



جمهورية مصر العربية
وزارة القوى العاملة

إذا كان التدريب..... مكلف
فإن الجهل مكلف أكثر
(فقد أضاع أمم من قبل)

ورقة عمل حول المشروعات الصغرى و المتوسطة كأداة متميزة للحد من بطالة الأناث

أعداد

الأستاذة / إيمان النحاس

رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوى العاملة المصرية



جمهورية مصر العربية وزارة القوى العاملة

مقدمة

يشكل التدريب والتعليم المهني إحدى الأسس للنمو الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع العربي إلى جانب المساواة التي أعلنتها الأمم المتحدة " أن العيش في حياة دون وجود المساواة بين الأفراد (من حيث الجنس - اللون - الدين ... الخ) يؤدي إلى تبطئة التنمية البشرية أو إيقافها كلياً "

ويمكن تعريف التدريب والتعليم المهني بأنه :-

" عملية حصول الفرد على مهارات ومعلومات واتجاهات أو تزويده بها أو تطويرها لديه بشكل يؤدي إلى تغيير سلوكه وأدائه ليصبح قادراً على القيام بجزء من عمل أو عمل متكامل أو بمجموعة من الأعمال بشكل مناسب ويشمل الإعداد لتلك البرامج التي تعد المتدرب لمزاولة مهنة معينة، كما يشمل برامج رفع كفاءة العمال في مهنة يمارسونه "

والتعليم المهني بكل أهدافه وأبعاده الإنسانية والاقتصادية قضية تربوية تحتاج إلى تضافر جهود القطاعات المختلفة (التربية، الاقتصادية) لتحقيق القصد والهدف العام والذي يصب في بوتقة التنمية الوطنية الشاملة لذلك يتأثر التعليم والإعداد المهني ويؤثر في التطور الاقتصادي ومتطلبات سوق العمل والتقنيات المستخدمة، وهو من أنماط التعليم المؤثرة بفاعلية في عمليات الإنتاج ومرتبطة بالخبرة المهنية والتقنية التي يكتسبها المهنيون من خلال الإعداد والتدريب المهني.

وقد عرفت اتفاقية التعليم التقني والمهني التي اعتمدها المؤتمر العام لليونسكو في دورته (٢٥) لعام ١٩٨٩ على أنه " جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تضمن (بالإضافة إلى المعارف العامة) دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها، واكتساب المهارات العلمية والدراسات والمواقف والمهارات المتصلة بالممارسات المهنية في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية "

تتوجه جهود الدولة وتحرص على تنمية اقتصادها وثروتها البشرية من خلال توجيه أهداف وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني إلى تنمية الجوانب الاقتصادية والاجتماعية وتحدي سمات العولمة والتجمعات الاقتصادية والسياسية وثورة المعلومات والاتصالات التنافسية وبالطبع تفرض هذه التحديات التوجه نحو مجتمع المعرفة وإعادة النظر في مضامين وغايات التعليم والتدريب المهني والتقني وتحسين الإنتاج من حيث الكم والنوع ورفع مستوى القدرات التنافسية واكتساب المعرفة والمهارات وتمكين المرأة وبناء قدراتها على قدم المساواة مع الذكور للحد من توسع رقعة الفقر وتخفيض حجم البطالة.

ومن أسس النمو أيضاً الإنتاجية و تراكم الثروات بالإضافة إلى المشاركة السياسية و أستدامة التنمية ...ومما لا شك فيه أهمية عدم أغفال المؤشر العالمي لقياس التنافسية و الذي يمثل إثنى عشر فئة تتمثل في (التدريب - فاعلية سوق العمل - الجاهزية التقنية - التعليم الأساسي - بيئة الأقتصاد الكلي - تطوير السوق المالية - البنية التحتية - تطور الأعمال - الأبتكار - حجم السوق - الصحة - المؤسسات -) وما يهمننا في هذا المقام أن مؤشر التنافسية العالمية يهتم بالموارد البشرية في أركان أساسية هم (التدريب - الصحة - التربية) و لا يجب أن نغفل في هذا الشأن تعريف منظمة العمل العربية لمنظومة أعداد الموارد البشرية و موقع التدريب المهني منها حيث نصت على وجود علاقة متينة بين التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و توفر المهارات البشرية . ألى جانب أن مكونات منظومة أعداد الموارد البشرية في تفسير منظمة العمل العربية يتكون من أنظمة التربية والتعليم العالي و التدريب و التأهيل المهني ، وقد اهتمت الاستراتيجيات والسياسات الصادرة من منظمة العمل العربية اهتماماً كبيراً بالتدريب المهني و يعزى ذلك الى التطور التكنولوجي المتسارع في جميع مناحي الحياة في العالم إلى جانب السمة المشتركة في الدول العربية من أتساع الفجوة بين مخرجات التعليم المهني (التخصصات المطلوبة و مستوى المهارات) و الأحتياج الفعلي لسوق العمل ومما لا شك فيه أن الاستراتيجيات والسياسات والخطط الإجرائية الصادرة عن منظمة العمل العربية أو تلك الصادرة داخل كل دولة للارتقاء بمستوى التدريب والتعليم تصطدم عند التنفيذ بالعديد من المشاكل الإدارية والفنية مثل:



جمهورية مصر العربية وزارة القوى العاملة

- تعدد الجهات التي ترعى وتهتم بالتدريب والتعليم المهني .
- التضارب في العمل والتنفيذ بسبب الاجتهادات المختلفة وعدم وجود تنسيق كافي بين هذه الجهات مما انعكس سلبياً على كفاية المخرجات لأنظمة التدريب والتعليم المهني.
- توحيد و تعريف المفاهيم.
- "إن التعاون العربي الفعال يعتبر مفتاحاً للتطور الديناميكي في المنطقة العربية. وهذا ينطبق بشكل عام على التنمية البشرية، و بشكل خاص على بناء قدرات الأفراد بواسطة التعليم".
- و من الجدير بالذكر إن المدارس الكلاسيكية بالدول العربية فشلت في إعداد جيل من الطلاب قادر على مواجهة متطلبات القرن الحادي والعشرين، إذ إن المستقبل يتطلب أشخاصاً ذوي قدرات ومهارات يكونون من خلالها قادرين على التواصل مع الآخرين وعلى التفاعل مع متغيرات العصر من خلال وسائل تقنية حديثة، كما يتطلب قادراً عالياً من القدرة على تحليل ووزن المعلومات بدقة، كل هذه المهارات لا يتم تعليمها للطلاب في المدارس الكلاسيكية
- مشاكل التعليم الفني والتدريب المهني :
- ° تعدد تبعية مؤسسات التعليم والتدريب لجهات مختلفة لكل منها سياستها ونظمها وأهدافها موجهة أساساً للعرض والكم فقط .
- ° الإختلاف الكبير بين مستويات الخريجين - حتى في النظام الواحد - وبين المستوى الحقيقي للشهادة الممنوحة .
- ° البيروقراطية والمركزية المفرطة التي لا تسمح بأي مواجهة للاحتياجات المحلية أو لبرامج تأهيل ورفع مستوى كوادرها المحلية .
- ° قصور المعلومات الحقيقية عن احتياجات سوق العمل لضعف أسلوب الاستقصاء ولعدم مصداقيتها وضعف مشاركة القطاع الخاص .
- ° تواضع التمويل المتاح - الحكومي والخاص - لتطوير مؤسسات التعليم الفني والتدريب والمهني الحكومية لكافة الأغراض أو لأنشطة تدريب ورفع مهارة العاملين بالشركات .
- ° عدم وجود مسارات أفقية أو رأسية للاتصال بين نظم التعليم والتدريب تسمح بالدخول والخروج منه وفق قدرات الأفراد وإمكاناتهم وظروفهم .

المحاور الرئيسية لإصلاح التعليم الفني والتدريب المهني والتشغيل في الوطن العربي :

١. إنشاء نظام للمؤهلات يدعم مبدأ التعليم المستمر .
٢. إنشاء نظام تعليم فني وتدريب مهني موجه للطلب بسوق العمل .
٣. إنشاء إطار قانوني ومؤسسي لأنظمة التعليم الفني والتدريب المهني .
٤. تطوير وتحديث عناصر العملية التعليمية والتدريبية .
٥. وضع سياسة لسوق العمل تهدف إلى تدعيم حركة العمالة .
٦. تطوير سياسات التشغيل في الوطن العربي .
- ٧- إنشاء نظام للمؤهلات يدعم مبدأ التعليم المستمر
- ٨- بناء نظام للمشاركة في إتخاذ القرار بين رجال الأعمال وأجهزة التدريب والأطراف المعنية الأخرى على المستوى القومي والقطاعي والمحلي .
- ٩- بناء مستويات مهارة قومية وآلية لإدارتها وإعتماد مؤهلاتها وأجهزة التدريب ومخرجاتها تسمح بتطوير الأفراد على مدي سنوات حياتهم العملية وفق قدراتهم وظروفهم .



جمهورية مصر العربية وزارة القوى العاملة

- ١٠- توفير المعلومات عن إمكانات وفرص التعليم والتدريب المستمر ودور القطاع الخاص به .
- ١١- إنشاء نظام تعليم فني وتدريب مهني موجه للطلب بسوق العمل عن طريق :
 - تيسير الدعم الفني لأصحاب الأعمال والشركات لتحديد احتياجاتهم التدريبية وربطها بخطة تطوير المنشأة مما يحقق من الشراكة بينهم وبين جهات التدريب .
 - توفير خدمات تدريب مبنية على إحتياجات فعلية لسوق العمل .
 - إقرار نظام مالي إداري لمؤسسات التعليم والتدريب يتيح تعظيم عائد خدماتها في تطوير إمكاناتها .
- ١٢- إنشاء إطار قانوني ومؤسسي لأنظمة التعليم الفني والتدريب المهني يمكن من :
 - استقلالية أجهزة التعليم الفني والتدريب المهني للاستجابة السريعة لحاجة عملائها .
 - وضع سياسات لمشاركة القطاع الخاص في توجيه وإدارة ومتابعة وتطوير مؤسسات التعليم والتدريب .
 - تبادل المعلومات على المستوى المحلي بين أجهزة التعليم والتدريب وأجهزة الإستخدام .
- ١٣- تطوير وتحديث عناصر العملية التعليمية والتدريبية يكون الهدف منه :
 - رفع كفاءة الإدارة التعليمية والتدريبية .
 - تطوير وتحديث المباني والتجهيزات والمساعدات التدريبية .
 - تطوير وتحديث المناهج وأساليب التدريب لمواكبة إحتياجات سوق العمل .
 - إعداد وتدريب هيئات التدريس والتدريب تربوياً وفنياً .
 - رفع كفاءة أخصائيو التوجيه المهني .
 - تطوير وتحديث أساليب متابعة وتقييم التدريب .
 - تنويع مصادر تمويل التعليم الفني والتدريب المهني .
- ١٤- وضع سياسة لسوق العمل تهدف إلى تدعيم حركة العمالة وذلك عن طريق :
 - تطوير وتحديث وتفعيل خدمات الإستخدام الحكومية والخاصة محلياً وخارجياً .
 - إنشاء نظم لمعلومات سوق العمل محلياً وخارجياً يُحدث دورياً وينتشر بفاعلية .
 - وضع الأطر التشريعية لتحفيز دخول القطاع الخاص في مشروعات التعليم الفني والتدريب المهني وخدمات الإستخدام والإستثمار فيها .
 - دعم مشروعات تأهيل العمالة للمنافسة على فرص عمل حقيقية بالأسواق الخارجية .
- ١٥- تطوير سياسات التشغيل في الوطن العربي بواسطة :
 - توجيه سياسات الإستثمار والسياسات المالية والنقدية والتجارية في الوطن العربي بما يعزز الطلب على العمل .
 - دعم وتشجيع المشروعات الصغيرة وربطها بالمؤسسات الكبرى .
 - النهوض بالتشغيل في القطاع غير المنظم من خلال التدريب والتسويق والابتكار والتمويل .
 - تحسين خدمات التشغيل ومساعدة الباحثين عن عمل .
 - تشديد عمليات التفتيش وزيادة التقيد بتشريعات العمل .
 - زيادة كثافة استخدام الأيدي العاملة العربية في المشروعات العامة .
 - تعزيز الحوار الإجتماعي وزيادة العضوية في المنظمات العمالية .
 - التوسع في تشغيل المرأة .



جمهورية مصر العربية وزارة القوى العاملة

المعايير الدولية والعربية في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية والتشغيل

صدقت معظم الدول العربية على الإتفاقيات الدولية في مجال تنمية الموارد البشرية و التي من أهمها الإتفاقية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٥ الخاصة بتنمية الموارد البشرية والتي تنص على أن تلتزم الدول الأعضاء بتطبيق وتنمية سياسات وبرامج شاملة ومتناسقة للتوجيه والتدريب تكون على اتساق وثيق بالإستخدام ، كما وضعت الإتفاقية الشروط التي يجب مراعاتها في السياسات والبرامج كما يلي :

- (١) احتياجات وامكانيات ومشاكل الإستخدام على المستوي القومي والمحلي .
- (٢) مستوي التطور الإقتصادي والإجتماعي .
- (٣) العلاقة بين أهداف الإستفادة من الثورة البشرية وباقي الأهداف الإقتصادية والإجتماعية والثقافية .
- (٤) يجب أن تهدف هذه السياسات والبرامج لتحسين مقدرة الفرد على أن يتفهم بيئة العمل والجو الإجتماعي .
- (٥) يجب أن تشجع هذه السياسات والبرامج وتساعد جميع الأفراد على قِدم المساواة وبدون أي تمييز على تنمية واستخدام قدراتهم المهنية .

ومن أهم الإتفاقيات الدولية في هذا المجال أيضاً كل من :-

- الإتفاقية رقم (١٢٢) لمنظمة العمل الدولية بشأن سياسة الإستخدام والتي تم اعتمادها سنة ١٩٦٤ ومشكلات الإستخدام يمكن أن تكون انعكاساً للتقلبات في الإقتصاد الوطني والتغيرات الهيكلية أو لعدم كفاية مستوي النشاط الإقتصادي بوجه عام أو للتخلف الإقتصادي
 - إتفاقية خدمات الإستخدام رقم (٨٨)
 - إتفاقية الموارد البشرية رقم (١٤٢)
 - إتفاقية شؤون العمل رقم (١٥٠)
 - إتفاقية إعادة التأهيل المهني والإستخدام (الأشخاص المعاقين) رقم (١٥٩)
 - إتفاقية تشجيع الإستخدام والحماية من البطالة رقم (١٦٨) .
- ويمكن ان نلخص على أهم ما تؤكد عليه الإتفاقيات الدولية السابقة في الآتي :
- v مساعدة طالبي العمل في الحصول على فرص العمل والتدريب وإعادة التدريب .
 - v تسهيل التحرك الوظيفي أو الإقليمي .
 - v تشجيع استخدام فئات معينة من طالبي الوظائف مثل المعاقين أو الشباب .
 - v توفير الإرشاد والتدريب المهنيين للشباب والكبار بما يلائم احتياجات سوق العمل .
 - v توفير الدعم للدخل في حالة التعطل عن العمل .

وحتى يمكن الوصول إلى الإستخدام الكامل يتحتم انتقاء السياسات الإقتصادية الكلية والقطاعية والمؤسسية وسياسة الموارد البشرية وسوق العمل والسياسات الإجتماعية هذا فضلاً عن إيجاد مناخ مناسب للتنمية الإقتصادية وخلق فرص العمل على المستوي المحلي والعربي والعالمي على نحو يوفر المرونة في سوق العمل ويحسن من كفاءة استخدام الموارد البشرية ، ولسياسات سوق العمل دور مهم في تحسين سير أسواق العمل وزيادة فرص الإستخدام بالنسبة لجميع العاملين وبوجه خاص بالنسبة للفئات الأكثر ضعفاً.



جمهورية مصر العربية وزارة القوى العاملة

ومن المهم تحفيز الإقتصاد المحلي والعربي في توفير فرص العمل وكذلك تحسين سير سوق العمل من خلال السياسات الفعالة لسوق العمل والحماية الإجتماعية حيث يمكن تشجيع الإستخدام من خلال سياسات سوق العمل الإيجابية كتطوير مكاتب التشغيل وتنفيذ برامج التدريب لسوق العمل والخلق المباشر للوظائف ودعم التوظيف والأشغال العامة ودعم التوظيف الذاتي وتشجيع الحراك الجغرافي للعاطلين ، وكذلك سياسات سوق العمل السلبية كإعانات البطالة والتأمين ضد البطالة والتقاعد المبكر . وقد أقر مؤتمر العمل العربي الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل في دورته الثلاثين عام ٢٠٠٣ كبديل متطور عن استراتيجيتين سبق له أن أقرهما الأولي بعنوان " استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية " وقد أقرت عام ١٩٨٥ ، والثانية " الإستراتيجية العربية للتشغيل " وقد أقرت عام ١٩٩٣ حيث من الطبيعي أن ترتبط تنمية القوى العاملة بالتشغيل وقد راعت هذه الإستراتيجية سرعة التغير في مُعطيات أسواق العمل العربية ومجالات تنمية القوى العاملة العربية وتشغيلها .

أهداف وآليات الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل :

- ١) التأكيد على أن العمل قيمة إنسانية وحضارية ذات أبعاد إقتصادية وإجتماعية .
- ٢) تنمية القوى العاملة العربية في إطار التنمية البشرية المستدامة والتكامل العربي .
- ٣) زيادة الإنتاجية بصورة مستدامة .
- ٤) تحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة العربية .
- ٥) توافق تنمية القوى العاملة والتشغيل مع اقتصاد السوق ومظاهر العولمة .
- ٦) خفض معدلات البطالة في الدول العربية التي تعاني من ارتفاعها .
- ٧) مواجهة مشكلة بطالة الشباب من حملة المؤهلات الدراسية .
- ٨) زيادة فرص تشغيل المرأة العربية .
- ٩) توظيف الوظائف في البلدان قليلة السكان وذات موارد مناسبة .
- ١٠) توجيه التعليم والتدريب لخدمة تنمية التشغيل والتلائم مع احتياجات سوق العمل كمياً ونوعياً .
- ١١) تقليل سلبيات برامج التعديل الهيكلي على التشغيل والتدريب والأجور .
- ١٢) تعزيز فرص التشغيل للمتقنين العرب بين البلدان العربية .
- ١٣) المحافظة على فرص التشغيل للمهاجرين العرب .
- ١٤) العناية والتشغيل في القطاع غير المنظم .
- ١٥) تنمية وتنظيم معلومات سوق العمل .
- ١٦) تطوير نظم إدارة التشغيل في البلدان العربية .
- ١٧) تطوير مكاتب التشغيل الحكومية .
- ١٨) دعم نجاح منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى .

آليات تنفيذ الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل :

- ١) إنشاء مجالس وطنية عليا أو هيئات مستقلة عليا لتنمية القوى العاملة والتشغيل .
- ٢) تشكيل لجان استشارية وطنية لتنمية القوى العاملة والتشغيل تُشرف عليها وزارات العمل العربية .
- ٣) إنشاء معهد وطني للإنتاجية .
- ٤) إنشاء صناديق وطنية للتشغيل أو للتشغيل والتدريب معاً في البلدان التي تتفاقم فيها مشاكل البطالة .



جمهورية مصر العربية وزارة القوى العاملة

- ٥) إنشاء قواعد بيانات وطنية متطورة حول سوق العمل .
- ٦) عرض مؤتمرات عربية يشارك فيها وزراء التعليم العرب والصناعة لتحديد الروابط المشتركة لتنمية القوى العاملة .
- ٧) إنشاء وتطوير شبكة عربية للمعلومات والتنسيق بين جهود المسوح الميدانية في مجال القوى العاملة والتصنيف المهني والصناعات الصغيرة .
- ٨) تصميم برامج تشغيل الشباب والمرأة وذوي الإحتياجات الخاصة تمول وتنفذ عربياً .
- كما تضع التوصية رقم (١١٧) الأحكام والمبادئ العامة للتدريب المهني وتدعو إلى إقامة شبكة من الوسائل للتدريب وكيفية إدارة هذه الوسائل وترتيبات التعاون بين مختلف المعاهد والتنظيمات المعنية بالمعلومات المطلوب تجميعها عن فرص التدريب في كل مهنة ، وترتيبات التوجيه المهني والإختبار والتحضير للإعداد المهني وتنظيم التدريب والطرق ووسائل التدريب التي تقوم بها المنشآت والتلمذة الصناعية والتدريب السريع وتدريب المشرفين .
- ولا يمكن هنا غض الطرف عن الإتفاقات العربية الخاصة بالتدريب ومن أهمها الإتفاقية رقم (٩) لسنة ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني والتي تنص في أحكامها على التأكيد على إحتياجات الفرد التدريبية والمهنية وتزويده بالقدر الكافي من المعلومات لإعطاءه صورة واقعية عن الفرص التدريبية المتاحة والتي تتناسب مع قدراته وخبراته وإستعداداته الفسيولوجية والنفسية في ضوء فرص العمل المتاحة والمتوقعة .
- كما تنص الإتفاقية على حماية العمال ضد البطالة الناجمة عن نقص الطلب على مهاراتهم أو أي أضرار قد تعود عليهم أو على الدولة نتيجة نقص الطلب على مهاراتهم بالإضافة إلى معاونة العمال في تحقيق انطلاقتهم الذاتي ورفع مستوي ابداعهم وتنمية روح الإبتكار لديهم .

الأداء الإقتصادي العربي ومشكلة البطالة :

- يرتبط مستوي الأداء الإقتصادي للأقطار العربية بعدد من المؤشرات نذكر منها :
- ١) انخفاض معدل النمو الإقتصادي العام في معظم الدول العربية وكذلك انخفاض مستويات الناتج والإستهلاك بالنسبة للفرد مع الزيادة السكانية المضطردة في بعض الدول العربية .
- ٢) انخفاض مستويات الإستثمار مما يؤثر على توفير فرص العمل اللازمة لراغبي العمل من مخرجات الجامعات والمعاهد والمدارس .
- ٣) تزايد معدلات البطالة المقنعة والسافرة خصوصاً بين خريجي المؤسسات التعليمية .
- ٤) زيادة نسبة الواردات من المواد الغذائية في معظم الدول العربية وكذلك المنتجات الصناعية ومنتجات التكنولوجيا الحديثة .
- ٥) انخفاض حجم التجارة البيئية بين الدول العربية .
- ٦) زيادة المديونية الخارجية في كثير من الدول العربية مما يصقل خطوات النمو والتنمية والاستقرار الإقتصادي .
- ٧) انخفاض متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خصوصاً في ظل الزيادة السكانية المضطردة .
- وفي ظل مستوي الأداء الإقتصادي العربي المتواضع تقل فرص العمل وتزداد مشكلة البطالة .
- ومن المهم تحليل الرؤية المستقبلية لسوق العمل العربي والأجنبي واحتياجات القوى العاملة الحالية والمستقبلية وتحقيق المواءمة بين راغبي العمل في الدول العربية من جهة ومواصفات الأعمال المتاحة والمتوقعة من جهة أخرى وتحسين فرص هؤلاء الأفراد في الحصول على وظائف وأدائها بشكل يسمح لهم بالاستمرار فيها وإكسابهم مرونة تعينهم على الانخراط في الحياة المهنية والتقدم فيها ويأتي هذا التحليل وتلك المواءمة كأسلوب ونتيجة لعملية تحديد الإحتياجات التدريبية ببعديها الكمي والنوعي حيث تهدف



جمهورية مصر العربية وزارة القوى العاملة

الإحتياجات التدريبية إلى تنمية المسار المهني للأفراد وتخطيط برامج الإعداد والتدريب المهني وتنوعها لتكون أكثر تلبية لإحتياجات سوق العمل وتحسين فرص التشغيل للخريجين .

ولزيادة فاعلية نُظم التعليم الفني والتدريب المهني يجب دراسة مؤشرات سوق العمل للمساهمة في الإعداد للاستجابة لها بتوفير فرص وبرامج تدريبية مناسبة لتقليل الفاقد من الطاقات البشرية وتحقيق المواءمة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها ، وتحدد الإحتياجات التدريبية على مستوى الفرد ومستوى المنشأة والمستوي القومي .

وتعتبر عملية الإحتياجات التدريبية هي أساس تحديد أهداف التعليم الفني والتدريب المهني ويجب أن تكون الأهداف محددة وواقعية وقابلة للقياس ويمكن تحقيقها خلال فترة زمنية محددة .

سوق العمل في الدول العربية :

هناك خلل في سوق العمل بين جانبي العرض والطلب ويُقصد بجانب العرض جميع الراغبين في العمل من الخريجين الجدد من مؤسسات التعليم والتدريب والراغبين في الإلتحاق بعمل أفضل وفائض العمالة بسبب التخصص والراغبين في العمل بعد انتهاء عقود عملهم المؤقتة سواء داخل بلدهم أو المهاجرين مؤقتاً للعمل بالخارج .

ويُقصد بجانب الطلب فرص العمل في القطاعات والتخصصات المختلفة سواء المحلية أو الأجنبية .

وعلى المستوى العربي يوجد عدم توازن بين جانبي العرض والطلب كما يلي :

(١) التباين في توزيع قوة العمل جغرافياً سواء على المستوى القطري أو العربي .

(٢) التوزيع غير المتوازن لقوة العمل على الأنشطة المختلفة حيث تتركز قوة العمل في الزراعة والصناعات التحويلية وتجارة الجملة والتجزئة .

(٣) عدم التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل .

(٤) عجز الإقتصاد العربي عن توفير فرص عمل للقوى العاملة العربية وزيادة نسبة البطالة في عدد من الدول العربية .

ولمواجهة مشكلة البطالة في البلدان العربية فمن الضروري تعديل السياسات العربية كما يلي :

(١) تعديل السياسات الإقتصادية العربية لتوليد فرص عمل حقيقية لتوسيع القاعدة الإنتاجية العربية وإضافة طاقات إنتاجية جديدة

وتشغيل الطاقات الإنتاجية العاطلة من خلال الإستثمارات الجديدة بصفة عامة والإستثمارات المكثفة للعمالة بصفة خاصة .

(٢) تعديل سياسات الإستثمار البشري المباشر كالتعليم والتدريب والتوظيف (التشغيل) والإعلام وغير المباشر مثل سياسات الأجور والتشريعات العمالية .



جمهورية مصر العربية وزارة القوى العاملة

واقع المرأة العربية في التعليم التقني و المهني بالدول العربية

يُقدر حجم القوى العاملة من الذكور في الوطن العربي عام ٢٠١٠ بمقدار ٩٧,٢٩٢,٠٠٠ عامل وحجم القوى العاملة من الإناث في نفس العام بمقدار ٢٥,٨٤٣,٠٠٠ عامل ، وتبلغ نسبة الذكور ٧٩% أما نسبة القوى العاملة من الإناث فتبلغ ٢١% . ويتسم الوطن العربي بصفة عامة بانخفاض معدلات النشاط الإقتصادي سواء على المستوي الإجمالي أو مستوي الذكور والإناث حيث تبلغ نسبة المشاركة العامة حوالي ٢٩% من إجمالي السكان ، أما مشاركة النساء في النشاط الإقتصادي فهي منخفضة جداً في معظم الأقطار العربية ويغلب عل هيكل العمالة في معظم الدول العربية التركيز في قطاع الزراعة والصيد مع تفاوت النسبة بين الدول العربية ، ويلاحظ أن نسبة العاملين بقطاع الصناعة ما زالت منخفضة نسبياً من حيث التوزيع المهني للقوى العاملة فهناك نقص ملحوظ في فئة الباحثين والدارسين العلميين والمخترعين والمجدين ويُقاس حجم هذه الفئة بعدد الإختراعات والتجديدات ، أما فئة القوى البشرية المهنية والماهرة من أساتذة جامعات ومهندسين وأطباء ورجال بنوك فنيون مهرة فثشير الأرقام العربية إلى ضآلة شديدة أما فئة العمالة غير الماهرة فهي تُمثل نسبة عالية جداً من القوى العاملة العربية . ومن الواضح أن ارتفاع نصيب القوى البشرية غير الماهرة في هيكل العمالة العربية يعود إلى ارتفاع معدلات الأمية وانخفاض نسبة التعليم العالي بالمقارنة مع معدلاتها في العالم بالإضافة إلى افتقار العمال إلى التدريب والمهارات الأساسية والمستوي التقني اللائق .

أما عن مستوي الإنتاجية فهي متدنية بالنسبة للعامل العربي فالإنتاجية هي محصلة التفاعل بين التعليم والتدريب من ناحية والتنظيم والإدارة من ناحية ثانية ومعدل الاستثمار الرأسمالي لكل عنصر من قوة العمل من ناحية ثالثة ، والإنتاجية العربية عموماً لا تتجاوز خمس مثيلاتها في العالم المتقدم في مجال الصناعة ، ولا تتجاوز ١ : ٢٠ من مثيلاتها في مجال الزراعة . وتركز السياسات الإقتصادية في كثير من الدول العربية على إستيراد منتجات التكنولوجيا أكثر مما ركزت على إكتساب التكنولوجيا ويؤدي ذلك إلى أن السياسات الإقتصادية العربية الحالية تُسهم في توفير فرص عمل للدول الصناعية المتقدمة من خلال تركيزها على استيراد المنتج وكذلك فإن الإستثمارات العربية الخاصة والعامة التي توجه للخارج تؤدي أيضاً إلى الإسهام في توفير فرص عمل ووظائف للدول الكبرى ، بينما على العكس تؤثر بالسلب على فرص العمل بالداخل ، وتُقدر بعض الدراسات عدد الوظائف التي كونتها الإستثمارات المالية العربية برقم يتراوح ما بين ١٢ إلى ٢٠ مليون وظيفة .

ويمثل القطاع غير الرسمي المصدر الأول لامتنصاص الداخلين الجدد في سوق العمل من الشباب في الدول العربية؛ ويبلغ حجم التشغيل في القطاع غير الرسمي ٦١% من إجمالي التشغيل بالدول العربية. وإذا كان البحث في القطاع غير المنظم تكتنفه صعوبات شتى، فإن الموقع الهام الذي يحتله في اقتصادات البلدان النامية، وضرورة معالجة السلبيات التي ينطوي عليها، يجعل من دراسة هذا القطاع مسألة لا مندوحة عنها. إن عجز القطاع المنظم في البلدان النامية عن خلق فرص العمل الضرورية لاستيعاب الأعداد المتزايدة للداخلين الجدد إلى سوق العمل جراء النمو السكاني المرتفع قد أدى إلى توسع القطاع غير المنظم على نحو متسارع. ونجم عن هذا التوسع وجود قطاع هام من المجتمع خارج التنظيم والحماية، ومنطقة واسعة من التخلف والفقر، تنتشر فيها ظروف غير صحية، وتعتمد في معيشتها على أعمال تحكمها الصدفة والموسمية وتنطوي على المخاطرة. إن اقتصاد الظل أو الاقتصاد الموازي أو الاقتصاد الأسود أو الأقتصاد الخفي، أسماء عديدة لمفهوم واحد ازداد الاهتمام به كثيراً في السنوات الأخيرة، من أمثله البائعين الجائلين الذين يفترشون الطرقات والهيادين بدون أي تراخيص و المصانع و الورش التي تعمل في الخفاء أو مايسمى مصانع بئر السلم



جمهورية مصر العربية وزارة القوى العاملة

لقد أدت العولمة Globalization وما صاحبها من تطور هائل في وسائل الاتصالات وتقدم علمي وتكنولوجي في مختلف المجالات والانفتاح عبر الحدود ، وانتشار الفساد المالي والاداري في العديد من دول العالم خصوصا الدول النامية بشكل واسع، مما حقق لمتخذي القرار والمستفيدين منه أموالاً كثيرة غير مشروعة المصدر ، لذلك كان من الضروري أن تضي الشرعية على هذه الأموال القذرة ، وهو الأمر الذي أدى إلى تنشيط عمليات غسل الأموال ، فتنوعت صورها وتعددت أساليبها . وبدأت المخاوف تتصاعد من تزايد انتشار هذه الظاهرة التي بدأت تشهد انتشاراً سرطانياً وعلي الرغم من أن الجريمة بصفة عامة وأنشطة اقتصاد الظل بخاصة تعد من حقائق الحياة منذ عهد بعيد، وبالرغم من تزايد معدلاتها في جميع أنحاء العالم، فإن معظم المجتمعات تحاول السيطرة علي نموها لدرء ما يمكن أن تنطوي عليه من عواقب وخيمة فازدهار اقتصاد الظل ينال من موثوقية الإحصاءات الرسمية(عن البطالة وقوة العمل الرسمية والدخل والاستهلاك)، وهو ما قد يجعل السياسات والبرامج التي تستند إليها غير ملائمة ولا طائل من ورائها.

والغرض من ألقاء الضوء على القطاع غير المنظم هو الزيادة الكبيرة للنساء العاملات في هذا القطاع

خاتمة و توصيات

لقد أدى انفتاح التجارة العالمية والمنافسة المكثفة إلى نمو منظمات العمل ذات الأداء المتميز التي نجحت بشكل خاص في الاستفادة من فرصة توسع السوق والفرص التي تقدمها العولمة. إن التعليم المهني والتقني، أصبح من البنى التربوية البديهيّة، لدى المجتمعات التي تعني بالإنسان وبتكوينه، اقتناعاً منها بأن هذا الحقل هو حقل البناء والإنماء، وأنه مجال رحب، لتغذية الموارد البشرية وتفعيل دورها، وأنه الميدان الواسع، لإعداد الأيدي الفنية الماهرة، التي أصبح دورها واضحاً في تنشيط الدورة الاقتصادية، وفي تزويد سوق العمل بما يحتاج إليه من الاختصاصات الملائمة.

وان التعاون قائم على أشده، بين الدول التي قطعت أشواطاً متقدمة في هذا القطاع، وتلك التي تريد أن تلحق برآب التقدم والتطور، والتي تسعى لأن تستفيد من تجارب غيرها، وتحرص على أن لا يفوتها نماء هذا النوع من التعليم في مجتمعاتها، وتنشط في مجال الإعداد والتدريب، وفي ميدان التوسع الأفقي والعامودي في التعليم المهني والتقني، فهي أحياناً تعمل على اتساعه وانتشاره، ليغطي آفة المناطق والأمان، وهي عامودياً توسع دوائره، لتشمل آل مراحل التعليم، المتوسطة والثانوية والتعليم العالي، وتنوع اختصاصاته لتبلي الحاجة المجتمعية في مختلف المرافق.

التوصيات

- 1- التوسع في المنهجيات المنطبقة في برامج محو الأمية وتبني تعددية المناهج لتلبية كافة الاحتياجات التعليمية ، وتفعيل المشاركة مع المجتمع المدني والأهلي على مستوى جميع الدول العربية لتقديم حزم الخدمات المتنوعة .
- 2- التوسع في برامج التدريب لمحو الأمية فضلاً عن توفير برامج للتعليم المستمر في مرحلة ما بعد محو الأمية .
- 3- الاهتمام بتحقيق تنمية شاملة للمرأة وتوفير الاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي لهم من خلال برامج وسياسات تركز على وجود مخصصات بالموازنة العامة للدولة لتنفيذ عدة مشروعات صغيرة ومتناهية الصغر لتوفير فرص عمل وتحسين الوضع الاجتماعي ومستوى المعيشة للنساء .

- 4- تحديد برامج للضمان الاجتماعي تضمن حد أدنى للمعيشة للنساء الفقيرة والأكثر فقراً وإعانة المنكوبين في حالات الطوارئ .
- 5- التركيز على مشروعات الأسر المنتجة كركيزة أساسية للتنمية تهدف إلى الاستخدام الأمثل والكامل للموارد والإمكانيات المتاحة للنساء وبما يساهم في دعم الناتج القومي وتحويل الأسرة العربية لأسرة منتجة وإيلاء أولوية قصوى لربات البيوت والمرأى المعيلة .



جمهورية مصر العربية وزارة القوى العاملة

- ٦- ضرورة العمل على المساواة الكاملة في الحقوق والحريات والواجبات العامة وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين رجالاً ونساءً دون تمييز والالتزام بالاتفاقيات الدولية التي تحمي حقوق المرأة وضمان اتخاذ كافة التدابير التي تضمن الحقوق السياسية والمدنية العادلة للنساء .
- ٧- ضرورة استحداث مؤشرات جديدة غير نمطية لقياس المساواة بين المرأة والرجل في مجالات (العمل – الصحة – التعليم) بهدف رصد المكاسب التي تعود على المرأة من تنفيذ الخطط الحالية .
- ٨- العمل على وجود عدد من المشروعات الوطنية التي تهدف إلى مساعدة المرأة الفقيرة وخاصة في المناطق المهمشة على الاندماج في خطة المشروعات الصغيرة .
- ٩- يجب أن تتكاتف حكومات الدول ومنظمات المجتمع المدني بها لتنفيذ العديد من المشروعات الوطنية الهادفة إلى تحقيق الحقوق الاجتماعية للمرأة كالحق في التعليم والصحة وخاصة في مجال التثقيف الصحي للمرأة في جميع المراحل العمرية وتوجيه المرأة الريفية للاستفادة من الخدمات الصحية الأولية والعلاجية بها في ذلك البرامج الصحية حول الوقاية والحماية من الأمراض المنقولة جنسياً أو عن طريق الدم وتوعية النساء للوقاية من هذه الأمراض وكيفية الوقاية منها وتعريفهم بالأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لتلك الأمراض مثل مرض الإيدز وغيره .
- ١٠- تخصيص مراكز لتمويل المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر للمرأة .
- ١١- إنشاء مراكز لتدريب المرأة على الصناعات الصغيرة المكتملة .
- ١٢- تخصيص منافذ بيع وتسويق للمنتجات البيئية التي تصنعها المرأة .
- ١٣- إنشاء مراكز لتدريب المرأة على الحرف التقليدية النادرة .
- ١٤- تدريب وتأهيل السيدات على صناعة الملابس الجاهزة .
- ١٥- إقامة معارض لبيع منتجات المرأة وخاصة المرأة المعيلة .
- ١٦- إنشاء مصانع لتصنيع وحفظ وتغليف المنتجات الزراعية وخاصة في البلدان الزراعية .
- ١٧- تخصيص مراكز حرفية للمرأة .
- ١٨- تطوير وتدعيم مراكز التكوين المهني لأكساب الفتيات والنساء مهارات إقامة مشروعات صغيرة غير تقليدية .
- ١٩- التوسع في القروض الصغيرة للسيدات المعيلات والمناطق الأكثر فقراً .
- ٢٠- ضرورة وجود برامج للرعاية الصحية للمرأة وبصفة خاصة المرأة المسنة والمعاققة إلى جانب توسيع نطاق الخدمة الطبية المقدمة للنساء للكشف على الأورام وخدمة الصحة الإنجابية وفحص صحي للمقبلين على الزواج .
- ٢١- إيجاد آليات حديثة لتفعيل الحماية للمرأة وتقديم المساعدة القانونية لها .
- ٢٢- عقد دورات تدريبية لتوعية المرأة بحقوقها الإنسانية .
- ٢٣- ضرورة محاربة العادات والتقاليد السلبية وخلق وعي مجتمعي رافض لها .
- ٢٤- ضرورة كفالة كافة الحقوق الواجبة للنساء ذوي الإعاقات لضمان تمكينهم اجتماعياً واقتصادياً ومراعاة احتياجاتهم الخاصة وذلك بمشاركة جميع القوى الفاعلة في الدول وبمشاركة منظمات المجتمع المدني .
- ٢٥- قيام المؤسسات العامة للتدريب التقني والمهني بالعمل على زيادة الطاقة الاستيعابية للتدريب التقني والمهني في المجالات التي تناسب المرأة، ومن ذلك نشاطات الحاسب الآلي (البرمجة، النسخ والصيانة، إدخال البيانات) والأعمال المكتبية مثل



جمهورية مصر العربية وزارة القوى العاملة

- (المحاسبة والترجمة وشؤون الموظفين) والنشاطات المهنية داخل دور الرعاية والسجون النسائية مثل (الأمن والسلامة، صيانة الأجهزة الإلكترونية والصيانة الكهربائية الخفيفة).
- ٢٦- ضرورة توسيع البرامج التعليمية الصحية النسائية وتكثيفها كمًا ونوعًا بما يقابل احتياجات سوق العمل في القطاع الصحي.
- ٢٧- إيجاد برامج التوظيف الإلكترونية التي تساعد على عمل المرأة عن بعد في المجالات الوظيفية المختلفة.
- ٢٨- الإسراع في جعل رياض الأطفال جزءًا لا يتجزأ من مسار التعليم وقصر التوظيف فيه على العناصر النسائية
- ٢٩- سرعة إنشاء وحدات وأقسام نسائية في الجهات التي تقدم خدمات ذات علاقة بالمرأة بحسب ما تقتضيه حاجة العمل فيها وطبيعته بما يحقق زيادة النشاطات التي يمكن توفيرها مثل (الأحوال المدنية، الجوازات، المحاكم، كتابات العدل، البريد والضمان الاجتماعي وغيرها من الجهات الحكومية التي تقدم خدمات نسائية).
- ٣٠- على حكومات الدول العربية والجهات الأخرى المعنية اتخاذ التدابير الإدارية والتنظيمية الكفيلة بتأنيث الوظائف في القطاع التعليمي الخاص بالمرأة بما يضمن دعم عمليات التوظيف النسائي في المجالات التي تخصها.
- ٣١- على صناديق تنمية الموارد البشرية بالدول العربية أن يولي أهمية خاصة لتدريب النساء وتوظيفهن ضمن خططه وبرامجه.
- ٣٢- على حكومات الدول العربية وضع خطة وطنية متكاملة للقوى العاملة النسائية تحدد الاحتياجات الفعلية منها في مختلف التخصصات.
- ٣٣- أن يكون للمرأة الحق في التصويت والتنافس في الانتخابات
- ٣٤- دعم المرأة ماليًا في (التعليم والعمل والإعانات)
- ٣٥- العمل على المساواة التامة بين المرأة مع الرجل في الأجر والحقوق
- ٣٦- ضرورة قيام الدولة بالمساهمة في توسيع قاعدة التعليم والمعرفة لتلبية احتياجات المرأة والمجتمع، لتوفير كل ما من شأنه إفساح المجال للمرأة للتميز والإبداع في الجانب التعليمي والتربوي والعملي قياسًا على التسهيلات الهادئة المعينة لحصولها على حقها الطبيعي في العلم والتعلم والعمل
- ٣٧- تقديم إعانات وقروض وتسهيلات مادية للمرأة لافتتاح أي مشروع تجاري ودعمها بالخبرات الفنية الاستشارية عند الرغبة، مع التأكيد على الجهات الحكومية تسهيل إصدار التراخيص اللازمة لذلك.
- ٣٨- دعم تملك المرأة للمشاريع والمهنشات التجارية الربحية
- ٣٩: فرص المشاركة المجتمعية:
- ضرورة الاهتمام بزيادة مشاركة النساء في مؤسسات المجتمع المدني ومساهماتها التطوعية والخيرية دعمًا منها للمشاركة المجتمعية ولتنمية الوطن بصفة عامة، والمساهمة في التخطيط ورسم السياسات والتنفيذ للفعاليات المختلفة والتي تكون غالبًا متصلة بشكل مباشر بتحسين واقع المرأة، ومنها ما يكون ضمن منظومة المؤسسات الحكومية أو التجارية أو التطوعية، وينعكس أثرها بشكل إيجابي وبطريق غير مباشر على تنمية قدرات المرأة، الى جانب اشتراك المرأة في جمعيات معينة من الإعاقة مثل المكفوفين والتوحد والبيئة وحماية الأسرة من العنف الأسري وغيرها من الجمعيات المتخصصة.
- ٤٠- ضرورة تقديم المساعدات النقدية والعينية للأسر المحتاجة وتنفيذ برامج التعليم والتدريب والتأهيل لتحويل النساء من متلقين للإعانات إلى أعضاء فاعلين في المجتمع من خلال إلحاقهم بدورات تدريبية يحتاجها سوق العمل وتنفيذ برامج الرعاية الصحية ودعم برامج الأسر المنتجة وتنفيذ برامج الإرشاد الأسري ورعاية المعوقين وكبار السن وبرامج التوعية الصحية والاجتماعية والثقافية وبرامج الحماية الأسرية والحد من ظاهرة العنف الأسري،