



دور التدريب المهني في الحد من البطالة لدى الشباب

The role of Vocational Training in reducing Youth Unemployment

إعداد

الهام خليفة سليمان أحمد^(١)

باحثة دكتوراة بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة اسيوط

ملخص

التدريب نشاط قديم ولكنه مع مرور الزمن تطور وتحول من مجرد نشاط عفوى إلى ممارسة علمية محسوبة لها وظائفها وآلياتها وأهدافها شملت مختلف المجالات. ساعدت في ذلك طبيعة الحياة الحديثة والنشاط الإنسانى الحالى الواسع وما رافق ذلك من استحداثات سواء فى التخصص المهني وفنونه أو التطورات العلمية والتكنولوجية وتقنياتها، وطموح الإنسان للإرتقاء بأدائه ومواصلته مع متغيرات العصر المتسارعة، وهو أيضا طموح المنظمات والمؤسسات بمختلف أشكالها وبيئاتها التى تتسابق فى وسط يتنافس الكل للوصول الى أهدافه المرسومة. فالتدريب هو استثمار لصالح الأفراد والمؤسسة والمجتمع والدولة على حد سواء إذا توفرت متطلباته، وسار على منهج بكل مراحلها، وارتبط بالحاجات الأساسية، وتوافق النوع التدريبى، وتفاعلت كل عناصر العملية التدريبية فى منظومة واحدة. ذلك أن التدريب عملية تعلم مقصودة لها مبرراتها ونتائجها. ويعتبر التدريب المهني من أهم المقومات فى الحد من البطالة وتشغيل الشباب، يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التى أخذت أهمية كبرى فى المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل؛ لذا استحوذ موضوع البطالة بشكل رئيسي على عناية أصحاب القرارات السياسية، وكذلك على اهتمام الباحثين فى المجالين الاجتماعى والاقتصادي، باعتباره موضوعاً يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحة الدولية عموماً و الساحة العربية خصوصاً.

ونتعرض فى هذه الورقة لمفهوم التدريب المهني وعلاقته بالبطالة وكيفية القضاء عليها. وأهم المعايير والمتطلبات الضرورية لمنظومة التدريب المهني التى تساعد فى الحد من البطالة، وكذلك مقترحات لتحقيق رؤية ناجحة للقضاء على البطالة من خلال التدريب المهني.

مدخل:

التدريب المهني وما يصيبه من خلل أو ضعف في التنفيذ وتدريب الأيدي العاملة اللازمة للعمل وبناء الاقتصاد من أولى درجاته يسبب العديد من المشكلات التابعة له وأولها وأهمها زيادة معدلات البطالة العربية التي سببها ضعف كفاءة ومهارات الأيدي العاملة وذلك يمت بكل الصلة إلى ضعف أو خلل منظومة التدريب المهني والتقني ، تعتبر القوى العاملة أهم عنصر من عناصر الإنتاج ، والدعامة الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة والتقدم والرعاية الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة للشعوب في أي مجتمع ، بغض النظر عن توجهاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وكثيرا ما يظهر ضعف مهارة العمالة ومنها يظهر كل عيوب التدريب المهني وواقعه في الوطن العربي وخاصة العمالة في مصر ولهذا قد تظهر مشكله أخرى وهى استعانة الشركات والمصانع الكبرى في مصر بالعمالة الأجنبية ذات المهارة والكفاءة العالية . والتدريب المهني كمنظومة يأتي الكثير لنتحدث عنه وعن مصادر تمويله وهل هي كافية أم لا وهى تستغل بالشكل الأمثل لتطويره ، ودور هذا التطوير فى الحد من البطالة.

أولا: المفاهيم:

١- التدريب المهني:

التدريب موقف جماعي يتسم بالتغيير والتعديل في نمط التفكير والاتجاه والسلوك بما يحقق الفاعلية الايجابية في الأداء^(١).

..... التدريب هو الجهود المنظمة ، والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة وتستهدف إحداث تغييرات ايجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم ، و سلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم .^(٢)

— التدريب هو أحد خطوات الاستثمار في البشر لتحقيق أهداف المنظمة لما يحققه من تكوين للكوادر القادرة على الإسهام بفاعلية في تحقيق التطوير .

— تعرفه الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية (ASTD) بأنه (تخصص فرعي من تخصصات حقل القوى البشرية في المنظمات يهتم بتحديد وتطوير الكفايات الرئيسية للقوى البشرية من خلال التعلم المخطط مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية)^(٣)

ومن خلال التعريفات التي تم سردها يتضح أن التعريفات تعنى :

١. الوقوف على سلوك ونمط تفكير الفرد المتدرب .

٢. قابلية الفرد للتعديل والنمو والارتقاء .

٣. قابلية قياس أداء الفرد .



٤. إن التدريب عملية إشباع لمتطلبات واحتياجات الفرد والمنظمة .
٥. إن التدريب موقف جمعي يتسم بالتفاعلات الشخصية .
٦. إن التدريب أحد خطوات الاستثمار في البشر ومن خلاله تحقيق التطوير.

ونأتي إلى معرفة مفهومنا الأساسي ألا وهو التدريب المهني :-

التدريب المهني : يقصد به الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف ، والمهارات والقدرات اللازمة لإعداد الفرد للعمل المناسب ، وهذا معناه أن التدريب لا يتمثل في تعليم مهنة بقدر ما هو احتكاك بها على ميدان الواقع العملي ووضع المعلومات النظرية موضع التطبيق والممارسة .

أما مكتب العمل الدولي : فيعرف التدريب المهني بأنه الأنشطة التي تهدف بصفة أساسية إلى تقديم المعارف والمهارات اللازمة للعمل في مهنة معينة ، أو لمجموعة من المهن التي ترتبط طبيعتها في أي من مجالات النشاط الإقتصادي، وتشمل الصناعة والزراعة والتجارة والفنادق والسياحة والخدمات العامة والخاصة .

وتعريف آخر لمكتب العمل الدولي : يقول أن التدريب المهني هو جميع أنواع التدريب التي تؤدي إلى اكتساب معلومات فنية ومهنية أو تنميتها ، سواء أجرى هذا التدريب في المدرسة ، أو كان في مكان العمل^(١).

٢- **المشاكل:**

التعريف الأول : هي حالة أو موقف يتضمن خللاً أو أزمة بحاجة إلى معالجة من أجل الوصول إلى هدف معين.

التعريف الثاني : هي الصعوبات التي تواجهنا عند الانتقال من مرحلة إلى أخرى؛ وهي إما تمنع الوصول أو تؤخره أو تؤثر في نوعيته.

التعريف الثالث : المشكلة هي حالة من التباين أو الاختلاف بين واقع حالي أو مستقبلي، وهدف نسعى إلى تحقيقه. وعادة ما يكون هناك عقبات بين الواقع والمستهدف، كما أن العقبات قد تكون معلومة أو مجهولة.

مكونات المشكلة وتتكون المشكلة من ثلاثة أركان:

١ - **المعطيات:** وهي المعلومات والحقائق التي تصف الحالة فعلياً.

٢ - **الأهداف:** وهي الوضع المطلوب الوصول إليه.

٣ - **العقبات:** وهي الصعوبات التي تعترض عملية الوصول إلى الحل المطلوب

٣- **البطالة:**

يمكن تعريف البطالة بأنها التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة في الاقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة والقدرة على العمل. والمقصود بالقوة العاملة هو عدد السكان القادرين والراغبين في العمل مع استبعاد الأطفال (دون الثامنة عشرة) والعجزة وكبار السن.

البطالة، بوجه عام هي تعبير عن قصور في تحقيق الغايات من العمل في المجتمعات البشرية، وحيث الغايات من العمل متعددة، تتعدد مفاهيم البطالة فيقصد بالبطالة السافرة وجود أفراد قادرين عن العمل وراغبين فيه، ولكنهم لا يجدون عملاً، وللأسف يقتصر الاهتمام بالبطالة، في حالات كثيرة، على البطالة السافرة فقط .

لكن مفهوم البطالة، أو نقص التشغيل، يمتد على الحالات التي يمارس فيها فرد عملاً ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد، أو المرغوب، وتسمى هذه الظاهرة البطالة الجزئية الظاهرة أو نقص التشغيل الظاهر . ويمكن اعتبار نقص التشغيل الظاهر تنويعه على صنف البطالة السافرة.^(١)

ثانياً: أهمية وأهداف التدريب المهني:

أ- أهمية التدريب المهني :

أن أهمية التدريب تزداد خلال ممارسة الخدمة في العصر الحديث ، حتى أصبح يرى بأنه ضرورة ملحة ، نظراً للتطور السريع في المجالات والمهنة كافة مما يستلزم مواكبة الأفراد لهذا التطور المتسارع . ذلك أنه من الصعب على الفرد أن يكتسب قدرات ومهارات معينة عن طريق محاولات التجربة والخطأ ، وإنما السبيل لذلك هو التدريب المنظم ، الذي يحقق جملة من الفوائد على مختلف الأصعدة ، ومنها:

١- مواكبة المؤسسات لمتطلبات البيئة المتغيرة ، ومواكبة التحديث والتطوير الحاصل ينفي المحيط.

٢- تقليل أخطاء العاملين وعيوب العمل . نظراً لزيادة إلمامهم بأعمالهم وقدرتهم على الأداء وتحقيق الرضا الذاتي.

٣- غرس أخلاقيات وسلوكيات جديدة واتجاهات تسهم في تحسين جو العمل .

٤- رفع معدلات إنتاجية العاملين بعد زيادة معارفهم وخبراتهم المهنية ، وتأهيلهم لممارسة مهنتهم ووظائفهم بمستويات أعلى .

٥- تحسين المعارف الاختصاصية والعامة للعاملين بما يواكب متطلبات العصر المعرفية.^(١)

ب- أهداف التدريب المهني :

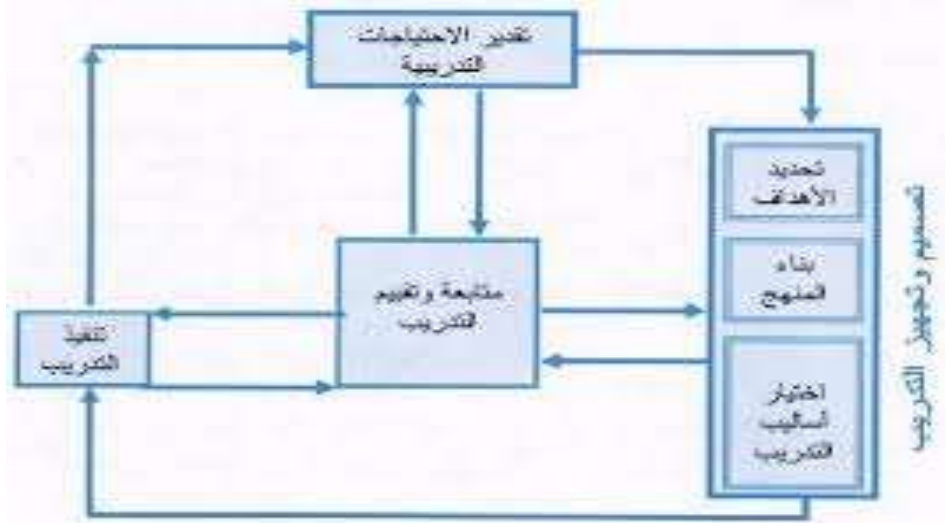
وتتضح أهداف التدريب المهني في النقاط التالية :

١. إعداد العمال المهنيين والمهاريين في كافة المجالات المهنية ، وتزويدهم بالمهارات المتخصصة والثقافية والعلمية في ضوء قدراتهم وميولهم ، وتماشياً مع احتياجات ومتطلبات المجتمع القائمة والمتوقعة .

٢. إكساب المتدربين المفاهيم والمعلومات النظرية والمهارات العلمية تحقيقاً لمبدأ التكامل بين النظري والتطبيقي وبين العلم والعمل .

٣. إكساب المتدربين القدرة على أداء المهارات والواجبات العلمية حسب الأصول والمعايير الفنية وتمكينهم من التعامل والتفاعل مع التقنيات الحديثة في أحسن الظروف .
٤. تأهيل المتدربين على اكتساب السلوكيات الصحيحة كالدقة والسلامة والأمان في العمل والمحافظة على بيئة العمل والبيئة العامة .
٥. رفع المستوى المهاري للمهنيين والحرفيين العاملين في القطاعات المختلفة من خلال توفير التدريب المستمر لهم لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم لأعمالهم .

ثالثاً: أسس ومراحل التدريب المهني :
وتنحصر أهم أسس التدريب المهني في الآتي :



١. تحديد الأهداف العامة للتدريب :
أن تكون أهداف التدريب واضحة ومحددة ومفهومة من قبل كل المدربين ، والمتدربين ، والمشرفين على التدريب ، وان تكون مشتقة من الأهداف العامة لسياسة التعليم في الدولة ، ومعبرة عن غاياتها وطموحاتها التنموية للمجتمع .
٢. تحديد الاحتياجات التدريبية :
أن تبني برامج التدريب التربوي على الاحتياجات الفعلية للمؤسسات الاقتصادية الحالية والمستقبلية ، بمعنى أن الاحتياجات التدريبية والأهداف المرجوة يتم تحديده بالنظر إلى مستهدفات العمل في المستقبل بالإضافة إلى الأهداف العامة الأخرى .
٣. مشاركة جميع المعنيين بالتدريب :
عند تخطيط البرامج التدريبية لابد من إشراك جميع الأفراد الذين لهم صلة بالبرنامج خاصة المدربين ، والمدربين للاستفادة من وجهات نظرهم ، وأفكارهم الجديدة ، وذلك من أجل أداء المهام الوظيفية بفاعلية وكفاءة لتحقيق الأهداف المرسومة .
٤. مواكبة التطورات الجديدة :



في ظل المتغيرات وانفتاح السوق وسياسة العولمة وتكنولوجيا التدريب الحديثة أصبحت الشمولية في العملية التدريبية أمراً غير مقبول لان عالمنا اليوم هو عالم التخصص الدقيق . الأمر الذي يدفعنا إلى ضرورة أن تتصف برامج التدريب بالدقة والتخصص حتى يصل المتدرب إلى مستوى من المهارة في تخصص معين يسمح له بالتميز بدلا من برامج التدريب العامة التي يتخرج منها المتدرب يعلم القشور عن موضوعات كثيرة وغير متخصص في جزئية معينة^(١) .
مراحل التدريب المهني :

ويمكن تحديد ثلاث مراحل أساسية للتدريب المهني:

- ١-مرحلة مقدّمة (أو مراقبة)، يراقب فيها المتدرب أفعال الحرفي المعلم وطريقة تصرفه ويدخلها في سلوكه (ونادراً ما كان المتدرب فتاة) .
- ٢-مرحلة مخصصة للتعليم من خلال الوسائط والأدوات وكيفية استخدامها، وفرصة تولي المهام التقنية البسيطة والمتكررة، للتعلم من خلال التجربة وارتكاب الأخطاء.
- ٣-مرحلة تتضمن المشاركة في مهام أكثر تعقيداً وفي إنتاج السلعة النهائية. أما كان يبدأ المتدرب في هذه المرحلة^(١).

رابعا:عناصر وأنواع التدريب المهني :

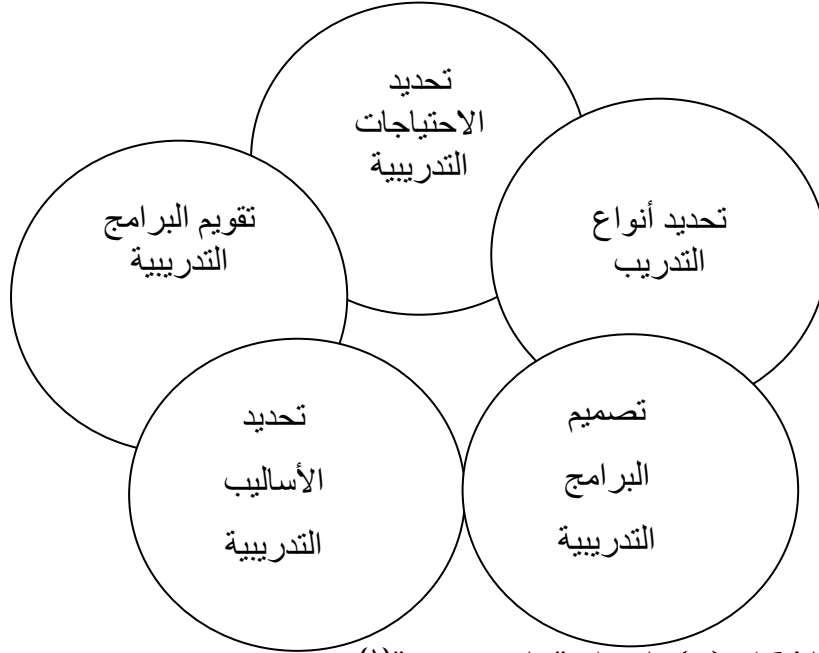
وتأتى عناصر التدريب المهني في النقاط الآتية :

التدريب في واقعه يمثل عملية مستمرة ومتكاملة تتضمن أجزاء وعناصر مختلفة يقوم كل منها بدور متميز. ولكن الفعالية النهائية للتدريب وكفاءته في تحقيق أهدافه تتوقف على مدى التكامل بين أجزائه وعناصره . وأما العناصر التي يتكون منها التدريب فهي:

- ١- تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديد أهداف التدريب
- ٢- تحديد أنواع التدريب
- ٣- تصميم البرامج التدريبية
- ٤- تحديد الأساليب التدريبية
- ٥- تقويم البرامج التدريبية^(٢)

أنواع التدريب المهني : يتضمن التدريب المهني أنواعا متعددة منها :

- ١- تدريب المبتدئين : وهو التدريب المعروف بالتدرج .
 - ٢- التدريب السريع : وهو التدريب الذي يهدف إلى سد الحاجة من العمال متوسطي المهارة في فترة زمنية قصيرة .
 - ٣- التدريب أثناء العمل : أي تدريب وتطوير العمال القائمين بالعمل فعلا بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم .
 - ٤- إعادة التدريب . -o- التدريب المستمر^(٣) .
- ويمكن تصور العملية التدريبية على الشكل التالي:



الشكل (١) العملية التدريبية^(١)

خامسا: أنواع برامج التدريب المهني :

يهدف التدريب المهني إلى إعداد العمال غير الفنيين في المهن والصناعات التي تحتاجها البلاد لتحويلهم من عمال غير فنيين إلى عمال أنصاف مهرة ويصبحون بمرور الوقت واكتساب الخبرات عمالا فنيين .

حيث يتم توجيه الصبي الذي تسرب من التعليم من سن ١٢ : ١٨ سنة إلى المهنة التي تتناسب مع قدراته لتأهيله ثم توجيهه إلى الجهات الطالبة لعمال في نفس المهنة أما عن البرامج المقدمة في إطار التدريب المهني فهي :

- ١- برامج التنشئة المهنية .
- ٢- برامج التدريب الأساسي .
- ٣- برامج التدريب التحويلي .
- ٤- برامج التدريب السريع .
- ٥- برامج التدريب المهني .
- ٦- برامج قياس مستوى المهارة .

ويبلغ إجمالي عدد مراكز التدريب المهني على مستوى جمهورية مصر العربية (٧٢٢) مركزا، حيث يبلغ عدد مراكز التدريب في القاهرة ٦٩ مركز ثم الإسكندرية ٧٨ مركز . أما أقل المناطق حفا بمراكز التدريب المهني فهي منطقة البحر الأحمر ، حيث بلغت عدد مراكز

التدريب (٥) مراكز فقط ويعكس الجدول التالي التوزيع النسبي لعدد المراكز والسعة التدريبية (١).

التوزيع النسبي		نوعية تبعيتها
السعة التدريبية	عدد المراكز	
66,9%	44,8%	حكومي
15,9%	8,8%	قطاع أعمال
17,2%	46,4%	قطاع خاص

- سادسا: أوضاع التدريب المهني وسوق العمل والتشغيل في ظل المتغيرات الدولية :**
- يستفيد الأفراد من التعليم والتدريب وتصل هذه الاستفادة إلى أقصاها في حالة ارتباطها بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى ، فالتعليم والتدريب يسهل من عملية حصول الفرد على العمل اللائق لإثبات الذات والاندماج في المجتمع وتحقيق المستوى المادي المرغوب ، كما يزيد الإنتاجية للأفراد ويسهل من الانتقال داخل سوق العمل وهو الأمر الذي يفرض علينا بعد إتباع المجتمع الدولي لسياسة العولمة وفتح الحدود .
 - يرتبط النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية للبلدان ارتباطا مباشرا بالاستثمارات الكبيرة والمستمرة في مجال التعليم والتدريب .
 - كذلك تسهم تنمية وتدريب الموارد البشرية في تحسين الإنتاجية في الاقتصاد والحد من عدم تناسب المهارات في سوق العمل وتشجيع قدرة البلد التنافسية على المستوى الدولي.
 - توفر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة ، ولا سيما التكنولوجيا القائمة على شبكة انترنت ، فرصا ضخمة ، ويستخدم عدد متزايد من الناس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بوصفها أدوات التعلم والتدريب إلا أن الفجوة الرقمية أي عدم المساواة في فرص الحصول على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وانترنت بين البلدان وداخل البلدان على حد سواء يحتمل أن تزداد اتساعا ما لم تبذل جهود حقيقية على الصعيدين الوطني والدولي لقلب هذا الاتجاه .
 - إن تدريب وتنمية الموارد البشرية لا يكفيان بذاتهما لحل مشاكل العمالة بل ينبغي أن يتسما بالترابط وان يتشكلا جزءا مكملا للسياسات والبرامج الاقتصادية والاجتماعية وسياسات وبرامج سوق العمل الشاملة التي تفرز سوق النمو الاقتصادي ونمو العمال .
 - وفي البلدان النامية ، خلفت شتى السياسات والتطورات المرتبطة بالعولمة - مثل تحرير التجارة وإعادة هيكلة الصناعات والمنشآت والممارسات التجارية والإدارية الجديدة - آثارا عميقة وسلبية في غالب الأحيان على أسواق العمل واستمرت البطالة في الارتفاع نظرا إلى أن الوافدين الجدد إلى سوق العمل لم يتمكنوا من العثور على وظائف منتجة ومجزية .



وتفاقت البطالة بسبب ضخامة إعداد الموظفين الفائضين في القطاع الخاص الذي يسعى إلى التصدي لتحديات العولة ورفع إنتاجية وإيجاد سوق العمل .

• اهتمت منظمة العمل العربية منذ تأسيسها بموضوع التدريب المهني ، وفي أول نشاط معياري لها أصدرت الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل ضمنها مجموعة مواد خاصة بالتدريب (١١ إلى ١٥) وكذلك الاتفاقية رقم ٦ المعدلة للاتفاقية رقم ١ حافظت على هذه المواد ، كما أصدرت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم ٩ والتوصية رقم ٢ بشأن التوجيه والتدريب المهني^(١).

سابعا: اساليب مواجهة البطالة في الوطن العربي :

- ١- توفير فرص العمالة المنتجة وخفض البطالة الظاهرة منها والمقنعة .
- ٢- تلبية الحاجات الأساسية المتطورة للعاملين
- ٣- تحقيق مشاركة شعبية واسعة في مسيرة التنمية
- ٤- إقامة نظام اقتصادي عربي جديد يتسم بالتكامل المحقق للتنمية الشاملة
- ٥- تحديث العوامل المؤثرة في تنمية القوى العاملة
- ٦- ترتيب الأولويات من حيث تطوير التعليم والتدريب المناسب لاحتياجات السوق
- ٧- رفع الكفاءة الإنتاجية للعامل
- ٨- إعادة النظر في سياسة التعليم ونظم القبول وبصفة خاصة في الكليات الجامعية وفي المدارس الثانوية بأنواعها لتصحيح مسار الطلاب وتوجيههم للمجالات التي تعاني من نقص في القوى العاملة.
- ٩- تصميم برامج لمساعدة الشباب على إنشاء مشروعات صغيرة وتعليم الشباب كيفية إدارتها وحل مشاكلها وتسويقها.
- ١٠- إنشاء مزارع في الصحراء للشباب
- ١١- تشجيع الأفراد على إنشاء المشروعات الخاصة بالإنتاج الحيواني مثل (تربية الماشية أو الدواجن أو الصناعات التابعة لها) .
- ١٢- إعداد برامج تدريب خاصة لبعض خريجي الجامعات للمساهمة في تقديم الخدمات العامة.
- ١٣- الاهتمام بالصناعات الصغيرة والتي تقوم على المنتجات البيئية لأغراض التصدير.
- ١٤- توفير مصادر التمويل اللازمة لإقامة تلك الصناعات .
- ١٥- تبسيط الإجراءات الخاصة بالحصول على القروض الميسرة وتقليل الفائدة على هذه القروض
- ١٦- إعداد مراكز التدريب لتقدم للشباب تدريبيًا مجانيًا سريعًا على أن يكون مرتبطًا باحتياجات السوق
- ١٧- المساعدة في تسويق منتجات الصناعات الصغيرة والتخفيف من أعباء التسويق



١٨- المساهمة في توفير فرص عمل للشباب وذلك من خلال تخفيض سن التقاعد.
١٩- توفير فرص للتدريب العملي للشباب بقطاعات مختلفة بالدولة خاصة طلاب الجامعات.

٢٠- الاهتمام بالعنصر التكنولوجي والاستفادة به في تدريب الشباب .
٢١- إعادة الاتساق بين نظام التعليم والتدريب والاحتياجات المستقبلية من العمالة، عن طريق تخطيط سليم للقوى العاملة في المجتمع .

٢٢- يجب العمل على إيجاد نظام للتأمين ضد البطالة.

وهناك وجهة نظر أخرى للجهود والاساليب التي يتم تنفيذها للحد من البطالة تجاه وضع البطالة في البلدان العربية تطرح جملة تساؤلات نفسها بإلحاح، و هي تشكل تحديات جدية في الوقت الحاضر و المستقبل أمام أسواق العمل العربية، و إذا كانت هذه التحديات قد أصبحت واضحة للعيان، فلا بد من التساؤل حول ما أنجزته الدول العربية للخروج من مأزق البطالة و مواجهة تيارات العولمة و اتجاهاتها ضمن استراتيجيات علمية و واقعية لرفع مستوى العمالة الكمي و النوعي في الوطن العربي، سيتم ذلك من خلال تناول النقطتين التاليتين :

- الجهود العربية للتصدي لمشكلة البطالة؛
- المقترحات المقدمة لحل مشكلة البطالة في الوطن العربي .

١ - الجهود العربية للتصدي لمشكلة البطالة

تعد ظاهرة البطالة و خاصة في أوساط الشباب العربي من التحديات الراهنة، لما يترتب عنها من نتائج سلبية، و هذا ما يتطلب التزاما سياسيا للقضاء على البطالة كأولوية وطنية و عربية، و هذا الصدد سنتناول نوعي الجهود العربية المبذولة في هذا الشأن للتصدي للظاهرة و المتمثلة فيما يلي :

- الجهود الفردية ؛

- جهود منظمة العمل العربية للنهوض بالتشغيل و الحد من البطالة .
١ - ١ - الجهود الفردية: (١)

تبذل الدول العربية جهودا منفردة للحد من تفاقم مشكلة البطالة، و لكنها في نظر المختصين تعتبر غير مجدية حتى الآن، ففي مصر تركزت الجهود في تشغيل الشباب بتمويل من الصندوق الاجتماعي للتنمية، و رصدت له الدولة اعتمادات مالية كبيرة نصفها من موازنتها العامة، و انصب اهتمام الصندوق على دعم الصناعات الصغيرة و المتوسطة، إلى جانب تنفيذ مشاريع لصالح الخريجين بتمكينهم من أراض زراعية مستصلحة .

أما في الأردن، فقد بذلت الحكومة جهودا مضيئة لتشغيل الشباب رغم شح الموارد المالية و ذلك عن طريق صندوق التنمية و التشغيل، كما تعمل جهات أخرى على دعم هذا الاتجاه و منها

صندوق المعونة الوطنية، صندوق الزكاة و صندوق الملكة عالية للعمل الاجتماعي و التطوعي، غير أن إسهاماتها بقيت محدودة للحد من اتساع حجم ظاهرة البطالة في هذا البلد. و في تونس فتم اعتماد برنامج عمل منذ سنة ١٩٩٨ خاص بتنفيذ عقود تربط بين التدريب و التشغيل، و استفاد منه قرابة ٦٠% من ذوي التعليم المتوسط و ٣٨% من ذوي التعليم العالي. و في نفس السياق اعتمدت معظم دول الخليج العربي على إعادة تنظيم توظيف الوطنيين بجهود نشطة، و وضع إجراءات لتحفيز القطاع الخاص على تشغيل المواطنين بدلا من الأجانب، و التي تقدر الإحصائيات عددهم بحوالي ٩ مليون عامل.

في الجزائر فقد اتخذت الدولة عديدا من الإجراءات للتخفيف من ضغوط سوق العمل، و التي تجسدت من خلال البرامج الخاصة بتشغيل الشباب التي ورثت عن نظام سابق له يسمى الإدماج المهني لسنة ١٩٩٠ و الهدف منه هو توفير منصب مؤقت للشباب العاطل و هذا لتخفيف ضغوط سوق العمل، تقليص البطالة، تخص الشباب العاطل و مساهمة الجماعات المحلية في خلق الوظائف. وكانت هذه الترتيبات ترمي إلى مساعدة الشباب البطالين في اكتساب خبرة مهنية خلال مدة تتراوح من بين 3 إلى 12 شهر، ثم تتولى الجماعات المحلية توظيف هؤلاء الشباب على أن تتلقى المعونة المالية من الصندوق الخاص بالمساعدة على تشغيل الشباب منذ سنة 1996 ثم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب. إضافة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي أنشأ سنة 1994 وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خلال فترة مؤقتة قدرها ثلاث سنوات، ناهيك عن اعتماد فكرة خلق المؤسسات المتوسطة و الصغيرة التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات، وكذا العمال الذين تعرضوا لتسريح لأسباب اقتصادية ووضع عمليا سنة 1997، و يموله الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، وتسيره الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وخلال سنة 2003 تم توظيف 538 ألف عامل وتم إنشاء حوالي 190 ألف مؤسسة مصغرة، و تساهم بـ ٧% في القيمة المضافة.

كما تبنت الجزائر برنامجا خاصا بالتشغيل سنة ١٩٩٨ سمي بعقود ما قبل التشغيل و الذي وجه لحاملين الشهادات الجامعية والتقنيين السامين، وكذا طالبي العمل بدون خبرة مهنية والذين يطلبون العمل لأول مرة، ويتلقى المستفيد من هذا البرنامج خلال فترة 12 شهرا مقابل من طرف الدولة قدرا بداية بـ 6 آلاف دينار ثم عدل إلى 8 آلاف دينار جزائري فيما بعد بالنسبة لخارجي الجامعات أما التقنيين السامين فيتقاضوا مبلغ قدر 4500 دينار ويستفيدون من التغطية الاجتماعية. و رغم أهميته إلا أن الشباب يعرف صعوبات كبيرة في سبيل الحصول على هذا النوع من العقود وإن حصل على هذا العقد فإن هناك صعوبات في توظيفه بعد انتهاء العقد بصفة دائمة. إن الإجراءات المتخذة لتخفيف ضغوط سوق العمل في الجزائر تدخل في إطار اجتماعي تضامني من خلال منحة الشغل هذه والتي رغم أهميتها مقارنة بالظروف التي عرفت بها الجزائر المتسمة بطابع غير متوازن من حيث غلق المؤسسات وتسريح العمال إلا أنها

في عمومها ظهرت عاجزة وغير دائمة إضافة إلى أن الدولة أنفقت عليها مبالغ طائلة في الوقت الذي ما تزال فيه البطالة تشكل تحدي اجتماعي كبير للاقتصاد الجزائري .

١-٢ . جهود منظمة العمل العربية للنهوض بالتشغيل و الحد من البطالة: (١)

إيماننا منها بما سيحققه التعاون و التكامل في ميدان العمل من ضمان حقوق الإنسان العربي، فقد بادرت المنظمة منذ نشأتها و ضمانا منها لتحقيق أهدافها القومية من خلال كافة الهياكل التابعة لها و بالأساليب و الوسائل المتاحة لها لأجل تفعيل أنشطتها و برامجها على المستويات القطرية، الإقليمية، العربية و الدولية .

تعتبر منظمة العمل العربية القوى العاملة إحدى أهم مقومات التطور الاقتصادي لأي دولة بغض النظر عن نظامها السياسي، الاقتصادي، الاجتماعي و الثقافي، و بالتالي حري بها أن تستهدف خطط و برامج التنمية العربية تعبئة الموارد البشرية و تطوير كفاءتها و استغلالها بأفضل ما يمكن، و لا يتم ذلك إلا في إطار نظرة شاملة لعملية التنمية.

قد اتسع مفهوم تنمية القوى العاملة العربية من مجرد إعداد القوى العاملة وفقا لاحتياجات سوق العمل ليشمل التأمينات الاجتماعية و الصحة و السلامة المهنية و الرعاية الاجتماعية و التثقيف العمالي، و قد احتلت المرتكزات السابقة أولوية متقدمة في اهتمامات و انجازات و نشاطات المنظمة و ذلك لأجل المساهمة في الحد من تفاقم معدلات البطالة و تطوير أساليب التشغيل و تنقل العمالة بين البلدان العربية. باعتبار أن الموضوعات المتعلقة بتنمية الموارد بجميع أشكالها يمثل رافدا لقضايا التشغيل و مساعدا مهما في ردم الفجوة بين الإختلالات الناشئة نتيجة وجود فوارق بين مخرجات التعليم و التكوين المهني من جانب و احتياجات سوق العمل من جانب آخر.

بدأت اهتمامات منظمة العمل العربية بوضع استراتيجيه عربية لتنمية القوى العاملة (٥١) في وقت مبكر حيث كانت ضمن بنود جدول أعمال الدورة الرابعة لمؤتمر العمل العربي (طرابلس ١٩٧٥) ، ثم جاءت كاستجابة مباشرة لإستراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك (قمة عمان 1980) فناقش مؤتمر العمل العربي موضوع إستراتيجية تنمية القوى العاملة على مدى ثلاثة دورات وصولا إلى إقرارها في دورته الثالثة عشرة (بغداد 1985). (44)

ومع تفاقم مشاكل البطالة في الوطن العربي تزايدت عناية مؤتمر العمل العربي بالقضايا المتعلقة بالتشغيل (٤٥)، حيث تم إقرار الإستراتيجية العربية للتشغيل في الدورة العشرين لمؤتمر العمل العربي (عمان 1993) . تواصلت عناية منظمة العمل العربية بقضايا تنمية القوى العاملة العربية والتشغيل، وذلك من خلال إدراج موضوع " تنمية الموارد البشرية في مواجهة البطالة " ضمن بنود جدول أعمال الدورة السادسة والعشرين لمؤتمر العمل العربي (القاهرة 1999) لاتخاذ ما يراه مناسبا في هذا الشأن. و قد نتج عن دراسة اللجنة الفنية التي تم تشكيلها من بين أعضاء المؤتمر العام للبند التاسع من جدول أعماله تحت عنوان " تنمية



الموارد البشرية في مواجهة البطالة " التوصل إلى إصدار العديد من التوصيات بخصوص تنمية الموارد البشرية العربية.

تم إعداد مشروع الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل من خلال الخطوات التي اتخذها مكتب العمل العربي عبر عدة جولات ماراطونية (٥٢)، بدءاً بأعمال الدورة الثامنة والعشرين لسنة ٢٠٠١ و انتهاء بالدورة الثلاثين لمؤتمر العمل العربي بتونس سنة ٢٠٠٣ والذي تم فيه إقرار الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل واعتبارها إلزامية لمنظمة العمل العربية في إطار خطط وبرامج عملها المستقبلية، وعدت بمثابة قاعدة استرشادية مشتركة لخطط التنمية القطرية في المجال الاجتماعي خاصة و مرجعاً رئيسياً للجهود غير الرسمية والثنائية وشبه الجماعية في المجال الاجتماعي. وعموما فقد تم التركيز من خلال الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل على ضرورة وأهمية تحقيق التوازن بين مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني ومتطلبات واحتياجات سوق العمل.

الاستنتاجات :

- ١- إن تدنى مستوى مهارة المدربين المهنيين يساهم في خروج متدربين ذات مستوى مهارة سيئ ويؤدي إلى ضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاه العمالة الأجنبية مما يزيد من حجم الهوة بين مخرجات التدريب المهني ومتطلبات سوق العمل .
- ٢- ستظل معدلات البطالة أخذة في الارتفاع ما لم تتم موائمة مستويات وجودة مخرجات التدريب المهني مع حاجة سوق العمل ومتطلباته .
- ٣- الأسباب الأساسية لضعف تطور التدريب المهني والتقني في الدول العربية هي انعدام المنافسة للقطاع الحكومي بسبب غياب القطاع الخاص وعدم اعتماد نظام جودة لقياس موائمة المخرجات مع سوق العمل وضعف قدرات رأس المال البشري للمدربين والمشرفين.
- ٤- سيبقى القطاع الخاص عازف عن الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني التطبيقي لارتفاع كلفته من جهة وعدم قدرة الملتحقين بهذا التعليم على تحمل نفقات الدراسة ما لم تساهم الدولة بجملة حوافز منها ما أشار إليها هذا البحث .
- ٥- ستبقى معدلات البطالة مرتفعة ما لم يتم إصلاح التدريب المهني والتقني.
- ٦- كلما تحسن التدريب المهني كلما اخرج ايدى عاملة ماهرة قادرة على المشاركة فى سوق العمل ويساعد مباشرة فى الحد من البطالة.

التوصيات :

- ١- تكوين فريق عمل من الاختصاصيين الخبراء العرب لإعداد خطة عربية عاجلة لإصلاح التدريب المهني والتقني قبل فوات الأوان بعد أن أصبحت الفجوة الزمنية بين الدول العربية والمتقدمة والاسيوية ربع قرن تقريبا



- ٢- إعداد خطة تدريب لرؤساء المدربين والمشرفين على مؤسسات التدريب المهني والتقني في الوطن العربي للتدريب على متطلبات تكامل مراحل التدريب المهني والتقني بالاستفادة من التجارب العربية الناجحة.
- ٣- العمل بكل الوسائل والسياسات الحكومية لجذب القطاع الخاص للاستثمار بالتدريب المهني والتقني .
- ٤- دعوة الحكومات العربية للقطاع الخاص بالمشاركة الاستثمارية الإنتاجية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني .
- ٥- الاهتمام بالتدريب التحويي والدعم الحكومي لبرامج التدريب التحويي لتخفيض معدلات البطالة العربية لتأهيل مخرجات التعليم المختلفة التي تخصصاتها لا تلاءم حاجة حقل العمل.
- ٦- لتكوين بيئة تعليم وتدريب مهني وتقني تنافسية يفضّل أن لا تقل نسبة القطاع الخاص عن ٥٠% .
- ٧- على الحكومات العربية إصدار التشريعات التي تنظم مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني بتمويل التدريب المهني والتقني.
- ٨- تفعيل الشراكة بين منظومات التشغيل ومؤسسات التدريب المهني والتقني.

(١) مفتش تدريب مهني بمديرية القوى العاملة بأسسوط / ت) ٠١٠٦٠٧٢٣٥٦٠

(٢) الايميل: elham.ahmed@social.aun.edu.eg

(١) رأفت عبد الفتاح : سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية ، ص ٨١ .

(٢) حسن أحمد الطعاني : التدريب ، مفهومه وفعالياته ، ص ١٣ : ص ١٤ .

(٣) Patricia A. Mclagen Models for Excellence Recommendations of ASTD Training and Development Competency Study , Washington D. C : astd , 1983, p. 1 30 .

(١) إبراهيم حسن حنبل : الخدمة الاجتماعية العمالية ، ص ١٤١ .

(١) احمد السعودى ، احمد الطاهر (٢٠٠٨) : البطالة "المشكلة والحل" ، مركز المحروسة ، ص ١٨ .

(١) عبد الرحمن توفيق ، مهارات أخصائي التدريب ، مصر - الجيزة : مركز الخبرات المهنية للإدارة ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٩

(١) منظمة العمل العربية : سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية ، ٢٠٠٣ .

(٢) منظمة العمل الدولية : حلقة عملية حول التدريب المهني ، لبنان ، ٢٠١١ .

(١) أحمد هشام السامرائي : أثر استراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي ، الدنمارك ، ٢٠١٠ .

(٢) منظمة العمل العربية : المرجع السابق ذكره .

(٣) صلاح الدين عبد الباقي (٢٠٠٢) . الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، ط، المركز العالمي، القاهرة .

(١) مرسى إبراهيم مرسى ، واقع التعليم الفني والتدريب المهني في مصر ، مؤتمر تنمية الموارد البشرية والتدريب ، تونس ، ٢٠٠١ .



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨م



- (١) منظمة العمل العربية : سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية ، ٢٠٠٣ .
(٢) المجلس الاقتصادي والاجتماعى (٢٠٠٧) : عمل الشباب : اثر التنمية الاجتماعية والتحديات والفرص
الماثلة أمامها ، مذكرة الأمين العام ، الامم المتحدة ، ص ٢٨ .
(٣) مكتب العمل الدولى (٢٠٠٤): اتجاهات التشغيل فى العالم ، جنيف ، ص ٤٥ .