



---

# تقرير

دراسة مسح واستبيان حول قضايا  
"فرص عمل وتوظيف الشباب" في اسوان - مصر

**STOCKTAKING STUDY IN ASWAN - EGYPT**

---

ديسمبر ٢٠٠٩

## المحتويات

٣	مقدمة .....
٦	الفصل الأول : المنهجية .....
١٠	الفصل الثاني : منظور مدينة اسوان .....
٢٥	الفصل الثالث: أوجه التشابه والاختلاف بين المدن الخمس .....
٣٣	الفصل الرابع: رؤية محافظ المدينة والجهات المسؤولة .....
٣٣	الفصل الخامس: توصيات .....
٣٨	المراجع .....
٤٠	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 بناء 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 بلبنان 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.



## لمحة جغرافية وعمرانية:

محافظة أسوان متعددة وكثيفة الموارد الطبيعية بدرجة لافتة للنظر. فالمحافظة وحدها تستأثر بثلث الاحتياطي المؤكد من الفوسفات والحديد ونصف الحجر الجيري المستخرج وربع احتياطي الذهب. هذا بخلاف الكميات الهائلة من الرخام والجرانيت التي تتميز بها المحافظة و المعادن الأخرى. وتنتج المحافظة ربع إنتاج مصر من قصب السكر و عشر إنتاجها من التمر ومن مياه بحيرة ناصر يتم اصطياد أكثر من ٤٠% من إنتاج مصر من أسماك المياه العذبة. ومناخ أسوان الجاف الدافئ شتاءاً يؤهلها أن تكون رائدة في مجال السياحة الاستشفائية والعلاجية فيفد إليها كبار السن من شتى بقاع الأرض للاستمتاع بشمسها حيث تعتبر نسبة الإسطاع الشمسي الأعلى على مستوى محافظات الوادي ويقطن أسوان خليط بشري فريد يجمع بين عراقة بلاد النوبة وقبائل الجزيرة العربية. هذا الخليط الفريد كون نسيجاً فريداً من العلاقات الاجتماعية. ويحتفظ المجتمع الأسواني بخصائص مميزة له من التقاهم والحلم وطيبة الخلق تحول دون وقوع أي مشكلات عرقية.

ومدينة أسوان تشكل الجزء الأكبر من مركز أسوان والذي تبلغ مساحته ٥٩٤٩٩ كم مربع. والمساحة المأهولة فيه هي ١٦٢٢٢ كم٢، أما مساحة الأرض الزراعية في المركز فتبلغ ١٩٠٦٥ كم مربع. والباقي مساحات بور غير مستغلة. وبالمركز مدينتين و ٣ وحدات محلية و ١١ قرية رئيسية وعدد ٦٠ من القرى الصغيرة (كفور ونجوع).

## التنمية الحضرية: المأوى والخدمات الإجتماعية:

يوجد على مستوى مدينة أسوان العديد من مشروعات التنمية الحضرية خاصة مشروعات الإسكان والطرق ومياه الشرب والصرف الصحي. وتعتبر مدينة مبارك السكنية من أهم مشروعات الإسكان التي تم تنفيذها في الفترة الأخيرة. وهي تستهدف ٨ آلاف وحدة سكنية. هناك أيضاً عدد من مشروعات الكهرباء التي تم إفتتاحها حديثاً وهي توفر الكهرباء والطاقة لكل المشروعات الاستثمارية والتنموية ويتم توصيل الكهرباء فوراً لمن يطلبها. وهناك مشروع ردم مصرف السيل في مدخل مدينة أسوان. يوجد كذلك أفكار لاستغلال المساحات الجديدة في إنشاء مشروعات سياحية ترفيهية يطلق عليها اسم خان أسوان وتضم أسواقاً وملاهي وكافيتريات ومطاعم وبازارات وتعد إضافة للمقومات السياحية بأسوان.

## الأنشطة الإقتصادية:

ينظر لأسوان على أنها مستقبل جنوب مصر، فالدراسات تشير على أنه سيكون بها أعلى معدل نمو اقتصادي في الجنوب كما يتوقع أن تستأثر بالنصيب الأكبر من الجذب السكاني في خطة تنمية جنوب مصر حيث أنها الوحيدة في محافظات جنوب الوادي غير الطاردة للسكان والواعدة كمورد تنموي بدرجة تسمح باستيعاب نحو أكثر من مليون نسمة إضافية حتى عام ٢٠١٧ ليرتفع نصيبها من ٩,٧% من عدد سكان الإقليم عام ١٩٩٦ إلى ١٣,٣% عام ٢٠١٧. وتحتل المحافظة الترتيب الثامن بين محافظات الجمهورية في التنمية البشرية والمستوى الأول بين محافظات الوجه القبلي في تقرير التنمية البشرية

فرص الاستثمار في أسوان متعددة كما تشير الدراسات وتشمل المجالات الآتية: الزراعة والصناعة والسياحة. ففي مجال الاستثمار الزراعي، هناك اعتماد على وجود إتفاقية الشراكة بين مصر والاتحاد الأوربي الذي يعطى لمصر ميزة نسبية في مجال تصدير الحاصلات الزراعية التي تحتاجها أوربا مع إعفائها من الجمارك. ويمكن الاستثمار في عدة قطاعات مثل النباتات الطبية والعطرية، إنتاج الألبان، تربية وتسمين الأغنام والماعز والماشية، الدواجن، نبات الحناء، قصب السكر، الأعلاف الجافة، خشب الكوارنتر من جريد النخيل، تعبئة العصائر وتصنيع الصلصة، إنتاج فساتل النخيل وغيرها من الأشياء التي تتميز بها المنطقة.

وفي مجال الاستثمار الصناعي، يحدد مكتب الاستثمار بالمحافظة عدة مشروعات يمكن الاستثمار فيها مثل مصانع قطع الجرانيت، وثقل وتلميع الرخام، والطوب الطفلي، والسيراميك، والبورسلين، والصناعات الفسفورية، والحجر الرملي النوبي، والأسمنت وحديد التسليح، والزجاج والبور، وتأجير المعدات الخاصة بالمحاجر والمصانع، وتصنيع خام الكولين، هذا بالإضافة إلى المنتجات السياحية من التذكاريات والعاديات.

وعلى مستوى الاستثمار في المجال السياحي، يشير مكتب الاستثمار بالمحافظة أنه يمكن عمل مشروعات مثل إقامة قرية سياحية نوبية، أو مركزا طبييا للعلاج بالأعشاب والنباتات الطبية والعطرية، ومنتجع لعلاج الأمراض الروماتيزمية باستخدام الرمل. هذا بالإضافة إلى الاستثمار في مجال بناء الفنادق وإقامة مرسى للفنادق العائمة.

### الوضع التعليمي:

النظام التعليمي في مصر يتكون من نظام التعليم الأساسي أو الإبتدائي والإعدادي لمدة ٩ سنوات و ٣ سنوات للمرحلة الثانوية. هناك أيضاً نظام التعليم الأزهرى، وهو نفس النظام العام، ولكن يضاف إليه بعض المواد الدينية. وهناك المدارس المهنية التجارية والصناعية والزراعية. وللمتسربين من التعليم خاصة الفتيات، هناك مدارس الفصل الواحد. وعلى مستوى المعاهد العليا والجامعات، يوجد في أسوان ٧ كليات تابعة لجامعة جنوب الوادي، إضافة إلى معهد الدراسات الإسلامية التابع للأزهر ومعهد الطاقة ومعهد متوسط ومعهد فنى تجارى وفنى صناعى وفنى صحى (تمرير) بالإضافة إلى فرع للأكاديمية العربية للنقل البحرى وفرع للجامعة العمالية التي تقدم درجة البكالوريوس في العلوم الإدارية.

ويوضح الجدول التالي عدد الطلبة الدارسين في مراحل الثانوى العام والفنى والكليات والمعاهد على مستوى أسوان للعام الدراسى ٢٠٠٨-٢٠٠٩:

نوع المرحلة التعليمية	عدد الذكور	عدد الإناث	الإجمالى
الثانوى العام	١٤٥٢	١٩٤٨	٣٤٠٠
الثانوى الصناعى	٣٢٢٢	١٣٣٤	٤٥٥٦
الثانوى التجارى	١٤١٩	١٨٠٥	٣٢٢٤
الثانوى الزراعى	٤٥	-	٤٥
كلية التربية (قسم ابتدائى)	١٩٣	٩٥٨	١١٥١
كلية التربية (تعليم عام)	٢٥٧	٩٠٢	٤٤٥٩

نوع المرحلة التعليمية	عدد الذكور	عدد الإناث	الإجمالي
كلية الآداب	٢٩٠	٧١٠	١٠٠٠
العلوم	٣٨٨	٢٧٦	٦٦٤
الهندسة	٩٠٢	٥٤٨	١٤٥٠
الخدمة الاجتماعية	١٠٣٨	٢٥٤٢	٣٥٨٠
الدراسات الإسلامية	٦٠٩٢	-	٦٠٩٢
المعهد العالى	٥٠١٢	٣١٣٥	٨١٤٧
معهد الطاقة	١٥٤٠	٢٥٤	١٧٩٤
معهد متوسط	١٣١٠	١٩٥	١٥٠٥
المعهد الفنى التجارى	١٠٠٣	١٠١٥	٢٠١٨
الفنى الصناعى	٣٩٣	٢٨٥	٦٧٨
الفنى الصحى	٢٣٧	٢٥١	٤٨٨
الأكاديمية العربية للنقل البحرى	١١٢	٢٦	١٣٨
الجامعة العمالية	١٠٢٥	٦٤٥	١٦٧٠

المصدر: جهاز تشغيل شباب الخريجين-٢٠٠٨-محافظة أسوان

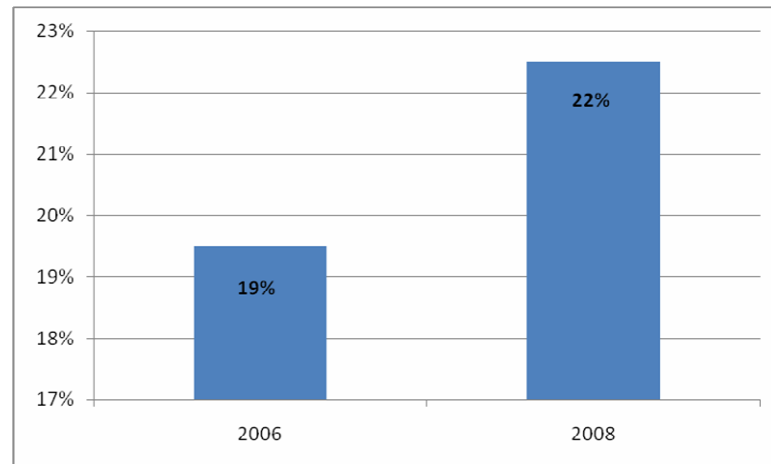
يشير الجدول السابق إلى أن عدد الخريجين سنوياً يصل إلى ٤٢٧٥٩ شاب وفتاة ، تصل نسبة الشباب إلى ٦٠ % والفتيات إلى ٤٠ % . ويتركز معظم تخصص الفتيات فى الدراسات والخدمات الاجتماعية، أما الشباب فهم يركزون أكثر على المعاهد الفنية الصناعية ومعهد الطاقة.

### المجتمع المدنى والخدمات الاجتماعية:

يعتبر المجتمع المدنى فى أسوان نشط إلى حد كبير، وهناك اهتمام من الكثير من الجهات المانحة والمنظمات الدولية للعمل فى مدينة أسوان ومراكزها. وبالتالي هناك العديد من الخدمات الاجتماعية المقدمة خاصة فى مجال البنية التحتية والخدمات التعليمية والصحية، أما بالنسبة للمجالات الزراعية والصناعية والسياحية، فالتركيز عليها أكثر من جانب القطاع الخاص.

### الشباب:

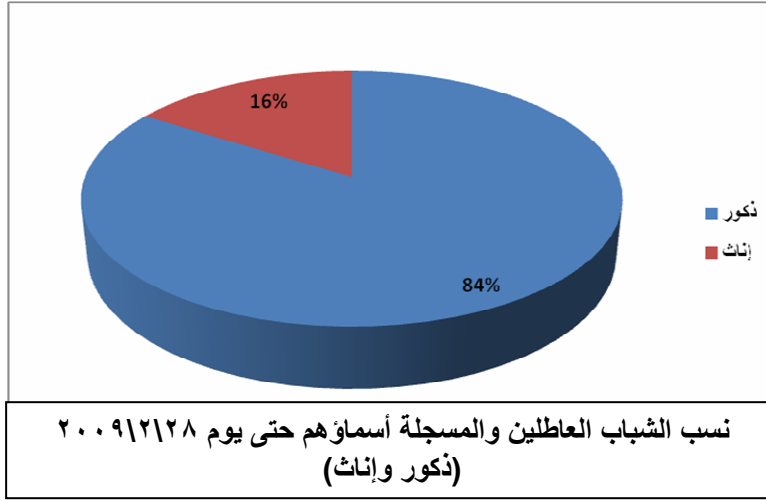
يصل عدد السكان من هم ١٥ عام فأكثر فى أسوان إلى ٨٥٩١٩١، أى ما يمثل حوالى ٧٠ % من



إجمالى عدد السكان وتبلغ قوة العمل ٨٤١٢١ أى حوالى ٤٤ % فقط من السكان من هم أكثر من ١٥ عام. ويصل عدد العاملين إلى ٦٩٤٢٨ والعاطلين إلى ١٤٦٩٣. أى أن معدل البطالة يصل إلى حوالى ١٧,٥ % من قوة العمل بالمحافظة وتشير إحصائيات

أخرى إلى أن نسبة البطالة أكبر بكثير وهي في تزايد، فقد وصلت إلى ١٩% في عام ٢٠٠٦ و ٢٢% في عام ٢٠٠٨<sup>١</sup>.

ويشير جهاز تشغيل شباب الخريجين بالمحافظة إلى أنه يوجد ٢٤٧٨٧ فرصة عمل سنوياً بالمحافظة، والمنفذ منها هو ٢٢٦٢٣ أى حوالى ٩١%. ولكن مقارنة بعدد الخريجين سنوياً، فإن نسبة فرص العمل المتاحة تمثل فقط ٥٨% من إجمالي عدد الخريجين سنوياً، أى أن ٤٢% من الشباب الخريجين كل عام لا يجدون فرصة للعمل. وفرص العمل المتاحة تكون إما موسمية أو يومية أو ترشيح أو أعمال حرة، أو أعمال بعقود مؤقتة أو برامج إقراض يقدمها الصندوق الإجتماعى للتنمية، وهذه الأخيرة توفر فرص عمل كبيرة للعديد من الشباب وصلت خلال عام ٢٠٠٨ إلى ١٢٠٠٠ فرصة عمل والمنفذ منها فعليا هو ١١٣٢٣ فرصة أى أكثر من ٩٤%.



وتشير إحصائيات مديرية العمل بأسوان أن عدد الشباب العاطلين عن العمل والمسجلة أسمائهم حتى يوم ٢٠٠٩/٢/٢٨ هو ٩٦٥٠ شخص (٨٤% منهم ذكور و١٦% إناث) أكثرهم بدون مؤهلات أو حملة مؤهلات متوسطة.

### سوق العمل:

يعتمد الاقتصاد المصرى على أربعة مصادر أساسية للدخل هي السياحة وتحويلات المصريين العاملين في الخارج وعوائد قناة السويس وتصدير البترول. وبالنسبة لأسوان تأتي السياحة في المقام الأول ويليهما الإنتاج الزراعى والصناعى. ومعدلات القوة العاملة في مصر تصل إلى ٢٨,٧% من إجمالي السكان وبالنسبة للإناث لم تتجاوز ١٥,٥%. ويستحوذ قطاع الخدمات بما فيه السياحة النصيب الأكبر من العمالة، يليه القطاع الزراعى والصناعى.

ويتميز سوق العمل في مصر عموماً بعدم التجانس بحيث يصعب رسم سياسات موحدة لهذه السوق، وهي تتكون من خمس أسواق متباينة ومختلفة في أطرها التشريعية أو التأهيلية أو الاجتماعية، وما يترتب على ذلك من اختلاف هياكل الأجور والمزايا النقدية والعينية والتأمينية وغيرها، وهي أسواق العمل بكل من: القطاع الحكومى، شركات القطاع العام، القطاع الخاص المنظم وغير المنظم والقطاع الاستثمارى والمشارك خاصة البنوك وشركات التأمين والمشروعات الأجنبية. ويشكل القطاع الحكومى الحجم الأكبر لسوق العمل، ومن الملاحظ تراجع سوق العمل بشركات القطاع العام بسبب سياسات الخصخصة، كذلك لا يتوسع سوق العمل بالقطاع الخاص المنظم وغير المنظم، علاوة على ما فيه من غياب للضمانات الاجتماعية والصحية وغيرها. أما القطاع المشترك والأجنبى فهو بالإضافة إلى

<sup>١</sup> جهاز تشغيل شباب الخريجين محافظة أسوان

تواضع حجمه، يكاد يكون مغلقاً على طبقة معينة في مصر. وفي أسوان تقوم المحافظة والبلدية بتشجيع كبير لمجال الاستثمار خاصة في المجالات الزراعية والصناعية والخدمية، لا سيما السياحة.

### **الجهات المعنية بسوق العمل:**

كما سبق هناك خمسة أسواق أو جهات معنية بسوق العمل وهي: القطاع الحكومي، شركات القطاع العام، القطاع الخاص المنظم وغير المنظم والقطاع الاستثماري والمشارك خاصة البنوك وشركات التأمين والمشروعات الأجنبية. وبالنسبة للقطاع الخاص، هناك اهتمام خاص من قبل القائمين على المشروعات الصغيرة من أجل تحسين عملهم وزيادة الإنتاج وهذا بالتالي يؤدي إلى توسع العمل وخلق فرص توظيف جديدة للعاملين.

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

ترتكز سياسة التشغيل في مصر والتي تطبق في كافة المناطق ومن ضمنها أسوان على أربعة اتجاهات محددة تتمثل في التنسيق بين وسائل الإقراض المتاحة لدي الجهات الحكومية والقطاع المدني والتوسع في تنمية فرص العمل والتشغيل من خلال المشروعات الصغيرة، والتأهيل والتدريب لتلبية متطلبات سوق العمل، وتعزيز دور مشروعات الخدمة العامة في تشغيل عدد كبير من الشباب من خلال التعاون بين القطاعين الحكومي والخاص، وتدعيم الأنشطة التي تحقق فرص التشغيل خاصة في مجالات المقاولات والزراعة والسياحة والتوزيع والتصدير وتكنولوجيا المعلومات. وتسعى هذه السياسة التي بدأ العمل فيها منذ عام ٢٠٠٥ إلى إيجاد نوع من التوافق بين العرض والطلب في سوق العمل عن طريق إيجاد تناسق بين المهارات المتوفرة في العمالة مع احتياجات سوق العمل عن طريق التدريب التحويلي والتدريب المهني. ولكن لا يزال التدريب المهني بصورة عامة يعاني من بعض القصور المتمثل في قلة وضعف الإمكانيات من معامل وأجهزة ومراكز تدريب، هذا بالإضافة إلى المستوى العلمي الضعيف للطلبة وعدم السعي في تطوير مناهج التعليم المهنية.

وترتكز سياسة التشغيل بوجه خاص على قطاع الاستثمارات كأساس لزيادة فرص العمل والتشغيل. ويوجد قانون خاص للتشجيع على الاستثمارات وخاصة الاستثمار الأجنبي المباشر. وتضمن القوانين الأخرى المرتبطة بالعمل في مصر حقوق العاملين والرد على أي تجاوزات.

وقد صدر قانون جديد للعمل في مصر (قانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣) وفيه تحديد للأجور وظروف العمل. وهناك فصول خاصة بالتوظيف والتشغيل والشركات المرخص لها العمل في هذا المجال. والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط، وتحديد السجلات التي يتعين إمسакها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين ١٧، ١٨ من هذا القانون.

وهناك مواد خاصة بتشغيل المرأة ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً. وبنص القانون والدستور المصري، فإن العمل حق أساسي مكفول للجميع، وبالتالي تعتبر البطالة ووجودها في المجتمع هي ظاهرة مخلة بأحكام الدستور. كما تشير القوانين أن النظام القائم خاصة فيما يتعلق بالعمل مبنى على أساس الكفاية والعدل بما يحول دون الاستغلال.

## مشروعات ومبادرات:

من خلال الدراسة الميدانية في مدينة أسوان تم التعرف على عدد من المبادرات والمشروعات الخاصة بتشغيل الشباب وهي كالتالى:

١. حصر لعدد الشباب العاطل على مستوى المحافظة.
٢. حصر للعمالة الدائمة والمؤقتة والموسمية والمتعاقدة مع الجهات الحكومية والقطاع العام والخاص.
٣. اتفاق التعاون لإنشاء شراكة محلية بين مشروع إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني ومحافظة أسوان بهدف المساهمة في زيادة القدرة التنافسية للشركات في الأسواق المحلية والعالمية و تحسين نوعية التعليم الفني والتدريب المهني وما يلزمه من أجهزة معاونة بهدف إنشاء تعليم فني و تدريب مهني يدار بطريقة لامركزية وبناءا على متطلبات السوق.
٤. مبادرة مؤسسة شباب مصر للتنمية بتعيين الشباب في مجال الأمن والحراسة لعدد ١٠٠٠ شاب وهي من منظمات المجتمع المدني .
٥. توجيه الشباب للعمل في مجالات التشييد والبناء بالتنسيق مع مجلس التدريب الصناعي .
٦. مبادرة توفير ٢٣٠ فرصة عمل بمنافذ توزيع الخبز بالمحافظة .
٧. ما يقوم به الصندوق الاجتماعي في المساهمة في الحد من مشكلة البطالة. وينحصر عمل الصندوق الاجتماعي على توفير قروض لعمل استثمارات في مشروعات كبيرة وصغيرة وهذه المشروعات توفر فرص عمل لصاحب المشروع والموظفين الذين يحتاجهم المشروع و الصندوق وفر بذلك ١٢٠٠٠ فرصة عمل المنفذ منها ١١٣٢٣ والباقي ٦٧٧ .
٨. مبادرات مديرية التضامن الاجتماعي للمساهمة في توفير فرص عمل من خلال العمل في مجال مشروعات الأسر المنتجة وهي في أربع مجالات :

أولا في مجل الإقراض : وقد تم توفير فرص لعدد ٦٠٠ شاب وفتاة .

ثانيا في مجال التدريب المهني : وقد تم توفير فرص لعدد ٢٠٠ شاب ثالثا في مجال التدريب والتسويق والمعارض : وقد تم توفير فرص لعدد ٣٠٠ فتاة .

رابعا في مجال الجمعيات الأهلية التطوعية - في مجال مراكز الأسر المنتجة وقد تم توفير فرص عمل لعدد ٣٠٠ فتاة .

ويوضح الجدول التالي أهداف هذه المبادرات وعدد المستفيدين منها ونتائجها حسب المتوفر من معلومات. وجدير بالذكر ان معظم تلك المبادرات تعنى بتوفير فرص العمل للشباب في عدد من المجالات، وتوفير التدريب اللازم لهم، بالإضافة إلى تقديم الدعم المادي والقروض لمشروعات الشباب:

ملاحظات	النتائج	المستفيدون	أهم الأنشطة	ملخص عن النشاط والأهداف	اسم المبادرة / المشروع
	وجود سجلات كاملة بمكتب العمل وجهاز تشغيل الشباب	٣٦٠٠٠ مسجل بالمحافظة منهم ٦٠٠٠ مسجل بمدينة أسوان	نشر إعلان لتسجيل الشباب المتعطل الراغب في العمل . تسجيل المتقدمين وبياناتهم . تصنيف المتقدمين حسب المؤهل والجنس	قام جهاز تشغيل الشباب بالمحافظة بحصر عدد الشباب العاطل على مستوى محافظة أسوان ومدينة أسوان لتوفير فرص عمل لهم .	١. حصر لعدد الشباب العاطل على مستوى المحافظة ومدينة أسوان
	وجود سجلات كاملة بمكتب العمل وجهاز تشغيل الشباب	٢٧٩٨٢٩ مشتغل	طلب بيان بالموظفين المؤقتين والموسميين على مستوى الجهات الحكومية والقطاع الخاص	قام جهاز تشغيل الشباب بالمحافظة بحصر عدد العاملين الدائمين والمؤقتين على مستوى محافظة أسوان ومدينة أسوان.	٢. حصر للعمالة الدائمة والمؤقتة والموسمية والمتعاقدة بالجهات الحكومية والخاصة

مرفق دراسة حالة	توظيف عدد ٣٤٣ شاب في المرحلة الاولى وجارى استكمال باقى العدد فى المرحلة الثانية	١-شركات قطاع مواد البناء ٢- شركات السياحة واليازررات ٣- الفنادق والمطاعم	يقوم البرنامج باعداد برامج تدريبية لخدمة الشركات فى قطاع مواد البناء والتشييد وسوف يتم تنفيذ تلك البرامج كمرحلة اولى لتلبية الاحتياجات العاجلة لسوق العمل. - اعداد كادر من المدربين - تحديد وتدريب عدد من المدربين الرئيسيين . - الإسهام فى تطوير البنية التحتية للمدارس الفندقية	١. المساهمة في زيادة القدرة التنافسية للشركات في الأسواق المحلية والعالمية. ٢. تحسين نوعية التعليم الفني والتدريب المهني وما يلزمه من أجهزة ومعدات معاونة بهدف إنشاء تعليم فني وتدريب مهني يدار بطريقة لامركزية وبناء على متطلبات السوق .	٣. اتفاق التعاون لإنشاء شراكة محلية بين مشروع إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني ومحافظة أسوان
		١٠٠٠٠ شاب	١- الاعلان عن المبادرة ٢- تدريب المتقدمين للمبادرة ٣- توظيف المتدربين	توفير فرص عمل لعدد ١٠٠٠٠ شاب بمحافظة اسوان	٤. مبادرة مؤسسة شباب مصر للتنمية بتعيين الشباب فى مجال الأمن والحراسة لعدد ١٠٠٠٠ شاب وهى من منظمات المجتمع المدني .

مرفق، دراسة حالة		لم يتم بداية المبادرة بعد	الإعلان عن المبادرة واستقبال طلبات المتقدمين . تدريب الشباب على أعمال التشييد والبناء توظيف الشباب في شركات المقاولات	توفير فرص عمل لعدد كبير من شباب مدينة اسوان . إكساب الشباب خبرات تؤهلهم لسوق العمل .	٥ . توجيه الشباب للعمل في مجالات التشييد والبناء بالتنسيق مع مجلس التدريب الصناعي .
	توفير عدد من فرص العمل	٢٣٠ شاب	الإعلان عن المبادرة قبول طلبات التعيين توظيف عدد من الشباب المتقدم	توفير فرص عمل للشباب	٦ . مبادرة توفير فرص عمل بمنافذ توزيع الخبز بالمحافظة
متبقى ٦٧٧ فرصة	١١٣٢٣ فرصة عمل	١٢٠٠٠ فرصة عمل	توفير قروض لمشروعات الشباب	الحد من مشكلة البطالة	٧ . مبادرة الصندوق الاجتماعي في المساهمة في الحد من مشكلة البطالة

	١٤٠٠ فرصة عمل	١٤٠٠ فرصة عمل	١ . اعطاء قروض صغيرة ٢ . تدريب الشباب على اعمال التشييد والبناء ٣ . عمل معارض لعرض منتجات الشباب المنتج	توفير فرص للشباب	٨ . مبادرات مديرية التضامن الاجتماعي للمساهمة في توفير فرص عمل
	إعداد كوادر مدربة في مجال الحاسب الالى	٢٠ متدرب فى المرحلة الاولى	الإعلان عن المباراة قبول طلبات المتقدمين تدريب عدد من الشباب المتقدم للمباراة على الحاسب الالى وصيائته	تدريب عدد من الشباب على برامج الحاسب الالى وصيائته ليصبحوا مدربين على ان يقوم كل متدرب بتدريب ١٠٠ فرد لكي يحصل على شهادة مدرب و ٤٠ % من قيمة التدريب	٩ . مبادرة الشباب والرياضة لتوفير فرص عمل للشباب .

## الحالات الدراسية:

### مشروع تشغيل الشباب في وظيفة أمن وحراسة

تمت هذه المبادرة 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 و شرم الشيخ وفنادق القاهرة والبنوك التجارية .

وقد وضعت الجهات المشاركة في المبادرة شروطاً للالتحاق بالتدريب وهي:

- أن يكون حاصل على مؤهل متوسط أو فوق متوسط أو عالي
- وأن يكون الطول ١٧٥ سم .
- وأن يكون عمر المتدرب ما بين ٢٠ إلى ٣٠ عام .
- وتكون صحيفة الحالة الجنائية ليس له سابقة أمنية .
- 

قام المسئول من مؤسسة شباب مصر بمقابلة السيد محافظ أسوان الذي أبدى ترحيباً شديداً وأعطى توجيهاته إلى جهاز تشغيل الشباب بالتعاون مع المؤسسة والتنسيق مع المحليات والجهاز لعمل الإعلانات واستقبال الطلبات .

وكانت الدفعة الأولى عدد ٥٠٠ فرصة عمل وقد تقدم في الدفعة الأولى ٤٠٣ شاب وتم تدريب ٣٩٤ شاب تم قبول ٣٤٣ شاب منهم . وكان نصيب مدينة أسوان من أعداد المقبولين ٥١ شاب بنسبة ١٤,٨ %.

وكانت مميزات العمل في المرحلة الأولى إعفاءهم من قيمة التدريب وهو مبلغ خمسون جنيهاً للفرد لعدد ١٦ ساعة تدريب . ويحصل بعد ذلك المتدرب على شهادة خبرة تؤهله في مجال العمل الامني. وكذلك يحصل المتدرب على راتب شهري ٥٢٠ جنيهاً عن عمله ١٢ ساعة لمدة ٢٣ يوم و٧ أيام أجازة. وكذلك توفير زى عمل مجاناً على نفقة الشركة. وكذلك إقامة كاملة وتشمل مبيت وثلاث وجبات يومية على نفقة الشركة. ويتم منح الشاب المعين بطاقة منتفع بخدمات التأمين الصحي المجاني ويمنح مصروفات انتقاله مرة شهرياً إلى مدينة الأقصر والعودة .

وبالنسبة للعمل بالبنوك التجارية كان الراتب ٧١٠ جنيهاً غير شاملة الوجبات . وكانت نسبة المتقدمين من المؤهلات العليا ٢٥ شاب من اجمالي ٣٤٣ من المتقدمين .

وكانت بداية المعوقات هي قيمة التدريب وهو مبلغ الخمسون جنيهاً التي يخشى بعض المتقدمين من دفعها مقابل عدد ١٦ ساعة تدريب ثم لا يتم توفير فرص عمل لهم بعد ذلك. وقد تلافى المنظمون تلك المشكلة بإعفاء الشباب المتقدم للتدريب في المرحلة الأولى من قيمة التدريب وهو مبلغ الخمسون جنيهاً حتى يتم تطبيقه في المراحل الثانية بعد إثبات جدية تعيين المرحلة الأولى .

أحد المعوقات الأخرى في المشروع هي عدم تعاون العاملين القدامى مع الشباب الجديد في أماكن تعيينهم. حيث أن القدامى لا يرغبون في إيجاد صفوف ثانية لأنهم يتقاضون أجر أعمال إضافية في حال عدم وجود بدائل لهم . وقد تم تلافى تلك المشكلة في التدريبات الحالية للمرحلة الثانية لكي يتمسك الشاب بعمله. ومن الصعوبات التي واجهت المنظمين للمبادرة أن المستهدف من فرص العمل هو ١٠٠٠ فرصة عمل كان عليهم أن تنتهي كاملة بتاريخ ٢٠٠٩/٢/١ وحتى تاريخ ٢٠٠٩/٤/١ ولكن مازالوا في تدريب المرحلة الثانية .

وكان من أسباب التأخير اعتماد المبادرة في المرحلة الأولى على المحليات في الإعلانات وتلقى الطلبات فكانت الإعلانات غير واضحة وفي أماكن لا يتردد عليها الشباب وقد تلافى ذلك في المرحلة الثانية بأن تم توزيع عشر فرص عمل لكل جمعية أهلية بالمحافظة لاستقبال الطلبات وترشيح الشباب لما هو معروف عن الجمعيات الأهلية وارتباطها مع أبناء المناطق التابعة للجمعية . والآن تنسق مؤسسة شباب مصر لاستقبال ٧٠٠ فرصة عمل في مدينة العاشر من رمضان ومدينة ٦ أكتوبر .

أفكار مقترحة من مؤسسة شباب مصر لتوفير فرص للشباب :عمل مشروع للأمن والحراسة في السوق السياحي بأسوان يعمل به الشباب لخدمة التجار في المناطق السياحية

عمل مشروع للسلامة المهنية يعمل على توفير طفايات حريق ومستلزمات الأمان والإسعافات الأولية في كل بيت يعمل عليه شباب مدرب.

## مبادرة توفير فرص عمل من خلال تدريب وتأهيل الشباب على الاعمال الحرفية

### الخاصة بالتشييد والبناء

الجهات القائمة على تنفيذ هذا المشروع هي جهاز تشغيل الشباب بالمحافظة والمدينة ومركز التشييد والبناء بالمحافظة. وقد أعلنت المحافظة عن بناء ٣٠ ألف مسكن تابع للمحافظة ضمن مشروع مبارك لإسكان الشباب وبذلك قد تم الاتفاق على بعض شركات المقاولات الموجودة بالمحافظة التي تقوم بالبناء مشاريع محافظة اسوان الجديدة حيث انهم يحتاجون الى عمال تشييد وبناء من المحافظة ولأن المحافظة لا يتوافر بها هذه الاعمال الحرفية بالأعداد المطلوبة فتم عمل إعلان لكي يتقدم الشباب للتدريب لمدة ٤٠ يوم في مجالات التشييد والبناء المختلفة وهي تركيب البلاط والسيراميك وأعمال البياض والمحارة واعمال النجارة المسلحة واعمال البناء واعمال الدهان والنقاشة وأعمال الكهرباء وأعمال السباكة والصرف الصحي على ان يدفع المتدرب مبلغ ٢٦٠ جنيه لجدية التدريب ثم يتقاضى مبلغ ٦٠٠ جنيه بعد التدريب ويتم تشغيله لمدة خمسين يوم بأجر يومي ٣٠ جنيه وإعطائه شهادة بأنه أتم فترة التدريب بنجاح على أن لا يقل عدد المتدربين عن ١٥ فرد في كل تدريب.

وقد قابلت المبادرة عدة تحديات تمثلت في: الاعلان للمبادرة كان غير واضح بالدرجة الكافية حيث أن المتقدمين لم يعرفوا أماكن العمل الفعلية بعد انتهاء مدة التدريب . ثانياً: مبلغ ٢٦٠ جنيه مبلغ كبير بالنسبة للمتدرب علماً بأن النشاط يتم لأول مرة، ولم يحدث أن تم هذا التدريب من قبل مما يجعل المتدرب لا يثق في توفير فرصة عمل فعلية وتدريب فعلى .

وكان سؤال المتقدمين الشباب لماذا لا تقوم أى جهة وسيطة بدفع مبلغ التدريب وهو ٢٦٠ جنيه وخصمه من المبلغ المقدم بعد التدريب ولو تم ذلك فى المرحلة الاولى فقط لكى يثق المتقدمون فى المراحل التالية فى جدية المشروع .

والجدير بالذكر أن مشروع تشغيل الشباب كان له مبادرة فى توفير ٢٣٠ فرصة عمل فى منافذ توزيع الخبز التى كان عددها ١١٥ منفذ بأجر ١٥٠ جنيه كراتب شهرى .

تتركز المبادرات والمشروعات المنفذة على مستوى مدينة أسوان على فكرة التعليم الفنى والتدريب المهنى وتقديم القروض خاصة عن طريق الصندوق الاجتماعى للتنمية. وتعتبر مبادرة توفير فرص عمل من خلال تدريب وتأهيل الشباب على الأعمال الحرفية الخاصة بالتشييد والبناء من المبادرات الجيدة التى يقوم بها جهاز تشغيل الشباب بالمحافظة لأنها تغطى احتياجاً حقيقياً حسب متطلبات أصحاب الأعمال. وكان من الأفضل لو كان تم هذا التدريب بالمجان وتم صرف متطلبات الشغل للشباب بعد تخرجهم مثل عدة العمل وزى أو "يونيفورم" للمتدربين أثناء فترة التدريب.

### رؤية المستفيدين من المشروعات والشباب:

العينة التى تمت مقابلتها كانت من مبادرة مركز التشييد والبناء التابع لجهاز تشغيل الشباب بالمحافظة. وأوضح الشباب أنهم استفادوا من التدريب وأنه كان جيداً ولكنه لم يساعدهم على العمل بصورة دائمة. واشتكى البعض من موضوع رسوم التسجيل وأنها كانت كبيرة عليهم، وكان من الأفضل إلغائها أو تأجيلها حتى يتم تخرجهم وتوظيفهم. عينة أخرى من شباب المدينة طالبوا بتسهيل عملية الحصول على قروض من الصندوق الاجتماعى وغيره من الهيئات الممولة للمشروعات الصغيرة لخلق فرص عمل دائمة لهم.

## 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 ويقتفرا 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 بتبنى 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>٢</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 للتدريب والتأهيل لسوق العمل والتوظيف، إلا أن نتائج هذه الجهود لا تزال محدودة حتى الآن. وتعتبر

<sup>2</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)

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 وحلب 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. وينبغي 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 في 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 في 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. ففي مدينة حلب على سبيل المثال، تعتمد سياسة اقتصاد السوق على ثلاثة محاور رئيسية هي 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 فى المجال المهني، ولكن لا يحقق الهدف المرجو منه بصورة كبيرة بسبب ضعف

الإمكانات 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 صناعات عمان 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 محافظ المدينة والجهات المسؤولة عن المبادرات والتحديات الخاصة بتدريب و توظيف الشباب

يستعرض هذا الفصل رؤية محافظ المدينة والجهات المسؤولة في مدينة اسوان 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 اسوان:

ترتكز سياسة التدريب والتوظيف في مصر والتي تطبق على مستوى المحافظات ككل بما فيها مدينة أسوان على أربعة اتجاهات محددة تتمثل في التنسيق بين وسائل الإقراض المتاحة لدي الجهات الحكومية والقطاع المدني والتوسع في تنمية فرص العمل والتشغيل من خلال المشروعات الصغيرة، والتأهيل والتدريب لتلبية متطلبات سوق العمل، وتعزيز دور مشروعات الخدمة العامة في تشغيل عدد كبير من الشباب من خلال التعاون بين القطاعين الحكومي والخاص، وتدعيم الأنشطة التي تحقق فرص التشغيل خاصة في مجالات المقاولات والزراعة والسياحة والتوزيع والتصدير وتكنولوجيا المعلومات. وتسعى هذه السياسة التي بدأ العمل فيها منذ عام ٢٠٠٥ إلى إيجاد نوع من التوافق بين العرض والطلب في سوق العمل عن طريق إيجاد تناسق بين المهارات المتوافرة في العمالة مع احتياجات سوق العمل عن طريق التدريب التحويلي والتدريب المهني. ولكن لا يزال التدريب المهني بصورة عامة يعاني من بعض القصور المتمثل في قلة وضعف الإمكانيات من معامل وأجهزة ومراكز تدريب، هذا بالإضافة إلى المستوى العلمي الضعيف للطلبة وعدم السعي نحو تطوير مناهج التعليم المهنية.

### المشروعات والمبادرات الخاصة بتدريب وتشغيل الشباب:

تعتبر محافظة أسوان ومديرية التضامن الاجتماعي بأسوان أكبر جهتين مسؤولتين عن تدريب وتشغيل الشباب، ويشير السيد مدير جهاز شباب الخريجين إلى أن مكتبه قام بإنجازات كبيرة على مدار السنتين الأخيرتين (٢٠٠٧-٢٠٠٨) 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.

وعلى مستوى القطاع الزراعي، تم التعاون مع شركات استثمارية زراعية لتشغيل الشباب بالأراضي المستصلحة وتم تعيين عدد ٤٥ شاب من المهندسين الزراعيين والعمالة الفنية الزراعية. 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 عن طريق الحصول على قروض ميسرة من جهات الإقراض المختلفة. قام أيضا جهاز التشغيل بالتعاون مع هيئة فولبرايت الأمريكية بعقد ندوة للتعريف بمنحة دعم التعليم الفني بالولايات المتحدة، وحضرها عدد ١٠٤ شاب من المدينة.

أما مدير إدارة الأسر المنتجة بمديرية التضامن الاجتماعى بأسوان، فيرى أن الجهود التي يقومون بها فى مجال تأهيل الأسر المنتجة والتكوين المهنى خاصة التدريب المهنى والتحويلى فى مجال النجارة اليدوية والآلية والحداثة واللحام والدهانات، إضافة إلى التدريب على مجال التسويق والمعارض وتقديم القروض، فكلها تنصب على فائدة الشباب وأسره من ناحيتين: ناحية مالية وناحية اجتماعية. فمن الناحية المالية، تحدث زيادة فى دخل الأسرة وتحسن أوضاعها نتيجة لتشغيل شباب الخريجين من الجنسين. ومن الناحية الاجتماعية، تحقق مشروعات الشباب جدوى اقتصادية ومالية تؤدي إلى تحول اجتماعى داخل المجتمع وتحول جميع الأسر وشباب الخريجين إلى طاقات منتجة وتكسيبها مهارات يدوية ذات عائد اقتصادى.

### **رؤية المسؤولين فى أسوان عن التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المحلية وخاصة فئة الشباب:**

يرى المسؤولون فى مدينة أسوان أن فرص الاستثمار فى المدينة والمحافظه ككل متعددة وتشمل مجالات الزراعة والصناعة والسياحة. ففى مجال الاستثمار الزراعى، هناك اعتماد على وجود إتفاقية الشراكة بين مصر والاتحاد الأوروبى الذى يعطى لمصر ميزة نسبية فى مجال تصدير الحاصلات الزراعية التى تحتاجها أوروبا مع إعفائها من الجمارك. ويمكن الاستثمار فى عدة قطاعات مثل النباتات الطبية والعطرية، وإنتاج الألبان، وتربية وتسمين الأغنام والماعز والماشية، والدواجن، ونبات الحناء، وقصب السكر، والأعلاف الجافة، وخشب الكوارنتر من جريد النخيل، وتعبئة العصائر وتصنيع الصلصة، وإنتاج فسائل النخيل وغيرها من الأشياء التى تتميز بها المنطقة.

وفى مجال الاستثمار الصناعى، يحدد مكتب الاستثمار بالمحافظة عدة مشروعات يمكن الاستثمار فيها مثل مصانع قطع الجرانيت، وصقل وتلميع الرخام، والطوب الطفلى، والسيراميك، والبورسلين، والصناعات الفسفورية، والحجر الرملى النوبى، والأسمنت وحديد التسليح، والزجاج والبلور، وتأجير المعدات الخاصة بالمحاجر والمصانع، وتصنيع خام الكولين، هذا بالإضافة إلى المنتجات السياحية من التذكاريات والعاديات.

وعلى مستوى الاستثمار فى المجال السياحى، يشير مكتب الاستثمار بالمحافظة إلى أنه يمكن عمل مشروعات مثل إقامة قرية سياحية نوبية، أو مركز طبى للعلاج بالأعشاب والنباتات الطبية والعطرية، ومنتجع لعلاج الأمراض الروماتيزمية باستخدام الرمل. هذا بالإضافة إلى الاستثمار فى مجال بناء الفنادق وإقامة مرسى للفنادق العائمة. وكل هذه المشروعات ستسهم إسهاما كبيرا فى خلق فرص عمل كبيرة لأبناء المنطقة من الشباب.

## رؤية المسؤولين في مجلس مدينة أسوان عن الدور الذي يمكن أن تقوم به مبادرة حماية الأطفال والشباب:

تتركز رؤية مجلس مدينة أسوان، حسب ما ذكره السيد نائب رئيس مجلس المدينة في أهمية تشجيع الاستثمارات. وهناك استراتيجيات واضحة بخصوص الاستثمار المباشر في المدينة والمحافظه، خاصة فيما يتعلق بقطاعات الصناعة والزراعة والسياحة، ولكن الآليات لتبنى هذا الاستثمار ودفعه غير قائمة بصورة كبيرة. وتسعى المحافظة ومجلس المدينة في التشجيع لجذب استثمارات خاصة تلك التي تشغل عدد كبير من الشباب.

ويرى مجلس المدينة أن التدريب هو الباب الذهبي لسوق العمل. ويجب أن يكون هناك تركيز على التدريب التحويلي، أي التدريب على مهنة ليست مهنة الشخص الأساسية ولكن من الممكن أن تكون مطلوبة في سوق العمل، خاصة وأن خريجي المدارس الثانوية العامة والثانوية الفنية غير مؤهلين التأهيل الكافي للالتحاق بسوق العمل مباشرة. وهناك قصور كبير في الإمكانيات المتاحة في مدارس التعليم الفني. إضافة إلى ذلك، فإن مستوى تحصيل خريجي مدارس التعليم الفني يكون ضعيفاً في أغلب الأحوال، ويفتقد الكثير منهم إلى القدرة على مواصلة النمو التعليمي ومعاصرة الجديد في التعليم الفني. لذا فمن الضروري فتح مدارس تعليم وتدريب فني متطورة مثل مشروع مدرسة مبارك-كول، حيث يتم إدخال تخصصات جديدة تتناسب مع طبيعة محافظة أسوان والموارد الطبيعية الموجودة بها. ويمكن لمبادرة حماية الأطفال والشباب العمل في إنشاء مثل هذه المدرسة المتطورة.

ويمكن أيضاً في هذا الإطار أن تقوم مبادرة حماية الأطفال والشباب بتبنى أحد المشروعات الاستثمارية والقيام بإدارتها عن طريق مجلس المدينة وبالتعاون مع شركاء آخرين محليين. كما يمكن أيضاً دعم المشروع الخاص بتدريب وتأهيل الشباب على أعمال الحرف الخاصة بالتشييد والبناء والذي يقام مع المحافظة ومجلس المدينة.

## الفصل الخامس: توصيات

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

ففيما يتعلق بمدينة اسوان، توصى الدراسة بالنقاط التالية:

- من الضرورى تحقيق عملية التوازن والتكامل بين التنمية الزراعية والصناعية؛ فيجب على سبيل المثال إعطاء الأولوية لمشروعات البنية الأساسية بالأراضى المنزرعة كإنشاء شبكات الرى والآبار وصيانتها، وفى نفس الوقت الاهتمام بالطرق ورسفها. كما يجب التركيز على الصناعات التصديرية كثيفة العمل خاصة تلك التى تتمتع فيها أسوان بميزة تنافسية مثل الرخام والجرانيت وبعض المنتجات الزراعية، وكذلك الاهتمام بصناعات الإحلال للواردات.
- يتعين كذلك الإقلال من البيروقراطية لتسهيل قيام المشروعات الصغيرة ورعايتها، حيث تتسم هذه المشروعات بالضعف وارتفاع احتمالات الفشل. ومن الممكن أن يؤدى هذا التطوير إلى تحول جذري فى بيئة الاستثمار الحالية التى توفر كل الحوافز لرأس المال الكبير، بينما تترك المستثمر الصغير يعانى من أقسى العوائق التمويلية والإدارية والتسويقية.
- وفيما يتعلق بالقطاع غير الرسمى أو غير المنظم ينبغى وضع خطة لتطويره وتعزيزه، عن طريق توفير قروض مصرفية بأسعار فائدة مدعمة أو تعاونية، وإجراء تنظيم مؤسسى للقطاع ووضع آليات لتسويق منتجاته، ومنحه مزايا ضريبية سهلة. ويمكن الاستعانة بخبرات المدن الأخرى مثل حلب على سبيل المثال.
- تعتبر مبادرة توفير فرص عمل من خلال تدريب وتأهيل الشباب على الأعمال الحرفية الخاصة بالتشييد والبناء من المبادرات الجيدة التى يقوم بها جهاز تشغيل الشباب بالمحافظة لأنها تغطى احتياجاً حقيقياً حسب متطلبات أصحاب الأعمال. وكان الأفضل تنفيذ هذا التدريب بالمجان، وصرف متطلبات الشغل للشباب بعد تخرجهم مثل عدة العمل وزى موحد للمتدربين أثناء فترة التدريب.
- من الضرورى فتح مدارس متطورة للتعليم والتدريب الفنى فى أسوان مثل مدرسة مشروع مبارك-كول، مع إدخال تخصصات جديدة تتناسب مع طبيعة محافظة أسوان والموارد الطبيعية الموجودة بها.

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>3</sup>

<sup>3</sup> الندوة الإقليمية الثلاثية للخبراء حول "تشغيل الشباب والاستخدام في المنطقة العربية." عمان، الأردن. أبريل ٢٠٠٤.

# المراجع

## أسوان

فرص الاستثمار في محافظة أسوان في المجال السياحي. مكتب خدمة المستثمرين - محافظة أسوان

فرص الاستثمار في محافظة أسوان في المجال الزراعي. مكتب خدمة المستثمرين - محافظة أسوان

فرص الاستثمار في محافظة أسوان في المجال الصناعي. مكتب خدمة المستثمرين - محافظة أسوان

## 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