

توظيف الشباب في مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا .. مع التعرض لتجربتي
مدينتي القاهرة والإسكندرية

إعداد

محمد محمود عبدالله يوسف

المدرس المساعد بقسم التخطيط العمراني – كلية التخطيط العمراني- جامعة القاهرة

Mmyoussif@yahoo.com

مقدمة

الشباب أمل الغد وصناع المستقبل، ويتميز الشباب بطاقات هائلة ولكنها محبوسة تبحث عن طريق لتحويل تلك الطاقة الى إنتاج حقيقي ملموس يساهم في دفع معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ويعاني الشباب في مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال افريقيا من أسر البطالة والفقر الذين يهددان الأمن الاجتماعي كما يهددان طريق التنمية بمختلف أنواعها.

ويقع على كاهل بلديات مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال افريقيا والحكومات والقطاع الخاص أيضاً القيام بواجبهم تجاه الشباب الذين يمثلون شريحة نوعية وعددية مهمة من السكان، ولذلك لابد من الأخذ في الاعتبار معرفة وتنفيذ برامج تأهيل الشباب لسوق العمل وتدريبهم وتسليحهم بالمهارات اللازمة المطلوبة في سوق العمل وكذلك القيام بمشروعات تكفل توظيف الشباب بما يضمن احتوائهم وجعلهم يشاركون في صنع حاضرهم ومستقبلهم .

ويستعرض الباحث خلال الفصول التالية صور وبرامج ومشروعات تأهيل الشباب لسوق العمل وتوظيفهم من أجل تقديم نموذج أو آليات تساهم في الحد أو القضاء على بطالة الشباب، وكذلك تقديم مقترحات من أجل تفعيل برامج تأهيل الشباب وتوظيفهم.

الفصل الأول: بطلالة الشباب في مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

تعاني مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من معدلات مرتفعة لبطلالة الشباب، مما يمثل خطراً حقيقياً يهدد خطط التنمية ويمكن إيضاح ذلك فيما يلي:

١-١ الأهمية النسبية للشباب

تفاوتت محاولات تحديد الفئة العمرية للشباب في التقارير الدولية والجهود البحثية المعنية، فمنها الذي رفع الفئة العمرية للشباب لتمد ما بين ١٠ - ٢٤ عاماً، والتحديد الأخير هو الأكثر شيوعاً وذلك برفع السقف الأدنى لتكون الفئة العمرية للشباب ١٥ وتلقى قبولاً الآن بين المنظمات الدولية والهيئات البحثية.

ومع التسليم بأهمية تحديد الفئة الديموجرافية أو العمرية للشباب لأنها تساعد في تحديد حجم الشباب واتجاهات تغير هذا الحجم كما أنها تيسر من المقارنات الوطنية والإقليمية والدولية، إلا أنها ليست كافية لفهم مضمون مركب هذه الفئة فئة الشباب ليست فئة متجانسة سوسولوجياً، فهي تشمل على مجموعة من المتغيرات ذات التأثير في فئة الشباب وتحديد خصائصه، فهو يتوزع بين مراهقين وشباب، بين ذكور وإناث، وحسب خصائصهم التعليمية، وأوضاعهم الأسرية؛ الطبقية والاجتماعية، بين طبقة عليا ووسطى، وبين فلاحين وعمال، وبين عاملين ومتعطلين، وبين طلاب ومتعلمين، فضلاً عن أنماط ثقافية نوعية للحياة (بدوي / ريفي / حضري).

وتعكس مفاهيم الشباب في البلدان المختلفة فهماً وبالتالي تشخيصاً مختلفاً لخصائص الشباب وأحوالهم، تبعاً لمرحل ومضامين التطور الاجتماعي الاقتصادي والثقافي للمجتمعات.

ويركز مفهوم الشباب على فاعلية الشباب كقوة من قوى الإنجاز التنموي والتغيير المجتمعي، وأنهم حازوا معارف ومعلومات ومهارات وطاقت إبداعية متميزة مقارنة بالأجيال السابقة.

ومن هنا برز مفهوم الشباب كفئة ديموجرافية وحالة اجتماعية عند الحديث عن مقاربات بحث قضايا الشباب حيث ينطوي هذا المفهوم على كل ما سبق من محددات، ويضيف إليها أن الشباب حالة مركبة ديموجرافياً ومجتمعياً، فهي تعني بداية الاعتماد على الذات، والتحرر من الجماعات - الأسرة - التي يعتمد عليها للقيام بأدواره المرغوبة مجتمعياً، وهو ما يسميه البعض الانتقال إلى مرحلة النضج . (١)

ومن بين أهم المصادر العالمية في المعالجة شبه الشاملة للتحديات التي تواجه الشباب في العالم (٢) التقرير الذي أتى نتاج تقرير الأمين العام للأمم المتحدة المعنون بـ "تقرير الشباب في العالم ٢٠٠٥" لتقييم ورد فعل شامل نسبياً لتنفيذ مجالات الاهتمام ذات الأولوية التي حددها برنامج العمل العالمي للشباب لعام ٢٠٠٠ وما بعدها. واهتم هذا التقرير بضرورة إبراز - من خلال التحليل العلمي - تلك المصاحبات والآثار التي واجهت بها العولمة الشباب في بلدان الكوكب الذي نعيش عليه. ولهذا أضاف للمجالات العشرة لهذا البرنامج أولويات خمس جديدة، فرضتها التحولات العالمية والإقليمية والتي وردت في تقرير عن الشباب في العالم ٢٠٠٣، وأنت بملحق تفصيلي لتقرير الأمين العام ٢٠٠٥.

وتصل نسبة الشباب في الفئة العمرية من ١٥ إلى ٢٤ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى حوالي ١ من بين كل ٥ أفراد ، في حين وصل عدد الشباب في الوقت الحالي في المنطقة إلى مستوى غير مسبوق وهو حوالي ٩٥ مليون في عام ٢٠٠٥م ويعتمد مدي تمتع هذا القطاع الكبير من الشباب بالوضع الصحي المناسب وبكونه عضواً منتجاً في المجتمع علي مدي ما تستثمره الحكومات والمجتمع المدني في المؤسسات الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية لتلبية احتياجات الشباب الحالية بشكل جيد، ومن المتوقع أن يصل الارتفاع في عدد الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى الذروة ليصبح ١٠٠ مليون بحلول عام ٢٠٣٥م ويعقب ذلك انخفاضاً بطيئاً. (٣)

والجدول الآتي يوضح عدد الشباب في إقليم الشرق الأوسط ونسبتهم الى السكان حتى عام ٢٠٢٥م.

جدول رقم (١) بعض المؤشرات الديموجرافية والاجتماعية والاقتصادية للشباب في الفئة العمرية من ١٥ - ٢٤ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وذلك حتى عام ٢٠٢٥ م

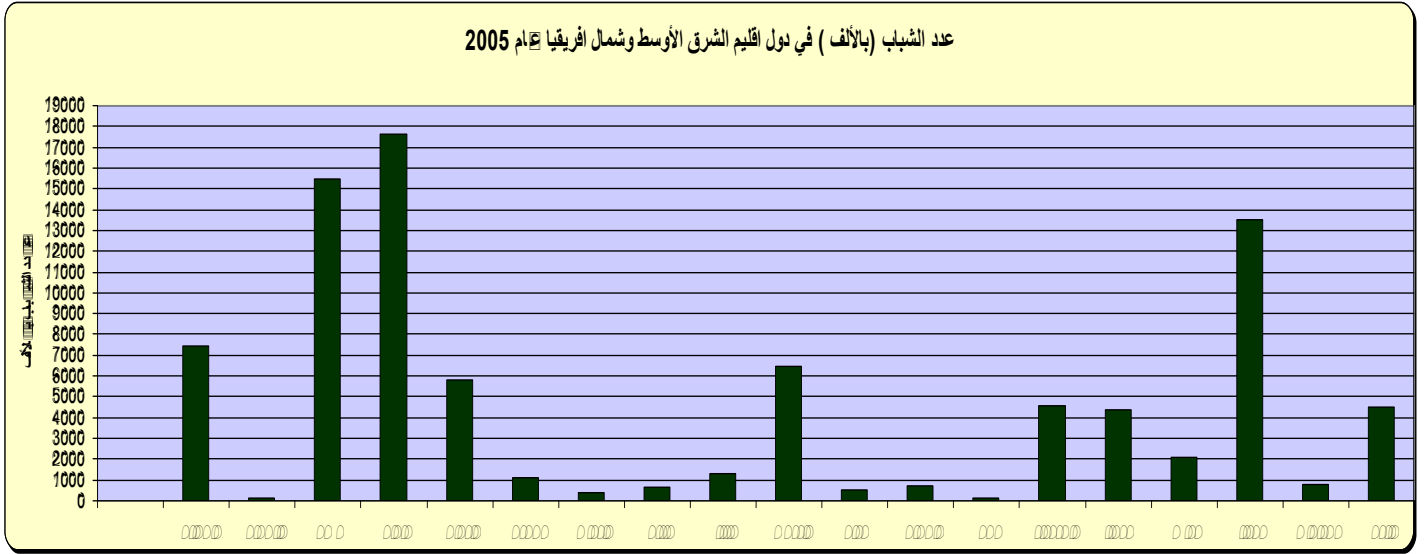
الدولة	السكان من الشباب بالآلاف			الشباب كنسبة من إجمالي السكان			الشباب كنسبة من السكان في سن العمل		معدلات البطالة بين الشباب %	
	١٩٨٥	٢٠٠٥	٢٠٢٥	١٩٨٥	٢٠٠٥	٢٠٢٥	٢٠٠٥	ذكور	إناث	
الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	٥٢٤٠١	٨٧٥٨٤	٩٤٦٤٧	٢٠	٢١	١٧	٣٤	٢٣	٣٣	
الجزائر	٤٤٦٩	٧٤٢٤	٦٤٦٨	٢٠	٢٣	١٥	٣٤	٤٣	٤٦	
البحرين	٦٧	١١٠	١٣٢	١٦	١٥	١٤	٢٢	١٧	٢٧	
مصر	٩٢٩٢	١٥٤٤٢	١٧٨٦٢	١٩	٢١	١٨	٣٤	٢١	٤٠	
إيران	٩٢٤٩	١٧٦٢٩	١٢٨٦٤	١٩	٢٥	١٤	٣٨	٢٠	٣٢	
العراق	٣٣٣٥	٥٨٠٩	٨٦٢٧	٢٠	٢٠	١٩	٣٦	—	—	
الأردن	٥٥٨	١١٣٩	١٤٦٢	٢١	٢٠	١٨	٣٣	٢٨	٥٠	
الكويت	٢٩٦	٤١٥	٥٥٩	١٧	١٥	١٤	٢١	١٦	٨	
لبنان	٥٦٤	٦٥٧	٦٣٤	٢٠	١٨	١٥	٢٩	٢٤	١٤	
ليبيا	٦٨٢	١٣١٨	١٣٢٦	١٨	٢٣	١٧	٣٤	—	—	
المغرب	٤٤٤٧	٦٤٧٩	٦٦٧٣	٢٠	١٨	١٧	٣٢	١٧	١٦	
عمان	٢٦٢	٥٣٨	٦٢٧	١٧	٢١	١٧	٣٣	—	—	
فلسطين	٣٥٨	٧٢١	١٣٢٧	٢٠	١٩	٢١	٣٨	٣٩	٤٥	
قطر	٥٥	١١٢	١٤٨	١٥	١٤	١٣	١٨	٨	٣٠	
المملكة العربية السعودية	٢٤٩٢	٤٥٤٨	٦٤٧٥	١٩	١٩	١٧	٣١	٢٥	٣٩	
سوريا	٢١٢٣	٤٣٦٩	٥١٧٦	٢٠	٢٣	١٨	٣٨	١٦	٣٦	
تونس	١٥٣٠	٢٠٩٨	١٦١٤	٢١	٢١	١٣	٣١	٣١	٢٩	
تركيا	١٠٤٥٠	١٣٤٩٦	١٤١٧٢	٢٠	١٨	١٦	٢٨	١٩	١٩	
دولة الإمارات العربية المتحدة	٢٠٦	٧٨٣	٩٠٧	١٥	١٧	١٤	٢٣	٦	٦	
اليمن	١٩٦٦	٤٤٩٧	٧٥٩٤	٢٠	٢١	٢٠	٤٢	٢١	١٤	

ملحوظة: السنوات التي تستند عليها بيانات البطالة بين الشباب: الجزائر (٢٠٠٤)، البحرين (٢٠٠١)، مصر (٢٠٠٢)، إيران (٢٠٠٥)، الأردن (٢٠٠٥)، الكويت (١٩٩٥)، لبنان (١٩٩٧)، المغرب (٢٠٠٣)، فلسطين (٢٠٠٤)، قطر (٢٠٠٤)، المملكة العربية السعودية (٢٠٠٢)، سوريا (٢٠٠٣)، تونس (٢٠٠٥)، تركيا (٢٠٠٥)، دولة الإمارات العربية المتحدة (١٩٩٥)، اليمن (٢٠٠٣). المصدر: United Nations, *World Population Prospects: The 2004 Revision*; ESCWA, *Survey of Economic and Social Developments in the ESCWA Region 2003-2004*; International

ومن الجدول السابق نلاحظ أن نسبة عدد الشباب إلى عدد السكان في إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ارتفعت من ٢٠% في عام ١٩٨٥ م إلى ٢١% عام ٢٠٠٥ م، إلا أنه يتوقع انخفاضه إلى ١٧% عام ٢٠٢٥ م، كما بلغت نسبة الشباب كنسبة من السكان في سن العمل عام ٢٠٠٥ م إلى ٣٤% وتتصدر إيران وليبيا والعراق والأردن والجزائر ومصر وعمان وسوريا وتونس واليمن دول إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من حيث نسبة عدد الشباب إلى إجمالي السكان.

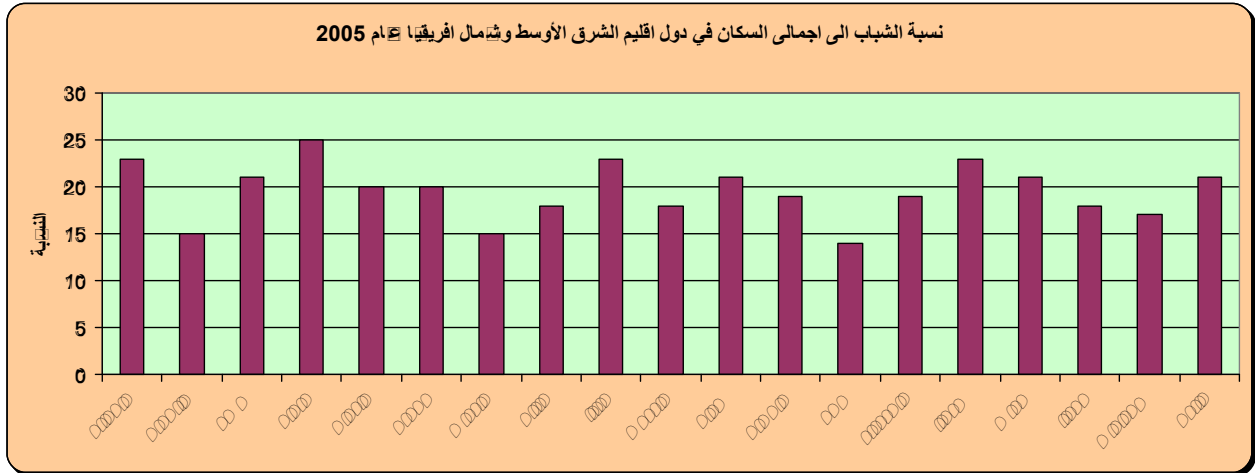
والشكل الآتي يقارن بين دول إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من حيث عدد الشباب

شكل رقم (١) عدد الشباب (بالألف) في دول إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا عام ٢٠٠٥م



ويبين الشكل السابق أن إيران ومصر وتركيا والجزائر هم أكثر دول إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من حيث عدد الشباب.

والشكل التالي رقم (٢) يوضح الأهمية النسبية للشباب داخل كل دولة من دول إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا



ويوضح الشكل السابق أن إيران والجزائر وليبيا وسوريا واليمن ومصر وعمان وتونس واليمن تتصدر دول إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من حيث نسبة الشباب إلى إجمالي السكان.

٢-١ الفقر والبطالة بين الشباب

أدى عدم تلامم مهارات الشباب مع متطلبات سوق العمل والزيادة الكبيرة في أعداد الداخلين في سوق العمل إلى جعل العديد من الشباب يجد صعوبة بالغة في إيجاد فرص عمل. ويعتبر معدل البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أعلى معدل بالمقارنة بكل مناطق العالم (٤)، ويرجع ذلك في الأساس إلى الزيادة الكبيرة في معدلات البطالة بين الشباب حيث أن معدل البطالة بين الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يزيد على ضعف نظيره في جنوب آسيا.

وترجع الضغوط الشديدة المتعلقة بالعرض من العمالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى الزيادة السكانية وزيادة عدد الشباب وتزايد مشاركة المرأة في قوة العمل. (تعرف قوة العمل تحديداً على أنها الأشخاص المشتغلين والأشخاص الذين يبحثون عن عمل).

ووفقاً لأحد تقارير البنك الدولي يتوقع زيادة قوة العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بنسبة ٤٠% في الفترة ما بين عام ٢٠٠٠ و ٢٠١٠م، وبنسبة تقترب من ٨٠% في الفترة ما بين ٢٠٠٠ و ٢٠٢٠م. (٥)

وقامت دراسة أخرى بعمل تقييم يفيد بأنه من المتوقع دخول ٤٣ مليون شخص قوة العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أثناء هذا العقد مقارنة ب ٤٧ مليون شخص قد دخلوا قوة العمل في فترة الأربعة عقود ما بين ١٩٥٠ و ١٩٩٠م. (٦)

ويتراوح معدل البطالة - نسبة قوة العمل ممن لا يعملون ويبحثون عن وظيفة - بين الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ما بين أكثر من ٤٠% في الجزائر وبين الفلسطينيين الذين يعيشون في الضفة الغربية وقطاع غزة إلى ٦% في الإمارات العربية المتحدة. ووفقاً لإحدى الدراسات، تتراوح نسبة الشباب من مجمل المتعطلين في المنطقة ما بين حوالي الثلث في مناطق الحكم الذاتي الفلسطيني وثلاثة الأرباع في سوريا. ويرجع انخفاض نسبة الشباب المتعطلين في فلسطين إلى الزيادة الكبيرة في معدل البطالة في قوة العمل الفلسطينية ككل. (٧)

ووفقاً لتحليل قام به البنك الدولي، فإن المشتغلين الحاصلين علي قدر ضئيل من التعليم أو غير المتعلمين وأولئك الحاصلين على مؤهل عالي يشكلون نصيباً أصغر من المتعطلين في معظم دول المنطقة. فإن معظم المتعطلين من العمال إما ليس لديهم مهارات كافية أو حاصلين على تعليم متوسط أو ثانوي، وهو ما يشير إلى قلة تقييم مهاراتهم في المجتمع الاقتصادي. وحتى بالنسبة للعمال الحاصلين علي أعلى مستويات التعليم، وقد أشار التحليل إلي أن تقدير القطاع الخاص للتعليم الذي حصلوا عليه أقل من تقدير القطاع العام له. (٨)

وقد أوضحت دراسة تحليلية في مصر أن أعلى معدلات البطالة انتقلت الآن لتكون بين خريجي الجامعات، وهناك سببان لهذا التحول فخريجي الجامعات هي المجموعة الأسرع نمواً بين الداخلين الجدد في سوق العمل، وهي أيضاً المجموعة الأكثر اعتماداً على التعيين الحكومي والذي لا يتناسب مع هذا النمو السريع بل إنه يتقلص في الآونة الأخيرة. (٩)

وقد أدت الزيادة الكبيرة في عدد النساء الداخلات سوق العمل بالإضافة إلى انحصار دور الحكومة في التعيين والعقبات المستمرة أمام النساء الشابرات في دخول القطاع الخاص إلى ازدياد معدل البطالة بين النساء.

ووفقاً للبنك الدولي، فقد ازدادت مشاركة النساء في قوة العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من ٢٢% عام ١٩٦٠م إلى ما يقرب من ٢٥% في عام ١٩٨٠، ووصلت إلى ٣٢% في عام ٢٠٠٠م. (١٠)

والجدول الآتي يوضح معدلات البطالة لدى الشباب في دول إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

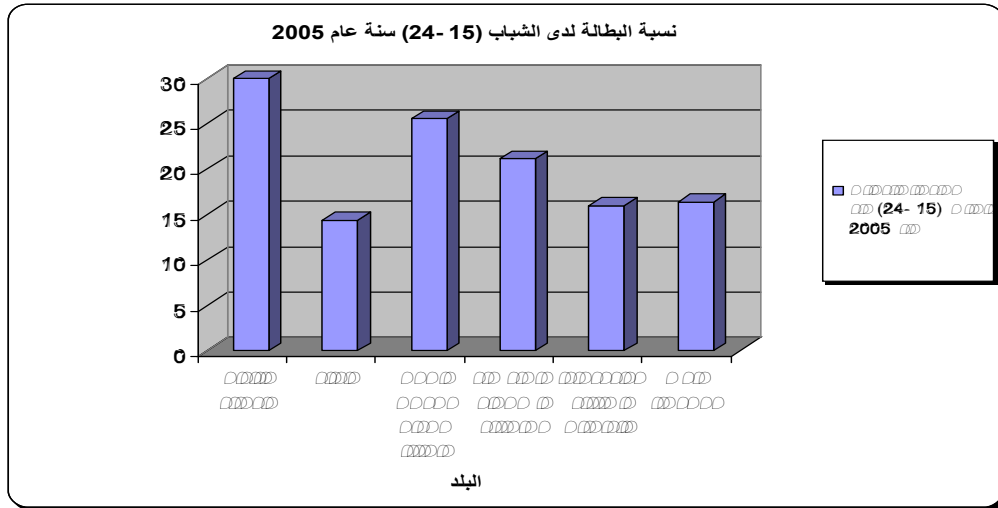
جدول (٢) معدلات البطالة لدى الشباب (١٥- ٢٤) سنة حسب الجنس لأحدث سنة متاحة في البلدان العربية

البلد	السنة المتاحة	نسبة الذكور	نسبة الاناث	نسبة كلا الجنسين
المملكة الأردنية الهاشمية	٢٠٠٥	٣٥,٤٥	٥٤,٩٥	٣٨,٩٠
دولة الامارات العربية المتحدة	٢٠٠٥	٦,٤	٥,٧	٦,٣
مملكة البحرين	٢٠٠٥	٢٧,٥	١٧,٨	٢٠,٧
الجمهورية التونسية	٢٠٠٥	٢٨,٩	٢٠,٢١	٢٦,٥
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية	٢٠٠٦	٤٧,٢	٥٦,٣٥	٤٥,٦
جمهورية جيبوتي	٢٠٠٥	٣٠,٤٥	٤١,٥	٣٧,٨
المملكة العربية السعودية	٢٠٠١	٢٤,٤	٣١,٦	٢٥,٩
جمهورية السودان	٢٠٠٥	٣٦,٦٤	٤٣,٢٥	٤١,٢٥
الجمهورية السورية	٢٠٠٥	١٥,٩٩	٣٣,٦٩	١٩,٨٩
جمهورية الصومال الديمقراطية	٢٠٠٥	٣١,٢٥	٤٧,٣٥	٤٣,٤٥
جمهورية العراق	٢٠٠٥	٤٧,٣٥	٤٩,٣٤	٤٥,٣٥
سلطنة عمان	٢٠٠٥	١٧,٦٨	٢٢,٣٤	١٩,٦٥
دولة فلسطين / قطاع غزة	٢٠٠٣	٣٣,٦	٣٠,٧	٣٣,١
دولة قطر	٢٠٠٥	١١,٦	٥٠,٩	١٧
دولة الكويت	٢٠٠٥	١٣,٢٥	٢٤,٣٦	٢٣,٣٢
الجمهورية اللبنانية	٢٠٠٥	٢٢,٨	١٧,٣٥	٢١,٣٤
الجمهورية العربية الليبية الشعبية	٢٠٠٥	٢٨,٣٤	٣٤,٢٦	٢٧,٣٥
جمهورية مصر العربية	٢٠٠٥	١٨,٤	٣٧,٢٤	٢٥,٨
المملكة المغربية	٢٠٠٥	١٦,٢	١٤,٤	١٥,٧
الجمهورية الإسلامية الموريتانية	٢٠٠٥	٤٨,٦٥	٤١,٢٥	٤٤,٣٢
الجمهورية اليمنية	٢٠٠٥	٢٠,٥٠	١٣,٥	١٨,٧
البلدان العربية	٢٠٠٣	٢٦,٤٣	٣٠,٨٤	٢٩,٩٨
العالم	٢٠٠٣	—	—	١٤,٤
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	٢٠٠٣	—	—	٢٥,٦
منطقة شبه الصحراء الأفريقية	٢٠٠٣	—	—	٢١,١
دول أمريكا اللاتينية والكاريبي	٢٠٠٣	—	—	١٦
جنوب شرق آسيا	٢٠٠٣	—	—	١٦,٤

المصدر: تقديرات منظمة العمل العربية استناداً على مصادر إحصائية وعربية ودولية، 2006

ومن الجدول السابق يتضح أن دول الجزائر والعراق وموريتانيا والصومال هي أكثر الدول ارتفاعاً في معدلات البطالة لدى الشباب، كما أن دول الإمارات وقطر والمغرب تنصدر الدول الأقل بطالة لدى الشباب، كما يلاحظ أن إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا به معدل بطالة لدى الشباب أعلى من منطقة شبه الصحراء الإفريقية ومن دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، مما يجعل هناك تحديات بالغة أمام إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للخروج من أسر البطالة وخطرها.

والشكل التالي رقم (٣) يوضح مقارنة بطالة الشباب في إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بالأقاليم الأخرى، ويلاحظ من الشكل التالي أن بطالة الشباب في إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أعلى من نظيرتها في منطقة شبه الصحراء الإفريقية ومن دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، ومنطقة جنوب شرق آسيا.



والجدول التالي يكشف أبعاداً أخرى لظاهرة بطالة الشباب وخطورتها في إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

جدول (٣) نسبة البطالة لدى الشباب (١٥ - ٢٤) سنة إلى إجمالي البطالة حسب الجنس لأحدث سنة متاحة في البلدان العربية

البلد	السنة المتاحة	نسبة بطالة الشباب (١٥ - ٢٤) سنة إلى إجمالي البطالة	
		الذكور	الإناث
المملكة الأردنية الهاشمية	٢٠٠٥	٦٤,٠٧	٦٩,١٨
دولة الإمارات العربية المتحدة	٢٠٠٥	٤٥,٨	٥٣,٦
مملكة البحرين	٢٠٠٥	٥٥,٩	٥١,٢
الجمهورية التونسية	٢٠٠٥	٦٤,٢٥	٦٧,٣٤
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية	٢٠٠٦	٧٩,٦	٢٠,٤
جمهورية جيبوتي	٢٠٠٥	٣٥	٤٦,٢
المملكة العربية السعودية	٢٠٠١	٦٢,٩	٥٤,١
جمهورية السودان	٢٠٠٥	٦٦,٣٥	٤٩,٣٥
الجمهورية السورية	٢٠٠٥	٥٨,٩٢	٥٤,٤٥
جمهورية الصومال الديمقراطية	٢٠٠٥	٣٧,٨	٤٤,٣
جمهورية العراق	٢٠٠٥	٦٨,٣٥	٤٩,٣٥
سلطنة عمان	٢٠٠٣	-	-
دولة فلسطين / قطاع غزة	٢٠٠٣	٣٤,١	٤٢,٤
دولة قطر	٢٠٠٥	٥٤,٧	٣٦,٣
دولة الكويت	٢٠٠٥	٥٤,٣٢	٣٨,٣٤
الجمهورية اللبنانية	٢٠٠٢	٥٧,٤٤	٣٩,٢
الجمهورية العربية الليبية الشعبية	٢٠٠٥	٤٦,٣٢	٥٢,١٥
جمهورية المغرب العربية	٢٠٠٥	٣٧,٥٩	٣١,٦٥
المملكة المغربية	٢٠٠٥	٣٧,٥٩	٣١,٦٥
الجمهورية الإسلامية الموريتانية	٢٠٠٥	٥٨,٣١	٥٩,١٢
الجمهورية اليمنية	٢٠٠٥	٥٧,٣٥	٥٥,٧٥
العالم	٢٠٠٤	-	-

المصدر: تقديرات منظمة العمل العربية استناداً على مصادر إحصائية عربية ودولية، 2006 م.

ومن الجدل السابق يتضح أن دول الجزائر والأردن وتونس وجيبوتي والسودان والعراق ومصر والسعودية تصدر الدول العربية التي بها نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي البطالة عالية، مما يعني أن هذه الدول يجب أن تتخذ إجراءات سريعة لمواجهة واحتواء مشكلة بطالة الشباب.

٥٧,٨	٢٠٦,٦	٨٤,١	جنوب آسيا
٣٩,٩	١٠٢,١	٦٠,٧	إفريقيا جنوب الصحراء
٣٨,٦	١٥٠,٥	٤٦,٥	شرق آسيا والمحيط الهادي
١٠,٨	٢٧,٢	١١,١	أمريكا اللاتينية والكاربيبي
٧,١	١٢,١	٢	الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
٥,٨	١٨,٢	٤,١	أوروبا وآسيا الوسطى
١٦٠,١	٥١٥,٢	٢٠٨,٦	العالم

والجدول الآتي يتعرض إلى ظاهرة الفقر بين الشباب في إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
جدول رقم (٤) تقديرات أعداد الشباب الفقراء (١٥ - ٢٥) عاماً بالملايين في عام ٢٠٠٥
المصدر: الأمين العام للأمم المتحدة، تقرير الشباب في العالم، 2005، ص ٥.

ومن الجدول السابق يتضح أن عدد الشباب في إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الذين يحصلون على أقل من دولار يومياً عام ٢٠٠٥م وصل إلى ٢ مليون شاب، والذين يحصلون على أقل من دولارين يومياً ١٢,١ مليون شاب، وأن عدد الشباب بالإقليم الذين يعانون من نقص الأغذية وصل إلى ٧,١ مليون شاب عام ٢٠٠٥م، وأن الحالة الاقتصادية والصحية للشباب بإقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أفضل من دول إفريقيا جنوب الصحراء ودول شرق آسيا والمحيط الهادي ودول أمريكا اللاتينية والكاربيبي وأفضل من دول أوروبا وآسيا الوسطى.

وعلى الرغم من حقيقة أن دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لديها أدنى معدلات لمشاركة النساء في قوة العمل مقارنة بمناطق العالم الكبرى الأخرى، إلا أن هذا المعدل يزداد بشكل كبير ويرجع ذلك في الأساس إلى زيادة التعليم وتأخر سن الزواج. وهناك عدة أسباب لفشل شركات القطاع الخاص في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في القيام بدور الحكومة فيما يخص تعيين النساء الشابات، بما في ذلك: أسواق العمل المقسمة حسب النوع وعدم استعداد أصحاب العمل قبول الإجازات مدفوعة الأجر عن الحمل والولادة ورعاية الأطفال، ومحدودية قدرة النساء على الانتقال من منطقة إلى أخرى وأيضاً محدودية نمو الصناعات ذات العمالة الكثيفة التي تتجه للتصدير والتي يمكن أن تقوم بتوظيف النساء. (١١)

وتواجه دول الخليج الغنية بالبترول والتي تجتذب العمالة تحدياً أكبر في موازنة العمالة الوطنية مع العمالة الأجنبية، حيث يدخل عدد كبير من المواطنين الشباب في قوة العمل في الوقت الذي لم تعد فيه حكوماتهم قادرة على ضمان عمل دائم لهم في القطاع العام والذي عادة ما اعتمد عليه المواطنون بشكل كبير، وجميع دول الخليج تقريباً (البحرين والكويت وعمان وقطر والسعودية والإمارات) تقوم الآن بصياغة سياسات لدفع القطاع الخاص كي يقوم بتعيين المواطنين. وتتراوح هذه السياسات ما بين تحديد نسبة إلزامية تستهدف توظيف القطاع الخاص للمواطنين وفرض رسوم ضريبية على العاملين الأجانب.

وتحاول العديد من المشروعات في المنطقة خلق فرص عمل للداخلين الجدد في قوة العمل. ولكن مثل هذه الجهود لا يمكنها مخاطبة مشكلات العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا دون إحداث تغييرات كبيرة وأساسية يمكنها تعزيز النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل جيدة لعشرات الملايين من الشباب والشابات الذين سوف يدخلون قوة العمل في العقود القادمة.

الفصل الثاني: صور وبرامج تأهيل الشباب لسوق العمل

تفتقر أسواق العمل في القطاعين الخاص والعام في العديد من دول ومدن إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى الأيدي العاملة المدربة، القادرة - بصورة جيدة- على القيام بأنواع المهام والأعمال المهنية المختلفة، والتي تلبي حاجات السوق المتنوعة من المهارات والخدمات بمختلف تصنيفاتها؛ بحيث لا يحتاج خريج التعليم العام لأكثر من أشهر معدودة لاستيعاب العمل، والانخراط الكامل فيه .

كما أن الشاب المتخرج من التعليم العام - هو الآخر- في حاجة ملحة إلى أن يكون مقبولاً ضمن القوى العاملة، بحيث يجد مكانه في مؤسسة من المؤسسات الحكومية أو الخاصة، وهذا لا يمكن أن يتحقق له إلا أن يكون قد تأهل علمياً وعملياً في التعليم العام بما يخدم سوق العمل ومتطلباته الواقعية، فالحاجة - كما هو ملاحظ - متبادلة بين سوق العمل والتعليم العام، بما يحقق تأهيل الشباب للانخراط المباشر في ميادين العمل المختلفة، والمشاركة في عجلة التنمية الشاملة في المجتمع. وفي أفضل السيناريوهات يمكن لبرامج دعم التوظيف الذاتي للشباب أو روح المبادرة أن تساعد الشباب على بدء عمل ناجح، وبالرغم من ذلك فإن لم يكن بدء عمل من الأعمال خياراً واقعياً فإن التجربة والمهارات التي سيكتسبها الشاب خلال التدريب على تلك المهنة قد تساعده على زيادة قابلية التوظيف وإمكانية الحصول على وظيفة في المستقبل، بالإضافة إلى اكتسابه الثقة والاعتداد بالنفس. ويمكن لبرامج التدريب على المهن الحرة أن تساعد الشباب المعرض للخطر من حيث تأمين اتصالهم بأرباب الأعمال المحتملين أو رجال الأعمال الذين ما كان يمكن أن تتاح لهم فرصة لقاءهم لولا هذه البرامج وهناك برامج المساعدة على التوظيف الذاتي - والمعروفة أيضاً بتنمية المشروعات المتناهية الصغر أو برامج الأعمال - قد تقدم مساعدات مالية (كالقروض أو العلاوات أو المنح) وتقدم خدمات فنية أخرى مثل التدريب على مهارات العمل والاستشارات والخدمات المالية الأخرى ويمكن أن تساعد في وضع خطط أعمال (١٢)

٢-١ النظريات العلمية حول تدريب وتأهيل الشباب

هناك نظريات علمية كثيرة تساهم في الكشف عن العديد من آليات ومناهج تدريب وتأهيل الشباب لبناء مساراتهم المهنية تم تناولها من طرف العديد من الدارسين والباحثين والخبراء في علم النفس في جملة من البلدان على غرار **Kurt Kewin** و **Rogers** و **Super** و **Roe** من الولايات المتحدة الأمريكية و **Husson** و **Porot** من فرنسا و **Jacques Limoges** من كندا الذين اعتمدوا مقارنة التحليل النفسي ومقاربة علم النفس الاجتماعي والسلوكي الخ... ويمكن التعرض لبعضهم كما يلي: (١٣)

٢-١-١ نظرية الاختيار المهني لهولاند **Holland** : « The typologie of vocational behavior »

تتلخص نظرية الاختيار المهني لهولاند في أن الفرد يختار عادة المهنة التي تتوافق مع خطوط شخصيته وتتلاءم مع واقعه النفسي والباطني بحيث تتماشى ومهاراته، وهذا ما ينتج عنه علاقة مع خصائص المحيط المهني. وعلى هذا الأساس، قسّم هولاند الأشخاص إلى ٦ أنواع حسب شخصيتهم وهم :

أ- الشخصية الواقعية (**Realistic personality**): نجدها لدى الفرد الذي يمتاز بقدرات يدوية (حرفية) وميكانيكية وتقنية.

ب- الشخصية العلمية **Investigating personality** التي تتميز بحب البحث والنقد والاستطلاع **. Intellectual curiosity**

ج- الشخصية الفنية **Artistic personality** التي تتميز بخيال مبدع وقدرات فنية مختلفة.

د- الشخصية الاجتماعية **Social personality** التي لها ميل لربط علاقات اجتماعية والعمل وسط مجموعة وتحب الاختلاط بالآخرين.

هـ- الشخصية الجريئة **Daring personality** التي تحب الإدارة والتسيير وتتميز بالطموح وحب البروز.

و- الشخصية التقليدية **personality Conventional** التي تتميز بالانضباط وحب التنظيم والالتزام بالقوانين والمواثيق الاجتماعية.

وقد أعدّ هولاند من خلال نظريته هذه اختباراً أسماه "اختبار الشخصية لهولاند" « **I.P.H.** » **Inventory of Holland personality** وهو اختبار يمكن طالب العمل الذي يلاقي صعوبات إدماج من تحديد مسار مهني يمكنه من الاندماج في سوق الشغل، وذلك من خلال استكشاف توقعات ومدرجات الشخص لذاته و تعبيره عن مثله العليا ومبادئه وقسمه **The values of life** واقتداءه **Identification** لشخصيات مشهورة والمقررات والمناهج الدراسية التي يحبها، أو بالعكس تلك التي ينفر منها والأنشطة التي يفضلها والميادين التي يبدي كفاءة فيها و أنشطة أوقات الفراغ وتقييم القدرات التي استعملها في الماضي و التعبير عن الميول والاختيارات المهنية التي عبر عنها خلال طفولته أو مراهقته.

وإضافة إلى اختبار الشخصية لهولاند **IPH** هناك عدّة آليات أخرى تم استنباطها من خلال هذه النظرية مثل اختبارات الميول المهنية وتهدف هذه الاختبارات إلى استكشاف الميول المهنية لطالبي العمل الذين ليس لديهم مشروع مهني واضح بحيث تحدد في مرحلة أولى مجالات النشاط التي تتطابق مع شخصية الفرد وتستجيب لميولاته وتتماشى مع قدراته ومؤهلاته، ثم تقارن في مرحلة ثانية بين الاختيار المهني وما يوقره سوق العمل.

٢-١-٢ نظرية روجرز **Rogers**

تعتمد نظرية روجرز على أن كل إنسان قادر على التطور والتحسين وتجاوز عيوبه وصعوباته وتتنطبق هذه النظرية على طالب العمل الذي يعاني من صعوبات إدماج، فهو قادر حسب روجرز على تجاوز العقاقيل التي تعوق اندماجه وعلى تطوير إمكانياته وقدراته ونقاط قوته.

وقد ركّز روجرز في نظريته على استعمال المحادثة الفردية وخاصةً محادثة النصح **Counselling** كألية مساعدة مركزة **Discussion centred on the customer** وتتم هذه المحادثة في إطار علاقة المساعدة **Relationship of help** وتهدف إلى فهم مشكلة الفرد في إطاره الحقيقي بالارتباط مع واقعة المعاش وخصائصه الذاتية وذلك لمساعدته على التطور الشخصي والتأقلم الاجتماعي.

و بين روجرز الدور الكبير الذي يلعبه مستشار التدريب والتوجيه والخصائص الشخصية التي يجب أن يتمتع بها حتى يكون قادراً على بناء علاقة مساعدة وعلى القيام بمحادثة نصح **counselling** على أحسن وجه بحيث تكون العلاقة خالية من الأحكام المسبقة والشعور بالقلق وتكون شكل من التواصل المتبادل الذي يخلق جسراً بين المساعد والشخص الذي يواجه صعوبات في التأهيل

والتدريب **The helper and the helped person**.

وقد بين روجرز أنه يجب اعتماد المحادثة أو المناقشة شبه المباشرة **A semi-directive discussion** وذلك لترك مجال لطالب العمل للتعبير عن صعوباته وميوله دون الابتعاد عن الإشكالية المرتبطة بحياته المهنية.

ولتيسير فهم مشكلة طالب العمل وبالتالي مساعدته على تحديد مساره المهني، بين روجرز أنه على مستشار التوجيه والتشغيل أن يعتمد مجموعة من التقنيات التي تسهل عملية التواصل مثل الإصغاء والإعادة **Repetition** وطرح الأسئلة والاحترام والإحساس بالمشكلات.

وترى نظرية روجرز أنه يمكن اعتماد آليات تحديد المسارات المهنية خلال المحادثة مثل الاختبارات والتمارين المتعلقة بالميول المهنية والقدرات البدنية والذهنية والاجتماعية التي من شأنها أن تساعد في تحديد المسار المهني الضروري لبناء المشروع المناسب.

٣-١-٢ نظرية جاك ليموج **Jacques Limoges**

ترتكز نظرية ليموج على مثال يحتوي على ٦ مراحل تتخلل مسار الإدماج المهني « Le modèle du trèfle chanceux » تسمى كل مرحلة منها "حالة أو مرحلة العمل" « The employability state ».

ويعتمد هذا المثال خلال محادثة أو مناقشة تحليل الطلب **Interview for analysing the application**، وهي المحادثة الأولى مع طالب العمل التي تمكن في مرحلة الأولى من معرفة خصائصه الأولية مثل سنه ومستواه الدراسي وخبرته المهنية **Identification of job seeker**، ثم تحليل طلبه **Analysis of his application** أي إن كان يرغب في العمل المؤجر أو العمل للحساب الخاص أو متابعة تدريب مهني أو تكميلي .

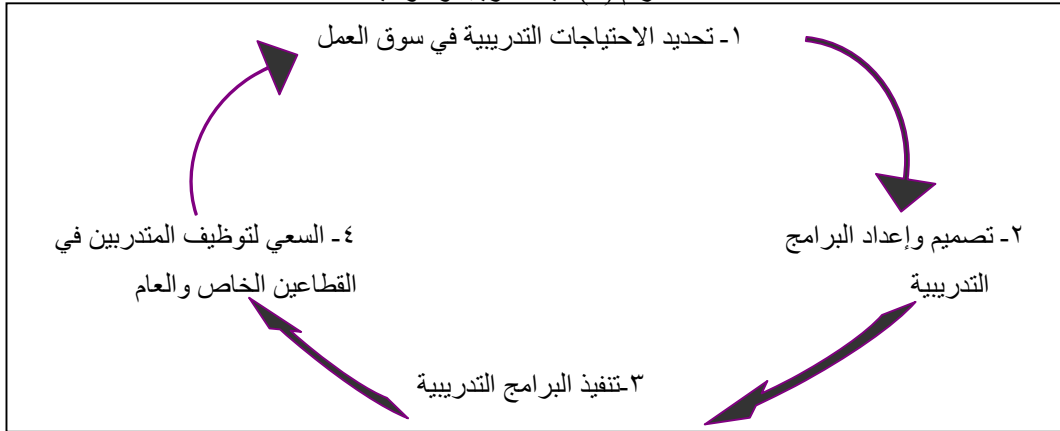
وتمكن مناقشة تحليل الطلب من تحديد قدرات طالب العمل بالنسبة لمستوى مهاراته للعمل حسب مثال ليموج، أي إذا كانت رؤيته المستقبلية واضحة أو إذا كان بحاجة للمرافقة بهدف تحديد مسار مهني وبناء مشروع يبسر إدماجه في الحياة النشيطة.

ويقترح نموذج ليموج تصوراً عاماً لتحقيق عملية الإدماج الاجتماعي والمهني، أخذاً بعين الاعتبار للظاهرة في مجموعها وتعقيداتها لكن بطريقة واضحة ومبسطة جداً مما يجعل منه أداة مساعدة في المواقف والمراحل التي يمكن فيها إشراك طالب العمل في التشخيص والتنفيذ بهدف الإدماج المهني. وينطبق ويصلح مثال ليموج أساساً للعاطلين عن العمل والباحثين عن عمل لكنه يمكن أن يهتم كذلك الأشخاص النشطين والذين يحسون بعدم الراحة (ولو النفسية) في عملهم ويرغبون في تغيير مهنتهم لأنها لم تعد تحقق لهم ذواتهم ولم تعد تمكنهم من استعمال قدراتهم خاصة، وأن كل إنسان يتطور ويتغير، كما أن مثال ليموج يمكن من تحديد طالبي العمل الذين يستوجب إدماجهم البدء بمساعدتهم على تحديد ومتابعة مسار مهني. (١٤)

٢-٢ آليات وبرامج تدريب الشباب

يمكن تدريب وتأهيل الشباب في العديد من الأماكن سواء من خلال التعليم الرسمي (كجزء من المناهج)، أو مؤسسات التدريب الوظيفي أو مراكز حضانة الأعمال أو وكالات تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة أو المنظمات الصناعية، ويمكن أن يشمل التدريب جميع المتقدمين أو يستهدف مجموعات خاصة مثل العاطلين الجدد أو العاطلين منذ مدة طويلة. وفي بعض الحالات يمكن تقديم مساعدات مالية للطلبة لدعم مشاركتهم في البرنامج في صورة مبلغ إجمالي بسيط من المال يدفع إليهم في البداية أو كإعانات دورية.

شكل رقم (٤) آلية التدريب والتوظيف



المصدر: بتصريف من الباحث، د. الجازي بنت محمد الشديكي، جهود جمعية النهضة النسائية الخيرية في تنمية الموارد البشرية، المؤتمر السعودي الثاني للتطوع، مارس ٢٠٠٧م، ص ١٧.

ويؤكد الخبراء أنه على الرغم من تنفيذ برامج المشروعات الحرة على نطاق واسع غير العالم، فيما تزال الأدلة على أثر هذه البرامج شحيحة وخاصة بين الشباب، إلا أنه بالرغم من ذلك يتبين من الأدلة

الموجودة أن برامج المشروعات الحرة يمكن أن تبيح عدد كبير في زيادة احتمالات عبور المشاركين الشباب على وظائف على الأقل في المدى القصير، ولكن فعالية تقدير التكاليف والآثار طويلة المدى لبرامج المشروعات الحرة ما تزال في حاجة للاختبار (١٥).

وعلى الرغم من أن برنامج مبادرة الكومونولث لائتمان الشباب في الهند لم يتم تقييمه بشكل جدي فقد أظهرت الدراسات التي أجريت على نظام المشروعات الصغيرة للشباب العاطل - بما فيها القروض متناهية الصغر والتدريب وتنمية المشروعات - أنه بعد مرور ثلاث سنوات على البرنامج التجريبي نجح ٨٢% من المشاركين في إدارة مشروعاتهم متناهية الصغر بأنفسهم على أساس من الاكتفاء الذاتي. وكان عدد النساء يزيد على نسبة ٧٥ في المائة من العدد الإجمالي للمستفيدين من البرنامج (١٦).

وأظهرت الدراسات الاستقصائية لبرنامج التعليم والتدريب غير الرسمي للشباب في الأراضي الفلسطينية - الذي يُعدّ المشاركين للتوظيف الذاتي أو للعمل في القطاع الخاص داخل الأراضي الفلسطينية أو خارجها - أن ثلث الخريجين تم توظيفهم بعد سنة واحدة من إتمام البرنامج. إلا أنه لم تكن هناك مجموعة الضبط لمقارنة النتائج، لذلك ليس هناك من طريقة لمعرفة ما إذا كانت الأعداد التي يتم توظيفها أقل أو أكثر في حالة غياب البرنامج (١٧).

ويمكن عرض برامج تدريب وتأهيل وتوظيف الشباب من خلال الصور التالية:

٢-٢-١ البرامج التأهيلية

وهي مجموعة من البرامج المعنية بإعداد العناصر الشابة وتأهيلها للعمل وفق أسلوب عملي يأخذ في اعتباره أن التوظيف هو الهدف الأساسي من التأهيل.

وتشمل البرامج التأهيلية برامج في التنمية الإدارية والإدارة المكتبية والتسويق والمبيعات، والمحاسبة والإدارة المالية، وبعض البرامج الفنية في أساسيات الإلكترونيات وفن الدعاية والإعلان والتصميم الهندسي وصيانة الأجهزة، وبرامج الحاسب الآلي المتخصصة.

ويتم من خلال هذه البرامج التدريب المكثف على الوظيفة المطلوب التأهيل لها لإكساب المتدرب المهارات الأساسية العلمية والعملية المتخصصة التي تؤهله للعمل، بالإضافة إلى تعريفه بالمفاهيم السلوكية التي يتطلبها العمل بالقطاع الخاص مثل الانضباط الوظيفي والدقة في الأداء، وقد تتراوح مدة هذه البرامج من ٤ - ٢٠ أسبوعاً.

٢-٢-٢ المختبرات والحلقات التطبيقية

هي حلقات تدريبية مترابطة تعالج كل منها أحد الموضوعات الرئيسية بحيث تشكل في مجموعها سلسلة مترابطة ومتكاملة بهدف إكساب المتدربين المتخصصين في نشاط معين الجوانب المتعلقة بممارسة هذا النشاط وفقاً للأسس الصحيحة والعلمية للممارسة، والمفاهيم الحديثة وتطبيقاتها المستجدة به، إلى جانب تبادل الخبرات بين المتدربين بمشاركة بعض الممارسين للنشاط من ذوي الخبرة والكفاءة المتميزة، وأساتذة الجامعات المتخصصين، ويتم التدريب في مختبرات متطورة بمركز التدريب تناقش فيها المفاهيم والحالات العملية والمشكلات الفردية.

٢-٢-٣ الدبلومات المهنية المتخصصة

وهي مجموعة من الدبلومات المتخصصة في بعض المجالات التي يحتاجها سوق العمل بالقطاع الخاص ويتم اختيارها بهدف إعداد تأهيل كوادر عالية المستوى في التخصص والمستوى المهاري المتميز، وقد حرص الخبراء في تصميمهم وتنفيذهم للمناهج التدريبية لهذه الدبلومات أن تكون مواكبة لأحدث المفاهيم العلمية والمستجدات في الخبرات التطبيقية، والاعتماد في تقديمها على الأدوات والأساليب التدريبية ذات التقنية العالية المدعومة بالتطبيق العملي والمرتبطة بواقع سوق العمل.

وقد تشمل هذه الدبلومات ٧ مجالات متخصصة مدة كل منها ٣٤ أسبوعاً في مجالات إدارة منشآت الأعمال، وإدارة الموارد البشرية، والتسويق التطبيقي، والسكرتير التنفيذي، وتطبيقات الحاسب الآلي، وإدارة الشبكات، والإلكترونيات وصيانة الحاسب الآلي.

٤-٢-٢ التدريب الصيفي للطلبة

ويتم ذلك من خلال تقديم برامج صيفية لتدريب طلبة الجامعات والمدارس الثانوية خلال العطلة الصيفية بهدف استغلال أوقات فراغ هؤلاء الطلاب وتوجيه طاقاتهم نحو أنشطة تدريبية تكسبهم المهارات المناسبة، وتعرفهم ببيئة العمل في القطاع الخاص بما يهيئهم مستقبلاً لدخول سوق العمل، وتشمل مجالات التدريب جوانب في الإدارة والسكرتارية والحاسب الآلي والتدريب الفني، وقد تم انتقاؤها بما يتلاءم مع ميول واهتمامات الطلاب ويفيدهم في حياتهم العملية والمستقبلية.

٥-٢-٢ الندوات العامة

من خلال تنظيم ندوات عامة في مجال التدريب وتأهيل العمالة الوطنية لتبادل الخبرات حول الموضوعات والقضايا والمشكلات المطروحة بين المشاركين من أصحاب ومسؤولي المنشآت واقتراح الحلول المناسبة لها.

٦-٢-٢ إنشاء مركز التوظيف

وإنشاء هذا المركز يأتي تحقيقاً للمزيد من التكامل بين أهداف النشاط التدريبي وواقع سوق العمل والاحتياجات الوظيفية للمنشآت وتعزيز التوجه الفعال لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص ومعاونة أفراد الشباب الباحثين عن فرص عمل، ومن الممكن أن يتم إنشاء وحدة لخدمات التوظيف بمسمى مركز التوظيف ليكون حلقة وصل ووسيلة تنسيق بين خريجي برامجها التدريبية وغيرهم من الشباب الباحثين عن فرص عمل، ومنشآت القطاع الخاص التي لديها احتياجات وظيفية.

ويسهم المركز بشكل فاعل في توفير عمالة وطنية منتجة، ومساعدة منشآت القطاع الخاص على تحقيق سياسة توظيف القوى العاملة بشكل تدريجي ومنظم، وتوفير فرص وظيفية للشباب المؤهل من خلال الاتصال والتنسيق الدائم مع المسؤولين بمنشآت القطاع الخاص، والمساهمة في تأهيل وإعداد الشباب الراغب في العمل بالقطاع الخاص من خلال اجتيازه البرامج التأهيلية التي صممت وفقاً لاحتياجات المنشآت الخاصة.

٧-٢-٢ التعاون مع الجهات ذات العلاقة

عقد اللقاءات والاجتماعات مع المسؤولين للتعريف بوجهات نظر أصحاب الأعمال بشأن تهيئة الشباب للعمل والمهارات المطلوب توافرها لممارسة الوظائف المتاحة في منشأته، وتوافر معلومات عن خريجي الدورات التدريبية التي تنظمها مراكز التدريب المهني لبحث إمكانية توظيفهم بها، ومشاركة المؤسسة في بعض البرامج والفعاليات التي ينظمها مركز التدريب والتطوير.

والجامعات لها دور في تأهيل وتدريب العمالة منها الاستعانة ببعض أعضاء هيئة التدريس في تخطيط البرامج التدريبية بمركز التدريب والتطوير والمشاركة في التدريب، والمشاركة في فعاليات أسابيع الجامعة والمجتمع وأيام المهنة التي تنظمها الجامعات لتعريف القطاع الخاص بالتخصصات المتاحة لديها وتعريف طلابها بسوق العمل، واستقطاب بعض الأساتذة المتخصصين لتقديم خبراتهم إلى بعض اللجان وفرق العمل المشكلة والفعاليات التي تنظمها لبحث قضايا العمالة والتدريب. (١٨)

٨-٢-٢ تدريب التشغيل الذاتي: ويمكن توفير هذا النوع من التدريب عن طريق خلق الروابط مع الجمعيات الأهلية والمجالس التدريبية الإقليمية والبنوك المحلية، من أجل تقديم الائتمان والإرشاد اللازمين للمنظمين الشباب والخريجين، ويجب تقديم مفهوم التشغيل الذاتي في التعليم الابتدائي والثانوي لتحسين السياق الثقافي للتشغيل الذاتي في المنطقة العربية.

٩-٢-٢ مشروعات الخدمة العامة: من المتوقع أن تؤدي مشاركة الشباب في مشروعات الخدمة العامة إلى تخفيض تكلفتها المادية، كما أنه من المتوقع أن تؤدي مشاركة الشباب في مشروعات الخدمة العامة إلى إكسابهم مهارات وخبرات جديدة.

٢-٢-١٠ أهمية إنشاء برنامج عربي للتدريب المهني، ويتم ذلك من خلال خطوات مهمة هي إنشاء نظام عربي لتوحيد المقاييس والمعايير الخاصة بالمهارات في القطاعات المختلفة وعمل خريطة بالمهارات المتوفرة في سوق العمل العربي، وخلق مناهج تعكس رؤى سوق العمل العربي والعالمي وحاجتهما وتحديد تقسيم ل وحدات التنافسية (unit competence) وتحديد المهارات المرتبطة بها (Skill Standard) باستخدام التحليل الوظيفي لتحليل الأنشطة. (١٩)

٢-٢-١١ التجربة الألمانية في التعامل مع الشباب

امتازت التجربة الألمانية بدرجة عالية من التكامل بين نظم التعليم وسوق العمل، وتتحدد مسارات ما بعد المدرسة بنوع المدرسة الثانوية الذي يلتحق بها الفرد، والمسار المهني للأشخاص أو على الأقل مجموعة الخيارات المتاحة لهم تقرر مبكراً في حياتهم. ومعظم الطلبة الألمان يخضعون لشكل من التعليم أو التدريب المهني حتى سن (١٨) على الأقل، والمسار الرئيسي هو مسار التلمذة الصناعية الذي يضم نحو (٦٥-٧٠%) من الشباب، وترتكز ترتيبات التلمذة الصناعية على نظام مزدوج تقوم فيه الشركات بتوفير التدريب المنتظم الذي يتكامل مع الإطار النظري في المدرسة، وهناك مساعدات للشباب الذين لا يلتحقون بالتعليم العالي، أو بالتلمذة الصناعية، أو يتسربون من التلمذة الصناعية كمئهم دورات إعدادية للتدريب المهني

٢-٢-١٢ الاستفادة من تجربة الأرجنتين

يعد برنامج "برويكتو خوفينلي" (Proyecto Jovenle) خاصاً بالتوجه إلى عمالة الشباب، ويُطبَّق في الأرجنتين منذ عام ١٩٩٤م، ويتوجّه هذا البرنامج إلى الشباب الذين يواجهون مشكلات على مستوى العمالة، ويأتون من عائلات دخلها متدنٍ، ومستوياتهم التعليمية منخفضة، وخبرتهم المهنية قليلة أو منعدمة. ويهدف البرنامج، عبر تدريب الشباب، إلى زيادة إنتاجهم، فيطبع في أنفسهم القيم والسلوك؛ التي من شأنها تحسين حظوظهم في الحصول على عمل، والمحافظة عليه من خلال دروس مجانية، تتضمن الوسائل والأدوات التعليمية، والنقل ووسائل السلامة والصحة والنظافة والعناصر الأخرى المطلوبة لأهداف تدريبية.

وسجّلت الأرجنتين من جهتها بعض النجاحات؛ لكنّها كانت أقلّ من تلك التي حصلت في التشيلي، خصوصاً بين النساء. أمّا المشاركون فكانت أكثرهم الساحقة من الفقراء، (ينتمي ٨٠ بالمائة منهم إلى عائلات دخولها متدنية)، وأكمل ٧ بالمئة منهم فقط دروسهم الثانوية. وازدادت معدّلات عمالة الشباب الذكور من ٤٣,٧ بالمئة إلى ٦١,٣ بالمئة خلال فترة الإحدى عشر شهراً التي تفصل بين التدريب والمسح. (٢٠)

٢-٢-١٣ تجربة كولومبيا

طبّقت كولومبيا برنامج التدريب المهني للشباب، الذي يستهدف الشباب ذوي الدخل المنخفض الذين تتراوح أعمارهم بين ١٧-٢٥ سنة العاطلين عن العمل، والذين لم ينفوا دراستهم الثانوية. ويهدف البرنامج إلى مساعدة هؤلاء الشباب عبر تأمين تدريب على بعض المهارات في المهن التي ازداد عليها الطلب في القطاعات الإنتاجية. وقد طبّق البيرو برنامج "بروخوفين" (Pro-Joven) الخاص به للتدريب المهني للشباب. ويهدف برنامج Pro-Joven إلى تأمين تدريب على بعض المهارات والخبرة في العمل للشباب ذوي الدخل المنخفض في بعض التجارات المحددة المطلوبة في القطاع الإنتاجي، وهو بذلك يحاول مواجهة مشكلة نفاذ الشباب المحرومين إلى سوق العمل. (٢١)

٢-٢-١٤ مشروعات استصلاح الأراضي: يمكن استغلال طاقات الشباب في الزراعة، خاصة أننا نجد أن الأرض الصالحة للزراعة، تُعد أهم الموارد الطبيعية، ولا يستغل العالم العربي منها إلا ما نسبته ٢٧ر٨% من مساحة الأرض الصالحة للزراعة المتاحة له.

٢-٢-١٥ مشروعات شباب الخريجين: من خلال منح قروض، ولو بمبالغ قليلة للشباب المتخرج، إذا تقدم بخطة عمل تحظى بالقبول، يوضح فيها مشروعه ومدى توقعه لنجاحه، وأخذ الضمانات الممكنة، لكي يقوم بتنفيذ مشروعه، مع تقديم كل التسهيلات القانونية له.

الفصل الثالث: آليات تمويل توظيف مشروعات الشباب

تتعدد أنواع تمويل مشروعات تأهيل وتدريب وتوظيف الشباب في مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ويمكن توضيح ذلك فيما يلي (٢٢) :

١-٣ التمويل العام public finance

يقصد به المعنى الضيق الذي يقع عبء تدبيره على الموازنة العامة للدولة ولا يدخل فيه تمويل قطاع الأعمال العام، ويتبع التمويل العام في الموازنة من المصادر البيداغية الرئيسية وهي الضرائب والرسوم وفائض القطاع العام المحول.

٢-٣ التمويل الخاص private finance

التمويل الخاص ويكون مصدره غالباً إيداع القطاع العائلي أو القطاع غير الرسمي.

٣-٣ التمويل المتتابع sequence finance

كان الأصل هو التمويل الحكومي عن طريق عمل مناقصات لتنفيذ الأعمال في المناطق الجديدة، وقد تم اعتماد آليات حديثة تخفف عن كاهل الموازنة العامة للدولة وفي بعض الأحيان تصب من الحكومة تحقيق فائض معين من هذه العمليات وإلا بدلاً من أن تطرح الحكومة عملياتها في مناقصات وتقوم الحكومة بالدفع فإن الأمر في بعض الحالات ينقلب إلى عمل مزادات، وتقوم الحكومة بالتحصيل عن طريق قيام الحكومة بالبيع المقدم لحقوق الانتفاع للمرافق المزمع إقامتها تبعاً لمزادات عليانية بين مختلف الشركات المنافسة بأسلوب البيع المباشر للشركات المحتكرة لمنتجات معين وقد يقتصر المقابل على قيام الشركة المنتفعة بتنفيذ البنية الأساسية المتعلقة بها، وقد يتجاوز المقابل ذلك فتدفع للدولة فوق ذلك، ومثلاً: تقوم الحكومة بعرض بيع حق انتفاع توزيع الكهرباء وعلى الشركات التي يرسو عليها العطاء أن تقوم بتنفيذ التوصيلات وإقامة محطات التوليد الخاصة بالمنطقة وقد تذهب إلى أبعد من ذلك فتضع شروطاً خاصة لأعمال التنفيذ بما يتناسب والمخطط الهيكلي للمدينة الذي تم وضعه مسبقاً.

وقد يتحدد حق الانتفاع بمدة زمنية معينة قابلة للامتداد بنفس الشروط واحتفاظ الحكومة بحق تغيير الشروط بعد انتهاء المدة.

وأكثر طرق القطاع الخاص شهرة وفعالية هي مشروعات B.O.T وهناك العديد من المشروعات الصاخمة عالمياً التي تمّت بنظام B.O.T ولعل أبرزها مشروعات نفق المانش بين إنجلترا وفرنسا EURO TUNNEL وهناك الممكّن ان تتخذ الدولة هذا الأسلوب مع القطاع الخاص لتنفيذ مشروعات كبرى من ضمن أهدافها تأهيل الشباب السوق العمل وتوظيفهم.

ويستخدم تعبير B.O.T منذ فترة وجيزة ولقد شاع استخدامه ليعبر عن عائلة كبيرة تشتمل على عدد من الأنواع من العقود وهذه العقود عادة بين طرفين أحدهما الحكومة أو الدولة التي تريد تنفيذ مشروع ما والطرف الثاني من القطاع الخاص المحلي أو الدولي وهذا العقد يشمل على حقوق وواجبات كل طرف بحسب نوع العقد أو الامتيازات، وتشمل هذه العائلة أو هذه المجموعة على:

1. B.O.T (Build , operate and transfer)

(البناء والتشغيل ونقل الملكية) وهذا العقد يكون بين طرفين الطرف الأول الحكومة والطرف الثاني القطاع الخاص الذي يقوم بالبناء والتشغيل لفترة ثم نقل الملكية للطرف الأول.

2 .B.O.O.T (Build , operate , owns and transfer)

(البناء والتشغيل والتملك ثم نقل الملكية) وهو نظام تعاقد يكون طرفه الأول الحكومة وطرفه الثاني القطاع الخاص الذي يقوم ببناء المشروع ويقوم باستغلاله لفترة محدودة يكون خلالها هو نفسه المالك ويأخذ كل عائدات المشروع خلال تلك الفترة، وفي النهاية ينقل ملكية المشروع وحيازته للطرف الأول (الحكومة).

3.B.O.O (Build , operate and own)

(البناء والتشغيل والامتلاك) وهو نظام تعاقد يقوم فيه القطاع الخاص بالبناء والتشغيل والتملك .

4. B.O.L.T (Build , operate ,lease and transfer)

(البناء والتشغيل والتأجير ونقل الملكية) و هو نظام تعاقد يقوم فيه القطاع الخاص بالبناء والتشغيل والتأجير ونقل الملكية بعد فترة .

5. B.T.O (Build , transfer and operate)

(البناء ونقل الملكية والتشغيل) و هو نظام يقوم فيه القطاع الخاص بالبناء ونقل الملكية ثم القيام بالتشغيل .

6.M.O.T (Maintain , operate and transfer)

(التحديث أو التطوير والتشغيل ونقل الملكية) وفي هذا العقد يقوم القطاع الخاص بتحديث وتطوير المنشأة محل العقد وإدارتها لفترة ثم نقل الحيازة إلى القطاع العام .

7.B.L.T (Build , lease and transfer)

(البناء والتأجير ونقل الملكية) وفي هذا العقد يقوم القطاع الخاص ببناء المنشأة والمشاركة وتأجيره لفترة ثم ينقل الحيازة للقطاع العام .

8. B.O.R (Build , operate and renew concession)

(البناء والتشغيل وتجديد الامتياز) وفي هذا العقد يقوم القطاع الخاص ببناء وتشغيل المشروع وتجديد الامتياز .

9. D.B.F.O (Design , Build , finance and operate)

(التصميم والبناء والتمويل والإدارة) ويقوم القطاع الخاص بتصميم المنشأة أو المشروع وبنائها وتمويله وإدارته .

10. R.O.T (Rehabilitate , operate and transfer)

(إعادة التأهيل والصيانة وتشغيل ونقل الملكية) وفي هذا العقد تعطي الحكومة القطاع الخاص المهني تؤولية وتحمل كإل المخطر للإصلاح (إعادة تأهيل) والارتقاء بالبنية تشتمل الموجه ودة وتطبيق تقنيات جديدة ثم تشغيل ونقل الملكية .

11.O.M (Operation and maintenance)

(التشغيل والصيانة) وفي هذا العقد يقوم القطاع الخاص بالتشغيل والصيانة .

12. Concession

(عقد الامتياز) ويكون للقطاع الخاص حق حيازة منشأة أو مشروع وإدارتها وأخذ العوائد منها لفترة الامتياز .

٤-٣ المنح والقروض الدولية

ويتم ذلك من خلال هيئات المعونة الدولية الرئيسية المختلفة مثل المتعددة الأطراف (البنك الدولي ، اتفاقيات التجارة الدولية، الأمم المتحدة، الاتحاد الأوروبي، صندوق النقد الدولي) وهيئات ثنائية الأطراف (هيئة التنمية الدولية البريطانية، هيئة المعونة الكندية، المعونة الألمانية، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية)، وينقسم الدعم إلى المنح المباشرة أو القروض الميسرة أو القروض ذات المخاطر العالية.

٥-٣ المشاركة في رأس المال ومساهمات المجتمع

المشاركة في رأس المال وهي الأموال المملوكة التي يتم استثمارها في مشروع البنية الأساسية أو غيرها وبصفة عامة كلما ارتفعت مستويات المشاركة في رأس المال زادت فرص النجاح والمشاركة المحلية في رأس المال تعتبر ضرورية من الناحية السياسية، كما أن مشاركة المجتمع في رأس المال المستثمر مهم وضروري.

٦-٣ القروض التجارية: تكون بصفة أساسية قروض متغيرة الفائدة تشمل أرباحاً تجارية يكون ضمان القرض أو تأمينه ضرورياً وقد تكون قروضاً تجارية محلية أو أجنبية من البنوك (اعتمادات - تسهيل ائتماني شامل)

٧-٣ اقتراض القطاع العام " الدين المحلي " من خلال إصدار أذون الخزانة - سندات البلديات .

الفصل الرابع : تجربة مدينتي القاهرة والإسكندرية في تأهيل الشباب لسوق العمل

تعد ظاهرة بطالة الشباب في مصر واحدة من أهم التحديات التي تواجه الاقتصاد المصري في المرحلة الراهنة، فبالإضافة إلى الرصيد المتراكم من المتعطلين، يبلغ عدد الداخلين الجدد في سوق العمل نحو 600 ألف فرد سنوياً، هذا فضلاً عن تركيز هذه المشكلة بين الشباب في الفئة العمرية من 15 إلى 29 سنة، وخاصة بين الحاصلين على الشهادات المتوسطة وفوق المتوسطة والجامعية، ولا يقف الأمر على ما تقدم، إذ تفرض المتغيرات العالمية الجديدة والمتمثلة أساساً في تحرير الأسواق واشتداد حدة المنافسة، والتوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات، المزيد من التحديات أمام قدرة المجتمع على مواجهة تلك المشكلة.

ويمكن التطرق للتجربة المصرية في تأهيل الشباب لسوق العمل وتوظيفهم من خلال التعرض للعناصر الآتية:

٤-١ التشريعات المنظمة

يتم تنظيم أنشطة التدريب المهني للشباب في مصر على المستوى القومي طبقاً لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، وتشكيل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية لرسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الأوزارات والجهات المختصة ووضع شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني، والقواعد والإجراءات المنظمة لمزاولة عمليات التدريب المهني، والقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني، والقواعد والإجراءات المنظمة للحصول على الترخيص بمزاولة الحرفة، والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستويات المهارة، وإمناح الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني وكذلك تمويل التدريب المهني من خلال إنشاء صندوق تمويل التدريب المهني بما يساعد على تحسين مخرجات العملية التدريبية وتوفير القوى العاملة المدربة القادرة على المنافسة في أسواق العمل الداخلية والخارجية (٢٤).

٤-٢ استراتيجية التدريب المهني وتنمية القوى البشرية

تقوم استراتيجية التدريب المهني وتنمية القوى البشرية في جمهورية مصر العربية على المحاور التالية :

٤-٢-١ التنسيق بين الجهود التدريبية وتفعيل دور المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية والمجالس المحلية لتنمية الموارد البشرية بالمحافظات وتمويل وإنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين إحتياجات سوق العمل المحلي والأجنبي من خلال تفعيل دور صندوق تمويل التدريب والتأهيل، والذي تتكون موارده من (١ %) من صافي أرباح المنشآت والتي يزيد عدد عمالها على ١٠ عمال، وما تخصصه الدولة من موارد وإعانات وتبرعات وهبات وعائدات الاستثمار أموال الصندوق .

٤-٢-٢ توفير البيانات والمعلومات عن حجم وخصائص وتوزيعات القوى العاملة من خلال التعداد العام للسكان وإحصائيات القوى العاملة والتوظيف والأجور وساعات العمل وبرامج معلومات الإلتخدام وبيانات المهنيين والمعلمين بمكاتب التثقيف وبيانات الإلتخدام الإقليمي وبيانات الإمكانات التدريبية والإحتياجات التدريبية .

٤-٢-٣ تحديد الإحتياجات التدريبية في ضوء المستجدات الاقتصادية والإجتماعية والتوجه نحو طرق غير تقليدية لتقدير هذه الإحتياجات على المستوى القومي والمستوي الإقليمي (عدد من المحافظات) وعلى مستوى المنشأة حتى يمكن تحديد أهداف التدريب ووضع الخطط والبرامج والسياسات التدريبية لسد الإحتياجات التدريبية الفعلية.

٤-٢-٤ إعادة تأهيل العمالة المصرية طبقاً لمتطلبات سوق العمل من خلال التدريب التحويلي لتزويد الشباب بالمعارف والمهارات والإتجاهات طبقاً لمبتتويات المهارة العالمية لزيادة القدرة التنافسية للعامل المصري.

٤-٢-٥ تنفيذ برامج تدريبية في مجال المبتتثمر الصغير والمبتتروعات الصغيرة والمبتتروعات المكثفة للعمالة مثل المبتتروعات الزراعية وتربية الماشية والأدواجن والبياحة وطيانة الرخام والصناعات الريفية والبيئية ومشروعات الإنشاءات العامة ومبتتروعات التدريب ومبتتروعات توليد الدخل وأنشطة قطاع التعاونيات.

٤-٢-٦ مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني ومنظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر في التخطيط والتمويل والتنفيذ والمتابعة لسياسات وبرامج التدريب المهني.

٤-٣-٣ تدريب وتأهيل وتوظيف شباب الخريجين

في إطار تعزيز القدرة التنافسية لشباب الخريجين من حملة المؤهلات العليا والمتوسطة والتي تبلغ ٩٠٠ ألف خريج يجري حالياً تدريب ٢٥٠ ألف خريج سنوياً بالوزارات والأجهزة المختلفة، وقد قامت الوزارات بتدريب وتأهيل ٧١٨٨ متدرب منهم ٢٥٧٩ ذكور، ٤٦٠٩ إناث بنسبة ٦٤,١ % في عدد ٢٩ مركز تدريب مهني خلال عام ٢٠٠٢ / ٢٠٠٣ م، وذلك على مهن تشغيل وصيانة الحاسبات الآلية وتشغيل المبادن وطيانة الأدهب والمجهرات وطيانة الأجهزة المنزلية والأجهزة الإلكترونية والتبريد والتكييف والسيارات والنجارة ومهن التشييد والبناء.

وجري تدريب وتأهيل شباب الخريجين بمصر خلال عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ في ٥٨ مركز تدريب مهني لتدريب ١٩٣٠٠ متدرب، وقد تم تدريب ٥١٠٢ متدرب موزعة بين ٢٦٩٥ ذكور و٢٤٠٧ إناث وتمثل نسبة الإناث ٤٧ % .

ومن المشروعات المصرية المستقبلية لتوظيف الشباب والتي يجري حالياً تنفيذها ما يلي:

٤-٣-١ برنامج "القرض الصغير"

أول هذه البرامج والمشروعات الموجهة للشباب هو برنامج "القرض الصغير" وهو برنامج يستهدف المشروعات متناهية الصغر، وهو قرض صغير يقدم لكل شاب من ٥ إلى ١٠ آلاف جنيه، ولا ضمانات مبالغ فيها، وشروط ميسرة لإعادة الجدولة ومساندة التعثر.

وتعتزم الجهات الرسمية تشجيع البنوك علي إنشاء فروع متخصصة، تكون الحاضن الأساسي للمستثمر الصغير. يقدم له التمويل مباشرة ودون أية صعوبات، فيما يتعلق بالضمانات، هذا بالإضافة إلي تكوين شبكة للإقراض الصغير من مكاتب البريد كما تعتزم الجهات الرسمية في مصر تبني سياسات تحفز البنوك علي توفير ٦٠ ألف قرض كل سنة للمشروعات الصغيرة.

٤-٣-٢ برنامج تنمية الموارد البشرية

يقوم الصندوق الاجتماعي للتنمية في مصر بتقديم قروض للشباب أو صغار المستثمرين للقيام بمشروعاتهم كما يقوم برنامج تنمية الموارد البشرية بتدريب وتأهيل الشباب للسوق العمل.

والجدول التالي يوضح أنشطة برنامج تنمية الموارد البشرية في مصر

جدول رقم (٥): برنامج تنمية الموارد البشرية، فرص العمل والمستفيدين، ١٩٩٧-٢٠٠٠م

عدد المستفيدين	فرص العمل		اسم المشروع	المسلسل
	مؤقت	دائم		
561	0	973	الإسكندرية للمنتجات المعدنية	68
430	0	0	السيوف للغزل والنسيج	88
7,233	0	2112	الشركة القابضة للقطن والتجارة العالمية	91
1,183	0	0	شركة الصناعات الهندسية	102
1,701	0	0	المكافآت التعويضية لـ٦ مشروعات تابعة لشركة الإسكان والسياحة	104
725	0	0	تنمية الموارد البشرية بشركة القاهرة للمنتجات المعدنية	105
241	0	0	تدريب العاملين بشركات الأشغال العامة واستصلاح الأراضي	108
310	0	0	المكافآت التعويضية للعاملين بشركة الملاحة البحرية	109
214	0	0	مشروع تدريب القيادات النسائية بالتوعية بقضايا المرأة والتنمية	111

0	0	0	دعم القدرة المؤسسية للجنة سيدات رعاية المدنيين - اسر القوات الجوية	113
13	0	12	تنفيذ البرنامج المهني بمراكز التدريب المهني - شركة الترسانة	114
23	0	20	مراكز التدريب المهني - بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى	115
139	0	136	تنفيذ مراكز التدريب المهني مع وزارة القوى العاملة	116
43	0	39	مراكز التدريب المهني بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي	117
14	0	14	مراكز التدريب المهني بمركز تنمية التصميمات الصناعية بالهرم	118
0	0	0	مشروع دراسة جانب الطلب في سوق العمل المصري	119
274	0	274	مشروع أكتوبر للتدريب والتشغيل	120
96	0	92	البرنامج المهني للتدريب الانتاجي على حرف التشييد والبناء	121
71	0	0	مكافآت تعويضية للعاملين بشركة الاسكندرية للمجمعات الاستهلاكية	122
18	0	0	مشروع التدريب العملي لطلبة هندسة الطيران والفضاء - جامعة القاهرة	123
254	0	254	التدريب على الصناعات الخشبية ٣	124
24	0	24	تنمية القوى البشرية في مجال صناعة الجلود	125
105	0	105	عقد التدريب في مجال السياحة (أكور)	126
495	0	495	تأهيل شباب الخريجين لإدارة الحيازات الزراعية - الإسكندرية	127
400	0	0	اشراف على التدريب والتسويق إدارة خلايا خدمات متنوعة (أكو)	128
0	0	0	الحصر القومي لمراكز التدريب المهني لجمهورية مصر العربية	129
0	0	0	برنامج تأهيلي لتدريب القيادات العليا في مجال ادارة البيئة	130
38	0	18	تنفيذ البرنامج المهني المطور - بمراكز التدريب	131
138	0	91	تنفيذ البرنامج المهني المطور - وزارة القوى العاملة والهجرة	132
82	0	0	تنفيذ البرنامج المهني التجريبي - مصلحة الكفاية الانتاجية	133
0	0	0	تنمية مراكز التدريب المهني وصغار رجال الأعمال AFPA	134
500	0	200	تدريب الشباب على أعمال الخدمات الفندقية (لصالح قطاع الفنادق)	135
0	0	0	مشروع المساعدات الفنية والتدريب لتنمية مستويات المهارات الأهلية	136
27	0	0	تنفيذ البرنامج المهني المطور بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى	139
0	0	0	تنفيذ مشروع انشاء مستوياته مهارة قومية (اتحاد الغرف السياحية)	140
0	0	0	انشاء مستويات مهارة قومية (اتحاد الصناعات المصرية)	141
0	0	0	تنمية المهارات القومية ونظم اختباراتهما (الاتحاد المصري	142
0	0	0	البرنامج المهني المطور بمراكز التدريب	143
0	0	0	البرنامج المهني المطور بمركز التدريب بالهيئة العامة للإصلاح	144
0	0	0	تنفيذ البرنامج المهني المطور بشركة الغزل والنسيج	145
0	0	0	تنفيذ برنامج تدريبي وتنفيذ للتنمية الاقتصادية لصيادي	146
0	0	0	دراسة شاملة لـ ٦٠ مركز تدريب لجهات حكومية أو غير حكومية	147
0	0	0	الحصر القومي لمراكز التدريب المهني بجمهورية مصر العربية ٢	148
0	0	0	المكافآت التعويضية للموظفين ببنك القاهرة - مع بنك القاهرة	149
0	0	0	المتابعة والاستشارات والمعونة الفنية	197
8040	0	0	المكافآت التعويضية للعاملين بشركة الغزل والنسيج	298
4888	0	4097	تأهيل واعداد ٧٥٠٠ شاب على ادارة المشروعات الصغيرة	333
306	0	306	تأهيل وتشغيل الشباب على تشغيل وإدارة نظم الري	700
28586	0	9262	الإجمالي	

المصدر: بيانات الصندوق الاجتماعي للتنمية

٤-٣-٣ استصلاح مليون فدان في الصحراء

تعتمد الحكومة المصرية تنفيذ برنامج "المليون فدان استصلاح" خلال الست سنوات القادمة؛ حيث يتم بناء ٤٠٠ قرية جديدة في الظهير الصحراوي علي مدار ست سنوات، ويقدم البرنامج ٧٠ ألف حيازة للأسر المصرية بمتوسط ١٠ فدادين لكل أسرة، بإجمالي ٧٠٠ ألف فدان.. هذا بالإضافة إلي تخصيص ٣٠٠ ألف فدان للحيازات الأكبر يعمل فيها الشباب، ويتبنى البرنامج صيغا للتعاون والمشاركة، بين كبار المستثمرين، وأصحاب الحيازات الصغيرة، في عمليات الإدارة والإنتاج واستخدام التكنولوجيا والتسويق المحلي والتصدير.

وتقوم وزارة الزراعة بإنشاء مركز إرشادي في كل قرية؛ ليقدم كل خدمات الإرشاد التي يحتاجها المزارعون. والهدف من هذا البرنامج هو أن تتم زراعة هذه القرى علي نطاق واسع، باستخدام التكنولوجيا والمعدات الحديثة مما يجعلها تدر عائداً أكبر.. ومحصولاً أفضل بمواصفات عالمية.. تقوي علي المنافسة الخارجية. (٢٥)

٤-٤ برامج تأهيل الشباب بمدينة القاهرة

في الواقع توجد العديد من الصور والبرامج التي قامت وتقوم بها مدينة القاهرة من أجل تدريب وتأهيل الشباب لسوق العمل ويتم التعرض لبعض هذه البرامج كالتالي (٢٦):

٤-٤-١ منطقة شمال القاهرة : فظراً لأن التنمية البشرية أصبحت أهم أهداف الدول الصناعية . لذا فإن الدور الأعظم في إعداد العمالة الفنية اللازمة بمختلف مستوياتها المهنية وذلك من خلال ٦ مراكز تدريب مهني تابعة للإدارة العامة لمنطقة شمال القاهرة. ويقوم بالتدريب والتدريس نخبة من المهندسين والمدرسين والمدربين والمدرسين على درجة عالية من الكفاءة من أجل تقديم خدمة تدريبية مميزة للمتدربين ويتم التدريب بورش ومعامل المراكز على أجهزة حديثة متطورة لكي تواكب التقدم التكنولوجي في الصناعة على مستوى العالم .

٤-٤-١-١ مراحل تدريب الشباب: ويتم التدريب بمراكز منطقة شمال القاهرة وفقاً للنظم الآتية:
أولاً : التلمذة الصناعية

يتم قبول الطلاب الحاصلين على شهادة الإعدادية العامة وفقاً لشروط القبول التي تعلنها مصلحة الكفاية الإنتاجية سنوياً، ويتم تدريب الطلاب لمدة ثلاث سنوات على إحدى المهن الموجودة بالمركز - يقضى منها عامين في المركز وفي العام الثالث يلحق الطالب بالشركات الصناعية لثقل المهارات المكتسبة بالمركز من خلال التدريب التطبيقي بالشركات، وبعد اجتياز الاختبارات النظرية والعملية يحصل الطالب على دبلوم تلمذة صناعية يعادل دبلوم المدارس الثانوية الصناعية.

ثانياً : التدريب التحويلي

يتم طبقاً لاحتياجات الشركات الصناعية بهدف تغيير مسار العاملين بها وذلك لرفع كفاءتهم في المجالات التي يتم التدريب عليها تبعاً لمتطلبات سوق العمل الناجمة عن التطوير الفني والإداري والخصخصة وإعادة هيكلة الشركات.

ثالثاً : مشروع تأهيل شباب الخريجين

يهدف البرنامج إلى المساهمة في حل مشكلة البطالة من خلال تدريب الخريجين على المهن التي يحتاج إليها سوق العمل المحلي والإقليمي. ويقدم هذا المشروع مزايا للمتدربين بإكسابهم المهارات اللازمة لسوق العمل وحصولهم على مكافأة مالية أثناء الدورات التدريبية للبرنامج للمنظمين في التدريب والحصول على شهادة معتمدة بمستوى التدريب الذي حصل عليه.

وفيما يلي جدول يبين المهن التي يتم التدريب عليها الآن بمراكز التدريب المهني بمنطقة شمال القاهرة

جدول رقم (٦) صور وبرامج التدريب المهني للشباب شمالي مدينة القاهرة

المهنة	المهنة
1	2 خراطة
3	4 اعمال صاج
5	6 حدادة
7	8 سباكة معادن
9	10 صيانة ميكانيكية
	برادة
	لحام
	ماكينات
	برادة مواسير
	عدد وضيعات

11	كهرباء صناعية	12	صيانة كهربية
13	صيانة السيارات	14	اصلاح هياكل السيارات
15	الوميتال وكريثال	16	تبريد وتكييف الهواء
17	صيانة معدات الغزل	18	صيانة معدات النسيج
19	الالكترونيات	20	تحكم آلى
21	صيانة الحاسبات والشبكات	22	طاقة شمسية
23	صباعة وطباعة المنسوجات	24	ملابس جاهزة

المصدر: بيانات وزارة التجارة والصناعة

ويلاحظ من الجدول السابق تنوع التخصصات والمهن التي يتم تأهيل الشباب لها من صناعات الكترونية وكهربية ووميكانيكية وصناعات نسيج وغيرها.

٤-٤-١-٢ مراكز تدريب الشباب شمالي القاهرة

توجد العديد من مراكز تدريب وتأهيل الشباب شمالي مدينة القاهرة مثل :

أ- مركز الصيانة بشبرا الخيمة

تم إنشاء هذا المركز بناء على اتفاقية بين حكومتى مصر واليابان فى ٢٢/٩/١٩٧٧م وبدء العمل فى المشروع فى ٣١/١٠/١٩٧٧م، وبدء المركز فى استقبال أول دفعة للتدريب فى ١/١٠/١٩٨٩م، وتمثل اقسام المركز فى قسم الصيانة الميكانيكية فى قسم النسيج وقسم الصيانة الكهربية وقسم التحكم الآلى وقسم الغزل وقسم الصباغة والطباعة وقسم برادة المواسير وقسم الملابس الجاهزة.

ب - مركز مشترك المظلات

بدأ نشاط هذا المركز فى ١٥ مايو ١٩٦١م على نظام التلمذه الصناعية لمهن الغزل والنسيج والصناعة وكان يسمى (مركز الغزل والنسيج بشبرا). وتم تطوير المركز عام ١٩٩٣م بإدخال مهن جديدة وهى صيانة السيارات - الكهرباء الصناعية - التبريد والتكييف - الألوميتال والكريثال، كما تم إعادة تأهيل المركز لكى يستوعب المهن الجديدة، وأعيد تقسيم الورش حتى تتناسب مع التخصصات المذكورة وأصبح اسمه مركز مشترك المظلات. وتتمثل أقسام المركز فى قسم صيانة سيارات وقسم الكترونيات وقسم كهرباء صناعية وقسم تبريد وتكييف وقسم كريثال وألوميتال وقسم طاقة شمسية.

ج - مركز معادن شبرا الخيمة

يعد مركز معادن شبرا الخيمة من أقدم مراكز المنطقة وأعرفها على مستوى مصلحة الكفاية الانتاجية، حيث تم إنشاء المركز عام ١٩٥٩م وتم قبول أول دفعة فى عام ١٩٦٠م. وتتضمن أقسام المركز فى قسم البرادة وقسم الخراطة وقسم ماكينات الورش وقسم أعمال الصاج وقسم اللحام وقسم السباكة وقسم عدد وضبعت.

د - مركز صيانة السيارات بشبرا

بدأ النشاط التدريبى لهذا المركز اعتباراً من العام التدريبى ١٩٩٩ / ٢٠٠٠م وتم تجهيز المركز بالتعاون بين جمهورية مصر العربية وجمهورية كوريا الجنوبية من خلال هيئة التعاون الدولية الكورية (كويكا).

وتم تجهيز المركز بجميع المعدات والأجهزة الفنية من كوريا الجنوبية وتدريب جميع السادة المهندسين والمدربين بكوريا لنقل مهاراتهم وتدريبهم على أحدث المعدات المستخدمة فى التدريب بمنحة قدرها ١,٥ مليون دولار وتتمثل اقسام المركز فى صيانة السيارات و إصلاح ودهان هياكل السيارات و إصلاح وصيانة الحاسب الآلى والشبكات.

هـ- مركز معادن وتبريد شبرا
أنشئ المركز عام ١٩٥٨م للتدريب على نظام التلمذة الصناعية وتم قبول أول دفعة عام ١٩٥٩م
وتتمثل أقسام المركز في البرادة و الحدادة و أعمال الصاج و الخراطة و الماكينات و اللحم و التبريد
والتكييف و برادة المواسير .

و- مركز مشترك العباسية
أنشئ هذا المركز عام ١٩٦١م للتدريب على مهنة الكهرباء فقط، وتم إضافة مهنة التشكيل والتشغيل
عام ١٩٩١م بالإضافة إلى مهنة الكهرباء الصناعية .
وتتنوع أقسام المركز مثل البرادة و اللحم و أعمال الصاج و الخراطة و الماكينات و الكهرباء
الصناعية ومعمل التحكم الرقمي في تشغيل الخراطة والفرايز CNC.

٤-٤-٢ منطقة جنوب القاهرة

تعد منطقة جنوب القاهرة إحدى مناطق التدريب المهني التابعة لمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب
المهني، وتهدف مراكز التدريب لتوفير العمالة الماهرة الجيدة وفقاً لاحتياجات سوق العمل من المهن
الصناعية ورفع الكفاءة وتنمية المهارات الفنية والمهنية للعاملين في الشركات والمنشآت المحيطة
 بالمنطقة (دورات قصيرة) وتوفير جيل متجدد من المدربين المؤهلين.

٤-٤-٢-١ المهن التي يتم التدريب عليها

تتعدد المهن التي يتم تدريب وتأهيل الشباب لها جنوبي مدينة القاهرة وتتمثل هذه المهن في الشكل
الآتي

شكل رقم (٥) صور تدريب وتأهيل الشباب جنوبي مدينة القاهرة



٤-٤-٢-٢ مراكز تدريب وتأهيل الشباب جنوبي القاهرة

تتعدد مراكز تدريب وتأهيل الشباب جنوبي مدينة القاهرة ومن هذه المراكز مجمع الآلات الدقيقة و
الإلكترونيات والذي أنشئ عام ١٩٦٤م وبدء التدريب به علي ثلاثة تخصصات فقط: وهي ميكانيكا
دقيقة راديو وتليفزيون وأجهزة الكترونية، وتطورت هذه التخصصات حتى أصبحت ١٥ تخصصاً
في عام ٢٠٠٥م، وبهذا يكون هذا المجمع هو الوحيد علي مستوي مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب
المهني الذي يجمع بين مهن الكهرباء والإلكترونيات وتحكم آلي وسيارات ومهن المعادن، وأخيراً
صيانة الحاسب الآلي والوميثال.
وتتمثل التخصصات التي يتم تدريب الشباب عليها بالمركز في الصور الآتية:

شكل رقم (٦) صور وبرامج تدريب الشباب بمجمع الآلات الدقيقة والالكترونيات



الحاسب الآلى



تبريد وتكييف



الميكانيكا الدقيقة



الراديو والتليفزيون



إلكترونيات



الصيانة الميكانيكية



اللحام



الماكينات



الكهرباء الصناعية



برادة مواسير



الخرطة



التحكم الآلى

٤-٤-٣ جمعية جيل المستقبل

أنشئت جمعية جيل المستقبل بمدينة القاهرة في نوفمبر 1998 م، وذلك عندما أدرك قطاع الأعمال الخاص في مصر الحاجة الملحة إلى تنمية وتطوير الكوادر البشرية القادرة على تطوير الإنتاج وزيادته على خريطة الاقتصاد العالمي الذي يتسم بملاح متفردة أهمها المنافسة والكفاءة العالية والديناميكية.

وتقدم الجمعية بالاشتراك مع المؤسسات والمعاهد الوطنية والعالمية مثل وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ووزارة الشباب والصندوق الاجتماعي ومؤسسة بيرلنيز وأميدست ، كما أن لها علاقات مع كلية الأعمال الإدارية بجامعة هارفارد، كذلك تتلقى الجمعية منحاً من نوادي ومؤسسات تكنولوجيا المعلومات بالإضافة إلى عدد من القروض الأخرى.

وتتطلع الجمعية الآن إلى تحديث المفاهيم الخاصة بآليات العمل في المؤسسات الاقتصادية والمساهمة في الاقتصاد المصري من خلال تحديث أداء القوى العاملة ورفع كفاءتها، مما يستوجب أساساً قوياً لانطلاق العمل في محاور التدريب العملي.

وتقوم الجمعية حالياً بإعداد وتنفيذ العديد من برامج الشباب التي تشتمل على:

أ- برنامج اكتساب المهارات في مجال العمل، ويهدف إلى تنمية المهارات الأساسية للشباب الجدد من خريجي الجامعات المصرية من مختلف التخصصات ، ومدة هذا البرنامج ثلاثة أشهر للتدريب على دراسة واستخدام أحدث برامج الكمبيوتر والإنترنت، إضافة إلى التدريب على المهارات العملية المتخصصة والمرتبطة بالعمل مثل تنظيم الوقت والعمل من خلال المجموعة والمبادرة والمفاهيم الأساسية للمحاسبة ، إدارة الأعمال والتسويق والمبيعات، ويتم هذا البرنامج بالمشاركة مع بعض شركات التدريب العالمية وعلى رأسها مؤسسة أميدست.

ب- برنامج منحة مايكروسوفت ويهدف إلى إعداد وتنفيذ خطة طموحة لإرساء قاعدة قوية متينة في مجال صناعة تكنولوجيا المعلومات، ويهتم البرنامج بتدريب خريجي كليات الحاسب الآلي للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات للحصول علي شهادة مايكروسوفت المعتمدة عالمياً في إدارة قواعد البيانات.

ج- برنامج إعداد القيادات التنفيذية في الشرق الأوسط ويهدف إلى الإعداد والتدريب للكوادر العاملة في قطاع الأعمال العام والخاص في مصر والشرق الأوسط، ويشترط البرنامج أن يكون المتدرب مرشحاً لمنصب قيادي في مجال إدارة الأعمال، ويتم التدريب لهذا البرنامج في كلية الأعمال الإدارية بجامعة هارفارد بولاية بوسطن في الولايات المتحدة الأمريكية

، ويستغرق التدريب ثلاثة أسابيع يتبعها برنامج تدريبي مدته ثلاثة أسابيع أخري تقام في مدينة شرم الشيخ في مصر.

٤-٥ برامج تأهيل وتدريب الشباب بمدينة الإسكندرية

توجد العديد من صور ومراكز تدريب الشباب بمدينة الإسكندرية وما حولها ويتم التعرض لبعض هذه الصور والبرامج أو المراكز التدريبية كالتالي:

٤-٥-١ منطقة شرق الإسكندرية

توجد العديد من مراكز تدريب وتأهيل الشباب لسوق العمل شرقي الإسكندرية والجدولان التاليان يوضحان مراكز تدريب الشباب شرق الإسكندرية

جدول رقم (٧) مراكز تدريب الشباب شرقي مدينة الإسكندرية

م	أسم المركز	التخصصات التي يتم التدريب عليها
١	مركز معادن حجر النواية	تشكيل و تشغيل معادن
٢	مركز معادن فكتوريا	تشكيل و تشغيل معادن - صيانة ميكانيكية
٣	مركز كهرباء فكتوريا	كهرباء صناعية - صيانة كهربائية
٤	مركز الآلات الدقيقة	صيانة كهربائية - راديو و تلفزيون - الكترونيات - تحكم حراري

المصدر : مصلحة الكفاية الانتاجية - وزارة التجارة والصناعة

جدول رقم (٨) محطات التدريب التابعة لمنطقة شرقي الإسكندرية والتخصصات

م	أسم المركز	التخصصات التي يتم التدريب عليها
١	محطة تدريب سيدتيكس	ملابس جاهزة
٢	محطة تدريب الأهلية	تبريد و تكييف - صيانة معدات غزل - صيانة معدات نسيج - صيانة ميكانيكية - ملابس جاهزة - صيانة سيارات - صيانة كهرباء
٣	محطة تدريب السيوف	تبريد و تكييف - كهرباء صناعية - صيانة سيارات - صيانة معدات غزل - صيانة ميكانيكية
٤	محطة التدريب التحرير الصناعي	كهرباء صناعية - صيانة سيارات - صيانة ميكانيكية
٥	محطة تدريب إسكندرية للغزل	كهرباء صناعية - صيانة معدات غزل
٦	محطة تدريب النحاس المصرية	تشغيل و تشكيل معادن - كهرباء صناعية - صيانة سيارات
٧	محطة تدريب العامرية للغزل	صيانة ميكانيكية - صيانة سيارات
٨	محطة تدريب العربية للغزل	صيانة ميكانيكية - صيانة معدات غزل
٩	محطة تدريب خورشيد	كهرباء صناعية - تبريد و تكييف
١٠	محطة تدريب سنيوريتا	ملابس جاهزة
١١	محطة تدريب ستيا	ملابس جاهزة
١٢	محطة تدريب الحديث	كهرباء صناعية - تبريد و تكييف
١٣	محطة تدريب النصر للجلود	صناعة أحذية - صيانة ميكانيكية - صيانة سيارات - صيانة كهربائية
١٤	محطة تدريب إصلاح السفن	تشكيل و تشغيل معادن - صيانة ميكانيكية - كهرباء صناعية - صيانة سيارات

المصدر : مصلحة الكفاية الانتاجية - وزارة التجارة والصناعة

٤-٥-٢ منطقة غرب الاسكندرية

تعد مصلحة الكفاية الإنتاجية غربى الاسكندرية ذات نشاط واسع في تأهيل وتدريب الشباب لسوق العمل وهى وحدة خدمية تابعة لوزارة التجارة و الصناعة، وقد أنشئت عام ١٩٥٦م لخدمة الصناعة المصرية وزيادة الانتاجية و تطوير نظم الإدارة و تنمية الكوادر البشرية عن طريق الاستشارات و التعليم المستمر وكذلك التدريب المهني، و يهدف إلى إعداد العمالة الفنية الماهرة اللازمة للصناعة و قد أنشئ فرع مصلحة الكفاية الإنتاجية و التدريب المهني بمحافظة الإسكندرية عام ١٩٥٧م، وكان مركز معادن مكرم بك هـ و أول مركز تدريب مهني أنشئ بالمحافظة عام ١٩٥٨م ليكادون وادوات ثم التوسع في إنشاء مراكز تدريب أخرى عام ١٩٦٠م، لتغطي احتياجات سوق العمل من العمالة الماهرة و في عام ١٩٨٨م تم تقديم مركز التدريب المنتهية بمحافظة الإسكندرية إلى منطقتين تدريبيتين. و تشارك مصلحة الكفاية الإنتاجية في مشروع تدريب شباب الخريجين و مشروع تطوير التعليم الفني و مشروع تدريب و توظيف الشباب بمصانع الملابس الجاهزة. و يتمثل نظام تدريب تدريب و تأهيل الشباب من خلال نظام التلمذة الصناعية لمدة ثلاث سنوات لحملة الشهادة الاعدادية، ثم التدريب التحويلي ثم مشروع تدريب مؤهلات متوسطة على مهنة الملابس الجاهزة ثم مشروع شباب الخريجين حيث يتم التدريب لمدة ٦ اشهر على المهن المختلفة بالإضافة إلى الدورات القصيرة للتدريب على المهن المختلفة طبقاً للتعاقد مع الجهات التي تتقذ لهم هذه الأدورات و إقامة دورات للعاملين بالشركات و دورات لمتدربين من دول عربية.

٤-٥-٣ المدينة الشبابية

تقع المدينة الشبابية في منطقة أبى قير بالإسكندرية، و قد افتتحها الرئيس المصري الراحل جمال عبد الناصر عام ١٩٥٦م، و تبلغ مساحتها حالياً ٣٧ فداناً، و تتسع المدينة لإقامة ١٠٠٠ شاب أو فتاة في الفوج الواحد في أماكن إقامة مكيفة. و تضم المدينة قاعة للمؤتمرات تتسع لحوالي ١٥٠٠ شاب، و مركزاً للحاسب الآلي يضم عدد ٣٦ جهاز حاسب آلي و مكتبة متميزة و مبنى تعليمياً، و كذلك منطقة للملاعب يوجد بها عدد ٢ ملعب كرة قدم و عدد ٣ ملاعب ثلاثية، هذا فضلاً عن صالات الطعام و المساحات الخضراء. و قد انتهى المجلس القومي للشباب من المرحلة الأولى لتطوير المدينة الشبابية، و يقوم المجلس بالتخطيط حالياً للبدء في تطوير المرحلة الثانية لتصل قدرتها الاستيعابية إلى ثلاثة آلاف شاب أو فتاة في الفوج الواحد.

و تحت شعار "تشغيل الشباب مسئوليتنا كلنا" و على هامش فعاليات المؤتمر القومي الثانى للشباب و الذي انعقد تحت رعاية الرئيس المصري حسني مبارك بالمدينة الشبابية بالإسكندرية خلال الفترة ١٠-١٤/٨/٢٠٠٨، تم تنفيذ ملتقى لتوظيف الشباب بمشاركة العديد من شركات القطاع الخاص الرائدة في مصر و العاملة في قطاعات الاتصالات و البنوك و شركات التوظيف و شركات الأغذية و العديد من الشركات العاملة في مجال الصناعات المختلفة.

و قد جاءت مشاركة العديد من شركات القطاع الخاص و خاصة الرائدة منها في مجال توظيف الشباب ضمن ملتقى التوظيف في عرض توجهاتها و جهودها في مجال قضية التشغيل عن فتح المجال أمام العديد من المشاركين في فعاليات المؤتمر للتقدم بسيرهم الذاتية، و عمل لقاءات و التعرف على أهم ملامح الشركات المشاركة، و كذلك إتاحة الفرصة أمام الشباب لمعرفة متطلبات سوق العمل و البرامج التدريبية المطلوبة لدى الشركات المختلفة للتسلح بها من خلال الشركات التي تتيح فرص تدريبية و المشاركة بملتقى التوظيف المقام على هامش المؤتمر، كما قامت بعض الشركات بإجراء حوار مع الشباب حول كيفية عمل السير الذاتية و مهارات الحوار و الاتصال و المهارات المطلوبة للعمل في مجالات معينة مثل قطاعات التسويق و المبيعات و خدمة العملاء.

٤-٦ توصيات لتفعيل برامج تأهيل وتوظيف الشباب

من خلال استعراض برامج تأهيل الشباب المختلفة السابق ذكرها في الفصل الثاني، ومن خلال التجربة المصرية في تأهيل الشباب لسوق العمل وتوظيفهم يقترح الباحث عدداً من التوصيات لتفعيل برامج وسياسات مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الموجهة للشباب من أجل تأهيلهم وتوظيفهم وتمثل هذه التوصيات فيما يلي:

٤-٦-١ ربط التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل والقيام بدورات تدريبية للشباب قبل تخرجهم مباشرة لتعريفهم بسوق العمل وابعاده وكيفية دخوله.

٤-٦-٢ أهمية أن تتكاتف الجهات الرسمية من أجل الاتفاق على برامج موحدة لتأهيل الشباب لسوق العمل وتدريبهم، وأن يخصص جزء لا يقل عن ٢٠% من الموازنة العامة سنوياً من أجل تدريب الشباب وتوظيفهم.

٤-٦-٣ أهمية مساهمة القطاع الخاص في تدريب وتأهيل الشباب لسوق العمل، وأن يكون القطاع الخاص ملزماً بتوظيف نسبة معينة من الشباب سنوياً، في مقابل تسهيلات وامتييزات تقدمها الجهات الرسمية للقطاع الخاص من خلال عقد اتفاقيات وشراكات.

٤-٦-٤ تطوير التشريعات العمالية وتحديثها بإصدار قانون جديد للعمل يتناسب مع وضع سوق العمل المحلي وتطوراته الحالية والمستقبلية.

٤-٦-٥ إنشاء مركز معلومات وبحوث ودراسات دعم القرار عن سوق العمل لرصد تطوراتها ولتشجيع البحث العلمي في المجالات الاجتماعية والاقتصادية وتعزيز دور الجامعة في ذلك. (٢٧)

٤-٦-٦ تقترح دراسة أكاديمية أن يقوم قطاع المؤسسات والمنظمات غير الحكومية بزيادة مهارة الشباب وتوفير التدريب اللازم لهم لزيادة جودة التعليم للخريجين الجدد. (٢٨)

٤-٦-٧ الربط الدقيق بين التعليم ومختلف سياسات التنمية، للوفاء بمتطلبات التنمية وأسواق العمل من الأيدي العاملة الفردي والجماعي (Self-Learning) وهو أن يتجاوز التعليم سياسات التلقين إلى مقاربة التعلم الذاتي حتى يكون المتعلم قادراً على تعليم نفسه باستمرار، لمواجهة التغيرات المعرفية والمهارية السريعة في أسواق العمل وفي متطلبات مشروعات التنمية.

٤-٦-٨ تطوير المنظومات الوطنية الإقليمية للبحث العلمي وهو ما يتطلب إعداد سياسات وطنية للبحث العلمي عامة وفي المجال الاجتماعي تحديداً ترتبط بمشروعات التنمية وبرامجها وتركز على مجالات تمكن من تحقيق تنافسية عربية والدعم المادي والفني لمنظومة البحث العلمي وإعداد الكوادر الجديدة من الباحثين (٢٩).

٤-٦-٩ اختيار التكنولوجيا الملائمة للإنتاج وحاجات الشباب للعمل وحقوقهم فيه، ففي بلدان الخليج يمكن تبني سياسة الإنتاج كثيفة التكنولوجيا، في مقابل كثافة العمل في البلدان الأخرى.

٤-٦-١٠ بناء القواعد المشتركة لتأهيل وإعداد العمالة العربية وتنمية مهاراتها وذلك من خلال إنشاء مركز عربي لتدريب المدربين وفق المعايير والتصانيف العربية الموحدة؛ والعمل على تدعيم التعاون العربي لتوفير المزيد من فرص العمل واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التنقل المنظم للعمالة العربية وتغليب الجوانب والاعتبارات ذات العلاقة بالهوية والثقافة العربية بما يجنب المنطقة أية نتائج سلبية قد تحدث نتيجة التوسع في استخدام العمالة الأجنبية.

٤-٦-١١ دعوة أطراف الإنتاج ومختلف الجهات العربية ذات العلاقة بالتنمية والتشغيل لاعتماد وتطبيق التصنيف المهني العربي الموحد لعام ٢٠٠٨م مما يساعد في تسهيل التوظيف المتبادل بين البلدان العربية على أن يتم استكمال هذا الجهد من خلال المساهمة في تمويل المشروع الخاص بإعداد التصنيف العربي المعياري للمهن وللتعليم والتدريب لبناء القاعدة العربية المشتركة لإعداد وتأهيل العمالة وزيادة الاستفادة من الكفاءات العربية.

٤-٦-١٢ التأكيد على التوجه نحو اقتصاد المعرفة ضمن إطار تطوير منظومة التعليم والتدريب المهني وتكثيف التدريب على المهن وأنماط العمل الجديدة وتسهيل الانتقال إليها والتكيف مع الهيكلية الجديدة لسوق العمل المتغيرة.

الهوامش

- ١- تقرير التنمية في العالم، التنمية والجيل القادم، عرض عام، البنك الدولي، واشنطن 2007 م، ص ص 1- 2 .
- ٢- عبد العزيز لبيب، تمكين الشباب في الأبعاد النظرية والمفاهيمية: سلسلة إصدارات قضايا الشباب العربي، الإصدار الثالث، الشباب العربي والمشاركة: التحديات وأفاق التطوير، إدارة السياسات السكانية والهجرة، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، القاهرة ٢٠٠٧م.
- ٣- راجي أسعد وآخرون، الشباب في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: فرصة ديموجرافية أم تحدى؟، المكتب المرجعي للسكان في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، إبريل ٢٠٠٧ .
- (٤) United Nations, Millennium Development Goals Report 2006 (New York-٤:United Nations, 2006): 24 .
- (٥) World Bank, Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Toward a New Social Contract (Washington, DC: World Bank), 2004.
- (٦) Nader Kabbani and Ekta Kathari, "A Situation Analysis of Youth Employment in the MENA Region," presented at the conference on Urban Children and Youth in the MENA Region: Addressing Priorities in Education, held in Dubai, May 16-18, 2005.
- (٧) Kabbani and Kathari, "A Situation Analysis of Youth Employment in the MENA Region
- (٨) World Bank, Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: 200.
- (٩) Ragui Assaad, "Unemployment and Youth Insertion in the Labor Market in Egypt," Egyptian Center for Economic Studies (ECES) Working Paper. (٢٠٠٧): ١١٨
- (١٠) World Bank, Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: 65.
- (11) World Bank, MENA Development Report: Gender and Development in the Middle East and North Africa (Washington, DC: World Bank, 2004)
- ١٢- بيتشمرمان، جي، كي أوليفاس، إيه دار، "أثر برامج سوق العمل النشطة: دليل جديد من التقييم مع التركيز الخاص على الدول النامية والانتقالية". سلسلة أوراق مناقشة الحماية الاجتماعية، البنك الدولي، واشنطن ٢٠٠٤م.
- ١٣- حافظ عتب، تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني ورفع أداؤها وفقاً للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، طرابلس ٢٠٠٧، ص ١٨،
- ١٤- المرجع السابق مباشرة، ص ٢٣
- ١٥- بويرتو، أو. "التعلم من التجارب الدولية: جرد لعمالة الشباب"، ورقة خلفية عن العمل الاقتصادي والقطاعي في سيراليون، البنك الدولي، واشنطن، ٢٠٠٧م.
- ١٦- بيتشمرمان، جي، أم جودفري، سي بيورتو، أف روثر، إيه ستافريسكا، "الجرد العالمي لتدخلات دعم العاملين الشباب. تقرير تجميعي"، البنك الدولي، واشنطن. ٢٠٠٧م .
- ١٧- جوهنسون، إيه إف تيبينانزل، أي كوش، محررين،: "حجر الزاوية لتشجيع عمالة الشباب في التعاون التنموي"، محاضرة رقم ٠٠٧، إدارة تعليم ومعلومات التنمية بالوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية، بون، ألمانيا، ٢٠٠٦م.
- ١٨- إسهامات الغرف السعودية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ندوة إسهامات الغرف التجارية الصناعية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم – الواقع والمأمول، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ٢٠٠١م.
- ١٩- محمد محمود عبد الله يوسف وسارة نصر، توظيف الشباب في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مع الإشارة إلى التجربة المصرية، مؤتمر الشباب في إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: توسيع الفرص الاقتصادية في المناطق الحضرية، المعهد العربي لانماء المدن، الرباط ٢٠٠٦م، ص ٧٤.
- ٢٠- المرجع السابق مباشرة، ص ٧٤.
- ٢١- المرجع السابق مباشرة، ص ٧٥.
- ٢٢- محمد محمود عبدالله يوسف، مصادر تمويل الاستثمارات البلدية في مجالات التخطيط العمراني والحركة والنقل ومدى تطور هذه الاستثمارات في مصر، ندوة التخطيط العمراني وقضايا الحركة والمرور والنقل في المدن العربية، المعهد العربي لانماء المدن، حماة، ٢٠٠٥، ص ١١٠.
- ٢٣- المرجع السابق مباشرة، ص ١١٦.
- ٢٤- محمد صبري الشافعي، التدريب المهني والتعليم الفني في جمهورية مصر العربية، المؤتمر الثاني لتنمية الموارد البشرية والتدريب، منظمة العمل العربية، عمان، ٢٠٠٤م.
- ٢٥- موقع المجلس القومي للشباب http://www.alshabab.gov.eg/ar_index.aspx
- ٢٦- مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني، وزارة التجارة والصناعة المصرية.
- ٢٧- تنظيم سوق العمل في سلطنة عمان، غرفة تجارة وصناعة عُمان، يناير ٢٠٠٥م.
- ٢٨- دراسة حول الشباب والتنمية، المجلس الاقتصادي الفلسطيني للتنمية والإعمار "بكدار".
- ٢٩- عبد الباسط عبد المعطي، الشباب العربي: الأوضاع الحالية والتبعات الاجتماعية، اجتماع الخبراء حول تعزيز الإنصاف الاجتماعي: إدماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية، الأسكوا، أبو ظبي، مارس ٢٠٠٩م، ص ٤٥.

المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية

- ١- إسهامات الغرف السعودية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ندوة إسهامات الغرف التجارية الصناعية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم – الواقع والمأمول، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ٢٠٠١م.
- ٢- بويرتو، أو.: "التعلم من التجارب الدولية: جرد لعمالة الشباب"، ورقة عن العمل الاقتصادي والقطاعي في سيراليون، البنك الدولي، واشنطن، ٢٠٠٧م.
- ٣- بيتشرمان، جي، أم جودفري، سي بيورتو، أف روثر، إيه ستافريسكا،: "الجرد العالمي لتدخلات دعم العاملين الشباب. تقرير تجميعي"، البنك الدولي، واشنطن، ٢٠٠٧م.
- ٤- بيتشرمان، جي، كي أوليفاس، إيه دار، "أثر برامج سوق العمل النشطة: دليل جديد من التقييم مع التركيز الخاص على الدول النامية والانتقالية"، سلسلة أوراق مناقشة الحماية الاجتماعية، البنك الدولي، واشنطن ٢٠٠٤م.
- ٥- تنظيم سوق العمل في سلطنة عمان، غرفة تجارة وصناعة عُمان، يناير ٢٠٠٥م.
- ٦- جوهنسون، إيه إف تيببنازل، أي كوش، محررين: "حجر الزاوية لتشجيع عمالة الشباب في التعاون التنموي"، محاضرة رقم ٠٠٧، إدارة تعليم ومعلومات التنمية بالوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية، بون ، ألمانيا. ٢٠٠٦م.
- ٧- حافظ عتب، تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني ورفع أداؤها وفقاً للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، طرابلس ٢٠٠٧م.
- ٨- دراسة حول الشباب والتنمية، المجلس الاقتصادي الفلسطيني للتنمية والإعمار "بكدار".
- ٩- راجي أسعد وآخرون، الشباب في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: فرصة ديموجرافية أم تحدي؟، المكتب المرجعي للسكان في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، إبريل ٢٠٠٧م.
- ١٠- عبد الباسط عبد المعطي، الشباب العربي: الأوضاع الحالية والتبعات الاجتماعية، اجتماع الخبراء حول تعزيز الإنصاف الاجتماعي: إدماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية، الأسكوا، أبوظبي، مارس ٢٠٠٩م.
- ١١- عبد العزيز لبيب، تمكين الشباب في الأبعاد النظرية والمفاهيمية: سلسلة إصدارات قضايا الشباب العربي، الإصدار الثالث، الشباب العربي والمشاركة: التحديات وأفاق التطوير، إدارة السياسات السكانية والهجرة، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، القاهرة ٢٠٠٧م.
- ١٢- محمد صبري الشافعي، التدريب المهني والتعليم الفني في جمهورية مصر العربية، المؤتمر الثاني لتنمية الموارد البشرية والتدريب، منظمة العمل العربية، عمان، ٢٠٠٤م.
- ١٣- محمد محمود عبد الله يوسف وسارة نصر، توظيف الشباب في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مع الإشارة إلى التجربة المصرية، مؤتمر الشباب في إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: توسيع الفرص الاقتصادية في المناطق الحضرية، المعهد العربي لإنماء المدن، الرباط ٢٠٠٦م.
- ١٤- محمد محمود عبدالله يوسف، مصادر تمويل الاستثمارات البلدية في مجالات التخطيط العمراني والحركة والنقل ومدى تطور هذه الاستثمارات في مصر، ندوة التخطيط العمراني وقضايا الحركة والمرور والنقل في المدن العربية، المعهد العربي لإنماء المدن، حماة، ٢٠٠٥م.
- ١٥- مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني، وزارة التجارة والصناعة المصرية.
- ١٦- موقع المجلس القومي للشباب http://www.alshabab.gov.eg/ar_index.aspx

ثانياً مراجع باللغة الانجليزية

- 1- Nader Kabbani and Ekta Kathari, "A Situation Analysis of Youth Employment in the MENA Region," presented at the conference on Urban Children and Youth in the MENA Region: Addressing Priorities in Education, held in Dubai, May 16-18, 2005.
- 2- Ragui Assaad, "Unemployment and Youth Insertion in the Labor Market in Egypt," Egyptian Center for Economic Studies (ECES) Working Paper. ٢٠٠٧
- 3-United Nations, Millennium Development Goals Report 2006 (New York-٤:United Nations, 2006)
- 4-World Bank, MENA Development Report: Gender and Development in the Middle East and North Africa (Washington, DC: World Bank, 2004)

5 World Bank, **Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Toward a New Social Contract** (Washington, DC: World Bank, 2004)