

المحور الثاني
الشباب العربي وقضايا التشغيل

الشباب العربي وقضايا التشغيل

مقدمة:

يناقش هذا المحور القضايا المتعلقة بتشغيل الشباب من خلال عرض للأوضاع الراهنة من ناحية أوضاع التشغيل وأسواق العمل في البلاد العربية مع إشارة خاصة إلى وضع المرأة. وفي هذا السياق تحليل لمشكلة البطالة ومعدلاتها في الدول العربية وخاصة معدلات البطالة بين الشباب وتفاوت حدة هذه المشكلة في الدول العربية، مع النظر إلى ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث مقارنة بالذكر، وأهم المتغيرات المؤثرة على هذه المشكلة، والتحديات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المترتبة على هذه المشكلة، كما يتعرض هذا المحور إلى العلاقة بين التعليم والتدريب وسوق العمل مع التركيز على الموازنة بين مخارج النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل. وعدم كفاءة النظام التعليمي من حيث ضعف المهارات وضعف الموارد اللازمة لرفع جودته، وكيف أدى ذلك إلى زيادة ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين من التعليم الفني المتوسط والعالي. كذلك يتناول المحور بعض المبادرات والخبرات العملية لمواجهة مشكلة البطالة من خلال تطوير كفاءة التعليم الفني، والتعليم المستمر والتدريب التحويلي، وأهمية النظر في مسألة نشر ثقافة العمل الحر والعوامل المؤثرة في فرص الشباب في هذا المجال والأوضاع الحالية من انخفاض نصيب أصحاب العمل من إجمالي المشاركين في النشاط الاقتصادي في الدول العربية، وأهمية المشروعات الصغيرة، ودور التعليم والحكومة والصندوق الاجتماعي للتنمية والجهاز المصرفي، والجمعيات الأهلية وجمعيات رجال وسيدات الأعمال والمجلس القومي للمرأة في دعم اتجاه الشباب العربي نحو العمل الحر. ويعرض المحور مجموعة من التساؤلات لإثراء الحوار والمناقشة حول تعظيم الفرص المتاحة للشباب في سوق العمل ودورهم في ترشيد الاستفادة منها، وكذلك عرض التجربة المصرية في مجال العمل الحر.

أوضاع التشغيل في البلاد العربية:

يعاني الشباب العربي من مشكلة البطالة، حيث تشير الإحصائيات إلى ارتفاع معدل البطالة في الدول العربية لتصل إلى ما بين 15 و20% في السنوات الماضية وهي من أعلى المعدلات في العالم، ويصاحب ذلك ارتفاع في معدل البطالة بين الشباب والتي تتعدى الـ 60% في بعض الدول العربية حسب تقارير صندوق النقد العربي، ويرتبط بذلك تزايد اتجاه الشباب إلى

الهجرة الخارجية وما يرتبط بها من خسارة الوطن العربي للعقول التي تم الإنفاق عليها في التعليم لتسهم في عملية التنمية، وتظهر بيانات الجدول (1) نسب البطالة في بعض الدول العربية وتفاوت حدتها بين الدول العربية، إذ تتفاقم البطالة في الأردن والجزائر والسودان وفلسطين ومصر واليمن مقارنةً بباقي الدول العربية، كذلك يلاحظ ارتفاع بطالة الإناث مقارنةً بالذكور مما يعكس حقيقة عدم الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة في الوطن العربي بالشكل الأمثل.

الجدول رقم (1)

النسب المئوية للبطالة في بعض الدول العربية حسب النوع الاجتماعي

(سنوات مختلفة)

الدولة	السنة	إناث	ذكور	السنة	إناث	ذكور
الأردن	1991	14.4	34.1	2002	21	12
الإمارات	1985	3.7	3.5	1995	2.4	1.7
البحرين	1991	11.8	5.2	2001	10	4
تونس	1993	14.7	21.9	1999	—	—
الجزائر	1989	17.2	15.9	1997	24	26.9
السودان	1993	11	11.2	1996	24.1	13.1
سورية	1980	3.8	3.8	1998	10.5	8.6
العراق	1987	7.1	3.5	—	—	—
عمان	1993	4.7	8.7	1996	37	14.2
فلسطين	—	—	—	1997	20.2	17.1
قطر	1986	8	2.9	1997	5.2	1.8
الكويت	1985	6.3	6.3	1999	0.7	0.8
لبنان	—	—	—	1997	7.2	8.6
ليبيا	1995	1.7	9.9	—	—	—
مصر	1980	3.9	19.2	2000	23	5
المغرب	1987	13.4	18.5	2002	12.5	11.3
اليمن	1991	14	6	1999	8.2	12.5

المرجع: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2004

ويشير الكم الكبير من الدراسات حول مشكلة البطالة في الوطن العربي إلى بعض أهم المتغيرات المؤثرة على هذه المشكلة والتي تتمثل في قصور نظم التعليم في مواكبة احتياجات سوق العمل وعدم إتاحة الفرص للشباب للدخول في مجال العمل الحر وعدم كفاءة التدريب لتوفير المهارات المطلوبة لسوق العمل، هذا بالإضافة إلى مناخ استثمار غير مناسب للإسهام والتأثير سلباً على جذب الاستثمارات، سواء المحلية أو الإقليمية أو الدولية.

ونظراً للانعكاسات السلبية لمشكلة البطالة في الوطن العربي على قدرته على استغلال موارده الاقتصادية مما يسهم في ضعف وزنه النسبي على مستوى الاقتصاد العالمي وما يرتبط بذلك من تأثير وضعه السياسي في ظل تحديات العولمة وصراع الحضارات، بالإضافة إلى مبادرة الشرق الأوسط الكبير، ونظراً لأهمية التحديات المرتبطة بمشكلة البطالة فإن الأمر يتطلب إدارة حوار مع الشباب العربي حول المتغيرات المؤثرة على المشكلة ومدى وعي الشباب بها ومقترحاتهم لتغييرها، بالإضافة إلى استطلاع آرائهم في المبادرات التي تمت في الوطن العربي وذلك في إطار تقييم هذه المبادرات بما يسهم في تعميم المبادرات الإيجابية ومواجهة السلبيات.

العلاقة بين التعليم والتدريب وسوق العمل:

يتطلب تحديد فرص الشباب العربي في سوق العمل التعرض لأهم مؤشر يمكن أن يعبر عن هذه الفرص وهو القدرات والذي يتطلب تحليل دوره في توفير فرص عمل للشباب، حيث نجد أن ارتفاع معدل بطالة خريجي التعليم المتوسط والعالي يشير إلى عدم كفاءة التعليم في توفير خريجين بمستوى ملائم لمواجهة احتياجات سوق العمل، وينعكس ذلك في أهمية التصدي لمشكلة ضعف المهارات والكفاءات في الوطن العربي قياساً بمستوى المهارات العالمي الذي يجب أن يعتبر مرجعاً أساسياً لأنه سياسة لرفع كفاءة التعليم وخاصة في ظل العولمة والتنافسية العالمية وعادة ما يكون التحدي الأساسي في هذا المجال خاصة في الدول العربية كثيفة السكان ومنخفضة الدخل أو غير الخليجية هو العلاقة العكسية بين الكم والكيف، حيث تسهم سياسات مجانية التعليم مع ضعف الموارد اللازمة لرفع جودته في انخفاض جودة المخرجات من الخدمات التعليمية مما ينعكس سلباً على مهارات الخريجين التي تتأثر سلباً بعدم القدرة على تقديم الجانب التطبيقي العملي في العملية التعليمية.

ويشير ارتفاع بطالة الخريجين كما سبقت الإشارة إلى عدم كفاءة التعليم لتلبية احتياجات سوق العمل، وخاصة في التعليم الفني المتوسط والعالي والذي تصل بطالة خريجيه حسب آخر إحصاءات للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى 78 % ويمتد إلى خريجي الجامعات حيث

يعتبر خريجو كليات التجارة وهي أكثر الكليات كثافة هم أكثر الذين يعانون من البطالة في هذه الفئة وتشير التقديرات إلى أنهم يمثلون 67 ٪ من بطالة خريجي الجامعات.

ويلقى ضعف مهارات خريجي التعليم عبئاً كبيراً على إستراتيجية التدريب التي يجب أن تأخذ في اعتبارها هذا الضعف وتحاول تعويضه بما يتفق مع احتياجات الطلب في سوق العمل مما يساهم في توفير المرونة لهذه السوق، ويتطلب ذلك أن تستند إستراتيجية التدريب على قاعدة بيانات ومعلومات يتوافر فيها المعلومات عن الطلب في سوق العمل ومستوى المهارات المختلفة المطلوبة وكذلك مستويات مهارات مخرجات التعليم مما يشير إلى أهمية التنسيق بين التعليم والتدريب بالنسبة للقائمين على البعدين من حكومة والمجتمع المدني الذي يضم كل من الجامعات، الجمعيات الأهلية، النقابات، جمعيات رجال وسيدات الأعمال، الجمعيات التعاونية... وغيرها ممن يمكن أن يطلق عليهم شركاء التنمية.

بعض المبادرات والخبرات العملية لتنمية فرص العمل:

يوجد عدد من الخبرات العملية والمبادرات لمواجهة مشكلة البطالة في الوطن العربي التي تهدف إلى تحقيق التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل وقد اهتم بعضها بتطوير كفاءة التعليم الفني، وكذلك بالتعليم المستمر واهتم غيرها بالتدريب التمويلي والتي سيتم تناولها ببعض التفصيل فيما يلي:

كفاءة التعليم الفني:

من المبادرات التي تعمل على مواجهة مشكلة البطالة بين خريجي التعليم الفني مشروع مبارك كول لخريجي التعليم الفني المتوسط والذي أثبت نجاحاً في تطوير كفاءة التعليم الفني لكن يظل تأثيره محدوداً بالنظر إلى القاعدة العريضة من الشباب في هذا القطاع، كذلك فيما يتعلق بالتعليم الفني العالي فقد بدأت الحكومة مؤخراً في تبني تطويره من خلال مشروع الكليات التكنولوجية التي لم يظهر أثرها حتى الآن، وبالنسبة للتعليم العالي فقد ظهر العديد من المبادرات من قبل الجامعات لإيجاد فرص عمل لطلابها فكانت ملتقيات التوظيف السنوية وكذلك الوحدات ذات الطابع الخاص التي تحاول تدريب الطلاب بما يتفق مع احتياجات سوق العمل.

التعليم المستمر:

من المبادرات المهمة بالتعليم المستمر تجربة وحدة التنمية البشرية بكلية التجارة - جامعة عين شمس والتي تحظى بقاعدة طلابية عريضة حيث يوجد بها ثلاثة أقسام للدراسة باللغات الثلاثة

العربية والإنجليزية والفرنسية، ويعاني طلاب قسم اللغة العربية خاصة الذين يفتقرون إلى مهارات اللغات والكمبيوتر من ضعف فرصهم في سوق العمل كما أنهم يمثلون النسبة العظمى من طلاب الكلية.

ويعتمد عمل الوحدة على رفع مهارات طلاب الكلية وتأهيلهم لمواكبة احتياجات سوق العمل من خلال تقديم برامج تدريبية تتسق مع هذه الاحتياجات مع إعلام الطلاب من خلال ملتقى توظف سنوي بالفرص المتاحة لهم في سوق العمل، وكذلك مساعدة الشركات والمؤسسات والهيئات في الحصول على احتياجاتهم من المهارات، كذلك تعمل الوحدة على نشر فكر العمل الحر بالتعاون مع الصندوق الاجتماعي للتنمية وتشجيع الخريجين على الدخول في مجال المشروعات الصغيرة. وذلك من خلال التوعية والتدريب وإعداد دراسات الجدوى الاقتصادية.

وقد قامت الوحدة بعقد العديد من البرامج التدريبية المطلوبة في سوق العمل مثل التسويق الدولي ومهارات فن البيع ومحاسبة البترول وكذلك التحليل المالي ومهارات التفاوض والقيادة خلال العامين الماضيين يونية 2003/2005، وقد تم عقد 22 دورة تدريبية لـ 530 طالب وطالبة بلغت نسبة الإناث فيها 49٪، كذلك نظمت الوحدة تسعة ملتقيات بحضور 300 شركة ما بين متعددة القومية وشركات قطاع أعمال عام وخاص ووزارات وكانت هذه الملتقيات فرصة هامة لتدريب مجموعة من الطلاب على مهارات التنظيم حيث يتم تدريب أكثر من مائه طالب وطالبة سنوياً على هذه المهارات مما منح هؤلاء الطلاب فرصاً مؤكدة في العمل. ومقابل العدد الذي تم تدريبه تم إتاحة 268 فرصة عمل مؤكدة بنسبة 56 ٪ للإناث (هناك فرص عمل أخرى تم تحقيقها ولم يتم إعلام الوحدة بها ويجري العمل على حصرها).

كذلك تم إنشاء موقع إلكتروني خاص بالوحدة وذلك لتحقيق التوظيف من خلال الإنترنت وهو ما يسهل للشركات والطلاب التقدم لفرص العمل ومعرفة المهارات المطلوبة (جانبي العرض والطلب) كما يسهل التعرف على المهارات المطلوبة في سوق العمل بما يكفل توجيه الدورات التدريبية التي تقدمها الوحدة بما يتماشى مع الطلب الحقيقي.

إن تجربة الوحدة تشير إلى الدور الهام الذي يجب أن تقوم به الجامعات في مواجهة مشكلة بطالة الشباب إلا أن ذلك يتطلب زيادة وعي الشباب بدوره في مواجهه هذه المشكلة وأهمية زيادة استجابته للجهود التي تتم من قبل الجامعات بما يسهم في تفعيل دورها في مواجهة المشكلة.

التدريب التحويلي:

يقوم القطاع الحكومي بالدور الرئيسي في تشجيع الاستثمار بما يساهم في نموه، ومن ثم توفير المزيد من فرص العمل للشباب. كذلك اتجهت بعض الحكومات في ظل معاناة العديد من دول العالم من مشكلة البطالة إلى تقديم مبادرات للقطاع الخاص ليعمل على زيادة توفير فرص العمل من خلال تقديم إعفاءات ضريبية وجمركية للمشروعات التي تحقق نجاحاً في توظيف عدد محدد من العمالة، كذلك تعتبر جهود الحكومة في مجال التدريب من أهم المتغيرات التي يمكن أن تساهم بالتنسيق والتكامل مع جهود المجتمع المدني - في رفع المهارات بما يكفل دعم فرص الشباب في سوق العمل كذلك يعتبر توفير معلومات عن الطلب في سوق العمل من خلال مكاتب الاستخدام، أحد العناصر الهامة التي تساهم بها الدولة والقطاع الخاص في تحقيق المرونة في سوق العمل، ومن هنا تكتسب الدراسات الاستطلاعية للطلب في سوق العمل أهمية كبيرة في هذا المجال. وفيما يلي عرض للجهود المبذولة في مجال التدريب في مصر.

جهود الحكومة المصرية في مجال التدريب:

استهدفت خطة الدولة الخمسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية 2002/2007 رفع مستوى التدريب بما يتسق مع احتياجات سوق العمل. وقد تم تشكيل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية بالقرار الجمهوري رقم (229) لسنة 2003 برئاسة السيد وزير القوى العاملة والهجرة وعضوية الوزراء المعنيين وممثل المجلس القومي للمرأة وأصحاب الأعمال، وذلك بهدف وضع سياسة لتخطيط وتنمية الموارد البشرية وبرنامج قومي لتنميتها في ترشيدها استخدامها. وقد عمل المجلس على تطوير التدريب ويتمثل أهم أنشطته منذ استخدامه فيما يلي:

- حصر مراكز التدريب وإعداد قواعد بيانات لها
 - تطوير مكاتب الاستخدام (27 مكتباً) مع تجهيزها بالحاسبات الآلية ويجري تطوير 50 مكتباً آخر.
 - مشروع مستويات المهارة القومية، ويهدف إلى إعداد معايير لمستوى المهارة تتسق مع المعايير الدولية، وذلك حتى يمكن أن يبنى التشكيل على معايير واضحة.
- وتنفاوت نظم التدريب ما بين التلمذة الصناعية، وهي لخريجي التعليم الأساسي ونظام التنشئة المهنية ثم التدريب السريع وكذلك التدريب التحويلي. وبالنسبة للخريجين وهم الفئة الأكثر معاناة من البطالة كما سبق أن ذكرنا فقد تم تصميم المشروع القومي للتدريب التحويلي والذي تشرف عليه وزارة الإنتاج الحربي.

ويهدف هذا البرنامج إلى مواجهة الفجوة بين مخرجات التعليم العالي والفني واحتياجات سوق العمل وذلك من خلال تأهيل خريجي الجامعات والمعاهد والمدارس المتوسطة لزيادة القدرة التنافسية للعمالة المصرية، وتصل مدة التدريب إلى ما بين 3-6 شهور، وتحمل ميزانية الدولة التكلفة كما تمنح مكافأة شهرين للمتدربين تتراوح ما بين 100 إلى 150 جنيهًا شهريًا، ويوضح جدول (2) إجمالي عدد المتدربين بالمشروع القومي للتدريب التحويلي عن الفترة من 2002/2/1 إلى 2004/6/30، حيث تظهر بيانات الجدول أن العدد قد وصل إلى 46 ألف متدرب، تصل نسبة المرأة فيها إلى 54% من إجمالي المتدربين، كما يتضح استحواذ مراكز التدريب التابعة لوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي والاتصالات والمعلومات والدفاع والتموين والتجارة الداخلية والقوى العاملة والهجرة على نسبة 80% من المتدربين، وعلى الرغم من أهمية البرنامج القومي للتدريب إلا أنه لا توجد دلائل واضحة على حصول المتدربين على فرص عمل حقيقية بعد التدريب، كما يعاني التدريب من انخفاض مستوى الجودة وعدم تصنيف المتدربين وفقا لقدراتهم وحتى يمكن توجيههم إلى البرامج المثلى التي تتناسب مع هذه القدرات.

جهد الحكومة في توفير معلومات عن الطلب في سوق العمل

تتمثل أهم الجهود التي تمت في هذا المجال في إجراء بحوث عن الاحتياجات في سوق العمل. وكذلك إصدار بيانات ومعلومات، سواء في النشرات الخاصة أو في مجالات الإعلام من صحف ومجلات عن الاحتياجات في سوق العمل على أمل أن تصل هذه المعلومات ويستفيد منها الخريجون والباحثون عن فرص للعمل وفيما يلي عرض لكل من هذه الجوانب ببعض التفصيل:

- بحث جانب الطلب في سوق العمل:
- يقوم الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بتمويل من الصندوق الاجتماعي للتنمية بعمل بحث عن المهارات التي يتطلبها سوق العمل والتي تهدف إلى التعرف على احتياجات عدد من القطاعات من المهن (خلال خمس سنوات 2001-2005)، وذلك من خلال القيام بمسح ميداني على كافة محافظات الجمهورية.

جدول (2)

إجمالي أعداد المتدربين بالمشروع القومي للتدريب التحويلي

عن الفترة من 2002/2/1 إلى 2004/6/30

م	الوزارة	ذكور	إناث	الإجمالي	نسبة المرأة المتدربة إلى الإجمالي %
1	الزراعة واستصلاح الأراضي	47638	68309	115947	58.9
2	الاتصالات والمعلومات	23695	31436	55131	57.0
3	الدفاع	27200	21756	48956	44.4
4	التموين والتجارة الداخلية	6613	17434	24047	72.5
5	القوى العاملة والهجرة	7050	10115	17165	58.9
6	الإنتاج الحربي	5111	6153	11264	54.6
7	الاستثمار	3011	4973	7984	62.3
8	الصحة والسكان	2377	4541	6918	65.6
9	التجارة الخارجية والصناعة	3431	4057	7488	54.2
10	البحث العلمي والتكنولوجيا	2033	3694	5727	64.5
11	السياحة	2822	3529	6351	55.6
12	الكهرباء والطاقة	4238	3183	7421	42.9
13	مركز معلومات مجلس الوزراء	1524	2832	4356	65.0
14	الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية	6005	2496	8501	29.4
15	الثقافة	365	1441	1806	79.8
16	الموارد المائية والري	798	1293	2091	61.8
17	النقل	2246	754	3000	25.1
18	الأوقاف	0	237	237	100.0
19	التعليم العالي (جامعة حلوان)	133	233	366	63.7
20	الطيران المدني	208	78	286	27.3
21	البتترول	11284	0	11284	0.0
	الإجمالي	157782	188544	346326	54.4

المصدر: وزارة الإنتاج الحربي، متابعة البرنامج القومي للتدريب، 2005

وقد شمل البحث حصراً شاملاً لجميع المنشآت التي تتبع القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المنظم، والقطاع الاستثماري والتعاوني والمشارك، وكذلك من خلال عينة تم تكبيرها والتي وصلت إلى 20% من منشآت القطاع الخاص غير المنظم والذي يتراوح عدد

العاملين به من 5 - 9 أفراد، وقد بلغ عدد المنشآت محل الدراسة 75460 منشأة، استحوذ القطاع الخاص المنظم على حوالي 95% منها. مع العلم أن الدراسة لا تشتمل على توزيع الطلب حسب المهن للشركات الاستثمارية الخاضعة لقانون الاستثمار (وعدددهم 551.954 وظيفة).

- وتوجد النشرة القومية للتوظيف والتي تصدر من قبل وزارة القوى العاملة والهجرة بهدف توفير معلومات عن الوظائف الحالية للباحثين عن عمل، وتتضمن هذه النشرة معلومات تفصيلية عن فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص المنظم.
- قام مركز معلومات ودعم القرار ببناء نظام معلومات للوظائف المنشورة في الصحف القومية (الأهرام - الأخبار - الجمهورية) والذي يشكل إحدى آليات التعرف على جانب الطلب في سوق العمل المصري، ويتضمن هذا النظام معلومات عن الوظائف المطلوبة في سوق العمل بقطاعاته وتوزيعاته المختلفة وخاصة في الشركات الكبيرة، ويستبعد هذا النظام الوظائف التي يتم توفيرها من خلال القطاع غير المنظم، أو المنشآت صغيرة الحجم. ويوضح جدول (3) نطاق التغطية لكل مصدر من المصادر الثلاثة لجانب الطلب في سوق العمل.

جدول (3)

نطاق التغطية لمصادر معلومات جانب الطلب في سوق العمل

النشرة القومية للتوظيف	نظام معلومات الوظائف المنشورة في الصحف المحلية	بحث جانب الطلب في سوق العمل
تتضمن طلبًا: - القطاع الخاص المنظم	تتضمن طلبًا: - القطاع الخاص المنظم (وخاصة الشركات كبيرة الحجم) - الطلب الحكومي - طلب القطاع العام وقطاع الأعمال العام - الطلب الخارجي	يتضمن طلبًا: - القطاع الخاص المنظم - طلب القطاع العام وقطاع الأعمال العام - القطاع غير المنظم
لا تتضمن طلبًا: - القطاع الحكومي - القطاع غير المنظم (المنشآت صغيرة الحجم) - طلب القطاع العام وقطاع الأعمال العام - الطلب الخارجي	لا تتضمن طلب: - القطاع غير المنظم (المنشآت صغيرة الحجم)	لا يتضمن طلبًا: - القطاع الحكومي - الطلب الخارجي

ومن الملاحظ أن الجهود التي تمت لتقدير حجم الطلب في سوق العمل تفتقر إلى تحديد الطلب المستقبلي في السوق وذلك في إطار النمو الاقتصادي الذي تشهده مصر حالياً.

دور الجمعيات الأهلية ورجال وسيدات الأعمال

يمكن أن يكون للجمعيات الأهلية وجمعيات رجال الأعمال دوراً هاماً في تحقيق المرونة في سوق العمل بما يسمح بإتاحة المزيد من فرص العمل للشباب، وقد كان لجمعية جيل المستقبل على سبيل المثال دور هام في تدريب الشباب على المهارات المطلوبة في سوق العمل وإتاحة فرص عمل لهم، كذلك يمكن لجمعيات رجال وسيدات الأعمال المشاركة في تحديد فرص العمل المتاحة والمهارات المطلوبة في هذا المجال وكذلك المساهمة في تمويل هذا التدريب وذلك اتساقاً مع المسؤولية الاجتماعية لهم.

إن العرض السابق يشير إلى العديد من النقاط المؤثرة على تعظيم الفرص المتاحة للشباب في سوق العمل ودورهم في ترشيد الاستفادة من هذه الفرص وتتمثل محاور الحوار في هذا المجال فيما يلي:

1. ما هي المعلومات المتاحة للشباب العربي عن مشكلة البطالة في الوطن العربي بصفة عامة وفي بلده بصفة خاصة؟
2. هل يرى الشباب العربي أن ارتفاع بطالة الإناث تمثل إهداراً في استخدام الموارد البشرية؟
3. هل يعتقد الشباب العربي بأهميته تبني برامج محددة لإتاحة فرص عمل للإناث؟
4. هل يرى الشباب العربي أن التعليم إنما يمثل عنصراً هاماً في التأثير على مشكلة البطالة؟
5. هل يوافق الشباب العربي على تعميم تجربة وحدة التنمية البشرية السابق التعرض لها وذلك بإنشاء مكتب للتوظيف في كل جامعة؟
6. ما هي الخدمات التي يرى الشباب العربي أنه يمكن للوحدة المقترحة تقديمها لتسهم في زيادة فرص العمل المتاحة له؟
7. هل يعلم الشباب العربي فرص العمل المتاحة على مستوى الوطن العربي بصفه عامه وفي بلده بصفة خاصة؟
8. هل يرى الشباب العربي أهمية أن يقوم بجهد ما لزيادة فرصه بعد التخرج في سوق العمل؟
9. في ضوء العرض السابق حول تحديات إيجاد فرص عمل للشباب المصري ماهي مسؤولية الشباب في زيادة فرصهم في سوق العمل؟
10. ما هو رأي الشباب العربي في التدريب كوسيلة هامة للتأهيل لسوق العمل؟

11. هل هناك تجارب ناجحة يمكن تعميمها في الدول العربية في مجال التدريب لإيجاد فرص عمل؟
12. هل يمكن أن يلعب التكامل العربي دوراً إيجابياً أم سلبياً على فرص العمل المتاحة للشباب العربي؟
13. هل يوافق الشباب العربي على أن مواجهة مشكلة البطالة في الدول العربية تتطلب التنسيق بين الدول لمواجهةها؟
14. ما هي أهم محاور هذا التنسيق؟
15. هل يرى الشباب العربي أن له دوراً في تحقيق هذا التنسيق وما هو هذا الدور؟
16. هل يوافق الشباب العربي على الاستفادة من برامج تدريبية متكاملة تتم وفق إستراتيجية عربية لمواجهة مشكلة البطالة؟
17. هل يعتقد الشباب العربي بأهمية دور الجمعيات الأهلية في مواجهة مشكلة البطالة؟ وما هي الأمثلة على ذلك؟
18. هل يعتقد الشباب العربي بأهمية دور جمعيات رجال وسيدات الأعمال في إتاحة مزيد من فرص العمل للشباب؟

نشر ثقافة العمل الحر والعوامل المؤثرة على فرص الشباب في هذا المجال

يحتل التوظيف الذاتي من خلال تنمية المشروعات الصغيرة أهمية كبيرة في تحقيق التنمية في الوطن العربي نظراً لدوره في دعم تنافسية الإنتاج الصناعي والخدمي وتحقيق العدالة في توزيع الدخل وكذلك زيادة الطاقات الإنتاجية. وتوضح الإحصاءات* انخفاض نصيب أصحاب العمل من إجمالي المشاركين في النشاط الاقتصادي في الوطن العربي ويظهر هذا واضحاً من تديني نسب المشاركة في الكويت وقطر والسعودية وتنخفض نسب المشاركة في اليمن وعمان والإمارات وفلسطين ولبنان والبحرين حيث لا تتعدى 10% وترتفع النسبة في السودان لتزيد عن 50% بالنسبة للذكور و30% للإناث، تونس 27% ذكور و13% إناث، مصر 20% ذكور و5% إناث. مع العلم أن فرص النجاح تتحدد في مجال المشروعات الصغيرة من خلال العديد من المتغيرات التي تتمثل فيما يلي:

* بيانات الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، الفجوة بين تعليم المرأة ومشاركتها في سوق العمل في الدول العربية الندوة السنوية المشتركة الكويت أكتوبر 2003.

- تحديد مجال المشروع ويرتبط ذلك بقدرة الشباب على الابتكار الذي ينتج من نظام تعليمي محفز يعمل على بناء القدرة على الإبداع وتكوين طبقه المنظمين

.Entrepreneurs

- تحويل الفكرة إلى مشروع قابل للتنفيذ وهو ما يرتبط بحساب المخاطر المرتبطة بتنفيذ هذه الفكرة وأساس ذلك إعداد دراسات جدوى سليمة.
- الحصول على التكنولوجيا المناسبة: ويتحدد ذلك من خلال تحديد التكنولوجيا التي تحقق الإنتاج بالمواصفات القياسية التي تساعد في وصول المنتج إلى السوق في الداخل أو الخارج.
- تحديد موقع المشروع.

ويحتل هذا التحديد أهمية كبيرة في دعم تنافسية المنتج، حيث توضح نظريات توطن الصناعة الآثار الاقتصادية الإيجابية للاختيار الجيد لموقع المشروع كالتجمعات الصناعية التي تشمل الصناعات الكبيرة والصناعات المغذية لها بما يعطي ميزة كبيرة للصناعات الصغيرة، حيث يتحقق توفر عنصر الطلب وكذلك المساعدة المالية والفنية من الشركات الكبيرة لتحقيق توافق المصالح بين الطرفين.

ويعتبر التمويل من أهم الآليات المؤثرة على قدرة الشباب في الدخول في مجال المشروعات الصغيرة، وقد أظهرت تجارب تعامل الشباب مع التمويل أثر كل من حجم المبالغ المقترحة ومدى قدرة المستفيد على تقديم الضمانات اللازمة ومدى سهولة أو صعوبة التعامل مع الجهات المقدمة للتمويل وكذلك سعر الفائدة وتأثيره على تنافسية الإنتاج، هذا بالإضافة إلى المعوقات الإجرائية التي يواجهها الشباب في التعامل مع البنوك وأهمية تقديم خدمات مساندة للقرض.

وتمثل الإجراءات الإدارية للمشروعات الصغيرة والبيروقراطية ونقص المعلومات وتضارب اختصاصات الجهات الإدارية والتعامل مع الأجهزة الحكومية معوقات أساسية مؤثره على قدرة الشباب في الدخول لجال المشروعات الصغيرة في العديد من الدول العربية.

ومن هنا يتضح أن الخصائص الشخصية والمعرفية للشباب وكذلك مدى توفر الآليات المناسبة لدخولهم لجال العمل الحر يلعبان دوراً هاماً في تحقيق ونشر ثقافة المشروعات الصغيرة والعمل الحر، وتشير الإحصاءات إلى انخفاض نسبة المستثمرين الشباب في الوطن العربي وهو ما يتطلب العمل على توفير الآليات اللازمة لجذبهم إلى العمل الحر لمواجهة مشكلة البطالة. وسوف

نتعرض فيما يلي لأهم الأدوار المؤثرة على فرص الشباب في مجال العمل الحر مع التركيز على التجربة المصرية:

دور التعليم في اتجاه الشباب العربي إلى مجال العمل الحر:

يلعب التعليم دوراً هاماً في اتجاه الشباب العربي إلى مجال العمل الحر من خلال ربط التعليم بالواقع التنموي للدول العربية وتنمية الإبداع والابتكار لدى الشباب، هذا بالإضافة إلى تضمين المقررات التعليمية للمهارات اللازمة للعمل الحر، ويشير الواقع العملي الذي تدعمه العديد من الدراسات والإحصاءات إلى انخفاض مشاركة الشباب العربي في العمل الحر والذي يتطلب أهمية استهداف رفع قدرات طلاب الجامعات والمعاهد بغية زيادة فرصهم في مجال العمل الحر وستعرض فيما يلي لدور وحدة التنمية البشرية بكلية التجارة - جامعة عين شمس كأحد الأمثلة للمبادرات التي تتم في الجامعات لمواجهة مشاكل مجانية التعليم وما يرتبط بذلك من وجود علاقة عكسية بين الكم والكيف وأثر ذلك على مخرجات التعليم.

حيث تعمل الوحدة على نشر فكر العمل الحر ودعم وتشجيع طلاب الكلية على الدخول في هذا المجال وذلك من خلال توعيتهم بأهميته، كذلك قامت الوحدة بتنظيم سبع دورات تدريبية تشمل الموضوعات التي تكفل دعم مهارات المتدرب وتأهيله للدخول إلى مجال العمل الحر وعلى رأسها دراسات السوق والجدوى الاقتصادية ونظم الضرائب وإجراءات التسجيل وكذلك كيفية إدارة المشروع وتحقيق الجودة وغيرها، وقد امتد جهد الوحدة إلى إعداد العديد من دراسات الجدوى الاقتصادية للمشروعات الصغيرة (35 متدرّباً) أقام خمس مستفيدين منها مشروعات ناجحة، كما تعمل الوحدة على مساعدة المستفيدين في تذليل العديد من المعوقات الإدارية الفنية بما يساهم في دعم قدرة المشروع على النجاح.

دور الدولة في دعم اتجاه الشباب العربي إلى مجال العمل الحر:

اتجهت العديد من الدول العربية إلى دعم اتجاه الشباب العربي إلى مجال العمل الحر وهناك تجارب رائدة في كل من تونس والمغرب أسهمت في إتاحة المزيد من فرص العمل للشباب من خلال العمل الحر وقد تضمنت هذه التجارب سن التشريعات المحفزة للدخول في مجال المشروعات الصغيرة وتوفير الآليات السابق عرضها، وتشير التجربة المصرية إلى تبني العديد من الوزارات في مصر هذا الاتجاه حيث توجد برامج محددة منها برامج الأسر المنتجة التي كانت تابعة

لوزارة الشئون والتأمينات الاجتماعية والتي توجه برامجها بدرجة كبيرة للمرأة المصرية وتركز على المشروعات المتناهية الصغر.

وقد تبنت وزارة التنمية المحلية مجموعة برامج في المحافظات لدعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، وعلى مستوى الخريجين للتعليم العالي كذلك يوجد برنامج وزارة الإنتاج الحربي السابقة الإشارة إليه والذي يؤهل الخريجين لسوق العمل إلا أن المؤشرات توضح أنها تحتاج لمزيد من التوجيه نحو قدرات الشباب في مجال العمل الحر كما تعمل وزارة الصناعة على تقديم برامج لدعم الصناعات الصغيرة وذلك من خلال برنامج تحديث الصناعة الذي يحظى بتمويل من الاتحاد الأوروبي وكذلك عملت وزارة الشباب على دعم دور مراكز الشباب التابعة لها في مجال تدريب الشباب على مهارات العمل الحر. وعلى الرغم من أهمية هذه البرامج إلا أن آثارها مازالت لم تنعكس بالقدر الكافي على الملتحقين بسوق العمل في مجال المشروعات الصغيرة.

دور الصندوق الاجتماعي للتنمية:

يعتبر الصندوق الاجتماعي للتنمية وفقاً للقانون 141 لسنة 2004 هو الجهة المسؤولة عن التخطيط والتنسيق والمعاونة في الحصول على التمويل والخدمات للمنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر والتي يصل أقصى رأسمالها إلى مليون جنيه وعدد عمالها إلى خمسين عاملاً. ويقوم الصندوق بالمعاونة في الحصول على التمويل والخدمات للمشروعات الصغيرة من خلال تقديم التمويل للبنوك والوزارات وصناديق المحافظات وكذلك تنفيذ مشروعات صغيرة ومتناهية الصغر من خلال الجمعيات الأهلية، مع تقديم المساندة الفنية والتجارية والإدارية من خلال الحاضنات وكذلك تقديم المساعدة التكنولوجية من خلال المراكز التكنولوجية التابعة للصندوق وتقديم الخدمات التسويقية من خلال المراكز التكنولوجية التابعة للصندوق وتقديم الخدمات التسويقية من خلال المعارض، ووفقاً للقانون فإن فتح منافذ الشباك الواحد يتيح تسهيل إجراءات التأسيس مما يخفف من معاناة المشروعات الصغيرة من البيروقراطية.

كذلك تبني الصندوق الاجتماعي بالتعاون مع مركز المعلومات التابع لرئاسة مجلس الوزراء تصميم الخريطة الاستثمارية التي تحدد مجالات وفرص الاستثمار في محافظات مصر وفقاً لمدى توفر الموارد الاقتصادية وبما يتيح تحقيق الاستغلال الأمثل لهذه الموارد وهو ما يتيح أفكار المشروعات ذات جدوى اقتصادية نتيجة لوجود طلب عليها (مشروعات مغذية) أو نتيجة لاستغلالها الموارد القائمة فإنها تكتسب ميزة نسبية تكفل نجاحها المستقبلي، والعرض السابق يوضح أن آليات عمل الصندوق تتيح توفير العديد من متطلبات نجاح المشروعات الصغيرة التي

سبق عرضها إلا أن تفعيل ذلك يتطلب تحقيق التنسيق والتعاون بينه وبين الوزارات المسؤولة لمواجهة متطلبات الشباب بما ينعكس على زيادة قاعدة المستفيدين من أنشطة الصندوق ومن ثم زيادة دخول الشباب إلى مجال العمل الحر.

دور الجهاز المصرفي:

يمكن أن يكون للجهاز المصرفي دوراً هاماً في زيادة فرص الشباب في مجال العمل الحر وذلك من خلال إتاحة التمويل، وتشير التجربة المصرية إلى أنه على الرغم من التزايد المضطرد لودائع الجهاز المصرفي المصري إلا أن نمو الائتمان بالنسبة للمشروعات الصغيرة لم يتعد 5 % وقد استطاعت بعض البنوك المصرية تحقيق أداء مميز في توفير التمويل للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، منها البنك الوطني للتنمية وبنك مصر والقاهرة، ويعتمد نجاح هذه التجارب على الاتصال المباشر بالعملاء من خلال مسئول التمويل الميداني المدرب مع إتاحة الفرص لدعم قدرات المقترضين من خلال تحفيزهم على الادخار وتأمين مجالات سداد القرض مع تناسب القرض مع قدرات المقترضين خاصة بالنسبة للمشروعات متناهية الصغر.

وعلى الرغم من نجاح تجارب بعض البنوك المصرية إلا أن التحديات المرتبطة بدور الجهاز المصرفي لازالت تشير إلى وجود فجوة كبيرة بين الطلب والعرض للقروض متناهية الصغر والتي تصل إلى 90% بالإضافة إلى أهمية رفع كفاءة ضمان مخاطر الائتمان وتفعيل دور مكاتب الائتمان ومكاتب الاستعلام وكذلك الاهتمام بالخدمات المالية مع خدمات الإقراض حيث تشير دراسات الجدوى الدقيقة إلى أن عائد المشروع يتخطى سد الفائدة المرتفع نسبياً بالنسبة للشباب مما يبرر الحصول على القرض ويتيح مجالاً لإمكانية مواجهه أعبائه من قبل الشباب ومن ثم قد يدعم ذلك اتجاههم للاستفادة من الفرص المقدمة من البنوك.

دور الجمعيات الأهلية/ جمعيات رجال وسيدات الأعمال/ المجلس القومي للمرأة

يتطلب عرض التجربة المصرية في مجال العمل الحر التعرض لدور كل من الجمعيات الأهلية وجمعيات رجال وسيدات الأعمال والمجلس القومي للمرأة لدورهم الهام في إتاحة فرص للشباب في مجال المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر.

تعتبر الجمعيات الأهلية من أهم الآليات التي يمكن أن تسهم في دعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر وذلك لاقتربها من الفئات المستهدفة وقدرتها على التعرف على احتياجات هذه الفئات، وتحصل هذه الجمعيات على التمويل من خلال الصندوق الاجتماعي والوزارات والبنك

والهيئات المانحة ويصل عدد الجمعيات الأهلية في مصر إلى حوالي 18.000 جمعية تتركز في المدن الكبرى وتفتقر بدرجة كبيرة إلى الكفاءة المؤسسية التي تمكنها من تقديم دور فاعل في مجال المشروعات الصغيرة على الرغم من أنه لا يمكن إنكار نجاح عدد محدود منها في هذا المجال، ويتطلب تعميم هذا النجاح رفع الكفاءة المؤسسية للجمعيات الأهلية بما يكفل زيادة دورها في تقديم الخدمات في مجال المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر مع تشجيع انتشارها الجغرافي.

يمكن أن تلعب جمعيات رجال وسيدات الأعمال دوراً هاماً في مجال دعم العلاقة بين المشروعات الكبيرة والصغيرة حيث يساهم دخول المشروعات الصغيرة عن طريق الصناعات الغذائية في دعم استدامة ونجاح هذه المشروعات، ومن هنا فإن الدور الهام الذي يمكن أن تقوم به جمعيات رجال وسيدات الأعمال هو نشر المعلومات عن المشروعات الغذائية المطلوبة.

يعمل المجلس القومي للمرأة منذ إنشائه عام 2000 على إدماج المرأة في مجال المشروعات الصغيرة في إطار إستراتيجية واضحة تتضمن إدماج المرأة في الخطة الخمسية للدولة، مع تدعيم دور مركز الأعمال التابع للمجلس في تدريب المرأة على مهارات المشروعات الصغيرة وتنفيذ برامج إقراض للمرأة المعيلة من خلال الجمعيات الأهلية، ويكتسب هذا الدور أهمية كبيرة في ظل انخفاض مشاركة المرأة في مجال العمل الحر كما سبق أن ذكرنا وفي ظل أهمية المشروعات الصغيرة في إتاحة الفرصة للمرأة لتحقيق التوازن بين واجباتها الإنجابية والإنتاجية.

إن العرض السابق حول التجربة المصرية في مجال العمل الحر يتطلب الحوار من خلال ما

يلي:

1. ما هي المعلومات المتاحة للشباب العربي حول فرص الاستثمار في بلادهم؟
2. هل يرى الشباب العربي أهمية إتاحة قوائم مشروعات ذات جدوى اقتصادية للمساعدة في اتجاههم إلى العمل الحر على أسس سليمة؟
3. هل يعتقد الشباب العربي في أهمية دور المشروعات الصغيرة في إيجاد فرص عمل لهم؟
4. هل يرى الشباب العربي أن الجامعات يجب أن تقوم بدور مؤثر لمساعدتهم في الدخول لمجال العمل الحر؟ (ما رأيهم في تجربة وحدة التنمية البشرية؟)
5. ما رأي الشباب العربي في المبادرات الحكومية المقدمة في دولهم لدعم فرصهم في مجال العمل الحر؟
6. ما رأى الشباب في دور الصندوق الاجتماعي للتنمية في دعم المشروعات الصغيرة؟
7. هل يواجه الشباب العربي مشاكل في الحصول على التكنولوجيا اللازمة للمشروعات الصغيرة؟

8. هل يوافق الشباب العربي على الدخول في مشروعات صغيرة متكاملة وذلك لدعم التكامل العربي والاستفادة بالمزايا النسبية في الوطن العربي؟
9. في حالة الموافقة - ما هي متطلبات تحقيق ذلك؟
10. في حالة الرفض - ما أسباب الرفض؟
11. هل يرى الشباب العربي أهمية الجهاز المصرفي في دخولهم للعمل الحر وما هي التحديات المرتبطة بذلك؟
12. هل يعتقد الشباب العربي بأهمية دور الجمعيات الأهلية في دعم دخولهم للعمل الحر؟ وما هي تجارب الدول العربية في ذلك؟
13. هل يعتقد الشباب العربي بأهمية دور جمعيات رجال وسيدات الأعمال في إتاحة فرص العمل الحر لهم؟ وما هي متطلبات ذلك من وجهة نظرهم؟
14. ما رأي الشباب في تدني مشاركة المرأة في العمل الحر في دولهم؟
15. هل يعتقد الشباب العربي بأهمية زيادة مشاركة المرأة في العمل الحر كوسيلة لحصول المرأة العربية على فرصة عمل مقارنة بالتوظيف لدى الغير؟
16. هل يوافق الشباب العربي على تقديم مبادرات مميزة للمرأة العربية لدعم دخولها مجال العمل الحر؟
17. ما رأي الشباب العربي في تجربة المجلس القومي للمرأة؟

مراجع
أولاً: مراجع باللغة العربية

1. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لبحث العمالة بالعينة عام 2002، يوليو 2003.
2. عمر الفاروق: دور التدريب والتأهيل وأثره على سوق العمل ندوة فرص العمل والتكنولوجيا في المشروعات الصغيرة، ديسمبر 1998.
3. نادر فرجاني: مفاهيم أساسية في معلومات القومي العاملة والتشغيل للتركيز على البطالة ديسمبر 1995.
4. يمن الحماقي: دور الصناعات الصغيرة في توظيف المدخرات المصرية المؤتمر العلمي السنوي السادس، جامعة المنصورة، كلية التجارة، إبريل 1989
5. يمن الحماقي: دور الصناعات الصغيرة وبعض العوامل الأخرى في تطوير صناعة الملابس الجاهزة لمصر (بالاشتراك مع الدكتور/ ياسر الحماقي) المؤتمر العلمي الرابع بعنوان: من أجل منتج صمم وصنع في مصر "الصناعات الصغيرة، كلية الفنون التطبيقية، جامعة حلوان، أكتوبر 1990"
6. يمن الحماقي: دور المرأة في دعم المشروعات الصغيرة (بحث مقدم لمؤتمر كلية التجارة - جامعة عين شمس عن الصناعات الصغيرة - 1997).
7. يمن الحماقي: المرأة المصرية في سوق العمل الرسمية - بحث مقدم لندوة عقدت من قبل المجلس القومي للمرأة وبرئاسة السيدة الفاضلة سوزان مبارك - 2000

ثانياً: مراجع باللغة الأجنبية

1. Abou Esh،A، improving the effectiveness of the banking sector in microfinance lending in Egypt، Discussion paper، June 2004.
2. Abdel - malek، T، Guidelines for donor support to Microfinance in Egypt، EQL، March 2005.
3. Arab Competitiveness Report, 2003, World Economic Forum.
4. Arab human development report. Using Human capabilities: Education، Recapturing Economic Growth and reducing Human Poverty، Towards acknowledge Society، UNDP 2002.
5. EQI، How to improve the effectiveness of banks "Role in Micro Lending in Egypt، discussion paper (In Arabic) ،November 2004.
6. EQI، The New Small Enterprise Development LAW، submitted to the United Nations Capital Development Fund، Special Unit for Microfinance، September 2004.
7. EQI، additional information on donor interventions، (several e-mail messages).
8. United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) 2001. Reports of the Export Meeting on Improving the competitiveness of SME's in developing countries. The role of Finance. Including E-finance to enhance enterprise development، Geneva: UNCTAD.
9. United Nations Conference on trade and Development (UNCTAD) 2001 ،Enterprise development series، Growing Micro and small Enterprises in LDC's. The "Missing Middle" in LDC's. Why Micro and small Enterprises are not Growing. New York & Geneva: UNCTAD.
10. Ziad Ahmed Bahaa eddin، Guaranees for Microfinance Lending and related legal issues discussion paper (in Arabic) ، September 2003.
11. Ziad Ahmed Bahaa Eddin، The Law of small industry development – outline of its main articles and some implications، discussion paper (in Arabic) ،July 2004.
12. Yomn El Hamaki: Egyptian Women in the Labor Markertand Promotion of Entrepreneurship- Euro Medite irenean Forum-June 2001.