

## عمالة الشباب والسياسات المطلوبة

تعتبر قضية عمالة الشباب من القضايا التي تتطلب مواجهتها إجراء مناقشات واسعة للسياسات المطلوبة ، وعرضاً لبعض الأفكار العملية التي يمكن ترجمتها إلى خطط عمل محددة من قبل جميع الدول في الوطن العربي ، وذلك من خلال تأسيس شركات بين الحكومات الرسمية والمنظمات الأهلية، ومنظمات المجتمع المدني والتجمعات الإقليمية والمحلية، ذلك بقصد توجيه الانتباه والطاقت للتعامل مع ظاهرة البطالة بين الشباب ، كذلك توجيه انتباه وسائل الإعلام إلى هذه المشكلة وخلق وعي عام عن خطورة ظاهرة البطالة بين الشباب على كل المستويات المحلية والوطنية والإقليمية.

وتعتبر البطالة مشكلة كبيرة في أي دولة وخاصة بطالة الشباب ومن أهم الأسباب المؤدية إليها حدوث خلل كمي ونوعي بين قوة العمل المتوافرة وفرص العمل الموجودة في سوق العمل، ويزداد الاعتراف في معظم دول العالم بأن كلاً من البطالة والفقر عاملان متلازمان، وأن البطالة تعتبر تهديداً مباشراً للاستقرار السياسي في كل دولة ، وتؤثر على جميع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويشير تقرير العمالة السنوي الذي يصدر عن منظمة العمل الدولية إلى أن البطالة بين الشباب لها تأثير قوي على سوق العمل وعلى المجتمع بصفة عامة ، وإنها تؤثر على الوضع الاقتصادي وعلى مستوى الفقر الذي يشهده أي مجتمع، بالإضافة إلى أن البطالة تولد بطالة، وإنها كالوباء ينتشر بسرعة.

ويزداد الاعتراف حالياً في جميع أنحاء العالم بأهمية الشباب في تشكيل مستقبل العالم، مما يدعو إلى ضرورة توفير المناخ اللازم، وإعطاء الفرصة للشباب للمشاركة في مختلف الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية ، ولتحقيق فرص واسعة لمشاركة الشباب في حياة المجتمع والمشاركة في اتخاذ القرارات. لذا يجب التعامل مع جميع قضايا الشباب التي تتعلق بجوانب تعليمهم وتشغيلهم وشئون حياتهم بالإضافة إلى المشاكل الأخرى التي يواجهونها مثل الجوع والفقر والصحة والبيئة وانتشار تعاطى المخدرات والانحراف والتعصب الديني والسياسي.

وتتناول هذه الورقة عدة نقاط أساسية هي :

- أولاً: السياسات السكانية في البلاد العربية وأثرها على الشباب.
- ثانياً: المظاهر الرئيسية للبطالة بين الشباب والآثار المترتبة عليها.
- ثالثاً: الأسباب والتحديات الرئيسية للبطالة بين الشباب.
- رابعاً: نموذج لإحدى التجارب المصرية الناجحة في التصدي لمشكلة بطالة الشباب.

## أولاً: السياسات السكانية في البلاد العربية وأثرها على الشباب.

تستهدف السياسة السكانية في المنطقة العربية إلى تحقيق المصالح المشتركة للدول العربية وتوحيد المواقف من القضايا السكانية الراهنة والمستقبلية، وبالطبع لن يتم ذلك إلا من خلال بحث الموضوعات السكانية في الدول منفردة والموضوعات السكانية الإقليمية، من خلال فكر جديد يقصد حل جميع القضايا ذات البعد السكاني بأسلوب قابل للتنفيذ، خاصة بالنسبة لما يتعلق منها بقضايا ومشكلات تزايد أعداد الشباب والبحث عن الطرق المناسبة لتشغيلهم، وبالتالي أهمية وجود سياسة سكانية واضحة المعالم تقوم على الاستثمار والتوزيع الأمثل للعنصر البشري الذي يعتبر من أهم وأفضل العناصر لتنفيذ استراتيجية تنمية شاملة ومتكاملة.

إن معظم الدول العربية تتشابه من ناحية النمو السكاني المتزايد، والتركيب السكاني الذي يميل في معظمه نحو فئات العمر الصغيرة. بالرغم من ذلك فإن هناك تفاوت كبير بالنسبة لتوزيع الثروات بين هذه الدول. لذا فلا بد من إعادة النظر في السياسات المترتبة على الزيادة أو النقص في السكان من حيث التركيب العمري والحاجات المطلوبة للاستهلاك والخدمات وخاصة بالنسبة للضروريات كالتعليم والصحة وتوافر الاحتياجات الأساسية والهجرة.

وتزداد حدة مشكلة الشباب في المنطقة العربية وخاصة ممن يحاولون الحصول على فرص عمل تؤهلهم لحياه شريفة ويتضح ذلك في الحالات التي تتفاوت فيها الدخل بين الدول الغنية والفقيرة في المنطقة العربية والتي تزداد بسببها تحركات العمالة بين بعض الدول مما يسبب بعض الظواهر السلبية خاصة بالنسبة لتحركات العمالة غير الماهرة، التي ينظر إليها على أنها تشكل تهديداً لأمن ورفاهية السكان الأصليين أو انتقال المهارات الماسة التي تحتاجها البلاد المرسله للعمالة ولا يمكن الاستغناء عنها لتحقيق خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية المطلوبة في هذه البلاد وبمعدلات مقبولة.

تلعب الهجرة دوراً كبيراً في الزيادة السكانية وفي معظم الأحوال تتم الهجرة من المناطق ذات الفرص المحدودة إلى المناطق الأخرى التي تتوافر فيها فرص أفضل للحياة والمعيشة والعمل ، وتدل جميع الشواهد على أن حركة تنقل العمالة، خاصة من الشباب، بين البلاد المختلفة ليست حركة طارئة نتيجة لوضع استثنائي طارئ سوف يزول باختفاء مسبباته، وإنما على العكس سوف تستمر، وإن تغيرت نوعيتها وحدثها عاماً بعد عام بسبب التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، كما أن بعض المحددات ومن بينها المحددات السكانية والقوى العاملة ستبقى من الثوابت، حيث يتضح أن بعض البلدان لديها فائض سكاني والآخر يعاني من نقص يحول دون تحقيق الأهداف التنموية لهذه البلاد كل على حدة ، لذلك يجب التعامل مع ظاهرة تنقل العمالة والموارد البشرية على أساس أنها ظاهرة مستمرة ومن ثم يجب ترشيد السياسات التي تؤثر على هذه

التدفقات البشرية حتى يتسنى للدول منفردة ومجمعة أن تجعل من حركة تنقل العمالة بينها عاملاً يوفر الكثير من المزايا الاقتصادية والاجتماعية التي تحقق لكل هذه البلاد سواء مستقبلة أو مرسله مصالحها الاقتصادية والاجتماعية والتنمية .

وقد شهدت المنطقة العربية جانبا آخر لظاهرة تنقل العمالة حيث بدأت هذه الحركة بين البلاد العربية غير المنتجة للنفط لتحل محل العمالة التي انتقلت إلى البلدان المفتوحة ( ظاهرة إحلال العمالة في البلدان غير النفطية ) حيث نجد على سبيل المثال حركة تدفق عالية للعمالة خارج بلد مثل الأردن في اتجاه البلدان النفطية ، في نفس الوقت تدفق معاكس إلى داخل الأردن من بلاد غير نفطية أيضا (مصر مثلا). ذلك لتحل محل العمالة الأردنية المهاجرة إلى البلدان النفطية .

لقد أثرت الأعداد المتوفرة من المعروض والمطلوب في سوق العمالة العربية وفي كل بلد على حدة سواء كان نفطيا أم غير نفطي، أثر كبير على حركة تنقل العمالة ليس فقط من هذه البلاد العربية ولكن من خارج المنطقة كلها، حيث بدأت أنواع جديدة من العمالة الوافدة من بلاد مختلفة من العالم ( كوريا - تايلاند- باكستان - الهند )، تنتقل إلى المنطقة وخاصة إلى البلدان النفطية وذلك لأسباب عديدة منها أن المتوفر من المهارات والمهن المطلوبة سواء في السوق العربية أو في كل بلد على حدة ليس بكاف لسد الاحتياجات المطلوبة لتحقيق الخطط الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، أو انخفاض أجور العمالة الآسيوية، وأخيرا قد يكون السبب هو السياسات الخاصة بضرورة تنوع جنسيات العمالة المطلوبة لهذه الخطط لأسباب سياسية وأمنية تتفق مع مصالح هذه البلدان.

إن ظاهرة إحلال العمالة من خارج المنطقة يؤثر على فرص المواطنين في العمل خاصة بين الشباب وذلك لأسباب كثيرة منها مزاحمة العمالة الأجنبية لهم في سوق العمل، أو انخفاض أجورها، أو قدرتها على العمل في مهن و وظائف تتطلب ساعات عمل طويلة أو مهارات لا تتوافر بسهولة في المهارات البشرية المحلية .

### ثانياً:- المظاهر الرئيسية للبطالة بين الشباب و الآثار المترتبة عليها

إن قضية عمالة الشباب والقضاء على ظاهرة البطالة بينهم لا تعتبر فقط قضية عدالة ولكنها تعتبر في رأي الكثير من الخبراء قضية الدفاع عن كرامة الإنسان وحمايته من إهدار الإمكانيات الإنسانية والمحافظة على شعور الإنسان بإنسانيته .

وتشير معظم التقارير إلى أن مشاركة الشباب في الأنشطة الاقتصادية يتضاءل بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة مقارنة بالأعداد في السنوات السابقة وذلك بالنسبة لكل من المجتمعات النامية والمتقدمة على السواء ، إلا أن نسب أعداد الشباب المشاركة في الأنشطة الاقتصادية في الدول المتقدمة تعتبر أكبر نسبيا عند مقارنتها بأعدادهم في الدول النامية .

## أنواع البطالة :

تأخذ البطالة بين الشباب أشكالاً متعددة، منها البطالة الطويلة الأمد والبطالة القصيرة الأمد. وتعرف البطالة الطويلة بأنها البطالة التي تمتد فترتها إلى ستة أشهر أو أكثر، أما البطالة القصيرة فهي التي تقل عن ستة أشهر، وكما هو معروف فإن أعلى مستويات البطالة يوجد بين الفقراء وتتقسم البطالة التي يعاني منها الشباب إلى الأنواع الثلاثة التالية :

- 1- البطالة السافرة: وتعنى وجود أفراد قادرين ويرغبون في العمل ولكن لا تتوفر لهم فرص العمل لسبب أو لآخر.
- 2- البطالة الجزئية: وتعنى وجود أفراد يعملون لأقل مما يستطيعون القيام به ولكن فرص العمل المتاحة لهم لا تقدم لهم إلا الأعمال الجزئية.
- 3- البطالة المقنعة: وهي أن يكون للأفراد عمل طوال الوقت ولكنهم لا يستخدمون في هذا العمل كل المهارات والقدرات التي يمتلكونها مما يسبب إهداراً لهذه الطاقات والمهارات.

و للبطالة أبعاد سياسية و اقتصادية و اجتماعية، نوجزها في الآتي:

### أولاً: البعد السياسي للبطالة :

إن انتشار البطالة بين الشباب يؤدي إلى عزلهم عن بقية أفراد المجتمع وفقدان الثقة من جانبهم في النظم والمؤسسات الحاكمة مما يؤدي إلى خلخلة في الأوضاع السياسية والأمان الاجتماعي في أي مجتمع.

### ثانياً: البعد الاقتصادي للبطالة :

يؤدي ارتفاع نسب البطالة بين الشباب إلى حدوث كساد وركود اقتصادي على المستوى المحلي والوطني في أي بلد، وقد تمتد آثاره أحياناً إلى خارج حدود الدولة، وذلك لأن أسواق العمل تتأثر بعضها ببعض داخل الدولة وبين الدول المختلفة، كما أن البطالة تتسبب في فقدان الكثير من المخرجات والدخل الذي لا يمكن تعويضه، كما أنها تؤثر تأثيراً مباشراً في حرمان الدولة والاقتصاد من المساهمات القيمة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة من جانب أكبر قوة منتجة في أي مجتمع وهم الشباب.

### ثالثاً: البعد الاجتماعي للبطالة :

تؤثر البطالة بين الشباب بشكل كبير على نموهم وتطورهم خاصة بالنسبة لفرصهم في الاستقرار والزواج وتأسيس أسرة مستقلة وإنجاب الأطفال وبصفة عامة المشاركة في الحياة الاجتماعية ، كما أنها تؤدي إلى الحرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب الدخل غير المستقر مما يحرمهم من التمتع بحياة كريمة وتجنب الشدائد، كما أنها تتسبب في الحرمان الاجتماعي

لهؤلاء العاملين ، حيث أنهم لا يشاركون في الأنشطة التي يمارسها بقية أفراد المجتمع والتفاعل الاجتماعي المرتبط بالتواجد في مكان العمل، والذي يتأثر مباشرة بالاستبعاد عن العمل، ويؤدي هذا الحرمان إلى حالة من التفكك أو التحلل الاجتماعي. تؤدي البطالة وآثارها إلى انتشار ظواهر اجتماعية ونفسية قد تتحول إلى أمراض تؤثر على الأفراد والمجتمع مثل انتشار اليأس والضغط والانتواء ، وهي أمراض تؤثر على المدى الطويل على صحة البنيان الاجتماعي والاقتصادي والسياسي لأي دولة، بل قد تتولد منها مشاكل يمكن أن تتعدى حدود الدولة الواحدة وأخيراً فإن البطالة تسهم في فقدان وتدهور الإمكانيات الخاصة بمستوى المهارات التي يتعلمها الشباب سواء في برامج التعليم أو التدريب أو أثناء العمل، بالإضافة إلى فقدانهم الثقة في قدراتهم أو إمكانياتهم في الحصول على عمل، والذي قد يؤدي إلى ظواهر وخيمة مثل انتشار الجريمة والوقوع في براثن الإدمان وغيرها من المسائل الاجتماعية الأخرى.

### ثالثاً: الأسباب والتحديات الرئيسية للبطالة بين الشباب:

للبطالة بين الشباب أسباب كثيرة ومتنوعة، وتتمثل أساساً في النقص في الاحتياجات الكلية للمهارات المتوفرة والمهارات الموجودة لدى الشباب العاطلين، وبالطبع فإن معدلات البطالة بين الشباب تتراوح من فترة زمنية إلى أخرى ومن بلد إلى آخر ومن بلد إلى آخر طبقاً لعوامل كثيرة معقدة ومتشابهة، وتتلخص هذه العوامل والتحديات المركبة والمعقدة المؤدية إلى البطالة بين الشباب في الجوانب التالية:

#### 1- التخلي أو الاستغناء عن العاملين من الشباب:

إن معظم الشركات والمؤسسات حين تفكر في الاستغناء عن بعض العاملين فيها فإنها غالباً ما تحتفظ بالعاملين الكبار بسبب ما لديهم من خبرة ومهارات، كما أن قوانين العمل الموجودة حالياً ليست كافية لحماية الشباب من تلك القرارات، هذا بالإضافة إلى كثير من السياسات التي تتخذها بعض المؤسسات بالنسبة للتوقف عن التعيين لفترة، كل ذلك يؤثر على الشباب ويزيد من معدلات البطالة .

#### 2- الأنماط السلوكية السلبية :

هناك أسباب رئيسية وأسباب ثانوية تقف وراء بطالة الشباب ، مثل تعودهم على الاعتماد الاقتصادي على الغير وعدم توفر المساكن الكافية للاستقلال عن أسرهم بالإضافة إلى عدم مشاركتهم في الحياة الاجتماعية والسياسية، كما أن هناك أسباب ثانوية تتعلق بانخراطهم في طريق الانحرافات.

#### 3- النظام العالمي الجديد والأحداث العالمية المفاجئة وغير المفاجئة :

يفرض النظام العالمي في بعض الأحيان نوعية الاقتصاد الذي يسود بعض المناطق والدول، وبصفة خاصة في اتجاهاته من الدول الكبرى نحو الدول الصغرى ، كما أن كثرة أحداث الحروب والاعتداءات تتج عنها الكثير من التهديدات لمستقبل العمالة بين الشباب

وخاصة في المناطق التي تعاني من اضطرابات اجتماعية وسياسية ، إذ تؤدي هذه الاضطرابات إلى استنزاف الكثير من طاقات الشباب في أعمال الحرب والتي كان يمكن توجيهها في أعمال اقتصادية منتجة .

#### 4- التطور التكنولوجي السريع :

نتيجة للتطور التكنولوجي السريع الذي يحدث الآن في مختلف الميادين فإن أصحاب رؤوس الأموال يتجهون الآن إلى التكنولوجيات الحديثة ، وهذه التغيرات التكنولوجية الجديدة تلقى بأعباء جديدة على العمالة فيصبح عليها أن تعيد تطوير مهاراتها لتناسب التغيرات السريعة ، لذلك نرى ظواهر جديدة تحدث في العالم ، حيث يتجه رأس المال الآن وبسهولة إلى استجلاب واستحضار المهارات التي يحتاج إليها من أي مكان في العالم وهو الأمر الذي يؤثر على توزيع البطالة.

#### 5- تركيز الثروات :

إن العولمة وفتح التجارة والتطور الاقتصادي الذي يجري الآن في العالم وما ينتج عنه من منافسة شرسة تؤدي كلها إلى تركيز الإنتاج والاحتكار في أيدي عدد محدود من المؤسسات وخاصة بين المؤسسات في الدول الكبرى والتي تمتلك الثروات وتستطيع شراء كل ما يلزمها من تكنولوجيا في حالة توافرها وهي عوامل تؤثر حتما على احتمالات تشغيل الشباب .

#### 6- الأنماط الاستهلاكية :

إن الأنماط الاستهلاكية التي يتبعها البعض تؤثر على نسب البطالة في بعض الدول ، حيث إن تكاليف المواطنين على السلع المستوردة وإصرارهم على شرائها يوفر فرص عمل جديدة لمن ينتجون هذه السلع وفي نفس الوقت يحرم شباب بلادهم من فرصة عمل في نفس القطاع الذي ينتج سلعا محلية مماثلة.

#### 7- إصدار التشريعات المناسبة وتشجيع المشروعات الصغيرة :

من أهم العوامل المؤثرة في عمالة الشباب إصدار التشريعات التي تنظم الحركة في سوق العمل والتي تعمل أيضا على إزالة العقبات التي تمنع حصول الشباب على فرص العمل ، هذا بالإضافة إلى وضع الأطر والأسس التي تكفل للقطاع الخاص الأهلي أن يعمل دون قيود تمنعه من الحركة والازدهار وخاصة فيما يتعلق بالمؤسسات الخاصة والمتوسطة والصغيرة ، على أن تعمل هذه الأطر على تشجيع هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تقديم فرص التدريب للشباب وتيسير التمويل وترسيخ فكر العمل الحر .

#### 8- عمالة الأطفال وعمالة الشباب :

إن ازدياد أعداد الأطفال الذين يلتحقون بسوق العمل تؤثر بشكل سلبي على نسب العمالة بين الشباب وبالتالي تساهم في انتشار البطالة بين فئة الشباب ، وتعتبر عمالة الأطفال عمالة مفروضة خاصة في الدول التي ليس فيها موافقة أو تشريعات لتحديد بداية السن للدخول في سوق العمل .

## 9- الاستمرار في العمل بعد سن التقاعد :

ازدادت في الفترة الأخيرة أعداد العاملين المتقدمين وكبار السن الذين يستمرون في العمل ما بعد سن الستين والذين يظلون لأطول فترة ممكنة في وظائفهم الأصلية كنتيجة مباشرة لتفاقم الضائقة الاقتصادية من ناحية وقلة كفاءة نظام الضمان الاجتماعي من ناحية أخرى ، وهذا يؤثر بطريقة مباشرة على إمكانية الشباب في الحصول على وظائف في نفس المجالات التي يشغلها العاملين من كبار السن.

## 10- تغير المفهوم التقليدي :

لقد تغير الآن المفهوم التقليدي للعلاقة بين التعليم والعمل، حيث نجد إن الشباب تعود على الالتحاق بالدراسة والحصول على شهادة تحقق له بعد ذلك فرصة الحصول على عمل والبقاء فيه مدة طويلة يصل بعدها إلى سن التقاعد ، إلا أن الظروف السائدة في سوق العمل حاليا غيرت من كل ملامح هذا المفهوم التقليدي، حيث تحتم الظروف الجديدة أن يقوم الأفراد بعد الانتهاء من التدريب والتعليم بتغيرات جذرية في الوظائف والمهن التي يعملون بها تصل إلى ما بين خمسة عشرة وظيفة ، وذلك كنتيجة لما يحدث من تطورات في سوق العمل مثل الانتهاء من أعمال بعض المؤسسات أو الاندماج فيما بينها أو التغيرات التي تحدث في كثير من الجوانب التقنية والتكنولوجية .

## الجمعيات الأهلية وخلق فرص عمل للشباب

تعد ظاهرة البطالة 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 سنويا. هذا فضلا 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.

ولا ترجع خطورة البطالة إلى أثرها أو انعكاساتها الاقتصادية فقط، والمتمثلة أساساً فيما تؤدي إليه من إهدار للموارد البشرية وتعميق للفقر، وإنما تكمن أيضاً فيما يترتب عليها من إخلال بأحد مبادئ حقوق الإنسان وهو حقه في العمل والتمتع بحياة كريمة، وما تؤدي إليه من زيادة حدة التوترات الاجتماعية، فضلاً عن تأثيرها السلبي على الاستقرار السياسي.

ولعل أولى خطوات حلّ المشكلة يتمثل في التعرف على أسبابها. وبالرجوع إلى الدراسات المعنية بتشخيص هذه المشكلة، يمكن القول بأن هناك العديد من العوامل

المسئولة عنها، بعضها يتعلق بجانب الطلب على العمل، بينما يرتبط البعض الآخر بظروف العرض. وفيما يتعلق بجانب الطلب، ترجع أهم الأسباب إلى عدم نجاح السياسة الاقتصادية بشكل عام والسياسة الاستثمارية على وجه الخصوص في تحقيق معدلات نمو مرتفعة المستوى وكثيفة العمل في آن واحد، مما أدى إلى ضعف قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل منتجة تساعد على تخفيض الرصيد المتراكم من البطالة، واستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل. هذا فضلاً عن انخفاض طلب الدول العربية المنتجة للنفط على العمالة المصرية، نتيجة للتقلبات في دخولها البترولية، وتحوّل الطلب في هذه الدول تجاه العمالة الآسيوية رخيصة الأجر. أما فيما يتعلق بجانب العرض، فيمكن إيجاز أهم العوامل المسؤولة عن هذه الظاهرة في ارتفاع معدلات النمو السكاني وانخفاض مستوى التعليم وجمود سوق العمل.

رابعاً:- نموذج لإحدى التجارب المصرية الناجحة في التصدي لمشكلة البطالة :

#### جمعية جيل المستقبل

أنشئت جمعية جيل المستقبل في نوفمبر 1998 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 بملامح متفردة أهمها المنافسة والكفاءة العالية والديناميكية .

تقدم الجمعية بتقديم بالاشتراك مع المؤسسات والمعاهد الوطنية والعالمية مثل وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ،وزارة الشباب ،الصندوق الاجتماعي ومؤسسة بيرلتر وأמידاست ، كما أن لها علاقات مع كلية الأعمال الإدارية بجامعة هارفارد ، كذلك تتلقى الجمعية منحا 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 قوبا لانطلاق العمل في محاور التدريب العملي

#### برامج الجمعية :

تقوم الجمعية حالياً بأعداد وتنفيذ العديد من البرامج التي تشمل على :

1- برنامج اكتساب المهارات في مجال العمل ، ويهدف إلى تنمية المهارات الأساسية للشباب الجدد من خريجي الجامعات المصرية من مختلف التخصصات . مدة 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 أميداست .

2- 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 على شهادة مايكروسوفت المعتمدة عالميا في إدارة قواعد البيانات.

3- 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 مرشحا لمنصب قيادي في مجال إدارة الأعمال. يتم 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 أخرى تقام في مدينة شرم الشيخ في مصر.

تعتبر قمة عمالة الشباب، التي عقدت في مكتبة الإسكندرية في شهر سبتمبر 2002، واحدة من مبادرات المجتمع المدني العالمي واحدى مظاهر العلاقة المتغيرة بين الدولة والمجتمع في العالم الجديد واعترافا بالدور الجديد والمتزايد الذي أصبحت تلعبه المنظمات غير الحكومية في المشاكل العالمية.

وقد أكد الوزراء المجتمعون في قمة عمالة الشباب في بيان أعلنوا فيه أنهم سوف يعملون على تنفيذ توصيات الشباب وأفكارهم، وهي الأفكار التي جاءت كنتيجة مباشرة لتبادل الخبرات والأفكار من أجل توفير فرص عمل منتجة ودائمة.

ويعتبر البيان الصادر عن قمة عمالة الشباب أول بيان يعلن في مؤتمر دولي تشترك في إصداره الحكومات والمنظمات، جاء نتيجة لورقة العمل والورش التي اشترك فيها كل من ممثلي الحكومات والمنظمات الأهلية، والتي ناقشت النقاط التالية:

1- مساهمات الأنشطة الزراعية في توفير فرص عمل الشباب.  
2- ضرورة تشجيع مهارات العمل الحر والتوظيف الذاتي في المشروعات الصغيرة لدى الشباب.

3- الاستعانة بتعلم مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتوفير الخبرات والمؤسسات التي تسهل تعلم هذه المهارات.

4- الاهتمام بالتعليم والتدريب والعمل على الموازنة بين مناهج ومحتوى هذا التعليم والتدريب ليواكب متطلبات سوق العمل.

ولقد عبر الوزراء عن أنهم استمعوا باهتمام إلى كل أصوات الشباب التي عبروا فيها عن العوائق التي تقف في طريق مستقبلهم، وعن أسلوب مواجهتها من وجهة نظرهم كما قدموا من خلال المناقشات آليات يمكن الاعتماد عليها في التعاون مع كل المؤسسات والمنظمات الأهلية والحكومية من أجل مستقبل أفضل، على اعتبار أن الشباب هم قادة الغد وسيكون لهم دور كبير في النظام العالمي.

واتفاقاً مع ما تقدم، يمكن القول بأن المعالجة الجادة والفعالة لهذه المشكلة لن تأت من خلال حلول جزئية أو سريعة، أو من خلال جهود الحكومة وحدها، ولكنها تتطلب

إستراتيجية شاملة، تعالج الأسباب المسئولة عنها من ناحية، وتضمن تعاون كافة الأطراف الفعالة في المجتمع المصري (الحكومة - القطاع الخاص - المجتمع المدني - وأجهزة الإعلام) من ناحية أخرى.

ويهدف المؤتمر الذي نحن بصدده إلى فتح باب النقاش حول الأبعاد المختلفة لمشكلة بطالة الشباب ودور الجمعيات الأهلية تحديداً في التصدي لها، وذلك من خلال طرح بعض الأسئلة ومحاولة الإجابة عنها. ونأمل أن نصل من خلال الحوار المستدير بيننا إلى آليات لتنشيط العمل الأهلي في هذا المجال، بالاستفادة من النماذج الناجحة وتطويرها، والتفكير معاً في كيفية التغلب على ما قد يواجهنا من صعوبات، وسبل التعاون بين الأطراف الفعالة المختلفة في المجتمع.