

# بطالة الشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط: تحدٍ مزمّن للتنمية والاستقرار

Hussein Suleiman

حسين سليمان



# بطالة الشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط: تحدٍ مزمّن للتنمية والاستقرار

Hussein Suleiman

حسين سليمان

أصبحت **يوروميسكو (EuroMeSCO)** معياراً للبحوث والدراسات الموجهة للسياسات العامة حول القضايا المتعلقة بالتعاون الأورومتوسطي، ولا سيما تلك المتعلقة بالتنمية الاقتصادية والأمن والهجرة. ومن خلال 104 مراكز أبحاث ومؤسسة فكرية وحوالي 500 خبير من 29 دولة مختلفة، طورت الشبكة أدوات مؤثرة تعود بالفائدة على أعضائها وعلى طيف أكبر من المجتمع من ذوي المصلحة في المنطقة الأورومتوسطية.

فمن خلال مجموعة واسعة من المنشورات والدراسات الاستقصائية والفعاليات وأنشطة التدريب والمواد السمعية والبصرية وتواجد متزايد على وسائل التواصل الاجتماعي، تصل الشبكة كل عام إلى آلاف الخبراء والمفكرين والباحثين وصانعي السياسات والمجتمع المدني وأصحاب المصلحة في أوساط التجارة والأعمال. أثناء القيام بذلك، تشارك يوروميسكو بزخم في تنسيق وتأطير البحوث المشتركة الأصيلة التي يشارك فيها خبراء أوروبيون ومن جنوب المتوسط، كما تساهم في تشجيع التبادل بينهم بغية تعزيز التكامل الأورومتوسطي في نهاية المطاف. إن الرابط المشترك لجميع الأنشطة هو الالتزام العام بتعزيز مشاركة الشباب وضمان المساواة بين الجنسين ضمن مجتمع الخبراء الأورومتوسطي.

**يوروميسكو: ربط النقاط (EuroMesCo: Connecting the Dots)** هو عبارة عن مشروع بتمويل مشترك من قبل الاتحاد الأوروبي والمعهد الأوروبي للبحر الأبيض المتوسط ويتم تنفيذه في إطار شبكة يوروميسكو.

وكجزء من هذا المشروع، تجتمع كل سنة خمس فرق دراسية مشتركة لإجراء بحوث قائمة على الأدلة وموجهة للسياسات. ويتم تحديد مواضيع البحوث للفرق الدراسية الخمس من خلال عملية شاملة من المشاورات حول السياسات العامة هدفها تعيين المواضيع ذات الصلة. ويشارك في كل فريق دراسي منسق وفريق من المؤلفين الباحثين الذين يعملون على إعداد بحوث حول السياسات العامة والتي تطبع وتنتشر من خلال قنوات ومناسبات مختلفة، وتصاحبها مواد سمعية بصرية.

**أوراق بحثية يوروميسكو EUROMESCO PAPERS**  
**الناشر:** المعهد الأوروبي للبحر الأبيض المتوسط

**مراجعة الأقران Peer Review**  
مراجعة الأقران الأكاديمية: anonymous

**إشراف وتدقيق Coordination**  
أحمد الكويافي Ahmad Alkuwaifi

**التحرير:**  
جستن بلعيد Justine Belaïd

**تنسيق النسخة العربية:**  
Punt d'Intercanvi & Punt Comú  
**الترجمة من الإنجليزية:** رجائي برهان  
**تنضيد الحروف العربية:** محمود الأحمد

**مصمم التنسيق:** Maurin.studio  
**التصميم:**  
Sintagma, Creations editorials  
ردمك رقمي 2696-7626

**إن المعهد الأوروبي للبحر الأبيض المتوسط (IEMed)**، والذي تأسس عام 1989، هو مركز أبحاث وتنفيذ متخصص في العلاقات الأوروبية المتوسطية. ويقدم هذا المعهد بحوثاً موجهة للسياسات العامة وقائمة على الأدلة استناداً إلى تأطير أوروبومتوسطي شامل ومتعدد الأبعاد.

وفقاً لمبادئ الشراكة الأوروبية المتوسطية (EMP)، ولسياسة الجوار الأوروبية (ENP)، وللاتحاد من أجل المتوسط (UfM)، وفقاً وانسجاماً مع ذلك فإن هدف المعهد الأوروبي للبحر الأبيض المتوسط هو التحفيز على التفكير والعمل اللذين من شأنهما المساهمة في التفاهم المشترك، والتبادل والتعاون بين مختلف بلدان ومجتمعات وثقافات البحر الأبيض المتوسط، إضافة إلى تعزيز البناء التدريجي لفضاء من السلام والاستقرار والازدهار المشترك والحوار بين الثقافات والحضارات في حوض البحر الأبيض المتوسط.

إن المعهد الأوروبي للبحر المتوسط IEMed هو عبارة عن ائتلاف يضم الحكومة الكتلانية، وزارة الشؤون الخارجية والاتحاد الأوروبي والتعاون الإسبانية، والاتحاد الأوروبي، ومجلس مدينة برشلونة. كما يضم المجتمع المدني من خلال مجلس أمنائه ومجلسه الاستشاري.

# بطالة الشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط: تحدٍ مزمّن للتنمية والاستقرار

حسين سليمان

Hussein Suleiman

باحث بمركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية (ACPSS)

تعد البطالة بين الشباب، الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً وفقاً لتعريف<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية (ILO)، الأعلى في جنوب البحر الأبيض المتوسط<sup>2</sup>، وفي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA)، مقارنة بالمناطق الأخرى في العالم. وتتفاقم هذه المشكلة بسبب معدلات المشاركة المنخفضة للغاية في القوى العاملة لهذه الفئة العمرية في المنطقة، مقارنة أيضاً بالمناطق الأخرى. علاوة على ذلك، فإن قضية البطالة المرتفعة بين الشباب ليست أمراً جديداً، ولكنها كانت مزمنة في المنطقة، على الأقل خلال العقود الثلاثة الماضية<sup>3</sup>، كما سيتم توضيحه بالتفصيل فيما سيأتي.

تُعد بطالة الشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط تحدياً كبيراً، وعرضاً من أعراض المشكلات العميقة الجذور في أسواق العمل في المنطقة. البطالة هي، إلى حد كبير، مشكلة بطالة الشباب. تكمن المشكلة أساساً في انتقال الوافدين الجدد من سن الدراسة إلى العمل<sup>4</sup>، ولكن مع عواقب يمكن أن تشكل بسهولة مسارات حياة كاملة للأفراد في المنطقة، ولها أيضاً تأثيرات واسعة النطاق على مجتمعاتهم، وحتى على البلدان المجاورة.

تشكلت هذه التحديات المقلقة والمزمنة في أسواق العمل في المنطقة، إلى حد كبير، من خلال القضايا الهيكلية العميقة الجذور، والتي انعكست في صعود العمل غير الرسمي نتيجة لانخفاض التوظيف العام، والنمو البطيء للعمالة الخاصة الرسمية في المنطقة طوال فترة العقود الماضية، والتي سيتم مناقشتها بالتفصيل في هذه الورقة.

تهدف هذه الورقة إلى تقديم توصيات سياسية لمعالجة مثل هذه المشاكل المزمنة في المنطقة، مع التركيز بشكل أساسي على دول جنوب البحر الأبيض المتوسط في شمال أفريقيا ومصر وتونس والجزائر والمغرب، باستثناء ليبيا بسبب التأثير الاستثنائي للحرب الأهلية على سوق العمل فيها خلال العقد الماضي.

تستكشف الورقة أولاً بعض الآثار البارزة لانخفاض العمالة بين الشباب على حياتهم ومجتمعاتهم. ثم تنتقل إلى دراسة حجم المشكلة في البلدان المختارة وتطورها خلال العقود الثلاثة الماضية، معتمدة في الغالب على تقديرات منظمة العمل الدولية، والتي، على عكس التقديرات الوطنية، لديها عدد قليل من المدخلات المفقودة في تلك الفترة، وتتوفر فيها أيضاً معلومات مفصلة، حسب الفئات العمرية والجنس، والتي قد لا تكون متاحة دائماً في التقديرات الوطنية. بعد ذلك، تسلط الورقة الضوء على التفسير القائم الآن لمشكلة عمالة الشباب في المنطقة وكيف تطورت، قبل الانتقال أخيراً إلى التوصيات السياساتية الموصى بها، على الصعيدين المحلي والإقليمي، لمعالجة هذه المشكلة المزمنة التي لعبت دوراً رئيسياً في الصدمات السياسية والاجتماعية الراديكالية في المنطقة في العقد الماضي.

1. يرجى الرجوع إلى التعريف هنا: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_422439.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422439.pdf)

2. دول جنوب البحر الأبيض المتوسط هي: الجزائر ومصر وإسرائيل والأردن ولبنان وليبيا والمغرب وفلسطين وسوريا وتونس ([https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/\(international-affairs/southern-mediterranean\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/(international-affairs/southern-mediterranean_en)).

3. كما هو موضح بإحصائيات ILOSTAT (<https://ilostat.ilo.org/>).

4. (Assaad & Krafft, 2016).

## تداعيات بطالة الشباب

تعد معدلات البطالة المرتفعة مشكلة بالنسبة لأي فئة عمرية، حيث يؤثر رأس المال البشري غير المستخدم على كل من الأفراد العاطلين عن العمل وعلى الاقتصاد بشكل عام. ومع ذلك، فإن بطالة الشباب، والداخلين الجدد إلى سوق العمل، قد تكون أكثر إشكالية، حيث يمكن أن يكون لها آثار طويلة الأمد على حياة الفرد، وعواقب اقتصادية وسياسية واجتماعية وأمنية، ذات قابلية للانتشار، في بلد أو منطقة معينة.

أحد الآثار المباشرة للبطالة على الشباب هو الخسارة المباشرة للدخل خلال فترة البطالة نفسها. علاوة على ذلك، هناك أدلة تجريبية، من خارج منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط، تثبت أن فقدان الدخل بسبب موجة البطالة في سن مبكرة، وبالنسبة للوافدين الجدد إلى سوق العمل، يمكن أن يمتد لعدة سنوات، حتى بعد فترة طويلة من توظيف الفرد. تشير التقديرات إلى أن سنة واحدة من البطالة المبكرة قد يكون لها "ندبة أجر" طويلة الأمد، مما يعني أن الفرد الذي عانى من مثل هذه الفترة من البطالة في شبابه قد يكسب أقل من الفرد الذي لم يفعل ذلك، حتى بعد عقود. تتبع هذه الندبة عموماً من تراكم خبرة وظيفية أقل لدى الفرد، وقلة المهارات المتصلة بعالم الشركات في وقت مبكر، وحتى معاناته من تكرار حدوث بطالة في وقت لاحق من حياته المهنية<sup>5</sup>. في هذا الصدد، قد يؤدي حجم بطالة الشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط إلى وجود نسبة مئوية كبيرة من العمال يعانون من ندبة الأجور هذه. ومع ذلك، هناك حاجة لإجراء بحث تجريبي حول هذه الظاهرة في المنطقة لاختبار تأثيرها وتسلط الضوء على نطاقها.

تتفاقم ندبة الأجور المتمثلة في بطالة الشباب لوجود ندبة صحية مماثلة نسبياً. تبين أن البطالة لأكثر من ستة أشهر لها عواقب مباشرة قصيرة المدى على صحة الشباب، والتي تشمل تنمية عادات ضارة، كالتدخين واستهلاك الكحول، بالإضافة إلى المعاناة من مرض نفسي، مع أعراض تشمل القلق وقلة التركيز، والأرق والاكنتئاب واضطرابات النوم. علاوة على ذلك، وجد أن العديد من هذه المشكلات الصحية تستمر على المدى الطويل حتى مرحلة البلوغ، بعد عقود من انتهاء موجة البطالة، ويمكن أن تعزى هذه المشكلات الصحية بشكل مباشر إلى فترة البطالة المبكرة<sup>6</sup>.

بالإضافة إلى هذه الندوب والآثار المترتبة على البطالة المبكرة للأفراد أنفسهم، فإن المستويات المرتفعة لبطالة الشباب لها أيضاً عواقب وخيمة واسعة النطاق على مجتمعاتهم، بل وحتى خارجها. من النتائج المهمة للغاية لهذه الظاهرة عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي، والذي بدوره يثبط الاستثمار الخاص ويبطئ النمو الاقتصادي<sup>7</sup>، كما ثبت تجريبياً في المنطقة<sup>8</sup>. في الواقع، فإن أحدث وأبرز مثال على هذا التأثير هو الانتفاضات في الدول العربية على مدار العقد الماضي، والمعروفة أيضاً باسم الربيع العربي، والتي أدت في بعض البلدان إلى الإطاحة، السلمية نسبياً، برؤساء الدول الذين كانوا في السلطة عقوداً من الزمن، وأدت إلى حروب أهلية مدمرة أيضاً لا تزال مستمرة حتى يومنا هذا. من المتفق عليه أن النسبة الكبيرة من الشباب في سكان الدول العربية، إلى جانب مستويات عالية

5. (Gregg & Tominey, 2005).

6. (Hammarstrom & Janlert, 2002).

7. (Alesina & Perotti, 1993).

8. (Abdelkader, 2017; Sweidan, 2015).



مزمنة من بطالة الشباب، وتدني جودة الوظائف المتاحة، وتحديدًا العمل غير الرسمي<sup>9</sup>، وضعف شبكات الأمان الاجتماعي للعاطلين عن العمل، ساهمت في زيادة الإحباط بين الشباب على مر السنين، والذين شاركوا في اندلاع الانتفاضات في المنطقة<sup>10</sup>.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤدي معدلات التوظيف المنخفضة للشباب أثناء انتقالهم إلى سوق العمل، والتي تمتد عمومًا إلى سن البلوغ، كما هو موضح لاحقًا، إلى ارتفاع معدلات الخصوبة والنمو السكاني، كما هو واضح في المنطقة في العقود القليلة الماضية<sup>11</sup>. قد تكون معدلات الخصوبة المرتفعة مشكلة بالنسبة إلى عدد السكان الذين يتزايد عددهم بسرعة بالفعل، كما هو الحال في بلدان جنوب البحر الأبيض المتوسط، خاصة مع مواردها الطبيعية المحدودة، وخاصة المياه والأراضي الصالحة للزراعة.

علاوة على ذلك، يُقال إن بطالة الشباب بين الذكور هي العامل الرئيسي للجريمة في مجتمع معين، بما يتماشى مع نظرية الإجهاد العامة<sup>12</sup>، التي تشير إلى أن الأفراد غير القادرين على تحقيق الأهداف المتصورة المعقولة - الأهداف المادية بشكل أساسي - بشكل شرعي قد يلجأون إلى الجريمة لتحقيقها<sup>13</sup>. كما يُقترح أيضاً أن العمل منخفض الجودة، من حيث الأجور المنخفضة واللا رسمي، عامل محتمل في زيادة حجم الجريمة<sup>14</sup>. تثبت البيانات التجريبية من مجتمعات مختلفة، معظمها في البلدان المتقدمة، الصلة بين بطالة الشباب والجريمة، وتوضح كيف أن بطالة الشباب على وجه الخصوص، بالمقارنة مع بطالة البالغين، هي سبب للجريمة، لا سيما السطو والسرقات وجرائم المخدرات<sup>15</sup>. ومع ذلك، هناك ندرة في الأبحاث التجريبية حول مثل هذه الصلة في جنوب البحر الأبيض المتوسط، الذي هو أمر ضروري لتأسيس هذه العلاقة في المنطقة وإبراز حجمها.

إلى جانب الجريمة، تعد بطالة الشباب أيضاً محركاً مثبتاً للتشدد والتطرف العنيف (RVE). لقد وُجد أن بطالة الشباب تلعب دوراً مهماً في التطرف العنيف المحلي في الشرق الأوسط، وشمال أفريقيا، وأفغانستان، وباكستان منذ أواخر التسعينيات<sup>16</sup>، وفي التطرف العنيف العابر للحدود أيضاً، من خلال تنظيم القاعدة، وتجنيد داعش لأكثر من 25000 مقاتل أجنبي من أكثر من 100 دولة بين عامي 2011 و2016 للقتال في العراق وسوريا. يُقترح أن بطالة الشباب قد تشجع التشدد والتطرف العنيف، من خلال قنوات معينة، كخفض تكلفة الفرصة البديلة للتطرف العنيف أو تفاقم مشاعر الإقصاء<sup>17</sup>.

9. (Devarajan & Ianchovichina, 2018).

10. (Prince et al., 2018).

11. (Krafft, 2020).

12. (Baron, 2008).

13. (Brezina, 2017).

14. (UNDP, 2013).

15. (Fougere et al., 2009; Carmichael & Ward, 2010; Gronqvist, 2011).

16. (Bagchi & Paul, 2018).

17. (Abdel Jelil et al., 2018).

تمتد عواقب بطالة الشباب وتداعياتها أيضاً إلى ما وراء البلدان التي تعاني من هذه الظاهرة، إلى جيرانها الإقليميين، من خلال زيادة الهجرة غير النظامية بشكل أساسي. هناك أدلة قوية على أن بطالة الشباب هي محرك مهم للهجرة غير النظامية للشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط، ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الأوسع، وأماكن أخرى في العالم، حيث يبحث المهاجرون الشباب عن فرص أفضل بعيداً عن بلدانهم الأصلية. يُستكمل دور بطالة الشباب في الهجرة غير النظامية بمحددات أخرى، بما في ذلك الثروة الفردية وعوامل سوق العمل الأخرى، مثل قطاع العمل ونوع العقد (غير رسمي)، إذا كان الشخص يعمل.<sup>18</sup>

## مشكلة تشغيل الشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط

تعد بطالة الشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط الأعلى على مستوى العالم، مقارنة بالمناطق الأخرى، وبهامش كبير. بلغ معدل بطالة الشباب المجمع لعشر دول في جنوب البحر الأبيض المتوسط في عام 2019 26.1% مقارنة بـ 19.6% لثاني أعلى منطقة، جنوب آسيا، ومتوسط عالمي 15.3%.<sup>19</sup> علاوة على ذلك، من الواضح أن بطالة الشباب في المنطقة هي مشكلة مزمنة، كما يوضح الشكل 1، حيث شهدت المنطقة باستمرار أعلى معدلات بطالة الشباب على مستوى العالم على مدى العقود الثلاثة الماضية على الأقل. يعكس النطاق الكامل للبيانات محددات عميقة الجذور، وليس التحديات المعاصرة فقط أو السياسات عامة غير الناجحة المنفذة مؤخراً. بالإضافة إلى ذلك، وكما يوضح الشكل، يبدو أن المشكلة تزداد سوءاً، حيث ارتفع معدل بطالة الشباب في المنطقة خلال العقد الماضي، بعد تحسن نسبي في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين.

تعد بطالة الشباب في المنطقة أكثر إشكالية إذا أخذنا في الاعتبار نسبتهم في المنطقة. في عام 2021، ما يقرب من نصف السكان في جنوب البحر الأبيض المتوسط، أي 46.8% على وجه التحديد، تقل أعمارهم عن 24 عاماً، وغالبية هذه النسبة (31% من السكان) تقل أعمارهم عن 15 عاماً<sup>20</sup>، مما يجعلها واحدة من أكثر المناطق شباباً في العالم، بعد أفريقيا جنوب الصحراء، حيث يبلغ عدد السكان دون سن 24 عاماً 62%، وجنوب آسيا بنسبة 47%.<sup>21</sup>

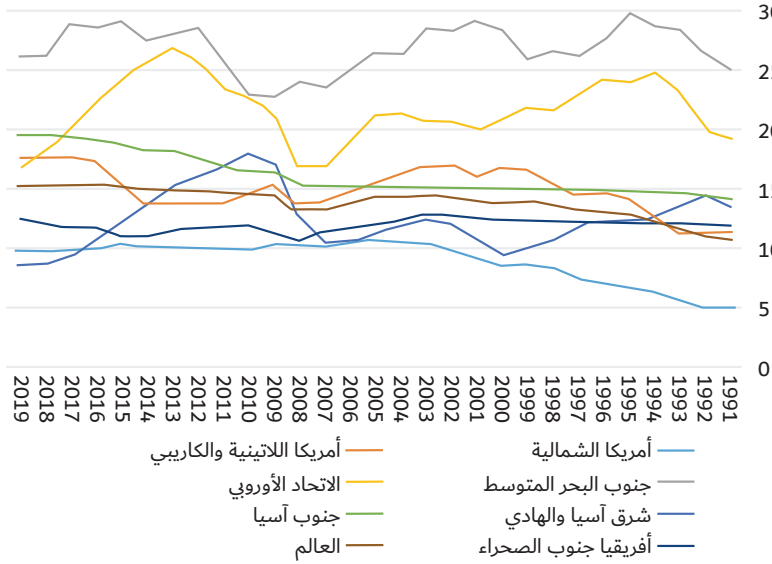
.18 (Dibeh et al., 2018).

.19 (World Bank, 2021).

.20 (ILO, n.d).

.21 (World Bank, 2021).

**الشكل 1:** معدل البطالة، إجمالي الشباب (% من إجمالي القوى العاملة في الفئة العمرية 15-24 عاماً).



المصدر: من إعداد المؤلف بناءً على بيانات منظمة العمل الدولية، ILOSTAT.

يوضح الشكل 2 معدلات بطالة الشباب الإجمالية لبلدان جنوب البحر الأبيض المتوسط التي تهم هذه الورقة في شمال أفريقيا في دول مصر، وتونس، والجزائر، والمغرب. ويظهر التغييرات في اتجاهات بطالة الشباب الإجمالية من بلد إلى آخر خلال العقود الثلاثة الماضية، مع ارتفاع البطالة في البلدان الأربعة خلال العقد الماضي، كما يوحي متوسط المنطقة، ولكن مع انخفاض بطالة الشباب المصري في السنوات القليلة الماضية بالتزامن مع إطلاق برنامج الإصلاح الاقتصادي في عام 2016، والذي نتج عنه انخفاض بطالة الذكور على وجه الخصوص، كما سيتم تسليط الضوء عليه بالتفصيل لاحقاً. كان معدل بطالة الشباب في عام 2019 هو الأعلى في تونس، حيث بلغ 35.8%، تليها الجزائر 29.7%، ثم 26.5% و22.3% لمصر والمغرب، على التوالي<sup>22</sup>.

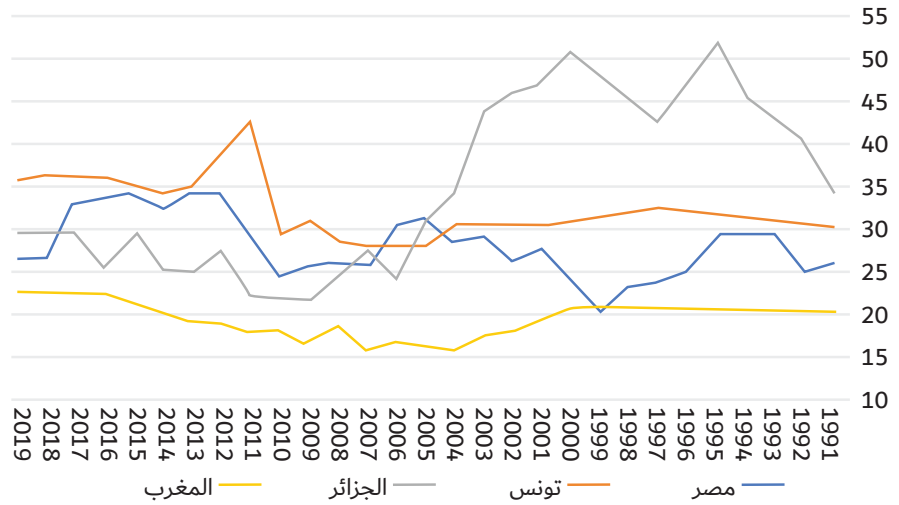
قد يستثمر الشباب العاطل عن العمل في مهاراتهم، أثناء بحثهم عن وظائف، من خلال التعليم أو التدريب، لزيادة فرصهم في الحصول على فرصة عمل عالية الجودة. ومع ذلك، تم العثور على نسبة كبيرة من الشباب في المنطقة لا نجدهم في التعليم أو التوظيف أو التدريب (NEETs)، مما يعني أنهم غير نشطين ومثبطين. عادة ما يرتبط وضع وجود الشباب خارج نطاق التعليم أو التوظيف أو التدريب بالبطالة طويلة الأجل كنتيجة للمهارات المتخلفة، ووجد أنها الأعلى في المنطقة بين الشباب المغربي، حيث إن ما يقرب من 30% من جميع الشباب المغربي الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً خارج نطاق التعليم أو التوظيف أو التدريب، يليهم 28% من الشباب المصري، 25% في تونس، وحوالي 22% في الجزائر<sup>23</sup>.

22. (World Bank, 2021).

23. (Lopez-Acevedo et al., 2021).

يوضح تصنيف بيانات بطالة الشباب حسب الجنس فجوة بين الشباب من الإناث والذكور في البطالة، والتي تختلف في الحجم عبر البلدان الأربعة المعنية، وتساعد في تفسير المعدلات المرتفعة للبطالة الإجمالية للشباب في المنطقة. كما يوضح الشكل 3، فإن الفجوة بين الجنسين كبيرة بشكل ملحوظ في مصر، حيث بلغ معدل بطالة الشابات 53.4% في عام 2019، مقابل 18.2% للشباب الذكور. كما يظهر الرقم أن الفجوة اتسعت في السنوات الخمس الماضية، فترة برنامج الإصلاح، حيث انخفضت البطالة بين الشباب الذكور بشكل حاد، بينما ارتفعت البطالة بين الشابات بشكل حاد. الفجوة بين الجنسين في بطالة الشباب كبيرة أيضاً في الجزائر، حيث تصل إلى ما يقرب من 20%، بينما هي أصغر في تونس، بفارق 4% فقط، وتقريباً لا توجد فجوة بين الجنسين في بطالة الشباب في المغرب<sup>24</sup>.

**الشكل 2: معدل البطالة، إجمالي الشباب (% من إجمالي القوى العاملة في الفئة العمرية 15-24 عاماً).**



المصدر: من إعداد المؤلف بناءً على تقديرات منظمة العمل الدولية والبنك الدولي وقاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية.

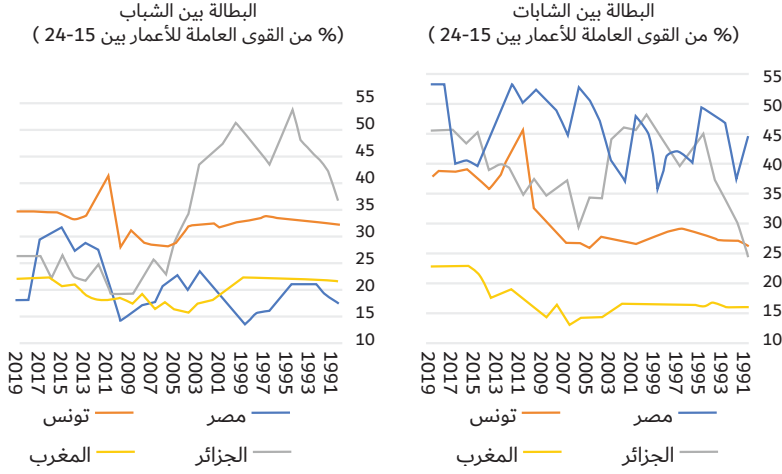
ما يُلاحظ من هذه البيانات هو أنه على الرغم من أن البطالة بين الشباب الذكور في مصر وتونس والجزائر والمغرب مرتفعة بشكل عام وفوق المتوسط العالمي، إلا أنها في الغالب ليست من بين أعلى المعدلات، ربما باستثناء تونس، ويمكن مقارنتها، ويمكن اعتبارها أقل من مجموعة واسعة من الاقتصادات النامية والمتقدمة، بما في ذلك على سبيل المثال إسبانيا، وإيطاليا، والبرازيل، والهند، والسويد، وفرنسا، وفنلندا. على العكس من ذلك، تبدو بطالة الشابات، وتحديدًا في مصر والجزائر، مرتفعة بشكل استثنائي وهي من بين أعلى المعدلات في العالم، مما أدى إلى ارتفاع معدل بطالة الشباب الإجمالي<sup>25</sup>. ومع ذلك، وكما هو موضح في الأرقام التالية، حتى التوظيف بين الشباب الذكور يتعرض لضغوط متزايدة في المنطقة، كما يتضح من تدهور المؤشرات الأخرى، وهي معدل

24. (World Bank, 2021).

25. المصدر نفسه.

المشاركة في القوى العاملة ومعدل التوظيف. إذا استمر هذا التدهور، فقد ينتهي الأمر بانخفاض توظيف الشباب في المنطقة إلى درجات أدنى بكثير مما عليه هي الآن.

**الشكل 3 : البطالة، النسبة المئوية للقوى العاملة في الفئة العمرية 15-24 عاماً، حسب الجنس.**



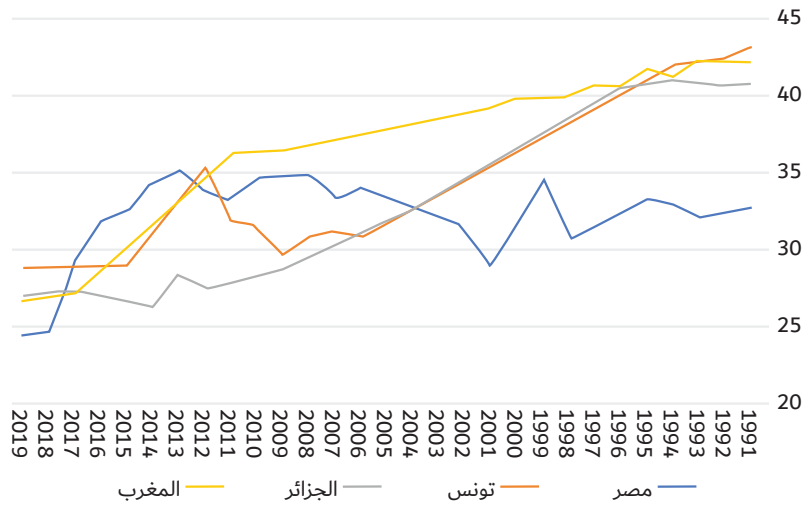
المصدر: من إعداد المؤلف بناءً على تقديرات منظمة العمل الدولية والبنك الدولي وقاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية.

معدلات البطالة، التي تُظهر الشباب العاطلين عن العمل كنسبة مئوية من القوى العاملة من الشباب (يُعرّفون بأنهم الشباب النشطون اقتصادياً، والقادرون، والراغبون، والباحثون عن عمل)، قد لا تعكس الحجم الفعلي لأزمة التوظيف والفجوة بين الجنسين في التوظيف للشباب في المنطقة والدول الأربع المعنية على وجه الخصوص. والسبب هو أن معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة (القوى العاملة من الشباب، كنسبة مئوية من إجمالي الشباب) في جنوب البحر الأبيض المتوسط هو الأدنى بين مناطق العالم، حيث بلغ  $26.4\%$ <sup>26</sup> مقارنة بالمتوسط العالمي  $41.2\%$ <sup>27</sup>. يوضح الشكل 4 معدلات مشاركة الشباب في القوى العاملة في مصر وتونس والجزائر والمغرب، والتي شهدت انخفاضاً حاداً على مدى العقود الثلاثة الماضية وتراوحت في عام 2019 بين  $24.4\%$  في مصر و  $28.7\%$  في تونس. هذا يعني أنه بينما يُظهر معدل البطالة نسبة الشباب في القوى العاملة غير القادرين على العثور على عمل، فإن نسبة الذين هم في القوة العاملة صغيرة في المنطقة وكانت تتراجع طوال العقود الثلاثة الماضية على الأقل، لأسباب سيتم شرحها لاحقاً.

.26 (ILO, n.d).

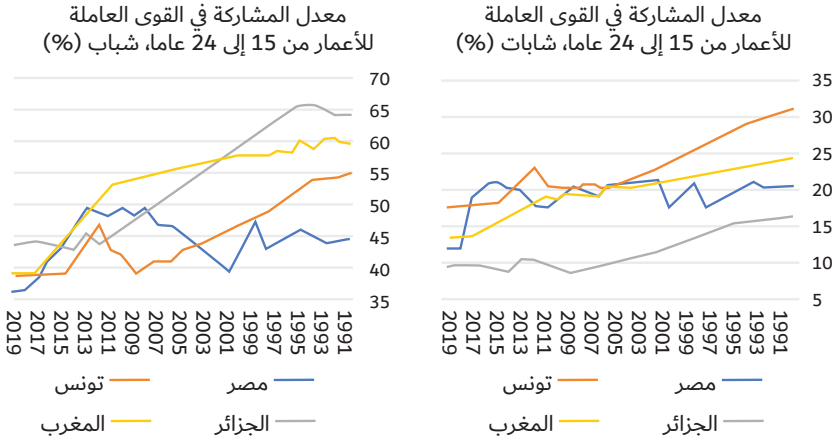
.27 (World Bank, 2021).

الشكل 4: معدل المشاركة في القوى العاملة للفئة العمرية 15-24، الإجمالي (%).



المصدر: من إعداد المؤلف بناءً على تقديرات منظمة العمل الدولية والبنك الدولي وقاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية.

كما يتم إبراز الفجوات بين الجنسين بشكل جيد في معدلات مشاركة الشباب في القوى العاملة في المنطقة، وهي كبيرة وواضحة في البلدان الأربعة المعنية، كما يتم إبراز هذه الفجوات حتى في البلدان التي لديها فجوات صغيرة أو ليس لديها فجوات بين الجنسين في معدلات بطالة الشباب، مثل المغرب، كما تم إبرازه سابقاً. في مصر وتونس والجزائر والمغرب، يزيد معدل مشاركة الشباب الذكور في القوى العاملة عن ضعف معدل مشاركة الشابات، كما يوضح الشكل 5، واستمرت هذه الفجوة الواسعة على مدى العقود الثلاثة الماضية، والتي شهدت خلالها معدلات أعمار المشاركين في العمل من كلا الجنسين في الانخفاض. تشير هذه الفجوة في معدلات المشاركة في القوى العاملة ومعدلات البطالة إلى أن نسبة أقل بكثير من الإناث الشابات مقارنة بالذكور الشباب في المنطقة تسعى بنشاط للحصول على عمل، ومن بين هؤلاء، هناك نسبة صغيرة قادرة على العمل بنجاح، وهو ما يُترجم إلى عدد أقل من الشابات العاملات في المنطقة مقارنة بعدد الذكور العاملين. سيتم شرح هذه الفجوة بين الجنسين في أسواق العمل في المنطقة لاحقاً، من خلال ديناميات توظيف الشباب، لا سيما فيما يتعلق بالتحويلات في جودة الوظائف المتاحة في المنطقة على مدى العقود القليلة الماضية، وكيف أثرت هذه التحويلات على الشباب الذكور والشابات بشكل مختلف.

**الشكل 5 : معدل المشاركة في القوى العاملة للأعمار من 15 إلى 24 عاماً، حسب الجنس (%).**

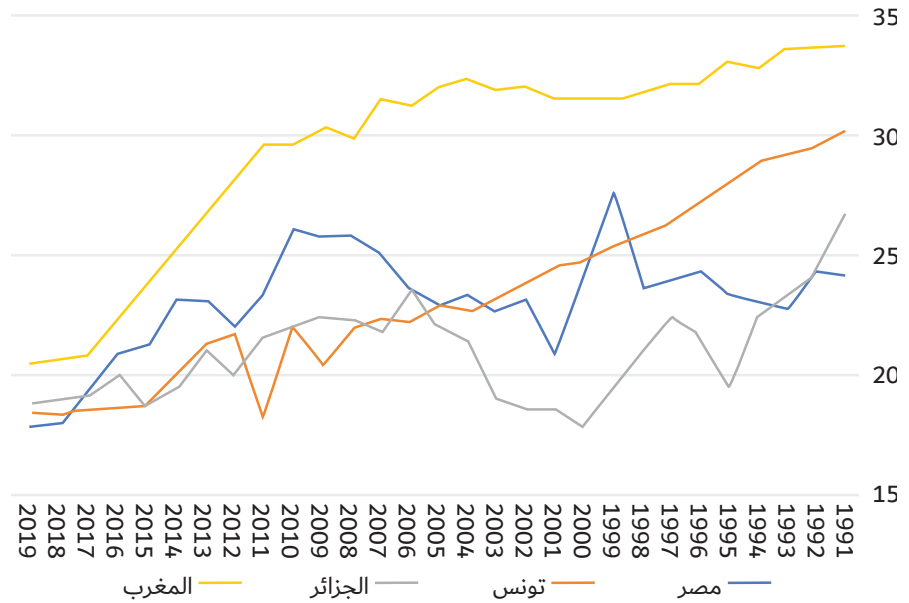
المصدر: من إعداد المؤلف بناءً على تقديرات منظمة العمل الدولية والبنك الدولي وقاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية.

ومن ثم، فإن وضع شباب المنطقة في سوق العمل قد ينعكس بشكل أفضل في معدل التوظيف، وهو النسبة المئوية لجميع الشباب الذين يتم توظيفهم بالفعل، سواء أكان الرقم إجمالياً أم موزع حسب الجنس. كما يوضح الشكل 6، تراوحت نسبة العاملين من الشباب في المنطقة في عام 2019 بين 17.9% في مصر و20.6% في المغرب. يسلط الشكل 7 الضوء أيضاً على الفجوة بين الجنسين في عمالة الشباب في المنطقة، حيث إن 5.1% فقط من جميع الشابات في الجزائر يعملن، بمعدل مماثل تقريباً في مصر، ومعدلات أعلى في المغرب وتونس، 10.2% و10.9%، على التوالي. من ناحية أخرى، تراوحت معدلات التوظيف بين الشباب الذكور من 25.4% في تونس إلى 32.1% في المغرب، في حين أن معدلات التوظيف، سواء كانت إجمالية، أو موزعة حسب الجنس، قد تراجعت خلال العقود الثلاثة الماضية على الأقل<sup>28</sup>.

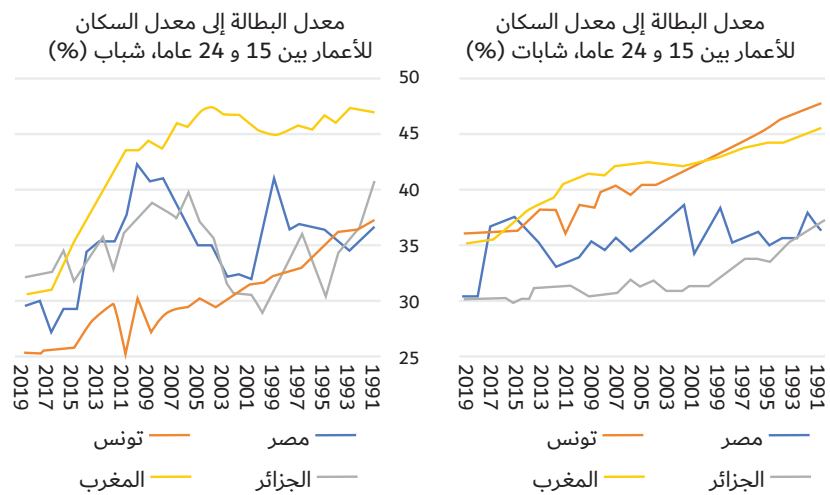
على غرار ما أبرزته معدلات البطالة، وعلى الرغم من أن معدلات التوظيف بين الشباب الذكور في البلدان الأربعة لا تزال منخفضة، وتراجع، إلا أنه يمكن مقارنتها بشكل عام بالعديد من الاقتصادات النامية والمتقدمة في أوروبا وآسيا وأمريكا اللاتينية، وهي لا تعكس أزمة استثنائية في المنطقة بالنسبة للشباب الذكور. ومع ذلك، يتجلى وضع فريد في معدلات التوظيف بين الشابات في المنطقة، حتى أكثر مما أبرزته معدلات البطالة. تتراوح معدلات التوظيف بين الشابات في بلدان جنوب البحر الأبيض المتوسط الأربعة قيد الدراسة، وفي الواقع عبر منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بأكملها، بين 5% و11% وهي بالتأكيد من بين أدنى المعدلات على مستوى العالم<sup>29</sup>، مما يؤدي إلى انخفاض إجمالي معدل العمالة في المنطقة بشكل ملحوظ. ولكن كما أوضحنا سابقاً، قد يؤدي الانخفاض المستمر في معدلات توظيف الشباب في المنطقة، إذا استمر، إلى جعل عمالة الشباب الذكور في المنطقة من بين الأسوأ على مستوى العالم.

28. (World Bank, 2021).

29. المصدر نفسه.

**الشكل 6 : نسبة العمالة إلى السكان، الفئة العمرية 15-24 عاماً، إجمالاً (%) .**

المصدر: من إعداد المؤلف بناءً على تقديرات منظمة العمل الدولية والبنك الدولي وقاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية.

**الشكل 7 : نسبة العمالة إلى السكان، في الفئة العمرية 15-24 عاماً، حسب الجنس (%) .**

المصدر: من إعداد المؤلف بناءً على تقديرات منظمة العمل الدولية والبنك الدولي وقاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية.



## العمالة غير الرسمية وديناميات عمالة الشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط

قد يبدو من البيانات السابقة أن مشكلة تشغيل الشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط هي في الواقع مشكلة عمالة الشباب، كما ينعكس في انخفاض معدل البطالة بين الشباب في مصر مؤخراً، على سبيل المثال، مقارنةً بالزيادة المفاجئة في بطالة الشباب. ومع ذلك، هناك المزيد حول هذه القضية. كما عانى الشباب الذكور في المنطقة خلال العقود الماضية بشكل رئيسي من التدهور الحاد في جودة الوظائف<sup>30</sup> من حيث ارتفاع العمالة غير الرسمية<sup>31</sup>، جنباً إلى جنب مع انخفاض معدلات التوظيف. في الواقع، السمتان الرئيسيتان لتوظيف الشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط، هما انخفاض توظيف الإناث بشكل استثنائي وتدهور جودة الوظائف للذكور، وهما وجهان لعملة واحدة، ويمكن أن يعود تفسير كلاهما لنفس الأسباب، وبشكل رئيسي إلى تدهور توفر الوظائف الرسمية مقارنة بارتفاع المعروض من العمالة بسبب التغيرات الديموغرافية.

لقد ثبت الآن على نطاق واسع أنه في مصر وتونس والجزائر والمغرب، وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أيضاً، أن ما يُعرف باسم "العقد الاجتماعي العربي"<sup>32</sup>، أو "الصفقة الاستبدادية"<sup>33</sup>، التي تتميز بالتوظيف العام الجماعي وإمكانية الوصول إلى السلع والخدمات المدعومة مقابل عدم وجود صوت سياسي، أدت إلى أن يصبح القطاع العام صاحب العمل المهيمن في أسواق العمل في المنطقة، ولا سيما من خلال بيروقراطيات الدولة المتضخمة، خلال الربع الثالث من القرن العشرين. وقد اتخذت هذه الهيمنة عدة أشكال، بما في ذلك الضمانات القانونية من قبل الدولة لتوظيف الخريجين من مستويات تعليمية معينة<sup>34</sup>.

ومع ذلك، شرعت دول المنطقة في برامج التحرير الاقتصادي منذ سبعينيات القرن الماضي، والتي تسارعت بسبب الأزمات الاقتصادية التي ضربت المنطقة في الثمانينيات مع انخفاض أسعار النفط، مما دفع البلدان نحو المزيد من الاستقرار الاقتصادي وبرامج التكيف الهيكلي - بالشراكة مع المؤسسات المالية الدولية - التي قللت من نمو العمالة العامة وقلصت من دورها في سوق العمل من أجل تخفيف العبء المالي على الحكومات<sup>35</sup>. على سبيل المثال، انخفضت حصة القطاع العام من الوظائف التي حصل عليها المتعلمون الجدد في سوق العمل من 80%-75% في مصر وتونس في منتصف السبعينيات، إلى 30%-25% في 2010. كما انخفضت في الجزائر من أكثر من 70% في منتصف الثمانينيات إلى حوالي 50% في 2010، حيث تمكنت الجزائر من الحفاظ على قدر أكبر من الوظائف العامة من خلال عائدات النفط والغاز، على غرار دول الخليج<sup>36</sup>.

30. يقيس مسح العمالة المصري السنوي جودة الوظائف من خلال العمالة الرسمية، وبالتالي يتم قياسه من حيث توافر العقد الرسمي والتأمين ومدته.

31. (CAPMAS, 2020).

32. (Devarajan & Mottaghi, 2017).

33. (World Bank, 2004).

34. المصدر نفسه.

35. (World Bank, 2004).

36. (Assaad & Barsoum, 2019).

في المغرب أيضاً، انخفضت حصة القطاع العام بين جميع الوظائف، والتي كانت أقل مما كانت عليه في البلدان المجاورة في البداية<sup>37</sup>، من أوائل التسعينيات إلى حوالي 8.1% في عام 2019.<sup>38</sup>

تباطأ التراجع في الوظائف العامة، أو انعكس بشكل طفيف منذ الربيع العربي، على الأقل في السنوات القليلة التالية، حيث حاولت الحكومات في المنطقة إرضاء مواطنيها مرة أخرى باستخدام الوظائف العامة، وهو عنصر رئيسي في الصفقة الاستبدادية طويلة الأمد<sup>39</sup>. ومع ذلك، من المحتمل أن تؤدي الموجة الجديدة من برامج التحرير الاقتصادي في جنوب البحر الأبيض المتوسط في السنوات الأخيرة إلى تراجع التوظيف العام مرة أخرى. في مصر، على سبيل المثال، مع إطلاق برنامج التحرير الاقتصادي في عام 2016، بالشراكة مع صندوق النقد الدولي (IMF)، انخفض إجمالي التوظيف العام بالفعل وبشكل حاد من 6.7 مليون موظف في عام 2015 إلى 5.6 مليون في عام 2020، بانخفاض قدره 1.1 مليون وظيفة عامة أو 16.4% في 5 سنوات<sup>40</sup>. ربما يكون هذا البرنامج هو السبب الرئيسي وراء الانخفاض الحاد في معدلات عمالة الشباب في مصر منذ تنفيذ البرنامج، بالتزامن مع زيادة التوظيف بين الشباب الذكور، وهو ما سيتم شرحه بمزيد من التفصيل لاحقاً.

لم يتم تعويض تراجع فرص العمل في القطاع العام، منذ أوائل التسعينيات، عن طريق خلق فرص العمل في القطاع الخاص الرسمي. لا يزال هذا الأخير متخلفاً في المنطقة، ويرجع ذلك أساساً إلى ضعف الإطار المؤسسي وبيئة الأعمال المحبطة، الناتجة عن تدخلات الدولة غير المتكافئة والمحسوبة، مما يعوق النمو المدفوع بالقطاع الخاص، وخلق فرص العمل في جنوب البحر الأبيض المتوسط<sup>41</sup>. وبدلاً من ذلك، أدت هذه الفجوة في خلق الوظائف إلى زيادة في العمالة غير الرسمية منخفضة الجودة في المنطقة التي تتميز بغياب العقود الرسمية، أو التأمين والمزايا الصحية، وهيمنة العمل الحر في المشاريع الصغيرة. في مصر، بلغت حصة العمالة غير الرسمية من إجمالي العمالة غير الزراعية في منتصف وأواخر الثمانينيات<sup>42</sup> 37.3%، وارتفعت منذ ذلك الحين إلى 50% في أحدث الأرقام<sup>43</sup>. في تونس، بلغ الطابع غير الرسمي للعمالة غير الزراعية 35% في أوائل إلى منتصف الثمانينيات<sup>44</sup>، وارتفع الآن إلى 53.5%<sup>45</sup> وفي المغرب، ارتفعت العمالة غير الرسمية بين العمالة غير الزراعية، والتي بلغت 44.8% في التسعينيات<sup>46</sup>، إلى 75.6% في أحدث البيانات<sup>47</sup>، بينما في الجزائر، ارتفع الطابع غير الرسمي للعمالة،

37. (Assaad, 2004).

38. (Lopez-Acevedo et al., 2021).

39. (Assaad & Barsoum, 2019).

40. (CAPMAS, 2020).

41. (Hertog, 2016).

42. (Kiaga & Leung, 2020).

43. (ILO, 2018).

44. (Kiaga & Leung, 2020).

45. (ILO, 2018).

46. (Kiaga & Leung, 2020).

47. (ILO, 2018).

التي بلغت 18% فقط في أوائل التسعينيات، عدة مرات، لتصل إلى 56.8% في أحدث أرقام عام 2017.<sup>48</sup>

هذا الارتفاع الحاد في العمالة غير الرسمية للتعويض عن الانخفاض في الوظائف العامة، والنمو البطيء للعمالة الخاصة الرسمية في المنطقة، هو العامل الرئيسي الذي شكل مشكلة التوظيف في جنوب البحر الأبيض المتوسط، وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الأوسع، والتي أنتجت ديناميات متفاوتة بالنسبة للشباب الذكور والشابات<sup>49</sup>.

بالنسبة للشابات، لا تشارك الأقل تعليماً بشكل عام في القوى العاملة على الإطلاق، وعندما تفعل ذلك، فإنها تقتصر في الغالب على العمل الحر في المنزل أو العمل الأسري غير مدفوع الأجر، ولديها وصول محدود إلى العمل المأجور<sup>50</sup>. من ناحية أخرى، تميل الشابات المتعلّمات، وخاصة المتزوجات منهن، إلى تفضيل التوظيف العام بشدة لظروفه ومزاياه، حتى بالمقارنة مع الوظائف الرسمية الخاصة. وتشمل هذه الشروط عقوداً آمنة طويلة الأجل، وأيام عمل أقصر، واستحقاقات الأمومة، وإجازة عائلية مدفوعة الأجر، وأكثر من ذلك. تميل النساء المتعلّمات والأقل تعليماً على حد سواء إلى تجنب العمل غير الرسمي إلى حد كبير لأنهن يعتبرن أنه يفتقر إلى ظروف العمل المقيّدة، لا سيما وأن العمل غير الرسمي يرتبط عموماً بأمكان العمل الصغيرة وقلّة من زملاء العمل، معظمهم من الرجال، مما يزيد من مخاطر التحرش الجنسي والإضرار بالسمعة للنساء، اللاتي يفضلن نتيجة لذلك أماكن العمل الكبيرة مع العديد من الزملاء في العمل، وهي خصائص الوظيفة العامة<sup>51</sup>. وبالتالي، فإن النساء الشابات المتعلّمات في جنوب البحر الأبيض المتوسط ينتظرن عادةً لسنوات طويلة للحصول على وظيفة عامة، ثم ينسحبن من القوى العاملة تماماً عندما يفقدن الأمل في العثور على واحدة، وهو ما يفسر ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض معدلات المشاركة في القوى العاملة بين الشابات، والتي تمتد أيضاً إلى الإناث البالغات في المنطقة<sup>52</sup>. ويساعد هذا أيضاً في تفسير التراجع الحاد في معدلات توظيف الشابات في مصر، بالتزامن مع الانخفاض الكبير في التوظيف العام خلال سنوات برنامج الإصلاح الأخير.

بالنسبة للذكور، الانسحاب من سوق العمل ليس خياراً قابلاً للتطبيق. إن الشباب الذكور، الأقل تعليماً، الذين لديهم فرصة ضئيلة أو معدومة لتولي وظيفة عامة بسبب الحد الأدنى من المتطلبات للمستوى التعليمي للأخيرة، ينضمون إلى سوق العمل غير الرسمي على الفور مع تأخير ضئيل في انتقالهم إلى سن العمل. من ناحية أخرى، يواجه الشباب الذكور المتعلمون، الذين يمتلكون الحد الأدنى من متطلبات التوظيف في القطاع العام، فرص عمل رسمية ضئيلة في القطاعين العام أو الخاص، ويختارون في البداية عدم العمل في القطاع غير الرسمي بعد التخرج، وهو ما يرونه غير مناسب لاستثماراتهم التعليمية. وبالتالي، فإنهم يفضلون الوقوف في طوابير للحصول على فرص العمل العامة، كما تفعل الشابات المتعلّمات، لفترات قد تمتد إلى بضع سنوات، حتى يشعروا في النهاية، على عكس معظم الإناث، بالإحباط ويقبلون العمل

48. (Beggat, 2017).

49. (Assaad, 2014).

50. (Assaad et al., 2020).

51. (Assaad, 2017).

52. (Assaad et al., 2020).

غير الرسمي. تلعب الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للشباب المتعلمين دوراً في مثل هذا التحول. الشباب المتعلمون ذوو الوضع الاجتماعي والاقتصادي المرتفع، الذي يقاس بالتحصيل التعليمي للوالدين، هم أكثر احتمالاً في الحصول على وظيفة رسمية في المنطقة من الشباب المتعلم ذوي الوضع الاجتماعي والاقتصادي المنخفض، إما في القطاع العام أو القطاع الخاص الرسمي<sup>53</sup>. علاوة على ذلك، يمكن للشباب المتعلم الذي يتمتع بخلفية اجتماعية واقتصادية عالية على وجه الخصوص الوقوف في طوابير طويلة للحصول على وظيفة رسمية، معتمدين على موارد أسرهم، خاصة في مصر، في حين أن الشباب المتعلم من خلفية اجتماعية واقتصادية منخفضة، وبهذه الموارد الأقل، يجد نفسه أمام إما العودة إلى الوظائف غير الرسمية في حالة الذكور، أو الخروج من سوق العمل بالنسبة للإناث<sup>54</sup>.

تفسر هذه الدينامية الأعرّص الرئيسية لبطالة الذكور في جنوب البحر الأبيض المتوسط. يمكن تفسير سبب كون بطالة الذكور في المنطقة في الغالب هي في الأساس مشكلة بطالة بين الشباب، بأن الشباب والوافدين الجدد هم الذين يمكن أن يظلوا عاطلين عن العمل، أو حتى خارج قوة العمل، ويصطفون في طوابير للحصول على وظائف عامة لبضع سنوات، ولكن يتعين عليهم في النهاية العودة إلى العمل غير الرسمي مع تقدمهم في السن وفشلهم في العثور على وظيفة رسمية. كما يفسر هذا سبب ارتفاع معدل البطالة بين الشباب الذكور بشكل كبير بين المتعلمين مقارنة بالذكور الأقل تعليماً، الذين لا يوجد لديهم سبب للاصطفاف في صفوف الوظائف العامة، حيث ليس لديهم أي فرصة للحصول عليها، وبالتالي يقبلون العمل غير الرسمي على الفور، بينما الشباب الذكور الأكثر تعليماً في هذه الأثناء يظلون عاطلين عن العمل<sup>55</sup>. قد يفسر هذا ارتفاع معدلات توظيف الشباب في مصر خلال برنامج الإصلاح وتراجع التوظيف في القطاع العام، لأن هذا الانخفاض الحاد يمكن أنه قد أدى إلى فقدان الشباب الذكور المتعلمين الأمل بشكل أسرع في العثور على وظيفة عامة وقبولهم بالعمل غير الرسمي حيث طاوور الانتظار أقصر.

هذه الديناميات واضحة في البيانات. في مصر، وفقاً للتقديرات الوطنية لعام 2019، كانت البطالة هي الأعلى بين الشباب الذكور بنسبة 10.1% للفئة العمرية 15-19 سنة، و 13.1% للفئة 20-24، والتي تنخفض إلى 8.4% للفئة العمرية 25-29، ثم 3% للفئة العمرية 30-39، ويستمر انخفاضها أيضاً بالنسبة لبقية الفئات في سن العمل. كما أن المشاركة في القوى العاملة هي الأدنى أيضاً بالنسبة للشباب الذكور، حيث تبلغ 19% فقط للذكور الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 19 عاماً، و 44% في الفئة العمرية 20-24 عاماً، ثم تقفز إلى 83.1% في الفئة العمرية 25-29، وإلى 93.1% للذكور في الثلاثينيات والأربعينات من عمرهم. وكما أوضحنا، فإن البطالة بين الذكور المصريين هي الأدنى بين الأميين، حيث تبلغ 1.5% فقط، يليها من يجيد القراءة والكتابة دون شهادة 2.6%، بينما تعد الأعلى للذكور الحاصلين على مؤهل جامعي فأعلى 10.5%، تليها الدرجات المتوسطة وفوق المتوسطة، حيث بلغت معدلات البطالة 6.7% و 6.6% على التوالي<sup>56</sup>.

53. (Assaad et al., 2019).

54. (Assaad & Krafft, 2014).

55. (Assaad, 2014).

56. (CAPMAS, 2020).

في تونس أيضاً، تُظهر التقديرات الوطنية أن الوافدين الأوائل على سوق العمل يمثلون إجمالي 96.4% من جميع الأفراد الذين يطلبون وظائف، والمسجلين في مكاتب العمل. ترتبط البطالة أيضاً بالتعليم، حيث إن 26.9% و15.8% من الأفراد الحاصلين على درجة عالية أو ثانوية، على التوالي، عاطلين عن العمل، مقارنة بـ 6% لغير المتعلمين، و8% لمن تلقوا تعليماً ابتدائياً<sup>57</sup>. تعكس البيانات الجزائرية نفس الديناميات في سوق العمل. تبلغ نسبة البطالة بين الذكور 28.1% للفئة العمرية 15-19، و22.2% للفئة 20-24، ثم تنخفض إلى 15.4% للذكور في الفئة العمرية 25-29، و8.4% للفئة 30-34، وتستمر حتى الآن في الانخفاض لجميع الفئات العمرية حتى سن التقاعد. كما أن معدل البطالة بين الذكور في الجزائر أعلى أيضاً بين المتعلمين، حيث يبلغ 11% و8.4% و10.7% للذكور الحاصلين على تعليم متوسط وثانوي وعالي، على التوالي، بينما يبلغ 2.5% فقط بين غير المتعلمين، و6.4% بين غير المتعلمين والحاصلين على التعليم الابتدائي<sup>58</sup>. معدلات البطالة المرتفعة نسبياً للذكور الحاصلين على تعليم متوسط أو ابتدائي في تونس والجزائر، مقارنة بمصر، على سبيل المثال، هي في الغالب نتيجة لإمكانية الحصول على وظيفة في هذه القطاع العام بهذه الدرجات في هذين البلدين، مما يشجع على الانتظار والبطالة في هذه المستويات التعليمية<sup>59</sup>. وأيضاً في المغرب، تعد البطالة هي الأعلى بين الشباب، حيث تبلغ 24.9% للفئة العمرية 15-24 عاماً، وتنخفض إلى 15.1% للفئة العمرية 25-34، وتنخفض إلى 2.1% لمن هم فوق 45 عاماً. علاوة على ذلك، فإن البطالة بين المتعلمين 15.7%، مقابل 3.1% فقط لغير المتعلمين<sup>60</sup>، على غرار الأرقام في مصر وتونس والجزائر.

## توصيات سياساتية: كيفية معالجة انخفاض العمالة بين الشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط

إن مشكلة تشغيل الشباب في جنوب البحر الأبيض المتوسط هي في الأساس قضية ندرة العمالة الرسمية، مما يؤخر انتقال الشباب الذكور إلى العمل، ويجبر الشباب على الانسحاب تماماً من القوى العاملة. ومع ذلك، لا ينبغي أن يكون تركيز إجراءات السياسة العامة على خلق فرص عمل رسمية فقط لتسهيل دمج المتعلمين من الذكور والإناث في سوق العمل، ولكن أيضاً لخلق وظائف رسمية، مع عقود رسمية ومزايا تأمين وأجور أفضل لمن هم أقل تعليماً، والذين لا يظهرون في بيانات البطالة، حيث يقبلون فوراً العمل غير الرسمي، في حالة الشباب الذكور، أو لا يشتغلون بعمل مدفوع الأجر على الإطلاق، في حالة الإناث. لن تساعد معالجة العمالة غير الرسمية في معالجة قضايا سوق العمل في جنوب البحر الأبيض المتوسط فحسب، بل ستساهم أيضاً في حل القضايا الأخرى، بما في ذلك الفقر. ترتبط العمالة غير الرسمية ارتباطاً وثيقاً بالفقر المرتبط بالعمل في المنطقة، نظراً لوجود نسبة كبيرة من العمال غير الرسميين في جنوب البحر الأبيض المتوسط فقراء. على سبيل المثال، ما يقرب من نصف مجمل العمال غير الرسميين في مصر يعيشون في فقر، وهي نسبة أكبر بكثير من الفقر في أنواع العمل الأخرى<sup>61</sup>.

57. (INS, 2020).

58. (ONS, 2020).

59. (Assaad & Krafft, 2016).

60. (HCP, 2020).

61. (CAPMAS, 2019).

● إن العودة إلى زيادة التوظيف العام، من أجل تعزيز العمالة الرسمية، كما حاولت بعض الحكومات في المنطقة بعد الربيع العربي، ليس هو الحل لمشكلة عمالة الشباب، لأن هذا سيعزز ببساطة الاختلالات والتشوهات. التي أجبرت الحكومات على تقليص الوظائف العامة خلال العقود الثلاثة الماضية من أجل تقليل العبء المالي للأجور العامة.

بدلاً من ذلك، يجب على الحكومات في المنطقة تشجيع القطاع الخاص على النمو وخلق المزيد من الوظائف الرسمية عالية الجودة. لا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال إصلاحات مؤسسية عميقة الجذور وتحسينات لبيئات الأعمال من أجل تسهيل إنشاء وإدارة الأعمال الرسمية الخاصة، وضمان ملعب مستو بدون امتيازات لرجال الأعمال المرتبطين سياسياً أو المفضلين، أو للشركات العامة، والتي تشوه المنافسة، وتثبط الاستثمارات الخاصة الجديدة وتعوق نمو القطاع الخاص. ربما تكون هذه الإصلاحات هي الأصعب في التنفيذ على المدى القصير، لا سيما بسبب المصالح المكتسبة القوية، من كل من الأطراف العامة والخاصة، والتي ستتحدى بقوة مثل هذه الإصلاحات الضرورية وتعمل على الحفاظ على الوضع الراهن.

● إلى جانب الحاجة إلى تشجيع القطاع الخاص الرسمي على النمو وخلق فرص عمل جديدة، من الضروري أيضاً تشجيع إضفاء الطابع الرسمي على القطاعات الخاصة غير الرسمية الكبيرة في جنوب البحر الأبيض المتوسط، والتي تُجبر على العمل في القطاع غير الرسمي، وفي الغالب بحدود الكفاف، نتيجة لارتفاع حواجز الدخول إلى القطاع الرسمي، وخاصة العبء التنظيمي وتكلفة الفساد<sup>62</sup>. إن مساعدة المؤسسات غير الرسمية على إضفاء الطابع الرسمي من الناحية القانونية من شأنها أن تمكنها من النمو بشكل أكبر في الحجم وفي عدد الموظفين؛ سيوفر ذلك وظائف ذات جودة أفضل لموظفيها الذين يغلب عليهم الذكور، مع جذب المزيد من العاملات اللاتي سيقبلن بشكل أكبر الوضع الرسمي الجديد والتحسين في ظروف العمل. تشير التجارب الناجحة إلى أنه يمكن تشجيع إضفاء الطابع الرسمي من خلال تغيير معادلة التكلفة والعائد لإضفاء الطابع الرسمي، وذلك عن طريق تقليل التكاليف المالية وغير المالية لإضفاء الطابع الرسمي، وزيادة الفوائد التي تعود على المؤسسات. ويشمل ذلك خفض رسوم التسجيل، ويفضل أن تكون صفراً، خاصة بالنسبة للمؤسسات الصغرى، إضافة إلى تسهيل عملية التسجيل، والتأكد من أنها تتطلب عدد قليل من المستندات ومدة قصيرة لإنهائها. يمكن أيضاً تشجيع المؤسسات غير الرسمية على إضفاء الطابع الرسمي من خلال الحوافز التي تشمل الإعفاءات الضريبية، المجدولة لعدد من السنوات بعد التسجيل، وإزالتها تدريجياً، بالإضافة إلى الإعفاءات المؤقتة من مساهمات أصحاب العمل في خطط التأمين الاجتماعي للموظفين، لتشجيع إضفاء الطابع الرسمي على العمل في هذه الشركات وليس فقط إضفاء الطابع الرسمي على الأعمال نفسها<sup>63</sup>.

● إن أحد تدابير السياسة العامة، والمتداخل بشكل وثيق، هو تحسين وصول المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم (MSMEs)، سواء كانت حديثة الإنشاء أو رسمية، إلى التمويل. يمثل الافتقار إلى الوصول إلى الائتمان تحدياً رئيسياً

62. (Ayadi & Sessa, 2017).

63. (FICCI, 2017).



لهذا النوع من المشاريع في المنطقة، مما يعيق نموها وقدراتها على خلق فرص العمل، حيث تحصل نصف الشركات الصغرى والصغيرة والمتوسطة فقط على قروض بنكية في تونس والمغرب، و6% فقط من المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في مصر<sup>64</sup>. يمكن للحكومات في جنوب البحر الأبيض المتوسط وشركائها في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والاتحاد الأوروبي (EU) أن تلعب دوراً نشطاً في تحسين الوصول إلى الائتمان للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة من خلال توفير خطوط ومخططات ائتمانية مباشرة، وضمانات ائتمانية للقطاع المصرفي لتشجيع المزيد من القروض للمؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، ومن خلال تمويل وتوفير الخبرة الفنية لشبكة موسعة من مراكز دعم الأعمال، والتي تقدم التوجيه المالي والتدريب لأصحاب الأعمال الصغرى والصغيرة والمتوسطة<sup>65</sup>.

- كما يمكن لسياسات الاقتصاد الكلي أن تلعب دورها في تشجيع خلق فرص العمل الرسمية في القطاع الخاص. يمكن أن يؤدي المزيد من تحرير التجارة والانفتاح إلى تعزيز القدرة التنافسية للقطاع الخاص في المنطقة وتشجيع نموه ومساهمته في الإنتاج والتوظيف. يمكن أن تستفيد تجارة الخدمات على وجه التحديد في جنوب البحر الأبيض المتوسط، والتي تعد واحدة من أكثر القطاعات تقييداً عالمياً، إلى حد كبير، من مزيد من الانفتاح لتشجيع نموها وخلق وظائف عالية الإنتاجية، خاصة للنساء<sup>66</sup>. لا يتعارض الانفتاح التجاري مع الحاجة المتزامنة لسياسات صناعية نشطة، تهدف لتشجيع نمو قطاعات خدمات التصنيع الكثيفة العمالة وذات الإنتاجية العالية، وموجهة نحو التصدير، وتسعى إلى دمج اقتصادات جنوب البحر الأبيض المتوسط في سلاسل القيمة العالمية، وكذلك في سلاسل القيمة الإقليمية الأقصر.

- بالإضافة إلى تشجيع خلق المزيد من الوظائف الرسمية، سيتعين على الحكومات في جنوب البحر الأبيض المتوسط أيضاً ضمان أن التوظيف الرسمي الخاص يوفر الحد الأدنى من ظروف العمل الملائمة من أجل جعله أكثر جاذبية، خاصة بالنسبة للنساء، كما هو موضح أعلاه، حيث لا يفضلن العمل الرسمي الخاص في المنطقة بسبب ظروف العمل القاسية. يتعين على الحكومات سن حد أدنى للأجور في القطاع الخاص، وهو غائب في بعض البلدان في جنوب البحر الأبيض المتوسط (على سبيل المثال، مصر)، وتنظيم ساعات العمل والمكافآت، وضمان استحقاقات الأمومة، والإجازة مدفوعة الأجر وتوفير خدمات رعاية الأطفال، وتشجيع ترتيبات العمل المرنة من أجل تلبية الاحتياجات المختلفة، وضمان سلامة المرأة في أماكن العمل والمواصلات<sup>67</sup>.

يمكن استكمال هذه الجهود من خلال تشجيع المفاوضة الجماعية في سوق العمل لتحسين مزايا العمال من خلال تسهيل إنشاء النقابات العمالية وأنشطتها، والتي تواجه عموماً قيوداً في المنطقة، حيث يُنظر إليها عموماً على أنها تشكل تهديداً

.64 (Ayadi & Sessa, 2017).

.65 (Amer & Selwaness, 2021).

.66 (Suleiman, 2021b).

.67 (Assaad & Krafft, 2015).

سياسياً للأنظمة. ومع ذلك، قد تكون هذه الإصلاحات لظروف العمل في القطاع الخاص صعبة، لأنها قد تخاطر بإبطاء خلق فرص العمل الرسمية (من حيث عدد العمال أو ساعات العمل) عن طريق زيادة تكاليف العمالة في القطاع الخاص، والحث على استبدال رأس المال أو العمالة غير الرسمية، للعاملين الرسميين، أو ببساطة عن طريق خفض الإنتاج. مثل هذا التحدي عالمي، ولن يكون من السهل مواجهته، وسيطلب الموازنة بين مزايا العمل / مقايضة العمالة من خلال مجموعة من الإصلاحات المتكاملة التي تتجاوز سوق العمل. على سبيل المثال، يمكن أن تسير تحسين ظروف العمل جنباً إلى جنب مع زيادة مرونة سوق العمل، للسماح لأصحاب العمل بالتكيف بشكل أفضل مع التحولات المختلفة. علاوة على ذلك، يمكن للحكومات تعويض جزء من التكاليف المحتملة لتحسين ظروف العمل في القطاع الخاص من خلال إدخال تخفيضات تدريجية انتقائية، بما في ذلك ضرائب الرواتب ومساهمات أرباب العمل في نظام التأمين، مع تعويض الخسارة في الإيرادات العامة من خلال إصلاحات مالية أخرى، مثل قطع الدعم الشامل عن بعض السلع والخدمات<sup>68</sup>. يجري بالفعل تنفيذ هذه الإصلاحات المالية في المنطقة، على سبيل المثال كجزء من برنامج الإصلاح في مصر، وقد أثبتت نجاحها في تحقيق فوائض أولية في الميزانية وتحسين الحيز المالي في السنوات القليلة الماضية<sup>69</sup>، والتي يمكن توظيفها كأداة لموازنة التكاليف المحتملة لإصلاحات ظروف العمل.

● علاوة على ذلك، تحتاج الحكومات في المنطقة إلى تكريس المزيد من الجهود والموارد للتحويل الرقمي كأداة لخلق فرص العمل، ولتمكين القطاع الخاص من لعب دور أكبر في صناعة الاتصالات، لتحسين تغطية وجودة البنية التحتية الرقمية في المنطقة. يمكن أن يساعد التعاون الإقليمي بين دول جنوب البحر الأبيض المتوسط، مع جيرانها، وخاصة في الاتحاد الأوروبي، في تكثيف التحويل الرقمي. إن التعاون في نقل التقنيات الرقمية والمعرفة، وتدقيق الاستثمارات المباشرة، ومشاركة البيانات وأفضل الممارسات، وتكامل الخدمات والأسواق الرقمية عبر البلدان، كلها عوامل يمكن أن تدفع بالتحويل الرقمي في المنطقة إلى الأمام. يمكن أن تلعب الرقمنة دوراً نشطاً في زيادة معدلات توظيف الإناث على وجه الخصوص من خلال تجاوز بعض التحديات الرئيسية، بما في ذلك أماكن العمل غير الملائمة، ومخاطر التحرش الجنسي في العمل أو النقل، وعدم مرونة ساعات العمل التي تتعارض مع العمل المنزلي و / أو أعباء رعاية الأطفال التي تقع بشكل غير متناسب على النساء. يمكن للمنصات والأسواق الرقمية أن تساعد النساء على تسويق وبيع السلع المنتجة في مشاريعهن الصغيرة الخاصة، وغالباً في المنزل. كما يمكن للعمل عن بعد باستخدام التقنيات الرقمية أن يمكّن الشباب والمتعلمات من التغلب على نقص فرص العمل المقبولة في أسواق العمل المحلية من خلال تمكين توفير الخدمات عن بُعد في السوق الوطنية أو حتى تصدير هذه الخدمات إلى الأسواق الدولية أيضاً. ستخلق الرقمنة أيضاً المزيد من فرص العمل في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، مما سيعزز توظيف الشباب، نظراً لأنهم يفقن عدداً ويتفوقون على الذكور في جامعات المنطقة في هذه المجالات، لكن ينتهي بهم الأمر باحتلال وظائف أقل من نظرائهم الذكور<sup>70</sup>.

68. (World Bank, 2019).

69. (MOF Egypt, 2021).

70. (Suleiman, 2021a).



● بالتزامن مع الجهود المبذولة لخلق المزيد من الوظائف الرسمية للشباب على اختلاف مستويات تحصيلهم العلمي، هناك أيضاً حاجة لإصلاح أنظمة التعليم في المنطقة. صحيح أن التحصيل العلمي قد ارتفع بشكل حاد في جنوب البحر الأبيض المتوسط خلال العقود القليلة الماضية، وخاصة بالنسبة للإناث، ولكن هذا لم ينتج عنه بالضرورة مهارات إنتاجية كافية نتيجة لذلك. حققت أنظمة التعليم في المنطقة نتائج جيدة من حيث الكمية، ولكن ليس الجودة، حيث تعمل المؤسسات التعليمية في المنطقة على زيادة المعارف من الشهادات والدرجات، ولكن مع تركيز أقل على المهارات المفيدة لسوق العمل. وينعكس هذا في الأداء الضعيف لدول المنطقة في الاختبارات الدولية المماثلة للرياضيات والعلوم، على سبيل المثال. التفسير هو أن التوظيف العام والترقية، التي اعتمدت على الشهادات بدلاً من الإنتاجية، كانت الدافع الرئيسي للتعليم لعقود في المنطقة، والتي بدورها أكدت على أهمية الدرجات العلمية مقارنة بالمهارات في أنظمة التعليم في المنطقة<sup>71</sup>. معضلة المهارات هذه في المنطقة هي أيضاً نتاج مؤسسات التعليم العالي الخاصة، والتي تبين أنها لا تنتج نتائج أفضل في سوق العمل مقارنة بالمؤسسات العامة<sup>72</sup>. ومن ثم، فإن مجرد تعزيز الاستثمارات في التعليم لن يكون كافياً، ولكن من الضروري إصلاح التعليم في المنطقة، للتركيز على تزويد الطلاب بالمهارات الحديثة المطلوبة للعمل في قطاع خاص تنافسي عالي الإنتاجية ومنفتح على الأسواق العالمية سريعة التغيير، بدلاً من الحصول على أوراق اعتماد مفيدة فقط للوظائف العامة، وهو ما ساد لعقود في أنظمة التعليم في المنطقة<sup>73</sup>.

● وأخيراً، هناك حاجة إلى مزيد من التعاون بشأن التنقل المنظم للعمالة بين البلدان ذات العمالة الفائضة في جنوب البحر الأبيض المتوسط والبلدان المجاورة، التي تعاني من نقص العمالة سواء في القطاعات ذات المهارات المنخفضة أو العالية، بما في ذلك دول الخليج والاتحاد الأوروبي. سيساعد التعاون الإقليمي على تخفيف النقص في الوظائف والعمالة في مختلف البلدان، مع تسهيل تدفق التحويلات ونقل المهارات، وتقليل المخاطر الأمنية من خلال تبادل البيانات المستمر والمراقبة. التنقل المحدود للأفراد، وخاصة عبر البحر الأبيض المتوسط إلى الاتحاد الأوروبي، يعوق التجارة في الخدمات في المنطقة عبر النموذج 4 من خدمات التصدير؛ أي من خلال الانتقال المؤقت للأشخاص الطبيعيين لتقديم الخدمات في الخارج، مما يحرم جميع الأطراف من مكاسب تجارة الخدمات على مستوى الإنتاج والتوظيف<sup>74</sup>.

## استنتاج

تعد المعدلات المنخفضة بشكل استثنائي لتوظيف الشباب، وتدهور جودة الوظائف من السمات المشتركة لأسواق العمل في جنوب البحر الأبيض المتوسط، وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ككل. هذه المشاكل هي نتيجة للاقتصاد السياسي في المنطقة وهي أيضاً محرك رئيسي للتغييرات الجذرية التي تشهدها منذ أكثر من

.71 (Salehi-Isfahani, 2012).

.72 (Assaad et al., 2018).

.73 (Assaad & Krafft, 2014).

.74 (Suleiman, 2021b).

عقد من الزمان، والتي يمكن القول إنها كانت لها تداعيات على نطاق عالمي، بشكل رئيسي من خلال الحروب الأهلية، وموجة الهجرة اللاحقة من المنطقة، وردود الفعل التي أحدثتها في البلدان المضيفة.

تشكل الجذور العميقة لمثل هذه المشكلة تحدياً خطيراً لمعالجتها، لأنها ستتطلب إصلاحات عميقة تمتد عبر المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. ومع ذلك، فإن حجم المشكلة وانعكاساتها، واحتمال تدهورها بشكل أكبر بسبب العوامل الديموغرافية والمزید من الانكماش في الوظائف العامة، يستلزم اتخاذ تدابير سياسية وطنية جادة وتعاون وثيق مع الشركاء الإقليميين. يجب أن تسترشد هذه الجهود الوطنية والإقليمية بالحوار مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك النقابات العمالية، والمنظمات غير الحكومية (NGOs)، ومنظمات المجتمع المدني (CSOs)، والبلديات المحلية، والشباب من خلفيات مختلفة، من أجل صياغة إجراءات إقليمية ووطنية على مستوى السياسة العامة، والتي يتم استكمالها جنباً إلى جنب مع إجراءات محلية محددة مصممة ومناسبة للسياقات المختلفة على المستوى دون الوطني، سواء كانت جغرافية، أو ديموغرافية، أو ثقافية، أو اقتصادية.

## المصادر والمراجع

ABDEL JELIL, M., BHATIA, K., BROCKMEYER, A., DO, Q., & JOUBERT, C. (2018). Unemployment and violent extremism: evidence from Daesh foreign recruits. Policy Research Working Paper, 8381. World Bank.

ABDELKADER, H. (2017). Political instability and economic growth in Egypt. *Review of Middle East Economics and Finance*, 13 (2).

ALESINA, A., & PEROTTI, R. (1993). Income distribution, political instability, and investment. NBER Working Paper No. 4486. National Bureau of Economic Research.

AMER, M., & SELWANESS, I. (2021). Unleashing the employment potential in the manufacturing sector: developing SME finance and the way forward. Alternative Policy Solutions Policy Paper.

ASSAAD, R. (2004). Why did economic liberalization lead to feminization of the labor force in Morocco and de-feminization in Egypt?. The Center of Arab Women Training and Research.

ASSAAD, R. (2014). Making sense of the Arab labor markets: the enduring legacy of dualism. *IZA Journal of Labor & Development*, 3 (6).

ASSAAD, R. (2017). Why is female labour-force participation so stagnant in Egypt, Jordan, and Tunisia despite rapid increase in educational attainment?. Female Employment & Dynamics of Inequality Research Network, Economic & Social Research Council.

ASSAAD, R., & BARSOUM, G. (2019). Public employment in the Middle East and North Africa: does a changing public sector workforce in the MENA region provide an opportunity for efficient restructuring. *IZA World of Labor*, 463.

ASSAAD, R., HENDY, R., LASSASSI, M., & YASSIN, S. (2020). Explaining the MENA paradox: rising educational attainment yet stagnant female labor force participation. *Demographic Research*, 43, 817-850.

ASSAAD, R., & KRAFFT, C. (2014). Youth transition in Egypt: school, work, and family formation in an era of changing opportunities. SILATECH Working Paper 14-1.

ASSAAD, R., & KRAFFT, C. (2015). Promoting successful transitions to employment for Egyptian youth. *Policy Perspective*, 15. Economic Research Forum.

ASSAAD, R., & KRAFFT, C. (2016). Labor market dynamics and youth unemployment in the Middle East and North Africa: evidence from Egypt, Jordan, and Tunisia. *ERF Working Paper Series*. Economic Research Forum.

ASSAAD, R., KRAFFT, C., & SALEHI-ISFAHANI, D. (2018). Does the type of higher education affect labor market outcomes? Evidence from Egypt and Jordan. *Higher Education*, 75, 945-995.

ASSAAD, R., KRAFFT, C., & SALEMI, C. (2019). Socioeconomic status and the changing nature of school-to-work transitions in Egypt, Tunisia, and Jordan. *Working Paper Series*, 1287. Economic Research Forum.

AYADI, R., & SESSA, E. (2017). Micro, small, and medium sized enterprises development in Egypt, Jordan, Morocco, and Tunisia: structure, obstacles, and policies. *MSMEs' Development in the Southern Mediterranean Countries*, EMNES Studies No.3. Euro-Mediterranean Network of Economic Studies.

BAGCHI, A. & PAUL, J. (2018). Youth unemployment and terrorism in MENAP region. *Socio Economic Planning Sciences*. BARON, S. (2008). Street Youth, Unemployment, and Crime: Is It That Simple? Using General Strain Theory to Untangle Relationship. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 50, 399-434.

BEGGAT, H. (2017). The impact of the informal economy on employment in Algeria: evaluation study for the period 1990-2016. *Journal of Financial and Accounting Studies*.

BREZINA, T. (2017). General Strain Theory. *Oxford Research Encyclopedias*. Retrieved from <https://oxfordre.com/criminology/view/10.1093/acrefore/9780190264079.001.0001/acrefore-9780190264079-e-249>

CARMICHAEL, F., & WARD, R. (2010). Youth unemployment and crime in English regions and Wales. *Applied Economics*, 32 (5).

CENTRAL AGENCY FOR PUBLIC MOBILIZATION & STATISTICS OF EGYPT(CAPMAS). (2019). Leading indicators of income, expenditure, and consumption survey 2017/2018.

CENTRAL AGENCY FOR PUBLIC MOBILIZATION & STATISTICS OF

EGYPT (CAPMAS). (2020). Annual Bulletin: Labour Survey 2019.

DEVARAJAN, S., & MOTTAGHI, L. (2017). The economics of post-conflict reconstruction in MENA. Middle East and North Africa Economic Monitor. World Bank.

DEVARAJAN, S., & IANCHOVICHINA, E. (2018). A broken social contract, hot high inequality, led to the Arab Spring. Review OF Income And Wealth, 64 (1).

DIBEH, G., FAKIH, A., & MARROUCH, W. (2018). Labor market and institutional drivers of youth irregular migration: evidence from MENA region. Discussion Paper Series, 11903. IZA Institute of Labor Economics.

FEDERATION OF INDIAN CHAMBERS OF COMMERCE AND INDUSTRY (FICCI). (2017). Informal economy in India: setting the framework for formalisation.

FOUGERE, D., KRAMARZ, F., & POUGET, J. (2009). Youth unemployment and crime in France. Journal of the European Economic Association, 7 (5), 909-938.

GREGG, P., & TOMINEY, E. (2005). The Wage Scar from male youth unemployment. Labour Economics, 12, 487-509.

GRONQVIST, H. (2011). "Youth unemployment and crime: new lessons exploring longitudinal register data. Working Paper 7/2011. Swedish Institute for Social Research.

HAMMARSTROM, A., & JANLERT, U. (2002). Early unemployment can contribute to adult health problems: results from a longitudinal study of school leavers. Journal of Epidemiology and Community Health, 56, 624-630.

HAUT COMMISSARIAT AU PLAN DU MAROC (HCP). (2020). Emploi année 2019.

HERTOG, S. (2016). Is there an Arab variety of capitalism?. ERF Working Paper Series, 1068. Economic Research Forum.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). (n.d.) ILOSTAT. Retrieved from <https://ilostat.ilo.org/>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). (2018). Women and

men in the informal economy: a statistical picture, third edition.

KIAGA, A., & LEUNG, V. (2020). The transition from the informal to the formal economy in Africa. *Global Employment policy Review, Background Paper, 2*. International Labour Organization.

KRAFFT, C. (2020). Why is fertility on the rise in Egypt: the role of women's employment opportunities. *Journal of Population Economic*, 33, 1173-1218.

LOPEZ-ACEVEDO, G., BETCHERMAN, G., KHELLAF, A., & MOLINI, V. (2021). Morocco's jobs landscape: identifying constraints to an inclusive labor market. *International Development in Focus*. World Bank.

MINISTRY OF FINANCE OF EGYPT (MOF EGYPT). (2021). Financial statement of state general budget 2021/2022. Retrieved from <https://www.mof.gov.eg/ar/posts/stateGeneralBudget/5fdab2567452020007052b5b/%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B2%D9%86%D8%A9%20%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9%202021%2022>

NATIONAL INSTITUTE OF STATISTICS OF TUNISIA (INS). (2020). *Annuaire statistique de la Tunisie 2015-2019*.

OFFICE NATIONAL DES STATISTIQUES DE L'ALGÉRIE (ONS). (2020). *Activité, emploi & chômage en mai 2019*.

PRINCE, H., & HALASA-RAPPEL, Y., & KHAN, A. (2018). Economic growth, youth unemployment, and political and social instability: a study of policies and outcomes in post-Arab Spring Egypt, Morocco, Jordan and Tunisia. *UNRISD Working Paper 2018-12*, United Nations Research Institute for Social Development.

SALEHI-ISFAHANI, D. (2012). Education, jobs, and equity in the Middle East and North Africa. *Comparative Economic Studies*, 54, 843-861.

SULEIMAN, H. (2021a). Covid-19 and women employment in Mediterranean countries: impact and policies for reducing gender inequality in work. *Med Brief*, 14. FEMISE

SULEIMAN, H. (2021b). Trade in services in the Southern Neighbourhood countries: potential, complications, and the Covid-19 crisis. *EuroMeSCo Joint Policy Study*, 20.

SWEIDAN, O. (2015). Political instability and economic growth: evidence from Jordan. *Review of Middle East Economics and Finance*, 12 (3).

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP). (2013). Summary regional human development report 2013-2014: citizen security with a human face: evidence and proposals from Latin America.

WORLD BANK. (2004). Unlocking the employment potential in the Middle East and North Africa: towards a new social contract. MENA Development Report, 28815.

WORLD BANK. (2019). Reforms and external imbalances: the labor-productivity connection in the Middle East and North Africa. World Bank Group.

WORLD BANK. (2021). World Bank Open Data. Retrieved from <https://data.worldbank.org/>

