**ورقة بحثية بعنوان:**

**تأهيل الشباب لسوق العمل وآليات تمويل توظيف الشباب في مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا .. مع التعرض لتجربتي مدينتي القاهرة والإسكندرية**

إعداد الباحث

**محمد محمود عبدالله يوسف**

المدرس المساعد بكلية التخطيط العمراني والإقليمي

جامعة القاهرة

Mmyoussif@yahoo.com

مايو 2012م

**مقدمة**

يعتبر معدل البطالة وخاصة بطالة الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أعلى معدل مقارنة بالمعدل العالمي بحسب الإحصائيات الرسمية الدولية، ومن ثم هناك تحديات بالغة الخطورة تواجهها الحكومات العربية والإفريقية من أجل توفير فرص العمل الملائمة وفتح آفاق جديدة للتشغيل تمكن من معالجة الخلل الهيكلي بين عدد الداخلين الجدد لسوق العمل وفرص العمل الممكنة.

وفي الواقع فإن قيام الحكومات ومنظمات المجتمع المدني بتأهيل وتدريب الشباب لسوق العمل يعد ركيزة أساسية ورئيسة لنجاح برامج توظيف الشباب وثقل خبراتهم بما يمكنهم من تطوير مهاراتهم وسط منافسة محلية وإقليمية وعالمية.

**الملخص**

يستعرض الباحث في هذه الورقة البحثية صور وبرامج ومشروعات تأهيل الشباب لسوق العمل وآليات التمويل فيرصد في الفصل الأول معدلات البطالة، وخصوصاَ بطالة الشباب في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، كما يتعرض الباحث بالرصد والتحليل للخصائص النوعية والتعليمية لبطالة الشباب، وانتشار ظاهرة العمل في القطاع غير الرسمي وأبعادها.

ويقدم الباحث في الفصل الثاني الصور والبرامج المختلفة لتأهيل الشباب في السوق العمل مع تحديد الإطار المؤسسى المطلوب لتفعيل وإنجاح هذه البرامج، ويوضح الباحث في الفصل الثالث الآليات المختلفة لتمويل برامج تدريب وتوظيف الشباب.

ويعرض الباحث في الفصل الرابع تجربة مدينتي القاهرة والإسكندرية في تأهيل الشباب وتدريبهم لسوق العمل، من خلال مراكز ومعاهد التدريب الفنية والتطبيبقية و غيرها من مشروعات التدريب والتوظيف في أرجاء القاهرة والإسكندرية .

ويقدم الباحث في الختام مجموعة من التوصيات لتفعيل وإنجاح برامج تأهيل وتدريب الشباب مثل أهمية أن تتكاتف الجهات الرسمية ومنظمات المجتمع المدني والمصارف المحلية والإقليمية لوضع وتنفيذ برامج تأهيل الشباب لسوق العمل، وأهمية التوسع في إنشاء المراصد الحضرية ومراصد التعليم والتدريب، ومراكز ومعاهد التدريب الفني.

**الفصل الأول: بطالة الشباب في مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا**

تعاني مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من معدلات مرتفعة لبطالة الشباب، مما يمثل خطراً حقيقياً يهدد خطط التنميةويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

* 1. **الأهمية النسبية للشباب**

تفاوتت محاولات تحديد الفئة العمرية للشباب في التقارير الدولية والجهود البحثية المعنية، فمنها الذي رفع الفئة العمرية للشباب لتمتد ما بين 10 - 24 عامًا، والتحديد الأخير هو الأكثر شيوعًا الذي رفع السقف الأدنى لتكون الفئة العمرية للشباب 15عاماً، وتلقى قبولاً الآن بين المنظمات الدولية والهيئات البحثية.

ويركز مفهوم الشباب على فاعلية الشباب كقوة من قوى الإنجاز التنموي والتغيير المجتمعي، وأنهم حازوا معارف ومعلومات ومهارات وطاقات إبداعية متميزة مقارنة بالأجيال السابقة، ومن هنا برز مفهوم الشباب كفئة ديموجرافية وحالة اجتماعية عند الحديث عن قضايا الشباب، حيث ينطوي هذا المفهوم على كل ما سبق من محددات، ويضاف إليها أن الشباب حالة مركبة ديموجرافيًا ومجتمعيًا، فهي تعني بداية الاعتماد على الذات، والتحرر من الجماعات – الأسرة – التي يعتمد عليها للقيام بأدواره المرغوبة مجتمعيًا، وهو ما يسميه البعض الانتقال إلى مرحلة النضج. (1)

ويصل عدد الشباب في الفئة العمرية من ١٥ إلي ٢٤ عاماً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى حوالى ١ من بين كل ٥ أفراد، فى حين وصل عدد الشباب حوالى ٩٥ مليون فى عام ٢٠٠٥م، ومن المتوقع أن يصل الارتفاع فى عدد الشباب فى منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى الذروة ليصبح ١٠٠ مليون بحلول عام ٢٠٣٥م ويعقب ذلك انخفاضًا بطيئًا. (2)

**1-2 البطالة بين الشباب والخصائص النوعية والتعليمية**

يعتبر معدل البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أعلى معدل بالمقارنة بكل مناطق العالم (3)، وترجع الضغوط الشديدة المتعلقة بعرض العمالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى الزيادة السكانية وزيادة عدد الشباب وتزايد مشاركة المرأة في قوة العمل.

ووفقاً لأحد تقارير البنك الدولي يتوقع زيادة قوة العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بنسبة بنسبة تقترب من ٨٠ % في الفترة ما بين ٢٠٠٠ و٢٠٢٠م. (4)، كما كشفت دراسة تحليلية أن أعلى معدلات البطالة انتقلت الآن لتكون بين خريجي الجامعات(5).

**1-2-1 معدلات البطالة**

تعاني أغلب المنطقة العربية من ارتفاع مقلق لظاهرة البطالة مقارنة بمناطق العالم الأخرى، فعلى سبيل المثال تشير إحصائيات منطقة العمل الدولية عام 2009م إلى أن متوسط معدل البطالة في سنة 2008م في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بلغ 9.5% مقابل 5.9% للعالم، وهو المعدل الأعلى مابين مناطق العالم، وباستثناء دول التعاون الخليجي فإن معدل البطالة العربي ارتفع إلى 13%، وهذا المتوسط منخفض قليلاً بالنسبة للذكور إلى 8% مقابل 5% عالمياً، بينما يرتفع بالنسبة للإناث إلى 14% مقابل 6.2% بالنسبة لمتوسط العالم.

وتخفي هذه المتوسطات تبايناً شديداً بين الدول العربية، حيث ينخفض هذا المعدل في بعض دول الخليج إلى مستويات متدنية، ويرتفع إلى معدلات هائلة في بعض الدول الأخرى .

وقد بلغ متوسط معدل البطالة في الدول الخليجية خلال الفترة (1991م- 2007م) نحو 6%، بينما وصل إلى 16% في الدول العربية ذات الدخل المتوسط، أما الدول العربية ذات الدخل المنخفض فقد بلغ فيها معدل البطالة 11.5% (6)، ويعد متوسط البطالة في منطقتي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا هما الأعلى في العالم عام 2008م. (7)

والجدول التالي يوضح معدل البطالة في الدول العربية والإفريقية والعالم كالتالي:

جدول رقم (1) معدل البطالة في الدول العربية والإفريقية والعالم 2008م

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **المعدل للشباب %** | **المعدل للإناث %** | **المعدل الاجمالي %** | **الاقليم** |
| 21.7 | 14.7 | 9.2 | **الشرق الأوسط** |
| 23.5 | 14.8 | 10 | **شمال أفريقيا** |
| 12.3 | 8.5 | 8 | **أفريقيا جنوب الصحراء** |
| 12.1 | 6.1 | 5.8 | **العالم** |

Source: ILO, Global Employment Trends, January 2010

ويتبين من الجدول السابق أن معدلات البطالة فى دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وخاصة بطالة الشباب والإناث تعد شديدة الارتفاع بالمقارنة بالمتوسط العالمى.(8)

والشكل التالي يوضح معدلات البطالة في الدول العربية والإفريقية:

**شكل رقم (1) معدلات البطالة في الدول العربية والإفريقية**



المصدر: عبد القادر،ى،و عبد القادر، ع ، (2011م)، دورالحكم الراشد في تحقيق التنمية الاقتصادية، المؤتمر العالمي الثامن للاقتصاد والتمويل الإسلامي: "النمو المستدام والتنمية الاقتصادية الشاملة من المنظورالإسلامي"، الدوحة، ديسمبر2011م -. بالاستناد لبيانات البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة 010 2م.

ومن الشكل السابق يتضج أن أعلى معدلات البطالة في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في جيبوتي (41%) والصومال (33%) والعراق (30%) والضفة الغربية (25%) وسوريا (21%) والسودان(21%)، بينما تأتي الدول الخليجية في مصاف الدول العربية الأقل بطالة وهى قطر(1%)، الإمارات(2%)، الكويت(3%)، البحرين (5%)، السعودية (5%)، وتحتل عمان (7%) ، ليبيا (7%) ، مصر(8%)، الجزائر (10%)، المغرب (10%) ، الأردن (11%) ،لبنان (12%)، تونس (14%) موقعاً متوسطاً من حيث البطالة.

**1-2-2 بطالة الشباب**

تعاني أغلب الدول العربية من ارتفاع معدلات بطالة الشباب بشكل غير متناسب مقارنة بالمناطق الأخرى، فحسب تقارير منظمة العمل الدولية بلغ معدل بطالة الشباب في العالم سنة 2008م حوالي 12% بينما وصل في المنطقة العربية إلى 22%، وهو أيضا أعلى معدل ضمن مناطق العالم المختلفة، ووصل هذا المعدل بالنسبة للذكور إلى 19% وارتفع إلى 28% بالنسبة إلى الإناث.(9)، والجدول التالي يوضح بطالة الشباب في أغلب الدول العربية

 **جدول رقم (2) بطالة الشباب في البلدان العربية**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **البلد** | **السنة** | **معدل بطالة الكبار** | **قوة العمل الشابة****(آلاف)** | **بطالة الشباب (آلاف)** | **قوة عمل الكبار****(آلاف)** | **بطالة الكبار****(آلاف)** | **إجمالي البطالة****(آلاف)** | **معدل بطالة الشباب****%** | **حصة الشباب من البطالة%** |
| الجزائر | 2006 | 8.9 | 2207.5 | 536.4 | 7902.2 | 704.4 | 1240.8 | 24.3 | 43.2 |
| البحرين | 2001 | 3 | 45.5 | 9.2 | 262.8 | 7.8 | 17.0 | 20.1 | 54.0 |
| مصر | 2005 | 4.1 | 5171.5 | 1762.5 | 16620.5 | 687.6 | 2450.1 | 34.1 | 71.9 |
| الكويت | 2004 | 0.5 | 79.7 | 3.8 | 418.0 | 1.9 | 5.7 | 4.7 | 66.7 |
| لبنان | 2004 | 5.2 | 216 | 45.2 | 946.9 | 48.8 | 94.0 | 20.9 | 48.1 |
| المغرب | 2007 | 7.8 | 2563.5 | 451.6 | 8709.8 | 680.7 | 1132.3 | 17.6 | 39.9 |
| فلسطين | 2007 | 17.5 | 1941.1 | 68.5 | 654.5 | 114.5 | 183.0 | 35.3 | 37.4 |
| السعودية | 2007 | 0.5 | 430 | 4.6 | 401.2 | 95 | 6.6 | 10.8 | 70.4 |
| سوريا | 2003 | ــــ |  | 235.9 | ـــــ | 227.4 | 463.3 | ــــ | 57 |
| تونس | 2005 | 6.3 | 1498.9 | 291.8 | 3483.0 | 220.3 | 512.1 | 19.5 | 57.0 |
| الامارات | 2005 | 10.2 | 671.1 | 205.9 | 2743.8 | 280.4 | 486.3 | 30.7 | 42.3 |
| اليمن | 1999 | 2.4 | 331.5 | 26.6 | 2229.8 | 53.2 | 79.8 | 8.0 | 33.4 |
| قطر | 2004 | 0.5 | 43 | 4.6 | 401.6 | 1.9 | 6.6 | 10.8 | 70.4 |

 المصدر : قاعدة مؤشرات سوق العمل ، منظمة العمل الدولية، 2009م.

ويلاحظ من الجدول السابق ارتفاع بطالة الشباب في فلسطين (35,3 %)، مصر (34,1%)، الإمارات (30,7%)، الجزائر (24,3%)، البحرين (20,1%)، بينما تسجل بطالة الشباب انخفاضاً كبيراً في الكويت (4،7%)، اليمن (8%)، السعودية(10,8%) ، قطر(10,8%)،

ويلاحظ أنه في حين ارتفعت نسبة الشباب من السكان بحوالي %24.2 ، بين عامي (1997 و2007 ) في إفريقيا الشماليّة و32.3% في الشرق الأوسط،، فارتفع مقدار الوظائف المتوفّرة للشباب بنسبة 12.2% فقط في شمال إفريقيا مقابل 40.3% في الشرق الأوسط مما يعني أنّ عمليّة استحداث فرص العمل كانت دون وتيرة نموّ السكان في شمال إفريقيا وإنما أعلى منها بأشواط في الشرق الأوسط. (10)

1**-2-3 الخصائص النوعية والتعليمية لبطالة الشباب**

في الواقع إن ما يزيد مشكلة البطالة في العالم العربي تعقيداً هو ارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين والإناث، ففي الأردن مثلاً بلغ معدل البطالة بين حملة درجة البكالوريوس فأعلى 16.1% في عام 2010م في حين كان معدل البطالة في قوة العمل الأردنية لنفس العام 12.5% أي أن معدل البطالة لحملة البكالوريوس أعلى، و يزيد على معدل البطالة الكلي بنسبة 28.8%، ويختلف الوضع في معظم الدول العربية حيث ينخفض معدل البطالة بين المتعلمين (Tertiary Education) عن معدل البطالة الكلي، ففي الجزائر مثلاً بلغ معدل البطالة بين المتعلمين 2.3% في حين كان معدل البطالة الكلي 11.9% لعام 2004، وفي تونس كان معدل البطالة بين المتعلمين 1.9% لعام 2005 مقابل 5.9% من كامل قوة العمل لنفس العام.

وتعد المتعلمات أكثر تأثراً بالبطالة من الذكور حيث يلاحظ أن معدل البطالة بين الإناث المتعلمات في معظم الدول العربية يزيد على ضعف معدل البطالة بين الذكور المتعلمين، ففي الجزائر بلغ معدل البطالة بين الإناث المتعلمات حوالي ثلاثة أضعاف معدل البطالة بين الذكور المتعلمين، وينطبق الوضع أيضاً في البحرين والضفة الغربية وقطاع غزة والسعودية وغيرها من الدول العربية.

غير أن توزيع المتعطلين عن العمل في الدول العربية حسب المستوى التعليمي يعكس ازدياد بطالة المتعلمين بشكل عام وبين الإناث بشكل أكبر، حيث يلاحظ ما يلي:

1- تزداد نسبة المتعطلين مع زيادة المستوى التعليمي، وتظهر هذه الحالة في بعض الدول وبين الإناث كما هو الحال في الأردن حيث وصلت نسبة المتعلمات المتعطلات عن العمل 85.1% من المتعطلات، وكذلك الضفة الغربية وغزة، حيث وصلت نسبة المتعلمات 82.4% من بين المتعطلات عن العمل. وينطبق هذا على الإمارات العربية المتحدة وسوريا والسعودية والمغرب ولبنان والجزائر.

2- تزيد نسبة المتعطلين من الذكور من حملة شهادات التعليم العالي على المتعطلين من حملة شهادات الثانوية العامة، وينطبق هذا على لبنان، قطر والسعودية وسوريا والضفة الغربية وقطاع غزة.

3- وبشكل عام فإن نسبة المتعلمين من المتعطلين عن العمل تعتبر مرتفعة وتتراوح بين 2.8% في الكويت و %45.6 في الأردن. وقد بلغت هذه النسبة 41.0% في مصر و 33.2% في الإمارات العربية المتحدة و 39.1% في السعودية.

وتعتبر بطالة المتعلمين من التحديات الصعبة التي تواجه الدول العربية بشكل عام حيث تخالف هذه الحالة الافتراضات السائدة والتي تنص على أن زيادة مستوى التعليم تقلل من احتمال التعطل، وأن معدل البطالة بين المتعلمين ونسبة المتعلمين بين المتعطلين تكون قليلة، وتشير بطالة المتعلمين إلى وجود خلل هيكلي في علاقة أنظمة التعليم وسوق العمل يؤدي إلى عدم التوافق بين المهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل، كما يدل ارتفاع معدل البطالة بين المتعلمين على أن سياسات التنمية والنمو الاقتصادي تتحيز لغير المتعلمين، ومن ناحية أخرى فإن السياسات الاقتصادية تختلف في حالة بطالة المتعلمين وتعتمد على إعادة التدريب والتأهيل وهذه مكلفة مالياً من حيث الوقت (11).

وفي بعض دول المنطقة، تميل نسب البطالة بين صفوف خرّيجي الجامعات إلى الارتفاع، ففي مصر على سبيل المثال تسجّل أعلى مستويات البطالة لجميع المستويات التعليميّة. ويُعزى هذا غالباً إلى أن الطلاّب الجامعيّين أكثر المجموعات الوافدة إلى سوق العمل سرعةً في النمو وأكثرها تعويلاً على الوظائف الحكوميّة التي تمنح نظاماً صحياً وتأمينياً وقواعد عمل واضحة مقارنة بالقطاع الخاص. (12)

1**-3 ظاهرة العمل في القطاع غير الرسمي Informal Sector**

لا يجب أن نغفل أن نسبة كبيرة من الشباب المتعطل رسمياً تعمل في القطاع غير الرسمي، وهو ما من شأنه أن يظهر ارتفاع مضلل للمعدلات الرسمية للبطالة وخاصة بطالة الشباب، ويشير الاقتصاد غير الرسمي إلى كل الأصول والأنشطة العقارية والتجارية غير المسجلة بصورة رسمية أو قانونية والتي لا تخضع للضريبة أو الرقابة وهي أنشطة غير مسجلة في الحسابات القومية.

وبحسب تقديرات لصندوق النقد الدولي حول حجم هذا الاقتصاد بالنسبة للنشاط الاقتصادي في بعض الدول فإن حجم نشاط هذا القطاع غير الرسمي يبلغ في كل من الصين وسنغافورة نحو 14%، وفي البرازيل 40%، وفي المغرب 44%، أما مصر فإنه يمثل 34% وفقاً لبيانات 2008م ، كما أشارت دراسة أخرى تمت عام 2010م إلى أن نحو 48% من المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مصر غير رسمية (13).

وتعاني الكثير من الدول النامية من كبر حجم القطاع غير الرسمي، حيث تشير بعض التقديرات الى أن حجمه في اقتصادات الدول النامية يمثل نسبة مرتفعة تتراوح بين 30 -70% من إجمالي الناتج القومي لهذه الدول، وهو ما يعني أن نسبة كبيرة من الأنشطة الاقتصادية في الدول النامية يتم تشغيلها بمستوى أقل من المستوى الأمثل للتشغيل وبتكلفة مرتفعة، وهو ما يحد من الاستفادة من الموارد والطاقات المتاحة لهذه المنشآت التي تعمل داخل هذا القطاع حيث تتصف معظمها بانخفاض معدلات الانتاجية ومعدلات جودة المنتج، وذلك نتيجة لعدم قدرتها على الاستفادة من الخدمات التمويلية وغير التمويلية المقدمة للقطاع الرسمي، وبالتالي يمثل بقاء هذه المنشآت داخل الإطار غير القانوني عائقا أمام نموها وزيادة قدرتها التسويقية (14).

**الفصل الثاني: صور وبرامج تأهيل الشباب لسوق العمل**

يمكن لبرامج التأهيل والتدريب ودعم التوظيف الذاتي للشباب أن تساعد الشباب على بدء عمل ناجح، وبالتأكيد فإن التجربة والمهارات التي سيكتسبها الشاب خلال التدريب على تلك المهنة تساعده على زيادة قابلية التوظيف وإمكانية الحصول على وظيفة في المستقبل، بالإضافة إلى اكتسابه الثقة والاعتداد بالنفس. (15)

**2-1 آليات وبرامج تأهيل وتدريب الشباب**

يمكن تدريب وتأهيل الشباب 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، ويؤكد الخبراء أن برامج المشروعات الحرة يمكن أن تساعد إلى حد كبير في إمكانية حصول المشاركين الشباب على وظائف على الأقل في المدى القصير(16).

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

2-1-1 **المعادلات التعليمية:** يمكن أن تساعد برامج المعادلات التعليمية ـ التي يطلق عليها أيضاً برامج الفرصة الثانية التعليمية ـ في التصدي لقيود العرض والطلب التي أجبرت كثير من الشباب في جميع أنحاء العالم إلى ترك تعليمهم قبل اكتساب المهارات الأساسية اللازمة لنجاحهم في العمل، ويتمثل الهدف الأساسي لبرامج المعادلات هذه في زيادة فرص الشباب في الحصول على التعليم الثانوي والتدريب، كما أنها تقدم لهم أيضاً التدريب على مزيج من المهارات الأساسية والفنية، وتسمح هذه المهارات للشباب المعرض للخطر بإكمال تعليمهم الرسمي أو دخول سوق العمل، مما يساعد على إعادة اندماجهم في المجتمع. (17)

ويمكن لبرامج الفرصة الثانية أن تؤثر بشكل إيجابي على الشباب سواء بشكل مباشر، عن طريق زيادة مدة الدراسة ـ التي انقطعت ـ مما يزيد من فرصهم في الحصول على عمل، وغير مباشر عن طريق تزويدهم بالمعلومات والمهارات اللازمة لاتخاذ القرارات السليمة. (18)

**2-1-2 البرامج التأهيلية:** وهي مجموعة من البرامج المعنية بإعداد العناصر الشابة وتأهيلها للعمل وفق أسلوب عملي يأخذ في اعتباره أن التوظيف هو الهدف الأساسي من التأهيــل، 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، وقد تتراوح مدة هذه البرامج من 4 – 20 أسبوعاً.

**2-1-3 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.

وقد تشمل هذه الدبلومات 7 مجالات متخصصة مدة كل منها 34 أسبوعاً في مجالات إدارة منشآت الأعمال، وإدارة الموارد البشرية، والتسويق التطبيقي، والسكرتير التنفيذي، وتطبيقات الحاسب الآلي ، وإدارة الشبكات، والإلكترونيات وصيانة الحاسب الآلي.

**2-1-4 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، وتعريفهم ببيئة العمل في القطاع الخاص، بما يهيئهم مستقبلاً لدخول سوق العمل، وتشمل مجالات التدريب جوانب في الإدارة والسكرتارية والحاسب الآلي والتدريب الفني.

**2-1-5 الندوات العامة:** من خلال تنظيم ندوات عامة في مجال التدريب وتأهيل العمالة الوطنية لتبادل الخبرات حول الموضوعات والقضايا والمشكلات المطروحة بين المشاركين من أصحاب ومسئولي المنشآت واقتراح الحلول المناسبة لها.

**2-1-6 إنشاء مركز التوظيف:** إنشاء 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 بمسمي مركز التوظيف ليكون حلقة وصل بين خريجي برامجها التدريبية وغيرهم من الشباب الباحثين عن فرص عمل، ومنشآت القطاع الخاص التي لديها احتياجات وظيفية.

**2-1-7 التعاون مع الجهات ذات العلاقة:** عقد اللقاءات والاجتماعات مع المسئولين للتعريف بوجهات نظر أصحاب الأعمال بشأن تهيئة الشباب للعمل والمهارات المطلوب توافرها لممارسة الوظائف المتاحة في منشآته، 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 من خلال الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس في التخطيط والتطوير والمشاركة. (19)

**2-1-8 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.

**2-1-9 مشروعات الخدمة العامة:** من المتوقع أن تؤدي مشاركة الشباب في مشروعات الخدمة العامة ـ وهى خدمة إلزامية لفترة معينة عقب التخرج ـ إلى تخفيض تكلفتها المادية، كما أنه من المتوقع أن تؤدي مشاركة الشباب في مشروعات الخدمة العامة إلى إكسابهم مهارات وخبرات جديدة.

**2-1-10 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 وحاجاتهما و تحديد المهارات المرتبطة بها (Skill Standard) باستخدام التحليل الوظيفي لتحليل الأنشطة. (20)

**2-1-11 مشروعات استصلاح الأراضي ومشروعات شباب الخريجين**: من خلال منح الشباب أراض للاستصلاح، أومنحهم قروض ميسرة، ولو بمبالغ قليلة للشاب المتخرج، إذا تقدّم بخطة عمل تحظى بالقبول، يوضح فيها مشروعه، وأخذ الضمانات الممكنة، لكي يقوم بتنفيذ مشروعه، مع تقديم التسهيلات القانونية له.

**2-2 الإطار المؤسسي والتنظيمي الملائم لإنجاح هذه البرامج والآليات**

في الواقع فإنه يجب أن تتضافر وتتحد العديد من الجهات الرسمية والمدنية لإنجاح برامج تأهيل الشباب لسوق العمل، فعلى الحكومات أن تقوم بدمج هذه البرامج والسياسات ضمن الخطة العامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، كما يجب أن تتعاون مع القطاع المصرفي والصندوق الاجتماعي للتنمية ومنظمات المجتمع المدني في وضع وتمويل وتنفيذ برامج تأهيل وتدريب الشباب، مما يعني أنه لابد أن يكون هناك إطاراَ مؤسسيا وتنظيمياً متوافقاً يجمع بين الهيراركية الرسمية والدعم الحكومي وبين الجهات المدنية بمنظماتها وجمعياتها ومصارفها.

ويقوم القطاع المصرفي العربي بدور محوري في تنمية الاقتصاد العربي والتشغيل من خلال تمويل قطاع الأعمال والتجارة والاستثمار، بالإضافة الى التمويل الازم للأفراد لتلبية الاحتياجات المختلفة، وفي مقدمتها التمويل السكني، حيث يضم هذا القطاع أكثر من 430 مؤسسة مصرفية تدير أموالاً تتجاوز 5ر2 تريليون دولار كأصول، ويتجاوز حجم الودائع 104 تريليلون دولار، بينما يصل مجموع رؤوس أموالها حوالي 300 مليار دولار.

وقد أثبت القطاع المصرفي العربي القدرة والصلابة على تجاوز التداعيات السلبية الناجمة عن الأزمة المالية العالمية الأخيرة، والتي أدت إلى تباطؤ معدلات النمو الاقتصادي وتفاقم أزمة الديون السيادية وقدرتها على تجاوز تأثير الاضطرابات وتأثير الأحداث السياسية الداخلية العربية، فهي لا تزال تعمل بشكل طبيعي وتدعم الاقتصاد الوطني بمزيد من الأموال لتمكين القطاعات الاقتصادية الأخرى على تخطي أثر الأحداث. (21)

**الفصل الثالث: آليات تمويل توظيف مشروعات الشباب**

تتعدد أنواع تمويل مشروعات تأهيل وتدريب وتوظيف الشباب في مدن إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا كالآتي (22) :

**3-1 التمويل العام public finance:** يقصد به المعنى الضيق الذي يقع عبء تدبيره على الموازنة العامة للدولة، ولا يدخل فيه تمويل قطاع الأعمال العام، وينبع التمويل العام في الموازنة من المصادر السيادية الرئيسة وهي الضرائب والرسوم وفائض القطاع العام المحول.

**3-2 التمويل الخاص private finance:** ويكون مصدره غالباً إدخار القطاع العائلي أو القطاع غير الرسمي.

**3-3 التمويل المشترك finance Mixed:** 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).

**3-4 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.

**3-5 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، وتعد المشاركة المحلية في رأس المال ضرورية من الناحية السياسية، كما أن مشاركة المجتمع في رأس المال المستثمر مهم وضروري.

**3-6 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 ).

**3-7 اقتراض القطاع العام** " الدين المحلي": من خلال إصدار أذون الخزانة - سندات البلديات .

**3-8 أدوات سوق رأس المال:** يكون التمويل من خلال الاكتتاب العام في البورصة وإصدار أسهم وسندات (23).

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

تعد ظاهرة بطالة الشباب في مصر 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 فضلاً عن تركز هذه المشكلة بين الشباب في الفئة العمرية من 15 إلى 29 سنة، وقد أطلقت مصر خطة العمل القومية في مايو 2009م، ومرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالأهداف الرئيسة للخطة الخمسية السادسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لمصر للفترة ( ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ إلى ٢٠١١ / ٢٠١٢م)، كما سيتعين ربط خطة العمل القومية لتشغيل الشباب أيضاً بالخطة السابعة للفترة (٢٠١٢/ 2013 إلى 2016 / 2017م) بإضافة عدد فرص العمل اللازم توفيرها سنوياً خلال فترة الخطة واللازمة لخفض معدل بطالة الشباب من 23 % حسب تعداد ٢٠٠٦م إلى 15 % بنهاية الخطة (24) .

وتمثل البطالة أحد التحديات الجوهرية للاقتصاد المصري، ويكمن الخلل في عدم التطابق بين المهارات المعروضة من طالب العمل والمهارات المطلوبة في سوق العمل، ومحدودية تحرك العمالة (25)، ويتم تنظيم أنشطة التدريب المهنى للشباب في مصر على المستوى القومي طِبقاً لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003م (26).

**4-1 برامج تأهيل الشباب بمدينة القاهرة**

في الواقع توجد العديد من الصور والبرامج التي تقوم بها مدينة القاهرة من أجل تدريب وتأهيل الشباب لسوق العمل، ويتم التعرض لبعض هذه البرامج كالتالي (27):

**4-1-1 منطقة شمال القاهرة :**

وذلك من خلال 6 مراكز تدريب مهني تابعة للإدارة العامة لمنطقة شمال القاهرة لإعداد العمالة الفنية اللازمة بمختلف مستوياتها المهارية، ويقوم بالتدريب والتدريس نخبة من المهندسين 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، ويتم التدريب بمراكز منطقة شمال القاهرة وفقاَ لنظم التلمذة الصناعية، التدريب التحويلى، ومشروع تأهيل شباب الخريجين.

**4-1-1-1 مراكز تدريب الشباب شمالي القاهرة**

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

أ- مركز الصيانة بشبرا الخيمة: تم إنشاء هذا المركز بناء على اتفاقية بين حكومتى مصر واليابان فى 22/9/1977م وبدء العمل فى المشروع فى 31/10/1977م، وبدء المركز فى استقبال أول دفعة للتدريب فى 1/10/1989م، وتتمثل اقسام المركز في الصيانة الميكانيكية والنسيج والصيانة الكهربائية والتحكم الآلى والغزل والصباغة والطباعة و برادة المواسير و الملابس الجاهزة.

ب ـ مركز مشترك المظلات: بدأ نشاط هذا المركز فى 15 مايو1961م على نظام التلمذه الصناعية لمهن الغزل والنسيج والصناعة وكان يسمى (مركز الغزل والنسيج بشبرا)، و تم تطوير المركز عام 1993م بإدخال مهن جديدة وهى صيانة السيارات ـ الكهرباء الصناعية ـ التبريد والتكييف ـ الألوميتال والكريتال، 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 في قسم صيانة سيارات وقسم إلكترونيات وقسم كهرباء صناعية وقسم تبريد وتكييف وقسم كريتال وألوميتال وقسم طاقة شمسية.

ج ـ مركز معادن شبرا الخيمة: يعد من أقدم مراكز المنطقة وأعرقها على مستوى مصلحة الكفاية الانتاجية، حيث تم إنشاء المركز عام 1959م وتم قبول أول دفعة فى عام 1960م، وتتمثل أقسام المركز في قسم البرادة وقسم الخراطة وقسم ماكينات الورش وقسم أعمال الصاج وقسم اللحام وقسم السباكة وقسم عدد وضبعات.

د ـ مركز صيانة السيارات بشبرا: بدأ النشاط التدريبى لهذا المركز اعتباراً من العام التدريبى 1999 /2000م وتـم تجهيـز المركـز بالتعـاون بين مصـر وكوريا الجنوبية من خلال هيئـة التعـاون الدولية الكورية ( كويكا)، وتم تجهيز المركز بجميع المعدات والأجهـزة الفنيـة من كوريا الجنوبية وتدريب جميع السادة المهندسين والمدربين بكوريـا لنقــل مهـاراتـهم وتـدريبـهم علـى أحـدث المعــدات المستخدمة فى التدريب، وتتمثل أقسام المركز في صيانة السيارات و إصلاح ودهان هياكل السيارات و إصلاح وصيانة الحاسب الآلى والشبكات.

هـ ـ مركز معادن وتبريد شبرا: أنشئ المركز عام 1958م للتدريب على نظام التلمذة الصناعية وتم قبول أول دفعة عام 1959م، وتتمثل أقسام المركز في البرادة و الحدادة وأعمال الصاج و الخراطة والماكينات و اللحام و التبريد والتكييف وبرادة المواسير .

و- مركز مشترك العباسية: أنشئ هذا المركز عام1961م للتدريب على مهنة الكهرباء فقط، وتم إضافة مهنة التشكيل والتشغيل عام 1991م بالإضافة إلى مهنة الكهرباء الصناعية، وتتنوع أقسام المركز مثل البرادة و اللحام و أعمال الصاج و الخراطة و الماكينات و الكهرباء الصناعية ومعمل التحكم الرقمى.

**4-1-2 منطقة جنوب القاهرة**

تعد منطقة جنوب القاهرة إحدي 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.

**4-1-2-1 المهن التي يتم التدريب عليها :**تتعدد المهن التي يتم تدريب وتاهيل الشباب لها جنوبي مدينة القاهرة وتتمثل هذه المهن في الشكل الآتي

شكل رقم (2) صور تدريب وتأهيل الشباب جنوبي مدينة القاهرة



المصدر : مصلحة الكفاية الانتاجية – وزارة التجارة والصناعة – 2012م

**4-1-2-2 مــراكــز تدريب وتأهيل الشباب جنوبي القاهرة**

تتعدد مراكز تدريب وتأهيل الشباب جنوبي مدينة القاهرة، ومن هذه المراكز  مجمع الآلات الدقيقة و الإلكترونيات والذي أنشىء عام 1964م وبدأ التدريب به علي ثلاثة تخصصات فقط: وهي ميكانيكا دقيقة راديو وتليفزيون وأجهزة الكترونية، وتطورت هذه التخصصات حتى أصبحت 15 تخصصاً في عام 2005م، وبهذا يكون هذا المجمع هو الوحيد علي مستوي مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني الذي يجمع بين مهن الكهرباء وإلكترونيات وتحكم آلي وسيارات ومهن المعادن، وأخيراً صيانة الحاسب الآلي وألوميتال،  وتتمثل التخصصات التي يتم تدريب الشباب عليها بالمركز في الصور الآتية:

شكل رقم (3) صور وبرامج تدريب الشباب بمجمع الآلات الدقيقة والالكترونيات

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| http://www.mfti.gov.eg/affiliates/industry/pvtd/SCZ/image018.jpg | http://www.mfti.gov.eg/affiliates/industry/pvtd/SCZ/image012.jpg | http://www.mfti.gov.eg/affiliates/industry/pvtd/SCZ/image010.jpg |
| الميكانيكا الدقيقة | تبريد وتكييف | الحاسب الآلى  |
| http://www.mfti.gov.eg/affiliates/industry/pvtd/SCZ/image026.jpg | http://www.mfti.gov.eg/affiliates/industry/pvtd/SCZ/image024.jpg | http://www.mfti.gov.eg/affiliates/industry/pvtd/SCZ/image017.jpg |
| الصيانة الميكانيكية | إلكترونيات | الراديو والتليفزيون |
| http://www.mfti.gov.eg/affiliates/industry/pvtd/SCZ/image035.jpg | http://www.mfti.gov.eg/affiliates/industry/pvtd/SCZ/image030.jpg | http://www.mfti.gov.eg/affiliates/industry/pvtd/SCZ/image028.jpg |
| الكهرباء الصناعية | الماكينات | اللحام |
| http://www.mfti.gov.eg/affiliates/industry/pvtd/SCZ/image042.jpg | http://www.mfti.gov.eg/affiliates/industry/pvtd/SCZ/image040.jpg | http://www.mfti.gov.eg/affiliates/industry/pvtd/SCZ/image036.jpg |
| التحكم الآلى  | الخراطة | برادة مواسير |

المصدر: وزارة التجارة والصناعة، مارس 2012م

**4-2 برامج تأهيل وتدريب الشباب بمدينة الإسكندرية**

أنشئ فرع مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني بمحافظة الإسكندريةعام 1957م، وكان مركز معادن محرم بك هو أول مركز تدريب مهني أنشئ بالمحافظة عام 1958م ليكون نواة لإنشاء مراكز تدريب أخرى، وتم التوسع في إنشاء مراكز تدريب أخرى عام 1960م لتغطي احتياجات سوق العمل من العمالة الماهرة، ويمكن توضيح بعض البرامج أو المراكز التدريبية لتأهيل الشباب للعمل بالإسكندرية كالتالي:(28)

**4-2-1 منطقة شرق الإسكندرية**

توجد العديد من مراكز تدريب وتأهيل الشباب شرقي الإسكندرية، والجدولين التاليين يوضحان مراكز تدريب الشباب شرق الاسكندرية:

جدول رقم (3) مراكز تدريب الشباب شرقي مدينة الاسكندرية

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| م | أسم المركز | التخصصات التي يتم التدرب عليها |
| 1 | مركز معادن حجر النواية | تشكيل و تشغيل معادن  |
| 2 | مركز معادن فكتوريا | تشكيل و تشغيل معادن - صيانة ميكانيكية |
| 3 | مركز كهرباء فكتوريا | كهرباء صناعية - صيانة كهربائية |
| 4 | مركز الآلات الدقيقة | صيانة كهربائية - راديو و تلفزيون - الكترونيات - تحكم حراري |

 المصدر : مصلحة الكفاية الانتاجية – وزارة التجارة والصناعة، 2012م.

جدول رقم (4) محطات التدريب التابعة لمنطقة شرقي الاسكندرية والتخصصات

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| م | أسم المركز | التخصصات التي يتم التدرب عليها |
| 1 | محطة تدريب سيدتيكس | ملابس جاهزة |
| 2 | محطة تدريب الأهلية | تبريد و تكييف - صيانة معدات غزل - صيانة معدات نسيج - صيانة ميكانيكية - ملابس جاهزة - صيانة سيارات - صيانة كهرباء |
| 3 | محطة تدريب السيوف | تبريد و تكييف - كهرباء صناعية - صيانة سيارات - صيانة معدات غزل - صيانة ميكانيكية |
| 4 | محطة التدريب التحرير الصناعي | كهرباء صناعية - صيانة سيارات - صيانة ميكانيكية |
| 5 | محطة تدريب إسكندرية للغزل | كهرباء صناعية - صيانة معدات غزل |
| 6 | محطة تدريب النحاس المصرية | تشغيل و تشكيل معادن - كهرباء صناعية - صيانة سيارا |
| 7 | محطة تدريب العامرية للغزل | صيانة ميكانيكية - صيانة سيارات |
| 8 | محطة تدريب العربية للغزل | صيانة ميكانيكية - صيانة معدات غزل |
| 9 | محطة تدريب خورشيد | كهرباء صناعية - تبريد و تكييف |
| 10 | محطة تدريب سنيوريتا | ملابس جاهزة |
| 11 | محطة تدريب ستيا | ملابس جاهزة |
| 12 | محطة تدريب الحديث | كهرباء صناعية - تبريد و تكييف |
| 13 | محطة تدريب النصر للجلود | صناعة أحذية - صيانة ميكانيكية - صيانة سيارات - صيانة كهربائية |
| 14 | محطة تدريب إصلاح السفن | تشكيل و تشغيل معادن - صيانة ميكانيكية - كهرباء صناعية - صيانة سيارات |

 المصدر : مصلحة الكفاية الانتاجية – وزارة التجارة والصناعة، 2012م

**4-2-2 منطقة غرب الاسكندرية**

تعد مصلحة الكفاية الإنتاجية غربي الاسكندرية ذات نشاط واسع في تأهيل وتدريب الشباب لسوق العمل وهى وحدة خدمية تابعة لوزارة التجارة و الصناعة، وقد أنشئ فرع مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني بمحافظة الإسكندرية عام 1957م، وكان مركز معادن محرم بك هو أول مركز تدريب مهني أنشىء بالمحافظة عام 1958م ليكون نواة، ثم تم التوسع في إنشاء مراكز تدريب أخرى عام 1960م، لتغطي احتياجات سوق العمل من العمالة الماهرة، وفي عام 1988م تم تقسيم مراكز التدريب المنشأة بالمحافظة إلى منطقتين تدريبيتين.

وتشارك مصلحة الكفاية الإنتاجية في مشروع تدريب شباب الخريجين و مشروع تطوير التعليم الفنى ومشروع تدريب و توظيف الشباب بمصانع الملابس الجاهزة.

**4-2-3 مشروع تنمية المنشآت الصغيرة والحرفية بالإسكندرية**

يعد مشروع تنمية المنشآت الصغيرة والحرفية لجمعية رجال الأعمال بالإسكندرية نموذجًا ناجحاً للمشروعات الساعية لتوفير خدمات داعمة لقطاع الأعمال الصغيرة وتدريب وتشغيل الشباب، فقد تم إنشاء هذا المشروع بتمويل مبدئي قدره 10 مليون دولار من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في عام 1990م، واستطاع خلال الثلاث سنوات التالية أن يوّفر قروضًا لصغار الحرفيين والصناع بقيمة إجمالية 24 مليون جنيه استفاد منها 12 ألف صاحب ورشة وحرفة، مما ساعد على توفير فرص عمل جديدة لحوالي 11.8 ألف عامل حرفي.

وأوضحت دراسات المتابعة أن إنتاج الورش المتعاملة مع المشروع زاد بنسبة 45 %، كما زادت أجور العاملين بنسبة 27%وبلغت نسبة استرداد القروض 98.5 %، وهى تعتبر من أعلى معدلات الاسترداد.

وقد أشادت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بنجاح هذا المشروع في تحقيق أهدافه، ومن أسباب نجاح هذا المشروع الانتشار الجغرافي لخدمة المشروع، حيث تم تقسيم مدينة الإسكندرية إلى عدة فروع دون التقيد بالتقسيمات الإدارية، فقد ثم تقسيم الفرع إلى مناطق فرعية بحيث يكون لكل أخصائي منطقة فرعية محددة مسئول عنها، وتركيز المشروع على المشروعات الصغيرة جدًا(حتى 5 عمال) والتي تحصل على قروض ما بين 50 جنيه و 5000 جنيه، حيث تشكل هذه الفئة نحو 80 % من إجمالي أعداد المقترضين، ونحو 55 % من القيمة الكلية للقروض، وهى ميزة كبيرة لا تتوّفر للبنوك التجارية التي لا تتعامل مع هذه الفئات.(29)

**5- توصيات لتفعيل برامج تأهيل وتوظيف الشباب**

من خلال التحليل السابق يتضح أن معدلات البطالة وخصوصاً معدلات بطالة الشباب في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا هى الأعلى مقارنة بالمتوسط العالمي، مما يؤكد خطورة و تداعيات هذا الوضع، ويجعل الحاجة ملحة الى تبني برامج تأهيل وتدريب للشباب وفتح آفاق تشغيل جديدة، ومن ثم يقترح الباحث عدداً من التوصيات لتفعيل هذه البرامج والسياسات تتمثل فيما يلي:

5-1 ربط التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل، والقيام بدورات تدريبية للشباب قبل تخرجهم مباشرة لتعريفهم بسوق العمل وأبعاده.

5-2 أهمية أن تتكاتف الجهات الرسمية ومنظمات المجتمع المدني والمصارف المحلية والإقليمية لوضع وتنفيذ برامج تأهيل الشباب لسوق العمل، وأن يخصص جزء لا يقل عن 20% من الموازنة العامة سنوياً من أجل تدريب الشباب وتوظيفهم.

5-3 أهمية مساهمة القطاع الخاص في تدريب وتأهيل الشباب لسوق العمل، وأن تقدم الحكومة له تسهيلات على أن يقوم بتوظيف نسبة معينة من الشباب سنوياً.

5-4 تطوير التشريعات العمالية وتحديثها بإصدار قانون جديد للعمل يتناسب مع وضع سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي، وتطوراته الحالية والمستقبلية، وبما يسمح للشباب والإناث بمساهمة أكبر في سوق العمل.

5-5 التوسع في إنشاء المراصد الحضرية ومراصد التعليم والتدريب، ومراكز ومعاهد التدريب الفني على أن تتعاون هذه المراصد والمراكز في تقديم المشورة للجهات الرسمية والمنظمات المدنية.

**الهوامش**

1-البنك الدولي (2007م) تقرير التنمية في العالم، التنمية والجيل القادم، عرض عام، واشنطن، ص 2.

2--بيتشرمان، جي، وآخرون (2007م) ، "الجرد العالمي لتدخلات دعم العاملين الشباب. تقرير تجميعي"، البنك الدولي، واشنطن.

3- بيتشرمان، جي، وآخرون،(2004م) "أثر برامج سوق العمل النشطة: دليل جديد من التقييم مع التركيز الخاص على الدول النامية والانتقالية"، سلسلة

 اوراق مناقشة الحماية الاجتماعية، البنك الدولي، واشنطن.

 4-World Bank,(2004) Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Toward a

 New Social Contract ،Washington

5) Assaad ,R(2007) , “Unemployment and Youth Insertion in the Labor Market in Egypt,” Egyptian Center for

 Economic Studies (ECES) Working Paper 118.

6) العباس، ب، (2010م) ، حول صياغة اشكالية البطالة في الدول العربية ، سلسلة جسر التنمية ، المعهد العربي للتخطيط بالكويت ، ديسمبر 2010 ،

 ص2

7- عبد مولاه،و(2009م)، بطالة الشباب، جسر التنمية، العدد 87، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، نوفمبر 2009، ص 2.

8- زيتون، م، (2010م)، التعاون العربي الإفريقي في مجال الموارد البشرية، المنتدى رفيع المستوى حول التعاون العربي الإفريقي في مجال الاستثمار

 والتجارة " من أجل تعزيز الشراكة الاقتصادية العربية الإفريقية، طرابلس، سبتمبر 2010م ، ص 9.

9- العباس،ب (2010م) ، حول صياغة اشكالية البطالة في الدول العربية .. مرجع سبق ذكره، ص 2.

10- مكتب العمل الدولي (2008م)، تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربيّة، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، نوفمبر

 2008 ص 4.

11- الطلافحة، ح،(2012م ) حلقة نقاشية حول "حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية "، المعهد العربي للتخطيط، الكويت ، يناير

 2012 م، ص6.

12- مكتب العمل الدولي، تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربيّة...، مرجع سبق ذكره، ص 5.

13- رضا، ملك، (2012م) صحيفة أخبار اليوم ، العدد 3515 ، السنة 67 ، 17-3-2012م ، ص 14.

14- الأسرج، ح، (2010م)، انعكاسات الاقتصاد غير الرسمي على الاقتصاد المصري ، معهد التخطيط القومي، القاهرة ، ص2.

15- بيتشرمان، جي، وآخرون(2004م)، "أثر برامج سوق العمل النشطة: دليل جديد من التقييم ...مرجع سبق ذكره.

16- بويرتو، أو (2007م)، "التعلم من التجارب الدولية :جرد لعمالة الشباب"، ورقة عن العمل الاقتصادي والقطاعي في سيراليون، البنك الدولي،

 واشنطن .

17- البنك الدولي (2008م) دعم الشباب المعرض للخطر: حقيبة أدوات السياسات للدول متوسطة الدخل، واشنطن، ص 57.

18- المصدر السابق مباشرة، ص 59.

19- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (2001م)، إسهامات الغرف السعودية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم، ، ندوة إسهامات الغرف

 التجارية الصناعية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم – الواقع والمأمول، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

20-يوسف، م، ونصر، س (2006م)، توظيف الشباب في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مع الإشارة إلى التجربة المصرية, مؤتمر الشباب في إقليم

 الشرق الاوسط وشمال إفريقيا: توسيع الفرص الاقتصادية في المناطق الحضرية , المعهد العربي لانماء المدن ، الرباط 2006م، ص 74.

21- مجلة اتحاد المصارف العربية، العدد 373، ديسمبر 2011، ص 15.

22-يوسف، م، 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، سوريا، 2005، ص 110.

23- المرجع السابق مباشرة، ص 116.

24- ملخص الخطة القومية لتشغيل الشباب 2010م، وزارة القوى العاملة والهجرة بمصر ومنظمة العمل الدولية، 2010م، ص 11.

25- حسن، م، وساسانبور،س (2008م)، ضغوط سوق العمل في مصر: تفسير استمرار ارتفاع معدل البطالة ، ملخص الأوراق، المؤتمر الدولي حول

 أزمة البطالة في الدول العربية"، القاهرة ، مارس 2008، ص 19.

 26- الشافعي،م، (2004م)، التدريب المهنى والتعليم الفني في جمهورية مصر العربية، المؤتمر الثاني لتنمية الموارد البشرية والتدريب، منظمة العمل

 العربية، عمان، 2004م.

27- مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني(2012م)، موقع وزارة التجارة والصناعة المصرية، مارس 2012م.

28 -المصدر السابق مباشرة.

29- الأسمري، م، العمل الحر في مواجهة ظاهرة البطالة: دراسة اجتماعية تحليلية في ضوء بعض التجارب المحلية والعالمية، جامعة الملك عبد العزيز،

 جدة، ص 26.

**المراجع**

**أولا : مراجع باللغة العربية**

1-الأسرج، ح (2010م)، انعكاسات الاقتصاد غير الرسمي على الاقتصاد المصري ، معهد التخطيط القومي ، القاهرة.

2- الأسمري، م، العمل الحر في مواجهة ظاهرة البطالة: دراسة اجتماعية تحليلية في ضوء بعض التجارب المحلية والعالمية، جامعة الملك عبد العزيز،

 جدة.

3- البنك الدولي (2008م) دعم الشباب المعرض للخطر: حقيبة أدوات السياسات للدول متوسطة الدخل، واشنطن.

4-البنك الدولي (2007م) تقرير التنمية في العالم، التنمية والجيل القادم، عرض عام، واشنطن .

5- الشافعي،م، (2004م)، التدريب المهنى والتعليم الفني في جمهورية مصر العربية، المؤتمر الثاني لتنمية الموارد البشرية والتدريب، منظمة العمل

 العربية، عمان.

6- الطلافحة، ح،(2012م ) حلقة نقاشية حول "حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية "، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

7- العباس،ب، (2010م) ، حول صياغة اشكالية البطالة في الدول العربية ، سلسلة جسر التنمية ، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

8 - الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (2001م)، إسهامات الغرف السعودية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم، ، ندوة إسهامات الغرف

 التجارية الصناعية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم – الواقع والمأمول، مكتب التربية العربي لدول الخليج، .

9- بيتشرمان، جي، وآخرون (2007م) ، "الجرد العالمي لتدخلات دعم العاملين الشباب. تقرير تجميعي"، البنك الدولي، واشنطن.

10- بيتشرمان، جي، وآخرون،(2004م) "أثر برامج سوق العمل النشطة: دليل جديد من التقييم مع التركيز الخاص على الدول النامية والانتقالية"،

 سلسلة أوراق مناقشة الحماية الاجتماعية، البنك الدولي، واشنطن.

11- بويرتو، أو (2007م)، "التعلم من التجارب الدولية :جرد لعمالة الشباب"، ورقة عن العمل الاقتصادي والقطاعي في سيراليون، البنك الدولي،

 واشنطن.

12- حسن، م، وساسانبور،س، (2008م)، ضغوط سوق العمل في مصر: تفسير استمرار ارتفاع معدل البطالة، ملخص الأوراق، المؤتمر الدولي حول

 أزمة البطالة في الدول العربية، القاهرة.

13- رضا، ملك (2012م) صحيفة أخبار اليوم ، العدد 3515 ، السنة 67 ، 17-3-2012م.

14- زيتون، م (2010م)، التعاون العربي الإفريقي في مجال الموارد البشرية، المنتدى رفيع المستوى حول التعاون العربي الإفريقي في مجال الاستثمار

 والتجارة " من أجل تعزيز الشراكة الاقتصادية العربية الإفريقية، طرابلس.

15- عبد القادر،ى،و عبد القادر، ع ، (2011)، دورالحكم الراشد في تحقيق التنمية الاقتصادية، المؤتمر العالمي الثامن للاقتصاد والتمويل الإسلامي:

 "النمو المستدام والتنمية الاقتصادية الشاملة من المنظورالإسلامي"، الدوحة.

16- عبد مولاه،و،(2009م)، بطالة الشباب، جسر التنمية، العدد 87، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

17- مجلة اتحاد المصارف العربية، (2011م)، العدد 373، ديسمبر 2011م.

18- مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني،(2012م)، موقع وزارة التجارة والصناعة المصرية.

19- مكتب العمل الدولي، (2008م)، تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربيّة، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة.

20- وزارة القوى العاملة والهجرة بمصر ومنظمة العمل الدولية (2010م)،ملخص الخطة القومية لتشغيل الشباب.

21- يوسف،م، ونصر، س،(2006م)، توظيف الشباب في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مع الإشارة إلى التجربة المصرية، مؤتمر الشباب في إقليم

 الشرق الاوسط وشمال إفريقيا: توسيع الفرص الاقتصادية في المناطق الحضرية، المعهد العربي لانماء المدن، الرباط.

22- يوسف،م،(2005م)، 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، سوريا.

**ثانياً: مراجع باللغة الإنجليزية**

(1) World Bank,(2004) Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Toward a

 New Social Contract ،Washington

 (2) Assaad ,R(2007) , “Unemployment and Youth Insertion in the Labor Market in Egypt,” Egyptian Center

 for Economic Studies (ECES) Working Paper 118 .