتحسنت الظروف. ومن الملاحظ شعور هؤلاء الشباب بالحرمان من التعليم، والذي يمكن أن يفسر حضور الإصرار والطموح القوي لديهم لمتابعة تعليمهم.

أما فيما يتعلق بمنظورهم لسوق العمل في هذه المناطق، اتفق الشباب على أنّ فرص العمل المطروحة أقل من بقية المناطق، وأنّ بعض الوظائف التي يتم طرحها في سوق العمل تذهب لأبناء المناطق الأخرى أو لغير السعوديين.

16. بريدة-حائل-سكاكا-عنيزة-  
أبها-الطائف-القطيف-  
المدينة المنورة



32

الوصول للمستقبل

مؤسسة الملك خالد  
KING KHALID FOUNDATION

## تجربة الوصول إلى الفرص

قام الشباب أغلب الوقت بالتشكي من ندرة الفرص، وهو ما يذكرونه كسبب رئيس لبقائهم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب. ويشمل ذلك صعوبة وصولهم إلى المقابلات الوظيفية أو وسائل التقديم الحضرية، وكذلك ندرة الفرص التدريبية والتعليمية والوظيفية، وصعوبة الحصول على تمويل، وغياب فرص الإرشاد المهني. ورغم أن الشباب يختلفون إلى حد ما في تجاربهم خلال فترة بقائهم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب بحسب تحصيلهم العلمي (حاملي الشهادات الثانوية مقابل المتوسطة، والدبلوم مقابل الجامعية، وبينهم جميعاً)، إلا أنهم يتشابهون في التجارب ونمط الحياة، والتي سنستعرضها من خلال محورين فرعيين: العوائق الاجتماعية والاقتصادية، وواقع التخلف عن الركب الذي يشعر به الشباب على إثر الحواجز والعوائق التي تواجههم.

## العوائق الاجتماعية والاقتصادية



ويمكن تشبيه حالتهم المشتركة مجازياً بحالة المتسابقين في سباقات قفز الحواجز، لعدة أوجه. أولاً، لأن السباق يولد إحساساً بالتنافس والمنافسة مع الوقت ومع الآخرين للحصول على فرص وظيفية أو تعليمية أو تدريبية، وأنهم فور خروجهم من مقاعد الدراسة منخرطون في تجربة معقدة من التنقل والمحاولة والسعي. وثانياً، لأن القفز يدل على التحديات الحقيقية والمتخيلة لديهم وتجربتهم في مواجهة المصاعب والضعف. وثالثاً، لأن الحواجز تعكس رمزية عميقة في سردياتهم بالتعامل والمعاناة مع حواجز مهنية وتعليمية، وقيود أسرية أو مجتمعية، وموانع صحية أو اقتصادية، وصعوبات في الوصول إلى الفرص.

ويسرد الشباب تجربتهم مع جملة من الموانع، ومنها مرورهم بتجارب حياتية مؤثرة مثل المرض أو الإعاقة أو الصدمات النفسية، أو تعرضهم لتحكم الأهالي وضغط المجتمع، أو حالة الضياع وعدم معرفة طرق البحث عن الفرص، أو معاناتهم من بعد المسافة إلى المدرسة أو الجامعة أو العمل، أو مرورهم بتجارب سابقة سلبية في سوق العمل اتسمت بالاستغلال أو سوء المعاملة أو المشقة أو تدني مستوى الأجور. وكذلك الخوف من المستقبل، والحذر من المخاطرة، واليأس. ويسرد الشباب موانع مثل المرور بظروف صعبة كالإلتزامات الأسرية المرهقة، أو بسبب حبس الجهة التعليمية الأهلية للشهادة الثانوية إزاء عدم القدرة على استيفاء الرسوم الدراسية.

وشارك بعض الشباب اشتراطهم للعمل في وظائف محددة أو دراسة تخصص معين وميولهم كأحد أسباب بقائهم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب، وهو ما يمكن إدراجه تحت سلوكيات الاستحقاق. ويشمل ذلك رغبتهم في العمل في ذات تخصصهم الجامعي، أو عدم دخول الجامعة إلا في تخصص يميلون إليه بالرغم من عدم توفر مقاعد كافية أو توفره في المدينة، أو عدم رغبتهم في تجربة العمل الحر بسبب رغبتهم في تفادي المخاطر، أو اشتراطهم لرواتب معينة، أو وظائف معينة (غالباً ما تكون حكومية مدنية أو عسكرية)، أو في قطاعات محددة مثل تفضيل شباب المنطقة الشرقية الالتحاق بالوظائف في قطاع الطاقة والبتترول.

ما أقدر أتوظف..  
ولا أحد يقبلني. لأن  
المدرسة الثانوية  
أهلية ومنعتني  
من استلام وثيقة  
التخرج. عشان أمي ما  
تقدر تسد الرسوم  
الدراسية المتأخرة.

شباب  
21 عاماً

## التخلف عن الركب

ويتناول هذا الموضوع الفرعي فئات الشباب الأقل وصولاً للفرص، ابتداءً بالشباب خارج المدن الرئيسية. ومن الملفت في هذه المناطق تكرار الإحساس بالإقصاء والتخلف عن الركب بسبب شح الوظائف المطروحة بالمقارنة بفرص التعليم وأعداد الخريجين. وشارك الشباب رأيهم حول ضعف القوة الشرائية في منطقتهم وعدم نجاح مشاريع الاقتصاد التشاركي، لاسيما العمل من خلال التطبيقات. وعندما يكون الربح المكتسب غير كافي من منصات الاقتصاد التشاركي في كافة المدن؛ بأن يعاد استهلاكه في عملية كسب الرزق ذاتها (كالوقود مثلاً في حالة خدمات التوصيل، أو إصلاح السيارة نتيجة الأعطال المتكررة بسبب القيادة لمسافات طويلة)، فإن التحدي في المدن الصغيرة أكبر؛ نظراً لانخفاض الطلب على هذه الخدمات.

وكان شباب هذه المناطق أكثر قدرة على رصد الصعوبات التي تواجههم في إيجاد وظائف. فبالإضافة إلى تأكيدهم على استيائهم لمطلب الخبرة لحديثي التخرج، فهناك رصد لمطلب اللغة الإنجليزية. وانتقد الشباب غياب الإرشاد المهني، وأفصح العديد من الشباب عن جهلهم حول إعداد السيرة الذاتية. وتوجه معظم النقد لمنصات التوظيف الحكومية<sup>17</sup>، وبعض برامج سوق العمل كحافز وبرامج صندوق الموارد البشرية. وعبر جزء آخر من الشباب عن عدم معرفتهم بسبل التقديم على برامج دعم التوظيف والوصول إليها. ومن الملاحظات الإيجابية، قيام بعض الشباب بالنجاح في تحويل هوايته إلى مهنة، أو رغبتهم في تحويل هوايتهم إلى فرصة مدرة للدخل. بالإضافة إلى ممارسة الشباب في هذه المناطق للتطوع وحصولهم على تجربة تطوع إيجابية.

وذكر الشباب من ذوي الإعاقة حواجز إضافية تواجههم، وعلى وجه الخصوص الشباب من ذوي الإعاقات الذهنية، حيث عبر هؤلاء الشباب عن عدم قبول الجامعات لهم، مما يحد من قدرتهم من استكمال التحصيل العلمي لهذه الفئة. بالإضافة إلى الحواجز التمييزية التي تواجههم في سوق العمل مع قلة فرص التوظيف لهم وغياب الوعي لدى أصحاب العمل بالاحتياجات الوظيفية لذوي الإعاقة وعدم تهيئة أماكن العمل لاستقبالهم بحسب رأي الشباب.

وفيما يتعلق بتجربة الشابات مقابل الذكور، فلا زالت الشابات يعانين من حواجز اجتماعية تجعل من تجربة تحصيلهن العلمي أو انخراطهن في سوق العمل صعبة. وتواجه الفتيات غير المتزوجات قسوة من المجتمع وضغوطات بشأن كونها فتاة عزباء. ويشكل ضغط الأهل (منهم الإخوة الذكور الكبار) كبتاً يدخل الفتاة في حالة ضيق واختناق؛ وكأن القطار الذي تريد ركوبه، سواء في العمل أو الدراسة، هو حلمٌ بعيد وغير قابل للتحقيق بسبب عدم مناسبة المقعد لها اجتماعياً. وتشكل الالتزامات الأسرية وعبء الرعاية عائقاً للشابات؛ كما أن الظروف الصحية تعتبر عاملاً لإنهاء التعليم/العمل بالنسبة لبعضهن. وقد لوحظ أن المواصلات لازالت تشكل عائقاً جوهرياً في حياة الشابات سواءً كانت تقود السيارة أم لا، وغياب الفرص خاصة في المناطق غير الرئيسية كان واضحاً.



الجامعة بعيدة،  
السواويق ما  
يوصلونا (عن طريق  
التطبيقات)،، أبوي  
أو أخوي يوصلونا  
للشارع [يعيشون في  
أعلى جبل] ثم نركب  
مع السايق

شابة  
18 عاماً

17. أجري هذا البحث قبل إطلاق المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف، ولا يمكن تعميم رأي الشباب حول المنصات عليها.



وبالإضافة لعبء الرعاية الذي يواجهه الشباب، يشكل عبء التقاليد أحد أبرز حواجز التمكين المجتمعي والاقتصادي، ويولد مشاعر قلة الحيلة والإحباط والاستسلام والشعور بمرارة العيش.

ونذكر في سياق التخلف عن الركب، تجربة خريجي الثانوي خلال كورونا أو كما يصفون أنفسهم (خريجي كورونا)، حيث عبر هؤلاء الشباب عن تدني تحصيلهم العلمي في مرحلة الثانوي بسبب الجائحة وقليل من فرص قبولهم الجامعي. وأثرت الجائحة وقرار إلغاء اختبارات التحصيلي ومن ثم إلزامها على عدم استعداد الشباب لهذه الاختبارات بالشكل المطلوب. كما أفصح الشباب الذين استطاعوا الحصول على وظيفة قبيل تفشي الجائحة بخسارة وظائفهم بشكل سريع بعد اندلاع الجائحة وتضررهم، مما أدى إلى رسم صورة سلبية عن سوق العمل في أذهانهم.

ويعاني الشباب الحاصلون على الشهادة المتوسطة من فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب (15 - 24) عاماً من أعباء متزايدة من المسؤوليات الأسرية والرعاية الاجتماعية، تصل لمرحلة أن تكون هذه الظروف سبباً في انقطاعهم عن التعليم قبل إتمام المرحلة الثانوية، بالإضافة إلى تحديات المواصلات وبعد المسافة التي يشتركون فيها مع غيرهم من الشباب.

كما تقوم المسؤوليات الأسرية بدور مضاعف في إبقاء الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب، مع أنها تبدأ كحالة مؤقتة بسبب أنهم متاحون للاضطلاع بهذه الأدوار داخل الأسرة نتيجة فراغهم وبطالتهم. إلا أن هذه الأعباء بحد ذاتها تحد من قدرتهم على تكثيف ممارسات البحث عن فرص عمل أو تعليم، مما يزيد من تعقيد قدرتهم على الانتقال إلى سوق العمل أو العودة إلى مقاعد الدراسة.

وتشتمل عادة تجارب الشباب المنقطعين عن الدراسة (أو المتوقفين عند شهادة المرحلة المتوسطة) على مرورهم بظروف صحية أو أمراض أو إعاقات أدت إلى اضطرارهم للتوقف عن التعليم.



**إذا كان الراتب قليل  
ما يكفي بحطه  
بحضانه وبأخذ سواق  
يوديني ويجيني  
يوديني ويجيني لازم  
شوي الراتب يكفيني  
أنا وولدي**

شابة  
21 عاماً

## الفجوة بين الأجيال

تمر المملكة بتحولات اقتصادية واجتماعية ضخمة وسباقه، تخلق تفاوتاً كبيراً في تجارب الأجيال ورحلة حياتهم، تعكس بظلالها على الشباب خارج مقاعد التعليم والتدريب والعمل من فئة العمرية (15 إلى 24)، وهو العمر الذي يكون فيه الشباب أكثر فعالية وإقبالاً.

ومن خلال البحث الميداني تم محاورة الشباب حول نظرة المجتمع لهم وعن ما إذا كانوا يعتقدون بأن صوتههم مسموع. وأبدى الشباب المشاركون آراء مختلفة حول نظرة المجتمع لهم، فبعضهم أبدى بعض مظاهر الغضب والامتناع من عدم تفهم المجتمع لاحتياجاتهم ورغباتهم في الحياة المتعلقة بالزواج وطريقة الزواج، والبعض الآخر أبدى شعوره بعدم ثقة الأكبر سناً في المجتمع بهم ووصفهم بعبارات مثل (ناس فاضية، لا تقدمون شيئاً للمجتمع)، بالإضافة إلى عدم احترام المؤسسات الرسمية (سواء الحكومية أو في القطاع الخاص) لهم بسبب صغر سنهم وافتقارهم للخبرة. مما يشير إلى وجود وصمة عار وتمييز ضد فئة الشباب على أساس السن/العمر، وشعور بالرفض والإقصاء لدى المجتمع. ولاحظ فريق البحث عدم تناول الشباب لسؤال نظرة المجتمع لهم بشكل جدي، ومن ثم البدء بتناوله بشكل جدي بعد الخوض في النقاشات مع الجيل الأكبر، وعند توجيه السؤال عن طريق الاستفسار عن رأي أصدقائهم بنظرة المجتمع لهم. مما قد يعني تحرج بعض الشباب من الإجابة بشكل مباشر عن الأسئلة، وقد يعزى ذلك لعدم ثقة الشباب بأنفسهم وعدم تفكيرهم بهذه المواضيع مسبقاً. وشارك الشباب رأيهم حول قيام الجيل الأكبر بإجراء المقارنات بين الأقران وإشعارهم بالنقص، وهو ما اعتبره الشباب شكلاً من أشكال القسوة وإطلاق الأحكام التي يمارسها الجيل الأكبر عليهم.

وأظهرت شريحة من الشباب قدرة على احتواء وتفهم الجيل الأكبر في إطلاقهم للأحكام، واعتبروها شكلاً من أشكال الاهتمام من قبل الأهل. حيث عبرت إحدى الشابات عن استخدام الجيل الأكبر للغة حب مختلفة، تتطلب استيعاباً أكبر من جيل الشباب وتصالحاً مع هذه الحقيقة، وثقة في دعم أهاليهم ورغبتهم في إسعاد أبنائهم ونجاحهم في الحياة.



الجيل حقنا هو اللي  
يفرق ... نستوعب  
وش هي لغه الحب  
حقت الأهل

شابة  
23 عاماً

38

الوصول للمستقبل

## خذلان المؤسسات

عبر الشباب بطرق مختلفة عن خذلانهم من مؤسسات الأسرة والمجتمع ومنظمات التعليم وسوق العمل، بالإضافة إلى خذلانهم من عدم استفادتهم من برامج الحماية الاجتماعية المخصصة للشباب.





وابتداءً بالأسرة، يشعر مجموعة من الشباب بإهمال أهاليهم لهم وتقصيرهم تجاههم معنوياً ومادياً، ولاسيما لدى الفئات الأبعد وصولاً عن الفرص والخدمات. فعادةً يكون هؤلاء الشباب أفراداً في عائلة ممتدة وكبيرة، وقد يكون توزيع الاهتمام بين جميع الأبناء صعباً. ويشعر الشباب بالخذلان جراء عبء العادات والتقاليد والتي تحد من فرصهم في الحياة كما تم نقاشه سابقاً. وفي المقابل، يشعر مجموعة من الشباب من خذلانهم هم لمنظومتهم الأسرية، وعدم ردهم لجميلهم، بسبب قلة حيلتهم، لاسيما لدى الفئات الأقل دخلاً والتي يشعر بعض الشباب من الجنسين بضيق حال أهله ورغبتهم الصادقة في المساهمة في تحسين الوضع المعيشي لأسرهم وارتفاع حس الكرامة المالية لديهم.

أما الشباب خارج المدن الرئيسية، فيشعرون بالخذلان إزاء ضعف توفير الفرص الوظيفية لهم، وتفضيل بعض أماكن العمل توظيف غير السعوديين، وعدم قدرتهم على إيجاد فرص التعليم والعمل في المناطق الأخرى، وزيادة تكاليف البحث عن وظائف وفرص تعليم وتدريب خارج المنطقة، بما في ذلك تكلفة المواصلات والسكن.

وعبر الشباب عن خذلان مؤسسات التعليم لهم بأشكال مختلفة، إما عن طريق عدم قبولهم الجامعي بسبب تدني معدلاتهم أو عدم إتاحة التخصصات في مناطقهم، أو عدم إمدادهم بالمهارات اللازمة وتجهيزهم لسوق العمل. فعلى سبيل المثال، عبّر الشباب عن خذلانهم من عدم تعليمهم اللغة الإنجليزية وهو مطلب مهم في سوق العمل، بالإضافة إلى عدم تعليمهم لبعض المهارات الناعمة والحياتية كالوعي المالي. وعبر الشباب عن غياب الإرشاد المهني وتعريفهم بمسارات سوق العمل. ولاحظ فريق البحث ضعف مهارات الشباب في التعبير عن ذواتهم، وشارك كثير من الشباب بأنّ عدم معرفتهم لإعداد سيرتهم الذاتية كأحد العوائق التي تواجههم.

أما بشأن رحلة البحث عن فرصة وظيفية، فقد عبر الشباب عن استيائهم من دورة البحث عن عمل، وعدم معرفة مجموعة من الشباب بمنصات دعم التوظيف الحكومية، أو عدم رضاهم عنها. وأجمع المشاركون حول استيائهم من متطلب الخبرة للوظائف المبتدئة في سوق العمل، ووصفه بالمطلب التعجيزي، بحكم أن حديثي التخرج لا يمكن أن تكون لديهم خبرة عمل سابقة. وانتقد الشباب تركز الوظائف في مدن معينة وفي مناطق معينة داخل المدن، مما يشكل تحدي مواصلات لديهم، حيث أجمع الشباب بأن تكلفة الوصول لمكان العمل تفوق قدرتهم المالية مما يصعب عليهم تغطية تكلفة الوقود.

وظهر لدى غالبية الشباب عدم وعي ومعرفة ببرامج التمكين والرعاية المقدمة لهم، وكان لا بد من تفسير أشكال الدعم التي تصلهم. والغالبية استطاع الإجابة عن السؤال عند توضيح أن الدعم يصل إلى رب الأسرة، بمعنى أن تأثير برامج الدعم والرعاية لا تستهدفهم كفئة شباب بشكل مباشر. حيث أفاد السواد الأعظم من الشباب عن عدم تواصلهم مطلقاً مع الأخصائيين الاجتماعيين سواء الحكوميين أو العاملين في الجمعيات والقطاع غير الربحي، وهو مؤشر لعدم استهداف منظومة الرعاية والتمكين الاجتماعي لفئة الشباب، بالرغم من ما هو متعارف عليه من أنّ تجاوز حالة العوز والفقر غالباً ما تستغرق جيلاً كاملاً، مما يتطلب تصميم تدخلات خاصة بالجيل الثاني داخل الأسرة المعوزة. وبالرغم من أن منهجية البحث للوصول للشباب كانت عن طريق الاستعانة بالجمعيات، إلا أن غالبية الشباب أعرب عن عدم معرفتهم بالجمعية المستضيفة وعدم التواصل معها من قبل.



## من هم الفئات الأقل حظاً؟

يقف هذا الفصل على خصائص الفئات الأكثر حاجة ضمن فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب (15 إلى 24 عاماً)، مع التأكيد على أن هذه الفئة من الشباب هي في الأصل من الفئات الأقل حظاً. ويستعرض الفصل خصائص الهشاشة التي تعاني منها بعض مجموعات الشباب، بحسب ما وقف عليه البحث الميداني الكيفي. ويؤكد التحليل القادم تنوع التجارب الحياتية التي يمر بها الشباب من هذه الفئة، مما يتطلب تصميماً دقيقاً للتدخلات والبرامج من قبل صناع السياسات، ومتابعة مستمرة لتحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية.

## الشباب من الأسر ذوي الدخل المنخفض

يشكل الشباب من هذه الفئة الجزء الأكبر من عينة الشباب التي تم الجلوس معها أثناء البحث الميداني، بحكم منهجية البحث التي اعتمدت في استقطابها للشباب على الجمعيات، ومن المتعارف عليه أن الجمعيات هي الأكثر قدرة على الوصول لفئة أصحاب الدخول المنخفضة. ويشكل الشباب من الأسر ذوي الدخل المنخفض والمحدود غالبية الشباب فئة خارج مقاعد التعليم التدريب (15 إلى 24 عاماً) عالمياً وفي المملكة كما سيظهر في الفصول القادمة. وقد اتضح تفاوت التجارب والتطلعات لهذه الفئة، وفي كثير من الأحيان تباينها، ولكنها في المحصلة تؤكد نتيجة البحث حول صعوبة القدرة على رسم مسار الحياة لدى الشباب بشكل عام، وتظهر بشكل أقوى لدى فئة الشباب من ذوي الدخل المنخفض.



أنا مو متفائل بس..  
أنا متأكد إن الأمور  
بتصير أحسن

شباب  
19 عاماً

## التفاؤل والإصرار

أفصح الشباب من هذه الفئة في المقابلات عن أمله الكبير بتحسين الحال بشكل متكرر، ورغبته في تحسين وضعه المعيشي. وإصرارهم على الاستمرار في رحلة البحث عن الفرص مع إفصاح مجموعة من الشباب تحت هذه الفئة من اعتقادهم بأنّ الفرص المتاحة غير متكافئة، وشكواهم من تفشي مظاهر الواسطة والمحسوبية في الحصول على فرص وظيفية في مختلف القطاعات.



## الشعور بمر الحياة

وبالرغم من تأكيدهم على تفاؤلهم، إلا أنّ الكثير من الشباب أفصح عن شعوره بالمرارة وصدمة من واقعه الذي يعيشه، وصعوبة الخروج من حالة العوز والحاجة، واستيائهم من حالة الفراغ التي يعيشونها بسبب عدم التحاقهم بالدراسة أو التدريب أو العمل، بالإضافة إلى غياب الاستقلالية المادية والذاتية. وتتضاعف قسوة هذا الشعور مع ما يواجهه الشباب من ضغط من المجتمع المحيط بهم والانتقادات الموجهة لهم حول عدم انضمامهم للتعليم أو العمل.

وعبر الشباب من هذه الفئة عن استيائهم من الضغط الذي يمارسه الجيل الأكبر عليهم وإجراء المقارنات مع الأقران الأفضل حالاً وتعبير الشباب بسبب عدم حصولهم على مصدر رزق. وأفصح الشباب عن اعتقادهم بأن المجتمع متطلب ومنتظر الكثير منهم بالرغم من ضعف الفرص المقدمة لهم على حد تعبيرهم. وكل ذلك يؤدي إلى الشعور بأعراض الإحباط والاكتئاب. وفيما يتعلق بمظاهر الاكتئاب، كان الشباب أكثر إفصاحاً عن حالة أقرانهم النفسية، بينما لم يبدو ارتياعاً في مناقشة حالتهم النفسية الشخصية. حيث شارك الشباب تعرض أصدقائهم لحالات نفسية مثل التوتر وأعراض الاكتئاب.

## ارتفاع الكرامة المالية

يشعر كثير من الشباب في هذه الفئة بالحرَج من أسرته لعدم قدرتهم على المساهمة المادية داخل الأسرة، وتحمل الأسر أعباء إضافية بسبب بطالة أبنائهم الشباب. وأفصح الشباب والشابات من هذه الفئة بشكل متساوٍ عن رغبتهم في إيجاد مصدر دخل لتحسين الوضع المعيشي للأسرة، من باب رد الجميل المعنوي والمادي لأهلهم.

## تفضيل الوظائف العسكرية

وفيما يتعلق بالمسار المهني الذي يفضله الشباب الذكور من هذه الفئة، فقد كان ملفتاً إجماع غالبية الشباب على تفضيلهم للوظائف العسكرية لما توفره هذه الوظائف من وجهة اجتماعية واستقرار وظيفي. وفي المقابل، لا نجد عند هذه الفئة من الجنسين وعي بمجالات العمل الحر، بل لمسنا قناعة لديهم بأنّ العمل غير الرسمي لا يمكن أن يكون مصدر رزق ثابت ومستقر، بمعنى أهمية عاملي الاستقرار والوجاهة الاجتماعية في الفرص الوظيفية المطروحة لهذه الفئة.

”  
قبل تقول لتخرجت  
أبي أشوف شركة  
شيء مستقر مدني  
الحين تبي تشوف  
عسكرية عشان  
تستقر. قبل عسكرية  
حتى الشيبان يقولون  
عسكرية خلها آخر  
شيء الحين بوقتنا  
هذا أبوي يقول شف  
أي عسكرية

شاب  
19 عاماً

## الفقر المسلي لدى الشباب

وقف فريق البحث على فئة من الشباب الذكور من ذوي الدخل المنخفض المتقلبة لواقع العوز والحاجة، ومرتبطة بشكل كبير بالطبيعة بحكم تواجدها في المناطق الأبعد عن العواصم. تمتاز هذه الفئة من الشباب بالانفصال عن محيطها الأسري والمجتمعي، والتواجد في البر أو في المرعى معظم الوقت لرعي الحلال والاعتناء بالحيوانات. وقد عبر هؤلاء الشباب عن ارتياحهم الكبير لهذا النمط من الحياة بعيداً عن أعين الناس وانتقاداتهم بحسب وصفهم. ويمكن التعبير عن فكرة "الفقر المسلي" بأنها تسلية الشاب لنفسه بالهوايات وإن كانت مكلفة، وخصوصاً الحيوانات الأليفة و"الحلال" والانشغال برعايته والاهتمام به والإنفاق عليه رغم قلة الدخل.

”

{جريت رعي الغنم} والله من الساعة 6 إلى الساعة 5 المغرب أروح معهم.. أحياناً أشجارنا ما في خضر.. يعني نجيب لهم أعلاف ونسرحهم على الرمث الأعشاب حقت الي تثبت بالصيف.. لما نقرب طرف المزارع والشبي ما حنا داخلين المزارع يعني على مكان السيل الماء وذي والله يجون يوقفونا ويقولون تخربون أشجار الزيتون.. نحميها نوقفها عند الماء حنا ودنا بس الأشجار تثبت من الأرض.. والله نأكل منها بس نبيع أحياناً نبيع يعني بعازة علف.. يعني أنا اقولك هي بالوقت هذا ما فيها ربح هي تسليه بس تقضي وقت.

شاب، 20 عاماً

”

يخوي تعلقنا بالخيل شوي... الخيل مو مثل أي (حيوان) تملكه تطلبه يبي لها واحد موظف أو مدعوم أو شي ما تصلح لحالك كذا تقعد تعالج وتبي تبي مو مثل النياق تطلب طلباتها وأجد يشوفونها تعبانة ويبي لها مداراه.. (خساير حاولت أتركها).. والله حاولت بس عاد... تعلقت.. الفقر المونس يقولون عندنا هنا.. الفقر المونس هذا مفاقرك مونسك غضب عليك..

شاب، 23 عاماً



## الشباب من ذوي الإعاقة

يواجه الشباب من ذوي الإعاقة تحديات مضاعفة فيما يتعلق بالاندماج الاجتماعي والاقتصادي، أهمها قناعة ذوي الإعاقة بعدم توفر فرص التعليم والعمل لهم، لاسيما لدى فئة ذوي الإعاقات الذهنية، والذين عبروا عن عدم قبول الجامعات لهم مما يحد من فرص تحصيلهم العلمي وإيجاد فرص العمل اللائقة. كما اشتكى الشباب من هذه الفئة، عدم قيام أصحاب العمل بالتواصل معهم بعد الانتهاء من إجراء المقابلة الوظيفية، وهو استياء مشترك مع بقية الشباب، إلا أن وقعه أكبر لدى فئة ذوي الإعاقة.

وأفصح الشباب عن رغبتهم في اكتساب المهارات التي تؤهلهم في الانخراط في سوق العمل، مثل إعداد السيرة الذاتية وكيفية التأقلم مع بيئة العمل التي سينضمون لها، أي ما يعني حاجتهم للإرشاد المهني قبل الانضمام وأثناء الانضمام لسوق العمل. وبنفس الوتيرة، أفصح الشباب عن رغبتهم في التعرف على التخصصات والمسارات التعليمية التي تؤهلهم بشكل أكبر لسوق العمل، مما يعني بأنهم بحاجة إلى الإرشاد الأكاديمي.

ومن الملاحظ الاستخدام الكبير من ذوي الإعاقة لمواقع التواصل الاجتماعي لقضاء وقت الفراغ. وقد لمسنا رغبة في التواصل المجتمعي مع الأصدقاء من نفس فئتهم وقضاء وقت معهم بشكل مستمر. حيث يعاني ذوو الإعاقة في سن الشباب من انقطاع الخدمات والتواصل مع الأصدقاء، بسبب عدم توفر مراكز خاصة بفئتهم العمرية أو أماكن عامة مهيئة لهم لقضاء وقت ممتع، حيث لا زال ذوي الإعاقة يشعرون بعدم احتوائهم وتقبلهم في الأماكن العامة.

## الشباب الأيتام



بهذا الفتره بصراحة  
تعرف على طول  
بوفاة أبوي الله يرحمه  
صراحة بالبداية ما  
قدرت (البحث عن  
وظيفة) لكن... ياذن  
الله يعني بحاول إن  
شاء الله واشوف  
وضعي وإن شاء الله  
الله يجيب الي فيه  
الخير.

شاب  
19 عاماً

يتفق الشباب الأيتام والأيتام من ذوي الظروف الخاصة<sup>18</sup> على شعورهم البالغ بالإقصاء الاجتماعي والاقتصادي، والإيمان بأنّ هناك فجوة كبيرة بينهم وبين المجتمع الخارجي، تشتد لدى فئة الأيتام ذوي الظروف الخاصة القاطنين في مراكز إيواء خاصة بهم بعيداً عن كنف الأسرة الحاضرة.

ويطغى على الشباب من هذه الفئة شعور شديد بالحزن والإحباط؛ هي نتاج الشعور بالترك والتخلي لأحد الوالدين أو كلاهما. وتعد هذه الفئة من الشباب من أكثر الفئات اعتقاداً وقناعة بعدم تفهم الدائرة المحيطة بهم ومنظومة الرعاية الاجتماعية (المربيين، التربويين، المرشدين) لاحتياجاتهم والصعوبات التي يواجهونها في التعليم وسوق العمل.

ويغلب على هذه الفئة الشعور بالشك وعدم الثقة بالأشخاص من حولهم وبالمؤسسات، وأنهم عرضة للاستغلال من قبل الآخرين. وبشتكي الشباب في هذا العمر إما من حرمانهم من محاولة البدء بعمل جديد أو استكمال التعليم، أو من عدم توفر هذه الفرص لهم. وكان الشباب من هذه الفئة الأكثر إفصاحاً عن وضعهم النفسي وتأثيره الجسدي عليهم، ومنهم من أفصح عن تفكيره بالانتحار أو قام بمحاولة الانتحار.

ويعاني الأيتام الفاقدين لأحد الوالدين من تحدي كبير يواجههم وهو تحول وضعهم المعيشي بشكل مفاجئ بعد خسارة المعيل لهم، مما يكبلهم بهموم وأعباء إضافية، بالإضافة لشعورهم بالكمد والحزن على فقدان الوالد، وهي مشاعر تسبب تعثرات كبيرة لدى الشباب في هذا العمر.



## شباب الحواضر الصغيرة والمتوسطة

أظهر البحث تنوع تجارب الشباب باختلاف درجة التمدن في المناطق التي يقيمون بها. ونستعرض فيما يلي أبرز القراءات التي رصدها البحث الميداني:

- ▶ ترتفع سلوكيات الاستحقاق العالي لدى الشباب بازدياد درجة التمدن: الرغبة في إيجاد وظائف متطابقة %100 مع تخصصاتهم في الجامعة، الرغبة في إيجاد وظائف قيادية أو إدارية، الرغبة في قيام الجهات الحكومية بتوفير الفرص المناسبة واللائقة لهم كمتلقين وليس كساعين، والانتقائية في اختيار فرص العمل والتعليم
- ▶ يزيد الإقبال على سوق العمل مع انخفاض درجة التمدن بالرغم من قلة الوظائف المطروحة مع ازدياد في الرغبة للوصول لفرص التعليم
- ▶ انخفاض دعم الأهل واحتوائهم للشباب مع زيادة التمدن، وارتفاع الذكورية وتأثير الأسرة الممتدة في المناطق متوسطة التمدن مقارنة بالمناطق الرئيسية والنائية

## شعور أكبر بالاستقلالية ومقدرة على تقرير المصير

من الملاحظ اختلاف تنشئة الشباب في هذه المناطق ودعم أهاليهم لهم على القيام بالأعمال المنزلية باستقلالية والاهتمام بالأسرة وأعمال الزراعة والرعي. وكل ذلك ساعد الشباب على الاعتماد على أنفسهم ومساهماتهم في رعاية أسرهم والقيام على احتياجاتها بشكل مباشر وبمسؤولية. ولذلك انعكاس على نظرهم لذواتهم وحياتهم، مع تلمس رغبة كبيرة منهم في المساهمة في استقرار أسرهم المعيشية مادياً ومعنوياً. لذلك هم أكثر وعياً من شباب المناطق الأخرى لذواتهم.

## التواصل مع الأهل

ومن الملاحظ في هذه القرى والمحافظات قرب الأهل من الأبناء ووجود تواصل حميم بين أفراد الأسرة، وفي الغالب يكون للوالدان تأثير إيجابي على أبنائهم وسد احتياجاتهم العاطفية، كذلك من الملاحظ العلاقة الإيجابية بين الإخوان الذكور والأخوات، ومشاركة الإخوان الذكور في الأعمال المنزلية. وقد يعزى ذلك إلى غياب العمالة المنزلية في هذه المناطق، وارتباط الأسرة بالطبيعة والأرض كالقيام بأعمال الزراعة والرعي.

## عبء العادات والتقاليد

برز لدى الشباب في هذه المناطق قدرة أكبر على فهم احتياجاتهم ورغباتهم في الحياة، ونزوع أكبر نحو الانعزال عن العالم وتشكيل الآراء والقناعات بعيداً عن رأي الأسرة القريبة والأسرة الممتدة، ولكن ليس بالضرورة الإفصاح عنها أو بناء القرار باستقلالية، بسبب الخوف من المواجهة وعدم الشعور بالأمان. ويقابل عدم القدرة على تقرير المصير وتشكيل مسارات الحياة، الشعور باليأس والإحباط وقلة الحيلة والقهر، ورغبة عارمة في البحث عن مهرب من الحياة. وقد تبرر هذه المشاعر، الإحساس بالإهمال وعدم المراعاة والتقدير من الآخرين، والإدمان الرقمي، وحالة عدم استقرار المشاعر.

## تحدي العوائق الاقتصادية

ومن الملفت في هذه المناطق تكرار الإحساس بالإقصاء والتخلف عن الركب فيما يتعلق بتوفير الوظائف بشكل أكبر عن الفرص التعليمية. حيث لم يظهر الرأي الخاص بعدم توفر فرص التعليم الكافية، إلا فيما يتعلق بالدراسات العليا وارتفاع التكلفة المادية لهذا النوع من التعليم.

وكان شباب هذه المناطق أكثر قدرة على رصد الصعوبات التي تواجههم في إيجاد وظائف. فبالإضافة إلى تأكيدهم عن استيائهم لمطلب الخبرة لحديثي التخرج، فهناك رصد لمطلب اللغة الإنجليزية. وانتقد الشباب غياب الإرشاد المهني، وأفصح العديد من الشباب عن جهلهم حول إعداد السيرة الذاتية. وتوجه معظم النقاد لمنصات التوظيف الحكومية، وبعض برامج سوق العمل كحافز وبرامج صندوق الموارد البشرية. وعبر جزء من الشباب عن عدم معرفتهم بسبل التقديم على برامج دعم التوظيف والوصول إليها. ومن الملاحظات الإيجابية، قيام بعض الشباب بالنجاح في تحويل هوايته إلى مهنة، أو رغبتهم في تحويل هوايتهم إلى فرصة مدرة للدخل. بالإضافة إلى ممارسة الشباب في هذه المناطق للتطوع وحصولهم على تجربة إيجابية للتطوع.

## ارتفاع حس الكرامة المالية

وتبرز النظرة الفاحصة لفئة الشباب من هذه المناطق ممن يتلقى الدعم والرعاية إلى الأثر البالغ للدعم العيني المقدم لهم على شكل (هارديسك، جوال، لاب توب) في دعم تحصيلهم العلمي واستكشاف ذواتهم. ويمكن استشعار تأثر الشباب بالعوز وإحساسهم بالعجز، حيث يشعر العديد من الشباب بالحرج من طلب الدعم المادي من أسرهم، بل يصل هذا الشعور لدى البعض إلى الشعور بتأنيب الضمير، ويؤثر على صحتهم النفسية والجسدية. حيث شاركت بعض الفتيات شعورهم بالحزن الشديد عند تعرض أسرهم للمشاكل، مما يجعلهم إما غير قادرين على الراحة أو النوم لفترات طويلة، أو تعرضهم لمشاكل جسدية إثر تأثرهم النفسي كتهيج القولون. وأفصح الأغلبية عن رغبتهم في الحصول على وظيفة لدعم أسرهم وتحسين حالتهم المعيشية والمساهمة في الدعم المادي، مما يظهر ارتفاع الكرامة المالية لدى الشباب في هذه المناطق.

## مقدمو الرعاية

شارك عدد كبير من الشباب محل البحث قيامه بمهام الرعاية الأسرية والتي عبر عنها معظم الشباب على أنها عبء. وبالرغم من أن هذه الفئة العمرية (15 إلى 24) ليست في العمر التي نتوقع معها تكاليف المهام والمسؤوليات الأسرية، إلا أننا رصدنا تزايد عبء الرعاية عند هذه الفئة العمرية.

### العيش في كنف الأسرة الممتدة

تعيش مجموعة من الشباب ضمن أسرة معيشية ممتدة تتكون من الأم والأب والأبناء وأزواجهم، وفي بعض الأحيان مع وجود الجد أو الجدة. ويزيد حجم هذه الأسرة من المهام المنزلية والتي عادة ما تقع على عاتق الشابات، لاسيما لدى الأسر محدودة الدخل التي لا تعتمد على العمالة المنزلية. وعبرت عدد من الشابات المتزوجات ضمن الأسر المعيشية الممتدة رغبتهم في الاستقلال في منزل منفصل، ليس فقط لتقليل الأعباء المنزلية ولكن كذلك للشعور بمزيد من الاستقلالية في تربية الأبناء. ولكن شاركت مجموعة كبيرة من الشابات رضاهم عن العيش ضمن الأسرة الممتدة لما في ذلك من أثر إيجابي في التواصل مع الأهل والشعور بالدعم والمساندة الأسرية. ولم تفصح الفتيات بشكل مباشر عن كون العيش تحت هذه الظروف هو سبب رئيسي لعدم انضمامهم لسوق العمل أو مقاعد التعليم، ولم يظهر تخوفهم من أن تكون الأعباء المنزلية تحدياً أمامهم.

## الاهتمام بالمريض من داخل الأسرة

يواجه الشباب من الجنسين الذين لديهم فرد يعاني من صعوبات صحية باختلاف نوعها من مواجهة تحدي رعاية كبير. ابتداءً بمتابعة وضعهم الصحي، ومرافقتهم داخل المرافق الصحية، والاهتمام بهم بالمنزل. وقد عبر كل الشباب من الجنسين الذين يقدمون رعاية لأحد أفراد الأسرة الذين يعانون من صعوبات صحية؛ عن صعوبة استكمال تعليمهم أو الانضمام لسوق العمل بسبب عبء الرعاية. فمثلاً، ذكر الشباب من هذه المجموعة تحدي الذهاب إلى المقابلات الوظيفية بسبب عدم مناسبة الموعد لهم وانشغالهم بالاهتمام بمريضهم.

## عبء الرعاية داخل الأسرة ذات الدخل المنخفض

ولوحظ تعاظم عبء الرعاية لدى شباب هذه الأسر، ربما لعدم قدرتهم على توفير العمالة المنزلية. ولكن نجد انشغال الشباب في هذه الأسر بالأعمال المنزلية، وتربية الإخوة الصغار، أو الاهتمام بأحد الوالدين خاصة في حالة المرض. أما الشباب الذكور في هذه الأسر، فينشغلون بإيصال الإخوة الأصغر منهم سناً إلى المدارس، ومرافقة الوالدين الكبار لمواعيد المستشفى. وقد عبر الشباب في هذه الفئة عن صعوبة قبولهم لوظائف تتطلب ساعات عمل طويلة أو الوظائف البعيدة عن المنزل أو خارج مدنهم.

”

أنا بالنسبة لي عندي  
التزام مع الأهل بحيث  
اني ما أقدر ابحث  
عن وظيفة تكون  
مسائية، مرتبط  
بالأهل وأكثر شيء  
الوالدة فما اقدر  
اتركها خصوصاً عندي  
اخوان متوظفين  
وشايلين يديهم، بما  
إني أنا موجود ما اقدر  
اتركها فلو يحصل  
وظيفة تكون  
صباحية وفي (...)  
مسافة ساعة ونص  
ممكن شوي تنبع

شاب  
24 عاماً

## المنقطعون عن المدرسة

بحكم تركيز البحث على الفئة العمرية (15 إلى 24) عاماً، ظهر تحدي الانقطاع عن التعليم في المرحلة المتوسطة لعدد من الشباب. ويعاني الشباب الحاصلون على الشهادة المتوسطة ممن هم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب من أعباء متزايدة تجاه الأسرة، تصل لمرحلة أن تكون هذه الظروف سبباً في انقطاعهم عن التعليم قبل إتمام المرحلة الثانوية، بالإضافة إلى أسباب المواصلات والمسافة التي يشتركون فيها مع غيرهم من الشباب.

كما تقوم المسؤوليات الأسرية بدور مضاعف في إبقاء الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب، مع أنها تبدأ كحالة مؤقتة بسبب أنهم متاحون للاضطلاع بهذه الأدوار داخل الأسرة نتيجة فراغهم وبطالتهم. إلا أن هذه الأعباء بحد ذاتها تحد من قدرتهم على تكثيف ممارسات البحث عن فرص عمل أو تعليم، مما يزيد من تعقيد قدرتهم على الانتقال إلى سوق العمل أو العودة إلى مقاعد الدراسة.

وتشتمل عادة تجارب الشباب المنقطعين عن الدراسة (أو المتوقفين عند شهادة المرحلة المتوسطة) على مرورهم بظروف صحية أو أمراض أو إعاقات أدت إلى اضطرابهم للتوقف عن التعليم.

وتتعدد سلوكيات التأقلم بينهم بين الفراغ والندم والحسرة وفقدان الشغف والإحساس بأن الحياة ليس لها معنى، ونقد الذات والإحساس بالإقصاء، وتصل إلى مرحلة التفكير بالانتحار. لكنهم رغم ذلك يتحلون بدرجات متفاوتة من الإحساس بالكرامة المالية والرغبة بالاستقلال المالي ودعم الأسرة، والتفاؤل مع الإصرار والأمل بأن حالتهم ستعود إلى الأفضل بإذن الله.

## عبء الرعاية كمانع لاستكمال التعليم

يعتبروني أنا مثل...أهمهم أنا أهتم بالبيت أنظف أطبخلهم يعني أهتم بأخواني الصغار يعني لدرجة أنني أذكر أنا لمن كنت بالمتوسط.. صغيرة... أُمي يعني جابت أربع بنات و مريضين البنات الأربعة وقالوا كلهم مريضين.. يعني جلست أنا و أختي و كان عمري يمكن كذا 15 أو 14.. جلست أنا و أختي نغيب يوم ويوم (عن المدرسة).. مثلاً تدوام أختي اليوم و أنا أدوام بكرة عشان وشو نهتم بخواتي

شابة، 23 عاماً

# تقديرات الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب في المملكة

وبالنظر إلى تركيبة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب، يظهر لنا من تقديرات المؤسسة بأن تجربة الشباب الذكور تختلف بشكل كبير عن الإناث؛ رغم أن الإناث يشكلن أغلبية الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب في المملكة والمنطقة والعالم. ويعد السبب الأكثر شيوعاً بين الإناث هو انعدام المشاركة الاقتصادية (inactivity) لأسباب مختلفة، أهمها الالتزامات العائلية وعبء مسؤوليات الرعاية وتربية الأطفال والمحتاجين للرعاية من أفراد العائلة. ويعد السبب الثاني لتواجد الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب هو عدم النجاح في الحصول على عمل (البطالة)، بينما تعد البطالة السبب الأكثر شيوعاً للشباب الذكور.



## من هم الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب (NEET)؟

بحسب منظمة العمل الدولية، هم الأشخاص بين سن الـ15 عاماً والـ24 عاماً الذين لم يكونوا في التعليم أو التدريب (غير ملتحقين ببرنامج تعليمي أو تدريبي لشهر فأكثر) ولم يكونوا على رأس العمل (متعطلين لأسبوع فأكثر)، بما في ذلك الأشخاص غير المشاركين اقتصادياً (من لم يقوموا بالبحث عن عمل لأي سبب كان، مثل الالتزامات الأسرية أو ظروف الإعاقة أو بسبب المرض أو الاكتفاء المالي أو غيره..).

54

الوصول للمستقبل

ومن المهم كذلك النظر إلى رحلة الشباب الذكور والإناث خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب في مختلف المراحل العمرية؛ حيث رصدت تحليلات المؤسسة بأن المشكلة متركزة في مرحلة العشرينيات، لأن من هم دون الـ20 عاماً أغلبهم في مقاعد التعليم والتدريب، بينما من هم فوق الـ30 عاماً غالباً ما يكونون على رأس العمل. في حين تستمر الإناث في مواجهة مصاعب الانتقال بين مقاعد العمل والتعليم والتدريب لما بعد سن الثلاثين (لتزايد الالتزامات الأسرية ومسؤوليات رعاية الأطفال بشكل تراكمي من بداية العشرينيات حتى منتصف الثلاثين من أعمار الإناث). وقد يكون سبب ذلك ضعف فرص التعلم مدى الحياة في المملكة، بسبب ندرة فرص التعليم لما بعد سنوات الدراسة.

وبالنظر إلى التحصيل العلمي، يمكن أن تُقدّر بأن النسبة الأكبر من الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب هم من خريجي المرحلة الثانوية، و بالدرجة الثانية خريجي المرحلة الجامعية. مع عدم وجود حصة كبيرة لهذه الفئة بين خريجي الشهادات دون الثانوية أو بين حملة الشهادات العليا.

كما يمكن النظر إلى وضع الأسرة المالي ومدى ارتباطه بتواجد شباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب مع تغير مستويات الدخل والأجور. إذ تُظهر تقديرات المؤسسة أن أغلب الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب هم من فئة الأقل دخلاً ومحدودي الدخل، نسبة إلى مجموع أجور باقي الأسر في المملكة. وقد يعكس هذا التحليل قدرة الأسر متوسطة الدخل فأعلى على الاستثمار في شباب أسرهم، وتسخير العلاقات الاجتماعية لصالح توفير فرص عمل وتعليم وتدريب لهم، وكذلك القدرة على توفير خدمات التأهيل والإرشاد والدعم والتدريب والتطوير المهني لأفرادها. بينما قد تعاني الأسر منخفضة الدخل من انخفاض جودة مخرجات تعليم أبنائها، وكذلك تزايد أعباء الرعاية والالتزامات الأسرية، نظراً لمحدودية استفادتهم من خدمات الرعاية المنزلية مدفوعة الأجر أو بسبب تزايد عدد الأطفال والمرضى وأعداد المعالين في الأسرة الواحدة، مما يتطلب أدواراً للشباب غير البقاء في مقاعد العمل والتعليم والتدريب.

ويمكن تقدير الفرصة الاقتصادية غير المستغلة من عدم مشاركة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب بشكل كامل في التنمية بمبلغ 45 مليار ريال سنوياً يمكن أن يكسبها الاقتصاد الوطني، ما بين أجور، ومساهمات تأمينات اجتماعية، وإيرادات ضريبية.<sup>19</sup>



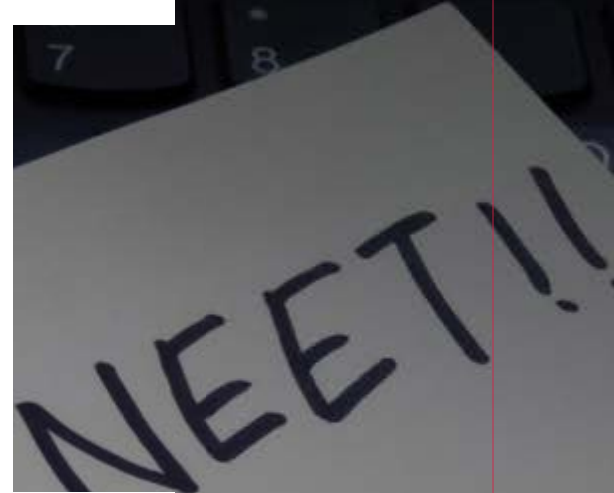
19. تم تقدير تكلفة الفرصة الاقتصادية غير المستغلة باستخدام المنهجية المطورة من جامعة يورك البريطانية لهذا الغرض باستخدام (resource cost)، وتم الاكتفاء باحتساب الأجور غير المكتسبة (بناءً على الأجر السائد لذات الفئة العمرية من واقع مسح سوق العمل)، والمساهمات في التأمينات الاجتماعية غير المتحققة (مساهمة صاحب العمل والعامل لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية)، والإيرادات الضريبية الفائتة بافتراض انفاقهم لـ 75% من دخلهم ودفع 15% ضريبة القيمة المضافة بالمملكة.





# التجارب الدولية لإدماج فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب

يشكل الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب 1 من كل 4 شباب حول العالم في عام 2020م. ويعد هذا المعدل الأعلى عالمياً منذ 15 عاماً، مدفوعاً بسبب أزمة كوفيد-19 وما شكلته من قوة قاهرة تسببت في انقطاع الشباب عن التعليم والتدريب، وفقدان وظائفهم بشكل أكثر حدة من أولئك الأكبر سناً، وتعثر المتخرجين منهم عن الانتقال بين مقاعد التعليم والتدريب والعمل لظروف الجائحة والأزمة الاقتصادية التي رافقتها. غير أن المؤشر استمر منذ عام 2005م في التحرك بشكل جانبي بدون تحسن ملحوظ، فيما عدى التحسن الذي شهدته القارة الأوروبية مدفوعة بالنمو الاقتصادي، ومستويات التنمية والتعليم والحماية الاجتماعية والبنية التحتية المتقدمة، وبدافع بعض السياسات التي صممت خصيصاً لاحتواء فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب. ورغم انحسار الفارق بين الذكور والإناث من فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب، لا تزال الشابات يشكلن الحصة الأكبر من الفئة.<sup>20</sup>

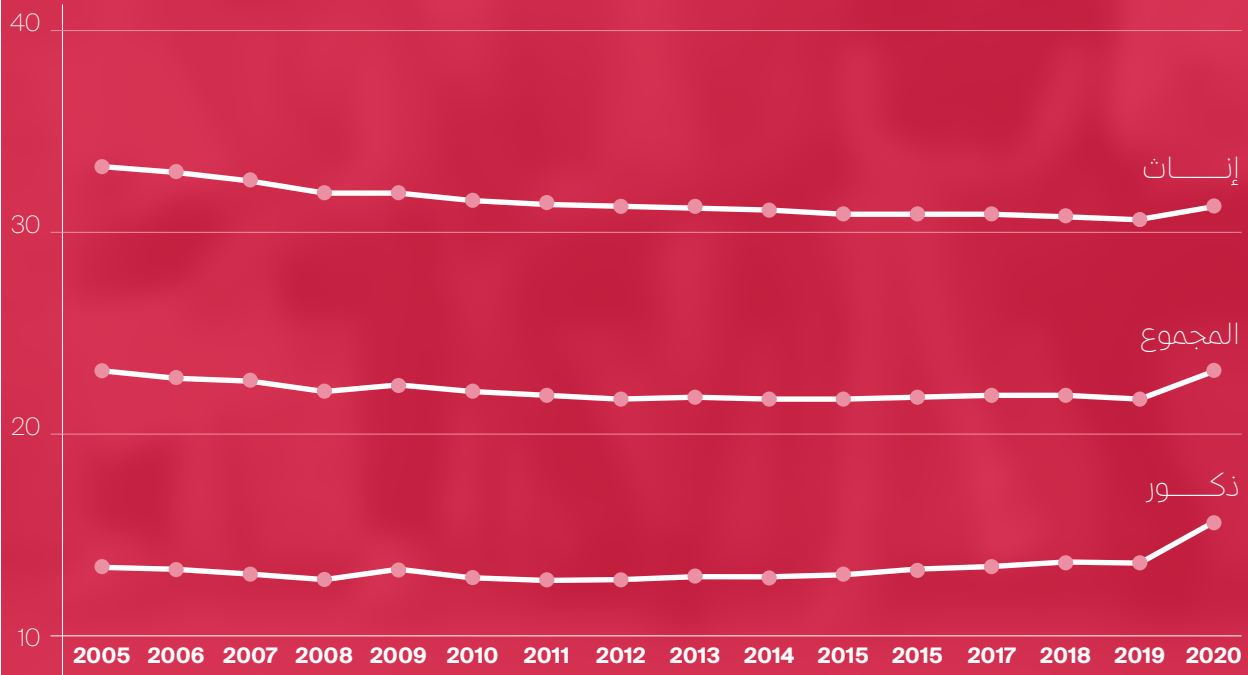


**20. تقرير الاتجاهات العالمية لتوظيف الشباب 2022:**  
الاستثمار في تحول المستقبل من أجل الشباب"  
منظمة العمل الدولية،  
2022م.



غير أن العالم اليوم غني بالتجارب والحلول والدروس المستفادة لمواجهة هذه المشكلة بنجاح، إذ تزايد اهتمام الدول والمنظمات الدولية خلال العقدين الماضيين في مواجهة معدلات البطالة بين الشباب والآثار السلبية التي خلّفتها الأزمة الاقتصادية العالمية في عام 2008م على مشاركتهم الاقتصادية والاجتماعية. وظهرت مجموعة من المبادرات العالمية التي اتسمت بالشمولية والنظر إلى إشراك الشباب في المجتمعات بشكل يتجاوز إدماجهم في سوق العمل كموظفين، وإنما تزايد الاهتمام بمبادرات ريادة الأعمال والعمل الحر وكذلك مشاركة الشباب في التعليم والتدريب والتعلم المستمر ومد تغطية شبكات الحماية الاجتماعية لهم. ويستعرض هذا الفصل مجموعة من أبرز التجارب الدولية التي تستحق النظر والاطلاع.

### نسبة الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب، حسب الجنس، على مستوى العالم من عام 2005م - 2020م



## 1. الاستراتيجيات الوطنية

اتجهت الدول لإطلاق استراتيجيات وطنية شاملة توضح خططها ومستهدفاتها الوطنية وتدخلاتها القادمة، بهدف إعطاء قضية الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب أولويتها ضمن الأجندة الوطنية، ولرسم التوجهات الرئيسية والسياسات العامة لتمكين فئة الشباب.

إذ توصي منظمة العمل الدولية بوضع استراتيجيات وطنية لمعالجة تحدي الشباب خارج مقاعد التعليم والتدريب والتأهيل، وتحديد الفئات الأكثر حاجة ضمن فئة الشباب؛ ومن ثم اختيار أي من هذه الفئات الأكثر حاجة ذات أولوية لمعالجة مشكلاتها وتخصيص التدخلات المبنية على احتياجاتها. وتأتي ضرورة تحديد أولويات معالجة الفئات الأشد حاجة لمنع إقصائهم من المشاركة الاجتماعية والاقتصادية. وتوصي المنظمة بمتابعة مدة بقاء الفئات الأشد حاجة خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب كآلية لتحديد الفئات التي تستحق أن يتم تصنيفها كأولوية للمعالجة والتخريج من حالة البقاء خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب. كما يجب أن تتضمن الاستراتيجيات الوطنية أدوات وبرامج للتواصل مع، والوصول إلى، هذه الفئة؛ حيث تشكل عملية الوصول أحد أصعب العقبات لمعالجة المشكلة.<sup>21</sup>

وعلى سبيل المثال، تعمل كندا منذ 1997م على تنفيذ استراتيجية وطنية مستمرة التحديث لتوظيف الشباب (Youth Employment Strategy-YES) بهدف رفع معدلات العمل بين الشباب على المستوى الوطني، ومن ثم جُددت الاستراتيجية لتركز على جانب تطوير مهارات الشباب. ويقوم على تنفيذ هذه الاستراتيجية 11 إدارة ووكالة حكومية في كندا؛ تستهدف جميعها خلق فرص أكثر مرونة يستطيع الشباب من خلالها توسيع شبكة معارفهم، التركيز المهني، وربط المهارات. وقد تضمنت الاستراتيجية ثلاثة برامج رئيسية:

### ▶ رابطة المهارات:

مع التركيز على تقديم الدعم للشباب الأكثر مواجهة لتحديات التوظيف والأكثر هشاشة

### ▶ التركيز على المسيرة المهنية:

توفير البيانات وفرص التدريب المدعومة لخريجي المرحلة الثانوية

### ▶ برنامج التوظيف الصيفي:

يوفر دعم الأجور لأصحاب العمل بهدف تحفيزهم على توظيف الطلاب خلال فترة الصيف

21. الشباب خارج العمل ومقاعد التعليم والتدريب، ص 8. ملخص فني لمنظمة العمل الدولية، 2019م



كما ركزت الاستراتيجية على مبدأ الشمولية، حيث منحت الأولوية للفئات الأكثر هشاشة على مستوى المناطق بالإضافة إلى الاعتبارات الخاصة بهشاشة الشباب. وقد اقترح الفريق المتخصص بالشباب في كندا في عام 2017م، أهمية التركيز المضاعف على الفئات الأكثر حاجة داخل فئة الشباب، من خلال تطوير برنامج إدارة للحالات يقوم بمتابعة حالة الأشد حاجة من خلال أخصائيين اجتماعيين يقومون بربط المستفيد بالبرنامج الوطني للمهارات (Case Management System for Skills Link) وما يحتاجه من خدمات. وتطوّر جانب الأخذ بالاعتبارات الخاصة بالهشاشة، في النسخة الأحدث من استراتيجية توظيف الشباب عام 2019م، حيث طورت هذه الاستراتيجية برامجها بحسب احتياجات الفئات الأكثر حاجة ومنهم السكان الأصليون.

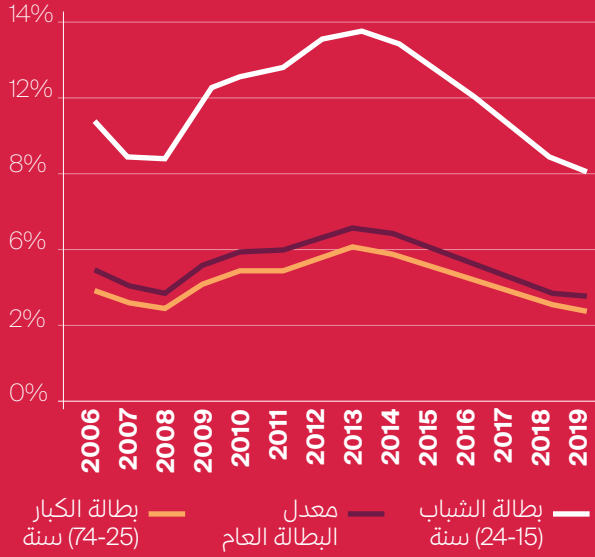
كما قامت دول الاتحاد الأوروبي بالعمل سوياً لوضع سياسة قارّية يتم تطبيقها في كل دولة بحسب ظروفها الوطنية بهدف مكافحة حالة بقاء الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب في الدول الأعضاء. وقامت الدول بتقديم التزام سياسي جريء أمام السكان الشباب تحت مسمى "الضمان للشباب - Youth Guarantee"، تعهدت من خلاله الدول في عام 2013م (ومجدداً في عام 2020م) بالآتي: نضمن أن كل شاب تحت سن 30 سنة يحق له الحصول على عروض لائقة للتوظيف، أو فرصة لمواصلة تعليمه أو انخراطه في برنامج تدريب مهني خلال الأربيع شهور الأولى بعد تخرجه من المدرسة. ويعدّ التعهد التزام بأن لا يبقى شاب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب لمدة أكثر من 4 أشهر. وقد أتى هذا التعهد ليضمن احتواء الشباب بعد خروجهم من المدرسة أو الجامعة حتى لا تتزايد مخاطر بقائهم ضمن فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب؛ وذلك لتقليل عواقب تأخر التحصيل العلمي أو التوظيف في سنوات الشباب المبكرة.

وقد حفّز هذا التعهد عدداً واسعاً من الإصلاحات في سوق العمل وأنظمة التعليم والتدريب في الدول الأوروبية، وهي ما ساهمت بشكل ملحوظ في عكس اتجاهات البطالة منذ إقرار الاستراتيجية القارية. ورغم أن معدلات البطالة بين الشباب استمرت في الانخفاض، إلا أنها حافظت على بقائها أكبر بمرتين من معدل البطالة بين البالغين والسكان بشكل عام؛ مما يدل على وجود تحديات هيكلية عميقة يواجهها الشباب رغم انتهاء سنوات الأزمات. لكن معدل الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب بدأ بالانحسار حتى قبل أزمة كوفيد-19، إلا أن الفئة الأكثر استفادة كانت الشباب العاطلين وليس الشباب غير النشطين اقتصادياً، وهو ما يدل على وجود تحديات فريدة وعميقة خاصة بفئة الشباب غير النشطين اقتصادياً (بسبب التزاماتهم الأسرية، أو ظروف المرض، أو الإعاقة، أو الاستسلام والتثبيط والخمول) تعيق قدرتهم على مغادرة حالة بقائهم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب.<sup>22</sup>

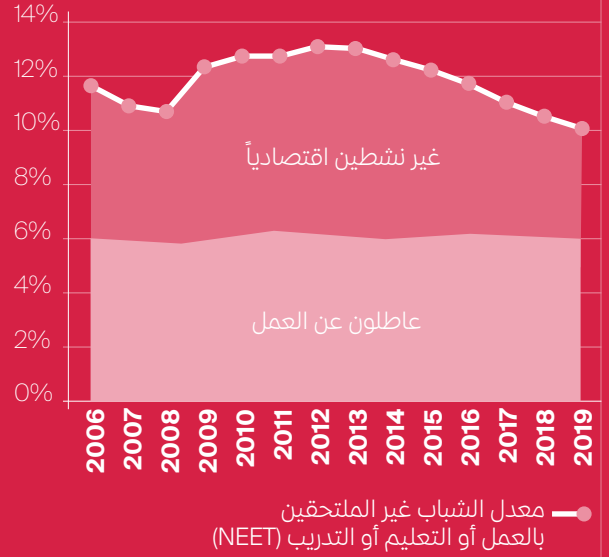
22. مقترح إعادة الإلتزام بتعهد الضمان للشباب، المفوضية الأوروبية، ص 10، 2020م



## تطور معدلات البطالة بين الشباب والكبار وإجمالي معدلات البطالة للفترة 2006م - 2019م (الاتحاد الأوروبي)



## تطور معدلات الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب للفترة 2006م - 2019م حسب المشاركة الاقتصادية (الاتحاد الأوروبي)



كما تؤكد المنظمات الدولية على ضرورة ربط مستهدفات توظيف الشباب وتطوير مهاراتهم وإكسابهم المعارف الضرورية لسوق عمل المستقبل بخطط التنمية الاقتصادية، وأثناء رسم السياسات الاقتصادية الكلية. إذ لابد من أن يتم إعداد الطلاب والأطفال لاقتصاد المستقبل، وخصوصاً القطاعات الواعدة، وهي على وجه التحديد النمو القادم من التنمية الصديقة للبيئة (الاقتصاد الأخضر القائم على حماية البيئة والتنوع الإحيائي، والاقتصاد الأزرق القائم على التنمية الساحلية والبحرية غير المضرة بالحياة في المحيطات)، والاقتصاد الرقمي، واقتصاديات الرعاية (قطاعات الرعاية الصحية والاجتماعية والتعليم)، والصناعات الثقافية والإبداعية. ومن التجارب المثيرة للاهتمام في هذا الصدد تجربة كوريا الجنوبية في إطلاق ما سُمي بالاتفاق الكوري الجديد (The Korean New Deal). وهي استراتيجية وطنية تهدف إلى جعل جمهورية كوريا من أوائل الدول المنتقلة إلى اقتصاد شمولي ومنخفض الكربون من خلال إصلاحات تنظيمية وتشريعية وإعادة بناء سوق العمل الوطني. وتحتوي الاتفاقية على ثلاث ركائز هي: الصفقة التقنية (والمعنية بالتحول الرقمي في المهارات والوظائف والاستثمارات واستغلال النمو القادم من البيانات والذكاء الاصطناعي)، والصفقة الخضراء (والمعنية بالاستثمار في الوظائف والفرص الخاصة بمشاريع الصناعات وتوليد الطاقة الصديقة للبيئة)، والصفقة البشرية (والمعنية بمعالجة الآثار الاجتماعية الناتجة عن الانتقال إلى اقتصاد أخضر و رقمي، من خلال توفير فرص التدريب والتأهيل للقوى العاملة الحالية، وتوسيع نطاق التأمينات الاجتماعية لتشمل الوظائف غير التقليدية والعمل الحر والرقمي).<sup>23</sup>

23. تقرير الاتجاهات العالمية لتوظيف الشباب 2022: الاستثمار في تحول المستقبل من أجل الشباب ص102، منظمة العمل الدولية، 2022م.



## 2. آليات التتبع والإنذار المبكر والوصول إلى فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب

كإجراء استباقي ووقائي، نجحت بعض الدول في استهداف الفئات الأقل سناً والأطفال في مقاعد الدراسة، بهدف الحيلولة دون وقوعهم في فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب فور تخرجهم من المدرسة، وخصوصاً منع انقطاعهم عن التعليم. وقامت هذه الدول كذلك بإعداد مجموعة من التدابير لتصنيف الشباب الأعلى خطورة أو الأكثر عرضة للوقوع في فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب، للتركيز على احتوائهم بشكل استباقي وتوجيه التدخلات الخاصة بهم في وقت مبكر.<sup>24</sup> وتعمل هذه المبادرات عن طريق استشراف الخطر القادم في مرحلة الطفولة من خلال أنظمة تُشبه في دورها أنظمة الإنذار المبكر في الأرصاد والكوارث، وتشارك معها في الاسم (Early Warning Systems).

فعلى سبيل المثال، قامت النمسا بإلزام كل طالب من عمر مبكر (13-14 سنة) بالاستفادة من خدمات الإرشاد المهني، والتي تنظمها المكاتب الوطنية لخدمات التوظيف. إذ يجب على كل طالب تقديم ورقة بحثية تتعلق بالوظائف بالتعاون مع معلمي المدارس. وقامت مكاتب التوظيف بالوصول بشكل مباشر إلى 40% من طلاب المدارس، والتعاون مع منظمات خاصة لتقديم نفس الخدمة للبقية.

كما أطلقت فنلندا برنامج البدء المهني (Career Start) بهدف تقليل البطالة والانعزال الاجتماعي من عمر مبكر، حيث يعمل على إنشاء خطة بديلة للطلاب الذين يnehون الدراسة بصعوبة وتعذر عليهم استكمال التعليم بسبب أدائهم الأكاديمي الضعيف أو أسباب أخرى. وتعتبر الخطة البديلة خطة فردية حسب الحاجة، تمتد من 20 إلى 40 أسبوع تحتوي على تجارب مهنية وتطوير للمهارات ودعم اجتماعي. وقد أظهرت نتائج الإطلاق التجريبي للبرنامج أن 70% من الطلاب الذين كانوا في خطر، استطاعوا الحصول على وظيفة أو فرصة تعليمية خلال السنة الأولى. واستنتج البرنامج ضرورة تفعيل دور المعلمين في المدارس وإرشاد الطلاب وزيادة طرق معرفتهم بالخيارات البديلة لمستقبلهم.

24. الطرق الفعالة للوصول إلى الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب: تجارب من الميدان، المفوضية الأوروبية، 2018م.



أما في هولندا، وكجزء من برنامجهم الوطني لتعقب خطر الخروج المبكر من المدرسة، فإن بيانات الحضور والغياب للمدارس ترفع على منصة إلكترونية و يقوم البرنامج بالاطلاع على بيانات المتغيين عن الدراسة خلال الأربع أسابيع السابقة، ويقوم البرنامج بالتواصل معهم ومع أسرهم لتعقب المشكلة. ويركز البرنامج على فكرة المبادرة في بناء حلقة وصل بين التعليم و التوظيف والخدمات الاجتماعية، واستهداف الأفراد والأسر ممن هم في أشد الحاجة للدعم، وتفعيل مشاركة أولياء الأمور والأقارب لتقليل الانسحاب من الدراسة.

ولا يمكن الاكتفاء بتقديم برامج وتدخلات للشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب دون الوصول إليهم والتواصل معهم والتعرف عليهم وإقائهم على اطلاع بالفرص المتاحة لهم. إذ أظهرت تجارب في كل من إيطاليا وكرواتيا نجاحاً في توقيع اتفاقيات تبادل البيانات بين جهات التعليم والتوظيف والتأمينات الاجتماعية، بهدف التعرف على الشباب غير المسجلين وتحديد خصائصهم والتواصل معهم وإرشادهم. إذ لا يمكن مكافحة ظاهرة بقاء الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب دون إشراك الجهات المشرفة على التعليم وبرامج الحماية الاجتماعية ومشاركة قواعد البيانات بينهم للوصول إلى الشباب الباقين خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب.

كما أن من أهم طرق الوصول والتواصل مع الشباب في العصر الحالي هو استخدام حملات وسائل التواصل الاجتماعي، بطريقة جذابة وفعالة، و بناء علاقات قوية مع الشباب الأقل حظاً من قبل المنظمات غير الربحية، وتقديم محتوى يرشدهم للخدمات الحكومية المتاحة لهم ويربطهم باحتياجاتهم ويساعدهم في تجاوز حالة بقائهم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب.

ومن الضروري تفعيل خدمات التتبع للوصول إلى فئة الشباب الذين يصعب الوصول إليهم بسبب عدم تسجيلهم في منصات التوظيف أو عدم استفادتهم من مكاتب خدمات التوظيف أو عدم تسجيلهم في أنظمة الإعانات الاجتماعية. حيث نجحت دول ككندا على تكوين الشراكات على مستوى المدن والمحافظات وبالتعاون مع السلطات المحلية والمنظمات غير الربحية العاملة في الميدان لمعرفة من هم هؤلاء الشباب؟ وأين هم؟ وما هي احتياجاتهم. بالإضافة إلى ممارسات ظهرت في بلجيكا وبلغاريا وإستونيا تركز على تنظيم معارض للتوظيف وورش عمل متنقلة بين المدن للإرشاد المهني للطلاب.<sup>25</sup>

**25. الطرق الفعالة للوصول إلى الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب: تجارب من الميدان، المفوضية الأوروبية، 2018م.**



### 3. تدابير الحماية الاجتماعية

#### برامج وسياسات سوق العمل

تعد تدخلات سوق العمل النشطة (ALMP) أحد ركائز الحماية الاجتماعية، وهي محل نقاش واسع بين المختصين وصناع القرار، وخصوصاً في بحث أي أنواعها فائدة لإدماج الفئات الأقل حظاً (ومنهم الشباب) في سوق العمل وتمكينهم من بناء مسار وظيفي أو ريادي يوفر لهم سبل العيش الكريم ويحد من اعتمادهم على الإعانات الاجتماعية. ومن تلك الممارسات ما تقدمه بعض الدول ضمن حزمة من الحوافز للشركات تستهدف توظيف الشباب، بغرض تخفيض تكلفة استقطاب واستبقاء الشباب على رأس العمل، ومنها حوافز التوظيف، والحوافز الضريبية، وكذلك حوافز تأسيس الأعمال لرواد الأعمال.

وتنشط وكالات التوظيف وصناديق الموارد البشرية والمنظمات غير الربحية في تقديم هذا النوع من البرامج، بما في ذلك تكثيف إتاحة المعلومات والنصائح والإرشاد حول سوق العمل، وصقل المهارات الحياتية (مهارات إدارة المسار الوظيفي، خطط ومهارات البحث عن عمل، المهارات الرقمية، المهارات الناعمة، مهارات الوعي المالي)، وتوفير دعم لأصحاب العمل والباحثين عن عمل لخلق فرص وظيفية من خلال الحوافز الضريبية أو الإعانات، وكذلك تيسير الوصول لفرص العمل والتطوير من خلال منصات التوظيف ومنصات التدريب الإلكترونية. وتنجح على وجه التحديد- تلك التدخلات التي يتم تقديمها على المستوى المحلي في المدن والمحافظات للوصول إلى الشباب وكذلك تقديم برامج الدعم التي تتناسب مع تركيبة الاقتصاد المحلي الذي يعيشون فيه.<sup>26</sup>

وقد أظهرت دراسة أجرتها مؤسسة الشباب الأسترالي، بعد تتبع حالة 14,000 شاب وشابة لمدة عقد من الزمن (منذ أن كانوا في عمر 15 عاماً حتى بلغوا الـ 25 من عمرهم)، أن الشباب اليوم، وإن كان أكثر تعليماً من الجيل السابق، إلا أنهم يعانون من مدة أطول في البقاء خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب؛ حيث يحمل حوالي 60% من الشباب البالغ أعمارهم 25 عاماً شهادة جامعية، لكن متوسط وقت الانتقال من التعليم إلى العمل هو 2.6 سنوات مقارنة بسنة واحدة في الماضي. واستعرض التقرير الحلول الناجحة في تقليص فترة الانتقال، مثل بناء مهارات الإدارة المهنية وريادة الأعمال (كالعمل الجماعي والتواصل وحل المشكلات) وينتج عنها تسريع الانتقال بواقع 17 شهراً. وكذلك وجود خبرة عملية سابقة، مثل دمج العمل المؤقت مع الدراسة وتجربة العمل الصيفي، وهي تسرع الانتقال إلى الوظيفة بواقع 12 شهراً. بالإضافة إلى توجيه الشباب لوظائف المستقبل والقطاعات الواعدة والمهن التي يطلبها سوق العمل بما يؤدي إلى تسريع الانتقال بواقع 5 أشهر. والمثير للاهتمام، أن التقرير وجد أن تحلّي الشباب بنظرة تفاؤلية عن مستقبلهم قد سُرّع التوظيف كذلك بواقع شهرين.<sup>27</sup>

26. للاستزادة، يمكن الاطلاع على دراسة "مساعدة الشباب للحصول على وظائف في القطاع الخاص" الصادرة عن مؤسسة جوزيف راوتري الخيرية.



وتقرير "معاكسة الظروف: إعادة إدماج الشباب في التعليم والتوظيف والتدريب من خلال الحكومات المحلية" الصادر عن مفوضية المراجعة الداخلية للسلطات المحلية بإنجلترا



27. تقرير "الواقع الجديد للعمل"، ص 5، مؤسسة الشباب الأسترالي، 2018م





ومن الممارسات الرائدة في هذا المجال الخطط الفردية أو اتفاقيات التنشط (Activity Agreements) بين الشباب ومستشاريهم الذين يعملون على معاونتهم في الخروج من حالة البقاء خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب، وهي خطط عمل يرسمها الشباب لأنفسهم تتضمن نواياهم في تحسين مهاراتهم الناعمة والصلبة، وتكثيف أنشطة البحث عن عمل أو تأسيس عملهم الخاص، وتعهدهم أمام أنفسهم ومستشاريهم في تكريس وقت أكبر من يومهم بنشاط في تطوير السيرة الذاتية والتقديم على الوظائف حضورياً وإلكترونياً والاستعداد للمقابلات الوظيفية.<sup>23</sup> وقد أثبتت الدراسات الأكاديمية نجاح هذا النوع من التدخلات، ومنها تجربة أفريقيا الجنوبية التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي ونوعي من إضافة خطط فردية للشباب خاصة بتكثيف أنشطة البحث عن عمل إلى ورش عمل الإرشاد المهني المعتادة التي تقدمها وزارة العمل. حيث أظهرت نتائج تقييم أثر البرنامج، أن ورش العمل المعتادة لم تحدث أي تأثير يذكر في قدرة الشباب على الوصول إلى الوظائف، بينما زادت الخطط الفردية من احتمالية توظيف الشباب بنسبة 22% مقارنة بأقرانهم الذين اكتفوا بورش العمل المعتادة.<sup>28</sup>

كما تنشط الدول في إصلاح أنظمة سوق العمل للتأكد من جودة الوظائف وضمان ظروف العمل اللائق والكرام للتعهد من عدم زج الشباب في ظروف عمل قاسية أو غير لائقة أو تعرضهم للاستغلال، مما قد يؤدي إلى نفورهم وارتدادهم إلى خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب. ومن تلك الآليات حمايتهم بعقود عمل ثابتة ومستقرة ومنصفة، وإلزامية تغطية عقودهم بالتأمينات الاجتماعية، وتوفير بيئة العمل اللائقة. كما أن هناك عدد من الممارسات الرائدة لزيادة المرونة في ساعات العمل، وهي سياسات مصممة لاحتواء فئة مقدمي الرعاية الاجتماعية وأسر ذوي الإعاقة أو المرضى الذين يربونهم، ليتمكنوا من موازنة حياتهم بين التزاماتهم الأسرية وبين كسب العيش بمرونة في سوق العمل. إذ أن ساعات العمل غير المرنة، وظروف العمل التي لا تراعي احتياجات الأسر التي تتحمل أعباء رعاية منزلية للأطفال أو ذوي إعاقة أو المرضى، ستحول دون إدماج فئة الشباب ذوي عيب الرعاية خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب. وهم يشكلون الحصة الأكبر من مجموع فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب في كثير من دول العالم، أغلبهم من الإناث.<sup>29</sup>

**28. دراسة أثر برامج التخطيط للبحث عن عمل بين الشباب في جنوب أفريقيا،** الصادرة عن معمل عبداللطيف جميل لمكافحة الفقر (J-PAL)



**29. الشباب خارج العمل ومقاعد التعليم والتدريب،** ص6، ملخص فني لمنظمة العمل الدولية، 2019م



وللاستزادة، يمكن الاطلاع على جهود المنظمات غير الربحية التي تعمل في مجال الحقوق العمالية لمقدمي الرعاية من أفراد الأسر مثل Carers UK





#### 4. تدابير الحماية الاجتماعية

##### حوافز ومد تغطية التأمين الاجتماعي

ومع تزايد أنماط العمل المرن، وعلاقات التوظيف غير الرسمية، وتنامي دور الاقتصاد التشاركي والعمل عبر المنصات الرقمية، تضاقت مخاطر دخول الشباب إلى سوق العمل في ظروف غير مغطاة بالتأمين الاجتماعي. وهو بدوره ما يشكل حاجز و منقّر لدخول سوق العمل لأولئك الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب. ولذلك سعت العديد من الدول لتحديث أنظمة التقاعد لديها لتشمل شريحة أوسع من الموظفين، وخصوصاً الشباب العاملين في منشآت متناهية الصغر (مثل الأسر المنتجة) أو المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وعلى وجه أخص، الشباب العاملون لحسابهم الخاص أو الممارسين للعمل الحر.<sup>30</sup>

كما أثمرت العديد من التجارب في دول العالم عن نجاح فكرة تقديم حوافز على شكل خصومات استقطاع اشتراكات التأمينات الاجتماعية لأصحاب العمل في مقابل توظيف الشباب<sup>31</sup>، وتبسيط إجراءات الانضمام للتغطية التأمينية للشباب والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، وكذلك رفع الوعي المجتمعي والتواصل مع الشباب لإبلاغهم بأهمية التغطية التأمينية وفرص شمولهم بأنظمة التقاعد والتأمين ضد إصابات العمل والتعطل عن العمل، وضرورة استعدادهم لمرحلة الشيخوخة من خلال الاستعداد المبكر للتقاعد وتأمينه.

30. مد التأمين الاجتماعي للعمال في الاقتصاد غير الرسمي: دروس من التجارب الدولية، منظمة العمل الدولية، 2021م.



31. مقترح إعادة الالتزام بتعهد الضمان للشباب، المفوضية الأوروبية، ص62، 2020م



## 5. تدابير الحماية الاجتماعية

### الإعانات النقدية

وفي كثير من الأحيان، تلجأ الدول إلى تقديم إعانات نقدية مخصصة للسكان الذين يعانون من صعوبات معينة للانضمام لسوق العمل، مع الحرص على أن يتم تصميم تلك الإعانات بشكل لا يثبِّط من الانخراط في سوق العمل أو يعزز الاعتمادية على الإعانات الحكومية؛ ولكن يشجع على الانتقال بين مقاعد العمل والتعليم والتدريب. ومن أهم الإعانات النقدية الضرورية هي الإعانات المخصصة لمقدمي الرعاية لأسرهم، بما في ذلك الشباب، عندما يقومون برعاية المرضى أو ذوي الإعاقة من أفراد عائلتهم.<sup>32</sup> وتكمن أهمية الإعانة في تعويض خسارة ساعات العمل عندما يضطر الشباب إلى العمل في دوام جزئي للتوفيق بين مهام الرعاية المنزلية غير مدفوعة الأجر وبين الوظيفة.

## 6. البيانات والإحصاءات والأبحاث التخصصية

وكأي مجال من مجالات صناعة القرار، تحتاج حالة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب إلى رصد إحصائي وبحوث وأرقام دقيقة لتتبع انتقالهم، والصعوبات التي يواجهونها، ومدى كفاية السياسات القائمة وأثرها. حيث تقوم بعض الدول، من خلال أجهزتها الحكومية والإحصائية وكذلك منظماتها غير الربحية والأكاديمية، بإعداد الدراسات المعمّقة والطولية لفئة الشباب واقتراح التوصيات بشأنها وتقييم السياسات الوطنية الخاصة بهم.

وقد قامت منظمة العمل الدولية بتصميم استبيان تحت مسمى School-to-Work Transition Survey (SWTS) و الذي أسفر عن نتائج لـ 5 دول في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؛ وهي مصر، الأردن، لبنان، فلسطين المحتلة، وتونس. ويهدف المسح لمساعدة الحكومات والمنظمات غير الربحية على تصميم السياسات التي تخدم قطاع العمل و التوظيف للشباب من خلال التركيز على مفهوم الانتقالية لسوق العمل. حيث تتبع المنظمة منهجية في قياس حالة الشباب، لا تقتصر على مدى نشاطهم الحالي فقط، بل تضع في عين الاعتبار أيضاً تصنيفهم على حسب موقعهم عند انتقالهم لسوق العمل. ولا ترصد فقط الفترة الزمنية بين خروجهم من المسيرة التعليمية إلى الوظيفة الأولى، إنما تنظر إلى عوامل نوعية أخرى مثل الاستقرار الوظيفي بحسب نوع العقد. ولهذا صُمم المسح لتعريف " الاستقرار الوظيفي " بجدية أكبر، ويقدم إطار تحليلي يحتوي على عوامل نوعية منها أيضاً " الرضا الوظيفي " و التي بدورها أعادت تعريف معنى الانتقالية لسوق العمل.

32. للاستزادة حول الممارسات، انظر "Carer's Allowance" في كل من:



بريطانيا



إيرلندا



أستراليا

33. قائمة المؤشرات الرسمية لأهداف التنمية المستدامة، الأمم المتحدة، تحديث 2022م.



34. مسح العمل والتعليم، مكتب الإحصاء الأسترالي، 2021م.



35. مسح مهارات أصحاب العمل، وزارة التعليم البريطانية، 2020م.



وللاستزادة، يمكن الإطلاع على إصدار "استشراف المهارات: مسوح أصحاب العمل" الصادر عن مؤسسة الأوروبية للتدريب، 2017م.



36. دراسة "هل يمكن لخبرة العمل للمراهقين أن تحمي الشباب المعرض للهشاشة" دراسة سكانية طولية للشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب"، مجلة التعليم والعمل، 2022م. الباحثون: Jannike Gottschalk Ballo, Mari Amdahl, Wendy Nilsen & Vilde Hoff Bernström .



37. تقرير "الواقع الجديد للعمل"، ص 5، مؤسسة الشباب الأسترالي، 2018م.



كما طوّرت العديد من الدول مسح القوى العاملة المعتاد ليشمل نشر مؤشرات خاصة بحالة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب، وتركيبتهم السكانية وخصائصهم الاقتصادية والاجتماعية، وخصوصاً بعد اعتماده كمؤشر دولي ومتطلب رسمي ضمن إطار الأهداف العالمية للتنمية المستدامة 2030 تحت رقم 8.6.1<sup>33</sup>. وقد طورت بعض الدول مسحاً خاصاً بالعمل والتعليم، يركز بالتحديد على حالة مشاركة الشباب في مقاعد العمل والتعليم والتدريب وانتقالهم بينها، مثل أستراليا<sup>34</sup>.

ومن المسوح المهمة كذلك، تلك التي لا تركز فقط على بحث حالة الشباب، ولكن كذلك حالة أصحاب العمل، والمهارات التي يتطلبونها، ورصد للشواغر الوظيفية المتوقعة في سوق العمل، والأجور المرصودة، وغيرها من المؤشرات الضرورية للتأكد من فهم جانب الطلب بشكل واضح لضمان جهوزية الشباب للمستقبل واستشراف الوظائف والتخصصات المطلوبة، ومنها على سبيل المثال مسح مهارات أصحاب العمل في بريطانيا<sup>35</sup>.

بالإضافة إلى المسوح الدورية والإحصاءات الرسمية التي تغطي جانبي العرض والطلب، تقوم بعض مراكز الأبحاث والفكر مثل معهد أبحاث العمل في النرويج<sup>36</sup> ومؤسسة الشباب الأسترالي<sup>37</sup> بإصدار دراسات طولية وتتبعية لحالة الشباب تمتد لأكثر من 10 سنوات (قبل تركهم لمقاعد الدراسة، وأثناء تجربة انتقالهم، وحتى بعد فترات استقرارهم) لفهم أعمق حيا ل تجربتهم في الحياة ومسيرتهم بين مقاعد العمل والتعليم والتدريب. ويوفر هذا النوع من الدراسات عمقاً في فهم تجربة الشباب وأفاقاً لتقديم الحلول لهم تأخذ بالاعتبار مساراتهم الحياتية.

## الجهود الوطنية لدعم فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب

نظراً لما يشكله الشباب من شريحة واسعة في المجتمع والاقتصاد الوطني، اهتمت المملكة بشكل كبير بفئة الشباب وتوفير فرص العيش الكريم لهم ومساعدتهم على دخول سوق العمل عبر مبادرات التوطين والتوظيف والتدريب والابتعاث وغيرها. ونستعرض من خلال هذا الفصل أبرز السياسات والتدخلات والمشاريع القائمة والمعلن عنها في مجال إدماج فئة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب.



## 1. الاستراتيجيات الوطنية

يعد برنامج تنمية القدرات البشرية (البرنامج التنفيذي لرؤية المملكة 2030) أكثر الاستراتيجيات الوطنية شمولية وطموحاً لتمكين فئة الشباب، مع التركيز على ضمان جاهزية القدرات البشرية الوطنية للمستقبل، وإعداد مواطن منافس عالمياً. إذ يعمل البرنامج على كامل تجربة الطفل والشباب، بدءاً من مقاعد التعليم المبكر، ثم خلال رحلته بين مقاعد التعليم الأساسي والمهني والجامعي والعالي، ثم أثناء فترة انتقاله إلى سوق العمل ورحلة التعلم مدى الحياة. ويستثمر البرنامج بشكل خاص في بناء القدرات الأساسية التي تتسم بالقدرة على التكيف والمرونة للشباب، ومنها نواحي القيم والسلوكيات، ومهارات المستقبل، والمعارف والمهارات الأساسية والحياتية. وقد أعلن البرنامج اعتماد معدل بقاء الشباب خارج منظومة العمل والتعليم والتدريب كأحد مؤشرات الأداء الرئيسية لتنفيذ البرنامج؛ حيث يستهدف البرنامج تخفيض نسبة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب من 16% إلى 10% بحلول عام 2025م.

وتركز الأهداف الاستراتيجية للبرنامج على تعزيز قيم الإتقان والانضباط، والوسطية والتسامح، والعزيمة والمثابرة، والمبادئ والقيم الوطنية، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، وتعزيز قيم الإيجابية والمرونة وثقافة العمل الجاد بين الأطفال. كما أُسند للبرنامج أهداف رؤية المملكة 2030 الاستراتيجية ذات العلاقة ببناء رحلة تعليمية متكاملة، وتعزيز مخرجات التعليم، وتحسين تكافؤ فرص الحصول على التعليم، وتعزيز مشاركة الأسرة في التحضير لمستقبل أبنائها، والتوسع في التدريب المهني تلبيةً لاحتياجات سوق العمل، وضمان الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وتحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل. وتشمل هذه الأهداف بكل شمولية عدداً واسعاً من الدروس المستفادة دولياً حول سبل إدماج واحتواء والحد من بقاء الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب.

ويشمل البرنامج مبادرات نوعية مثل إنشاء وحدة لاستشراف العرض والطلب في سوق العمل من خلال قياس الفجوة بين متطلبات سوق العمل وعدد الموارد البشرية المؤهلة، والتنبؤ باحتياجات سوق العمل من ناحية العدد والمهارات المطلوبة. كما يحتوي البرنامج على مبادرات متنوعة للإرشاد المهني الشامل، والتوجيه والإرشاد المهني للطلاب، وقسائم التدريب المدفوعة للأفراد، وبرنامج وطني لتحفيز أصحاب العمل للالتزام بتوفير فرص التدريب.<sup>38</sup>

كما أُسندت مجموعة من المبادرات المهمة كذلك في هذا الصدد لبرنامج آخر من برامج تحقيق رؤية المملكة 2030 وهو برنامج جودة الحياة، حيث يقوم البرنامج من خلال مركز برنامج جودة الحياة على تطوير الاستراتيجية الوطنية للشباب، والبرنامج الوطني للشباب، واللذين يستهدفان استثمار شغف الشباب واحتضان مهاراتهم وترسيخ قيم الانتماء الوطني والاعتزاز الثقافي بينهم وتنمية روح العمل التطوعي وحس المسؤولية والمواطنة العالمية لديهم ليكونوا قادة في صناعة المستقبل.<sup>39</sup>

## 2. منظومة الحماية الاجتماعية

سوق العمل، التأمينات الاجتماعية، مبادرات تنمية الموارد البشرية

فيما أطلق مجلس الوزراء بنهاية عام 2020م استراتيجية سوق العمل<sup>40</sup> بهدف خلق سوق جاذب للمواهب والقدرات المحلية والعالمية، يوفر للمواطنين فرص عمل منتجة وحياة كريمة، ويعزز الانتقال لاقتصاد متنوع ومزدهر يتجاوز تحديات اليوم والمستقبل. وقد أعلنت الاستراتيجية عن مجموعة من المبادرات التي سيتم العمل على تنفيذها خلال الخمس سنوات الأولى، ومنها تنظيم وتعزيز العمل بدوام جزئي، و بدوام مرن، والعمل عن بعد، والأعمال الحرة وغير التقليدية. بالإضافة إلى موازنة ساعات عمل القطاع الخاص، والإجازات، والعطلات العامة مع الممارسات العالمية. كما تضمنت الاستراتيجية مبادرات خاصة بإعادة تصميم برامج الدعم الوظيفي، وتوسيع شبكة مراكز التوظيف وتحسين مستوى تقديم الخدمات وجودتها، وخصوصاً لمن يصعب توظيفهم، وتعزيز منصات التوظيف الإلكترونية.

كما وافق مجلس الوزراء في بداية عام 2021م على إنشاء منصة وطنية موحدة للتوظيف، تستهدف توحيد وتحسين ورفع كفاية الإجراءات الخاصة باستقبال ومعالجة جميع متطلبات التوظيف لكافة الأطراف ذوي العلاقة من أفراد وقطاعات عامة وخاصة.<sup>41</sup>

38. وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021م.



39. وثيقة برنامج جودة الحياة، 2021م.



40. "استراتيجية سوق العمل: وثيقة موجزة"، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2021م.



41. قرار مجلس الوزراء رقم (339) وتاريخ 1442/6/20هـ، صحيفة أم القرى، 2021م.



و شهدت الأعوام الأخيرة قفزات نوعية في تطوير نظام الضمان الاجتماعي من خلال إحكام عملية التأكد من أهلية المستحقين وإسقاط غير المستحقين للإعانات. ولأول مرة يصبح هدف الضمان الاجتماعي تخريج المستفيدين من العوز والفقر إلى التمكين، من خلال ربطهم بسوق العمل ومحاولة إيجاد سبل لتمكينهم الاقتصادي. وهذا التوجه الجديد حتم تغيير طريقة العمل، وحتى تطوير نظام الضمان الاجتماعي<sup>42</sup> ليتحول من كونه يعتمد في الأهلية على تصنيف الشخص (مطلقة، أرملة، عاجز) إلى التحقق من الملاءمة المالية للفرد والتأكد من استحقاقه الحقيقي. وأصبحت وكالة الضمان الاجتماعي تقدم برامج تدريب لمستفيدي الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى دعمهم في إيجاد وظائف وتوظيفهم، أو دعمهم لبدء عمل حر وفي مجال ريادة الأعمال.

وفيما يتعلق بالتدريب، تستهدف الوكالة تطوير حلول وبرامج وأدوات تخدم تحول المستفيدين من الاعتماد على الدعم المادي من الوزارة إلى مستفيدين قادرين على الإنتاج وتزويدهم بالممكنات التي تساعدهم في الاعتماد على الذات. وبلغ عدد المتدربين خلال عام 2021م (30,939) ضمانياً. ويظهر التقرير السنوي للوزارة عزمها العمل على مشروع بناء منصة إلكترونية لتمكين مستفيدي الضمان من سوق العمل يهدف إلى بناء وتنفيذ نظام متكامل لتمكين وإدماج المستفيدين في سوق العمل، ويتضمن تطوير نظام الحاسب الآلي لأتمتة نظام تمكين وإدماج المستفيدين بما في ذلك إيجاد منصة إلكترونية موحدة تقدم كافة خدمات التمكين للمستفيدين وفرز المستفيدين من حيث القدرة على العمل.<sup>43</sup>

وكما هو الحال مع وكالة الضمان الاجتماعي، نجد بأن وكالة الرعاية الاجتماعية هي الأخرى قامت بتغيير اسمها إلى وكالة التوجيه والتأهيل الاجتماعي، في إشارة إلى التحول في توجهها والخدمات المقدمة لمستفيديها، مع التركيز على تأهيل المستفيدين وتمكينهم الاقتصادي. وأظهر البحث اهتمام الوكالة ببرامج التدريب والتأهيل لمستفيديها، ومنها مشاريع تمكين ذوي الإعاقة وتمكين الأيتام ذوي الظروف الخاصة من الاستقلال الذي يهدف إلى تأهيل وتمكين 500 يتيم من ذوي الظروف الخاصة وتقديم الدعم والمساندة لهم من (الذكور والإناث) الراغبين في الاستقلالية التامة عن الخدمات الرعوية، وذلك عن طريق التأهيل والتدريب لسوق العمل ورفع جودة الممكنات بدعم المشاريع والإلحاق بالوظائف الداعمة لاستقلاليتهم والعمل على تملكهم مساكن لدمجهم في المجتمع تمهيداً لإغلاق البيوت الاجتماعية.

**42. نظام الضمان الاجتماعي،**  
الصادر بالمرسوم الملكي  
رقم (م/32) بتاريخ  
1442/4/4هـ.



**43. تقرير منجزات قطاعات**  
وزارة الموارد البشرية (الربع  
الأول 2022م).



والتقرير السنوي لوزارة  
الموارد البشرية والتنمية  
الاجتماعية (2021م).







44. منصة العمل الحر، 2022م



45. منصة العمل عن بعد، 2022م



46. منصة مرن، 2022م



47. منصة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، قيمة الاشتراك الاختياري، 2022م



48. منصة وصول، 2022م



49. منصة قرّة، 2022م



كما أعلنت وزارة الموارد البشرية عن تحديث برنامج نطاقات، بما في ذلك صدور قرارات لتوطين مئات الآلاف من الوظائف والمهن، من خلال 3 مسارات وهي: التوطين القطاعي، بالتشارك مع القطاعين الحكومي والخاص، بحيث يتم تحديد المهن بناءً على عدد الباحثين و المؤهلين لتشغيل هذه المهن؛ ومسار التوطين المناطقية: بالتعاون مع إمارات المناطق بحسب ظروف سوق العمل المحلية؛ ومسار أنماط العمل: لتوفير أشكال مختلفة من التعاقدات الوظيفية وهي (العمل الحر<sup>44</sup>، العمل عن بعد<sup>45</sup>، العمل المرن<sup>46</sup>).

ومن برامج صندوق تنمية الموارد البشرية في هذا الصدد، برنامج دعم العمل الحر، والذي يدعم توفير الحماية الاجتماعية لممارسي العمل الحر، وذلك بدفع الصندوق لنسبة من اشتراك التأمينات الاجتماعية نيابة عن ممارسي العمل الحر المشترك في البرنامج مع اشتراكه في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. ويصل الدعم إلى 540 ريال شهرياً في السنة الأولى من ممارسة العمل الحر، و 360 ريال شهرياً في السنة الثانية. ويتكفل العامل الحر نسبة 18% من دخله شهرياً ليتمكن من الاشتراك الاختياري لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.<sup>47</sup> كما أن هناك مبادرتين متخصصتين في دعم العمل الحر في مجالات النقل الموجه وتوصيل الطلبات.

ومن مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية المتعلقة بقيود وصول الشباب إلى مقاعد العمل، مثل قيود الوصول أو احتياجات رعاية الأطفال، مبادرتي وصول<sup>48</sup> وقرّة<sup>49</sup>. والتي توفر المواصلات للمرأة العاملة، ودعمًا لخدمات ضيافة الأطفال للأمهات العاملات (ولا يشمل ذلك دعم المواصلات للرجل، أو دعم ضيافة الأطفال للآباء، ولا دعم غير الأطفال من محتاجي الرعاية النهارية من أفراد أسرة العامل والعاملة).

50. برنامج دعم التوظيف، 2022م



51. منصة سبل، 2022م



52. دليل المستخدم، شرط الكفيل في منتجات تمويل الأفران، 2022م.



53. المنصة الوطنية للأسر المنتجة، شرط الكفيل، 2022م



كما يقدم صندوق تنمية الموارد البشرية برنامج دعم التوظيف<sup>50</sup>، ويهدف البرنامج لدعم الباحثين والباحثات عن عمل في القطاع الخاص بتحمل الصندوق نسبة من أجر الموظف، ويشمل البرنامج دعم جميع الوظائف في القطاع الخاص للدوام الكامل، كما يضيف البرنامج دعم إضافي للتوظيف في المناطق والمدن الأقل فرص وظيفية وعلى توظيف الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة وحجم المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر والمتوسطة. كما يدير الصندوق برنامج حافز لدعم الباحثين عن عمل، وهو البرنامج الذي تم تحديثه مؤخراً ليشتمل اشتراطات إضافية لضمان احتياج المستفيد وعدم اعتماديته على الدعم الحكومي أو التكاسل والتثبيط من السعي للحصول على فرص عمل. بالإضافة إلى برنامج سُبل، وهو أحد أحدث المبادرات الخاصة بتقديم خدمات الإرشاد المهني للشباب من طلاب ثانوي، أو طلاب جامعات ومعاهد، أو باحثين عن عمل، أو موظفين. بما في ذلك مقاييس الميول، والإرشاد حول المسار الوظيفي والتخصصات ومهن المستقبل، ومهارات إعداد السيرة الذاتية والاستعداد للمقابلات الوظيفية، وإتاحة التواصل مع مرشدين مهنيين.<sup>51</sup>

ويقدم بنك التنمية الاجتماعية مجموعة من منتجات تمويل العمل الحر للأفراد (مثل تمويل السيارات بغرض العمل في مجال النقل الموجه، أو توصيل الطلبات، أو سحب المركبات، وكذلك التمويل النقدي). بالإضافة إلى منتج تمويل الأسر المنتجة (المشاريع متناهية الصغر) من خلال إسناد إدارة محفظة قروض إلى جمعيات ومنظمات غير ربحية تقوم بتقديمه في المدن والقرى والمحافظات للأسر الراغبة. لكن المنتجات تتطلب وجود كفيل غارم للأفراد<sup>52</sup> وكذلك للأسر المنتجة.<sup>53</sup>

ومن الملاحظ في نظام العمل السعودي أنه يراعي عدداً من أوجه الرعاية والالتزامات الأسرية، ومنها حق العامل الذي يثبت مرضه في إجازة مرضية مدفوعة الأجل بشكل متناقص (دون العامل الذي يرضى من أسرته). كما يسمح للعاملة أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها عن الساعة في اليوم الواحد، ويسمح لها في حال إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل، وشهراً آخر بدون أجر (لكن هذه الإجراءات لا تنطبق على غير الطفل من محتاجي الرعاية من أفراد الأسرة؛ ولا ساعة رعاية لغير الرضيع).

### 3. منظومة الحماية الاجتماعية

#### مساهمات المنظمات غير الربحية

تقوم منظمات القطاع غير الربحي بأدوار مهمة في تمكين الفئات الأشد حاجة، بحكم تواجدها في الميدان وتواصلها المباشر والمستمر مع المستفيدين ومتابعة احتياجاتهم. وقد برزت عدد من المبادرات التمكينية المتميزة لمنظمات القطاع غير الربحي في تمكين الفئات الأشد الحاجة من الشباب. ونسوق من ضمن هذه المبادرات على استعراض الأمثلة:

▶ ملتقى عصامي للجمعية الخيرية لرعاية الأيتام (إنسان) والتي تهدف إلى توظيف مستفيدي جمعيات رعاية الأيتام في السعودية بالتعاون مع شركات القطاع الخاص، والتي تقوم بدورها بعرض الوظائف الشاغرة لديهم على (منصة عصامي) الإلكترونية.<sup>54</sup>

▶ مبادرة مؤسسة سعي الوقفية لتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وبالشراكة مع مؤسسة الملك خالد تقوم بإقامة برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة قبل وبعد الالتحاق بسوق العمل، وخلق الفرص الوظيفية المناسبة لذوي الإعاقة في مختلف القطاعات، بالإضافة إلى العمل على ضمان استمراريتهم وتطوير قدراتهم.<sup>55</sup>

▶ أنشأت وزارة الموارد والتنمية الاجتماعية وبالتعاون مع وزارة التعليم والقطاعات غير الربحية والخاص جمعية دعم التعليم (تعلم) بداية هذا العام، والتي من المرتقب أن توفر برامج الدعم والتأهيل لفئة الشباب الضمانيين في الفئة العمرية (15 إلى 24) عاماً.

وبالرغم من قدرة القطاع غير الربحي على ابتكار الحلول وحشد التمويل لخدمة الشباب ونجاحهم في إيصال الخدمات والبرامج التنموية لهم، إلا أن القطاع غير الربحي مازال متراجعا في المساهمة في توليد فرص التوظيف بشكل عام.

وتقوم المؤسسات المانحة في المملكة بجهود بالغة في تنفيذ البرامج ودعمها على مستوى المناطق، ولكن من الملاحظ تركيز المؤسسات الأهلية في مناطق الرياض ومكة المكرمة والمنطقة الشرقية، وبشكل أقل في مناطق القصيم والمدينة المنورة وعسير والجوف والحدود الشمالية. وتخلو الخمس مناطق الإدارية الأخرى من أي مؤسسات أهلية. وهناك حاجة لتكثيف الجهود لدعم الشباب والتنمية المحلية للمناطق من قبل منظمات القطاع غير الربحي بشكل عام والمؤسسات المانحة بشكل خاص.

54. ملتقى ومنصة عصامي

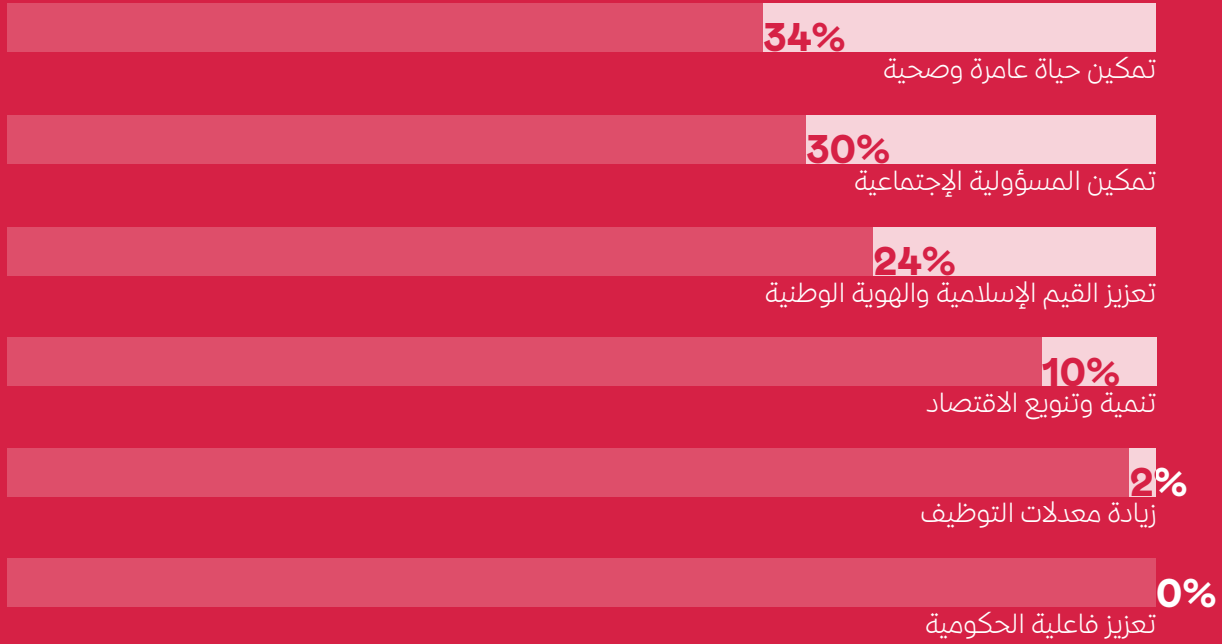


55. الموقع الإلكتروني لمؤسسة سعي





## توزيع المنظمات غير الربحية بحسب مساهمتها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية العامة لرؤية 2030



\* تحليل مؤسسة الملك خالد



#### 4. مبادرات منظومة التعليم والتدريب

ويجري العمل حالياً على مجموعة من مسودات الاستراتيجيات والتشريعات، منها نظام التعليم، واستراتيجية خاصة بالتعليم والتدريب المهني والتقني، وأخرى للمهارات، بين كل من وزارة التعليم، والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. حيث تعمل المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني على رفع حصة التدريب التقني والمهني لتصل إلى 33% من التعليم. وتاريخياً، عادة ما اقتصر هذا النوع من التعليم على فئة الذكور، مما يشكل سبباً من أسباب تزايد حالة الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب. إذ لم تتجاوز نسبة التحاق الشباب في التدريب التقني والمهني أكثر من 4% من مجموع المتدربين حتى عام 2017م.<sup>56</sup>

كما تجدر الإشارة إلى بعض القرارات الحديثة لمجلس شؤون الجامعات، والتي تصب في إطار تحسين تجربة انتقال الشباب بين مقاعد العمل والتعليم والتدريب، ومنها رفع القبول إلى الضعف في التخصصات التي يطلبها سوق العمل، وتخفيض القبول إلى النصف في التخصصات غير المتوائمة مع سوق العمل. كما أصدر مجلس شؤون الجامعات قراره بتوسع الجامعات في تطبيق الشهادات الاحترافية والمهنية لجميع التخصصات؛ لرفع المستوى المهاري للطلاب والطالبات الجامعيين، بما ينعكس على إعدادهم لسوق العمل بشكل احترافي وأكثر كفاءة، إضافة الى ذلك، تضمنت القرارات الصادرة من مجلس شؤون الجامعات قيام الجامعات بقياس نسبة توظيف خريجها لكل تخصص، وكذلك

56. مسح التعليم والتدريب،  
ص38، الهيئة العامة  
للإحصاء، 2017م.



نسبة توظيف الخريجين بدوام جزئي ودوام كامل، ونسبة الخريجين الذين جرى توظيفهم في مجال دراستهم، ومتوسط الراتب الأساسي والإجمالي الشهري للخريجين العاملين على أن يتم تضمينها في التقرير نصف السنوي، وأن يُنشر على الموقع الإلكتروني للجامعة؛ مما يعطي مؤشرات على أهمية التنافس بين الجامعات للمواءمة بين برامجها الأكاديمية ومتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والدولي. ومن شأن هذا القرار أن يساعد في ردم الفجوة بين توقعات الطلاب وواقع سوق العمل، ويساعد الشباب على رسم حياتهم وإدارة مساراتهم المهنية بشكل يسهل من عملية الانتقال بين مقاعد العمل والتعليم والتدريب.<sup>57</sup>

بالإضافة إلى ذلك، فقد أصدر مجلس شؤون الجامعات قراراً بتحويل 40 كلية نظرية في بعض المحافظات إلى كليات تطبيقية: (صحية، تقنية، وهندسية) ضمن الحزمة الأولى، ليصل عدد الكليات التطبيقية في المملكة إلى 75 كلية تطبيقية، وترشيد القبول في البرامج الأكاديمية النظرية الأخرى في تلك الكليات غير المتوافقة مع الخريطة الحرارية لاحتياجات سوق العمل، مع زيادة أعداد القبول في الكليات التطبيقية من خلال استيعاب الطلاب والطالبات في أكثر من 80 برنامجاً تطبيقياً تعد أكثر توائمًا مع احتياجات التنمية وسوق العمل والاحتياج الوطني لاستثمار تأهيل الكوادر الوطنية من الطلاب والطالبات في التخصصات التي تتواءم مع التنمية المستدامة والمشاريع الوطنية الكبرى.

كما أطلق صاحب السمو الملكي ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء، رئيس لجنة برنامج تنمية القدرات البشرية، خلال هذا العام الاستراتيجية الجديدة لبرنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث للتركيز على تعزيز تنافسية المواطنين من خلال رفع كفاءة رأس المال البشري في القطاعات الجديدة والواعدة. ومن أبرز القرارات التي أتت بها الاستراتيجية، تخفيف مجموعة من الاشتراطات والقيود التي كانت تحول دون تمكين الشباب من رسم مسار حياتهم، ومنها إلغاء شرط تطابق التخصص بين البكالوريوس والماجستير، وقيود واسعة على التخصصات، مع التركيز على الابتعاث إلى أفضل الجامعات والمعاهد العالمية دون تمييز على أساس العمر.

#### 57. قرارات مجلس شؤون

الجامعات، وكالة الأنباء  
السعودية، 2022م.



## التوصيات

أظهر التحليل الكيفي للشباب الحاجة لتفصيل الحلول والتدخلات استجابةً للتحديات التي تواجههم، تحقيقاً للإدماج الاجتماعي والاقتصادي المرجو لمن هم خارج سوق العمل ومقاعد التعليم والتدريب، ولمنع تسرب المزيد من الشباب لهذه الفئة. كما أنّ معالجة تحديات هذه الفئة تتطلب تضامراً وتكامل الجهات العاملة مع الشباب من قطاعات متعددة. ونتقدم فيما يلي بجملة من التوصيات لدعم تعزيز قدرة الشباب على تقرير مصيرهم وإدارة حياتهم، ومعالجة صعوبة الوصول إلى فئة الشباب ممن هم خارج العمل والتعليم والتدريب، ودعم تحديد احتياجاتهم والتواصل معهم، وتحسين تجربتهم في مقاعد التعليم والتدريب، وتوفير فرص العمل اللائقة والملائمة من خلال توفير ضمانات حماية اجتماعية خاصة بهم، ومشاركة الحلول لتفادي ضعف تصميم البرامج والتدخلات لخدمة هذه الفئة بشكل علمي مبني على الأدلة والبيانات الكمية والكيفية.

أولاً:

## توفير فرص العمل اللائق والتمويل للشباب

1. تعديل الفقرة (3) من المادة الحادية والخمسون بعد المائة من نظام العمل الخاصة بإعطاء إجازة مدتها شهر بأجر كامل، وشهر آخر بدون أجر، ليشمل الموظفين من الجنسين الذين يقومون على رعاية قريب من الدرجة الأولى (وليس فقط الطفل الرضيع) في حال كان الشخص الذي تتم رعايته مريضاً أو من ذوي الإعاقة.
2. تعديل المادة الرابعة والخمسون بعد المائة في نظام العمل لتكون ساعة رعاية (سواء بقصد الرضاعة أو تلبية الاحتياجات الصحية والاجتماعية والشخصية) متاحة لجميع الموظفين القائمين على رعاية أحد أفراد أسرته من الدرجة الأولى (وليس فقط الطفل الرضيع)، وبموجب تقارير طبية موثوقة.
3. خفض مساهمة حصة صاحب العمل الموظف للشباب في اشتراكات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لتصبح بقيمة 5% عوضاً عن 9%، كمحفز لتوظيف القطاع الخاص للشباب حتى بلوغهم الـ25 عاماً. والنظر في أن يغطي صندوق تنمية الموارد البشرية قيمة الاشتراك المتبقي.
4. مد الحماية التأمينية لوظائف الاقتصاد التشاركي والرقمي، من خلال توسيع نطاق دعم العمل الحر والاشتراك الاختياري لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ليشمل تغطية المشتركين اختياريًا بمنافع نظام التأمين ضد التعطل عن العمل (ساند)، وكذلك منافع الأخطار المهنية؛ على أن يتم خفض قيمة الاشتراك من 18% حالياً إلى ما لا يتجاوز حصة الموظف بعقد عند 9%. والنظر في أن يغطي صندوق تنمية الموارد البشرية قيمة الاشتراك المتبقي.
5. توسيع نطاق مبادرة (وصول) لصندوق تنمية الموارد البشرية، من خلال عدم قصرها على النساء العاملات فقط، وتضمين فئة الشباب في الفئة العمرية (15 إلى 29) عاماً في حال انخفاض الدخل، لدعم المواصلات للوصول لمقرات عملهم والمقابلات الوظيفية.
6. توسيع نطاق مبادرة (قرّة) لصندوق تنمية الموارد البشرية، من خلال شمول المبادرة لكافة الموظفين المحتاجين لدعم الرعاية النهارية لأفراد أسرهم، مثل دعم ضيافة الأطفال للآباء والأمهات بشكل متكافئ، ودعم غير الأطفال من محتاجي الرعاية النهارية من أفراد أسرة العامل والعاملة من المرضى وذوي الإعاقة.



7. تنويع مبادرات دعم العمل الحر لدى صندوق تنمية الموارد البشرية لتتجاوز (توصيل الطلبات والنقل الموجه) فقط، وإنما إطلاق مبادرات رديفة للراغبين في العمل الحر من الشباب الذين يقيمون في مدن صغيرة لا تحقق فيها جدوى منصات الاقتصاد التشاركي؛ عبر تصميم مبادرات دعم العمل الحر لتتناسب مع الاقتصاديات المحلية للمدن الصغيرة والمتوسطة والتنمية الريفية.

8. التوعية حول منصات دعم التوظيف الحكومية، من خلال التعاون مع المدارس والجامعات والمنظمات غير الربحية العاملة مع الشباب؛ وعلى وجه الخصوص في المدن الصغيرة والمتوسطة.

9. إيقاف العمل بشرط الكفيل الغارم لدى بنك التنمية الاجتماعية والجهات الممولة لمشاريع العمل الحر والمشاريع متناهية الصغر، لما تسببه من أثر سلبي على استقرار أفراد الأسر المكفولة والكافلة. على أن يقوم البنك بوضع استراتيجية وإدارة خاصة بالقروض غير العاملة ومحتملة التعثر، تشمل الخيارات المتاحة للتعامل مع حالات التعثر مثل استراتيجية الاحتفاظ أو إعادة الهيكلة، بيع أو شطب القروض، الضمانات، الخيارات القانونية، والخيارات خارج المحكمة، والاستفادة من أي برامج دعم حكومي ذات علاقة مثل برنامج كفالة وغيرها التي تغني عن استمرار العمل بالكفالة الغرمية.

## ثانياً:

### تحسين تجربة وصول الشباب إلى الفرص في النظام التعليمي

1. استحداث وظيفة (مرشد مهني) في مدارس المرحلة الثانوية والكليات التقنية والجامعات.

2. إلزامية التدريب التعاوني، أو تجربة العمل الصيفي، أو التطوع لمدة ثلاثة أشهر، كشرط للتخرج بهدف دعم إكساب الطلاب للخبرة العملية مبكراً وإعدادهم للانضمام لسوق العمل بعد استكمال التعليم الأساسي أو التقني أو الجامعي.

3. منع المدارس الأهلية من حبس شهادة إتمام المرحلة الدراسية بحجة تعثر دفع الرسوم الدراسية؛ وقيام وزارة التعليم بالنظر في وضع مخصص دعم مادي لتغطية تكاليف التخرج للشباب من الفئة الأشد حاجة عند تعثرهم عن السداد، وإتاحة خيار طباعة الطلاب وأولياء أمورهم لشهادة موثقة طبق الأصل من خلال القنوات الإلكترونية، دون الحاجة لتدخل المدرسة.

4. إلزام طلاب المرحلة المتوسطة بالانضمام لبرنامج مهارات حياة عالي الجودة بهدف دعمهم في تطوير سيرهم الذاتية واختيار المسارات التعليمية والمهنية المناسبة لهم.

5. دراسة أسباب تراجع أداء الطلاب في اختبارات القبول (القدرات والتحصيلي) لدى الشباب في المدن الصغيرة والمتوسطة مقارنة بنظرائهم من سكان المدن الكبرى.



ثالثاً:

## تطوير آليات الوصول إلى (والتواصل مع) الشباب الأشد حاجة ممن هم خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب

1. دعم دور وكالات ومكاتب الشؤون التنموية في أجهزة إمارات المناطق والمحافظات، وهيئات تطوير المناطق والمدن المحافظات، وشركات المشاريع الكبرى لرؤية المملكة 2030 داخل نطاقها الجغرافي، بتقديم البرامج والتدخلات التي تستهدف الشباب في الفئة العمرية من (15 إلى 24) عاماً، بما في ذلك:

- ▶ إنشاء مكاتب سهلة الوصول وشاملة لخدمات التوظيف والإرشاد المهني، تمكّن الشباب من التعرف على واقع ومستقبل الاقتصاد المحلي والمهن المطلوبة والمهارات المتوقعة والفرص القادمة، بهدف إعداد الشباب في كل منطقة للمساهمة في مستقبل مناطقهم ومدنهم ومحافظاتهم بحسب خطط التنمية المحلية وآفاق اقتصاد المنطقة.
- ▶ تطوير برامج الإرشاد النفسي والاجتماعي والمهني، من خلال العاملين الاجتماعيين في المدارس والجامعات.
- ▶ تشجيع إنشاء الأكاديميات والمراكز التدريبية التقنية والمهنية المنتهية بالتوظيف في مشاريع تطوير المناطق والشركات الكبرى العاملة في الاقتصاد المحلي.
- ▶ دعم مشاريع العمل الحر وريادة الأعمال بالتعاون مع هيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة وبنك التنمية الاجتماعية وصندوق تنمية الموارد البشرية.



**2.** إنشاء برنامج ثقافي إرثائي يركز على نقل الخبرات والتجارب وتعليم الاهتمام بالثقافة والموروث والتراث والقيم السعودية الأصيلة وتواصل الأطفال والشباب مع كبار السن، بهدف تحفيز فرص التواصل بين الأجيال في مراكز رعاية كبار السن، و واحات كبار السن، و مراكز الرعاية النهارية، و مراكز ضيافة الأطفال، ومدارس التعليم المبكر، والصفوف الأولية في المدارس، بالتعاون بين وزارة التعليم ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

**3.** قيام المؤسسات المانحة بتوجيه حصة أكبر من مشاريعها في المدن الصغيرة والمتوسطة، ودعم المؤسسات المانحة للجمعيات المختصة بالتعليم والتدريب والتأهيل لسوق العمل فيها، دعماً لتلبية احتياجات الشباب.

**4.** تخصيص برنامج وطني لمكافحة الإكتئاب وإنشاء خط ساخن للاستجابة للطوارئ النفسية والأفكار الانتحارية، لتقديم الدعم والتوجيه النفسي الذي يحتاجه الشباب في هذه الفئة العمرية.

**5.** تصميم برامج وتدخلات تستهدف رفع مهارات أبناء الأسر الضمانية وخلق علاقة بين الأخصائي الاجتماعي من الجانب الحكومي أو في المنظمات غير الربحية الرعاية للأسر الضمانية مع شباب هذه الأسر ومتابعة حالتهم الاجتماعية والاقتصادية وتضمينهم في خطة تنمية الأسرة وبناء خطط شخصية لهم لإدارة أهدافهم المستقبلية ومساراتهم المهنية والتعليمية.

رابعاً:

## تعزيز قدرة الشباب على رسم مسار مستقبلهم

1. تطوير برامج الإرشاد النفسي والاجتماعي والمهني المخصصة للفئة الأشد حاجة من الشباب من قبل العاملين مع الشباب، لتعزيز قدرة الشباب على التعبير عن أنفسهم واختيار مساراتهم في الحياة بشكل أفضل واستعدادهم لمهارات ومهن وفرص وقطاعات المستقبل.
2. قيام برنامج تنمية القدرات البشرية بدعم إنشاء جمعيات غير ربحية متخصصة بفئة الشباب باختلاف أعمارهم مع التركيز على فئة الشباب من الجنسين خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب (15 إلى 24) عاماً، لقدرة الجمعيات على الوصول للأشد حاجة من الشباب في المجتمع.
3. تشكيل لجنة وطنية لنظام الإنذار/التنبيه المبكر والتتبع للكشف عن الشباب المنقطعين عن الدراسة في مراحل التعليم الأساسي، وربطهم بأخصائيين اجتماعيين لمتابعة حالتهم وتلبية احتياجاتهم النفسية والاجتماعية والمهنية المتسببة بانقطاعهم عن التعليم. على أن تضم اللجنة المشكلة عضوية كل من وزارة التعليم ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ومجلس شؤون الأسرة وبرنامج تنمية القدرات البشرية وممثلين من القطاع غير الربحي والخاص من ذوي الاختصاص.
4. استكمال الاستراتيجية الوطنية للشباب مع الحرص على زيادة تمثيل الشباب في دوائر صنع القرار، بما في ذلك:

▶ النظر في إنشاء حقيبة وزارية للشباب مع تركيز دورها على الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للشباب من الفئات الأشد حاجة.

▶ تخصيص مقاعد للشباب من الجنسين في المجالس التمثيلية: مجلس الشورى، مجالس المناطق، المجالس البلدية، مجالس إدارة الشركات التي تمتلك الحكومة حصة فيها.

خامساً:

## تطوير البرامج والتدخلات المبنية على الأدلة والبراهين لخدمة فئة الشباب

1. استكمال نقص المسوحات الوطنية الخاصة بفئة الشباب من قبل الهيئة العامة للإحصاء وبالتعاون مع برنامج تنمية القدرات البشرية:

إصدار مؤشر الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب بدورية ربع سنوية بحسب الجنس، والجنسية، والمنطقة الإدارية.

تصميم وتنفيذ مسح التنقل بين التعليم والعمل (SWTS).

إصدار مسح التعليم والتدريب بشكل سنوي وتوسيعه ليشمل تجربة العمل الصيفي، وتجربة الممارسة المهنية أو العمل الجزئي أثناء مراحل التعلم.

تطوير نشرة سوق العمل لتضمن التفاصيل التالية:

معدلات البطالة والمشاركة الاقتصادية بحسب الفئات العمرية والمناطق الإدارية

معدلات البطالة والمشاركة الاقتصادية بحسب فئات الدخل/الأجر الخمسة (quintiles)

أعداد المشتغلين على رأس العمل بحسب الجنس، والجنسية، والمنطقة الإدارية، وفئات ساعات العمل، من واقع المسح الأسري الميداني

أعداد المشتغلين حسب المجموعة الرئيسية للنشاط الاقتصادي، والمهنة، وفئات ساعات العمل، من واقع المسح الأسري الميداني

إجراء مسح طولي (longitudinal survey) للشباب الحاليين خارج مقاعد التعليم والتدريب والتأهيل ومتابعة حالة تنقلهم ورحلتهم المعيشية للخمسة سنوات القادمة، دعماً لتوفير المؤشرات الكمية المرحلية للشباب في الفئة العمرية (15 إلى 24) عاماً.

2. تبني منهجية المتابعة والتقييم للبرامج والتدخلات الخاصة بفئة الشباب بشكل عام وفئة الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب بشكل خاص، لما تتطلبه هذه الفئة من جمع بيانات مستمر لفهم التحديات بأبعادها وتشابكاتها المختلفة، وبما يحقق كفاءة الإنفاق على هذه البرامج ويعظم من أثرها.

3. دعوة الباحثين ومصممي البرامج والسياسات لتبني منهجية البحث الكيفي للوصول لفهم أعمق لتجارب الشباب باختلاف أعمارهم، بحسب دليل مؤسسة الملك خالد لتطوير الأبحاث الكيفية للشباب.\*



برنامج تصميم السياسات وكسب التأييد  
مؤسسة الملك خالد 2022

