



---

# تقرير

دراسة مسح واستبيان حول قضايا  
"فرص عمل وتوظيف الشباب" في طرابلس - لبنان

**STOCKTAKING STUDY IN TRIPOLI - LEBANON**

---

ديسمبر ٢٠٠٩

## المحتويات

٣	.....مقدمة
٦	.....الفصل الأول : المنهجية
١٠	.....الفصل الثاني : منظور مدينة طرابلس
٣٢	.....الفصل الثالث: أوجه التشابه والاختلاف بين المدن الخمس
٤٠	.....الفصل الرابع: رؤية رئيس البلدية والجهات المسؤولة
٢٣	.....الفصل الخامس: توصيات
٢٣	.....المراجع
٢٣	.....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 تبنى 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

تضمّنت 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، وأيّ 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 المحليّة 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 الأساسي 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 في صنعاء التي تأخر العمل بها لاعتذار أحد أعضاء فريق الدراسة، وقيام عضو آخر بالسفر إلى هناك لإكمال الدراسة)، إلا أن ترتيب الاجتماعات مع بعض الجمعيات التي تقوم بمبادرات كان عملية صعبة واستلزم الكثير من التحضير والتنسيق لأخذ مواعيد مسبقاً.

تحد آخر تمثل في 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 في 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 في نهايته توصية بهذا الشأن تتمثل في 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 في 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 أي 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 التي تمت.

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

الأسلوبيين الثالث والرابع، كان الاعتماد أساساً على المصدر الثاني وتعتبر المعلومات المستمدة منه قاصرة بعض الشيء.

## الفصل الثاني : منظور مدينة طرابلس

مدينة طرابلس هي العاصمة الإدارية لمحافظة الشمال في لبنان وتتكون المحافظة من سبعة أفضية من بينها قضاء طرابلس. وتعتبر طرابلس هي ثاني أكبر مدينة بعد بيروت العاصمة. وتشكل طرابلس مع مدينتي الميناء والبدوى ما يسمى باتحاد بلديات الفيحاء. وطرابلس هي أكبرهم حيث تمثل مساحتها حوالي ٦٨% من إجمالي مساحة الإتحاد. ويبلغ عدد سكانها حوالي ٢٣٣,٠٤٠ نسمة. وتصل الكثافة السكانية فيها إلى ١١١ نسمة لكل كم مربع. ويعتبر رئيس اتحاد بلديات الفيحاء هو نفسه رئيس بلدية طرابلس حكماً لأنها البلدية الأكبر.

### لمحة تاريخية:

#### خريطة لبنان



يعود تاريخ تأسيس مدينة طرابلس إلى حوالي القرن التاسع ق.م. وفي أيام الدولة الفارسية أصبحت عاصمة الإتحاد الفينيقي. وبعد الفتح الإسلامي، أصبحت طرابلس مركز الأسطول الحربي في عهد الدولة الأموية. ثم أصبحت مركزاً للثقافة والمعرفة في عهد الدولة الفاطمية وأشتهرت بمكتبة دار العلم. وكانت طرابلس منذ تأسيسها وحتى عهد الدولة المملوكية تقوم على شبه جزيرة الميناء، ثم أمر السلطان قلاوون بتدميرها وإقامة مدينة جديدة عند سفوح تلة القلعة وهي المعروفة اليوم بطرابلس القديمة. وتعتبر طرابلس بمثابة متحف حي، إذ أنها تحتوى على أكثر من مائة معلماً أثرياً وتاريخياً من جميع العصور التي مرت بها. ومن أشهرها قلعة صنجيل التي تعود في أصلها إلى العصر الصليبي، وتم تجديدها في القرن التاسع عشر. كما تضم المدينة العديد من الجوامع والمدارس والحمامات والخانات التي تعود إلى عصر الدولة المملوكية والعثمانية.

### لمحة جغرافية وعمرانية:

تعتبر طرابلس من أكثر المدن اللبنانية التي حافظت على طابعها القديم ويلاحظ ذلك من خلال أنماط العمران وأنماط الحياة الاجتماعية والنشاطات الاقتصادية فيها. ومع الإمتداد العمراني، ظهرت مناطق حديثة امتدت جنوباً وغرباً وشمالاً.

تنقسم مدينة طرابلس إلى ثلاثة مناطق مهمة هي:

- المنطقة التي تشمل المنطقة القديمة وتشمل أحياء الرمانة والحديد والنورى والمهاترة والحدادين والزاهرية والسويقة والتبانة والقبّة. وتبلغ مساحتها حوالي ١٩٨ هكتار ويسكنها حوالي ٧٢،٤٣٨ نسمة معظمهم من الطبقة الفقيرة والوسطى نسبياً. ومن أكثر المناطق المحرومة في هذه المنطقة هي حي أو منطقة التبانة التي يقطنها حوالي ٥٥ الف نسمة وتتميز بكثافة سكانية عالية، وقد تعرضت مؤخراً إلى نزاع مع منطقة جبل محسن نتج عنه تصدع العديد من المباني. وتفنقر المنطقة إلى شبكة صرف صحي. وقد وصفها البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بأنها "منطقة محرومة تحت عتبة الفقر".
- زيتون طرابلس (وتعرف بإسم أبي سمراء) وهي منطقة واحدة تبلغ مساحتها حوالي ١١٤٥،٨ هكتار ويبلغ عدد سكانها حوالي ٨٩،٩١٢ نسمة ومعظمهم من الطبقة الوسطى.
- بساتين طرابلس وهي أيضاً منطقة واحدة وبها شوارع مهمة وتبلغ مساحتها حوالي ٦٩٥ هكتار ويبلغ عدد سكانها ٦٣،٤٠٧ نسمة ومعظمهم من الطبقة الوسطى والغنية في طرابلس.

### التنمية الحضرية: المأوى والخدمات الإجتماعية:

تعيش أكثر من ٥٠% من عائلات طرابلس في حالة فقر، وتؤكد استطلاعات البنك الدولي أن ٦٤,٥% من العائلات في المدينة القديمة ( التاريخية ) في طرابلس تحظى بدخل شهري في حدود /٥٠٠,٠٠٠/ ل.ل. أو (٣٣٠ دولار) لعائلة ذات حجم يزيد عن ٥ أشخاص. وتعتبر الخدمات الاجتماعية من تعليم وصحة ومرافق متدنية إلى حد كبير. وتسعى بلدية طرابلس ضمن خطة أكبر تشمل إتحاد بلديات الفيحاء إلى وضع خطة إنماء لمدن الإتحاد موضع التنفيذ. وبالفعل قام الإتحاد بالمبادرة بإنشاء هيئة انمائية تضم بلديات الفيحاء والهيئات الاقتصادية والنقابية والاجتماعية والثقافية والنسائية لمناقشة الخطة والمشاركة في إنجازها ومتابعة تنفيذها على مدى السنوات القادمة. ويدخل في المبادرة العديد من الهيئات الدولية مثل البنك الدولي وبعض المنظمات الدولية وغيرها.

### الأنشطة الاقتصادية:

تشتهر مدينة طرابلس بقطاعات الخدمات والتجارة أكثر من الصناعة والزراعة. وفي الماضي، كانت طرابلس تعيش في بنبوحة اقتصادية وكانت هناك نهضة اقتصادية كبيرة قبل الحرب الأهلية في ١٩٧٥. ففي عام ١٩٥٢ على سبيل المثال، كان هناك مشروع كبير لإنشاء منطقة حرة في ميناء طرابلس وتحولت المنطقة إلى نموذج مصغر للمنطقة الحرة الموجودة في دبي اليوم ووفرت فرص عمل لمئات الموظفين والعمال ولمكاتب أعمال الشحن والتراخيص. ولكن منذ الحرب الأهلية وإلى الآن أصبح المرفأ مشلولاً، ولا توجد أي حركة اقتصادية فيه. كان هناك أيضاً مشروع في الخمسينات لإقامة معرض لبنان الدولي في طرابلس في عهد الرئيس السابق كميل شمعون، ولكن حتى الآن لم تثبت طرابلس جدارتها في أن تكون جاذبة للإستثمارات وإقامة المعارض. ويذكر أنه كان بإمكان طرابلس إنجاح هذا المشروع لولا ما حصل من عرقلة وتفشيل له.

إن "طرابلس كانت مزدهرة حتى الحرب الأهلية عام ١٩٧٥ حيث كانت قائمة على التجارة الوسيطة بين الدول العربية وأوروبا. ولكن الحرب الأهلية عزلتها وألغت الدور الاقتصادي لها إلى غير رجعة... وفي خلال ١٥ عاماً لم يعد هناك حاجة للمدينة وحدث ركود اقتصادي وفقر مدقع... وتصنف المدينة على أنها الأفقر في لبنان وأفقر مدينة من المدن المطلّة على ساحل البحر الأبيض المتوسط".

بالإضافة إلى ذلك "فإن المدينة تعيش الآن أياماً سوداء في تاريخها والعنف يتتبع في دورات متلاحقة، خاصة في المناطق الأكثر بؤساً وحرماناً وتهميشاً (إشارة إلى العنف المسلح بين منطقتي جبل محسن والتبانة). ويزيد هذا العنف من حدة المشكلات الاجتماعية القائمة وتغذي المشكلات الاجتماعية بدورها حلقة العنف فتزيدها تأججا واحتداماً". وبعد حرب أيلول ٢٠٠٦ مع إسرائيل، أدى تركيز عملية إعادة الإعمار في الجنوب إلى تهيش طرابلس أكثر فأكثر. وتعانى المدينة من أكثر مستويات الفقر حيث تصل نسبة الفقراء إلى ٥٧% من سكان المدينة.

بالنسبة للقطاع الصناعي، فإن الصناعة في طرابلس معظمها صناعات تحويلية ويبلغ عدد العاملين في هذا القطاع حوالي ١٦،١٦٠ شخص ٩١% منهم من الذكور و٩% من الإناث. وأهم الحرف هي النحاس والخشب والصابون. وفي الماضي كان هناك اهتمام كبير بهذه الصناعات، إلا أنه نتيجة للظروف السياسية والحرب الأهلية والكساد الاقتصادي، قل الاهتمام بهذه الحرف.

وهناك انخفاض ملحوظ في الصناعة الحرفية على حساب التجارة. ومن بين الأنشطة الشديدة النمو التجارة في الثياب المستوردة على حساب خياطين الثياب الجاهزة. هناك أيضاً نمو في تجارة المجوهرات والمفروشات والحلويات العربية.

وفي العقد الأخير، ظهر نشاط تنموي كبير من العديد من المنظمات الدولية ومؤسسات المجتمع المدني لإحياء وتنمية الصناعات التقليدية والتقليدية والأسواق القديمة بهدف الحفاظ على الإرث الثقافي والأثرى والاقتصادي، وكذلك تحسين المستوى الاقتصادي بالنسبة لسكان المدينة والأحياء القديمة المنتمين إلى طبقات اجتماعية متواضعة.

وبالتالي نجد أن مدينة طرابلس تعاني من ركود اقتصادي إلا في قسم من قطاع الخدمات حيث تفنقر إلى المصانع والمعامل والمجمعات التجارية.

## الوضع التعليمي:

يبلغ عدد المدارس في طرابلس ١٤٧ مدرسة منهم ٨٠ مدرسة رسمية و٦٧ مدرسة خاصة تغطي المراحل التعليمية المختلفة من الروضة إلى الثانوية بالإضافة إلى المدارس المهنية والتي يبلغ عددها مدرسة رسمية واحدة و١٦ مدرسة مهنية خاصة. هذا بالإضافة إلى فروع للجامعة اللبنانية وجامعات خاصة هي جامعة المنار والجنان ومعاهد جامعية مثل معهد الموسيقى ومعهد الترميم والآثار (حسب تقرير الحالة البيئية والتنمية الصادر عن مرصد البيئة والتنمية التابع لإتحاد بلديات الفيحاء، ٢٠٠٥). ويوجد العديد من العقبات التي تعترض العملية التعليمية أهمها ضعف الكادر التدريسي وعدم استخدام الأساليب التربوية الحديثة في التعليم، وعدم التوزيع المناسب للمدارس في بعض المناطق وخاصة في التبانة. الأخطر من ذلك هو ترفيع الطلبة في الصف الأول على أساس علاماتهم، خاصة في المدارس الرسمية، وبالتالي يصل الطلبة إلى المرحلة الثانية أو الصف الثاني من التعليم وهم شبه أميين وغير مؤهلين علمياً (خاصة في الرياضيات، واللغة الفرنسية والعلوم) فيواجهون الرسوب المتكرر مما يؤدي

<sup>1</sup> المصدر: بلدية طرابلس

إلى التسرب المدرسى بدءاً من الصف الثالث. وهناك نسبة كبيرة من الأطفال من عمر ١٠ إلى ١٨ سنة خارج المدرسة. وتبلغ نسبة التسرب المدرسى في طرابلس فقط إلى حوالي ٣٥% من إجمالي عدد الطلبة المتسربين في كل لبنان. وتبعاً لبعض إحصائيات بلدية طرابلس، فإنه هناك ما بين ١٤-١٥ ألف شاب متسربين من التعليم في الفئة العمرية من ١٠ إلى ١٨ عام. وينتج عن هذا التسرب مشاكل كثيرة تتمثل في زيادة نسبة العنف وجرائم الأحداث في المدينة.

المشكلة الأكبر المرتبطة بذلك تكمن في تشجيع الأهل للولد بترك المدرسة دون حثه على العودة إليها كونهم في الأغلب غير متعلمين ويشككون دائماً بدور المدرسة والمناهج التعليمية. وتبين دراسة أحوال المعيشة في مدينة طرابلس إلى أن الفقر والحرمان يترافقان مع تدنى المستوى التعليمي، في حين ترتفع نسبة المتعلمين في مستويات المعيشة المرتفعة. إلا أنه لا يوجد علاقة سببية مباشرة بين المستوى التعليمي المرتفع وبين الوضع الاقتصادي والاجتماعي. وتظهر هذه المشكلة خاصة في المناطق الفقيرة مثل حي التبانة حيث أثبتت الدراسات الاجتماعية في المنطقة أن نسبة ٤٨% فقط من الأطفال في الحي هم الذين يرتادون المدارس و١٣% منهم يعملون خارج المنزل و٣٨% يمضون وقتهم في الشارع مما يؤدي إلى إنحرافهم (حسب دراسة إعادة التأهيل والإحياء العمراني لمدينة طرابلس ٢٠٠١).

وتعتبر نسبة الأمية في طرابلس ومحافظة لبنان الشمالي بوجه عام عالية نسبياً حيث تبلغ حوالي ٢١,٢%. وتصل بين أعمار ١٠ و١٩ عام إلى حوالي ٩%, وهي النسبة الأعلى بين جميع محافظات لبنان (حسب إدارة الإحصاء المركزي - ١٩٩٧).

### المجتمع المدني والخدمات الاجتماعية:

يبلغ عدد الجمعيات الناشطة في طرابلس ما يقرب من ١٣٦ جمعية ذات أهداف مختلفة: تربية وثقافية ومهنية وتجارية وإنمائية ونسائية وبيئية وصحية. ولدى بلدية طرابلس إتفاقيات تعاون مع ٥٥ جمعية من هذه الجمعيات (حسب تقرير الحالة البيئية والتنمية الصادر عن مرصد البيئة والتنمية التابع لإتحاد بلديات الفيحاء ٢٠٠٥).

أما فيما يخص النشاطات الثقافية في المدينة، فهي ضئيلة جداً ومنحصرة في الندوات التي تقام في قصر نوفل البلدي ومجمع الرابطة الثقافية. كذلك لا يوجد أنشطة ترفيهية التي تعتبر عنصر جذب خاصة لفئة الشباب. وتعتبر المقاهي الشعبية هي المكان الوحيد للترفيه في طرابلس بالنسبة للشباب ولكنها لا تشكل عنصر جذب سياحي من خارج المدينة.

إلا أن هناك شكوى عامة من أفراد المجتمع المحلي بأنه يوجد عدد قليل من الجمعيات تتوجه في مشاريعها إلى شريحة الشباب الذين يشكلون القسم الأكبر من المجتمع.

### وضع الشباب:

مجتمع طرابلس مجتمع فتي، إذ تصل نسبة من هم دون سن الثلاثين عاماً إلى حوالي ٦٣,٦% من إجمالي السكان. وتعتبر نسبة العزوبية كبيرة في المدينة حيث تصل إلى حوالي ٤٤,٨% للذكور و٣٥,٨% للإناث (حسب إحصائية وزارة الشؤون الاجتماعية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عام ٢٠٠١). ويعانى الشباب في طرابلس من مشكلات عديدة مثل الإفتقار إلى أماكن الترفيه والتنمية الثقافية. كذلك يعانى الشباب من وجود مجالات دراسة محدودة ومتكررة خاصة في الجامعة اللبنانية

التي تخرج سنوياً عدداً كبيراً من الطلاب، ولكن نسبة محدودة منهم تعمل إما بمجال دراستها أو بالمجالات الأخرى المتوفرة.

وتقول إحدى الناشطات الاجتماعيات في المدينة أنه يمكن تقسيم الشباب في طرابلس إلى ثلاثة شرائح رئيسية: المستوى الجيد وهم الحاصلون على مستوى مرتفع من التعليم والثقافة وأغلبهم يهاجرون إلى الخارج أو للعمل في الدول العربية؛ المستوى المتوسط وهؤلاء لديهم بعض المهارات والتحقوا بسوق العمل؛ والشريحة الثالثة هي الضعيفة وغالباً ما تتكون من خريجي المدارس الرسمية أو المتسربين من التعليم ولا يمتلكوا المهارات أو الخبرات التي تؤهلهم للدخول في سوق العمل بدون تدريب مكثف. ويرجع ذلك إلى العجز الاقتصادي وتردى المستوى التربوي والتعليمي في المدارس الرسمية، إضافة إلى نقص في كمية ونوعية المدرسين وضعف التوجيه التربوي.

وتنتشر حالياً ظاهرة اليأس بين الشباب نتيجة لغياب فرص العمل بعد الإنتهاء من التعليم وتدهور الأوضاع الاقتصادية مما يؤدي إلى إرتفاع نسبة البطالة بينهم. يؤدي هذا الشعور العام بانعدام الفرص إلى زيادة نسبة الهجرة الداخلية والخارجية بين الشباب خاصة فئة الذكور في طرابلس مما ينتج عنه تفكك للمجتمع وزيادة نسبة الإناث على الذكور فيه. وطبقاً لإحصائيات وزارة الشؤون الإجتماعية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فإن عدد المهاجرين من قضاء طرابلس وصل إلى ٢١٣٢ حالة، معظمها إلى البلدان العربية (خاصة السعودية والخليج) تأتي بعدها بلدان أوروبا الغربية وأمريكا وكندا.

أظهرت المقابلات أيضاً مع بعض الشباب من سكان طرابلس أن الكثير من شباب طرابلس يفضلون الوظيفة في الدولة (القطاع العام) لأنها ثابتة وتضمن المستقبل لهم. وهذا ما يفضله أهل هؤلاء الشباب أيضاً لأن الدولة لا تصرف أحداً من الخدمة ولا تنظر إلى الموظف مهما كانت رتبته أو درجته الوظيفية إلا باعتباره موظفاً دائماً بصرف النظر عن كيفية قيامه بوظيفته. ولا وجود عندها للثواب والعقاب إلا في حدودها الدنيا. ولذلك ترفض نسبة كبيرة من الشباب الدخول في مجال الأعمال الحرة أو إنشاء مشروع صغير أو متناهي الصغر.

### سوق العمل:

يرتكز النشاط الاقتصادي في طرابلس على قطاع التجارة والخدمات أكثر من الصناعة والزراعة. ويعتمد أساساً على المؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر مع كل ما تعانيه هذه المؤسسات من مشاكل. وتحفظ المؤسسات الاقتصادية بطبعتها العائلي ويتأثر الوضع الاقتصادي المتدنى على العائلات بأسرها. وبالنسبة للقطاع الحرفي، يوجد الكثير من المؤسسات الحرفية التي تقوم على فرد واحد فقط يقوم بكل الأمور، وهذا من شأنه تهديد استمرارية تلك المهن.

وبصفة عامة تؤثر سوء الأحوال الاقتصادية والسياسية على سوق العمل في طرابلس. وتعتبر المضاربة أو المنافسة مع السلع الأجنبية تحدى أساسى يواجه كل أرباب الأعمال من التجار والصناع في المدينة. وفي الدراسة التي قامت بها مؤسسة الحرفى اللبناني عن حاجات القطاع الحرفى الفنى فى أسواق طرابلس القديمة، أعرب أغلبية الحرفيين أنهم غير راضين عن تسعير بضائعهم لأنهم يعتبرونها أقل من قيمة عملهم، ولكن بسبب الوضع الاقتصادي السيئ والمضاربة الشديدة مع البرامج الأجنبية (الصينية والسورية) يضطرون إلى تخفيض أسعارهم والبيع بسعر التكلفة. كما أنهم غير راضين عن الديكور وطريقة عرض منتجاتهم لأن محلاتهم قديمة جداً وضيقة وبحاجة إلى تأهيل والبعض منها يحتاج إلى ترميم.

بالنسبة لوضع المرأة، أصبحت المرأة تلعب دوراً أكثر فعالية في مجتمع طرابلس عن ذي قبل نتيجة للوعي الفكري وأصبحت تشارك في سوق العمل، إلا أنه لا يزال هناك الكثير من المعوقات خاصة على صعيد سوق العمل حيث تتحدد مشاركة المرأة بعدد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تؤثر في اتجاهات متناقضة أحياناً. فتزايد الأعباء المعيشية يدفع المرأة إلى العمل من أجل المساهمة في إعالة الأسرة وقد بلغ عدد النساء العاملات في طرابلس حوالي ١٣،١٥٣ امرأة، أي ما يعادل حوالي ٢٠ % من قوة العمل وتشتغل أكثر من ثلث هذه النسبة في مجال التعليم، والبقية في الصحة وخدمات أخرى. وتلعب الأدوار الاجتماعية دوراً كبيراً في تضييق نطاق فرصة الحصول على عمل متكافئ مع الرجال في الأنشطة الاقتصادية الأخرى خاصة الصناعية والتجارية لا سيما في المؤسسات العائلية التي تحول دون تواجد النساء في الأسواق وفي تواصل مباشر مع العملاء.

### الجهات المسؤولة عن سوق العمل:

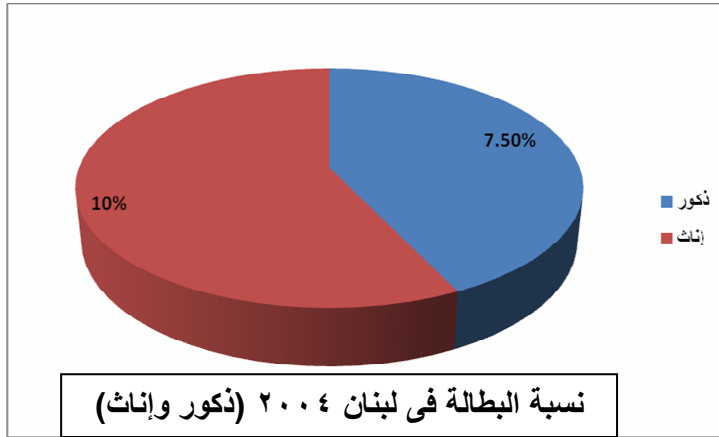
المعلومات الخاصة عن شكل وديناميكية سوق العمل في لبنان وطرابلس على وجه الخصوص غير محددة وليست محصورة مع جهة واحدة. فيوجد عدة جهات مسؤولة عن جمع البيانات المرتبطة بسوق العمل وفرص التوظيف ومنها:

- مكتب التوظيف الوطني: أنشئ هذا المكتب بالقرار الحكومي رقم ٨٠/٧٧ وهو هيئة شبه مستقلة تتبع لوزير العمل. ويقوم المكتب بالأنشطة التالية: عمل الدراسات والأبحاث عن سوق العمل، وضع سياسات واستراتيجيات لسوق العمل، تحسين مستوى الشباب الداخل لسوق العمل من خلال البرامج التدريبية المهنية، وتشغيل مكاتب للتوظيف، والتدريب خاصة لذوى الاحتياجات الخاصة.
- المركز التعليمي للبحوث والتنمية: وهو مثل مكتب التوظيف الوطني ولكنه يتبع لوزارة التربية والتعليم العالي في لبنان. ويهتم بوضع السياسات الخاصة بالتعليم وتطوير المناهج، وعمل الدراسات الخاصة بجانب المهارات البشرية ومتطلبات سوق العمل.
- الوزارات ذات الصلة: يوجد في العديد من الوزارات بعض المعلومات المرتبطة بسوق العمل ولكنها غير مرتبة ومختصة فقط بالوزارة المعنية، ومنها وزارة الصناعة، وزارة الزراعة، وزارة السياحة، وزارة المالية، وزارة الصحة، وزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة النقل.

### احتياجات أصحاب العمل:

هناك احتياجات كثيرة فيما يخص النواحي التقنية والمهنية، أعرب أصحاب الحرف عن حاجتهم إلى شراء آلات ومعدات حديثة لتسهيل العمل. وهناك احتياج خاص إلى ابتكار تصميمات جديدة ومطلوبة في السوق وخاصة للتصدير.

## البطالة:



تقدر نسبة البطالة في لبنان حسب إدارة الإحصاء المركزي بـ ٨,٢% عام ٢٠٠٤. وهي موزعة كالتالي: الإناث ١٠% والذكور ٧,٥%. وتبلغ نسبة البطالة في قضاء طرابلس بالنسبة للفئة العمرية ١٥-٦٤ عام حوالي ٦,٦١%.

## التحديات التي تواجه سوق العمل:

نتيجة للظروف الاقتصادية والسياسية التي تعرضت لها لبنان، فإن هناك تضاًؤل كبير في حركة الزائرين من سائحين ومغتربين مما يؤدي إلى ضعف الطلب على المنتجات المصنعة محلياً. هناك أيضاً إهمال واضح للمدينة، ويقول البعض أنه تم إسقاط طرابلس من لائحة المدن التي تحظى بمشاريع تنموية لفترة سابقة طويلة. هناك كذلك منافسة غير متكافئة مع الإنتاج الأجنبي الأقل تكلفة خاصة المصنوعات الصينية. يوجد أيضاً تراجع واضح في القدرة الشرائية لدى الزبائن المحليين في المدينة.

وفيما يتعلق بالتحديات في المؤسسات الإنتاجية والصناعية، فتتمثل في عدم تحديث أدوات الإنتاج وطرق العمل والافتقار إلى الابتكار وتصميم منتجات أو أشكال جديدة تناسب أذواق الزبائن. هذا بالإضافة إلى نقص الإمكانيات المادية، وغياب الضمان والتغطية الصحية للعاملين.

## الوضع السياسي وأثره على المجتمع المدني والإقتصاد:

مدينة طرابلس بها العديد من الأقطاب السياسية التي تؤدي إلى تجاذبات سياسية عدة، فيتمثل فيها العديد من الجماعات والأحزاب والتكتلات والمكاتب مثل حزب التحرر العربي (آل كرامي)، التكتل الطرابلسي (محمد الصفدي) مكتب النائب نجيب مقياي، تيار المستقبل، الحزب الشيوعي، اتحاد الشباب الوطني، والتيارات الإسلامية المختلفة ومن أبرزها الجماعة الإسلامية، والتوحيد وجميعية المشاريع الخيرية.

إن أهم ما يشد الاهتمام في هذا المقام هو علاقة السياسيين مع الناس كناخبين، وصلات الوصل بينهم التي عادة ما تتشكل وسط ظروف واعتبارات توجد المنطقة السكنية من خلال علاقات السكان بها. وهذه العلاقات بذاتها تنتج من يعبر عن واقعها وآمالها وطموحاتها، فيصيرون من هذا الموقع صلة الوصل من الخارج ومحط آمال من في الداخل لتأمين مستلزمات الحياة الضرورية لمن هم في حاجة إليها.

## قانون العمل والسياسات والتشريعات الخاصة بعمل وتوظيف الشباب:

وفقاً لقانون العمل اللبناني الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦ والمعدل في ١٩٩٩/٦/٢٨ بناء على مرسوم رقم ٧٠٠، تتولى تنظيم التوظيف مؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري ترتبط بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتخضع لوصايتها الإدارية، وتتولى المؤسسة رسم وتنفيذ سياسة التوظيف في لبنان بإنشاء مكاتب الاستخدام في المناطق المختلفة من القطر ومكافحة البطالة والمساهمة في تحسين تنظيم سوق العمل والمساهمة في تشجيع المشاريع ذات الانعكاس على سوق العمل ويدير المؤسسة مجلس إدارة ثلاثي التكوين بالإضافة إلى عدد من الخبراء والمختصين بشؤون العمل والاختصاصات المتصلة به. والملاحظ أن المشرع اللبناني حظر إعطاء أية رخصة لإنشاء مكاتب استخدام خاصة أو مكاتب تقوم بأعمال تدخل ضمن مهام المؤسسة الوطنية للاستخدام وعدم تجديد التراخيص السابقة .

ويوضح القانون أن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية هي المسؤولة عن إنشاء مراكز التدريب المهني منفردة أو بالتعاون مع أفراد أو مع هيئات أو مؤسسات خاصة وطنية أو أجنبية. وتضع دائرة التدريب المهني التابعة لوزارة العمل النماذج والأصول التي تحدد كيفية إدارة مراكز التدريب المهني وتمويلها والشروط الخاصة بالتدريب وأنواعه وبرامجه ومدده ومراحله. ويؤلف وزير العمل بقرار منه لجنة ثلاثية التكوين لإدارة مراكز التدريب المهني التي تنشئها الوزارة، وقد فوض القانون دائرة التدريب المهني لمراقبة شؤون التدريب وفقاً لنصوصه واخضع مراقبة التطبيق لصلاحيات التفتيش.

ومن ناحية أخرى نظم القانون (عقد التدريب) في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية ويهدف العقد إلى تأمين إعطاء تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص آخر أتم الثانية عشرة من عمره على الأقل يلتزم بدوره أن يعمل لحساب رب العمل ضمن شروط وزمان يتفق عليها وتناول المشرع اللبناني كيفية تحرير العقد والأهلية اللازمة له وواجبات رب العمل وواجبات المتدرب والأجر المستحق للمتدرب وفسخ العقد .

يفرض أيضاً قانون العمل اللبناني على صاحب العمل تسجيل العاملين من الأطفال بعمر ١٤ سنة وما فوق بعد ثلاثة أشهر من بدء العمل في المؤسسة أو الورشة. إلا أن ذلك نادراً ما يحدث ويتعرض الأطفال إلى الكثير من الأعمال الشاقة إضافة إلى سوء المعاملة وانتهاك حقوقهم. إن التأمين الصحي إجباري طبقاً للقانون اللبناني، إلا أن حوالي ٩٥% من العاملين في المؤسسات خاصة الصناعية غير مؤمن عليهم ولا يتمتعون بأي تغطية صحية.

ويحرص القانون على حظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة وهي موضحة في أحد الملاحق الخاصة بالقانون. كما يحظر تشغيل النساء ليلاً في الفترة الصيفية (من أول أيار حتى ٣٠

أيلول) بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً وفي الفترة الشتوية (أول تشرين أول حتى ٣٠ نيسان) بين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً وذلك في الصناعات الميكانيكية واليدوية كافة. وينص القانون أيضاً على وجوب تأمين الوسائل اللازمة لراحة النساء في العمل وجلس الأجيريات اللواتي يقمن بأعمالهن وهن واقفات للاستراحة أثناء أوقات العمل.

## مبادرات ومشروعات:

تم حصر ١٨ مشروع أو مبادرة معنية بشأن الشباب والتوظيف أو سوق العمل. ومن الملاحظ أن معظم تلك المشروعات تتناول توفير فرص للتدريب المهني، وتنمية المرأة (من خلال التوعية والتدريب والربط بسوق العمل)، وكذلك بناء شراكة بين الشباب ومؤسسات المجتمع المدني. ويوضح الجدول التالي ملخصاً لهذه المبادرات وأهدافها ونتائجها وعدد المستفيدين منها:

ملاحظات	النتائج	المستفيدون	أهم الأنشطة	ملخص عن النشاط والأهداف	اسم المبادرة/ المشروع
المبادرة جيدة ولكن لعدم وجود كوادرات لمتابعة التنفيذ من البلدية سوى المستشار الاجتماعي بالبلدية، فإن النتائج قد تتأثر ويصعب توسيع المشروع، كذلك لا توجد خطة واضحة للإستمرارية أو التوسع في المشروع.	- بدأ التدريب في شهر فبراير ٢٠٠٩ بعد عام من التحضير والتجهيز للمشروع ويستفيد حالياً من المشروع: - في مجال البناء (٩ شباب) - في مجال السباكة والأدوات الصحية (١٢ شاب) - في مجال الدهان (١١ شاب)	ويهدف هذا المشروع إلى تدريب الشباب (بين عمر ١٤ و ٢٥) الذين لم تتح لهم الفرصة لمواصلة دراستهم، والذين يمتلكون معرفة أولية في الكتابة والحساب. عدد المستفيدين ٣٦ تسرب منهم ٤ ليصبح العدد الإجمالي ٣٢	اختارت بلدية طرابلس هذه المهن كونها مطلوبة في سوق العمل ونظراً لنقص اليد العاملة الكفاء والمتخصصة في هذا المجال. يتضمن التدريب المهني مرحلتين: ١- تدريب على المستوى الشخصي . ٢- تدريب آخر على المستوى المهني.	مشروع للتدريب المهني في ميدان الحرف اليدوية في قطاع البناء. يستهدف المشروع شباب مدينة طرابلس المتسربين من المدرسة والعاطلين عن العمل لإعطائهم فرصة لضمان مستقبلهم. كخطوة أولى تم إختيار المهن التالية: (بناء وتبليط، الطلاء الخارجي والداخلي:دهان، والسباكة:الأدوات الصحية).	بلدية طرابلس: "مشروع التدريب المهني المعجل"
تم تنفيذ المشروع خلال عام ٢٠٠٨ من جهة أخرى، يهدف المشروع إلى دعوة المجلس	- تم تحضير ثلاثة مشروعات فقط من الخمسة وهي. - رحلتين إلى مناطق سياحية	٣٠ شاب وفتاة (أعمارهم بين ١٧ و ٢٥ عام)	- مرحلة تدريبية: وتشمل موضوعات تنموية عدة، أهمها: عرض ومناقشة الدور التنموي للبيئات ودور الشباب في التنمية المحلية، تعريف	مشروع شراكة بين اللجنة الوطنية اللبنانية لليونيسكو، وبلدية طرابلس، وجمعية مسار، ومجموعة شباب من منطقة طرابلس والشمال أطلقوا على	مشروع "الشباب يعمل للتغيير"

ملاحظات	النتائج	المستفيدون	أهم الأنشطة	ملخص عن النشاط والأهداف	اسم المبادرة/ المشروع
<p>البلدي في مدينة طرابلس، ومن بعدها المجالس البلدية في المناطق كافة، لفتح مجال أوسع للشباب للمشاركة في العمل التنموي المجتمعي، وذلك من خلال سماع آرائهم وتقديم الدعم لهم ووضع شبكة العلاقات التي تتمتع بها المجالس البلدية في متناول الشباب عند الحاجة لدى تنفيذ نشاط ومشروع ما، على أن تكون وتيرة التنسيق بين الشباب والمجلس البلدي مستمرة.</p>	<p>- ندوة توعوية حول حوادث السير - عمل موقع على شبكة الإنترنت بخصوص المشروع يشمل جانب توعوية</p>	<p>تستهدف الأكاديمية الفتيات بين عمر ٨-١٢</p>	<p>- مرحلة تنفيذية: فيها يتم تقسيم الشباب المتدربين إلى ٤ مجموعات للعمل على ٤ مشاريع مجتمعية متعددة يحدونها هم إبتداءً إلى حاجاتهم وحاجات مجتمعاتهم المحلية. يُخصص المشروع مبلغ ١٠٠٠٠ دولار لكل مشروع من المشاريع الأربعة لتغطية التكاليف المتوقعة.</p>	<p>أنفسهم في نهاية المشروع إسم "مبادرات تنموية من الشباب". يهدف المشروع إلى بناء نموذج شراكة بين بلدية طرابلس وشباب المدينة، وتوثيق هذا النموذج، ومن ثم تعميمه في مناطق أخرى. لتحقيق ذلك، يتوجه المشروع إلى بناء قدرات الشباب وتزويدهم بمفاهيم ومهارات ومنهجيات عمل تساعد على لاحقاً في التخطيط لمشاريع مجتمعية مستندة إلى حاجات الشباب والحاجات المحلية وتطبيقها في أحياء مدينتهم. إن ذلك يشجع الشباب ليكونوا ناشطين في مجتمعاتهم، ويلعبوا أدوار إيجابية في تحسين أوضاعهم وأوضاع مجتمعاتهم، وبالتالي ممارسة أدوار المواطنة.</p>	<p>مؤسسة الصفاي (مشروع أكاديمية المرأة)</p>
	<p>- على الصعيد الاقتصادي في عام ٢٠٠٨ تم تدريب ٦٨</p>		<p>- يقع مركز أكاديمية المرأة في منطقة ضهر المغر بطرابلس.</p>	<p>أُنشئت مؤسسة الصفاي عام ٢٠٠١ وتعمل على تنمية الأفراد</p>	

ملاحظات	النتائج	المستفيدون	أهم الأنشطة	ملخص عن النشاط والأهداف	اسم المبادرة/ المشروع
لم يتم المركز بأى مبادرات تدريب مهني أو الربط بسوق العمل حتى الآن، سوى التركيز على برامج تدريب الحاسب الآلي ودورات اللغة الإنجليزية ومحو الأمية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- فناة وسيدة على تنسيق الزهور والتصوير الفوتوغرافي وبرنامج الفوتوشوب والتطريز والخياطة ، وتم إلحاق ١٢ فناة وسيدة للعمل بالمشغل التابع للأكاديمية.</li> <li>- على صعيد التمكين الذاتي والمهارات الحياتية، تم تدريب ٧٢ فناة وسيدة على موضوعات مختلفة.</li> </ul>	<p>عام والمرافقات بين ١٢-١٨ عام والنساء بوجه عام فوق ١٨ عام في مناطق صهر المغر والحصنة والسويقة والقبة والمدينة القديمة بطرابلس.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يعمل على عدة برامج هي: <ul style="list-style-type: none"> <li>- التنمية الشخصية للمرأة</li> <li>- التنمية الثقافية والتربوية</li> <li>- التوعية الصحية والبيئية</li> <li>- تدريب مهني وربط النساء بسوق العمل.</li> <li>- تشكيل لجان محلية تساهم في تنمية المجتمع المحلي</li> <li>- متابعة فردية على المستوى النفسي والاجتماعي والصحي.</li> </ul> </li> </ul>	<p>والمجتمعات وذلك عبر نشر الوعي العام إزاء المشكلات التي تحول دون تحقيق التنمية وبناء القدرات البشرية لحل هذه المشكلات. أحد أكبر القطاعات التي تعمل بها المؤسسة هي قطاع التنمية الاجتماعية ومن ضمن المشروعات الرائدة هي مشروع أكاديمية المرأة ويهدف إلى رفع مستوى مشاركة المرأة في محيطها من خلال التدريب المهني وتنمية المهارات الشخصية وتفعيل مبادرات النساء لتحسين مناطقهن.</p>	مؤسسة الصفاي (مبادرة مركز شبان)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- على مستوى الدورات التدريبية، تم عمل الدورات الآتية:</li> <li>- لغة إنجليزية (١٥ شاب)</li> <li>- محو أمية (١٠ شباب)</li> <li>- كمبيوتر (١٤ شاب)</li> <li>- دعم مدرسي (٢٠ شاب)</li> </ul>	<p>يستهدف المركز الشباب بين ١٢ إلى ١٨ عام وفوق ١٨ عام.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- للمركز أنشطة متعددة وتضم: <ul style="list-style-type: none"> <li>- برامج ترفيهية</li> <li>- متابعة فردية على المستوى النفسي والاجتماعي</li> <li>- برنامج تربي صحي يبني ورياضي</li> <li>- تدريب مهني</li> <li>- برنامج توعية على محيط المجتمع المحلي</li> </ul> </li> </ul>	<p>تم في فبراير ٢٠١٧ وبدعم من مجلس الإنماء والإعمار (مشروع التنمية الاجتماعية) وبالشراكة مع بلدية طرابلس وجمعية فسنا، تم تأسيس مركز شباننا ويهدف إلى:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية الطاقات والقدرات الفكرية والتربوية والمهنية والثقافية عند الشباب</li> <li>- مساندة الشباب لبناء مشروعاتهم</li> </ul>	

ملاحظات	النتائج	المستفيدون	أهم الأنشطة	ملخص عن النشاط والأهداف	اسم المبادرة/ المشروع
	- مبادرة نتعلم ونفيد (تنمية شخصية ١٢ شاب)			- توعية المجتمع المحلي حول قضايا الشباب وتحفيزه للقيام بمبادرات وقائية - ربط الشباب بالخدمات المتوفرة في محيط إقامتهم من خلال التنسيق والتشبيك مع جمعيات ومؤسسات المجتمع المدني	
	- تم تدريبهن على أعمال تصفيف الشعر.	١٥ فتاة تركز الدراسة من عمر ١٥-١٨ عام	- تقوم الجمعية بعمل دعم مدرسي لطلبة المدارس عن طريق دروس التقوية. - وتدبر دورة في التدريب المهني على الكوافير وتصفيف الشعر	جمعية محلية حديثة النشأة، تأسست عام ٢٠٠٦ وتعمل في طرابلس	الجمعية الخيرية لدعم المرأة الريفية (مشروع التدريب المهني)
	- تم عمل برامج تدريبات مهنية في المجالات الآتية: - تسويق وإدارة - صيانة هواتف خلوية - صيانة كمبيوتر - حلاقة رجالي ونسائي	١٥ طفل تتراوح أعمارهم بين ٨ و ١٣ عام	- دورات تدريبية خاصة بالأطفال العاملين		(مشروع محو الأمية وأشغال يدوية وشك خرز)
		غير محددة	يقدم مركز طرابلس الأنشطة التالية: تدريب مهني و تأهيل إجتماعي للشباب المتسرب من النظام المدرسي	الحركة الاجتماعية، جمعية لا خيرية، لا طائفية، لا حزبية، تعمل منذ العام ١٩٦١ في الحقل التنموي على كامل الأراضي اللبنانية. تسعى الحركة الاجتماعية إلى بناء مجتمع أكثر عدالة وأكثر إنسانية وتفعيل قدرات الفئات الأكثر	الحركة الاجتماعية

ملاحظات	النتائج	المستفيدون	أهم الأنشطة	ملخص عن النشاط والأهداف	اسم المبادرة/ المشروع
يعتمد البرنامج أساساً على مبدأ تكافؤ الفرص مع مراعاة إعطاء الأفضلية لأولئك الذين هم بحاجة لتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية ممن لديهم الطموح الكافي لتحقيق ذلك. يستفيد من هذا البرنامج أيضاً من قوى الأمن الداخلي في لبنان، الحرس الجمهوري، موظفو المجلس الوطني	- التركيز في البرامج على الكوادر والتزيين والتجميل والحلاقة الرجالي.	تقدر المؤسسة العدد بالآلاف. ولكن لا يوجد تصنيف حسب نوع البرنامج التدريبي	أهم التخصصات التي يقدمها هذا البرنامج هي: علوم ولغات الكمبيوتر واللغات الأجنبية وتصنيف الشعر النسائي والحلاقة الرجالية والمكياج ومبادئ علوم السكرتارية وتجميع وصيانة أجهزة الكمبيوتر إضافة إلى دورات صياغة وتصليح المجوهرات، محو الأمية ودورات وورش	تتميز من خلال برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية وإلى تفعيل دور الشباب في التنمية وفي تحسين المجتمع. تضع الحركة الاجتماعية الإنسانية الإنسان في صلب أولوياتها وتعمل لبناء حركات تضامنية ونفعية مبدأ المواطنة. لا تكتفي الحركة الاجتماعية بالتدخل المباشر مع الفئات الأكثر تهميشاً كي تطالب بحقوقها، وإنما تعمل على توعية المجتمع بمختلف فئاته على القضايا الاجتماعية والاقتصادية وتطالب بوضع سياسات تحترم الحقوق الإنسانية.	مؤسسة مخزومي (برنامج التدريب المهني)
			مدرسة بديلة للأطفال خارج النظام الدراسي الاندماج في المدرسة متابعة الأحداث لإعادة إنخراطهم الاجتماعي والمهني. متابعة تنفيذ تدابير بديلة غير مانعة للحرية للأحداث على خلاف مع القانون لجنة بلدية للحد من التسرب المدرسي	مؤسسة خيرية أسسها المهندس فؤاد مخزومي عام ١٩٩٧. تعمل في عدة قطاعات مثل التدريب المهني والقروض الصغيرة والتوعية والإرشاد والرعاية الصحية ومشروعات البيئة والزراعة. برنامج التدريب المهني يتيح للمتسبين إليه تعلم مهارات علمية	

ملاحظات	النتائج	المستفيدون	أهم الأنشطة	ملخص عن النشاط والأهداف	اسم المبادرة/ المشروع
ملاحظات للضمان الاجتماعي وممرضات الصليب الأحمر.			عمل مختلفة من حين لآخر.	وتقنية ومهنية انطلاقاً من أهداف المؤسسة الداعية إلى تشجيع طلب المعرفة وتحفيز الاعتماد على النفس.	
من خلال الدراسة الميدانية في مدينة طرابلس، لم نستطع الحصول على أي بيانات بخصوص أنشطة هذه المنظمة على مستوى طرابلس.	- المنظمة لها برنامج تقييمي خاص يقوم بتقييم الدورات التدريبية وأخذ آراء المستفيدين والمتطوعين الذين يقومون بتقديم التدريب والمدارس المشاركة في المشروع	تقدم الجمعية برامجها لحوالي ٢٠ ألف طالب وطالبة على مستوى لبنان للفئة العمرية ١٤ - ١٨ عام خاصة في المدارس المتوسطة والثانوية في أكثر من ٦٠ مدرسة حكومية وخاصة.	- تقديم تدريبات على مهارات متعددة وتشمل على سبيل المثال وليس الحصر: الإدارة المالية، المهارات الحياتية، التخطيط ووضع أهداف للنجاح على المستوى الشخصي، مهارات القيادة، المواطنة وغيرها.	منظمة غير حكومية تعمل على تغطية الفجوة بين التعليم وسوق العمل وتستهدف أساساً الشباب عن طريق تنفيذ برامج تدريبية وتقديم استشارات.	إنجاز
تعمل داخل طرابلس فقط	- تنفيذ دورات تدريب مهني في الموضوعات التالية: فندقية حلاقة نسائي مع تزيين وتجميل خياطة وتصميم أزياء صيانة وتعليم كمبيوتر أشغال يدوية منتجات جلدية محو أمية	غير محدد	- تنفيذ مشروعات لتدريب وتشغيل الشباب	منظمة غير حكومية مسجلة في طرابلس	اللقاء النسائي الخيري

ملاحظات	النتائج	المستفيدون	أهم الأنشطة	ملخص عن النشاط والأهداف	اسم المبادرة/ المشروع
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ دورات تدريب مهني في الموضوعات التالية: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ماكياج (٣٠ فتاة)</li> <li>- حلاقة رجالي (١٥ شاب)</li> <li>- فنديقة</li> <li>- حلاقة نسائي (٣٥ فتاة)</li> <li>- محو أمية (٣٩ شاب وفتاة)</li> <li>- التطريز والرسم الفني (١١ فتاة)</li> <li>- الخياطة والأشغال اليدوية (١٥ فتاة)</li> <li>- الكمبيوتر (٤٤ شاب وفتاة)</li> <li>- صناعة الحلويات (١٠ شاب وفتاة)</li> <li>- التدليك والمساج (١٢ فتاة)</li> </ul> </li> </ul>	<p>٢١١ شاب وفتاة خلال عام ٢٠٠٨ في الفئة العمرية بين ١٥ و ٣٠ عام</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ مشروعات لتدريب وتشغيل الشباب</li> </ul>	<p>منظمة غير حكومية مسجلة في طرابلس</p>	<p>العمل النسوي</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ دورات تدريب مهني في الموضوعات التالية: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ماكياج</li> <li>- حلاقة نسائي</li> <li>- كمبيوتر</li> <li>- أشغال حرفية</li> <li>- محو أمية</li> </ul> </li> </ul>	<p>غير محدد</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ مشروعات لتدريب وتشغيل الشباب</li> </ul>	<p>منظمة غير حكومية مسجلة في طرابلس</p>	<p>يد بيد</p>

ملاحظات	النتائج	المستفيدون	أهم الأنشطة	ملخص عن النشاط والأهداف	اسم المبادرة/ المشروع
ملاحظة البرنامج متوقف حالياً لعدم وجود تمويل بعد إنتهاء المشروع الإبطالي في ديسمبر ٢٠٠٨. وكان بقيمة ٤٠ الف دولار	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ دورات تدريب مهني في الموضوعات التالية: - كمبيوتر</li> <li>- محو أمية</li> <li>- ماكياج</li> <li>- فنديقة</li> </ul>	حوالي ٩ من الشباب	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقدم المؤسسة خدمات متعددة في مجال الصحة والزراعة وتنمية المشروعات الريفية الصغيرة. ومن ضمنها مشروع دعم صغار رواد المشروعات.</li> </ul>	مؤسسة غير حكومية غير هادفة للربح تأسست عام ١٩٩١ بعد اغتيال الرئيس اللبناني ربيه معوض عام ١٩٨٩. تعمل المؤسسة في مجال العمل الخيري والإنساني	مؤسسة ربيه معوض (مشروع دعم صغار رواد المشروعات)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ دورات تدريب مهني في الموضوعات التالية: - ماكياج وكواكير</li> <li>- كمبيوتر</li> <li>- أشغال يدوية</li> </ul>	غير محدد (نساء فقط)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ مشروعات لتدريب وتشغيل النساء</li> </ul>	منظمة غير حكومية مسجلة في طرابلس	جمعية الصراط
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ دورات تدريب مهني في الموضوعات التالية: - خياطة وتطريز</li> <li>- صابون</li> <li>- شمع</li> <li>- أشغال يدوية مثل السلال</li> </ul>	غير محدد	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أهم أنشطة المعهد الحرفي عمل دورات في التدريب المهني.</li> </ul>	جمعية محلية تأسست عام ١٩٨٨ لها نشاطات خيرية وتنموية، وتقديم الدعم والمساعدة في المجالات الاجتماعية والصحية والغذائية والتعليمية والثقافية، سعياً إلى تحقيق رفاه الإنسان عبر الرعاية والتنمية الاجتماعية وفق قيم الصدق والتعاون وصون كرامة الإنسان واحترام حقوقه.	العزم والسعادة (معهد الحرفي)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ دورات تدريب مهني في الموضوعات التالية: - (٨٠ دورات لغة انجليزية)</li> </ul>	تستهدف الشباب من سن ١٢ إلى ٢٠ سنة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقدم أنشطة تستهدف الشباب من بينها برامج التدريب المهني</li> </ul>	جمعية محلية تعمل في طرابلس	جمعية طلائع النور

ملاحظات	النتائج	المستفيدون	أهم الأنشطة	ملخص عن النشاط والأهداف	اسم المبادرة/ المشروع
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تصليح هواتف خلوية (٢٥ شاب)</li> <li>- تزيين وتجميل (٦٠ صبية)</li> <li>- تمديدات كهربائية داخل المنازل (٤٠ شاب)</li> </ul>	عدد المستفيدين من الشباب ٢٠٥			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ دورات تدريب مهني في الموضوعات التالية:</li> <li>- تصليح ماكينات كهربائية (٣٤ شاب)</li> <li>- كمبيوتر (برنامج أوتوكاد)</li> <li>- ١١ شاب و١٣ فناة</li> </ul>	تستهف الشباب من سن ١٦ إلى ٢٢ سنة عدد المستفيدين من الشباب ٥٨	- تقدم أنشطة تستهدف الشباب من بينها برامج التدريب المهني	جمعية محلية تعمل في طرابلس	جمعية معكم
تعمل المؤسسة في كل لبنان. لديهم مستشار تدريبي في طرابلس ولكنهم لم يقوموا بأي أنشطة تدريبية للشباب في مجال الأعمال الحرفية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- هناك تعاون مع بلدية طرابلس لتطوير المهن الحرفية الفنية. وتم عمل دراسة لمعرفة احتياجات القطاع الحرفي الفني.</li> </ul>	وصل عدد المستفيدين على مستوى لبنان ككل إلى حوالي ٨٠٠ شخص وأكثر من ٢٥٠ مؤسسة صغيرة ومتوسطة استفادت من الخدمات الإستشارية.	- تقديم الاستشارات في مجال المشروعات الصغيرة - تنمية المشروعات الصغيرة خاصة الحرفية. - عمل دراسات عن القطاع الحرفي والمؤسسات الحرفية - إقامة المعارض في لبنان وفرنسا.	مؤسسة محدودة المسؤولية لا تبغى الربح تأسست عام ١٩٧٩ بمبادرة من الحركة الإجتماعية وممولين محليين. بدأت عملها في طرابلس في عام ١٩٩٠.	الحرفى اللبناني

## الحالات الدراسية:

### مشروع التدريب المهني المعجل

هو مشروع للتدريب المهني في ميدان الحرف اليدوية في قطاع البناء. كخطوة أولى تم اختيار المهن التالية: (بناء وتبليط، الطلاء الخارجي والداخلي:دهان، والسباكة:الأدوات الصحية). ويستهدف المشروع شباب مدينة طرابلس المتسربين من المدرسة و العاطلين عن العمل لإعطائهم فرصة لضمان مستقبلهم.

ويهدف هذا المشروع إلى تدريب الشباب (بين عمر ١٤ و ٢٥ عام) الذين لم تتح لهم الفرصة لمواصلة دراستهم، والذين يمتلكون معارف أولية في القراءة والكتابة و الحساب. وقد اختارت بلدية طرابلس هذه المهن كونها مطلوبة في سوق العمل و نظراً لنقص اليد العاملة الكفوءة و المتخصصة في هذا المجال.

يتضمن التدريب المهني مرحلتين:

١- تدريب على المستوى الشخصي .

٢- آخر على المستوى المهني.

يتمحور شق التطوير الشخصي على كيفية تعامل الشاب مع الزبائن، زيادة ثقته بنفسه و بالمهنة التي يزاولها، و متابعتها إجتماعياً، خاصة وأن هذه المهن بمعظمها تفرض على العامل تواجده داخل المنازل مما يتطلب من هذا الأخير تمتعه بأخلاقيات حسنة و لباقة في التعامل.

أما على صعيد المستوى المهني،فهو ينقسم قسمين: نظري و عملي.

و من المقرر أن تمتد فترة التدريب لمدة ٢١ أسبوع على أن تقسم على الشكل التالي:أسبوع نظري و عملي في مركز التدريب- أسبوعين عملي في الورش ... وهكذا دواليك مما يجعل من فترة التدريب النظري و العملي في مركز التدريب:٧ أسابيع و العملي في الورش ١٤ أسبوع.

فيما يتعلق بالتدريب النظري و العملي في مركز التدريب :

يتعلم الشاب أساس المهنة التي يختارها و كل المعلومات الأولية المرتبطة بها و ذلك عن طريق أستاذين يعملان معاً في نفس الصف على أن يكون الأول استاذاً او متخصصاً في المهنة و الآخر حرفياً يتقن أسرار المهنة و خبيراً بها و يعمل بها منذ مدة طويلة(صاحب خبرة). و يقوم الأستاذان في شرح القسم المعد في الصف، ويستعينان بالأدوات المساعدة من عرض لأفلام عملية سيتم اعدادها خلال تدريب المدربين، بالإضافة إلى الصور و العديد من وسائل الإيضاح. ثم ينتقل المتدرب من النظري إلى العملي في مركز التدريب ذاته بإشراف المدربين ليقوم بتنفيذ ما تم تعلمه خلال الحصة النظرية بنفسه.

وفيما يتعلق بالتدريب العملي في الورش:

يقوم الشاب بالتدرب على المهنة المختارة في ورش داخل المدينة. و تقوم إدارة المشروع بالتعاون مع ورش عملية قائمة لتدريب هؤلاء الشباب مما يفتح المجال أمام المتدرب إلى الإنخراط في الحياة العملية. على أن يقوم أحد الأساتذة بجولات مراقبة للورش لضمان جدية العمل و عدم التغيب و عدم استغلال المتدربين بأعمال لا شأن لها في تدريبهم و لضمان حسن العمل و المتابعة. و بهذا يكون المتدرب قد اكتسب العديد من المهارات الحرفية و العلمية- الحرفية و مهارات التواصل الإجتماعي.

#### ملاحظات:

اقتصرت عدد المستفيدين على ٣٦ شاب متدرب للدورة الأولى كونها الأولى من نوعها في هذا المجال. وهناك خطة لزيادة العدد إلى ثلاثة أضعاف في الدورة القادمة.

هذا المشروع قام ممول فرنسي بدعم المرحلة الأولى منه متمثلاً في توفير المدربين والمناهج. وقد استغرقت فترة التجهيز والتحضير للمشروع ما يقرب من السنة.

نجاح هذا المشروع سوف يؤدي حسب بلدية طرابلس إلى تطوير المشروع وتوسيعه بدعم من ممولين فرنسيين وقد يصل حجم التمويل إلى ٢٠ مليون دولار.

وتوصى البلدية بأن هناك احتياج لمعهد مستقل أو مبنى خاص بالمشروع كي يتمتع بالإستقلالية وتكون هناك فرصة للتوسع. إن أهم عامل لنجاح المشروع هو تأمين عمل للشباب في البداية كي ينجح المشروع. هذا هو "المخرج" لنجاح المشروع، كما أشارت أحد مصادر البلدية.

### أكاديمية المرأة

أطلقت مؤسسة الصفدى مشروع أكاديمية المرأة في منطقة ضهر المغر بطرابلس القديمة عام ٢٠٠٥ وبتنفيذ من السفارة البريطانية. ويهدف المشروع إلى تفعيل مشاركة المرأة في محيطها من خلال تنمية مهاراتها الشخصية والفردية والتدريب المهني وربطها بسوق العمل، وكذلك تفعيل المبادرات الفردية وتأسيس لجان أحياء نسائية.

تستهدف الأكاديمية الفتيات بين عمر ٨-١٢ عام والمراهقات بين ١٢-١٨ عام والنساء بوجه عام فوق ١٨ عام. لا توجد معايير محددة لإختيار المستفيدات. وأن أهم معيار هو الالتزام. كذلك لا يوجد حد أعلى للعمر، خاصة لغير الملتحقات بالمدارس. وعلى الصعيد الإقتصادي، يركز المشروع على تمكين المرأة اقتصادياً من خلال التدريب المهني والسعي نحو إلحاق النساء بسوق العمل. ويهدف أيضاً هذا النشاط إلى اكساب النساء القدرة على تنظيم الوقت وإدارة الذات وإقناع الآخرين وتنظيم العمل وزيادة الثقة بالنفس.

وتشمل الدورات التدريبية الموضوعات التالية:

جليسات أطفال، تطريز، تغليف وتزيين، فويجو (حلى ومجوهرات)، طبخ حلويات عربية وغربية، تطريز، بديكور-منيكور، تنسيق زهور، تصوير فوتوغرافي، فوتوشوب، وخياطة. ويتم اختيار هذه الموضوعات بمشاركة النساء أنفسهن لأنهن الأعم بالظروف الاقتصادية في المنطقة التي يعيشتن بها. ومن أمثلة ذلك التدريب على التصوير الفوتوغرافي، لأنه بسبب تحفظ المجتمع، ترفض الكثير من النساء التصوير أو ان يطلع الرجال على صورهن أثناء عملية طباعة الصور، لذلك جاء التفكير في ان تدخل المرأة إلى هذا المجال الجديد من العمل. وسيكون هناك توسع في العمل لإدخال موضوعات تدريب مهني أخرى مثل الموزايك.

ومنذ عام ٢٠٠٦ إلى نهاية ٢٠٠٨، قامت أكاديمية المرأة بتدريب ١٧٢ فتاة وأمرأة، وقد تم إلحاق ٣٥ منهن (نسبة ٢٠%) بسوق العمل حيث تعمل ٢٨ منهن في المشغل الخاص بالأكاديمية في مجال الخياطة والتطريز و ٢ جليسات أطفال و ٢ في مجال التزيين والتغليف وواحدة في مجال الحلى وأخرى في طبخ الحلويات وواحدة في تجميل السيدات. وأوضحت المستفيدات من التدريب اللاتي التحقن بسوق العمل أن الدورات التدريبية مكنتهن من امتلاك الخبرة والمهارة اليدوية الكافية لمباشرة العمل، إضافة إلى الخبرات على الصعيد الشخصي كاحترام الوقت واحترام الآخرين وكيفية تحديد السعر والتعامل مع الزبائن. وتقوم السيدات اللاتي تعمل في المشغل بتسليم طلبيات من المشاغل الحرفية في المنطقة للقيام بإنتاج الملابس والمطرزات. وتقوم أكاديمية المرأة ومركز الصفدى بمساعدة الجمعية في عملية التسويق.

وفي مجال التمكين الذاتي والمهارات الحياتية، تم تدريب ١٨٧ فتاة وأمرأة على موضوعات التنمية الشخصية المختلفة والاسعافات الأولية والكمبيوتر وموضوعات الصحة الإنجابية والدعم المدرسي.

وضمن مشروع حارتنا، أحد المبادرات الأخرى التي تنفذها مؤسسة الصفدى، تم تنفيذ مشروع يسمى "نازلة على الشغل" في صيف عام ٢٠٠٨. ويهدف المشروع إلى إشراك المرأة في سوق العمل من خلال اكتسابها المهارات اللازمة لإطلاق ومتابعة الأعمال الخاصة بها من مهن الخياطة وتصليح الثياب، إضافة إلى علاج موضوعات أخرى تتعلق بالتغذية وإدارة المصروف وقانون المرأة في العمل والتنمية الشخصية والصحة الجسدية والنفسية للمرأة.

الجديد في هذه المشروعات أيضا هو تأسيس لجان نسائية تعمل في الأحياء على النهوض بالمناطق التي يعيش فيها المجتمع المحلي واختيار مشروعات تهدف إلى تحسين البيئة المحلية. وهناك مجموعة خاصة بالحد من التسرب المدرسي، وأخرى معنية بدعم المشروعات.

العرض السابق للمشروعات والمبادرات على مستوى مدينة طرابلس، يوضح لنا قوة المجتمع المدني اللبناني ووجود عدة منظمات ومؤسسات، ولكن معظمها تأخذ الصبغة السياسية مما يؤدي إلى زيادة التنافس فيما بينها وضعف مستوى التنسيق وتوحيد الجهود. نلاحظ أيضاً أن هناك تكرار في نوع التدريبات المقدمة والتي مفترض أن تؤهل المستفيدين خاصة من فئة الشباب على الإلتحاق بسوق العمل. تركز معظم تدريبات التأهيل المهني على دورات الكمبيوتر وتعلم اللغة الإنجليزية وبالنسبة للفتيات والسيدات، هناك تركيز خاص على موضوعات الحلاقة وتصفيف الشعر والمكياج، إضافة إلى الأعمال اليدوية والخياطة والتطريز. المبادرة الجيدة والتي تركز على قطاع هام هي مشروع التدريب المهني المعجل الذي تقوم به بلدية طرابلس، ولكن حتى الآن يصعب التكهن بمدى نجاح هذا المشروع، خاصة أنه لا يزال في بدايته ويلزم البلدية أن يكون لديها الموارد البشرية والكوادر المدربة والمؤهلة لإدارة وتنفيذ ومتابعة هذا المشروع وتوسعه مجال عمله وعدد المستفيدين منه.

### رؤية المستفيدين من المشروعات والشباب:

يؤكد الشباب المستفيد من المبادرات في طرابلس أن التدريب الذي حصلوا عليه جيد ومفيد، ولكن لم تساعدهم المشروعات في الحصول على فرصة عمل مستمرة. أما الشباب من خريجي الجامعات فيقول أنه تنقصه المهارات الخاصة للالتحاق بسوق العمل بعد التخرج مثل كيفية كتابة السيرة الذاتية وعمل مقابلة شخصية وفهم لطبيعة الأعمال وسوق العمل والفرص المتاحة على مستوى المدينة. وأشار أحد الشباب إلى أن الجمعيات الأهلية يمكنها أن تتصل بشركات القطاع الخاص والعمل سوياً من أجل خلق فرص عمل للشباب، بدلاً من تركهم عاطلين، يقضون أوقاتهم فيما لا يفيد، خاصة في ظل عدم وجود أنشطة ترفيهية أو ثقافية كافية في المدينة.

## 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 لامتصاص 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 وفعال 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>2</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 الآلي 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>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)

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.

وفى 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 المهنى، 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 المهنى 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 المدنى، 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 بالإلتزام 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 البلدية والجهات المسؤولة عن المبادرات والتحديات الخاصة بتدريب و توظيف الشباب

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

ينبغي الإشارة في البداية إلى أن مدينة طرابلس تمر بأزمة اقتصادية كبيرة وأن معدلات الفقر الحضري فيها في ازدياد كما أوضح السيد رئيس البلدية في قوله بأن "طرابلس كانت مزدهرة حتى الحرب الأهلية عام ١٩٧٥ حيث كانت قائمة على التجارة الوسيطة بين الدول العربية وأوروبا. ولكن الحرب الأهلية عزلتها وألغت الدور الاقتصادي لها إلى غير رجعة... وفي خلال ١٥ عاما لم يعد هناك حاجة للمدينة وحدث ركود اقتصادي وفقير مدقع... وتصنف المدينة على أنها الأفقر في لبنان وأفقر مدينة من المدن المطلة على ساحل البحر الأبيض المتوسط".

ويضيف السيد رئيس المدينة "أن المدينة تعيش الآن أياما سوداء في تاريخها والعنف يتتابع في دورات متلاحقة، خاصة في المناطق الأكثر بؤسا وحرمانا وتهميشا (إشارة إلى العنف المسلح بين منطقتي جبل محسن والتبانة). ويزيد هذا العنف من حدة المشكلات الاجتماعية القائمة وتغذي المشكلات الاجتماعية بدورها حلقة العنف فتزيدها تأججا واحتداما". وبعد حرب أيلول ٢٠٠٦ مع إسرائيل، أدى تركيز عملية إعادة الإعمار في الجنوب إلى تهميش طرابلس أكثر فأكثر. وتعانى المدينة من أعلى مستويات للفقر حيث تصل نسبة الفقراء إلى ٥٧% من سكان المدينة.

### التعليم والبرامج التدريبية في طرابلس:

يشير المسؤولون في طرابلس إلى وجود العديد من العقبات التي تعترض العملية التعليمية أهمها ضعف الكادر التدريسي وعدم استخدام الأساليب التربوية الحديثة في التعليم، وعدم التوزيع المناسب للمدارس في بعض المناطق وخاصة في منطقة التبانة. الأخطر من ذلك هو "ترفيغ" الطلبة في الصف الأول على أساس علاماتهم، خاصة في المدارس الرسمية، وبالتالي يصل الطلبة إلى المرحلة الثانية أو الصف الثاني من التعليم وهم شبه أميين وغير مؤهلين علمياً (خاصة في الرياضيات، واللغة الفرنسية والعلوم) فيواجهون الرسوب المتكرر مما يؤدي إلى التسرب المدرسي بدءاً من الصف الثالث. وهناك نسبة كبيرة من الأطفال من عمر ١٠ إلى ١٨ سنة خارج المدرسة. وتبلغ نسبة التسرب المدرسي في طرابلس فقط حوالي ٣٥% من إجمالي عدد الطلبة المتسربين في كل لبنان. وأوضح السيد/ رشيد الجمالي رئيس البلدية أن هناك ما بين ١٤-١٥ ألف شاب متسربين من التعليم في الفئة العمرية من ١٠ إلى ١٨ عام. ويضيف أنه ينتج عن هذا التسرب مشاكل كثيرة تتمثل في زيادة نسبة العنف وجرائم الأحداث في المدينة.

ومن أجل ذلك، تسعى البلدية ومؤسسات المجتمع المدني المتعددة في المدينة إلى العمل على تصميم وتنفيذ برامج للرفع من المستوى التعليمي والثقافي والاقتصادي لفئة الشباب من الجنسين. ولكن يرى أفراد المجتمع المحلي أن هذه المبادرات قليلة بحيث لا تستطيع أن تغطي نسبة البطالة المرتفعة بين الشباب، خاصة وأن هذه الفئة تشكل القسم الأكبر من المجتمع على مستوى المدينة.

## المشروعات والمبادرات الخاصة بتدريب وتشغيل الشباب:

يوجد على مستوى لبنان بصفة عامة وبالتالى على مستوى مدينة طرابلس عدة جهات مسؤولة عن سوق العمل والتشغيل، أولها وأهمها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وطبقا للقانون يندرج تحت الوزارة مؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية وهى المؤسسة الوطنية للاستخدام وتتولى المؤسسة تنظيم عملية التوظيف ورسم وتنفيذ سياسة التوظيف العامة بإنشاء مكاتب الاستخدام فى المناطق المختلفة ومكافحة البطالة والمساهمة فى تحسين تنظيم سوق العمل والمساهمة فى تشجيع المشاريع التى تنعكس على سوق العمل.

هذا وتتولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عملية إنشاء مراكز التدريب المهني منفردة أو بالتعاون مع أفراد أو مع هيئات أو مؤسسات خاصة وطنية أو أجنبية . وتضع دائرة التدريب المهني التابعة لوزارة العمل النماذج والأصول التي تحدد كيفية إدارة مراكز التدريب المهني وتمويلها والشروط الخاصة بالتدريب وأنواعه وبرامجه ومدده ومراحل. ويؤلف وزير العمل بقرار منه لجنة ثلاثية التكوين لإدارة مراكز التدريب المهني التي تنشئها الوزارة ، وقد فوض القانون دائرة التدريب المهني لمراقبة شؤون التدريب وفقا لنصوصه وأخضع مراقبة التطبيق لصلاحيات التفتيش.

يوجد أيضا على مستوى مدينة طرابلس فرع لمكتب التوظيف الوطنى وللفرع عدة أنشطة تتمثل فى: عمل الدراسات والأبحاث عن سوق العمل، وضع سياسات واستراتيجيات لسوق العمل، وتحسين مستوى الشباب الداخلى لسوق العمل من خلال البرامج التدريبية المهنية، وتشغيل مكاتب للتوظيف، والتدريب خاصة لذوى الاحتياجات الخاصة. ولكن يعتبر دور هذه الجهة الهامة ضعيفا جدا وغير فعال من الناحية التطبيقية على أرض الواقع على مستوى مدينة طرابلس. أدى ذلك إلى قيام كل مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدنى بتصميم البرنامج الخاص بها لتدريب وتوظيف الشباب مما نتج عنه تكرار فى نوعية البرامج المقدمة، فمثلا تركز معظم تدريبات التأهيل المهني على دورات الكمبيوتر وتعلم اللغة الإنجليزية وبالنسبة للفتيات والسيدات، هناك تركيز خاص على موضوعات الحلاقة وتصفيف الشعر والمكياج، إضافة إلى الأعمال اليدوية والخياطة والتطريز.

## دور مجلس بلدية طرابلس فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المحلية وخاصة فئة الشباب:

يدرك المسؤولون وأصحاب القرار على مستوى مدينة طرابلس أهمية العمل التنموى الذى يمكنه أن يعيد إلى المدينة، خاصة الأماكن الفقيرة منها الازدهار والرفاهية. وفى هذا الصدد، يوضح السيد/ رشيد الجمالى رئيس البلدية أن طرابلس تمر الآن "بمرحلة انتقالية دقيقة وخطيرة". وهناك سعى من المجلس البلدى للعمل والتنسيق مع منظمات المجتمع المدنى خاصة فى دعم المبادرات المرتبطة ببرامج المرأة والشباب. هذا وينص قانون البلديات على أهمية العمل فى القطاع الاجتماعى وذلك لخدمة الفقراء المهمشين وكبار السن. ولكن تكمن المشكلة فى عدم وجود تنسيق حقيقى بين هذه الجهات المختلفة وخاصة على مستوى البرامج المتشابهة كتلك المرتبطة بعمل وتأهيل الشباب على سبيل المثال.

يتضح أيضا أن هناك حسن نوايا ورغبة حقيقة فى التطوير وتنمية المدينة، ولكن يجب أن يكون هناك سد فى الإمكانيات البشرية والمادية لتنفيذ البرامج الخاصة بالعمل البلدى بشكل عام بالمشاركة مع أصحاب

العلاقة المباشرة. فأحد التحديات الأساسية والخطيرة في هذا الشق هو عدم وجود قسم للعمل الاجتماعي داخل البلدية. فلا يوجد الحد الأدنى من العنصر البشري سوى مستشار اجتماعي واحد ويقع على عاتقه الكثير من المسؤوليات والمهام التي تحتاج لأكثر من شخص ملتزم للقيام بهذا العمل الجاد والحيوي لتحسين أحوال المعيشة بالمدينة.

ويمكن أن يلعب المجلس البلدي بطرابلس دور المنسق العام أو الوسيط بين الجمعيات والمؤسسات المختلفة ويقوم بدور تنظيم العمل والتأكد من أن هناك استراتيجية واضحة فيما يتعلق بتدريب وتأهيل الشباب على وجه الخصوص. بمعنى آخر، يمكن أن يقوم المجلس البلدي بالتنسيق والإشراف والتوجيه فيما يصب في المصلحة العليا للمدينة.

وفيما يتعلق بمشروع التدريب المهني المعجل الذي تقوم بلدية طرابلس بإدارته وتنفيذه، يقترح رئيس البلدية توسعة المشروع كما أن هناك احتياج لمعهد مستقل أو مبنى خاص بالمشروع كي يتمتع بالاستقلالية وتكون هناك فرصة للتوسع. وأوضح أن أهم عامل لنجاح المشروع هو تأمين عمل للشباب في البداية كي ينجح المشروع، فهذا هو "المخرج" لنجاحه.

### **رؤية رئيس بلدية طرابلس في الدور الذي يمكن أن تقوم به مبادرة حماية الأطفال والشباب:**

يمكن لمبادرة حماية الأطفال في هذا الشأن أن تدعم المبادرة التي يقوم بها المركز للتدريب والتوظيف في مجال أعمال البناء. ويمكن كذلك التنسيق مع الجهات الأخرى في دعم مبادرات أخرى خاصة بالنساء والشباب أو التركيز على المشروعات الاستثمارية الكبيرة التي يمكنها أن تخلق فرص عمالة كبيرة العدد.

ويقترح أيضا السيد رئيس بلدية طرابلس العمل على كثير من المحاور والتأكيد على خلق فرص عمل لأنها محدودة على مستوى المدينة.

يجب التركيز أيضاً على أن يكون هناك حل شمولي وينأى ذلك بالتنسيق مع الجهات المختلفة ويجب أن يكون هناك دور لوزارة التربية ومديرية التعليم المهني والجامعة اللبنانية في هذا الشأن.

يأمل أيضا السيد رئيس البلدية في إقامة مناطق اقتصادية خاصة، غير أن هذا الحل يتطلب وقتاً طويلاً (على سبيل المثال، هناك مبادرة في منطقة الميناء لعمل مستودعات لشركات أوروبية وصالات عرض وعمل مصانع تجميع صغيرة)، وهناك مشروع آخر في خان الصابون لإقامة مركز خاص لدعم الحرف اليدوية لحمايتها من الاندثار.

أخيراً وليس آخراً، يؤكد رئيس البلدية على أهمية التركيز على العمل مع المرأة والشباب على وجه التحديد لأن الاتجاه في هذا المجال يؤدي إلى الاستقرار الاجتماعي في المدينة. كذلك كان هناك تأكيد على الاهتمام بالرياضة للشباب وإقامة حدائق عامة وملاعب لشغل أوقات فراغ الشباب.

## 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 طرابلس، توصى الدراسة بالنقاط التالية:

- من المهم أن يكون هناك خطة عامة وشاملة للتنمية الاقتصادية للمدينة وتفعيل التنسيق بين الجهات المختلفة ذات الصلة.
- التركيز على دور المؤسسات الصغيرة فى تفعيل الحركة الاقتصادية ويحتاج ذلك إلى تدريبات فى إدارة المشروعات الصغيرة ودراسات الجدوى والطرق الحديثة للبيع والتسويق. ولكن يجب أن يتم ذلك فى إطار استراتيجية واضحة على مستوى المدينة، يدخل فيها شركاء عدة من الجمعيات والمؤسسات العاملة على مستوى المدينة.
- يجب أن تشكل بلدية طرابلس المحور الأساسى فى تنفيذ هذه المشروعات بالتنسيق والتعاون مع الجهات الأخرى من منظمات المجتمع المدنى وغرفة الصناعة والتجارة والزراعة فى طرابلس والوزارات المختصة مثل الشؤون الاجتماعية والثقافة والسياحة وغيرها.
- التأكيد على أهمية توجيه الشباب ومشاركتهم فى العمل الإجماعى والتطوعى من خلال الأنشطة التى يقوم بها المجلس البلدى والجمعيات والمؤسسات الأخرى الموجودة فى المجتمع.
- ويمكن التعاون مع المجلس البلدى فى تنفيذ مشروعات بيئية توظف العديد من الشباب من العاطلين عن العمل لتنفيذ حدائق ومساحات خضراء ورفع الوعى المجتمعى بقضايا البيئة خاصة فى ظل تدهور الظروف البيئية فى المدينة. ويمكن فى هذا الصدد الإستفادة من خبرة مجلس مدينة حلب وتجربتهم هذا العام فى جعل حلب مدينة نظيفة وأمنة من خلال الحملة العامة التى قادها السيد رئيس البلدية فى حلب.
- يوجد أيضاً القليل من البرامج أو المبادرات التى تستهدف فئة المعاقين بوجه خاص، فلم نسمع سوى عن منتدى المعاقين الذى يقدم تدريباً لذوى الاحتياجات الخاصة فى مجال المشاغل والأعمال اليدوية، فينبغى الاهتمام بهذه الفئة ومعرفة احتياجاتها وتلبيتها بصورة أكبر.
- وفيما يتعلق بالمبادرات، يمكن أن يلعب المجلس البلدى بطرابلس دور المنسق العام أو الوسيط بين الجمعيات والمؤسسات المختلفة وأن يقوم بتنظيم العمل والتأكد من أن هناك استراتيجية واضحة فيما يتعلق بتدريب وتأهيل الشباب على وجه الخصوص، بمعنى آخر، المجلس البلدى ليس جهة تنفيذية فى الأساس ولكنها جهة تستطيع أن تقوم بالتنسيق والإشراف والتوجيه بما يحقق المصلحة العليا للمدينة.
- ويمكن لمبادرة حماية الأطفال فى هذا الشأن أن تدعم المبادرة التى يقوم بها المجلس البلدى للتدريب والتوظيف فى مجال أعمال البناء. ويمكن كذلك التنسيق مع الجهات الأخرى فى دعم

مبادرات أخرى خاصة بالنساء والشباب أو التركيز على المشروعات الاستثمارية الكبيرة التي يمكنها أن توفر عدداً كبيراً من فرص العمل.

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 ورصف 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

### طرابلس:

دراسة الواقع الاقتصادي الاجتماعي لمدينة طرابلس، الميناء، البداوى (المرحلة الأولى). برنامج عمل التنمية المحلية لاتحاد بلديات الفيحاء. تنفيذ رولا أبو بكر. مكتب منظمة المدن والحكومات المحلية المتحدة. طرابلس ٢٠٠٥.

الدكتور حسن الملا: طرابلس بين الماضي والحاضر (الحلقة الأولى). جريدة البيان عدد ١٨ آذار ٢٠٠٩، ص. ١٦.

استطلاع حاجات القطاع الحرفي الفني في أسواق طرابلس القديمة. الحرفي اللبناني. طرابلس: نيسان ٢٠٠٧.

سهام ونوس. (٢٠٠٠). عمالة الأولاد: الأسباب والنتائج في مدينة طرابلس. الجامعة اللبنانية: معهد العلوم الاجتماعية.

مها كيال وعاطف عطية. (٢٠٠٦). طرابلس من الداخل: دراسة سوسيولوجية أنثروبولوجية للمدينة القديمة. طرابلس: مختارات.

### 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/eeo/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