



---

# تقرير

دراسة مسح واستبيان حول قضايا  
"فرص عمل وتوظيف الشباب" في حلب - سوريا

STOCKTAKING STUDY IN ALEPPO - SYRIA

---

ديسمبر ٢٠٠٩

---

## المحتويات

٢	مقدمة .....
٤	الفصل الأول : المنهجية.....
٨	الفصل الثاني : منظور مدينة حلب .....
٣٧	الفصل الثالث: أوجه التشابه والاختلاف بين المدن الخمس.....
٤٥	الفصل الرابع: رؤية رئيس المجلس البلدي والجهات المسؤولة .....
٤٥	الفصل الخامس: توصيات.....
٥١	المراجع.....
٥٣	ملحق .....

## مقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى مساعدة "مبادرة حماية الأطفال والشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" (أحد برامج المعهد العربي لإنماء المدن) في الإسهام في إعداد مجموعة من التوصيات من أجل تصميم برامج لتوظيف الشباب في خمس مدن عربية مبنية على الدروس المستفادة من البرامج والمبادرات السابقة والحالية التي تم تنفيذها في هذه المدن. ويستكشف التقرير في هذا الإطار التحديات والإمكانات المتاحة على المستوى المحلي في هذه المدن، وذلك بغرض إرساء آليات فعالة ومستدامة تضمن الانتقال الناجح للشباب من المراحل الدراسية لسوق العمل. وتعد هذه الدراسة جزءاً من المشروع المشترك بين "المبادرة" والبنك الدولي، ومقدمة تأسيسية للمراحل التالية من المشروع.

والمعهد العربي لإنماء المدن هو منظمة إقليمية، غير حكومية، غير ربحية، تأسس عام ١٩٨٠ ويهتم أساساً بالبحوث الحضرية وتقديم خدمات علمية استشارية تهتم بالمدينة في كافة مجالاتها واختصاصاتها وأغراضها، وبالمدن العربية والشئون البلدية بصفة خاصة. ويعتبر المعهد "الذراع الفني" لمنظمة المدن العربية. ومقر المعهد الدائم كائن بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. هذا ويراعى المعهد عند تنفيذ أنشطته أن تكون هذه الأنشطة متصلة بالواقع العربي ومتطلبات الإصلاح والتطوير لرفع مستوى الخدمات والمرافق البلدية في المدن العربية. وجدير بالذكر أن المعهد العربي لإنماء المدن يقدم خدماته لأكثر من ٤٠٠ مدينة وبلدية يمثلون ٢٢ دولة عربية.

وقد بدأ المعهد العربي لإنماء المدن بالتعاون مع البنك الدولي في تنفيذ (مبادرة حماية الأطفال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا) والتي تهدف إلى تحسين رفاة الأطفال في المدن والمعرضين للمخاطر والأقل حظاً في المنطقة من خلال نشاطات موجهة تهدف إلى زيادة قدرة وكفاءة الإدارات المحلية على التصدي لمشكلاتهم والوفاء باحتياجاتهم، وزيادة المعرفة بالسياسات والبرامج الفعالة في مواجهة القضايا الملحة التي تواجه الأطفال في المنطقة. وقد تأسست هذه المبادرة استجابة لتوصية مؤتمر (الأطفال والمدينة) الذي عقد في شهر ديسمبر ٢٠٠٢ في عمان بالأردن، بهدف بناء قدرات السلطات المحلية والبلديات وإنشاء صندوق إقليمي لمجابهة المخاطر التي يواجهها الأطفال المهمشون والمحرومون في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وشارت المبادرة مهامها في ديسمبر ٢٠٠٣ بدعم من البنك الدولي والمعهد العربي لإنماء المدن والذي يستضيف سكرتارياتها في مقره بالرياض. وتباشر المبادرة نشاطاتها بقيادة مجموعة مكونة من لجنة استشارية وفنية مكونة من ممثلين للمانحين ولرؤساء المدن العربية، ولمجالس الأطفال والمنظمات غير الحكومية بالإضافة إلى الخبراء المتخصصين.

وتشمل النشاطات الرئيسية للمبادرة ببناء قاعدة للمعرفة حول القضايا الأهم التي تواجه الأطفال في هذا الإقليم، وبناء قدرات السلطات المحلية لتمكينها من معالجة القضايا ذات الصلة بالأطفال بكفاءة، والمساعدة في تحريك الموارد لإرساء آليات مرنة ومستدامة لتمويل مشروعات دعم الأطفال المهمشين والمعرضين للمخاطر.

وتأتى هذه الدراسة بشكل رئيسى لدعم المدن العربية فى تبني قضايا الشباب والأطفال وبالتعاون مع المجالس البلدية ومجالس المدن فى الخمس مدن المختارة وذلك لما تحتله هذه القضية من اهتمام من أجل توفير فرص عمل وتوظيف للشباب فى المدن العربية. وتهدف الدراسة إلى رصد تجارب وبرامج توظيف الشباب الفاعلة واستخلاص الدروس المستفادة والتعرف على الإطار التشريعى والسياسات ذات الصلة بعمل وتوظيف الشباب. هذا بالإضافة إلى أهم التحديات والإمكانيات المتاحة والتوصيات الداعمة لسياسات توفير فرص العمل وتوظيف الشباب.

هذا وقد تم تنفيذ هذه الدراسة فى خمس مدن عربية هى طرابلس بـلبنان وحلب بسورية وعمان بالأردن وصنعاء باليمن وأسوان بمصر.

وطبقاً للشروط المرجعية التى قامت بإعدادها "المبادرة"، فإن الدراسة تهدف إلى ما يلى:

- جمع المادة العلمية من الأبحاث والدراسات العلمية ذات الصلة على المستويين المحلى والوطني (بشأن التعليم وسوق العمل، إلخ) مع التركيز الخاص على الشباب المهمشين والمعرضين للمخاطر.
- رصد وتحديد المنظمات غير الحكومية والهيئات الحكومية ذات الصلة بقضايا وتوظيف الشباب.
- دراسة الأنظمة والسياسات والتشريعات التى تعزز أو قد تعوق فرص توظيف الشباب على المستويين المحلى والوطني وتحديد خصائصها مع تحليلها وتقديم التوصيات بشأنها.
- دراسة البرامج التى تدعم عملية توظيف الشباب فى المدن العربية الخمس، ووصف طبيعة كل من هذه البرامج والفئة العمرية المستهدفة ونوعية أنشطة تلك البرامج (برامج رفع كفاءة وتأهيل، وتوفير فرص عمل، وتوظيف، التدريب الفنى، إلخ)، ومدتها ومؤشرات نجاحها وجودتها وتقارير تقييمها إن وجدت، والشركاء الفاعلين بها، ونظم إدارتها خاصة المالية، ومصادر تمويلها والبيئة الاقتصادية التى تعمل فيها هذه المشروعات، مع تحديد الموارد والإمكانيات المتاحة وفرص توظيفها فى برامج جديدة مقترحة.
- معرفة تحديات وإمكانيات توظيف الشباب والتدخلات الإيجابية لتحسين إمكانية حصول الشباب على وظائف.

- إعداد مجموعة توصيات للدعم المستقبلي لبرامج توظيف الشباب وتحسين الفرص، مبنية على الدروس المستفادة من البرامج والمبادرات السابقة والحالية.

وينقسم هذا التقرير إلى خمسة فصول رئيسية. يعرض الفصل الأول المنهجية المستخدمة في الدراسة وفي كتابة التقرير والجهات التي تمت مقابقتها في كل مدينة من المدن الخمس. ويقدم الفصل الثاني عرض مفصل عن كل مدينة من المدن الخمس يشمل نبذة مختصرة حول تاريخها والنواحي الجغرافية والعمرانية والديموغرافية بها، ولمحة سريعة عن الأنشطة الاقتصادية والوضع التعليمي ووضع الشباب، بالإضافة إلى الخدمات الاجتماعية المقدمة. ثم يتناول كل جزء عرض عن سوق العمل في كل مدينة والجهات ذات الصلة ووضع البطالة، ورصد للإطار التشريعي أو القوانين التي تحكم سوق العمل ثم عرض للمبادرات والبرامج والمشروعات المرتبطة بتدريب وتوظيف الشباب يليها عرض لحالات دراسية لبعض المشروعات في كل مدينة.

أما الفصل الثالث فيقدم تحليلاً للأوضاع في المدن الخمس وأوجه التشابه والاختلاف بينها وكذلك مقارنة المبادرات المختلفة والنقاط الإيجابية والجوانب التي تحتاج إلى تحسين كنوع من الدروس المستفادة من هذه المبادرات. أما الفصل الرابع فيقدم رؤية رؤساء المدن والبلديات والجهات المسؤولة في كل مدينة من المدن الخمس عن المبادرات والبرامج الخاصة بتدريب وتوظيف الشباب والتحديات التي تواجههم في سبيل الوصول إلى مستوى عال من التدريب والتوظيف للشباب والقضاء على مشكلة البطالة. أما الفصل الخامس والأخير، فيعرض توصيات وأفكاراً وحلولاً عملية على المستوى العام وعلى مستوى كل مدينة من المدن الخمس.

## الفصل الأول : المنهجية

تبنت هذه الدراسة منهجية التقييم السريع بالمشاركة وذلك من خلال استعمال أدوات البحث الكمية والنوعية (الكيفية) مثل المقابلات المتعمقة وشبه المنظمة ومناقشات المجموعات المركزة. هذا وقد وضعت الدراسة السريعة بالمشاركة خريطة عامة للمبادرات والبرامج التي تسعى إلى تنمية القدرات وتدريب وتوظيف الشباب في كل مدينة من المدن الخمس وهي: عمان بالأردن، وأسوان بمصر، وحلب بسورية، وصنعاء باليمن وطرابلس بليبنا.

وقد صمّم فريق الدراسة استبياناً توجيهياً قصيراً للدراسة (انظر مرفق ١) لاستعماله في الميدان لتغطية القضايا المتعلقة بطبيعة برامج تدريب وتوظيف الشباب المنفذة في كل مدينة، وأنواع وأعداد المستفيدين الشباب، ونوعيات الوظائف، وخدمات بناء القدرات، وكذلك مؤشرات قياس نوعية ونجاح المبادرات في زيادة التوظيف وتحسين مهارات الشباب، والدروس التي يمكن تعلمها من أجل تحديد المصادر والفرص للبرامج الجديدة. هذا بالإضافة إلى الاجتماعات والمقابلات مع الجمعيات غير الحكومية العاملة في مجال تدريب وتأهيل وتوظيف الشباب. وتلا ذلك قيام فريق الدراسة بجمع وتحليل البيانات، ووضع التوصيات أمام "مبادرة حماية الأطفال" أحد مشروعات المعهد العربي لإنماء المدن من أجل تحسين فرص العمل والتوظيف للشباب.

### مراحل الدراسة:

#### ١- البدء والإعداد:

بدأت المرحلة الأولى لهذا المشروع بمراجعة المصادر النظرية الثانوية المتوفرة حول طبيعة عمل الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وخاصة في المدن الخمس محل هذه الدراسة. وقد اعتمدت هذه المراجعة على الإنترنت كمصدر أساسي للمعلومات إضافة إلى بعض الكتب والدراسات التي تم الحصول عليها من كل مدينة من خلال الجهات الرسمية والمنظمات غير الحكومية التي تم زيارتها. وقد ركزت المصادر الثانوية على المقالات والتقارير والدراسات التي تتناول إحصاءات العمالة، والبرامج والمبادرات القائمة لعمالة الشباب، والمتطلبات المستقبلية لمواجهة المعدلات المتزايدة للبطالة على المستويات المحلية والوطنية في المدن الخمس المستهدفة. ومن خلال هذه المراجعة تم تطوير منظور عام عن مشكلة بطالة الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بالإضافة إلى الجوانب المحددة لهذه القضية في المدن المستهدفة، كذلك وضع أدوات بحثية لاستعمالها ميدانياً. وهذه الأدوات تم تطويرها بحيث تساعد في عملية المقابلات المتعمقة ومناقشات المجموعات المركزة.

## ٢- جمع البيانات

تضمنت المرحلة الثانية لهذا المشروع جمع البيانات الضرورية، وتم ذلك بالتوازي على مستوى المدن الخمس. وقام فريق الدراسة بالمساعدة في إجراء سلسلة من المقابلات المتعمقة والمقابلات شبه المنظمة، ومناقشات المجموعات المركزة، والمسوحات القصيرة مع بعض مشروعات وبرامج تدريب وتوظيف الشباب في المدن المحددة. ومن خلال أدوات البحث النوعية والكيفية لمناقشات المجموعات المركزة، والمقابلات المتعمقة والمقابلات شبه المنظمة؛ استطاعت الفرق جمع البيانات حول إحصاءات عمل الشباب، والعقبات القانونية التي قد تواجه المشروعات الصغيرة أو العمل الحر، وأي فجوات قد تجعل الانتقال من مرحلة الدراسة إلى مرحلة العمل عملية صعبة.

ومن خلال استعمال منهجية التقييم السريع بالمشاركة تم تحديد المستفيدين من المشروعات والمبادرات مع بحث مدى التوازن بين الجنسين. هذا ومن المعروف أن أدوات التقييم السريع بالمشاركة تتيح للمشاركين من المجتمعات المحلية سهولة الاتصال وتحديد وطرح انعكاساتهم حول المشاكل والأولويات والحلول التي قد يكون من السهل تحقيقها ولكنها قد تكون غائبة عن الأنظار. كما تتيح هذه المنهجية أيضا لكل أعضاء المجتمع - بغض النظر عن العمر أو الجنس أو المستوى التعليمي - المشاركة في عملية الدراسة وإبداء آرائهم.

## ٣- تحليل البيانات

تم تحليل البيانات بالتوازي مع عملية جمع البيانات. وقام فريق الدراسة في كل مدينة بتحليل البيانات التي تم جمعها من الميدان ووضع الجوانب الخاصة بالمدينة المعنية من حيث إحصاءات عمل الشباب والبرامج الحالية والسابقة التي تناولت هذه المشكلة. ومن خلال هذا التحليل؛ تمكن فريق الدراسة من تحديد الفجوات الهيكلية التي تسهم في بطالة الشباب، ومن ثم تطوير التوصيات لتحسين الفرص التي تتاح للشباب في المدن الخمس المستهدفة.

## ٤- كتابة التقرير

المرحلة النهائية للدراسة تمثلت في كتابة هذا التقرير. وهي نتاج خلفيات الدراسة، وتحليل البيانات ومراجعة المصادر الثانوية والعمل الميداني. ومن خلال هذا التحليل، يسعى التقرير إلى تحديد وإبراز عوائق العمل التي يواجهها الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، خاصة في المدن الخمس محل هذه الدراسة بالإضافة إلى إلقاء الضوء على البرامج الحالية التي تتناول هذه المشكلة. كما أن

التوصيات الواردة في نهاية هذا التقرير تقترح التغييرات أو التعديلات على المشروعات الحالية بالإضافة إلى اقتراحات لمشاريع جديدة من الممكن تنفيذها في المدن الخمس.

### التحديات والصعوبات التي واجهت الدراسة:

يعتبر التحدي الأساسى الذي واجه الدراسة هو قصر المدة المخصصة لها. فكلّ مراحل المشروع، بما في ذلك العمل الميداني وكتابة التقرير كان من المطلوب إنجازها في شهر واحد فقط من العمل. وعلى الرغم من قدرة فريق العمل على العمل بالتوازي في جمع البيانات (سوى فى صنعاء التى تأخر العمل بها لاعتذار أحد أعضاء فريق الدراسة، وقيام عضو آخر بالسفر إلى هناك لإكمال الدراسة)، إلا أن ترتيب الاجتماعات مع بعض الجمعيات التى تقوم بمبادرات كان عملية صعبة واستلزم الكثير من التحضير والتنسيق لأخذ مواعيد مسبقة.

تحد آخر تمثل فى قلة البيانات عن المشروعات والمبادرات الخاصة بتدريب وتأهيل وتشغيل الشباب، فلا توجد جهة محددة لديها حصر بكافة الجهات والبرامج والمشروعات. وتغلب فريق الدراسة على هذا الموضوع فى بعض الأحيان باستخدام آلية كرة الجليد، حيث يقوم أحد المبحوثين بتوجيه أعضاء فريق الدراسة إلى أحد الجهات وتقوم هذه الجهة بترشيح جهات أخرى بناء على خبراتهم الشخصية أو تعاملهم مع هذه الجهات. ويصدر التقرير فى نهايته توصية بهذا الشأن تتمثل فى أهمية التنسيق والتواصل بين الجهات المختلفة من أجل تبادل الخبرات والمعلومات واستكمال أهداف كل مؤسسة.

كان كذلك من الصعب جداً الحصول على بيانات مفصلة عن مؤشرات نجاح وجودة هذه المشروعات والمبادرات وتقارير التقييم الخاصة بها لعدم الاهتمام بمسألة التوثيق وكتابة التقارير. وكانت هذه مشكلة عامة فى المدن الخمس. وقد طلب أعضاء فريق الدراسة من الكثير من الجهات استكمال بعض البيانات عن المبادرات والمشروعات وإرسالها لاحقاً بعد انتهاء الدراسة الميدانية. كان كذلك من الصعب جداً الحصول على أى بيانات خاصة بنظم الإدارة المالية لهذه المشروعات والمبادرات، لأنها تعتبر من خصوصيات كل جهة أو مؤسسة. ورأى المسؤولون عن هذه المشروعات والمبادرات أن هذه المعلومات خاصة ولا يمكن إطلاع الغير عليها لأن الهدف من هذه الدراسة ليس "التقييم"، ولكن المسح والتعرف على المبادرات القائمة أو التى تمت.

لاحظ فريق الدراسة أيضاً تبايناً وتضارباً فى حجم ونوع المعلومات الموجودة فى كل مدينة من المدن واختلاف الإحصائيات الخاصة بسوق العمل ونسب البطالة وغيرها من البيانات. وفى حالة مدينة أسوان بمصر على سبيل المثال، كانت معظم البيانات من جهاز تشغيل الشباب. وهناك أربعة مصادر رئيسية للحصول على بيانات البطالة والعمالة فى مصر وهى: نتائج المسوحات التى يقوم بها الجهاز

المركزى للتعبئة والإحصاء، مسح القوة العاملة باستخدام أساليب العينة، والبيانات المستمدة من مكاتب التوظيف أو التشغيل والبيانات المستخرجة من سجلات التأمين ضد البطالة. ونظراً لعدم وجود الأسلوبين الثالث والرابع، كان الاعتماد أساساً على المصدر الثانى وتعتبر المعلومات المستمدة منه قاصرة بعض الشيء.

## الفصل الثاني : منظور مدينة حلب

تقع مدينة حلب في شمال سورية وهي عاصمة محافظة حلب. ويبلغ عدد سكانها حوالي ٢,٤ مليون نسمة. وهي ثاني أكبر مدينة من حيث عدد السكان حيث تبلغ نسبتهم ١٣,٥% من عدد سكان سورية المقدر بحوالي ١٧,٨ مليون نسمة.



خريطة سورية

ويصل متوسط النمو السكاني في المدينة إلى ٢,٦٥%. وتبلغ الزيادة السنوية للسكان حوالي ٦٠ ألف نسمة. وتقدر البلدية أن هناك احتياج لحوالي ١٠ الاف وحدة سكنية جديدة سنوياً مما يعكس حجم النمو الحضري والعمران في المدينة. وتعتبر حلب المحرك الاقتصادي الوطني في سورية وذلك لعدة عوامل أهمها: تميز سكانها بالطبيعة التجارية والرغبة في العمل الحر، وجود محفظة اقتصادية متنوعة، الموقع الجغرافي الإستراتيجي، والتاريخ والتراث العريقان.

### لمحة تاريخية:

تُجمع الأبحاث الأثرية على أن مدينتي دمشق وحلب هما من أقدم المدن المأهولة في العالم منذ الألف الرابع قبل الميلاد. وقد ورد ذكر مدينة حلب في الوثائق التاريخية لأول مرة في عام ١٧٥٠ ق.م. وعندما أنشئت روما وبيزنطة، كان لحلب تاريخ حافل موثق يزيد عن الألف عام. ومن القرن السادس عشر إلى القرن التاسع عشر، تسنى لحلب أن تكون من أهم المدن العالمية مثلها مثل العواصم الكبرى.

ويعتبر الفتح الإسلامي مرحلة حاسمة في تاريخ حلب. إذ يبدو أن حلب لم تحظ بأهمية كبيرة في ذلك الوقت، إدارياً كانت ملحقة بإقليم حمص، ثم بإقليم قنسرين، وفي العصر الأموي خبا نورها في ظل تألق دمشق عاصمة الدولة الإسلامية، ومع ذلك أنشئ في ذلك الوقت الجامع الأموي على يد الخليفة الوليد أو أخوه سليمان كما تذكر بعض المصادر التاريخية، والذي أنشأ قصرأ هناك. وبعد قيام الدولة العباسية، أصبحت المدينة منطقة تنازع المصالح الحيوية بين كل من العراق (بلاد الرافدين) ومصر حيث قامت دول مستقلة هناك. وبعد حكم الحمدانيين، تم الإستيلاء على المدينة من قبل البيزنطيين في عام ٩٦٢ ميلادياً الذين عمدوا إلى تدميرها وسلبها. واستمرت المدينة في حالة اضمحلال إلى قيام

الدولة الأيوبية، حيث قام عماد الدين زنكى ومن بعده ابنه نور الدين بمحاربة الصليبيين وتجديد المدينة وأسوارها والقلعة والجامع الكبير. واستمرت المدينة فى حالة ازدهار. ونشأت ضواحي جديدة خارج أسوار المدينة القديمة، وبعد الغزو المغولى، وقعت حلب تحت سيطرة الدولة المملوكية ثم الدولة العثمانية. فى ذلك الوقت ازدهرت حلب ازدهاراً كبيراً وشهدت انتعاشاً هائلاً وشيدت مبان جديدة وضواحي جديدة وتوسعت الأسواق بفضل التجارة الدولية. فى ذلك الوقت تحولت حلب إلى أهم مركز تجارى فى شرق البحر المتوسط واستمر ذلك حتى بداية الحرب العالمية الأولى.

## لمحة جغرافية وعمرانية:

تعتبر حلب أحد المعاقل الحضرية عبر التاريخ. فهذه المدينة القديمة بأبنيتها الشامخة التى يعد البعض منها تحفاً من تحف العمارة الإسلامية الشرقية، أنجزتها أجيال القرون الماضية كتعبير عن بيئة حضرية معاصرة آنذاك. فقد كانت إطاراً حياتياً أو بالأحرى وسطاً معاشياً لتفاعل النشاطات الاقتصادية والاحتياجات الاجتماعية لأهالى المدينة. استمرت الحركة العمرانية فى حلب على مدار القرون والسنين إلى أن وصلت إلى وضعها الحالى من حيث النمو العمرانى. ففى حلب نجد إلى الآن الأبنية والمرافق التى تعود فى نشأتها إلى القرون الوسطى من جوامع ومدارس ومشافى وخانات وشبكة مياه مرتبطة بالعصر كارتباط الأبنية الحديثة العهد. ويعتبر العمران الذى شيد على مر القرون إطاراً معاشياً عاماً للأجيال المعاصرة ونماذج التفاعل الثقافى والاجتماعى والاقتصادى فى كل زمن. فالمدينة "وسط معمر لكل حياة إنسانية راهنة فى إطار الجماعة". ولكن منذ منتصف القرن العشرين بدأت المؤثرات الأوربية تفرض نفسها فى حلب على نحو مطرد بشكل واضح. فالإنتقال إلى مثل هذه الأنماط المعيشية الحديثة تُعد تعبيراً بليغاً عن أن البنية المعمارية المتوارثة لم تعد تستطيع كفراغات معيشية أن تلبى للجيل الحاضر بشكل كاف احتياجاته أو بالأحرى أحلامه. ونتيجة لذلك يحدق اليوم خطر الإهمال والخراب وخطر التداعى والإندثار على بعض المناطق القديمة بهدف تحديثها خاصة فى الثلاثين عاماً الماضية. وفى نفس الوقت ظهرت حركة أهلية ذات قاعدة جماهيرية عريضة اكتسبت زخماً قوياً وتقدمت باعتراض ضد المخطط التنظيمى للمدينة الموضوع عام ١٩٧٢ وقامت مديرية الآثار والمتاحف بتسجيل كامل المدينة القديمة داخل الأسوار رسمياً على أنها "آثار يجدر الحفاظ عليها"، كما استطاعت جمعية العاديات أن تتدخل لدى محافظ حلب لإيقاف المزيد من الاختراقات فى النسيج العمرانى التقليدى. وقد استعانت الحكومة فى ذلك الوقت بمنظمة اليونسكو التى صدر عنها فى عام ١٩٨٠ تقرير تحت عنوان "الحفاظ على مدينة حلب القديمة". ولكن تعتبر نتائج التقرير نظرية إلى حد كبير، وتبدو الطول أنها تدور فى دوائر مفرغة بسبب عدم وجود الإمكانيات المادية لتأهيل المساكن والخانات التى يمتلكها اصحاب المنطقة ولأنهم غير مستعدين لتغطية نفقات أعمال الصيانة والتجديد الضرورية. وهذا الوضع يودى إلى تداع مطرد للبنية العمرانية والمعمارية للمدينة القديمة.

ومنذ عام ٢٠٠٣، بدأت حركة تخطيط اقتصادى وعمرانى جديدة فى المدينة على يد رئيس البلدية الذى قام بإعداد خطة لتطوير المدينة حتى عام ٢٠٢٥ وتتضمن عدة محاور أهمها: تطوير الاقتصاد المحلى وربطه بالسوق العالمية والأسواق العربية وذلك بهدف خلق مناخ استثمارى حقيقى، خلق فرص عمل من خلال استثمارات أملاك المجلس بأسلوب مختلف، وتفعيل دور المنظمات غير الحكومية المحلية والإقليمية والدولية خاصة فيما يخص مبادرات تنمية الأطفال والنساء والشباب، وإنشاء صناديق تنمية محلية مثل:

- صندوق إقراض ترميم السكن فى المدينة القديمة.

- صندوق إقراض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المدينة القديمة بالتنسيق مع مؤسسة أغاخان للتنمية.
- صندوق إقراض المنذرين بالهدم من تنفيذ مشاريع مجلس مدينة حلب.
- صندوق دعم النشاطات الثقافية في المدينة.

وفيما يخص التنمية الحضرية والعمرانية، هناك تعاون مع المجلس العربي لإنماء المدن من أجل إطلاق مبادرة للحد من الفقر الحضرى. هذا وتهدف المشاريع الحالية التي يقوم بها البنك الدولي وبعض المنظمات الدولية خاصة منظمة أغاخان إلى السعى نحو إبقاء المدينة القديمة كنواة للمدينة الحديثة والعصرية على نحو مفعم بالحركة والحياة. هذا وجارى أيضاً تنفيذ برنامج هام لتطوير الاقتصاد المحلى في مدينة حلب القديمة بواسطة بلدية حلب بتمويل ودعم فنى من الوكالة الألمانية للتنمية GTZ.

### التقسيم الإدارى للمدينة:

مدينة حلب مصممة على شكل دائرى ويتحرك التوسع العمرانى فيها على الأربعة جهات بصورة متوازية. وفي قلب المدينة القديمة يقع السوق المركزى، ومنه يتم الإتجاه إلى الأطراف والأحياء المختلفة للمدينة. وتوضح الفقرات التالية شرح لأهم منطقتين فى المدينة وهما: المدينة القديمة والأحياء التى تقع خارج سور المدينة القديمة والمتاخمة لها.

المدينة القديمة: التى يقع بها السوق المركزى كانت منذ قديم الأزل مقراً للجاليات الأوربية وعلية القوم من السكان المحليين. وكان الإتصال بين المدينة القديمة والأحياء الخارجية يتم عن طريق باب المدينة الشمالى الغربى المعروف بباب الفرّج.

الأحياء التى تقع خارج الأسوار: وهذه فى الماضى كانت لها وظائف مختلفة مثل مأوى لجماعات عرقية وجنود تركمان مثل منطقة ضاحية "الحاضر". أما الضاحيتان الشرقيتان بانقوسا فى الشمال الشرقى والرمادة فى الجنوب الشرقى، فقد كانتا ذات أهمية اقتصادية بالغة، إذ تشكل محاورهما الرئيسية طرقاً هامة تربط المدينة بخارجها. فالأول الممتد من باب الحديد بإتجاه الشمال الشرقى يربط المدينة بالريف ويؤمن الآخر المنطلق من باب النيرب بإتجاه الجنوب الشرقى ربط المدينة بالمناطق المنتشرة فى شمال سورية. أما فيما يتعلق بالضاحية المترامية الأطراف المنتشرة شمال الأسوار، والتى تعود نشأتها إلى نهايات العصر المملوكى، فقد تحولت إلى موقع مفضل للمهن اليدوية فى المدينة.

### التنمية الحضرية: المأوى والخدمات الإجتماعية:

هناك اهتمام كبير خاصة فى الفترة الأخيرة بتطوير المدينة القديمة فى حلب وإعادة ترميمها، ويوجد العديد من المشروعات التى تقوم بها بلدية حلب، وخاصة مديرية المدينة القديمة فى هذا الصدد مثل مشروعات ترميم خان حاج موسى وباب أنطاكية، وحديقة المتنبى وتجميل واجهات شارع جادة الخندق وشارع المتنبى، والمدارس القديمة مثل مدرسة الشيبانى والحلوية، وتنظيم منطقة السور الغربى. هذا بالإضافة إلى الأسواق الشعبية وبناء مجمعات تجارية جديدة بالتعاون مع مديرية الأملاك، كما يشير الموقع الرسمى لمجلس مدينة حلب. هناك كذلك اهتمام خاص بتحسين شبكة الطرق فى المدينة وتأهيل بعض الشوارع والمحاور خاصة فى المناطق الحيوية من المدينة. وهذا العام بدأ تركيز كبير على النظافة العامة فى المدينة، حيث حدد مجلس مدينة حلب عام ٢٠٠٩ "عاماً للنظافة" من خلال تنفيذ

حملة توعية شاملة بالتعاون مع وكالة التعاون الفني الألمانية والمنظمات الشعبية ولجان الأحياء في مناطق المدينة المختلفة. وتهدف الحملة إلى توفير بيئة نظيفة وجذابة من خلال زيادة وعي السكان بأهمية النظافة عبر النشاطات التفاعلية في المدارس ومع أهالي الأحياء وفي الأماكن العامة والتركيز على مناطق عمل معينة في مدينة حلب. وبصفه عامة فإن الخدمات الاجتماعية من التعليم والصحة والنقل تعتبر جيدة على مستوى المدينة. ويسعى المجلس إلى تحسينها أكثر وإشراك المواطنين في عملية تحسين الخدمات الاجتماعية عن طريق خلق ثقافة الحوار ومحاولة تغيير بعض العادات الاجتماعية السلبية لدى المواطنين، كما يشير السيد رئيس بلدية حلب.

### الأنشطة الاقتصادية:

في الماضي كانت حلب تعد المركز الهام للتجارة الدولية الواقعة في المنطقة التي تفصل بين الغرب والشرق. وعلى الرغم من اختلافها عن العواصم الكبيرة مثل دمشق أو القاهرة أو اسطنبول، إلا أنها استطاعت حتى وقت قريب أن تنشط وتتمكن من تكوين سوق كبير بكل ما تحمله هذه الكلمة من معان. فعلى امتداد ألف عام تقريباً منذ الحروب الصليبية وحتى بدايات القرن العشرين، كانت حلب عقدة مواصلات هامة في طريق تجارة المشرق ومن المراكز التجارية المرموقة. وكانت تتحكم في التجارة العالمية واندمجت في ترقية الاقتصاد العالمي.

كانت حلب هي نقطة تلاق العديد من خطوط المواصلات العابرة للقارات. فمن ناحية الغرب، قدمت بضائع وأموال ومعلومات من تركيا وأوروبا. هذه الخطوط التي اجتمعت، عادت ليتم توزيعها من جديد باتجاه الشرق منطلقاً إلى وسط آسيا وجنوباً إلى الجزيرة العربية. وكانت حلب تمر بإحدى قنوات تجارة البخور من وإلى جنوب الجزيرة العربية، وطريق الحرير الممتد من المشرق مروراً بإيران إلى آسيا الوسطى والصين، وعبرها أيضاً كانت تتم التحركات الدبلوماسية والرحلات السياحية والاتصالات البريدية السريعة بين لندن ومستعمراتها في الهند.

كذلك كانت حلب مركزاً قوياً للإنتاج الحرفي اليدوي. فقد أدرك أصحاب الأعمال والتجار في ذلك الوقت أن التبادل التجاري يحظى بحوافز إضافية قوية عندما يتسنى تطعيمه بمنتجات صناعية عالية الجودة ومحلية الصنع.

أما في الوقت الحالي، يعتبر الاقتصاد السوري والاقتصاد في حلب بصفة خاصة متعدد الموارد يعتمد على الزراعة والصناعة والتجارة والخدمات. أما بالنسبة للنظام الاقتصادي فهو يعتمد على التعددية الاقتصادية، حيث يوجد قطاع عام يشرف على القطاعات الاستراتيجية الرئيسية، بالإضافة لوجود قطاعين خاص ومشارك يساهمان في أغلب المجالات الاقتصادية. وهناك توجه نحو السماح للقطاع الخاص بالدخول إلى مجالات صناعية كانت محصورة بالقطاع العام لتخفيف الضغط على هذا القطاع الذي يعاني من صعوبات تتعلق بالتمويل والتحديث بالإضافة إلى اتخاذ إجراءات للتوجه نحو اقتصاد السوق في أغلب المجالات الاقتصادية وإن كانت بصورة تدريجية.

وتعتبر حلب حالياً من أكبر معاقل الصناعة في سورية، ففيها العديد من المصانع في قطاعات متعددة مثل:

- الصناعات الحديثة والكهربائية المتطورة
- الصناعات الإلكترونية وتشمل كافة أنواع الاجهزة الإلكترونية والكهربائية المنزلية
- صناعات مختلفة (برادات صناعية - ثلاجات وبردات منزلية - أفران صناعية ومنزلية - غسالات - الاجهزة المنزلية بكافة أنواعها) .

- صناعة الآلات الصناعية وخطوط الإنتاج في المعامل والمصانع
- صناعة الجرارات والقاطرات
- صناعة هياكل السيارات
- صناعة الأقمشة والنسيج
- صناعة الخبوط وحلج القطن
- صناعة الملابس الجاهزة
- الصناعات التحويلية
- صناعة الزيوت النباتية
- الصناعات المعدنية والصناعات الكيماوية
- صناعات الحديد والصلب
- صناعة المعدات والآلات الزراعية
- صناعة خطوط الكهرباء والكابلات الكهربائية
- صناعات الألبان
- صناعة الأدوات والمعدات الطبية
- الصناعات الغذائية المختلفة
- صناعة قطع الغيار

ولكن الواقع الاقتصادي العالمي والعولمة يمثلان تحديات كبيرة أثرت سلبياً على عملية النمو والتنمية الاقتصادية في سورية بوجه عام وحلب بوجه خاص. فالإستيراد الأجنبي أصبح يمثل عامل منافسة شديد على المنتجات المحلية. هناك أيضاً تغير واضح في أنماط الاستهلاك وأسلوب الحياة في ظل التوسع العمراني السريع في المدينة.

هناك أيضاً ركود في حركة السياحة لأن حلب ليست مدينة سياحية في المقام الأول. فهي على غير عواصم كبيرة مثل دمشق والقاهرة بها آثار عديدة، فالمدينة وعمارته لا تشد انتباه السياح العاديين ولا تثير فضولهم من النظرة الأولى. فالطابع الكلاسيكي للأبنية التي تعود للعصر المملوكي والعثماني واستخدام الزخارف بتحفظ لا تثير اهتمام السائحين العاديين، وتتطلب سياح من نوع خاص ممن يهتمون بمجالات الحضارة الإسلامية، وهؤلاء من القلائل.

وتسعى سورية وحلب بوجه خاص إلى تشجيع القطاع السياحي. ويذكر في هذا الصدد أن هناك ما يقرب من ٥٠ ألف فرصة عمل في مجال الفنادق والسياحة على مستوى سورية، منها ٢٠ ألف فرصة عمل في حلب لوحدها.

### الوضع التعليمي:

ينقسم النظام التربوي في سورية إلى ثلاثة مستويات أساسية: المدرسة والمعهد المتوسط والجامعة. وينقسم المستوى الأول إلى ثلاثة مراحل تعليمية: ٦ سنوات من التعليم الإبتدائي أو الأساسي و٣ من الإعدادي و٣ من المرحلة الثانوية. أما المعاهد المتوسطة فهي مفتوحة لكل من أراد إكمال دراسته بعد مرحلة التعليم الأساسي (التي تشمل الإعدادي أيضاً). ولا بد من الدراسة لمدة سنتين للحصول على شهادة المعهد المتوسط. وبعد إكمال المرحلة الثانوية، يدرس الطالب الذي يلتحق بالجامعة لمدة أربعة سنوات على الأقل قبل الحصول على شهادة جامعية.

ويبلغ عدد المدارس في حلب ٦٣٤ مقسمة كالتالي:

- المدارس الحكومية التعليم الأساسي ٤٦٠ مدرسة
- المدارس الحكومية التعليم الثانوي ٥٣ مدرسة

- المدارس المهنية ٥٣ مدرسة
- المدارس الخاصة ٥٧ مدرسة
- مدارس وكالة الغوث أونروا ١١ مدرسة "تعتبر من المدارس الخاصة"

وتصل نسبة التسرب في المدارس طبقاً لإحصائية مديرية التربية بحلب إلى ٢,٩ % عام ٢٠٠٨. ويبلغ عدد الطلبة المتسربين في مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الحكومية والخاصة ٣١٢٦٠ طالب وطالبة.

ومن أهم المعوقات التي تعترض العملية التعليمية في حلب هي الدوام النقصي والكثافة العددية في الشعب الصفية بسبب قلة عدد المدارس حيث أن الدوام في المدارس يكون على فترتين من أجل استيعاب أكبر عدد ممكن من الطلاب.

ويشير العديد من الشباب وأفراد المجتمع إلى أن التحصيل العلمي والتدريب الذي يتلقاه الشباب في المدارس والجامعات والمعاهد في معظم الأحيان غير مفيد للحصول على وظيفة ولم يكن مناسباً ولا مساعداً في عملهم الحالي خاصة للفئة التي التحقت بعمل وانتقلت إلى سوق العمل.

وفيما يخص التدريب المهني على وجه الخصوص، فإنه لا يوجد انعكاس للتدريب المهني على سوق العمل<sup>١</sup>. أي أن التدريب المقدم لا يتواءم مع حاجة سوق العمل.

### المجتمع المدني والخدمات الإجتماعية:

يبلغ عدد الجمعيات المحلية المسجلة في مدينة حلب ١١٦ جمعية. وهي تعتبر نسبة ضئيلة جداً مقارنة بعدد السكان، إذا قمنا بمقارنتها بالعاصمة دمشق التي يوجد بها ٣٦١ جمعية. إذن هناك فجوة كبيرة بين عدد الجمعيات والسكان على مستوى المدينة والمحافظات بأكملها. إلا أنه من الحديث مع بعض الجمعيات تبين أن هناك نشاطاً ملحوظاً للكثير من هذه الجمعيات رغم قلة عددها. ومن بين الجمعيات النشطة التي تعمل على مستوى المدينة والمحافظات، الجمعية الخيرية الإسلامية، وجمعية التعليم ومكافحة الأمية التي تعمل في منطقتي الصاخور وتجميل الفرقان وكذلك في مجالات عمل متعددة ثقافية واجتماعية ومهنية وبيئية.

وهناك اتجاه إيجابي في حلب لتشكيل جمعيات جديدة. أما الجمعيات القائمة، فطالما أنها مسجلة، فهناك قابلية لتطوير عملها وبناء قدراتها وتقديم الدعم الفني لها. كما توجد مبادرات من منظمات دولية مثل وكالة غوث اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) وهيئات دولية مثل الأغاخان التي تعمل على تطوير المنطقة القديمة والاهتمام بالأطفال والشباب المتسربين من التعليم.

### وضع الشباب:

المجتمع السوري مجتمع فتي، إذ تصل نسبة من هم دون سن الثلاثين عاماً إلى أكثر من ٦٠% من عدد السكان في سورية. وتصل نسبة الشباب من عمر ١٥-٢٩ إلى حوالي ٣٠% من عدد السكان. وتقدر نسبة من هم دون ١٩ عام في مدينة حلب إلى حوالي ٥١% من عدد السكان. كما أن نسبة التعليم بين هؤلاء الشباب تعتبر مرتفعة حيث يلتحق بالجامعات حوالي ٢٢% من الطلبة الذين يكملون

<sup>1</sup> المصدر: بلدية حلب

تعليمهم الثانوى. ويعانى هؤلاء الشباب من مشاكل وتحديات كثيرة، أكبرها ارتفاع نسبة البطالة. هناك تحديات أخرى ترتبط بالربط بين الأصالة والتحديث وبين الحفاظ على الهوية العربية الإسلامية والانفتاح على الغرب بكل ما فيه من عادات وتقاليد غريبة عن المجتمعات العربية المتحفة.

وتبلغ نسبة البطالة بين الشباب حوالى ١٩ % على مستوى سورية. ويقضى أكثر من ٧٠% من الشباب فترة تزيد عن العام إلى أن يجدوا وظيفة أو عمل للتكسب منه. وأكثر من ٤٠% يقضون فترة تزيد على العامين إلى أن يجدوا عملاً طبعاً، للدراسات التي قامت بها الأمانة السورية للتنمية.

لذلك ليس من الغريب أن تزداد نسبة اليأس والإحباط بين هؤلاء الشباب حيث أبدى العديد من الشباب رغبتهم فى السفر إلى الخارج خاصة إلى السعودية ودول الخليج. وتقوم الأسر برعاية الشباب والإنفاق عليهم حتى بعد تخرجهم، وهذا الأمر يزيد من سوء الحالة النفسية للشباب لأنهم يعرفون أن هذا الأمر لا يجب أن يستمر. وترتفع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات أكثر من خريجي المدارس المتوسطة والمعاهد لأن المجموعة الأولى تبحث عن عمل فى نفس مجال الاختصاص، كما أن أسرهم تعولهم، فهم يفضلون البقاء بدون عمل عن الإلتحاق بعمل يحتاج إلى مهارات أقل من مستواهم.

وتشير الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية مع وزارة العمل والشئون الاجتماعية السورية والمكتب المركزى للإحصاء عن انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل أن الشباب يركز بشكل أساسى على العائلة والزواج والدراسة ويتغاضى عن التفكير بأية خطط ملموسة لتطوير حياة عملية أو بناء خطة عملية لمستقبلهم المهني.

ومن النقاط الهامة التي تؤخذ فى الإعتبار أيضاً أن طبيعة التعليم فى سورية لا تتماشى مع سوق العمل، فالخريجون لا يمتلكون المهارات اللازمة والكافية التي تؤهلهم للإلتحاق بسوق العمل دون الخضوع إلى فترة تدريب عملية طويلة، خاصة فيما يتعلق بالتدريب المهني، حيث لا يوجد انعكاساً للتدريب المهني على سوق العمل<sup>٢</sup>. أى أن التدريب المقدم لا يتواكب مع حاجة سوق العمل.

وعلى الجانب الآخر، فإن أصحاب الأعمال يجدون صعوبة فى إيجاد الشباب ممن يمتلكون المهارات المطلوبة للوفاء بمتطلبات العمل. ومن الأشياء الأساسية التي يركز عليها أصحاب الأعمال هي مهارات اللغة الإنجليزية والحاسب الآلى. لذلك نشأت العديد من المراكز الخاصة التي توفر التدريب فى هاتين المهارتين.

معوق آخر يواجهه الشباب فى سوق العمل فى سورية وفى حلب أيضاً وهو ملكية العائلة للمؤسسة أو للعمل، وبالتالي يكون التوظيف حكراً فقط على نفس أفراد العائلة أو الأقارب والأصدقاء. هذا وتعتبر المعارف الشخصية هي المعيار الأساسى فى تأمين العمل. وتشير الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية مع كل من وزارة العمل والشئون الاجتماعية السورية والمكتب المركزى للإحصاء أن حوالى ٩٠% من الشباب يحصلون على الوظائف من خلال الأقارب والمعارف.

ولكن فى الفترة الأخيرة، خاصة مع زيادة الإنفتاح وتوسع العمل الخاص، أصبح هناك احتياج لكفاءات عالية وأصبح معيار اختيار الشاب أو الفتاة للعمل هو كيفية تقديم أنفسهم فى المقابلة الشخصية وكيفية كتابة السيرة الذاتية. وأنشئت برامج كثيرة تعمل على إكساب الشباب هذه المهارات لتساعدهم فى

<sup>2 2</sup> المصدر: بلدية حلب

التأهيل للإلتحاق بسوق العمل، منها مشروع "شباب" الذي يعمل في حلب وحقق خطوات إيجابية في هذا الموضوع.

ومنذ عام ٢٠٠١، قامت الحكومة بفتح مكاتب للتشغيل تابعة لوزارة العمل والشئون الاجتماعية في كل المحافظات ومن ضمنها حلب وهي مسؤولة عن إيجاد فرص عمل للشباب. وهناك مشروعات مثل مشروع "شباب" التابع للأمانة السورية للتنمية ويسعى إلى تقديم برامج تدريبية للشباب لمساعدتهم وتأهيلهم لفتح أعمال خاصة بهم كما سيوضح لاحقاً في هذا الجزء من التقرير.

من الملاحظ أيضاً أن الكثير من الشباب في سورية يفضلون الإلتحاق بالعمل الحكومي عن المشروع في عمل مشروع خاص بهم، وذلك لأنه لا تزال العقلية التقليدية موجودة بأن العمل الحكومي هو أكثر أمناً واستقراراً من العمل الحر. وتشير أحد المسوحات التي تمت في عام ٢٠٠٣ أن ٨٠ % من عينة الشباب التي أجرت الدراسة تفضل الإلتحاق بوظيفة حكومية. وذكرت نسبة ٦٠ % من الشباب الذين شاركوا في المسح أنهم لا يفكرون أبداً في العمل في القطاع الخاص. فبرغم ضعف الرواتب في العمل الحكومي، إلا أن الاستقرار الوظيفي أكثر بريقاً. هذه الظاهرة ليست موجودة بنفس الحدة على مستوى مدينة حلب لأن أحد مميزات السكان فيها الرغبة في العمل الحر، وذلك يتناسب مع تاريخ المدينة ووقوعها على طريق التجارة العالمية منذ قديم الأزل.

وتشير دراسة "انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل في سوريا" أن المستوى العلمي بين الشباب منخفض، وأن الغالبية تعمل بأجور منخفضة ولساعات طويلة. ويبدو أن غالبية الشباب الذين يعملون (حوالي ٦٥ % منهم) لا يخططون لتغيير عملهم الحالي ونسبة ٢٣ % فقط هم الذين يخططون للتغيير. وهذه النسبة العالية لا تشير إلى أن الشباب راضين عن عملهم بقدر ما هم يشعرون أنه من الصعب عليهم إيجاد وظيفة أخرى إذا تركوا عملهم الحالي.

ومن السائد أيضاً وجود اختلال في التوازن بين الجنسين في محيط العمل حيث يظهر التمييز بوضوح ضد الشابات.

## سوق العمل:



تمثل القوى العاملة في سورية أقل من ثلث السوريين وأقل من نصف السكان بسن العمل. وفي عام ٢٠٠٣، كان معدل المشاركة في القوى العاملة ٤٦,٨ % من السكان بسن العمل. ويرجع معدل المشاركة الإجمالي المنخفض إلى المشاركة المنخفضة للغاية بين الإناث ١٨,٤ % بالمقارنة مع ٧٤,٢ % من الذكور.

إن حوالي ٥٥ % من السكان بسن العمل هم من العاملين بالقطاع العام والحكومي، يليهم العاملون لحسابهم الخاص (حوالي ٢٥ % من السكان العاملين). وإن نسبة العاملين في إطار العائلة بشكل أساسي

١٥,٥ % عام ٢٠٠٣. وقد تخطت نسبة أصحاب العمل النسبة الأقل من السكان العاملين ٨% عام ٢٠٠٣.

ويوظف القطاع الزراعي والحكومة حوالي ٥٠% من العاملين في سورية، يليهم قطاع البناء والإعمار. ويوجد أكثر من ٤ ملايين سوري يعملون في القطاع الخاص في سورية. ويبلغ عدد مؤسسات القطاع الخاص والمشروعات الصغيرة في سورية ما يقرب من ٥٠٠ ألف مؤسسة.

وكما سبق الذكر، فإن في حلب العديد من الصناعات والمشاغل. فالنسبة لسوق الحرف، يوجد في حلب حوالي ١٢٠٠ حرفة من جميع الأنواع. وهذا العدد من الحرف يتطلب بالطبع عدداً كبيراً من العمال الذين يقومون بالأعمال المختلفة كالمنسوجات الحريرية والقطنية والتطريز والساتان والكتان والصوف وغيرها من الأنواع. تمارس أيضاً في حلب حرفة الصياغة وصناعة الخشب وعدد من الأعمال الفنية الأخرى، وكذلك الدباغة والصبغة. ويوجد أيضاً صناعة الحبال والزيت والصابون. ولكن من الواضح أن الصورة اختلفت عن ذي قبل إذ قلت الكثير من هذه المنتجات. كذلك فإن أجور الأيدي العاملة قد تغيرت جذرياً.

وبالنسبة لوضع المرأة، يتضح أن المرأة تعمل أكثر في قطاعات التربية والصحة والقطاع الاجتماعي أكثر من المجالات الأخرى التجارية والإنتاجية.

### الجهات المسؤولة عن سوق العمل:

الجهة الأساسية المعنية بسوق العمل في سورية هي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويوجد بها قطاعات مختصة بالتفتيش عن العمل وأخرى بالبطالة مثل هيئة مكافحة البطالة التي تم تغيير اسمها لاحقاً لتسمى بالهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات. وتقوم الهيئة حالياً بتنفيذ عدة مشروعات هي:

- ١- برنامج تأهيل رواد الأعمال.
- ٢- برنامج تدريب جهات وسيطة.
- ٣- برنامج تدريب وإعادة تدريب طالبي العمل.
- ٤- تشكيل فريق مدربين.
- ٥- التدريب من أجل التشغيل المضمون.
- ٦- برنامج تعزيز قدرات المرأة.
- ٧- برنامج التدريب من أجل التشغيل المضمون. - ويعتبر هذا البرنامج شراكة اقتصادية بين الهيئة وشركات القطاع الخاص لتأمين فرص عمل للشباب المتعطلين عن العمل الذين لا يملكون القدرة على تحمل مخاطر إقامة مشروعات فردية، وذلك عن طريق تدريبهم وفق احتياجات سوق العمل وتشغيلهم في القطاع الخاص.

هناك أيضاً مكاتب خاصة بالتشغيل ولكنها تلعب دوراً متواضعاً جداً في مساعدة الشباب في الانضمام إلى سوق العمل. وغالباً ما يلجأ الشباب إلى وسيلتين أساسيتين غير رسميتين في البحث عن عمل

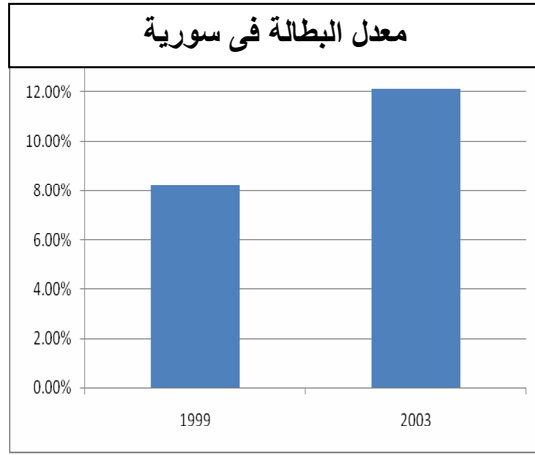
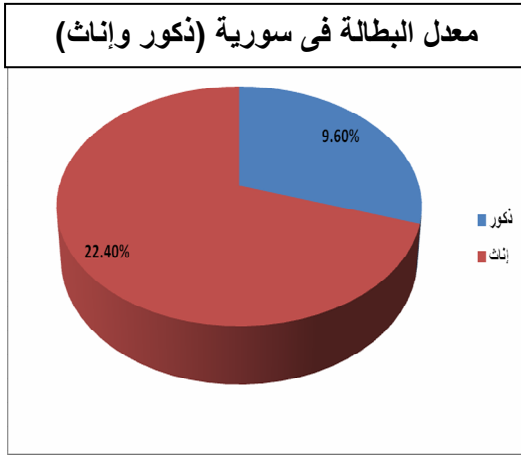
وهما: عن طريق الأقارب والأصدقاء أو عن طريق الزيارات المباشرة إلى المؤسسات والتقدم بطلب عمل.

### احتياجات أصحاب العمل:

يوضح أصحاب الأعمال في حلب أن قدرات ومهارات مقدمى طلبات العمل في أغلبها متوسطة ويوضحون أن الشباب الآن ليس لديهم إنضباط كبير وأنهم غير قادرين على الالتزام بعملهم.

### البطالة:

ارتفع معدل البطالة في سورية بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة، فقد ازداد من ٨,٢% في عام ١٩٩٩ إلى ١٢,١% عام ٢٠٠٣، والنسبة أكبر بين الإناث ٢٢,٤% بالمقارنة مع الذكور ٩,٦%. كما أن توزيع البطالة مرتبط بشكل عكسي بمستوى التحصيل العلمي، حيث أن الأشخاص ذوى التحصيل العلمي العالى يواجهون مشاكل أقل في إيجاد عمل. هذا وتعانى الإناث من الحاصلات على مؤهلات عليا من البطالة أكثر من الذكور الحاصلين على نفس المستوى العلمى.



وتظهر مشكلة البطالة بحدة أكبر بين الشباب حيث

وصلت نسبتهم إلى ٦٠,٩% من العاطلين عن العمل في سورية في عام ٢٠٠٤. أما في مدينة حلب، فيشير أحد التقارير التي أعدها الدكتور بيان هانى حرب عن البطالة ومكافحتها في إطار الخطة الخمسية العاشرة (٢٠٠٥) أن نسبة البطالة في حلب هي ١٤,٥٥%. وتشير الآراء إلى أن نسبة البطالة والكساد في حلب في ارتفاع مضطرد مما ينتج عنه مشاكل اجتماعية كثيرة أبرزها ازدياد حالات الانتحار. ويعزو بعض الاختصاصيين الأمر إلى شظف العيش نتيجة للبطالة والكساد اللذين أصابا الاقتصاد الحلبي وعززا من دوافع وخيارات الشباب للانتحار في ظاهرة غريبة عن أعراف وعقائد المجتمع، كما تشير جريدة الوطن الصادرة بتاريخ ٢٠٠٩/٤/٥، حيث ظهرت ٤ حالات إنتحار في المدينة في الشهر الثالث من ٢٠٠٩ نتيجة إلى البطالة<sup>٣</sup>.

### قانون العمل والسياسات والتشريعات الخاصة بعمل وتوظيف الشباب:

التوجه العام في سورية الآن هو نحو " اقتصاد السوق الاجتماعي". فقد دأبت الحكومة السورية على وضع خطتها الخمسية العاشرة على أساس ضوابط جديدة تؤدي إلى الوصول إلى نظام السوق هذا. وبالتالي فإن تحليل السياسات القائمة بهدف الانطلاق إلى " اقتصاد السوق" أدى إلى اعتماد إستراتيجية

<sup>3</sup> <http://alwatan.sy/newsd.php?idn=54441>

التنمية المستدامة والتي تقوم على ثلاثة أبعاد رئيسية هي: البعد الاجتماعي والاقتصادي والبيئي. هذا بالإضافة إلى التركيز على ترشيد العمالة في القطاع العام من حيث عدد العاملين والدافعية لدى هؤلاء، لتكون ملائمة لما تتطلبه إنتاجية هذا القطاع ونوعية الخدمات المقدمة فيه. ويعتبر البعد الاجتماعي من الركائز الأساسية لتوفير ظروف ملائمة " للتنمية المستدامة." وفي هذا البعد، لابد من معالجة مجموعة من الظواهر وهي: تطوير الموارد البشرية، ومكافحة الفقر والبطالة. ولتخفيض البطالة في الخطة الخمسية، ركزت الحكومة على سبعة محاور أساسية هي:

- . النمو الاقتصادي المستدام
- . الإستقرار الاقتصادي
- . رفع إنتاجية عوامل الإنتاج
- . رفع مستوى التنمية البشرية
- . خلق فرص عمل
- . تحسين كفاءة الإدارة العامة
- . الإرتقاء بمناطق السكن العشوائي

هذا ومن السياسات التي اتبعتها الحكومة السورية للحد من البطالة:

- تشجيع الاستثمار عن طريق سن مجموعة من الإجراءات والقوانين.
- مشروع إحداث هيئة مكافحة البطالة كمشروع وطني للحد من البطالة على مدى خمس سنوات. وقد تم تغيير إسمها لاحقاً لتسمى بالهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات.

وقد ركزت الحكومة السورية أيضاً على تنشيط دور القطاع الخاص لاستيعاب عدد كبير من العاملين الجدد. وقامت الحكومة في السنوات الأخيرة بخلق بيئة عمل أكثر صحية حيث سمحت للمصارف الخاصة بالعمل، وأصبحت أسعار الصرف الرسمية قريبة من أسعار الصرف الدولية. كما أزيلت العقبات التي تعيق دخول معظم الصناعات إلى السوق. ويتم النظر في إنشاء مراكز النافذة الواحدة، ويتم إصلاح قوانين العمل الوطنية. ولا زال هناك الكثير مما يمكن القيام به كأن تلغي تدريجياً كافة أشكال الدعم المباشر لمشاريع القطاع العام كي يتمكن القطاع الخاص من التنافس على قدم المساواة ووضع ضوابط قانونية للقطاع الخاص كي يلعب الدور المنوط به بشكل جيد.

ويجدر بالإشارة في هذا الصدد أن قانون العمل السوري رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذي ينظم العلاقة بين صاحب العمل والعاملين، يؤكد على ضرورة عمل التأمينات الاجتماعية والصحية، فقانون العمل يحفظ حقوق العاملين للتسجيل في التأمينات الاجتماعية. ويحرص القانون على أن يقوم صاحب العمل بعمل تأمينات اجتماعية ومعاشات للعاملين، كذلك تأمينات في حالة الإعاقة وفي حالة البطالة أو التوقف عن العمل، كما يحرص القانون على إجراءات الأمن والسلامة. ولكن في واقع الأمر، فإن عملية تطبيق القانون شئ آخر، حيث يلتزم القليل من أصحاب العمل خاصة في القطاع الخاص بالتطبيق وبإجراءات الأمن والسلامة والتأمين على العاملين ضد المخاطر وللصحة. ويشير مكتب العمل أن هناك نظام تفتيش ورقابة على المؤسسات وأصحاب العمل ولكن ذلك لا يتم. وبسبب وجود الكثير من المؤسسات الخاصة التي يصل عددها إلى أكثر من ٥٠٠ الف مؤسسة، فإن نظام الرقابة عليها يكاد يكون منعدماً.

ومن النقاط الهامة أيضاً في هذا الصدد أن القانون يسمح بتجنب عمل تأمينات إجتماعية لأصحاب العمل الذين يشغلون أقل من ٥ عمال، فليس هناك حاجة لعمل تأمينات إجتماعية شاملة عليهم. ولكن يدفعون فقط ٣% من الراتب الأساسي للتأمين ضد مخاطر العمل.

نقطة أخرى هامة تتمثل في المادة ١١٤ من قانون العمل السوري والتطبيق الفعلي لها، حيث تشير هذه المادة إلى أنه لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد. ولكن في الواقع تقوم كل مؤسسات القطاع الخاص والورش بالتشغيل لفترة قد تصل إلى ١٢ ساعة يومياً أو أكثر. إن تنفيذ هذه المادة والإلتزام بها يوفر على الحكومة الكثير من الأموال المطلوبة منها لتوظيفها لخلق فرص عمل جديدة تسهم في تخفيض أزمة البطالة. لذا فمن الضروري أن تقوم الحكومة بإصلاح تطبيق قوانين العمل والتأمينات، وفي الوقت نفسه القيام بتطوير شبكات أمان ملائمة، مثل أنظمة التأمين ضد البطالة وحماية العاملين في القطاع الخاص.

## مبادرات ومشروعات:

تم حصر ١٢ مشروع أو مبادرة معنية بشأن الشباب والتوظيف أو سوق العمل. ويوضح الجدول التالي ملخصاً لهذه المبادرات وأهدافها ونتائجها وعدد المستفيدين منها:

إسم المبادرة/ المشروع	ملخص عن النشاط والأهداف	أهم الأنشطة	المستفيدون	النتائج	ملاحظات
الجمعية الخيرية الإسلامية	جمعية خيرية ذات نفع عام شُهرت بالمرسوم ٢٧٠٩ تاريخ ١٩٥٦/٠٨/٢٥ أحد أهم المشروعات التي تقوم بها الجمعية غير إدارة دار الأيتام هي تعليم الأيتام حرفة لتأمين الكسب الصالح لهم وتأمين مستقبلهم ودمجهم في المجتمع	دار الصناعة: هي عبارة عن عدد من الصالات الصناعية يتدرب فيها الطلاب الأيتام الذين لا يملكون القدرة الفكرية على متابعة الدراسة وتحوي هذه الدار مختلف الصناعات أهمها (صالة النسيج والتطريز - الخياطة- الميكانيك - الكهرباء - التجليس (سمكرة ودهان سيارات) - المطبعة - والمعجنات ) وذلك بقبود خاصة مع أصحاب العمل وأجر تحفظه الجمعية وفرأ لليتيم حتى تخرجه مع منحة إضافية من الجمعية وتقوم الجمعية بعد تخرج الطلاب من دار الصناعة بمساعدته في تأمين العمل المناسب له وتقديم العون المادي والمعنوي.  وقد تم إستحداث مجال عمل جديد وهو صالون الحلاقة في ٢٠٠٨. وتوسعى الجمعية إلى فتح مجالات أخرى مثل معهد تمريرض ومعهد تدريب فندقى خاص.	يوجد ٢٥٠ طالب على مستوى دار الأيتام من عمر ١٠ إلى ٢١ عام.  أما على مستوى دار الصناعة، فهي توفر تدريب لحوالى ١٠% فقط من هؤلاء الشباب أو الطلبة على الصناعات داخل الورش الموجودة والتي تؤجرها لأصحاب العمل.	- تدريب ١٠% من إجمالي الطلبة الملتحقين بدار الأيتام على الحرف المختلفة داخل الورش الموجودة والتي تؤجرها الجمعية لأصحاب العمل.  - بخصوص توظيف الشباب، هي فكرة قائمة ولكن لم تتم بعد وتوسعى الجمعية إلى التعاون والتنسيق مع وزارة العمل والشئون الاجتماعية فى هذا الشأن.  - تعتبر نسبة الطلبة الملتحقين بدار الصناعة قليلة للغاية إذا أخذنا فى الاعتبار الإمكانيات المتوفرة لدى هذه الجمعية.	- تركز الجمعية على الاهتمام بعامل الانتماء والرغبات الخاصة بالشباب. ويتم إعطاء الشباب راتباً شهرياً يوازى ٥٠ دولار تقريباً.  - بخصوص توظيف الشباب، هي فكرة قائمة ولكن لم تتم بعد وتوسعى الجمعية إلى التعاون والتنسيق مع وزارة العمل والشئون الاجتماعية فى هذا الشأن.  - تعتبر نسبة الطلبة الملتحقين بدار الصناعة قليلة للغاية إذا أخذنا فى الاعتبار الإمكانيات المتوفرة لدى هذه الجمعية.

إسم المبادرة/ المشروع	ملخص عن النشاط والأهداف	أهم الأنشطة	المستفيدون	النتائج	ملاحظات
جمعية التعليم ومكافحة الأمية	جمعية خيرية ذات شخصية مستقلة تهتم بالتنمية وترعاها من خلال التعليم والتوعية والشراكات المختلفة مع القطاعين الحكومي والخاص  مشروع التنمية السكانية لمنطقتي الصاخور وتجميل الفرقان	يشمل المشروع عدة أنشطة ترتبط بالعمل وخلق فرص عمل وهى: - المساهمة في تقليل التسرب من المدارس - تأمين فرص تدريب وتأهيل النساء والرجال على صناعة الشمع وتنسيق الزهور. - توعية الشباب بأهمية العمل المهني ومساعدته على توفير فرص التدريب والتأهيل.	يستهدف المشروع ٤٥٠ طالب مدرسي لدعمهم والتقليل من تسربهم من المدرسة  تدريب ٦٠ شخص (٢٠ سيدة و٤٠ رجل)	ساهم المشروع في تقليل رسوب حوالي ٧٠ طالب و٥٠ طالب سيتم دعمهم بالتمويل الطلابي كمرحلة أولى وهذا سيتبعه الوصول إلى عدد ١٥٠ طالب في منطقة الصاخور.  زيادة فرص العمل، التدريب، التأهيل، التمويل وتشجيع الشباب على بدء مشاريع أعمال صغيرة بالتعاون مع مكتب التشغيل.  ساهم المشروع عبر نشاطاته في زيادة فرص العمل، التدريب لـ ٣٥ سيدة و٥ رجال في الصاخور و٥ نساء من الفرقان بالتعاون مع نساء من منطقة الصاخور أصبح ٦٠ طالب من الصاخور على دراية بأهمية العمل المهني.	من الملاحظات الجيدة التنسيق مع الهيئة العامة للتشغيل والمشروعات فرع حلب. والمشروع يقوم عليه كوادر نشيطة ومتحمسة للعمل الأهلى وخدمة مجتمعاتها.
مبادرة استراتيجية إبراز وبناء	"شباب" هو مبادرة غير حكومية	- يشمل المشروع عدة أنشطة أو	يستهدف المشروع فئة	- بدأ المشروع في عام	المشروع يلقي دعم كبير كونه

إسم المبادرة/ المشروع	ملخص عن النشاط والأهداف	أهم الأنشطة	المستفيدون	النتائج	ملاحظات
الإمكانيات لعالم الأعمال "شباب" التابع للأمانة السورية للتنمية	غير هادفة للربح أسست تحت مظلة الأمانة السورية للتنمية. ولها فرع في حلب من ضمن المحافظات الأخرى وهي برعاية مباشرة من السيدة الأولى أسماء الأسد. والمشروع هو حركة وطنية تسعى إلى دعم ثقافة ريادة الأعمال عند الشباب السوري، وتشجيع الشباب على الدخول إلى عالم الأعمال، بالإضافة إلى تزويد الشباب بالمهارات الأساسية اللازمة لكي يصبحوا أفراداً منتجين في المجتمع.	مجالات عمل وهي: - برنامج التوعية بسوق العمل وتشمل تدريب عن موضوعات مختلفة مثل التسويق والبيع والموارد البشرية والمشروعات الصغيرة والإدارة المالية والحاسب الآلي. - التوعية بالمشروعات الصغيرة. وهي تشجع في الأساس الطلبة على البدء في مشروعاتهم الخاصة. - برنامج الانطباع الإيجابي نحو القطاع الخاص وتشمل زيارات ميدانية إلى الشركات والمصانع للتعرف على الأقسام المختلفة وطبيعة العمل في المؤسسات الخاصة. - برنامج الدعم الوظيفي أو العيادة الوظيفية. وهي تقدم الدعم الفني والاستشارات للشباب في مجال التوظيف وكيفية البدء في عمل مشروع صغير.	الشباب من الجنسين في المرحلة العمرية من ١٥ إلى ٢٤ عام. وكل نشاط يستهدف فئة معينة فمثلاً برنامج التوعية بسوق العمل يغطي الشباب من عمر ١٦ إلى ١٩ عام. وبرنامج الدعم الوظيفي يستهدف الشباب من ١٨ إلى ٢٤ عام.	٢٠٠٦ وفي خلال عامين ونصف تمكن المشروع من استهداف حوالي ٤٣ الف شاب وفتاة. - غير معروف العدد المستهدف في مدينة حلب على وجه التحديد. - وتم الاستعانة بخبرات ومساعدات من ٣٥٠ متطوع في مجال العمل. - تمت مبادرة في حلب على مشروع التسرب المدرسي للطلبة المتسربين من الصف الثالث إلى الخامس الابتدائي. وتم إرجاع الطلبة إلى مدارسهم وتتم متابعتهم.	تحت رعاية السيدة الأولى في سورية. ويلاحظ أنه في شهر ٣ الماضي قام مجلس مدينة حلب بتوقيع إتفاقية تفاهم مع الأمانة السورية للتنمية بخصوص مشروع شباب ومسار، بهدف تعزيز التعاون وتقديم الدعم للنشاطات والبرامج التنموية في حلب.
مبادرة "مسار" التابعة للأمانة	"مسار" هو مشروع غير ربحي	- يركز المشروع على مبادرات الصحة والبيئة	غير محدد عدد المستفيدين في حلب ولكن	- إطلاق جولات وطنية للإهتمام بالمجالات	رغم أن هذا المشروع لا يستهدف توظيف الشباب، إلا

إسم المبادرة/ المشروع	ملخص عن النشاط والأهداف	أهم الأنشطة	المستفيدون	النتائج	ملاحظات
السورية للتنمية	يقدم أيضاً برنامجاً وطنياً شاملاً للتعليم وموجهاً للشباب السوري من عمر ٤ إلى ٢١ عام معتمداً على تقيات التعلم غير النظامي لإلهام الشباب وإشراكهم في القضايا التي تهمهم.		في كل سورية وصل العدد إلى ١٣٠ الف طفل وشاب وفتاة من المستفيدين	البيئية	أن اهتمام المجلس البلدي به ودعم أنشطته من العوامل التي دفعتنا إلى الحديث عنه. ويأتي هذا المشروع أيضاً في إطار نفس مذكرة التفاهم التي تم توقيعها بين المجلس البلدي في حلب والأمانة السورية للتنمية.
وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا)	أحد المشروعات التي تقوم بها الوكالة والتي تخص فئة الفلسطينيين على وجه التحديد خاصة في مخيمى النيرب وعين التل في حلب، وتسعى إلى إيجاد فرص عمل ضمن القطاع الخاص، بالإضافة إلى تزويد العاطلين عن العمل بالتدريب المهني القصير	- التوظيف والتدريب. ويتم الإعلان عنها عن طريق الإعلانات الطرقية في المخيمات. - التوعية بخصوص العمل المهني.	غير محدد (لم يتم إعطاء معلومات محددة عن أعداد المستفيدين فعلياً).	- تم فعلياً توظيف حوالي ١٥٠ باحث وباحثة عن العمل في مجالات مختلفة منهم حوالي ١٥ من ذوى الاحتياجات الخاصة.	تقوم الآن الوكالة بعمل سلسلة من ورش العمل التي تهدف إلى تحفيز الشباب وربطهم بسوق العمل. الملاحظ في المشروع قيامهم بعمل دراسة للإحتياجات قبل البدء في المشروع. وقد جاء مشروع التوظيف هذا كتوصية بعد دراسة "خارطة الميزات" في المخيمات الفلسطينية.

إسم المبادرة/ المشروع	ملخص عن النشاط والأهداف	أهم الأنشطة	المستفيدون	النتائج	ملاحظات
	الأجل الذي يهدف إلى التوظيف.				
غرفة صناعة حلب (مشروع التلمذة الصناعية)	تهدف هذه المبادرة من غرفة صناعة حلب إلى: ١. تلبية حاجة سوق العمل من العمال المهرة المؤهلين تأهيلاً يناسب سوق العمل ٢. المساهمة بتقليل البطالة من خلال جعل الخريج أكثر قابلية للتوظيف بسبب مهاراته التي تناسب سوق العمل. ٣. المساهمة بتحسين فعالية التعليم و التدريب المهني بتحويله ليصبح نظاماً مبنياً على الطلب بدلاً من أن يكون نظاماً مبنياً على العرض.	١. تدريب الطلاب خلال مرحلة التدريب ( المرحلة الثانوية ) في الثانويات و الشركات ( تنفيذ المناهج و خطط التدريب ، تنفيذ الامتحانات، ... الخ). ٢. تنفيذ دورات تدريب مدربين لمدرسي الثانويات و مدربي الشركات. ٣. تنفيذ حملة إعلامية سنوية.	الطلاب الذين حصلوا على شهادة التعليم الأساسي من الذكور والإناث لمهنة الألبسة والذكور فقط لمهنة التصنيع الميكانيكي. وتشمل الشرائح العمرية الشباب من عمر ١٤ - ١٧. ويغطي المشروع حوالي ١,٥ بالألف من أعداد الحاصلين على شهادة التعليم الأساسي في محافظة حلب.	- نتج عن هذه المبادرة تشغيل ٥ طلبة. - يتم التركيز في المشروع على بناء علاقة تشاركية بين القطاع العام والخاص والأهلي. - وتحسين صورة التعليم والتدريب المهني نسبياً لدى المجتمع والشباب. - إشراك القطاع الخاص بالتعليم والتدريب المهني وزيادة الوعي نحو أهمية تنمية الموارد البشرية.	تركز المبادرة على فكرة العمل التشاركي مع الجهات المختلفة وهو فكر متطور بالنسبة لغرف الصناعة في المنطقة العربية.
مؤسسة تي راى (T-Ray)	مشروع حاضنة الأعمال التي تقدم الدعم الاستشاري والتدريبي.	أهم الأنشطة في هذا المجال هي: توفير حاضنة "مورد" للسيدات للتعرف على دراسة	يستهدف المشروع في بدايته ١٢ أرملة.	- أهم إنجاز لمشروع حاضنة الأعمال هو إطلاق حاضنة مورد	تركز حاضنة مورد أساساً على ٤ محاور أساسية في عملها

إسم المبادرة/ المشروع	ملخص عن النشاط والأهداف	أهم الأنشطة	المستفيدون	النتائج	ملاحظات
مبادرة "مورد"	وللمشروع العديد من الأهداف هي: تقديم الاستشارات والمعلومات الاقتصادية عن فرص العمل والاستثمار والمعلومات الإحصائية الأخرى والاستشارات القانونية وتقييم أداء المشروعات القائمة. هذا بالإضافة إلى برامج التطوير والتدريب الإداري.	السوق وتوفير التدريب ودعم عملية الترويج لمشروعاتهن الصغيرة، عبر تنظيم مجموعات دراسية ميدانية ومسح للأسواق المعنية، وكذلك المشاركة في لقاء المستثمرين والبائعين والمشتريين.		- تسعى المبادرة أيضاً إلى تأهيل الأسرة بشكل كامل عن طريق برامج محو الأمية وتأمين فرص عمل للأولاد وتقديم التوعية والتوجيه.	وهي: - تعزيز تطوير الأعمال من خلال تطوير الشركات القائمة وتأسيس شركات جديدة. - التطوير الشخصي للنساء من خلال التدريب على المهارات المختلفة - تحقيق التعاون الفعال عن طريق بناء العلاقات مع الجهات المختلفة - وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمهنية للنساء.
الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات	للهيئة ٨ أهداف أساسية هي: ١- تقديم الاقتراحات للوزارة بخصوص تحقيق التلاؤم بين قضايا التشغيل والعمل من جهة والسياسات الاقتصادية للحكومة من جهة أخرى. ٢- تفعيل مناخ التشغيل وتنشيطه ٣- المساهمة في تدريب وإعادة	وتقوم الهيئة حالياً بتنفيذ عدة مشروعات هي: ١. برنامج تأهيل رواد الأعمال. ٢- برنامج تدريب جهات	غير محدد عدد المستفيدين الفعلي من كل برنامج منذ بدايته في حلب.	-	أنشئت الهيئة بقرار رئاسي رقم (٣٩) بتاريخ ٢٠٠٦/٩/١٤، بعد تنفيذ البرنامج الوطني لمكافحة البطالة مدته خمس سنوات من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠٠٦.

إسم المبادرة/ المشروع	ملخص عن النشاط والأهداف	أهم الأنشطة	المستفيدون	النتائج	ملاحظات
	<p>تدريب طالبي العمل. ٤- رصد واقع سوق العمل وتغييراته بالمشاركة مع مختلف الجهات المعنية. ٥- مواجهة التغيرات الطارئة المتعلقة بنسب البطالة. ٦- تقديم الدعم للأشخاص الراغبين والقادرين على العمل لحسابهم الخاص بتأسيس مشروعات جديدة ٧- زيادة إنتاجية فرص العمل المتاحة وتحسن نوعيتها. ٨- التعاون مع الجهات المعنية لنشر ثقافة المبادرة في مجال مشروعات الأعمال</p>	<p>وسيلة. ٣- برنامج تدريب وإعادة تدريب طالبي العمل. ٤- تشكيل فريق مدربين. ٥- التدريب من أجل التشغيل المضمون. ٦- برنامج تعزيز قدرات المرأة. ٧- برنامج التدريب من أجل التشغيل المضمون</p>			<p>لا يوجد أى تنسيق بين فرع الهيئة في حلب وبين المجلس البلدى، كما أن نشاط الهيئة يعتبر محدوداً</p>
مبادرة خاصة: شركة أسواق حلب المحدودة	<p>- شركة أسواق حلب هي شركة محدودة المسؤولية تم تأسيسها بين مجلس مدينة حلب وغرفة تجارة حلب، وتهدف إلى إنشاء أسواق ومولات (أسواق تجارية) بغرض المشاركة في معالجة مشكلة البراكات والبسطات في مدينة حلب ونقل البراكات المتواضعة في مناطق الأسواق</p>	<p>- تم تأسيس سوق هنانو الشعبى وافتتاحه. - استكمال بناء وتجهيز محلات سوق ضهرة عواد الشعبى وصلات الأفراح فيها. وسيتم افتتاحه بعد شهرين ويضم ٢٥٠ محل. - العمل على تأهيل الأسواق</p>	<p>يستهدف السوق عدد ٤٠٩ محلات وحوالى ٤٠٠ مستفيد. ٢٠% منهم من أبناء الشهداء وذوى الاحتياجات الخاصة والباقي من أصحاب البسطات.</p>	<p>- ويوجد حالياً بالسوق عدد ٣٧٦ محل متوسط التشغيل ١١٢٨ عامل. - عدد المحلات والنشاط التجارى كالتالى: - ألبسة ١٦٨ - منتجات جلدية وأحذية</p>	<p>هذا المشروع هو مبادرة جديدة في حد ذاتها لقيام كيانين منفصلين بتأسيس شركة محدودة المسؤولية تهدف إلى الربح وفي الوقت نفسه تقوم بعمل تنموى يهدف إلى تطوير البيئة الحضرية في المدينة وخلق فرص عمل ومعالجة القطاع غير الرسمى التجارى</p>

إسم المبادرة/ المشروع	ملخص عن النشاط والأهداف	أهم الأنشطة	المستفيدون	النتائج	ملاحظات
	إلى داخل السوق. وكذلك تأمين فرص عمل ومحلات للمواطنين ومنهم أبناء الشهداء وذوى الاحتياجات الخاصة وغيرهم ممن يبحثون عن عمل. - تهدف أيضاً الشركة إلى المحافظة على جمال مدينة حلب.	الشعبية الأخرى في المدينة.		٢١ - أدوات كهربائية ٧ - أدوات منزلية ١٦ - منتجات غذائية ٦١ - خضر وفاكهة ٣٤ - لحوم ١١ - منظفات ٩ - مهن وحرف يدوية ٤٥ - ألبان وأجبان ٤	المنتشر على مستوى المدينة. ولكن يؤخذ على الشركة عدم إتباعها آلية المشاركة المجتمعية أو مبدأ التنمية التشاركية في تأسيس السوق عن طريق التعرف على احتياجات أصحاب المحلات والتجار. كذلك لم يراعى الاهتمام بالمرأة وخاصة المرأة المعيلة من الأراامل والمطلقات وكبار السن اللاتي يحتجن إلى دعم وتحسين أوضاعهن الاقتصادية.
التعاون الفنى الألماني GTZ برنامج تنمية الاقتصاد المحلى "بيت نسيج حلب" بالتعاون مع المجلس البلدى	- يركز المشروع على تطوير قطاع النسيج فى المدينة القديمة وعمل برنامج نموذجى لتطوير المنطقة (المدينة القديمة) - هذا بالإضافة إلى تأمين فرص عمل جديدة فى المدينة القديمة خاصة فى مجال صناعات النسيج	- يركز المشروع على ٤ أنشطة رئيسية: - التدريب - التعاون مع جامعات أوربية (جامعة هالى Halle الألمانية) - المشاركة فى المعارض - عمل شعار أبيت النسيج الحلبى	يركز المشروع على الرجال والنساء. العدد غير محدد	- تعاون بناء مع جامعة هالى الألمانية وزيارات لابتكار تصميمات جديدة خاصة بالنسيج. - هناك تفكير فى تحويل المشروع إلى شركة استثمارية لها أهداف تنموية بهدف تطوير	هذه المبادرة قريبة من مبادرة مبارك كول التى تمت فى مصر ويسعى التعاون الألمانى على دراسة كيفية الاستفادة من الدروس المستفادة من تجربة مصر فى هذا الشأن.

إسم المبادرة/ المشروع	ملخص عن النشاط والأهداف	أهم الأنشطة	المستفيدون	النتائج	ملاحظات
				نظام صناعة النسيج. وتكون شركة محدودة المسؤولية يمتلكها المجلس البلدى وغرفة صناعة حلب.	
مؤسسة أغاخان	- مشروع التنمية الاجتماعية والاقتصادية فى المدينة القديمة من ضمن البرامج الكبيرة التى تقوم بها المؤسسة، مشروعات تطوير الريادة وخلق فرص العمل، وذلك عن طريق القروض الصغيرة، أو برامج الإقراض الصغير والتدريب على الأعمال اليدوية ودورات التمريض.	- عمل تدريب وتأهيل للنساء فى مجال الأعمال اليدوية وعمل معارض . - تقديم القروض الصغيرة. - تقديم التدريب والمساعدة فى إعداد خطط العمل ودراسات الجدوى للسوق بالنسبة للمستفيدات.	يتم التركيز فى المرحلة الحالية على ٨٣ سيدة وفتاة إضافة إلى ٩ رجال للتدريب فى مجال الأعمال اليدوية وإقامة المعارض والتمريض وإدارة المشروعات ودراسات الجدوى	تأهيل ٨٣ سيدة وفتاة و٩ رجال فى منطقة قلعة الشريف من خلال تزويدهم ببعض المهارات فى التطريز اليدوى والسيراميك، إضافة إلى التدريب على الإسعافات الأولية.	يتراوح حجم القرض بين ٣ آلاف و ١٥٠ ألف ليرة سورى أى من ٦٠ إلى ٣ آلاف دولار. تراعى مؤسسة أغاخان فى برامج التدريب على نوعية المنتجات بهدف الوصول إلى نوعية جيدة من الممكن تسويقها. كما تسعى لتدريب الفتيات على منتجات يدوية قديمة و مطلوبة. كما أن هذه المهارات من الممكن العمل عليها داخل المنزل و تصريفها خارجه و ذلك يتوافق مع البيئة الاجتماعية الموجودة. بالإضافة لذلك تقوم المؤسسة بحضور المعارض التى تقام فى هذا المجال و التواصل مع مشاريع

إسم المبادرة/ المشروع	ملخص عن النشاط والأهداف	أهم الأنشطة	المستفيدون	النتائج	ملاحظات
					مشابهة بهدف التعلم منها.
مركز الأعمال والمؤسسات السوري (SEBC)	- المركز هو عبارة عن مؤسسة وطنية معنية بدعم الاقتصاد حيث تقوم بتنفيذ المشروعات الرامية إلى تطوير القطاع الخاص بشكل عام والمنشآت الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص. وقامت المؤسسة بتأسيس حاضنة أعمال مركز الأعمال والمؤسسات السوري في عام ٢٠٠٧ وتم افتتاح فرع حلب في شهر ٣ من العام الحالي.	- تقدم حاضنة الأعمال العديد من الخدمات ومنها: النصح في مجال التسويق والمهارات الإدارية المرتبطة بالأعمال - التدريب في مجال الإدارة والتسويق والتخطيط الاستراتيجي والإدارة المالية. - تسهيل الحصول على تمويل - المعلومات والتشبيك - الخدمات الترويجية - والندوات التعريفية.	يستفيد من المركز في الأساس ريادة الأعمال ومبادرو الأعمال الذين يعملون على تقديم خدمات أو منتجات نوعية. هؤلاء الرواد يكون لهم تأثير على نمو السوق وبالتالي خلق فرص عمل في المجتمعات التي يتم فيها النشاط.	-	المركز والحاضنة جديدي العهد بحلب ولم يتم أى أنشطة ذات أثر بعد.
مؤسسة "بداية"	- تسعى مؤسسة بداية إلى إتاحة الفرصة لأي شاب أو فتاة بين الـ ١٨-٣٥ سنة يطمح بتأسيس مشروعه الخاص عن طريق دعمهم بمبلغ مادي صغير بدون فوائد بالإضافة إلى الإرشاد والتدريب المجاني	تقوم المؤسسة بعمل ورش عمل وتدريبات وتنظيم معارض	الفئة المستهدفة الشباب بين عمر الـ ١٨-٣٥ سنة غير القادرين على الحصول على تمويل.	- عدد المستفيدين الفعليين غير محدد	

## الحالات الدراسية:

### مشروع التلمذة الصناعية – التابع لغرفة صناعة حلب

بدأ مشروع التلمذة الصناعية في حلب في عام ٢٠٠٣ كمبادرة واحدة (نظام و إدارة واحدة مشتركة بين غرفة صناعة حلب ووزارة التربية/ مديرية التربية بحلب) وتضم الآن التدريب بمهنتين ( التصنيع الميكانيكي، صناعة الألبسة ) على مستوى التعليم و التدريب المهني الثانوي. يستفيد من المشروع الطلاب الذين أنهوا مرحلة التعليم الأساسي و حصلوا على شهادة التعليم الأساسي من الجنسين ( ذكور وإناث لمهنة صناعة الألبسة، و ذكور فقط لمهنة التصنيع الميكانيكي). ويستهدف الشباب في الفئة العمرية من ١٤-١٧ عام. ويشترط في المتقدم الحصول على شهادة التعليم الأساسي، و أن يكون جسمياً و نفسياً متوافقاً مع المهنة. وبعد قبول صاحب العمل للطالب، يتم توقيع عقد تدريب معه. وقد اعتمدت المبادرة على دراسات التعليم المهني التي تؤكد وجود معدلات تسرب كبيرة بالتعليم المهني والاستجابة الضعيفة لسوق العمل (نسبة الذين يحصلون على عمل ضعيفة جداً)، إضافة لاحتياجات القطاع الصناعي لعمال مهرة بمجال معين أو بمجال غير متوفر بالتعليم المهني المدرسي. ويتم تحديد المهن التي ستشارك بها المحافظة على أساس طلب غرفة الصناعة بالمحافظة والذي يتم بناء على طلب القطاع الصناعي المهتم. وتقوم فلسفة التلمذة الصناعية على أساس جعل التعليم والتدريب المهني مبنين على أساس الطلب بدلاً من العرض وحسب احتياجات سوق العمل التي تتحدد من قبل غرفة الصناعة المشاركة.

ويتضمن دور مديرية التربية تأمين الثانويات وتجهيزاتها والكادر التدريبي والإداري لها. أما غرفة الصناعة فتقوم بتأمين الشركات المشاركة والمدرسين في الشركات، وتقديم بعض المساهمات المادية الإضافية كدعم للنظام يتم صرفها حسب قرارات مجلس إدارة الغرفة و مجلس إدارة الثانوية. وهناك أدوار مشتركة بين الجهتين وتضم وضع استراتيجية النظام وسياساته، وإدارة النظام ككل، إضافة إلى تأمين الكادر الإداري لوحدة التلمذة من التربية وغرفة الصناعة.

ويقوم المشروع بالعديد من الأنشطة وتشمل: ١- تدريب الطلاب خلال مرحلة التدريب ( المرحلة الثانوية ) في الثانويات والشركات (تنفيذ المناهج و خطط التدريب، تنفيذ الامتحانات، ...الخ). ٢- تنفيذ دورات تدريب مدرسين لمدرسي الثانويات ومدرسي الشركات. ٣- تنفيذ حملة إعلامية سنوية وتتضمن زيارات لمدارس التعليم الأساسي لتعريف الطلاب بالتلمذة الصناعية، زيارات للمعامل لاستقطابها للمشاركة، وندوات وغيرها.

ويلاحظ في المشروع بعد ٦ سنوات من بدايته تراجع حماس الصناعيين بسبب قلة عدد طالبي العمل بعد التخرج وتوجه معظمهم للتعليم المتوسط أو العالي. كما أن المشروع لا يزال يشكل نسبة ضئيلة من التعليم المهني ومن الشباب الحاصل على شهادة التعليم الأساسي. ولا تزال نسبة مشاركة الشركات بالنظام ضئيلة جداً أقل من (١ %) . وتوضح الجداول المرفقة أعداد الطلبة ونسبة التسرب والنجاح في دورات الميكانيكا والنسيج في السنوات من ٢٠٠٦ إلى ٢٠٠٨.

العام الدراسي	العدد الكلي	ذكور	تسرب خلال مرحلة الدراسة	رسوب خلال مرحلة الدراسة	متقدمون للشهادة	ناجحون بالشهادة
٢٠٠٣-٢٠٠٤ دخول	٥٣	٥٣	١٠	٦	-----	-----
٢٠٠٥-٢٠٠٦ خروج	٣٧	٣٧	-	١٣	٣٧	٢٤
نسب الإتمام						%٤٥
نسبة النجاح						%٦٤

مهنة تصنيع ميكانيكي دورة / ٢٠٠٧ /

العام الدراسي	العدد الكلي	ذكور	تسرب خلال مرحلة الدراسة	رسوب خلال مرحلة الدراسة	متقدمون للشهادة	ناجحون بالشهادة
٢٠٠٤-٢٠٠٥ دخول	٧٠	٧٠	١٢	٦	-----	-----
٢٠٠٦-٢٠٠٧ خروج	٥٢	٥٢	٣	١٦	٦+٤٩ معيد	٣٩
نسب الإتمام						%٥٦
نسبة النجاح						%٧١

مهنة تصنيع ميكانيكي دورة / ٢٠٠٨ /

العام الدراسي	العدد الكلي	ذكور	تسرب خلال مرحلة الدراسة	رسوب خلال مرحلة الدراسة	متقدمون للشهادة	ناجحون بالشهادة
٢٠٠٥-٢٠٠٦ دخول	٥٢	٥٢	١٠	٣		
٢٠٠٧-٢٠٠٨ خروج			-----	٢٠	٣٩	١٩
نسبة الإتمام						%٣٦

المصدر: وزارة الإدارة المحلية والبيئة- مجلس مدينة حلب- مديرية المرصد الحضري- الجمهورية العربية السورية

مهنة صناعة الألبسة / دورة عام ٢٠٠٦

العام الدراسي	العدد الكلي	ذكور	إناث	تسرب خلال		رسوب خلال		متقدمون للامتحان النهائي		ناجحون في الامتحان النهائي		متقدمون للشهادة		ناجحون بالشهادة	
				مرحلة الدراسة	مرحلة الدراسة	مرحلة الدراسة	مرحلة الدراسة	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ دخول	٦٩	٤٩	٢٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ خروج	-	-	-	١٠	١	١٤	٤	-	-	-	-	٣٩	١٩	٢٤	١٥
نسبة الإتمام للدورة															
نسبة النجاح															
												٧٩,٦%		٩٥%	
												٦١,٥%		٧٩%	

مهنة صناعة الألبسة / دورة عام ٢٠٠٧

العام الدراسي	العدد الكلي	ذكور	إناث	تسرب خلال		رسوب خلال		متقدمون للامتحان النهائي		ناجحون في الامتحان النهائي		متقدمون للشهادة		ناجحون بالشهادة	
				مرحلة الدراسة	مرحلة الدراسة	مرحلة الدراسة	مرحلة الدراسة	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ دخول	٩٣	٧٧	١٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ خروج	-	-	-	١٢	٤	٢٥	٥	-	-	-	-	١٤+٥١ معيد	٢+١٠ معيدة	٤٠	٧
نسبة الإتمام للدورة والنجاح															
												٦١,٥%		٥٨,٣%	

مهنة صناعة الألبسة / دورة عام ٢٠٠٨

ناجحون بالشهادة		متقدمون للشهادة		ناجحون في الامتحان النهائي		متقدمون للامتحان النهائي		رسوب خلال مرحلة الدراسة		تسرب خلال مرحلة الدراسة		إناث	ذكور	العدد الكلي	العام الدراسي
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور				
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٤	٣٧	٤١	٢٠٠٦-٢٠٠٥ دخول
٣	٣١	٣+١ معيد	٩+٢٨ معيد	-	-	-	-	١	٩	-	١	-	-	-	٢٠٠٨-٢٠٠٧ خروج
%٧٥		%٨٣		نسبة الإتمام للدورة والنجاح											

المصدر: وزارة الإدارة المحلية والبيئة- مجلس مدينة حلب- مديرية المرصد الحضري- الجمهورية العربية السورية

## مشروع التنمية السكانية لمنطقتي الصاخور وتجميل الفرقان

### جمعية التعليم ومكافحة الأمية

أحد الأنشطة التي تقوم بها جمعية التعليم ومكافحة الأمية من ضمن مشروع التنمية السكانية لمنطقتي الصاخور والفرقان بتمويل من الإتحاد الأوربي، هي تأهيل عدد من السيدات في منطقة الصاخور من خلال تزويدهن ببعض المهارات بهدف تمكينهن. هذا بالإضافة إلى دورات محو أمية وتمكينهن من نيل شهادة محو الأمية للانخراط في سوق العمل. ويستهدف المشروع ٣٥ سيدة متوسط أعمارهن من ٢٥ إلى ٤٠ عام. ولا يوجد أية شروط للانضمام للمشروع سوى الالتزام. تم استهداف سيدات الصاخور كونهن من منطقة شعبية فقيرة نسبياً، معظم الرجال فيها هم من العمالة الرخيصة غير الماهرة مما نشأ عنه حاجات مالية لدى عائلاتهن، بالإضافة لكون جمعية التعليم لديها عدة مشاريع في هذه المنطقة مع الأطفال المتميزين والأطفال الذين بحاجة إلى دعم في التعليم، ظهرت ضرورة تفعيل دور المرأة في هذه المنطقة لما لها من دور إيجابي في التأثير على باقي شرائح المجتمع وهم الأطفال والرجال فتم تزويدهن بعدد من المهارات اليدوية التي تمكنهن من إنتاج منتجات بسيطة يمكن تسويقها دون الحاجة للعمل خارج المنزل وذلك نظراً للطبيعة الاجتماعية للمنطقة.

تم التنسيق مع بعض السيدات اللاتي يعملن في هذا المجال لمساعدة السيدات في الصاخور على تحديد المنتجات التي لها سوق عمل وتحضيرهن من أجل العرض في السوق الإنتاجي. المتطوعون في جمعية التعليم ومكافحة الأمية كان لهم الدور التنفيذي والمساهمة في التمويل من خلال المشاريع الاستثمارية التي تقوم بها الجمعية. ويقوم مجلس مدينة حلب بتأمين كافة التسهيلات والموافقات اللازمة. ويتم أيضاً التعاون مع الإتحاد النسائي العام فرع حلب الذي يقوم بالمساهمة في تدريب السيدات بالتعاون مع المتطوعين في جمعية التعليم ومكافحة الأمية.

ويتضمن المشروع ورش عمل لتطوير المهارات الشخصية للسيدات، وورش عمل تنفيذية لبعض المهن اليدوية. ومن الدروس المستفادة من المشروع حسب قول القائمين عليه "أن هناك العديد من المبادرات الفريدة وفي بعض الحالات هناك تكرار من جديد، لذلك فلا بد من وجود جهة واحدة منسقة لهذا العمل تعمل تحت مظلتها كل الجهات المرتبطة بها. وقد تمت محاولة التنسيق مع العديد من الجهات منها الإتحاد النسائي، وكانت النتائج لا بأس بها ولكنها تحتاج لأن تكون طبيعة العلاقة شراكة من قبل كافة الأطراف لإنجاح هذه المبادرات".

نقطة أخرى أن معظم المهن في المناطق الشعبية هي مهن غير مرخصة أو تحوي العديد من المخالفات فكان من الصعب نسبياً تطوير الواقع المهني في المنطقة انطلاقاً من واقع المهن الموجودة بسبب كثرة التعقيدات القانونية.

يتضح من العرض السابق للمبادرات والمشروعات الخاصة بالتدريب والتشغيل على مستوى مدينة حلب أن هناك مصدراً واعداداً لنمو التوظيف لدى الشباب من هذه المشروعات بالرغم من قلة عدد المستفيدين كون أن معظمها يعمل على نطاق ضيق. ولوحظ أن المشروعات التي تقدم قروضاً صغيرة لإطلاق المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر قليلة نسبياً وبعضها لم يبدأ العمل بقوة بعد مثل مشروع حاضنة الأعمال الصغيرة. لوحظ أيضاً وجود اهتمام خاص بفئة النساء والعمل على تدريبهن وتشغيلهن. ويوجد في حلب مبادرات جديدة من نوعها مثل فكرة الشراكة بين المجلس البلدى وغرفة تجارة حلب لإنشاء شركة أسواق حلب التي تجمع بين فكرة القطاع الخاص الهادف للربح، وفي نفس الوقت القطاع الخدمى التنموى الذى يسعى إلى تحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية للفئات المهمشة ويشجع العاملين فى القطاع الخاص غير المنظم على التسجيل وتحسين بيئة العمل. ويستهدف المشروع بصفة خاصة أبناء الشهداء وذوى الاحتياجات الخاصة.

من المبادرات الهامة أيضاً والتي يجب زيادة حجم المستفيدين منها هي مشروع التلمذة الصناعية التابع لغرفة صناعة حلب. والذى يسعى إلى تحسين ملائمة التعليم والتدريب المهنى من أجل القطاع الخاص، ولكن لوحظ ضعف اهتمام القطاع الخاص به، لذلك من المهم تعزيز المبادرة وتحسين مسار التدريب المهنى فيها وتقديم التدريب المستمر فى القطاعات المختارة وإضافة قطاعات أخرى، حيث يمكن للقطاع الخاص التعاقد على تعيين العمالة الماهرة التي تتخرج من هذا المشروع.

### رؤية المستفيدين من المشروعات والشباب:

يرى المستفيدون من مبادرة شركة أسواق حلب المحدودة أن الشركة وفرت لهم محلات بالسوق المغطى وساعدتهم فى استخراج الرخص. وركز البعض أن الشركة اختصت فئة الشباب من ذوى الاحتياجات الخاصة وأبناء الشهداء وأعطتهم الأولوية فى الحصول على المحلات، وهذا شئ جيد لاحتياج هذه الفئة.

وبالنسبة لمشروع التلمذة الصناعية، فيرى الشباب المستفيد من هذا المشروع أنه وفر لهم التدريب الجيد ولكن لا تزال نسبة كبيرة منهم تبحث عن عمل مناسب. وقد أكدت عينة الشباب الذين تمت مقابلتهم فى حلب أن هناك احتياج لتوفير قروض لهم للبدء فى المشروعات الخاصة بهم، بشرط أن تكون ميسرة ولها فترة سماح فى البداية حتى يستطيعوا النمو بمشروعاتهم.

## الفصل الثالث: أوجه التشابه والاختلاف بين المدن الخمس

### وضع الشباب ومشكلة البطالة في المدن الخمس:

نجد من العرض السابق للمدن الخمس أن نسب الشباب فيها مرتفعة للغاية وكذلك نسب البطالة. وحيث أن أعداد الشريحة السكانية من الشباب في المدن الخمس محل هذه الدراسة مستمرة في الارتفاع، فإن هناك حاجة ماسة لخلق فرص عمل بأعداد كبيرة؛ فإذا لم يتم تطوير الوسائل لتوسيع سوق العمل فإن معدلات بطالة الشباب ستواصل الارتفاع بنسبة هائلة، مما يضع هؤلاء الشباب في خطر وتزداد مشاكلهم، وتزداد نسبة الحرمان والفقر الحضري. هناك أيضاً خوف من انتشار الجريمة وقد أظهرت بعض التقارير أن هناك بعض حالات الانتحار من الشباب نتيجة للبطالة في مدينة حلب كما ذكر سابقاً في الجزء الخاص عن مدينة حلب في هذا التقرير. أما في طرابلس، فإن هناك زيادة في نسب العنف وجرائم الأحداث في المدينة.

ومن العوامل الاجتماعية الثقافية التي تزيد من حدة البطالة خاصة لدى الفئات المتعلمة ولا سيما التعليم العالي في المدن محل هذه الدراسة هي الرغبة في العمل في مجال التخصص الدراسي فقط، وما يزيد من نقشي هذه الظاهرة هو عزوف الشباب عن بعض الأعمال المهنية حيث أنها لا تناسب طموحاتهم وتؤثر على نظرة المجتمع لهم، وعدم الإقبال على العمل الحر بسبب الخوف من المخاطرة والميل إلى الأعمال المستقرة. وتنتشر هذه الرؤية في المجتمع الطرابلسي بلبنان حيث يُنظر إلى مهنة البناء على أنها خاصة فقط بالعمال المغتربين خاصة من سورية ومصر، وإن كانت هذه الصورة قد بدأت تتغير الآن. ويسعى مشروع بلدية طرابلس للتدريب المهني المعجل إلى تحسين هذه الصورة وتغييرها.

ولكي تتمكن هذه المدن ودولها من التعامل مع مشكلة صعوبة الانتقال من الدراسة إلى العمل؛ يجب عليها أن تنظر إلى الفجوة بين نظم الدراسة وطلبات سوق العمل، وأن تبدأ بربط الشباب الماهر بالعمالة المنتجة. فأنظمة التعليم الحالية تعمل على تهيئة الطلاب للعمل في القطاع العام - حيث أنه هو المكان الأساسي لعمل الشاب المتعلم في الماضي. إلا أن المنطقة العربية والعالم ككل أصبح يشهد تغييراً في اتجاهات العمالة حيث يسعى القطاع الخاص إلى استخدام المزيد من العمالة الماهرة، في حين أن المهارات التي يمتلكها الشباب حالياً لا تتوافق مع طلبات القطاع الخاص واقتصاد السوق الجديد. ومع اقتران ذلك بانتهاء الحاجة إلى الكثير من الوظائف، فإن الشباب في هذه المدن يعتبر الآن في مأزق أكثر من أي وقت مضى. وقد تبين في المدن الخمس أن هناك فجوة بين النظام التعليمي وبين متطلبات سوق العمل، وأن التعليم والتدريب المهني المقدم غير كافيان ويفتقرا إلى استخدام الأساليب الحديثة.

كما أن المناهج الدراسية الحالية التي تعتمد على التكرار والحفظ وتتسم بعدم المشاركة تجعل الشباب غير مستعد لسوق العمل ولا يمتلك المهارات المطلوبة للدخول فيه. ولذلك فإن تغيير نوعية التعليم إلى التركيز على حل المشكلات والتفكير الإبداعي والمشاركة وتطبيق المعرفة سيخفف من صعوبة الانتقال من الدراسة إلى العمل، وسيسلح الشباب بالمهارات الضرورية للعمالة المربحة. وتتنطبق هذه الرؤية بصورة كبيرة على المدن الخمس في هذه الدراسة.

وجدنا أيضاً أن الباحثين عن فرصة عمل للمرة الأولى يجدون صعوبات متزايدة في الدخول إلى سوق العمل. وبينما تقاس الفترة الزمنية لانتظار فرصة العمل في المناطق الأخرى من العالم بالشهور، فإن

انتظار العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وخاصة المدن محل هذه الدراسة يقاس بالسنوات. ويرجع هذا في المقام الأول إلى اعتماد الشباب على شبكة الأمان الحكومية، والاعتماد على الأسرة في دعمهم مادياً، وإن كان هذا الحافز يتناقص بشكل مستمر. وينظر الشباب إلى الوظائف الحكومية على أنها الأقل راتباً ولكن بها الكثير من الحوافز والبدلات الإضافية وبذلك يغضون الطرف عن وظائف في القطاع الخاص ذات راتب أعلى ولكن حوافزها الإضافية أقل. كما تساهم العائلات في هذه المشكلة من خلال توفير شبكة للأمان الاجتماعي لأفراد العائلة من الشباب، وهذا يساهم في إطالة الفترة الزمنية لانتظار العمل.

وتلجأ بعض الفئات الأخرى خاصة من الطبقات تحت المتوسطة والفقيرة إلى العمل في القطاع غير الرسمي. ويمثل القطاع غير الرسمي المصدر الأول لامتناسص الداخلين الجدد في سوق العمل من الشباب. ويبلغ حجم التشغيل في القطاع غير الرسمي ٦١% من إجمالي التشغيل بالدول العربية. ولكن هذا القطاع يتسم بالانخفاض النسبي في الإنتاجية والأجور وعدم توفر الحماية الاجتماعية (الضمان/التأمين الاجتماعي). ونجد أن هذه النسبة تتفاوت من مدينة إلى أخرى، فعلى سبيل المثال، تصل نسبة التشغيل في القطاع غير الرسمي في عمان إلى حوالي ٢٥% من إجمالي التشغيل. وتزداد هذه النسبة في مناطق أخرى مثل حلب وأسوان.

وجدت الدراسة في المدن الخمس أيضاً أن هناك قلة وعى بأهمية دور القطاع الخاص في التنمية والتشغيل. ويعتبر هذا من التحديات الكبيرة التي تؤثر سلباً في تقدم وتطور نمو هذه المدن. لذا يتحتم زيادة مستوى الوعي عند أفراد المجتمعات والنظر إلى ذلك كأمر ضروري وهام للتشغيل والتنمية المستدامة. وهناك الكثير من التوجهات والظواهر التي تؤثر على استيعاب الدور البارز للقطاع الخاص مثل نظرة المجتمع للتعليم الفني والمهني في بعض المدن كما ذكرنا سابقاً، وإن كانت قد بدأت تتغير، واعتماد القطاع الخاص على الحكومة وقلة مبادراته بالمسؤولية الاجتماعية في مجال التشغيل. لذا يتوجب تغيير القيم والسلوكيات المرتبطة بهذه المعتقدات وبناء الثقة بين الحكومات والبلديات ومجتمع الأعمال والمجتمع المدني ونقابات العمال لما في ذلك من أثر في الاستقرار المجتمعي وتطوير قطاع خاص ديناميكي يساهم في زيادة فرص التشغيل ومن ثم في التنمية.

### دور القطاع الخاص في عملية التدريب والتشغيل:

وانطلاقاً من ذلك، يجدر الإشارة إلى أهمية دور القطاع الخاص خاصة في عملية التدريب والتشغيل للشباب. إن للقطاع الخاص عامة ورجال الأعمال خاصة دوراً رئيسياً وهاماً في التشغيل وتوفير فرص العمل اللائقة والمناسبة للموارد البشرية المؤهلة. ومن الواضح أن القطاع الخاص هو الجهة التي يتوقع أن تستوعب أغلبية القوة العاملة وتوظيفها بشكل أمثل لتجنب المشاكل والقضايا التي تظهر نتيجة البطالة وعدم الاستقرار الأمني الذي يهدد استثماراتهم ومصالحهم الاقتصادية. وعندما تقوم الشركات والمؤسسات الكبرى بتبني السياسات والبرامج لإدماج الشباب ومنحهم وظائف لائقة يكون لها دور بارز وفاعل في التنمية والتشغيل.

ولكن إلى الآن، لم يرق القطاع الخاص بالدور المنوط به في الدول العربية وخاصة المدن الخمس محل هذه الدراسة لتوفير فرص التدريب والتشغيل، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب يمكن تلخيصها فيما يلي:

- الخوف من المخاطرة: يعد غياب روح المبادرة والمخاطرة لدى القطاع الخاص أحد الأسباب التي قللت من فرص التشغيل في هذا القطاع، حيث يعتمد أصحاب الأعمال في هذا على دعم

الدولة وحمايتها. كما أن عدم الاستقرار في مستويات الاستثمارات وانخفاضها في الفترة الأخيرة أدى إلى انخفاض فرص التشغيل بالرغم من إقبال الحكومات على تحرير اقتصادها وخفض نفقاتها.

- عدم تواجد بيئة مواتية: حيث يواجه الكثير من المستثمرين كثيراً من القيود مثل البيروقراطية، ومصاريف التأسيس المرتفعة، والضرائب والنظام القضائي.. إلخ.
- غياب الحوافز الداعية إلى العمل في القطاع الخاص: لا يزال التوظيف في القطاع العام أكثر جاذبية من التوظيف في القطاع الخاص نظراً للمزايا المالية وغير المالية مثل الأمن الوظيفي وساعات العمل ونسبة الجهد المبذول مقارنة بالعمل في القطاع الخاص.
- المهارات غير القابلة للتسويق: توجد فجوة كبيرة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، والتي يراها أصحاب الأعمال من أهم عوائق الأداء والإنتاجية للعمالة الوطنية. وحتى الآن لا توجد رؤية أو استراتيجية حقيقية قادرة على عبور هذه الفجوة. إضافة إلى ذلك، فإن أخلاقيات العمل المحلية أصبحت غير مشجعة، مما دعا الكثير من أصحاب الأعمال الخاصة إلى اللجوء إلى العمالة الأجنبية الوافدة التي تتميز بجودة الإنتاج والمهارة والسرعة، خاصة في مدينة عمان.

ولكن على الرغم من المعوقات المشار إليها، إلا أن القطاع الخاص والمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالتحديد قد أعطيت مكانة مناسبة على الخريطة الاقتصادية في المدن الخمس، ولكن بدرجات متفاوتة. وأصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمثل العمود الفقري للاقتصاد وتحولت إلى أكبر سوق للتشغيل وخلق وفره في الأسواق وتوفير احتياجات المجتمع بمختلف شرائحه وخاصة الفقيرة منه. وتمثل محاولة تحسين وتقنين القطاع غير الرسمي التحدي الحقيقي أمام دول المنطقة.

فعلى سبيل المثال، يوجد في حلب مبادرات جديدة من نوعها مثل فكرة الشراكة بين المجلس البلدي وغرفة تجارة حلب لإنشاء شركة أسواق حلب التي تجمع بين فكرة القطاع الخاص الهادف للربح، والقطاع الخدمي التنموي الذي يسعى إلى تحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية للفئات المهمشة ويشجع العاملين في القطاع الخاص غير المنظم على التسجيل وتحسين بيئة العمل. وفي مدينة عمان، تعتبر شركات ومؤسسات القطاع الخاص هي المشغل الرئيسي لقوة العمل. وتقع على مسؤولية هذا القطاع أيضاً توسيع نطاق الاستثمارات وزيادة الإنتاجية في جميع القطاعات التي تتطلب عمالة كثيفة. ومن أمثلة مشاركة القطاع الخاص في هذا المجال مؤسسة التعليم من أجل التوظيف الأردنية التي تسعى لتمكين وتشغيل الشباب الأردني من خلال التدريب الفني والمهني الذي يراعاه القطاع الخاص بحيث يستطيعون بناء سبل المعيشة المستدامة.

وبالنسبة لمدينة صنعاء، فهناك شبكة شراكة بين القطاعين العام والخاص في مجال صيانة السيارات في أمانة العاصمة، في نطاق مشروع تحسين منظومة التعليم الفني والتدريب المهني وتحت إدارة مكتب وزارة التعليم الفني والتدريب المهني في أمانة العاصمة.

وفي نطاق مبادرة التعليم من أجل التوظيف في اليمن، تم إنشاء المعهد التقني الخاص في العاصمة صنعاء بمساهمة من رجال الأعمال في اليمن بدأت بـ ١٠٠ ألف دولار، وضعفها من الجانب الأمريكي. إن الدفعات الأربع التي تخرجت من المعهد حتى الآن وجدت لها وظائف في سوق العمل بعد تدريبها. وسوف يتم تطوير المعهد لتصل طاقته الاستيعابية إلى ٤٠٠٠ كادر مؤهل. كما يتبنى القطاع الخاص

في اليمن وبالتعاون مع رجال أعمال أمريكيين إنشاء معهدين تقنيين متخصصين في إعداد الدراسات الخاصة لاحتياجات سوق العمل في كل من محافظتي عدن وتعز بعد نجاح التجربة في العاصمة صنعاء.<sup>4</sup>

وفي مدينة أسوان، بدأت مبادرة تشغيل الشباب في وظيفة أمن وحراسة كمشروع شراكة بين ثلاث جهات وهي جهاز تشغيل الشباب بالمحافظة ومؤسسة شباب مصر للتنمية وشركة سيف جارد لأعمال الأمن والحراسة التابعة لشركة ترافكو للسياحة. بدأ النشاط بالتعاون بين شركة سيف جارد للسياحة مع مؤسسة شباب مصر لتوفير عدد ١٠٠٠ فرصة عمل للشباب محافظة أسوان في أعمال الأمن والحراسة في فنادق الغردقة وشرم الشيخ وفنادق القاهرة والبنوك التجارية.

وإذا ترجمنا هذه الرؤية على مستوى المدن الخمس في هذه الدراسة، نجد أن دور القطاع الخاص لا يزال متواضعاً في دعم المبادرات الخاصة بالتدريب والتشغيل بصفة عامة فيما عدا بعض المشروعات القليلة التي دخل فيها القطاع الخاص شريكاً مع الجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية كما ذكر سابقاً.

### الجهود والمبادرات الخاصة بتدريب وتشغيل الشباب:

تبذل المدن العربية الخمس وبالقطع الدول محل هذه الدراسة جهوداً منفردة للحد من البطالة وزيادة التدريب والتشغيل، ولكنها غير مؤثرة بصورة كبيرة حتى الآن. ففي أسوان تركزت غالبية جهود تشغيل الشباب في الصندوق الاجتماعي للتنمية، الذي يهدف إلى توفير ١٢٠٠٠ فرصة عمل، ورصدت الدولة اعتمادات كبيرة في هذا الشأن نصفها من الموازنة العامة، واهتم الصندوق بدعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة إلى جانب تنفيذ مشروعات أخرى للخريجين. وبالنسبة لمدينة أسوان على وجه الخصوص، هناك اهتمام واضح بها، إلا أن الجهود لا تزال في بدايتها، وينبغي التركيز عليها بشكل أكثر. هناك أيضاً جهاز تشغيل شباب الخريجين الذي يقوم ببعض المبادرات في مجالات العمل الزراعي والسياحي والتدريب التحويلي وكذلك في مجال التعاون الأجنبي بالتعاون والتنسيق مع عدة جهات مختصة. ففي مجال العمل السياحي، على سبيل المثال، تم التعاون المشترك مع مكتب وزارة السياحة بأسوان بتوجيه ودفع ١٠٤ شاب وفتاة من مدينة أسوان للعمل في مجال السياحة والفنادق بمختلف التخصصات. وفي مجال التدريب التحويلي، قامت مراكز التدريب المختلفة التابعة للجهاز بتدريب عدد ٧٦٠ شاب من الجنسين على الحرف المهنية لدخولهم سوق العمل الحر. وبالتعاون مع الصندوق الاجتماعي للتنمية، تم عقد ٤٥ ندوة إعلامية بمدينة أسوان ومراكز أخرى لدفع الشباب للعمل الحر وإقامة مشروعات إنتاجية وخدمية. قام أيضاً جهاز التشغيل بالتعاون مع هيئة فولبرايت الأمريكية بعقد ندوة للتعريف بمنحة دعم التعليم الفني بالولايات المتحدة، وحضرها عدد ١٠٤ شاب من المدينة. ورغم أهمية تلك المبادرات إلا أن أعداد المستفيدين منها لا تزال قليلة.

وفي عمان تبنت الحكومة جهوداً وبرامجاً كبيرة للتشغيل عن طريق صندوق التنمية والتشغيل (والذي قام بتدريب ١٧٣ شاب وفتاة على مهارات الحاسب الالى وبعض الصناعات الصغيرة وموضوعات إدارية ومالية خلال عام ٢٠٠٨) والصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية (صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي والتطوعي سابقاً، والذي يسعى لتحفيز التنمية البشرية المستدامة وتحسين نوعية حياة الأفراد من خلال المساهمة في رسم وتحقيق الأهداف التنموية الوطنية)، ومشروعات أخرى خاصة

<sup>4</sup> القطاع الخاص ينشئ معاهد متخصصة للتوظيف [http://www.moheet.com/show\\_news.aspx?nid=284924&pg=29](http://www.moheet.com/show_news.aspx?nid=284924&pg=29)

للتدريب والتأهيل لسوق العمل والتوظيف، إلا أن نتائج هذه الجهود لا تزال محدودة حتى الآن. وتعتبر عمان أفضل حالاً من مدن أخرى خاصة طرابلس على وجه التحديد كونها عاصمة الدولة وتتركز فيها كل الأنشطة الاقتصادية، كما أنها مقر اتخاذ القرار.

وفي طرابلس، تعتبر الأوضاع أكثر سوءاً نتيجة لطبيعة الظروف السياسية والحروب التي مرت بها لبنان مؤخراً وكان لها انعكاس سلبي على مدينة طرابلس على وجه التحديد. وتعتبر كل المبادرات التي تقوم بها كل من الجهات الحكومية مثل المشروع الذي تقوم به بلدية طرابلس للتدريب المهني في مجال البناء والتوظيف (والذي وصل عدد المستفيدين منه إلى ٣٢) ومبادرات المؤسسات الخاصة والأهلية، مبادرات متواضعة ومتفرقة بسبب عدم وجود سياسة واستراتيجية واضحة للعمل والتوظيف والحد من البطالة.

أما في حلب، فالزيادة الكبيرة في معدلات السكان مع عدم التنسيق بين سياسات التعليم وسياسات التعيين وفتح مجال التعيينات في القطاع الحكومي بصورة كبيرة، أحدثت أزمة كبيرة. فسياسات التعليم والتعيين الحكومي تسير في اتجاه، بينما تسير احتياجات سوق العمل في اتجاه آخر. وتأتي المبادرات مثل مشروع "شباب" الذي تتبناه السيدة الأولى تحت مظلة الأمانة السورية للتنمية من المشروعات الرائدة والذي وصل عدد المستفيدين منه إلى أكثر من ٥٠,٠٠٠ شاب وفتاة. وقد أسهم ذلك المشروع في زيادة وتحسين مستوى معرفة ومعلومات المشاركين به حول عالم الأعمال، وزيادة ثقتهم بقدراتهم على تأسيس عملهم الجديد، وكذلك زيادة انطباعهم عن الدور الريادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجتمع. كما أدى المشروع إلى ازدياد رغبة المشاركين للقيام بنشاطات توجههم لاختيار ريادة الأعمال كمهنة في المستقبل مثل حب المطالعة والمشاركة بنشاطات خارج المدرسة. ولم يظهر البرنامج أثراً إيجابياً على زيادة وعي المشاركين حول الصعوبات التي يمكن أن يواجهوها أثناء تأسيس عملهم الجديد، وعلى تغيير قدرتهم على التحكم بالعوامل الدخلية والخارجية لتحقيق أهدافهم في إنجاز أعمالهم، وكذلك على التأثير في اختيارهم المباشر لريادة الأعمال كمسار لمستقبلهم المهني.

ويتمثل حل الأزمة الكائنة في سورية عموماً وطلب بوجه خاص في تشجيع القطاع الخاص والاستثمارات الصغيرة وحاضنات الأعمال وكذلك فتح الأسواق للاستثمار العربي والأجنبي المباشر مع التوسع الكبير في برامج التدريب والتأهيل والتشغيل في مجال المهن اليدوية.

أما في صنعاء، فهناك جهود ومبادرات كثيرة وواضحة ولكن أمانة العاصمة تلعب الجزء الأكبر فيها. وبنبغي التذكير هنا بأن صنعاء مثلها مثل عمان هي عاصمة الدولة وبالتالي كل الأنشطة مركزة فيها. ويأتي ذلك على حساب الريف في اليمن حيث يقل الاهتمام به. كما تقوم المكاتب المتخصصة في أمانة العاصمة بجهود كبيرة، سواء مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل (والذي يقوم بالتنسيق مع القطاع الخاص لتوظيف العمالة المحلية ونشر الوعي بالعمل) ومجلس شباب أمانة العاصمة (الذي يهدف إلى الاهتمام بالشباب من الجنسين، وشغل أوقات فراغهم، وتوفير فرص لتدريبهم وإكسابهم المهارات التي تمكنهم من الدخول إلى سوق العمل، ودعمهم في الحصول على فرص عمل) ومكتب الخدمة المدنية (الذي يقوم بتعيين الشباب في المصالح الحكومية، ويقبل المتقدمين من جميع محافظات الجمهورية اليمنية وجميع التخصصات العلمية والأدبية. ويمتلك مكتب الخدمة المدنية قاعدة بيانات دقيقة ومفصلة عن عدد كبير من الشباب الراغبين في الحصول على فرص للعمل) وبعض الجمعيات (مثل جمعية سام النسوية التي تقوم بتدريب الفتيات على الحرف المختلفة، تساعد الفتيات المتدربات على تسويق منتجاتهن من خلال تنظيم معارض، والاتفاق مع أصحاب المحلات على عرض المنتجات وتسويقها لصالح الفتيات). وتقدم الجمعية كذلك دورات تدريبية في اللغة والكمبيوتر لكي تتمكن الفتيات من الدخول

إلى سوق العمل فى بعض المجالات مثل السكرتارية)، ومن المهم تنسيق العمل فيما بين تلك الأنشطة وعمل رؤية تكاملية لتحقيق الاستراتيجيات والبرامج الموضوعية لمكافحة البطالة وتشغيل الشباب.

من المهم جداً احترام خصوصية كل مدينة من المدن وطبيعة الظروف الثقافية والتاريخية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والبيئية فيها، فكل مدينة من هذه المدن الخمس لها تاريخها العريق وتراثها وثقافتها والحرف الخاصة بها وبالتالي لها خصوصيتها. لذلك فإنه من الأهمية فهم هذه الخصوصية والتعامل معها حتى تكون المبادرات والاستراتيجيات التي يتم وضعها متوافقة مع طبيعة الظروف المختلفة.

وما يمكن عمله فى هذا الصدد هو تشجيع عملية تبادل الخبرات والاستفادة من التجارب الناجحة من المبادرات التي قامت بتدريب وتشغيل عدد كبير من الشباب، مثل مبادرات عمان وصنعاء على وجه الخصوص، ونشر هذه التجارب مع رؤساء المدن الأخرى. وفي هذا الصدد، لا بد من وجود موارد بشرية مدربة ومؤهلة كي تستطيع القيام بهذا العمل.

### القوانين والسياسات والتشريعات الخاصة بالعمل:

يوجد على مستوى المدن الخمس سياسات تشغيل تم وضعها على المستوى القومى وكلها تعمل على تذليل المعوقات الخاصة بالتشغيل والتنمية. وتختلف درجة التطبيق من مدينة لأخرى حسب الظروف والبيئة السائدة والإمكانات المتاحة فى كل مدينة خاصة وجود التمويل. ففى مدينة حلب على سبيل المثال، تعتمد سياسة اقتصاد السوق على ثلاثة محاور رئيسية هى البعد الاجتماعى والاقتصادى والبيئى، ونجد أن هذه المحاور تتحقق فى بعض المشروعات والمبادرات مثل شركة أسواق حلب، ومشروع التنمية الاقتصادية المحلية الذى تديره وكالة التعاون الألمانية التى تركز بالتحديد على قطاع النسيج، ونشأ عنها فكرة "بيت نسيج حلب" الذى سيتم تحويله إلى شركة خاصة بين بلدية حلب وغرفة الصناعة بالمدينة.

تركز حلب أيضاً ضمن استراتيجية الدولة على تنشيط دور القطاع الخاص لإستيعاب أكبر عدد من العاملين الجدد، وتعتبر مبادرة حاضنات الأعمال الصغيرة من المشروعات التى سيكون لها عائد ومردود جيد عندما تدخل حيز التنفيذ على مستوى المدينة.

أما فى طرابلس، فيشير القانون إلى أن وزارة العمل والشئون الاجتماعية هي المسؤولة عن إنشاء مراكز التدريب المهني، منفردة أو بالتعاون مع أفراد أو مؤسسات وطنية أو أجنبية. ولكن فى واقع الأمر، يعتبر دور الوزارة فى مدينة طرابلس ضعيفاً جداً، حيث تتركز معظم المبادرات فى أيدي المؤسسات التنموية والإنسانية الخاصة التى غالباً ما تأخذ طابعاً سياسياً. هناك أيضاً المبادرة التى تقوم بها البلدية للتدريب المهني والتشغيل فى مجال البناء والتشييد التى تم الإشارة إليها فى الحالة الدراسية الخاصة بمدينة طرابلس. وهى تعمل خارج إطار الوزارة.

وعلى مستوى مدينة أسوان، تركز سياسة التشغيل على أربعة اتجاهات محددة تتمثل فى التنسيق بين وسائل الإقراض المتاحة لدى الجهات الحكومية والقطاع المدني، والتوسع فى تنمية فرص العمل والتشغيل من خلال المشروعات الصغيرة، والتأهيل والتدريب لتلبية متطلبات سوق العمل، وتعزيز دور مشروعات الخدمة العامة فى تشغيل عدد كبير من الشباب من خلال التعاون بين القطاعين الحكومى والخاص، وتدعيم الأنشطة التى تحقق فرص التشغيل خاصة فى مجالات المقاولات والزراعة

والسياحة والتصنيع. ونجد على مستوى مدينة أسوان قيام جهاز تشغيل الشباب بعمل مبادرات للتدريب والتشغيل خاصة في المجال المهني، ولكن لا يحقق الهدف المرجو منه بصورة كبيرة بسبب ضعف الإمكانيات المادية وعدم وجود أدوات ومعدات تدريبية حديثة، إضافة إلى ضعف مستوى التحصيل لدى الطلبة.

أما في عمان، فتعمل وزارة العمل الأردنية على إصلاح قطاع التدريب والتأهيل والتشغيل وربطه بسوق العمل. وتتمتع عمان بوضع أفضل حالاً من باقي المدن الخمس من حيث قدرتها على التكيف مع متطلبات العولمة والمهارات المطلوبة.

وتتشابه المدن الخمس في عملهم على جذب الاستثمارات المحلية والأجنبية وخاصة الاستثمار المباشر، ويظهر ذلك بصورة كبيرة في صنعاء وعمان وأسوان.

أما فيما يتعلق بقوانين العمل، فيوجد لدى الدول الخمس وبالتالي المدن المستهدفة في هذه الدراسة قوانين عمل متطورة تحفظ حقوق العاملين، وخاصة فئة النساء التي تتميز بالكثير من الحقوق والامتيازات، إلا أن تطبيق القوانين لا يتم بصورة كبيرة ومثالية، فنجد بعض حالات الاستغلال من قبل أصحاب الأعمال خاصة أصحاب الأعمال الصغيرة الذين لا يقومون بالالتزام بإجراءات الأمن والسلامة والتأمين على العاملين ضد المخاطر والتأمين الصحي. ولا توجد نظم رقابة ومتابعة من جانب الجهات الرسمية لتلك المؤسسات الصغيرة والمشروعات الخاصة.

ويجدر الإشارة إلى أن الجهات المختصة بعمل وتوظيف الشباب تواجه مشكلة في تطبيق السياسات والقوانين الخاصة بهذا الموضوع بسبب كبر حجم المشكلة، وعدم وجود آلية للتنسيق بين تلك الجهات.

وتواجه السياسات والقوانين الخاصة بالعمل العديد من التحديات مثل:

- توفير فرص عمل جديدة تناسب الداخلين الجدد في سوق العمل (فمثلاً في أسوان، تقوم المحافظة والبلدية بتشجيع كبير لمجال الاستثمار خاصة في المجالات الزراعية والصناعية والخدمية، لا سيما السياحة لاستيعاب الداخلين الجدد في سوق العمل)،
- زيادة معدل تشغيل النساء (فمثلاً في حلب، ازداد الاهتمام بالمرأة والعمل على تدريبها وتشغيلها. أما في عمان، تعد نسبة المشاركة النسائية في قوة العمل منخفضة نسبياً حيث تقدر بحوالي ١٢% فقط. بالمقارنة بمشاركة الذكور التي تتجاوز نسبة ٦٤%. وبالنسبة لصناعات، تصل نسبة البطالة في أمانة العاصمة (بحسب تقدير المسؤولين) إلى ٣٠%، وتمثل الإناث حوالي ٨٠% من هذه النسبة)،
- ضرورة إصلاح التعليم والتدريب (فعلى سبيل المثال، أشارت مصادر بلدية حلب إلى أن التدريب المهني المقدم للشباب في المدينة لا يتناسب مع احتياجات سوق العمل. أما في طرابلس، فإن مشروع التدريب المهني المعجل في ميدان الحرف اليدوية في قطاع البناء يعد خطوة لإصلاح التعليم الفني وربطه بسوق العمل. وقد اختارت بلدية طرابلس عدد من المهن كونها مطلوبة في سوق العمل و نظراً لنقص اليد العاملة الكفوءة و المتخصصة في هذا المجال)،
- تطوير النشاطات الاقتصادية لتستوعب المهارات الرفيعة (وفي صدد الاهتمام بالمهارات، تعتبر مؤسسة التعليم المهني الأردنية هي مبادرة من القطاع الخاص إلى القطاع الخاص لتحديد الفجوة بين نظم الدراسة وسوق العمالة وخلق مناهج عالية النوعية لتلائم الشباب المهرة للقطاع الخاص)،
- الاهتمام بالقطاع غير المنظم وحماية العاملين فيه (وقد ظهر ذلك في مدينة حلب حيث تم إنشاء شركة أسواق حلب بالتنسيق بين المجلس البلدي وغرفة تجارة حلب لتحسين الأحوال الاجتماعية والاقتصادية للفئات المهمشة وتشجيع العاملين في القطاع الخاص الغير منظم على التسجيل وتحسين بيئة العمل)،
- زيادة الإنتاجية لرفع مستوى النمو الاقتصادي المستدام (وهذا ما تحتاجه طرابلس التي تعاني من سوء الأحوال الاقتصادية والسياسية، مما يؤثر سلباً على سوق العمل)،
- تطوير شبكة الأمان الاجتماعية،
- ضرورة التعاون والتكامل بين الدول العربية في هذا الشأن.

## الفصل الرابع: رؤية رئيس المجلس البلدي والجهات المسؤولة عن المبادرات والتحديات الخاصة بتدريب و توظيف الشباب

يستعرض هذا الفصل رؤية رئيس المجلس البلدي والجهات المسؤولة في مدينة حلب عن المبادرات والبرامج الخاصة بتدريب وتوظيف الشباب والتحديات التي تواجههم في سبيل الوصول إلى مستوى عال من التدريب والتوظيف للشباب والقضاء على مشكلة البطالة.

### التعليم والبرامج التدريبية في حلب:

لو استعرضنا العملية التعليمية على مستوى مدينة حلب، نجد أن هناك الكثير من التحديات التي تعترض منظومة التعليم من حيث جودة المناهج وارتباطها بالواقع العملي وسوق العمل على المستوى المحلي والوطني. ويشير بعض المسؤولين الذين تمت مقابلتهم، وكذلك العديد من الشباب وأفراد المجتمع إلى أن التحصيل العلمي والتدريب الذي يتلقاه الشباب في المدارس والجامعات والمعاهد في معظم الأحيان غير مفيد للحصول على وظيفة ولم يكن مناسباً ولا مساعداً في عملهم الحالي خاصة للفئة التي التحقت بعمل وانتقلت إلى سوق العمل. لذلك يجب أن يخضع الشباب إلى فترات تدريب عملية طويلة قبل التأهل للالتحاق بسوق العمل. ويظهر ذلك بصورة أكبر في مجال الحرف والأعمال المهنية. وفيما يخص التدريب المهني على وجه الخصوص، يرى السيد رئيس البلدية أنه لا يوجد انعكاس للتدريب المهني على سوق العمل، أي أن التدريب المقدم لا يتواءم مع حاجة سوق العمل.

أما أصحاب الأعمال فهم يجدون صعوبة في إيجاد الشباب ممن يمتلكون المهارات المطلوبة للوفاء بمتطلبات العمل. ومن الأشياء الأساسية التي يركز عليها أصحاب الأعمال مهارات اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي. لذلك نشأت العديد من المراكز الخاصة التي توفر التدريب في هاتين المهارتين لتوفير العمالة اللازمة التي تتناسب مع احتياجات القطاع الخاص.

ومع زيادة الانفتاح وتوسع العمل الخاص في مدينة حلب وسورية بشكل عام، أصبح هناك احتياج لكفاءات عالية وأصبح معيار اختيار الشاب أو الفتاة للعمل هو كيفية تقديم أنفسهم في المقابلة الشخصية وكيفية كتابة السيرة الذاتية. وأنشئت برامج كثيرة تعمل على إكساب الشباب هذه المهارات لتساعدهم في التأهل للالتحاق بسوق العمل، منها مشروع "شباب" الذي يعمل في حلب وحقق خطوات إيجابية في هذا الموضوع.

ومن ناحية الاستثمار في البنية الأساسية الخاصة بالتعليم على مستوى مدينة حلب، يشير السيد رئيس البلدية إلى أن هناك حركة نشطة لإنشاء مدارس جديدة لإلغاء الدوام النصفى أو الفترة الثانية من المدارس. وتبلغ الاستثمارات المخصصة لهذا الغرض في المجلس البلدي ٣ مليار ليرة سورية. ولكن ينبغي أيضاً التركيز على الموارد البشرية ورفع كفاءتها للارتقاء بالمستوى التعليمي كي يتناسب مع سوق العمل.

## المشروعات والمبادرات الخاصة بتدريب وتشغيل الشباب:

منذ عام ٢٠٠١، قامت الحكومة بفتح مكاتب للتشغيل تابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في كل المحافظات ومن ضمنها حلب وهي مسؤولة عن إيجاد فرص عمل للشباب. وتقوم الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات التابعة لوزارة العمل أيضا بتنفيذ عدة مشروعات خاصة بتدريب وتأهيل رواد الأعمال، وكذلك تدريب جهات وسيطة في عملية التشغيل، وإعادة تدريب طالبي العمل وبرنامج تعزيز قدرات المرأة. ويوجد لدى الهيئة أيضا برنامج من أجل التشغيل المضمون الذي يتم بالشراكة مع شركات القطاع الخاص لتأمين فرص عمل للشباب المتعطلين عن العمل الذين لا يملكون القدرة على تحمل مخاطر إقامة مشروعات فردية، وذلك عن طريق تدريبهم وفق احتياجات سوق العمل وتشغيلهم في القطاع الخاص.

وهناك مشروعات مثل مشروع "شباب" التابع للأمانة السورية للتنمية الذي يسعى إلى تقديم برامج تدريبية للشباب لمساعدتهم وتأهيلهم لفتح أعمال خاصة بهم كما أوضحنا سابقاً. وهناك أيضا مكاتب خاصة بالتشغيل ولكنها تلعب دوراً متواضعاً جداً في مساعدة الشباب في الانضمام إلى سوق العمل.

## دور مجلس بلدية حلب في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المحلية وخاصة فئة الشباب:

يوجد على مستوى مدينة حلب العديد من الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية التي ينبغي تأمينها، ويعمل المجلس البلدى جاهاً نحو تحقيق ذلك. وللمجلس دور عمومي للتنمية الحضرية على مستوى المدينة. وأصبح هناك اهتماماً كبيراً من جانب المجلس بالنواحي الثقافية والاجتماعية. وفي هذا الصدد يشير السيد الدكتور معن الشبلي - رئيس البلدية أن تنمية المجتمع من الناحية الثقافية والاجتماعية سيكون له عائد إيجابي على البنية الأساسية للمجتمع لأن المجتمع المثقف يحافظ على أملاك الدولة ولا يعرضها للإتلاف أو التدمير.

وتسعى مدينة حلب إلى تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية وتحسين البنية التحتية، وقد قامت مدينة حلب بالدخول في اتفاقيات توأمة مع مدينة غازي عنتاب في تركيا وليون في فرنسا. وفي إطار التنمية الاقتصادية يقوم مجلس المدينة بطرح أعمال وأراضى للاستثمار ويحاول السعي في جذب الاستثمارات المحلية والأجنبية إلى داخل المدينة.

وقام مجلس بلدية حلب مؤخراً بإعداد خطة لتطوير المدينة حتى عام ٢٠٢٥ وتتضمن عدة محاور أهمها: تطوير الاقتصاد المحلي وربطه بالسوق العالمية والأسواق العربية وذلك بهدف خلق مناخ استثماري حقيقي، وخلق فرص عمل من خلال استثمارات أملاك المجلس بأسلوب مختلف، وتفعيل دور المنظمات غير الحكومية المحلية والإقليمية والدولية خاصة فيما يخص مبادرات تنمية الأطفال والنساء والشباب، وإنشاء صناديق تنمية محلية مثل:

- صندوق إقراض ترميم السكن في المدينة القديمة.
- صندوق إقراض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المدينة القديمة بالتنسيق مع مؤسسة الأغاخان للتنمية.
- صندوق إقراض المنذرين بالهدم من تنفيذ مشاريع مجلس مدينة حلب.
- صندوق دعم النشاطات الثقافية في المدينة.

وفيما يخص التنمية الحضرية والعمرانية، هناك تعاون مع المجلس العربي لإنماء المدن من أجل إطلاق مبادرة للحد من الفقر الحضرى. هذا وتهدف المشاريع الحالية التى يقوم بها البنك الدولى وبعض المنظمات الدولية، خاصة منظمة أغاخان، إلى السعى نحو إبقاء المدينة القديمة كنواة للمدينة الحديثة والعصرية على نحو مفعم بالحركة والحياة.

هذا وجارى أيضا تنفيذ برنامج هام لتطوير الاقتصاد المحلى فى مدينة حلب القديمة بواسطة بلدية حلب بتمويل ودعم فنى من الوكالة الألمانية للتنمية GTZ. ويرتكز هذا البرنامج على ثمانية محاور أساسية هى:

- تقوية دور مجلس المدينة فى مجال تطوير الاقتصاد المحلى
- تقوية قدرة وصوت قطاع الأعمال فى المدينة القديمة
- تحسين صورة المدينة القديمة
- تحسين البنية التحتية ومناخ قطاع الأعمال
- تحسين البنية التحتية للمدينة
- تحسين مخططات البناء فى المدينة القديمة
- تشجيع نمو قطاع الأعمال
- تطوير قطاع النسيج عن طريق إنشاء شركة بيت النسيج الحلبى.

هناك مشروعات أخرى مقترحة تتمثل فى إقامة أسواق ومراكز تجارية. وأحد هذه المراكز يضمن لوحده فرصة تشغيل من ٢٠٠ إلى ٤٠٠ عامل، كما يشير السيد رئيس المدينة. هذا وترتكز فكرة تطوير الاقتصاد المحلى أساسا على مفهوم التنمية التشاركية ومشاركة جميع الجهات المعنية، وليس فقط بالتمويل أو النواحي المالية.

ويجدر بالإشارة فى هذا الصدد إلى أن كل الجهود التى تقوم بها بلدية حلب لجذب الاستثمارات تصب كلها من أجل مصلحة الشباب وخلق فرص عمل لهم، إلا أنه لوحظ أن الجهات المعنية المختلفة المختصة بتدريب وتأهيل الشباب للالتحاق بسوق العمل لا تعمل بالتنسيق مع بعضها البعض لعدم وجود استراتيجية واضحة وخاصة بشأن عمل وتوظيف الشباب.

### **رؤية رئيس بلدية حلب فى الدور الذى يمكن أن تقوم به مبادرة حماية الأطفال والشباب:**

حدد السيد رئيس بلدية حلب مقترحاته بخصوص موضوع هذه الدراسة والدور الذى يمكن أن تقدمه مبادرة حماية الأطفال والشباب فى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا فى النقاط التالية:

- إنشاء مراكز خدمة اجتماعية تقوم بتقديم أنشطة اجتماعية وثقافية وترفيهية خاصة لفئة الشباب.
- تأمين التمويل اللازم للمبادرات الخاصة بالعمل والتوظيف. (يمكن دعم مشروع التلمذة الصناعية أو تطوير دور مركز الأعمال السورى الخاص بحاضنات الأعمال وتوسيع مجال العمل فيها، خاصة وأن المركز لا يزال فى بدايته، ويمكن للمبادرة التعاون مع الاتحاد الأوروبى والشركاء الآخرين فى هذا المجال).
- المساعدة فى وضع خطط وبرامج للتدريب والتأهيل (خاصة المهنى)
- تدريب الخبراء الاجتماعيين

- رفع الوعى الثقافى والاجتماعى والخدمى.
- هناك احتياج للتنسيق وتكامل الأدوار. المجلس البلدى عليه مسؤولية أساسية فى تنفيذ خطط العمل المرتبطة بتنمية المجتمع على كافة المستويات، وذلك بالتنسيق والتعاون مع باقى الجهات ذات الصلة.
- تطوير الاقتصاد المحلى كأحد مناطق التدخل المهمة وذلك عن طريق:
  - تعريف الميزات التنافسية والمشاكل والعراقيل والعمل على حلها.
  - تحسين الظروف المعيشية وتقديم مناخ عمل منافس.
  - تحقيق نمو اقتصادي حقيقي وتنمية دائمة.

## الفصل الخامس: توصيات

من العرض السابق في التقرير، استطاع فريق الدراسة بمركز خدمات التنمية الخروج بعدد من التوصيات مرتبطة بكل مدينة على حدة، كذلك بعض التوصيات العامة التي نرجو أن توضع محل الاعتبار وأن يقوم المسؤولون بإيجاد الوسائل والموارد لتحقيقها وتنفيذها على أرض الواقع.

ففيما يتعلق بمدينة حلب، توصى الدراسة بالنقاط التالية:

- مثلما قامت بلدية حلب بوضع خطة للتنمية الحضرية والعمرانية على مستوى المدينة، نوصى أن تأخذ البلدية أيضاً زمام المبادرة في إعداد خطة واستراتيجية عامة للتعليم والتدريب المهني والتشغيل على مستوى المدينة، وذلك بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية ذات الصلة.
- يجب أن يكون هناك وضوح للأدوار المختلفة التي تقوم بها الجهات والمديريات المعنية على مستوى المدينة بشأن توظيف الشباب، وأن تقوم هذه الجهات بالتنسيق فيما بينها بهدف تطوير سياسات واستراتيجيات وبرامج تتناسب مع طبيعة الوضع العام للمدينة وظروف الشباب. ويمكن أن يلعب المرصد الحضري بالتعاون مع المسؤولين في بلدية حلب هذا الدور.
- تطوير منتجات الصناعات الحرفية بما يساعد على تسويقها في الأسواق الخارجية، والارتفاع بمعايير الجودة لبعض المنتجات التي يمكن أن يكون هناك طلب عليها في أسواق خارجية من خلال توفير دعم أكبر لمركز الأعمال والمؤسسات السورى (SEBC) ليصبح على غرار "جهاز تطوير الصناعة" المصري الذي أثبت نجاحه في توفير أنظمة للجودة وتوفير الدعم الفني والحافز لصناعات بعينها مثل النسيج والأثاث والمصنوعات الغذائية حتي تتمكن من المنافسة في الأسواق الخارجية وتساهم في زيادة حجم الصادرات على مستوى المدينة. إن ابتكار آليات أفضل لربط اقتصاد مدينة حلب بالاقتصاد الأكبر علي المستوى القومي والخارجي هو الوسيلة التي سوف تُمكن من توفير ديناميكية متصلة للنمو الاقتصادي، وإيجاد فرص عمل مستدامة بسرعة أكبر وبأعداد متزايدة.
- من المهم كذلك تشجيع السياحة للمدينة القديمة وتطوير التخطيط العمراني بحيث يبرز بشكل أفضل التراث المعماري القديم والثري، على أن تكون أية إضافات معمارية أو تجارية متوافقة مع طبيعة المدينة التاريخية والمعمارية. إن صناعة السياحة ولا شك يمكن أن تخلق فرص عمل أكثر مما توفره حالياً في حال ما تم توجيه اهتمام أكبر لها.
- وفيما يتعلق بالمبادرات والدروس المستفادة منها، يعتبر مشروع التلمذة الصناعية الذي تقوم به غرفة صناعة حلب من المشروعات الرائدة كما هو موضح في الحالة الدراسية ولو تم تطوير هذا المشروع وزيادة عدد المستفيدين منه وإدخال شركاء جدد، سيكون له أثر كبير على تحسين وضع الشباب وزيادة فرص العمل في المدينة.
- يجب كذلك التوسع في مبادرة مشروع "شباب" المنفذ في حلب والسعي نحو تطوير مهارات وخبرات الشباب المنضمين لهذا المشروع.

تتضمن التوصيات العامة للمدن الخمس مع ما تم رصده من سمات مشتركة ما يلي:

- أهمية العمل على تنسيق الجهود بين الجهات المختلفة المعنية بالتدريب والتشغيل في كل مدينة.
- تطوير جودة التعليم وربط مناهج وأساليب التعليم خاصة التعليم الفني باحتياجات سوق العمل على مستوى كل مدينة وعلى المستوى الوطنى فى كل دولة.
- دعم آليات ربط الأسواق المحلية بأسواق خارجية ذات قدرات تسويقية أعلى.
- دعم المشروعات كثيفة العمالة مثل مشروعات البناء والتشييد و رصف الطرق وغيرها.
- دعم توفير قروض ميسرة للشباب.
- بناء قدرات المؤسسات القائمة على توظيف الشباب فى المدن الخمس على التعاون فيما بينها لإيجاد فرص للعمل وخلق روابط مع سوق العمل لتوظيف الشباب.
- تبنى برامج لتنمية قدرات الشباب على التعامل مع متغيرات سوق العمل والتفكير الإبداعي لخلق فرص عمل لأنفسهم بعيداً عن صفوف انتظار فرصة العمل الحكومى.
- دعم مؤسسات التعليم الفنى والتدريب المهنى.
- تحسين نظم المعلومات والبيانات في مجالات التوظيف والتدريب والتأهيل.
- خلق فرص عمل جديدة للشباب من خلال تطوير قطاع السياحة في مدن مثل طرابلس وحلب وأسوان.
- يجب أن تأخذ سياسات التشغيل فى اعتبارها الإطار الأوسع لسوق العمل بحيث تعمل على دمج سياسات تشغيل الشباب مع السياسات الأخرى التى تستهدف الشباب كالتعليم، ثم العمل على دمج تلك السياسات مع سياسات الاستثمار والادخار.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> الندوة الإقليمية الثلاثية للخبراء حول "تشغيل الشباب والاستخدام في المنطقة العربية." عمان، الأردن. أبريل ٢٠٠٤.

# المراجع

## حلب

هاينتز غاوبه وأويغن فيرت. (٢٠٠٧). حلب: دراسات تاريخية وجغرافية حول البنية العمرانية والتركيبية الاجتماعية والحركة الاقتصادية لأحد مراكز التجارة الدولية في الشرق الأدنى (جزءين) ترجمة وتدقيق وتحديث د. صخر علبى. وزارة الثقافة – دمشق.

سفيان العيسة. (٢٠٠٧). انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل في سوريا. منظمة العمل الدولية – المكتب الإقليمي للدول العربية: بيروت.

المعهد العربي لإنماء المدن و بلدية مدينة حلب. دراسة البحث السريع بالمشاركة - حي الشيخ خضر – مدينة حلب

## مراجع عامة:

سيد عاشور أحمد (٢٠٠٨). مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية

## المراجع الأجنبية:

Abrahart, Alan. "Egypt: Review of Technical and Vocational Education and Training." Dec. 2003. DIFID-WB Collaboration on Knowledge and Skills in the New Economy.

Assaad, Ragui and Farzaneh Roudi-Fahimi. "Youth in the Middle East and North Africa: Demographic Opportunity or Challenge?" Apr 2007. Population Reference Bureau.

"Challenges, Solutions to Youth Employment in the Middle East." 21 Jan. 2009. CSR Wire. Corporate Social Responsibility News. <<http://www.csrwire.com/News/14342>>

"Employment." 17 July 2003. International Labor Organization. Ministry of Social Development (MOSD) – Jordan. <<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/jordan/dep5.htm>>

"Knowledge and Skills in the Middle East and North Africa." 2009. World Bank. <<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTEDUCATION/0,,contentMDK:20640059~menuPK:540092~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:282386,00.html>>

"Jordan: Country Report." DIFID-WB Collaboration on Knowledge and Skills in the New Economy.

Kabbani, Nader and Ekta Kothari. "Youth Employment in the MENA Region: A Situational Assessment." Sept. 2005. Social Protection. The World Bank. Discussion Paper No. 0534.

"Knowledge and Skills in the Middle East and North Africa." 2009. World Bank.  
<<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTEDUCATION/0,,contentMDK:20640059~menuPK:540092~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:282386,00.html>>

MacAllum, Keith. "Workforce Development in the Arab Middle East: Developing Public/Private Partnerships for Youth Employment." Sept. 22, 2005. Academy for Educational Development.

Miller, Steven. *ILO Tripartite Meeting of Experts on "Youth Employment in the Arab States."* [PowerPoint slides] Youth Employment Network. ILO.

Salehi-Isfahani, Djavad and Navtej Dhillon. "Promoting Youth Inclusion in the Middle East: Towards a Framework for Policy Research." Oct. 11, 2007. Wolfensohn Center for Development, The Brookings Institution and Virginia Tech. Middle East Youth Initiative.

"School to Work Transition." 2009. World Bank.  
<<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTEDUCATION/0,,contentMDK:21725024~menuPK:4995933~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:282386,00.html>>

"Skills for the Knowledge Economy: Issues and Challenges in VET Reform in the Middle East and North Africa - Lebanon Country Paper." Sept 2003. DIFID-WB Collaboration on Knowledge and Skills in the New Economy.

Thomas de Benitez, Sarah, Caroline Fawcett, Clementine Fujimora, Steven Miller, Marc Sommers, and Tarik Yousef. "Youth Explosion in the Developing World Cities: Approaches to Reducing Poverty and Conflict in an Urban Age." 2003. Woodrow Wilson International Center for Scholars. Comparative Urban Studies Project.

Yousef, Tarik M. *Youth, Employment and Conflict in MENA*. [PowerPoint slides] Georgetown University. The World Bank.

## ملحق

### أسئلة بالموضوعات المقترحة للدراسة

#### مشروع دعم فرص عمل وتوظيف الشباب في المدن العربية

##### الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في المدينة

- عدد السكان
- التصنيف حسب الجنس والعمر
- خصائص المدينة أو ما يفرقها عن غيرها من المدن في البلد.

##### المستويات التعليمية

- - مستوى التعليم الخاص بالفتيات .
  - الفروق بين الذكور والإناث في المستويات التعليمية
- نسبة وحجم وشكل وخصائص البطالة
  - تقسيم البطالة طبقاً للشرائح العمرية (خاصة الفئة المستهدفة ١٨-٢٤)
  - شبكات الحماية الاجتماعية – وتأثير دور الأسرة والمجتمع على عملية البطالة.
  - الفترة الزمنية للحصول على وظيفة
  - دور المستوى التعليمي في سهولة الحصول على وظيفة من عدمه
- أهم الأنشطة الاقتصادية
- مساهمة كل قطاع: العام – الخاص – الأهلى
- القطاع غير الرسمي – خصائصه وعدد العاملين فيه ونوع الأنشطة
- التحديات التي تواجه كل نشاط من الأنشطة
- التحديات التي تواجه القطاعات المختلفة
- دور الحكومة والجهات الرسمية في مواجهة هذه التحديات
- الرأى في هذا الدور وكيف يمكن تطويره
- دور المستفيدين والجهات ذات الصلة.

##### القوانين التي تحكم سوق العمل

- - ما هي القوانين والتشريعات؟
  - رؤية عن هذه القوانين وهل هي كافية وملائمة للإحتياجات؟
  - المعوقات التي تعترض قيام المشروعات الصغيرة على وجه الخصوص
  - توصيات

##### سوق العمل ومقدمو الخدمات:

- ما هي احتياجات سوق العمل؟
- ما هي الفرص المتاحة في سوق العمل؟
- هل المهارات الموجودة تغطي الاحتياجات؟
- الفرق بين المدارس الحكومية والأهلية أو الخاصة من حيث المستوى والمهارات المكتسبة
- التعليم غير الرسمي
- التعليم الفني أو الحرفي
- هل هناك شركات توظيف. وما هو دورها في تنمية الموارد البشرية؟
- فرص التدريب والتأهيل
- أوجه التنسيق بين هذه الجهات في مجال سوق العمل من حيث المسؤولين والقطاعات الخاصة والعامة والشركات.
- المعوقات الموجودة – خاصة فيما يتعلق بتوظيف النساء.

#### - برامج توظيف الشباب

- ما هي المبادرات الموجودة لتوظيف الشباب؟
- ما هو عددها؟
- من المستفيدين منها؟ ( تصنيف ذكور وإناث وحسب الشرائح العمرية)
- ما هي المهارات المطلوبة – أو شروط معينة للإلتحاق في البرنامج؟
- كم تغطي هذه البرامج من إجمالي عدد الشباب في المدينة؟
- على أي أساس تم تحديد هذه المشروعات (تقدير احتياجات – دراسات)؟
- هل البرامج مرتبطة باحتياجات سوق العمل وكيف؟
- ما هي أهداف البرامج؟
- من الذي يقوم بالتنفيذ – أو دور كل قطاع من القطاعات والتنسيق بينها.
- ما هي الأنشطة المقامة؟
- كيف يتم الإعلان عن هذه البرامج ودعوة الشباب إليها؟
- ما هي نتائج هذه المشروعات/ المبادرات وأثرها على المجتمع والشباب؟
- الدروس المستفادة منها.

- ما هو الدور الذي يمكن أن يقوم به المعهد العربي لإنماء المدن ومبادرة الأطفال والشباب لتحسين الوضع؟

- مقترحات وتوصيات أخرى

### اسئلة للمستفيدين من البرنامج

- الوضع الاقصادى والاجتماعى
- المستوى التعليمى ونوعه
- نوع العمل
- الخبرة وعدد السنوات
- المهارات الموجودة التى تؤهل الفرد للدخول إلى سوق العمل.
- التدريبات التى تم الحصول عليها.
- الرؤية لسوق العمل
- الفرص المتاحة ورأيك فيها
- نقاط القوة والضعف فى الشخص ورؤيته فى التغيير
- المعوقات
- توصيات وتوقعات عن مبادرات لدعم فرص العمل للشباب

### لمن حصل على تدريب أو استفاد من برنامج

التركيز على:

- المعلومات والمهارات المكتسبة
- كيف تم توظيفها والاستفادة منها
- ما هو وجه التغيير قبل التدريب وبعده