

مصر@عمل



تقييم لسوق العمل المصري في مرحلة ما بعد الثورة
الفرص والتحديات المستقبلية

يناير 2012-مارس 2013

مواقع مشروع مصر@عمل

المحافظات المشمولة

القاهرة الكبرى
البحيرة
الشرقية
بنى سويف
الفيوم
المنيا
الأقصر
قنا
أسيوط
الوادي الجديد



الوادي الجديد @
• الداخلة
• الخارجة
• باريس
• الفرافرة



The MasterCard
Foundation

تسعى جمعية نهضة المحروسة لإحداث تأثير إيجابي ومستمر على تنمية مصر ثقافياً واقتصادياً واجتماعياً عن طريق إشراك الشباب المصري وتفعيل دورهم. يحتضن البرنامج الريادي للجمعية "حضانة المشروعات الاجتماعية المبتكرة" أفكار صناع التغيير ذوو القدرات والمهارات العالية ويمكنهم ليقوموا بأدوار قادة الابتكار المجتمعي بمصر. احتضنت نهضة المحروسة منذ تأسيسها في عام 2003 ما يزيد عن 40 مشروع مجتمعي في مجالات متعددة مثل تنمية الشباب والتعليم والرعاية الصحية والثقافة والتي استفاد منها حتى الآن ما يتعدى 15000 شخص بمصر. جمعية نهضة المحروسة هي منظمة غير حكومية غير هادفة للربح مشهرة بوزارة التضامن الاجتماعي. لمزيد من المعلومات برجاء زيارة موقع نهضة المحروسة على الإنترنت www.nahdetelmahrousa.org

تعد مؤسسة ماستركارد واحدة من المنظمات العالمية المستقلة حيث يقع مقرها الرئيسي في مدينة تورونتو في كندا ويتجاوز حجم أصولها 6 بليون دولار أمريكي. ومن خلال تعاونها مع منظمات شريكة في 49 دولة، معظمها في أفريقيا، تسعى ماستركارد إلى خلق فرص تعليم وازدهار للجميع. تهدف برامج المؤسسة إلى تعزيز الاحتواء المالي والنهوض بتعليم الشباب. فقد انشئت المؤسسة في عام 2006 برعاية ماستركارد وورلد وايد، التي أصبحت آنذاك شركة مساهمة عامة، لتمثل كياناً منفصلاً ومستقلاً عن الشركة. تصدر قرارات المؤسسة الخاصة بسياساتها وعملياتها وتمويلاتها من قبل مجلس إدارة المؤسسة ورئيسها والمدير التنفيذي لديها. للمزيد من المعلومات حول المؤسسة، يُرجى زيارة الموقع www.mastercardfdn.org.

المحتويات

ii	تمهيد
iii	شكر وتقدير
iv	الاختصارات
1	الملخص التنفيذي
4	المقدمة
4	تقييم سوق العمل المزدوج
6	القطاعات الإقتصادية المستهدفة ذات الطلب المتزايد على الأيدي العاملة
7	الطلب: متطلبات أصحاب العمل من المتقدمين للعمل
9	العرض: تصورات الشباب حول تحديات التوظيف
11	العمل الحر: الملاحظات والتحديات
13	النتائج
16	المراجع

تمهيد

تشكل فئة الشباب ممن هم دون سن 30 ثلثي الشعب المصري، الأمر الذي يدل على الارتباط الوثيق بين مستقبل البلد ومستقبل شبابها. اليوم وللأسف، فإن فئة الشباب ما بين عمر 15 و 30 تشكل ما يقارب 90% من السكان العاطلين عن العمل — هذه النسبة المربكة التي تظهر التحديات المهيولة التي تواجه الشباب المصري في محاولتهم ليكونوا مواطنون منتجون ومنخرطون في المجتمع. وحرصاً منهم على تغيير هذا الوضع، فقد كان الشباب ومنذ عامين في طليعة ثورة ”الربيع العربي“ لإسقاط الدكتاتور الذي تربع طويلاً على العرش ولإيجاد فرص أكثر لهم ولعائلاتهم.

دعماً منا لهذه الرؤية المستقبلية الإيجابية، قمنا نحن المنظمة الدولية للشباب (IYF) وجمعية نهضة المحروسة (NM) بالتعاون مع مؤسسة ماستركارد بإطلاق مبادرة مصر@عمل بميزانية تقدر بـ 5 ملايين دولار لفترة تدوم أربع سنوات. نهدف من خلال هذه المبادرة إلى تزويد 10000 من الشباب الأقل حظاً بالمهارات والمعرفة والفرص التي يحتاجونها لإيجاد فرص عمل مباشرة أو العمل على تأسيس مشاريعهم الخاصة.

كما ونؤمن بأنه من أجل تزويد الشباب بالمهارات والمعرفة المطلوبة، فإنه يتعين على برامج مثل مصر@عمل إشراك كل من الشباب وأصحاب العمل في البرنامج. و ذلك لفهم و للإستجابة لمتطلبات و توجهات سوق العمل و العمل على تلبية احتياجات المؤسسات التي توظف الشباب وكذلك احتياجات أسواق العمل المحلية التي سيعمل في نطاقها الرواد الجدد للأعمال الحرة. والأهم من ذلك كله، يجب أن يلبي البرنامج احتياجات وطموحات الشباب أنفسهم.

قامت مبادرة مصر@العمل بإجراء تقييم سوق العمل هذا لتوسيع دائرة فهم هذه القضايا ووضع حجر الأساس للتكافل بين الشباب والشركات وأصحاب الشأن في المجتمع — وهي جميعها أطراف تسعى إلى ازدهار البلد اقتصادياً. يبين هذا التقرير النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها من خلال هذا التقييم، وبالتالي سيتم ادراجها ضمن البرنامج التدريبي وخدمات الدعم التابعة لمبادرة مصر@عمل، كما و أننا نأمل في تنفيذها مستقبلاً في برامج تنمية اقتصادية أخرى و برامج تخدم الشباب داخل و خارج مصر.

لؤي الشواربي
رئيس مجلس الإدارة
نهضة المحروسة

وليام إس. ريس
الرئيس والمدير التنفيذي
المنظمة الدولية للشباب

الشكر و التقدير

تتقدم المنظمة الدولية للشباب بالشكر لشركائنا المحليين في جمعية نهضة المحروسة، لتعاونهم القيم بإجراء تقييم سوق العمل هذا؛ ولفريق عمل مصر@عمل في جمعية نهضة المحروسة تحت إدارة السيد لؤى الشواربى و السيدة جاكلين كميل. لمساهماتهم الكبيرة في وضع تصميم البحث وإجراء المقابلات الميدانية والتحليل وكتابة التقارير.

كما ونشكر فريق الأبحاث في جمعية نهضة المحروسة لعملهم المتفاني بمشاركتهم في العمل الميداني وتحليل البيانات وتحضير التقرير تحت اشراف الدكتورة رانيا السيد ، مديرة برنامج مصر@عمل، بالإضافة إلى فريق عمل مصر@عمل وهم لينا زلط وسوزان فرانسيس ومحمد حمزة. كما ونخص بالشكر السيدة نهى السباعى من جمعية نهضة المحروسة التي أشرفت على كافة جوانب البحث والتحليل بالإضافة إلى آرائها القيمة المنبثقة من خبرتها الاقتصادية. وجميع أعضاء فريق العمل ممن قاموا بإثراء عملية تنفيذ التقييم ومراجعة النتائج الأولية.

هذا البحث تم إثراءه من قبل مجموعة من الإستشاريين داخل فريق العمل؛ وهم الأستاذ شريف شعيب، و الأستاذة مروة فوزى، و الأستاذة منى شادى و الأستاذة رضوى أحمد. فقد أسهمت مساعدتهم بشكل أساسي في نتائج البحث. إضافة إلى ذلك، نود أن نعرب عن امتناننا لشركائنا المحليين المنفذين وهم جمعية علشانك يا بلدي للتنمية الاجتماعية، ومؤسسة رؤية حياة وجمعية الشباب للسكان والتنمية، الذين ساندوا فريق البحث في تحديد وتعبئة المشاركين من الشباب لتكوين مجموعات البحث. نتقدم أيضًا بالشكر للعديد من ممثلي الوزارات والوكالات الحكومية، والجهات المانحة، والغرف التجارية، ومؤسسات المجتمع المدني، وشركات القطاع الخاص ممن أسهموا في إجراء المقابلات الرئيسية لأصحاب المصالح على ضوء هذه الدراسة.

كما ونعرب عن امتناننا للعاملين في المنظمة الدولية للشباب ممن ساعدونا في إعداد التقرير: كايتي ريموند، وكريستي ماسي، وكات كرامير، وساراييكا مولن، واستشارية الكتابة ليزا واكر. كما ونشكر جيليان ماككاليون لمساهمتها في تصميم هذا التقرير.

وفي الختام، يدين هذا التقرير بالكثير من الشكر للشباب المصري ممن شاركوا في نقاشات مجموعات البحث ومشاركتهم لنا بوقتهم وأفكارهم وتطلعاتهم. إن إدراكنا للظروف المحيطة والفجوات والتحديات التي تحيط سوق العمل المصري كان بفضل رؤيتهم التي تم عرضها من خلال هذا التقرير.

الاختصارات

مصر@عمل	E@W
حلقات نقاشية	FGDs
السلع الاستهلاكية سريعة التداول	FMCGs
مقابلات شخصية	IDIs
منظمة العمل الدولية	ILO
المنظمة الدولية للشباب	IYF
الشركاء المحليين المنفذين	LIPs
تقييم سوق العمل	LMA
مؤسسة ماستركارد	MCF
شركة متعددة الجنسيات	MNC
نهضة المحروسة	NM
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
البنك الدولي	WB

الملخص التنفيذي

الهدف من الدراسة ومنهجية البحث

تكمن داخل الشباب المصري طاقة مذهلة كفيلة لإنعاش المجتمع اقتصاديًا واجتماعيًا. لكن هذه الفئة المهمة من المجتمع أمست تشكل الغالبية العظمى من نسبة العاطلين عن العمل وشبه العاطلين عن العمل في المجتمع والمصري. فقد بلغت البطالة الكلية في الربع الرابع من عام 2012 13% (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2012)؛ ووفقًا للإحصائيات الحالية فإن الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-30 سنة يشكلون ما يقارب 90% من إجمالي العاطلين عن العمل (بنك التنمية الأفريقي 2012). كما وتعد نسبة الإناث العاملات من الشباب هي الأقل مقارنة بالشباب الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث 13.4% والذكور 61.4%.

تم تنفيذ تقييم سوق العمل هذا كجزء من عملية إعداد وتنفيذ برنامج مصر@عمل بميزانية 5 مليون دولار والمستمر لمدة أربعة سنوات، هذا البرنامج الذي يعد ثمرة تعاون المنظمة الدولية للشباب (IYF) وجمعية نهضة المحروسة (NM)، بالاشتراك مع مؤسسة ماستركارد، والذي يهدف إلى توسيع دائرة التوظيف للشباب وزيادة فرص ريادة الأعمال في مصر. يعد هذا التقييم نقطة انطلاق مهمة للتأكد من أن برنامج مصر@عمل مبني على احتياجات الشباب الحالية وتطلعاتهم إلى جانب متطلبات سوق العمل المحلي. و مما لا شك فيه أن الوصول الى و استهداف الشباب المصري المهمش أضحت أولوية عقب أحداث ثورة 25 يناير. تلك الثورة التي اشعلها تزايد استياء الشباب من حالات البطالة و ظروف المعيشة التي كانت سائدة .

ولهذا السبب سعى هذا التقييم إلى جمع بيانات ومعلومات بشكل سريع دون القيام بأي دراسات اقتصادية وطنية شاملة. وتكاثفت جهودنا في ادماج الجهات الحكومية والشركات والشباب لتعميق فهمنا للتحديات والفرص المتاحة في سوق العمل المصري والمساعدة في إثراء جهود مبادرة مصر@عمل لبناء التحالفات و القدرات الفنية المحلية لللازمين للتعامل معها. كما ونأمل بأن يتم استخدام نتائج وتوصيات هذا التقرير من قبل جهات حكومية ومؤسسات أخرى لتحسين جهودهم التنموية الشبابية، وبشكل خاص في مجال توظيف الشباب. وسعيًا لجعل هذا التقييم قابل للتطبيق عملياً — ولضمان تحقيق الجهود المستقبلية في مصر — فقد ركز هذا التقييم على النتائج التي توصلنا إليها بخصوص متطلبات سوق العمل في مصر وأصحاب العمل وتطلعات الشباب حول التوظيف وآراء الشباب حول تأسيس عملهم الخاص. كما تعكس أجزاء التقييم معتقدنا وهو أننا ما دمنا نبحث عن حلول فيجب علينا الأخذ في الاعتبار عوامل العرض والطلب و معدلات نمو الوظائف و اساليب خلق فرص العمل.

يتبنى هذا التقييم منهج "ثنائي الاتجاه" والذي يعتمد دراسات تطبق على كلا من صاحب العمل والشباب وقد تم اعتماد هذا المنهج بشكل واسع من قبل المنظمة الدولية للشباب لتطوير برامج كسب العيش التدريبية الخاصة بها على مستوى العالم. تؤمن المنظمة الدولية للشباب أن نجاح برامج التوظيف تعتمد على المعرفة والاستجابة بالشكل الصحيح للظروف المنفردة لسوق العمل المحلي في كل منطقة مشمولة وتكييف هذه البرامج لتلائم مع معطيات واحتياجات الشباب المحلي. برامج كسب العيش التي تتماشى مع متطلبات السوق تعود بالنفع أيضًا على أصحاب العمل — الذين من المرجح أن يقوموا بتوظيف وإبقاء الشباب من حملة الشهادات مما يجعلهم شركاء في أنشطة التدريب والدعم على المدى الطويل.

ملخص النتائج والتوصيات

يبين الجزء التالي لمحة حول نتائج و توصيات التقييم للبرامج التي تستهدف الشباب.

القطاعات الإقتصادية المستهدفة ذات الطلب المتزايد على الأيدي العاملة

يتوقع نمو القطاعات الصناعية والغذائية والمعلوماتية و تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات والأعمال الزراعية. بالرغم من تراجع الإستثمارات وركودها في أعقاب ثورة يناير 2011، إلا أنه كانت هناك توقعات بنمو اقتصادي بسيط كان مُتوقعًا للسنة المالية 2011/2012 (حلمي وعبدالرؤوف 2012). و تعتبر القطاعات ذات الكثافة العمالية العالية و الإعتماد التكنولوجي البسيط من أكثر القطاعات القادرة على خلق فرص عمل للشباب المهمش (و بالتالي تتيح الفرصة للتدريب الوظيفي و مشاركة القطاع الخاص). و يشمل ذلك القطاعات الصناعية والغذائية والمعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات (ICT) والأعمال الزراعية.

القطاعات الأساسية المستوعبة للعمالة. لقد بُنيت مقابلات أصحاب المصالح على فرضية أن مصر لديها مزايا نسبية في قطاعات محددة وأن هذه القطاعات ستظل محل أولوية. وعند عودة الاستثمارات الخارجية، فإنه يُتوقع أن يتم توجيهها بشكل أساسي إلى هذه القطاعات نفسها.

فرص التوظيف تتوافر لمن هم يمتلكون الأدوات التي من شأنها حمايتهم. أعرب الشباب المصري عن استيائهم من التحديات التي تواجههم بسبب الثورة، ولكن أثناء إجراء المقابلات في عام 2012 وبداية 2013، أبدى الشباب تفاؤلهم حول قدرتهم على الحصول على وظيفة والانخراط في أعمال خاصة بهم لثقتهم في قدرتهم على العمل بجد والأخذ بزمام المبادرة. يؤمن الشباب المصري أن هذه الفرص موجودة، لكنها تقتصر فقط على أولئك الذين يمكنهم مواجهة العراقيل في طريقهم مثل التدريب غير الكافي وعدم توافر المعلومات حول احتياجات السوق.

الطلب: ما يريده ويحتاجه أصحاب العمل

أصحاب العمل يشيرون إلى ندرة الأيدي العاملة المؤهلة. يشتكي أصحاب العمل في شتى القطاعات من عدم توافق ملحوظ بين العرض والطلب على الأيدي العاملة المؤهلة و الماهرة. بالرغم من حاجة أصحاب العمل المستمرة للعمالة المؤهلة والمتمرسه إلا أن الأيدي العاملة المتوافرة تعجز عن سد متطلبات السوق.

برامج التدريب التقليدية تفتقر إلى التنسيق مع أسواق العمل الحالية. تفتقر العديد من برامج التدريب الوظيفية والمهنية إلى التحديث ولا تتماشى مع احتياجات سوق العمل الحالية.

تدريب المهارات الحياتية والإرشاد من شأنها تقليص الفجوات. الحاجة الى ايجاد و تحسين نوعية و جودة برامج تدريب المهارات التقنية و الوظيفية، إلا ان أصحاب الشأن في المجتمع قد أجمعوا على تقديم برامج تدريبية حول المهارات الحياتية و برامج التأهيل المهني هو أمر ضروري لمواجهة عدم التوافق بين المهارات و احتياجات سوق العمل.

العرض: إدراك الشباب لحاجات صاحب العمل

يدرك الشباب مدى أهمية التعليم، لكن يغلب على ذلك احساسهم بعدم الإستعداد لبيئة العمل بسبب نظام التعليم العام السائد. هناك وعي ضمن الشباب عن مدى ضعف نظام التعليم العام وتأثيره في الحصول على وظائف، إلا إنهم يدركون أن الحصول على شهادات تدريبية و/أو درجات علمية من شأنه العمل على تحسين فرص عملهم المستقبلية.

هناك فجوة اتصال بين الشباب الباحثين عن عمل وأصحاب العمل. يصعب على الشباب الحصول على المعلومات حول فرص العمل المتوافرة والمهارات التي يحتاجونها للحصول على وظيفة والبرامج التدريبية الموجودة. إضافة إلى ذلك، فإن الاعتماد بشكل كبير على ما يصلهم من أقاويل من عائلاتهم وأصدقائهم من شأنه أن يحد من معرفتهم بالوظائف المتاحة.

عدم حصول الشباب على القدر الكافي من فرص الإرشاد والنصح الوظيفي، وهو الأمر الذي يعد ضروريًا لتخطيط المسار الوظيفي وإدراك الشباب للإمكانيات التي قد تتيحها وظائف محددة على المدى الطويل.

ريادة الأعمال والعمل الحر: الملاحظات والتحديات

مشاركة الشباب في الأنشطة الإقتصادية المستقلة والحرّة لا تزال منخفضة بشكل كبير، حيث يشكل أصحاب العمل ممن يعملون بشكل حر أو يوظفون غيرهم ما نسبته واحد بالمئة فقط تقريباً من فئة الشباب بين عمر 15 و 29.

الإجراءات الرسمية هي إحدى تحديات مشاريع الشباب الحرّة. يواجه الشباب ممن يطمحون لإنشاء مشاريع حرّة مجموعة من التحديات لدى تأسيسهم لمشاريعهم الخاصة أو العمل لحسابهم الخاص. فبالنسبة لهم تعد الإجراءات الرسمية البيروقراطية عائق يصعب التغلب عليه أكثر من الحصول على التمويل.

الشباب من أصحاب المشاريع الحرّة يفتقرون للمعلومات الأساسية حول احتياجات السوق كما يفتقرون لمهارات تصميم، أو إطلاق، أو إدارة مشروع جديد.

هناك تفضيل من قبل السيدات من ربّات البيوت لأنشاء مشاريعهن الخاصة. يتجنب الشباب من الجنسين، خصوصاً في بداية مرحلة العشرينات، القيام بأي مخاطرة لبدء عمل خاص بهم بل يفضلون الحصول على وظائف تقليدية بدلاً من ذلك. ولكن مع تقدمهم بالعمر، تصبح مخاطر المشاريع الحرّة مقبولة أكثر. تميل النساء مع تقدمهن بالعمر إلى بدء أعمالهن الخاصة التي تتيح لهن إمكانية الاهتمام بعائلتهن إلى جانب عملهن.

ملخص التوصيات

ملائمة البرامج التدريبية لاحتياجات أصحاب العمل. يجب أن تلائم برامج التدريب التقنية والوظيفية حاجات الشركات المحلية بشكل أفضل. حالياً تعد هذه البرامج قديمة الطراز ولا تلبّي الاحتياجات أو لا تقوم على الكفاءة أو دون اعتماد من قبل أصحاب العمل.

بناء شراكات وجسور تعاون بين المنظمات غير الحكومية وأصحاب العمل. إن توسيع قاعدة برامج النصّح والإرشاد الوظيفي سيساعد الباحثين عن عمل عن طريق رسم وتشكيل توقعاتهم المستقبلية بالنسبة للوظائف المتاحة، كما سيعزز جهود أصحاب العمل في إيجاد فرص العمل التي تعمل على جذب المرشحين المؤهلين. يتعين على المنظمات غير الحكومية العمل يدّاً بيد مع أصحاب العمل لتطوير هذه الخدمات.

دعم المؤسسات المجتمعية للشباب خلال رحلة بحثهم عن عمل. تلعب مؤسسات المجتمع المدني دور مهم في تلقي الشباب للمعلومات حول الوظائف المتاحة، وفرص التدريب الوظيفي، وتوجيهات السوق.

تحسين قنوات التواصل بين الشباب وأصحاب العمل حول الفرص الوظيفية المتاحة. يجب على المنظمات غير الحكومية التعاون مع أصحاب العمل لتنظيم بنوك ومعارض للوظائف والاستفادة من محركات البحث ووسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالوظائف لإبقاء الشباب على اطلاع بالبرامج التدريبية وفرص العمل.

التركيز على المهارات الأساسية لريادة الأعمال وتبسيط الإجراءات القانونية والرسمية الخاصة بإنشاء أعمال حرّة. يحتاج الشباب من أصحاب المشاريع الحرّة إلى المزيد من خدمات التدريب والتوجيه في مجالات مثل تطوير خطط الأعمال و اكتساب المهارات الأخرى اللازمة لإدارة الأعمال و التي يمكن دمجها في البرامج التدريبية الحالية المتعلقة بالمشاريع الحرّة والتي تنظمها المنظمات غير الحكومية. كما ويتعين على الجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية العمل يدّاً بيد لتسهيل منح التراخيص، وطرق تسديد القروض الصغيرة، والإجراءات القانونية الأخرى التي تقف في وجه المشاريع الشبابية الحرّة الطموحة.

المقدمة

بالرغم من بلوغ التعليم مراحل متقدمة في مصر، إلا أن الشباب يشكلون الغالبية العظمى من البطالة، فقد أظهرت دراسات حديثة أن الشباب بين عمر 15 و30 يشكلون نسبة ما بين 78% إلى 90% من إجمالي البطالة في البلد (بنك التنمية الأفريقي 2012). فالقوى العاملة النسائية الشابة تعد منخفضة بالنسبة للشباب من الذكور حيث تشكل الشابات 13.4% مقارنةً مع الذكور 61.4%. يعود سبب ذلك بشكل كبير إلى الشباب الأقل حظًا، وخصوصًا النساء، ممن لا يتاح لهم فرص الحصول على أي تدريب أو الاستفادة من أي أنظمة دعم أخرى من شأنها تهيئتهم للوظائف في القطاع الخاص.

تلبيةً للحاجة الملحة لزيادة فرص توظيف الشباب وإنشاء مشاريعهم الخاصة في مصر، وخصوصًا بعد ثورة 25 يناير، تكاثفت المنظمة الدولية للشباب (IYF) وجمعية نهضة المحروسة (NM) بالاشتراك مع مؤسسة ماستركارد لإطلاق مبادرة مصر@عمل بميزانية 5 مليون دولار وتستمر هذه المبادرة لمدة أربعة سنوات. يهدف تقييم سوق العمل هذا إلى المساعدة في وضع وتنفيذ برنامج مصر@عمل، لضمان تطبيقه على واقع احتياجات وتطلعات شباب مصر بالإضافة إلى حاجة أصحاب العمل المحليين من الموظفين. يُفصل هذا التقرير النتائج هذه المتعلقة بالطلب على التوظيف في مصر، ورغبات وتطلعات كل من الشباب وأصحاب العمل حول احتياجات التوظيف ومتطلباته بالإضافة إلى التوجهات فيما يتعلق بالمشاريع الشبابية الحرة.

أصبح الوصول للشباب المصري المهمش أكثر إلحاحًا بعد ثورة 25 يناير التي كان نواتها الشباب، حيث كان الدافع ورائها تزايد أعداد الشباب العاطلين عن العمل وعدم رضاهم عن مستقبلهم الاقتصادي. لذا فإنه من المهم أن يكشف هذا التقييم عن التحديات الحالية التي يواجهها الشباب والشركات المحلية على حدٍ سواء. وعليه فإن الهدف هو إجراء جمع بيانات ومعلومات بشكل سريع دون القيام بأي دراسات اقتصادية وطنية شاملة. وقد ركز التقرير على آراء المشاركين في سوق العمل حول التحديات والفرص التي يواجهونها وكيفية التعامل معها. ما يُأمل على المدى الطويل هو أن تساعد هذه النتائج والتوصيات برنامج مصر@عمل في تطوير تحالفات قوية متعددة القطاعات وزيادة القدرة المحلية لدعم أهدافها — كما ستكون مفيدة للمنظمات والجهات الحكومية المعنية بتشجيع سبل العيش المستدامة المماثلة في مجتمعاتها.

تقييم سوق العمل المزدوج

تؤمن المنظمة الدولية للشباب (IYF) وجمعية نهضة المحروسة (NM) بأن نجاح برامج التوظيف يعتمد على المعرفة والاستجابة بالشكل الصحيح للظروف المنفردة لسوق العمل المحلي في كل منطقة مشمولة وتكييف هذه البرامج لتلائم مع معطيات واحتياجات الشباب المحلي. بمعنى آخر، فإنه يجب على المنظمات الشبابية والشركاء الآخرون اعتبار أن كلا من الشباب وأصحاب العمل هم العملاء الأساسيون لبرامج التوظيف هذه.

قامت المنظمة الدولية للشباب (IYF) على مدار السنوات بتطوير منهج "ثنائية العميل" من أجل برامجها التوظيفية العالمية، مع إدراك أنه حين تعود البرامج التدريبية لكسب المعيشة بالنفع على الشركات فإن أصحاب العمل سيعمدون إلى توظيف المتخرجين من الشباب مما يجعلهم شركاء مع المنظمات غير الحكومية والجهات الحكومية في برامج التدريب والدعم على المدى الطويل. وحرصًا على ضمان استفادة كل من الشباب والشركات التي ستقوم بتوظيفهم، قامت المنظمة الدولية للشباب بتبني عملية نموذجية لتطوير البرامج تضم تقييمات ثنائية العميل (DCAs) للبيئات الوظيفية المحلية — وهي أصحاب العمل والشباب — بكونها النشاط الأساسي في العديد من الدول حيث تنشط المنظمة الدولية للشباب مع شركائنا.

باتباع منهج ثنائية العميل، تم إجراء مجموعة من المقابلات مع أصحاب العمل في القطاع الخاص وإدارة نقاشات داخل مجموعات بحث تضم شباب أقل حظًا في الفترة من شهر يناير 2012 حتى شهر مارس 2013 على ضوء هذا التقييم. ونظرًا لتذبذب الاقتصاد المصري الكلي وعدم معرفة القطاعات التي ستتمثل المجالات المستهدفة المثلى لتوظيف الشباب في فترة بعد الثورة، تم إجراء مسح تكميلي حول الظروف الاقتصادية العامة مستخدمي بيانات منشورة ومجموعة من المقابلات المتعمقة مع شخصيات هامة من أصحاب الشأن وواضعي السياسات.

الجدير بالإشارة إليه هنا أن التحديات التي واجهت البحث ظهرت بفعل استخدام دراسات وتقارير منشورة. فالدراسات المتعلقة بالأيدي العاملة والاقتصاد التي تم إجراؤها من قبل الحكومة أو الجهات الأخرى قبل الثورة لم يكن الوصول إليها سهلاً إلى جانب محدودية البيانات التي تم الحصول عليها بعد الثورة. هذا بالإضافة أن الوثائق التي عادةً تستخدمها المنظمة الدولية للشباب من أجل التقييمات مثل التوقعات العمالية والتعليمية والخطط الخاصة بفئات عمالية محددة لم تتوفر بعد عن الفترة منذ عام 2011. وعلى نحو مماثل، فإن التقارير الاقتصادية والعمالية الحكومية وغير الحكومية الحديثة تعتمد في الغالب على البيانات الإحصائية أو الخطط للفترة التي تسبق الثورة.

عملية جمع البيانات

ساعدت المقابلات الشخصية مع أصحاب الشأن الرئيسيين وواضعي السياسات من القطاعات الحكومية والمدنية والخاصة في تحديد قطاعات الاقتصاد المصري أو القطاعات الفرعية التي تمثل احتمال أكبر للازدهار وخلق فرص عمل مناسبة للشباب المبتدئين الأقل حظاً خلال السنوات الثلاث المقبلة. تمت مقابلة ثلاثة عشر ممثل عن قطاع الأعمال و أصحاب العمل — من مدراء أقسام الموارد البشرية ومدراء ذوي درجات عليا ومتوسطة في القطاعات المشمولة — حول حاجاتهم المستقبلية المتوقعة من الأيدي العاملة، وعن تجاربهم السابقة في تشغيل الشباب والمؤهلات التي يرغبونها في الشباب في الوقت الحاضر والمستقبل. كما ويجدر بالذكر أن تحديات إشراك القطاع الخاص في هذه الدراسة تمثلت لنا خلال بحثنا هذا من خلال الاتصال عدة مرات بثلاثين شركة من أجل المقابلات إلا أن ثلاث عشرة شركة فقط قد أبدت موافقتها على مقابلة الباحثين التابعين لنا. وبالرغم من هذا التحدي إلا أن أصحاب العمل ممن شاركوا في المقابلات كانوا منفتحين ونتج عن ذلك قدر كبير من البيانات ومستوى جيد من التوافق بالرغم من اختلاف القطاعات.

جدول رقم 1: الأشخاص الذين تمت مقابلتهم من القطاع الخاص

القطاع	صاحب العمل
التصنيع	نيسان
	BMW
	بيكو
	لا فارج
	هيلكو ميتلز
	ياسمينا لمستحضرات التجميل
	جت للمنسوجات
	ترينتكس
	سيزونز (مجموعة أولمبية)
الأغذية	باباجونز
المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات (ICT)	إنبرجيا (السويدي للكابلات)
الأعمال الزراعية	أغذية الرومي

بالإضافة إلى المقابلات مع القطاع الخاص، قمنا أيضاً بإجراء عدة حلقات نقاشية (FGDs) التي تضم شباب عاطلين وشبه عاطلين عن العمل لاستيعاب مؤهلاتهم ورغباتهم حول التعليم والتدريب والوظائف المستقبلية. ولقياس احتياجات وتوقعات الشباب، قمنا بإجراء سلسلة من ستة نقاشات لمجموعات بحث تضم 44 شاب من القاهرة الكبرى والشرقية، وهي محافظة شمال مصر، وتشمل نسب متساوية تقريباً من الأفراد الموظفين والشباب العاطلين عن العمل في ذلك الوقت.¹

تمت تعبئة الشباب المشاركين من بين مستفيدين حاليين من برامج تقدمها منظمين غير حكوميتين من الشركاء المحليين ممن لهم نشاط في إيجاد فرص عمل والقضاء على الفقر. اختارت هذه المؤسسات الشباب ممن لديهم طموح في تحقيق تمثيل

1 تضمنت نقاشات مجموعات البحث 23 شابة (7 منهم يتراوح عمرهن بين 15 و 22؛ 16 منهم بعمر بين 22 و 29) بالإضافة إلى 21 شاب (10 منهم بعمر بين 15 و 22؛ 11 منهم بعمر بين 22 و 29). من بين المشاركين، الغالبية (16) أتموا تعليمهم الثانوي (تجاري أو غير ذلك)؛ 10 قد حصلوا على دبلومة (دبلومة غير محددة، لكن تشمل التجارة، والسياحة والفندقة)؛ 8 مشاركين أنهوا بعض أو كل تعليمهم الإعدادي؛ 2 حاصلين على شهادات جامعية، 2 أتموا تعليمهم الابتدائي.

متوازن للجنس والعمر والحالة الوظيفية، مع بعض الشباب ممن يمثلون أصحاب الأعمال الحرة. تراوحت أعمار المشاركين بين 15 إلى 29 كما وتضمن مجموعاتهم سكان من الشرقية وأربع مناطق كبرى في القاهرة الكبرى: مصر القديمة (الجهة الجنوبية من القاهرة) وعين الصيرة (أحد أحياء مصر القديمة) والعمرانية (في محافظة الجيزة، الجهة الشرقية من القاهرة) وشبرا (أحد أحياء شمال وسط القاهرة).

قطاعات النشاط الاقتصادي المشمولة والطلب المتزايد على الأيدي العاملة

يتعين على البرامج الفعالة لدعم وتعزيز توظيف الشباب أن تحدد القطاعات ذات الإمكانات الأكبر للنمو وخلق فرص العمل، و تحديد سبل العيش و الوظائف التي يهتم بها الشباب و يشعرون بأنها تحقق لهم مستقبل مضمون و مستقر.

النتائج الرئيسية:

- بالرغم من تراجع المشاريع الاستثمارية وركودها في أعقاب ثورة يناير 2011، بدأت العديد من القطاعات في التعافي في الربع الأخير من سنة 2011.²

- باستعراض المجالات القابلة للنمو، ركز أصحاب الشأن على القطاعات ذات الكثافة العمالية الكبيرة والتدخل التقني المنخفض والتأثر بالطلب المحلي. وتركز اهتمامهم تحديداً على إمكانية تزايد الوظائف في القطاعات الصناعية والغذائية و تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات (ICT) والأعمال الزراعية.

- أظهرت الدراسة والتقارير المنشورة من قبل أصحاب الشأن أن ثلاثة من هذه القطاعات (الأعمال الزراعية والصناعية و تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات) كانت قوية اقتصادياً قبل ثورة يناير وما تزال كذلك في ظل الظروف الراهنة.

تميز قطاع و تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات بقوته خلال السنتين إلى الثلاثة الماضية وباعتباره قطاع ذو طلب مرتفع على الأيدي العاملة على المدى القصير، وخصوصاً في المجالات المهنية التي لا تستخدم التكنولوجيا مثل صيانة أجهزة الحاسوب هواتف المحمول ومراكز خدمات العملاء. كذلك يعد قطاع الأغذية والمشروبات مصدراً متنامياً لفرص العمل. شهد الاقتصاد المصري في فبراير 2011 تراجعاً شاملاً نتيجةً للتظاهرات والظروف الاقتصادية والسياسية المتذبذبة والتي تبعت سقوط نظام مبارك. فالقطاعات ذات التأثير الكبير في فترة ما قبل الثورة معروفة وموثقة بالأرقام من قبل البنك المركزي المصري. ولكن يظل التساؤل إذا ما كانت هذه القطاعات قابلة للتغيير في ظروف ما بعد الثورة. إن أحد أهداف هذا التقييم هو معرفة ما إذا كانت الثورة وتغيير النظام قد يحدث تغييراً عن السابق.

لهذا السبب، تمت الاستعانة في هذا التقييم بدراسة للتقارير الاقتصادية المنشورة بالإضافة إلى سلسلة من المقابلات مع أصحاب الشأن وواضعي السياسات. وفيما يتعلق بتوقعات أصحاب الشأن حول أين سيستمر الطلب على الأيدي العاملة بالتركز في الاقتصاد المصري، أظهر المشاركون اهتماماً خاصاً بالقطاعات ذات الكثافة العمالية والتي لا تتطلب الكثير من المدخلات التكنولوجية والتي تلبي بشكل خاص حاجات السوق المحلي أكثر من توجهات التصدير أو احتياجات السوق العالمي.

تشير استطلاعاتنا لأصحاب الشأن والتقارير الاقتصادية المنشورة إلى عدم وجود أي تغيير ملحوظ. علاوةً على ذلك، تم التنبؤ بزيادة الطلب على الأيدي العاملة لأربعة مجالات في اقتصاد القطاع الخاص خلال السنوات الثلاثة إلى الخمسة المقبلة: وهي التصنيع، والأغذية والمشروبات، والمعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، والأعمال الزراعية.

أثبتت ثلاثة من هذه المجالات - الأعمال الزراعية والتصنيع وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات - قوتها في اقتصاد ما قبل الثورة من خلال كونها إحدى القطاعات المحركة للاقتصاد المصري في السنتين الماليتين 2009 و 2010، سواء أكان ذلك بسبب ازدهار معدل نموهم أو نتيجة إلى نصيبهم في نمو معدل الناتج المحلي الإجمالي.³ بالرغم من إصابة معدلات نمو بعض هذه القطاعات بتراجع بعد الثورة، إلا أن أصحاب الشأن توقعوا أن تحافظ هذه المجالات على قوتها نتيجة لاستمرار نموها وطلبها للأيدي العاملة. شهد قطاع

2 قامت ECES بقياس متوسط نمو الاقتصاد المصري خلال الأشهر التسعة الأولى من السنة المالية 2011/2012، مدفوعاً بالاستهلاك الخاص والاستثمارات في قطاعي التعدين والعقارات (حلمي وعبد الرؤوف 2012).

3 راجع الرسم البياني لأعوام 2008-2009 و 2009-2010 من ECES، حيث تدل الزراعة (يطلق عليها اسم "الأعمال الزراعية" في هذا التقرير)، والتصنيع، والاتصالات على أن الاقتصاد بخير - الزراعة والتصنيع من حيث حصتها القطاعية كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي، والاتصالات من حيث نسبة النمو القطاعية (ECES 2012).

المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، على وجه الخصوص، صعودًا قويًا في السنوات التي تسبق الثورة.⁴ فقد كان يعد من المجالات التي تتطلب الكثير من الأيدي العاملة على المدى القريب، وخصوصًا في الوظائف المهنية التي لا تحتاج إلى تقنيات مثل صيانة أجهزة الحاسب الآلي و هواتف المحمول ومراكز خدمات العملاء. كذلك استمر قطاع الأغذية والمشروبات بكونه مجالًا رئيسيًا للنمو، يعود جزء من ذلك على تركيزه على الأيدي العاملة.

يجدر بالإشارة إلى أن الاستثمار — سواء أكان تابعًا للحكومة المصرية أو لشركات أجنبية — يعد أحد العوامل المهمة لنمو القطاعات والطلب على الأيدي العاملة. وقد تمت مناقشة هذا العامل في مقابلات أصحاب الشأن، إلا أن الاستثمار يبقى المساحة التي تفتقر للمعلومات مما يعيق قدرة المختصين على الفهم الكامل لما سيكون عليه الأمر بعد الثورة وتحديد القطاعات الواعدة ليتم استغلالها. لكن في أعقاب الثورة، تراجع توافد الاستثمارات الأجنبية للدولة.⁵ وقد أشار المشاركون إلى انخفاض مستوى الفهم الحقيقي لشكل الإنعاش الاقتصادي في الأشهر والسنوات القادمة، على الرغم من أن الحكومة المصرية تتنبأ نموًا بنسبة 3% على المستوى الكلي في عام 2013.

مع عدم إفصاح أصحاب الشأن عن أي بيانات واقعية حول التدفق المتوقع للاستثمارات، فإن هذه التوقعات والتوصيات تبقى مبنية على حجم القطاع العام ومعدلات النمو السابقة. يرى أصحاب الشأن من الذين تمت مقابلتهم أن مصر لديها ميزة نسبية في قطاعات ومجالات معينة وبالتالي فإن هذه المجالات ستستمر وتبقى ضمن الأولويات. وعند انتعاش الاستثمارات مرة أخرى، فمن المتوقع توجيهها بشكل أساسي إلى القطاعات نفسها.

الطلب: الأمور التي يحتاج ويرغب صاحب العمل بتوافرها في المتقدم للعمل

يبرز هذا التقييم أن فجوة العرض والطلب على الأيدي العاملة التي كانت سائدة قبل ثورة 2011 مازال مستمرًا. الشركات في حاجة لموظفين مؤهلين، لكن الباحثين عن عمل لا يستوفون هذه الاحتياجات. فالقضاء على هذه الفجوات يعد تحديًا مُلِحًا وحساسًا بالنسبة للقطاع الخاص المصري في هذا الوقت. عمل هذا التقييم على دراسة احتياجات و متطلبات كل من أصحاب العمل والشباب للعمل على فهم مدى تعقيد فجوة العرض و الطلب و لتحديد المجالات التي يمكن للبرامج التدريبية من خلالها التدخل لحل هذه المشكلة.

النتائج الرئيسية:

- يرتبط عدم التوافق بين العرض والطلب على الأيدي العاملة بين الشباب بعدم توافر المهارات الحياتية البسيطة إلى جانب المهارات التقنية والمهنية.
- في العديد من النواحي، يعد الافتقار لتدريب المهارات الحياتية أهم من الافتقار للمهارات التقنية المناسبة والأمر الذي يستدعي إيجاد حل له. فأصحاب العمل يشعرون بأنهم مهياؤون لتوفير التدريب التقني والمهني اللازم ولكنهم لا يجدون أي حافز أو رغبة في تقديم برامج تدريبية للمهارات الحياتية وللعمل.
- في كثير من الحالات، تم إعطاء المتدربين مهارات قديمة لا يحتاجها أصحاب العمل المحليين.
- تقوم فئة قليلة من أصحاب العمل بتوفير النصح والإرشاد الوظيفي باعتبارهما طرق لتعزيز التخطيط الوظيفي و المسار المهني طويل الأمد للباحثين عن عمل. وفي هذا المجال، يمكن للبرامج المعنية أن توفر حلول مبتكرة.
- تتصعد مشكلة أصحاب العمل بكونهم غير قادرين على إيجاد الأيدي العاملة المؤهلة مع تزايد أعداد سكان مصر، الذين رغم ارتفاع درجاتهم العلمية في بعض الأحيان يفتقرون إلى جودة في التعليم والتدريب تتماشى مع تزايد الطلب من قبل الشركات المحلية. يجب الاستمرار بالتركيز على البرامج التدريبية والتأهيلية للوظائف التي تتطلب كفاءة. أعرب أصحاب الأعمال و المشاركين في الدراسة عن وجود فجوة في اشغال الوظائف التي تعتمد على مهارات مثل الموظفين العاملين في مجال الصيانة،

4 وصل معدل نمو التوظيف المباشر في قطاع المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات إلى 19% بين عامي 2006 و 2009 (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات 2009)، وإلى 6.89% بين عامي 2007 و 2011 (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات 2012).

5 استنادًا على البيانات الرسمية والتوقعات الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

والميكانيكا، والحدادة، والكهرباء، و كذلك الوظائف التي لا تتطلب مهارات مثل مراقبة الجودة، والتغليف، والسياسة، وخدمات العملاء، وخطوط الإنتاج.

احتياجات التدريب التقني

تشير معظم التقارير العامة و توصيات السياسات التي تسعى لحل مشكلة بطالة الشباب الى الحاجة الملحة لإصلاح التعليم الأساسي و التدريب المهني و التقني (TVET) (منظمة العمل الدولية، التوظيف العالمي 50-48؛ منظمة العمل الدولية؛ توظيف الشباب 36). أشارت المقابلات التي أجريتها إلى حاجتين محددتين في هذا السياق: (1) ضرورة التخطيط لبرامج التدريب الوظيفية بالتعاون مع أصحاب العمل لضمان تلبية برامج التدريب المهني و التقني و التدريب لحاجات سوق العمل المحلي؛ و (2) افتقار الباحثين عن عمل ليس للمهارات التقنية والمهنية فحسب بل للمهارات الحياتية وفهم المسار الوظيفي المتاح لهم.

أشار أصحاب العمل إلى أنه في مجال المهارات التقنية، تم إعطاء المتدربين مهارات أو تقنيات قديمة لا تلبي حاجات سوق العمل الحالية. كما أشار أحد المشاركين، "لا تقوم جميع الجهات بإجراء الأبحاث المناسبة قبل تقديم التدريبات المهنية المحددة... فيتم تدريبهم على تقنيات أو معدات تختلف عن تلك المستخدمة لدى أصحاب العمل". أما التفسير الممكن لذلك بأن المنظمات غير الحكومية لديها ورش العمل والمناهج التدريبية الخاصة بها ولا تسعى إلى تغييرهم أو تحديثهم. أثار أحد الممثلين أن بعض المنظمات غير الحكومية "[لا] تستشير أصحاب العمل بشكل مسبق حول هذه البرامج التدريبية. يتعين على [المنظمات] تقصي ذلك والاستفسار عما يحتاجه أصحاب العمل".

برامج تدريب المهارات الحياتية

استناداً للتقييم، فإن عدم توافر المهارات الحياتية — بما في ذلك ضعف أخلاقيات العمل وعدم المعرفة بثقافة مكان العمل — قد يكون أحد تبريرات عدم قدرة الشركات على إيجاد الموظف المؤهل. كما إن فجوة المهارات هذه تشكل أحد أسباب مشكلة دوران العمالة السريع و التي كانت مصدر شكوى مستمر من قبل أصحاب العمل الذين شملتهم الدراسة. يفتقر العديد من الموظفين، وفقاً للدراسات التي شملت أصحاب العمل، إلى الفهم الأساسي للالتزام المصاحب للعمل، بما في ذلك كيفية التعامل مع الجهات العليا، والالتزام بساعات العمل، والالتزام بأخلاقيات العمل، وإدارة الخلافات، والنقد.

أعرب العديد من أصحاب العمل ممن خضعوا للدراسة عن رغبتهم واستعدادهم لتمويل برامج التدريب التقني للموظفين (سواء داخل أو خارج الشركة) إذا كان في إمكانهم تحديد مرشحين للتدريب و العمل لديهم فهم و معرفة بأخلاقيات سوق العمل المناسبة. انطلاقاً من هذا، فإن الحصول على مهارات حياتية بالقدر الكافي يعد أمراً مهماً بالنسبة للمتقدمين للعمل أكثر من حصولهم على المهارات التقنية والمهنية. اقترح أحد المشتركين بأنه في حال قيام المنظمات غير الحكومة بالتواصل مع أصحاب العمل بشكل أفضل، فقد يدركوا أنه داخل قطاعات معينة لا يولي أصحاب العمل أهمية للمهارات التقنية بالمقارنة إلى مهارات العمل غير التقنية كالسويق أو المهارات الحياتية. وقد وافق أصحاب الشأن في المنظمات غير الحكومية على أن تحسين مستوى المهارات الحياتية في بعض الأحيان من أجل تحسين فرص العمل هو أهم من المهارات التقنية.

أظهرت دراسة غير رسمية لبرامج توظيف الشباب الحالية في مصر أنه في حين وجود توصيات لدمج المهارات الشخصية مع برامج تدريب المهارات الوظيفية (منظمة العمل الدولية 2010)، فإن هذه البرامج تعتمد إلى التركيز على جوانب أو مهارات معينة والقليل منها يتضمن برامج شاملة للتدريب على المهارات الحياتية.

التوجيه الوظيفي

يرى بعض أصحاب العمل أن الشباب يواجهون صعوبة في تقييم فرص العمل المتوفرة ويفتقرون إلى فهم الصورة الأوسع للمسار المهني المتاح لهم. يؤثر هذا على عملية التوظيف وعلى العلاقة بين صاحب العمل والموظف بما في ذلك الاحتفاظ بالموظفين والدوران السريع للأيدي العاملة. قد لا يدرك الموظفون فوائد الاستمرار في وظيفة، أو فرص الترقى في مؤسسة، أو شركة، أو قطاع. فقد اشتكى أصحاب العمل من قصر نظر بعض الموظفين حيث يميلون إلى التركيز على العائد المادي قصير الأجل عند بحثهم عن عمل و لا يأخذوا في الاعتبار العوامل الأخرى بعيدة المدى مثل التطور الوظيفي، ومعاش التقاعد، والتأمين.

ووفقاً للتقييم فقد سعى عدد من أصحاب العمل لمعالجة هذه الفجوة المعرفية من خلال تقديم توجيه مبدئي لكل موظف بشأن المسار الوظيفي الخاص به داخل المؤسسة. أما في الشركات الكبيرة فيتبع ذلك في بعض الأحيان تقييم وظيفي. ومع ذلك، فئة قليلة

من أصحاب العمل يوفرون خدمات استشارية وبرامج إرشاد لموظفيهم، حتى وإن كان عدم توفر هذه الخدمات يعد عائقاً للاحتفاظ بالموظفين. يقوم أصحاب العمل بدلاً من ذلك بترك موظفيهم الجدد ليتدبروا أمر أنفسهم ويعتمدوا على مشاهدة سلوك وأداء زملائهم في مكان العمل. هذه الفجوة التي قد تتمكن برامج التوظيف التي تديرها المنظمات غير الحكومية أو القطاع الحكومي من القضاء عليها بفعالية.

العرض: تصورات الشباب حول تحديات التوظيف

كشفت المقابلات الشخصية والحلقات النقاشية مع الشباب عن طريقة تفكيرهم فيما يتعلق بتطلعاتهم الوظيفية، وما يتوقعونه من أصحاب العمل، وما هي العقبات التي ينبغي التغلب عليها لإيجاد الوظيفة المناسبة.

النتائج الرئيسية:

- الشباب على دراية بعدم كفاية النظام التعليمي العام لدخول سوق العمل، و لكنهم يدركون مدى أهمية التعليم بصفة عامة و الحاجة إلى الحصول على شهادات حيث تزيد من قدرتهم التنافسية.
- تعمل برامج تدريب العمل على سد فجوة مهمة من خلال تهيئة الشباب لدخول سوق العمل و خاصة بالنسبة لفئة الشباب.
- إن الفجوة بين العرض و الطلب على العمالة تتأثر بشكل أساسي بغياب و عدم دقة تدفق المعلومات بين أصحاب العمل و الشباب. فيشير الباحثون عن عمل وخصوصاً الشباب إلى أنهم يعتمدون على الكلام المتناقل والعلاقات الشخصية ليجدوا طريقهم في مرحلة الإعداد للعمل وسوق العمل بشكل مباشر.
- يشير الشباب إلى أن ندرة فرص الحصول على الاستشارات المهنية و الإرشادية هي بمثابة عائق للحصول على وظيفة.
- في حوار مجموعات البحث الأخير في مارس 2013، كان يشعر الشباب بالقلق اتجاه مستقبل البلد بسبب الظروف السياسية المضطربة والاقتصاد غير المستقر، إلا أنهم مازالوا يشعرون بالتفاؤل حول قدرتهم على إيجاد عمل جيد وتحقيق مسارات وظيفية ناجحة.

ضعف النظام التعليمي

يدرك الشباب المصري أن عدم توافق العرض والطلب في سوق العمل هو مشكلة يرجع جزء منها في الأساس الى ضعف نظام التعليم الأساسي في الدولة. يواجه الشباب الأقل حظاً بشكل خاص تحديات بارزة في الحصول على شهادات تعليمية. و يتضمن ذلك السياسات الصارمة و البيروقراطية التي تحد من قدرة الشباب على مواصلة مشوارهم التعليمي في حاله توقفه لأي سبب من الأسباب بما في ذلك الأسباب المرضية. و قد عبر الشباب خلال المقابلات و الحلقات عن تردّي مستوى التعليم الحكومي المتاح لهم. في الواقع، يجد معظم الطلاب أنه من الضروري الاستعانة بمعلميهم كمدرسين خصوصيين من أجل النجاح في الإمتحانات. فهناك طلاب ممن اجتازوا الصفوف الأولى لا يمكنهم القراءة والكتابة حتى الآن. ومع ذلك كله فإن الشباب المصري ما زال يعتبر الشهادة أو الدرجة العلمية ضرورة لتأمين وظيفة.

يؤكد هذا التقييم على أن البرامج التدريبية، بسبب ضعف النظام التعليمي الحكومي، هي العنصر الهام لإعداد الشباب للعمل. يمكن للبرامج التدريبية أن تحل مشكلة ندرة الكفاءات التي يواجهها الطلاب ممن أنهوا مرحلة التعليم الأساسي. كما وأوضح الشباب أهمية دورات رخصة قيادة الحاسوب الدولية (ICDL) لشعورهم بأهمية الإلمام باستخدام الحاسب الآلي للعديد من الوظائف.

الافتقار للمعلومات المتعلقة بسوق العمل

ذكر الشباب الباحثين عن عمل، بغض النظر عن درجة استعدادهم، أنهم يواجهون مجموعة من العقبات لدى محاولتهم تحديد أصحاب العمل المحتملين. يواجه أولئك الباحثون عن عمل صعوبة في الحصول على معلومات حول أصحاب العمل الذين لديهم وظائف شاغرة، و نوعية المهارات التي يبحث عنها أصحاب العمل، وكيفية الحصول عليها. وقد ذكر بعض الشباب أن الإعلانات تكون في بعض الأحيان غير واضحة من حيث طبيعة الوظيفة المتاحة دون تحديد أية مؤهلات مطلوبة، وأنه في بعض الأحيان يقوم أصحاب العمل بالإعلان عن عدة وظائف شاغرة لا تكون متاحة فعلياً.

يعتمد كل من أصحاب العمل والباحثين عن وظائف على الكلام المتناقل والعلاقات الشخصية لإيجاد وظائف ممكنة أو تشغيل موظفين جدد. ويشير العديد من الشباب أنهم يفضلون استخدام الانترنت للبحث عن وظائف، لكن العديد من أصحاب العمل لا يستخدمون خدمات الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر الإنترنت.

وفقًا للشباب المشاركين في هذا التقييم وكما هو الحال مع البحث عن عمل، فإنهم يستدلون على البرامج التدريبية المتوفرة من خلال الكلام المتناقل. أشار المشاركون في حوارات مجموعات البحث إلى أنهم عرفوا عن البرامج من خلال جيرانهم، أو أصدقائهم، أو أفراد عائلاتهم ممن قد أتموا أيضًا البرنامج التدريبي بنجاح. بينما علم البعض عن هذه الفرص من المنشورات الدعائية للبرنامج في منطقتهم.

عدم كفاية فرص الحصول على استشارة مهنية

يعد نقص الاستشارات، والإرشادات، والمعلومات المهنية حول توافر الوظائف هو أحد العوائق الكثيرة التي تواجه شباب اليوم الباحثين عن عمل. دون وجود وسائل الدعم هذه، سيتجه الشباب لمجموعة من المصادر التي تؤثر على قرارهم حول نوع التدريب الذي يرغبون في الاشتراك به ومجموعة المهارات التي يرغبون في اكتسابها. تتضمن هذه العوامل التفضيلات الشخصية، والحوافز المالية، وتوصيات الزملاء. صرح بعض الشباب المشاركين، "لديّ بعض الخبرة السابقة في [المجال الذي قمت أنا باختباره]، وقد أحببته" (أنثى، 24 سنة)؛ "[إن المجال الذي قمت باختباره] مصدر دخل جيد وذو طلب مستمر" (ذكر، 25 سنة)؛ "تمتلك أختي متجراً، وسأتمكن من مساعدتها بعد أن أحصل على بعض الدورات التدريبية وأتمنى أن اكتسب الخبرة التي تمكنني من فتح [متجر] خاص بي" (أنثى، 26 سنة). التحق شابين ممن تمت مقابلتهم ببرامج تدريب في مجال صيانة الحاسب الآلي بشكل خاص، ليس بسبب شغفهم لهذا المجال، ولكن لأنهم شعروا أن هناك فرص عمل حقيقية متاحة في هذا المجال. أعرب الرجال والنساء الذين تتراوح أعمارهم بين 23 و 29 عن مواجهتهم لمجموعة من العوامل العملية و الواقعية التي تؤثر على قراراتهم المهنية و التدريبية بشكل أكبر من المشاركين الصغر سناً.

عند الاستفسار عن ما يبحث عنه أصحاب العمل عند التوظيف، أجاب بعض الشباب أن أصحاب العمل غالباً ما يبحثون عن الخبرة في نفس المجال بالإضافة إلى اللغة الإنجليزية والمعرفة باستخدام الكمبيوتر ومهارات التواصل. في حين أن الشباب لم يكونوا قادرين على شرح ما تعنيه المهارات الحياتية، إلا أنهم كانوا واعين إلى احتياج أصحاب العمل إلى أشخاص يمكنهم "التعبير عن أنفسهم والتعامل بشكل فعال مع العملاء" (أنثى، 23 سنة).

تشكل لدى الشباب المشاركين توقعات واضحة حول ما يبحثون عنه في الوظيفة. فكلما الشبان والفتيات يبحثون عن وظائف توفر لهم الاستقرار، والعقود القانونية، والتدرج الوظيفي الواضح. كما أضافت الشابات إلى أن ساعات العمل مهمة جداً بالنسبة إليهن، حتى لا يضطرن إلى التنقل وحدهن ليلاً مراعاةً لأحوال الأمانة.

أعرب الشباب عن رغبتهم بقبول وظائف تقع خارج منطقتهم كوسيلة لزيادة فرص حصولهم على وظيفة. ولكن ذلك يعني الابتعاد عن معارفهم الشخصية وعلاقاتهم. إضافة على ذلك، فإن السوق لا يوفر عادةً بدائل كافية لتوجيه الشباب الباحثين عن العمل لمجموعة أكبر من الفرص و التي قد تكون متوفرة خارج نطاقهم الجغرافي. وقد أبدى المشاركون في مجموعات البحث رغبتهم في الانتقال، في حال توافر بدائل أخرى مناسبة. إلا أن العروض التي يقدمها أصحاب العمل تكون في العادة غير مشجعة بشكل كافي بالنسبة لهم. ولأن معظم الشباب يتلقون الدعم من أسرهم (توفير المأكل، والمسكن، والدعم النفسي، وغير ذلك)، فإن خيار الانتقال يعد مكلفاً جداً بالنسبة إليهم.

وفي الختام، يطمح الشباب إلى تلقي معاملة حسنة في العمل. فقد أفاد بعض الشباب بتعرضهم للإساءة اللفظية من قبل مديريهم السابقين بينما أفصح البعض الآخر عن حالات تفضيل لبعض الموظفين بسبب الصلات العائلية، ودرجة الجاذبية، وعوامل سطحية أخرى. وابدأ البعض الآخر قلقاً من الإحساس بعدم الأمان في الوظيفة و خطر الإستغناء عنهم في أي وقت دون أي سبب.

شعور بالتفاؤل الشخصي

عندما سؤل الشباب في يونيو 2012 عن لأثر الثورة على سوق العمل المصري بشكل عام، أوضح المشاركون أنه بالرغم من تراجع نمو العديد من الشركات إلا أنه لا تزال توجد العديد من الفرص للتوظيف وللبداء في المشاريع الحرة. لكن بحلول مارس 2013 أظهر الشباب إحباطهم بسبب عدم حدوث أي تغيير وإصلاح في مصر كما شعر الجميع بارتفاع نسب الفساد منذ بدء الثورة. وفي دراسة أجريت على الشبان العرب في عام 2013 وعند طرح سؤال حول التوجهات المستقبلية لبلدانهم، وافق 58% فقط من الشباب المصري على أن بلادهم تتجه للطريق الصحيح مقارنةً بـ 74% في عام 2012. وأقر 56% من جميع الشباب المصريين أنهم حظوا في

عام 2013 بفرص اقتصادية أقل من السنة السابقة. (أصداء بيرسلون-مارستلر، استطلاع لرأي الشباب العربي، 2013). تم تأكيد هذه الإحصائية من قبل الشباب المشاركين بالمقابلة في منطقة الشرقية والذين أشاروا إلى إغلاق أكثر من 6000 مصنع في منطقتهم خلال السنة الماضية، مما اضطرهم للتنافس مع موظفين مؤهلين بشكل أكبر ممن فقدوا وظائفهم حديثاً.

بالرغم من الشكوك بشأن المستقبل السياسي والاقتصادي لمصر، إلا أن العديد من الشباب كانوا متفائلين جداً بشأن مساراتهم المهنية والمستقبل لأنهم شعروا بالثقة في أنفسهم لأخذ زمام المبادرة لتحقيق النجاح. فقد أعرب بعضهم أنهم يتوقعون العمل في شركة كبيرة بمنصب مدير، أو محاسب، أو مهندس، وأن يمتلكون سيارة وشقة خاصة بهم خلال السنوات الخمسة المقبلة.

عبر المشاركون أن التحدي الأساسي بالنسبة للشباب وهو الحاجة للمثابرة والرغبة في خوض التحديات. "الفرص متوافرة، لكن البعض لا يرغبون بالعمل"، هذا ما قاله أحد المشتركين عمره 21 سنة. أضاف مشترك عمره 29 سنة: "إذا كنت شخص مثابر وملتزم، ستتمكن من إيجاد مصدر دخل." وأوضح مشترك عمره 22 سنة كيفية تغير معرفته بسوق العمل منذ ثورة 25 يناير: "كنت أعمل كمهندس. لكن بعد الثورة، بدأت أعمل بدوام جزئي فقط بسبب التسريح من العمل. فمن الطبيعي أن احتاج إلى مصادر دخل بديلة و بالتالي بدأت في الالتحاق ببرامج تدريبية في المنظمات غير الحكومية." الفرص متاحة و لكن تقتصر على الشباب القادرين على الوصول للمعلومات المحدودة المتاحة و للشباب الذين في امكانهم تحديد البرنامج التدريبي أو النشاط الاقتصادي المستقل المناسب لهم ويلبي احتياجات قطاعات القطاع الخاص التيلم تُستوفى.

العمل الحر: الملاحظات والتحديات

في حين أن الشركات الصغيرة تلعب دوراً مهماً في نمو الاقتصاد، وفي بعض الأحيان، خلق الوظائف التي يحتاجها المجتمع، إلا أن الشباب ممن يسعون لأن يديروا مشاريعهم الحرة الناجحة يواجهون مجموعة محددة من التحديات. وعلى الرغم من تحسن الظروف في مصر، فإن مشاركة الشباب في النشاط الاقتصادي المستقل لا تزال منخفضة للغاية، حيث يمكن تصنيف حوالي 1% فقط من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 29 على أنهم يعملون لحسابهم الخاص أو لديهم موظفين. نظراً لما تنطوي عليه المشاريع الحرة من تحديات وفرص، سيتم التعامل مع هذه القضايا بشكل منفصل عن نتائج الدراسة الأخرى في القسم التالي.

النتائج الرئيسية:

- تعد العقبات البيروقراطية، مثل الحصول على التراخيص، والإجراءات الضريبية، والمتطلبات القانونية تحديات أكبر من الحصول على تمويل بالنسبة للمشاريع الحرة.
- يفتقر الشباب إلى فرص الحصول على معلومات عن احتياجات السوق التي لم تُلَبى والمجالات التي من الممكن استغلالها بإقامة المشاريع الحرة الجديدة. وبشكل مماثل، فإنهم يواجهون صعوبات في اكتساب المهارات والفهم الضروري لخطط العمل التي تلبي احتياجات السوق.
- في حين أن كلا الشباب والشابات في مقتبل عمرهم (من 15 إلى 22 سنة) يفضلون الحصول على وظائف على أن يؤسسوا مشاريعهم الحرة، الشباب الذين ينتمون للفئة الأكبر عمراً (من 23 إلى 29 سنة) اظهروا ايجابية و رغبة أكبر في إيجاد فرص أعمال أو مشاريع حرة لامتلاكهم الخبرة في المجال الذي يبحثون فيه.
- أظهرت النساء المتزوجات بشكل خاص اقبالاً أكبر للأعمال والمشاريع الحرة عند بلوغهم منتصف وأواخر العشرينات، الأمر الذي يمكنهم من الجمع بين العمل و القيام بمهام رعاية الأسرة.

التحديات التي تواجه رواد الأعمال الشباب

يواجه أصحاب المشاريع الحرة عقبتان أساسيتان: الوصول الى مصادر التمويل وإدراك ما يلزم لبدء واستمرارية مشروع صغير. إلا أن أصحاب المشاريع الحرة ممن شاركوا بمجموعات البحث أعربوا أن التمويل لم يكن أكبر تحدياتهم. وقد أكد الشباب أن القروض الصغيرة ليست بالفكرة الحسنة في مصر، حيث يتم احتساب أسعار فائدة عالية وتطبق شروط التسديد بدءاً من الشهر الأول، ومع ذلك كان بإمكانهم الحصول على قروض ومنح صغيرة من خلال المنظمات غير الحكومية المحلية. إلا أنهم اشتكوا من الصعوبات المصاحبة للمتطلبات البيروقراطية والإجراءات الرسمية مثل الحصول على تراخيص، والإجراءات الضريبية، والمتطلبات القانونية.

وأفادوا أيضًا أن العديد ممن يبدأون أعمالهم الخاصة يفتقرون إلى المهارات الإدارية والتنظيمية، وأن فئة قليلة جدًا من الشباب تتلقى دعم توجيهي من المنظمات غير الحكومية عقب البرامج التدريبية الأساسية للمشاريع الحرة. يعاني أصحاب المشاريع أيضًا من عدم وفرة المعلومات، بما في ذلك الفهم الكامل لمتطلبات السوق أو قطاعات السوق التي تتوفر فيها الفرص. إضافة إلى ذلك، فإن أصحاب المشاريع الحرة الطموحين غالبًا ما يبدأون هذا دون وضع خطة عمل مناسبة وشاملة أو دون إجراء تقييم للسوق. وثمة تحد آخر وهو استمرار العديد من المشاريع الحرة في الاعتماد وبشكل كبير على المؤسسات التي ساعدتهم على إنشاء وتأسيس مشاريعهم، وبالتالي يجدون صعوبة في تسويق وبيع منتجاتهم.

يؤكد عدد من المشاركين الشباب وأصحاب الشأن وجود فرص كافية للمشاريع الحرة، إلا أن المشكلة هي عدم توفر الأفكار المبتكرة والحس التجاري. وفقًا لمستشار وزارة التجارة والصناعة "نحن [في مصر] نعاني من مشكلة إبداعية. فجميع الرجال والنساء [ممن يديرون مشاريعهم الحرة] ينفذون المشاريع نفسها." يميل الشباب المصري إلى التركيز على نفس الجانب من سلسلة الإنتاج، مكثفين جهودهم على العمل بشكل مباشر مع المستهلك أو تصنيع و انتاج المنتجات بأنفسهم. فعلى سبيل المثال، ركز الشباب ممن تم استطلاعهم بشأن المشاريع الحرة بشكل كبير على المشاريع الصغيرة لصيانة الهواتف المحمولة أو امتلاك أو العمل بالمزارع الصغيرة للمنتجات الغذائية، لكن لم يتطرق أحد لمشاريع النقل، أو التغليف، أو التسويق رغم كونها فرص متاحة في السوق. تعمل هذه الرؤية المحدودة على زيادة تكاليف الإنتاج والمنافسة بين أصحاب المشاريع الحرة من الشباب. أشار أيضًا أصحاب الشأن ممن تمت مقابلتهم إلى أن فرص الأسواق الجديدة قد تكون متوافرة أكثر في هذا الوقت لأصحاب المشاريع الحرة الشباب، خصوصًا بعد الثورة، مع انتهاء بعض الاحتكارات. و يبقى التساؤل حول امكانية قيام الشباب المصري باستغلال مثل هذه الفرص. لكن بالنسبة لمن يفتقرون لمهارات إدارة الأعمال والموارد المالية، فإن العقبات التي يواجهونها ستبقى كثيرة.

مسائل العمر و النوع

يفضل الرجال من الشباب الوظائف عن امتلاكهم مشاريعهم الخاصة في بداية حياتهم المهنية. وأشار الشباب الذكور ضمن الفئة العمرية الأصغر سنًا (بين 15 و 22) أن تأسيس عمل خاص بهم - خاصة بالنسبة للمهن التي تحتاج الى مهارات تقنية مثل النجارة وصناعة الجلود أو اللحام - يتطلب خبرة عملية سابقة. إلا أن 90% من المشاركين في هذه المجموعة أعربوا عن رغبتهم في انشاء مشاريعهم الخاصة في مرحلة لاحقة. كما أضاف أحد الشبان، "علينا أن نتعلم أولاً، وإذا كان هناك إمكانية في وقت لاحق، وكان لدينا التمويل والخبرة الكافيين لبدء مشروع، فلما لا؟" اعتبر بعض الشبان أن امتلاك عملهم الخاص "أفضل من حيث الدخل المادي" من الحصول على وظيفة.

وأعربت الشابات أيضًا عن تفضيلهن للوظائف أكثر من العمل لحسابهن الخاص، شريطة توفير ساعات عمل مناسبة (أن تبدأ بالصباح الباكر إن أمكن وتنتهي قبل حلول الليل) وأن يكون الموقع بالقرب من المنزل أو من أي وسيلة نقل مناسبة. إن إنشاء عمل خاص، كان يعد أمرًا مخيفًا بالنسبة للعديد من الشابات لما له من مخاطر مرتبطة بالخسائر المالية وتأخر الحصول على العوائد الأمر الذي جعل المشاريع الحرة خيارًا غير مناسب.

لكن أظهر الشباب والشابات بين 23 و 29 رغبة أكبر في الحصول على عملهم الخاص. فالنساء المتزوجات في هذه الفئة العمرية، في هذا الوضع الاقتصادي الصعب وخصوصًا في المناطق الأقل حظًا، يجدن أن عائلاتهن لا يمكنها الاعتماد على مصدر دخل واحد فقط، ولكن العديد يترددن في العمل بدوام كامل على حساب رعاية الأطفال. بعد العمل الخاص نقطة جذب لهم للتسهيلات التي يحظون بها والقدرة على إدارته من المنزل. "أفضل الحصول على عملي الخاص. فهو يشكل مصدر دخل جيد ومناسب أكثر عندما أصبح أم"، هذا ما قالته أحد المشاركات عمرها 28 سنة. ويشير الرجال في هذا العمر إلى فهم أفضل لحاجات السوق واكتساب لمزيد من الخبرة الشخصية، فهذه تعد العوامل الرئيسية المؤثرة في قرارهم عند انشاء مشاريعهم الخاصة. كما يقوم العديد من الشباب بمباشرة مشاريعهم الحرة بالإضافة إلى توليهم وظائفهم الثابتة.

النتائج

توصل هذا التقييم المزوج الأولي لسوق العمل المصري و كذلك حاجات أصحاب العمل والشباب، إلى النتائج والملاحظات الرئيسية التالية و التي نأمل في أن تستخدم عند التخطيط المستقبلي لبرامج التدريب في المنطقة وعلى مستوى العالم.

فرص نمو العمل

- في حين أن النمو الاقتصادي وفرص العمل لا يزالان غير مستقرين في مصر بعد الثورة، فقد وجد التقييم أن القطاعات الغذائية، والتصنيع، و المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات (ICT)، والأعمال الزراعية تعد قطاعات نامية و قادرة على خلق فرص عمل مناسبة للشباب المهتمش في مصر.
- يُعد مجال المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات قطاع ذو طلب كبير على الوظائف، وخصوصاً في الوظائف المهنية التي لا تعتمد على تكنولوجيا معقدة مثل صيانة أجهزة الحاسوب والهواتف الخلوية ومراكز خدمات العملاء.
- في أعقاب الثورة، انخفض تدفق الاستثمارات الأجنبية⁶ ولم يكن لدى الكثير من المصريين، حتى المختصين الاقتصاديين منهم، أي تصور حول شكل أو توقيت الانتعاش الاقتصادي.
- يرى المشاركون بالمقابلات أن مصر تمتلك مزايا نسبية في قطاعات معينة، وأن هذه القطاعات سوف تستمر في أولوياتها و أهميتها الاقتصادية.
- أن العمل على تحسين ظروف العمل، و الإستثمار في أنظمة إدارة الموارد البشرية و كذلك السعي لتنمية القوى العاملة كلها جهود من شأنها ان تعزز من الكفاءة و الإنتاجية من خلال خفض معدلات دوران الأيدي العاملة. فإذا اقترن ذلك بتوجيه القوى العاملة المصرية نحو تلبية الإحتياجات العالمية قد يشكل ذلك احد عوامل التنمية الاقتصادية المهمة و أحد مصادر زيادة التنافسية في اطار الإقتصاد العالمي.

الطلب: ما يريده ويحتاجه أصحاب العمل

- تسعى الشركات إلى توظيف الشباب ممن لديهم المهارات التقنية والمهنية المناسبة. ومع ذلك، كشف التقييم أن المهارات الحياتية والفهم الجيد لمتطلبات بيئة العمل يمكن أن يكون بنفس القدر من الأهمية أو يفوقها بالنسبة للشركات أثناء بحثهم عن موظفين مؤهلين.
- العديد من برامج التدريب الوظيفي والمهني قديمة ولا تلبى احتياجات العمل الحالية.
- الحاجة إلى أساليب إبداعية جديدة لتعزيز التوجيه و الإرشاد المهني كوسائل لتحسين قدرة الباحثين عن عمل في رسم و تحديد مسار مهني طويل المدى
- يواجه كل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل معوقات بسبب محدودية المعلومات حول سوق العمل. فيعتمد كلاهما على العلاقات الخاصة، والعائلة، والأصدقاء، والمعارف، مع التركيز على الكلام المتناقل لمشاركة المعلومات حول فرص العمل.

العرض: إدراك الشباب لإحتياجات صاحب العمل

- يرى الشباب أن ضعف معايير النظام التعليمي المصري هو العقبة البارزة في قدرتهم على التنافس في سوق العمل.
- بالرغم من انتقاد الشباب لنوعية التعليم الذين يتلقونه، إلا أنهم يدركون أهمية الحصول على شهادة.
- يفتقر الشباب إلى فهم الصورة الأوسع للمسارات المهنية المتاحة لهم، ويبدو أنهم يفضلون الوظائف التي توفر لهم عوائد مالية سريعة بدلاً من فرص الترقى الوظيفي و المنافع الأخرى التي قد تتحقق على المدى الطويل.

6 انخفضت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر بنسبة 15% من السنة المالية 2009/2010 إلى السنة المالية 2010/2011، واستمرت في التغيير بشكل كبير خلال كل ربع سنوي لاحق (البنك المصري المركزي 2012).

- تظهر هنا حاجة ضرورية لتقديم الإرشاد والتوجيه الوظيفي للشباب المستجدين في سوق العمل.
- يبحث الشباب عن الوظيفة المستقرة حيث يتم معاملتهم بشكل جيد. فهم على استعداد للعمل خارج مناطقهم في حال توافر المقابل المادي الكافي.
- بالرغم من العقبات التي تواجه الشباب، إلا أن الكثير منهم متفائلون حول قدرتهم على التصدي لتحديات العثور على عمل. وفي الوقت ذاته، فإنهم يؤكدون على ضرورة إنشاء مدارس أفضل، وتحسين فرص التدريب الوظيفي، وتقديم الدعم مثل الإرشاد والتوجيه الوظيفي بمجرد دخولهم سوق العمل.

العمل الحر: الملاحظات والتحديات

- يرى أصحاب المشاريع الحرة الطموحين أن الإجراءات البيروقراطية، مثل الإجراءات الضريبية، والمتطلبات القانونية، والحصول على تراخيص تعد عقبات أكثر من الحصول على تمويل.
- يفتقر أصحاب المشاريع الحرة من الشباب إلى المعلومات الأساسية حول مكان العمل ومهارات إدارة وتخطيط الأعمال.
- يتقبل الشباب من الذكور والإناث في العشرينات من العمر مجازفة إنشاء مشروع حر، الأمر الذي يرتبط بحصولهم على خبرة عملية أكبر. وتجد السيدات في هذه الفئة العمرية على وجه الخصوص في القيام ماسة إلى إنشاء مشاريعهن الخاصة إلى جانب قيامهن بمهامهن الأسرية اليومية.
- تزداد رغبة المرأة المتزوجة على وجه الخصوص في القيام بإنشاء مشروعها الخاص حيث أن طبيعة العمل تتيح لها فرصة الإعتناء بعائلتها بالإضافة إلى العمل.

التوصيات

تسهيل عملية إعداد الشباب للعمل من خلال الشراكات الاستراتيجية: للمساعدة في إعداد الشباب للعمل، ينبغي بناء شراكات استراتيجية بين كل من المنظمات غير الحكومية الخدمية وأصحاب العمل. من خلال العمل معًا، تضمن المنظمات غير الحكومية وأصحاب العمل أن البرامج التدريبية والدعم مصممان وفقًا لمتطلبات سوق العمل. ولتحقيق أكبر فائدة لكل من الباحثين عن عمل وأصحاب العمل، يتعين على المنظمات غير الحكومية تقديم تدريبات للمهارات الحياتية وخدمات تدعم مهارة اتخاذ القرار القائم على التوجه الوظيفي. ويجب على أصحاب العمل أن يدرسوا تقديم التدريب أثناء العمل وكذلك الفرص الواضحة والعادلة للتقدم الوظيفي لضمان ثبات الأيدي العاملة المهرة، إلى جانب تبني نهج التوجيه والإرشاد داخل مكان العمل.

تعزيز التنسيق متعدد القطاعات لتحسين من كفاءة التدريب: تظهر الحاجة للتدريب التقني والمهني بشكل كبير في مصر للتغلب على الفجوات في عملية تهيئة الشباب للعمل. ويجب أن يتمشى التدريب التقني والمهني هذا مع احتياجات الشركات المحلية وأن يتم التخطيط له بالتنسيق مع أصحاب العمل، لضمان مساعدة التدريب في تزويد الباحثين عن عمل بالكفاءات اللازمة لفرص حقيقية في المستقبل. ينبغي أن تعزز برامج التوظيف، مثل مصر@عمل، تعاونًا مستمرًا متعدد القطاعات و هو أمر عادة ما يكون مفقودًا. وينبغي توجية الاهتمام والدعم المالي، والبشري، والتقني بالقدر الكافي لبناء تحالف من هذا القبيل. تحتاج المنظمات غير الحكومية المحلية وجهات القطاع الخاص أن تكون محور عملية بناء العلاقات هذه من البداية لتعزيز استدامتها.

تقديم تدريب المهارات الحياتية: تكون بيئة العمل الرسمي في كثير من الأحيان غريبة وصعبة للشباب الأقل حظًا. لذا شدد غالبية أصحاب العمل على ضرورة إضافة تدريب المهارات الحياتية إلى برامج التدريب على العمل، لمساعدة الشباب في التكيف مع مكان العمل. تساعد المهارات الحياتية الشباب على تطوير المهارات الأساسية اللازمة للتعامل مع الآخرين، بما في ذلك الإحساس بالمسؤولية، والالتزام بأخلاقيات العمل، والقيادة، والقدرة على التعامل مع الخلافات والنقد.

تحسين التعليم الأساسي: يتعين على الجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية مواصلة الاستثمار في نظام التعليم الأساسي المصري باعتباره ركيزة أساسية لازدهار واستقرار الأمة. كما يجب على المنظمات غير الحكومية العمل على توفير التعليم الأساسي أو البدائل المناسبة له للشباب ضمن برامج التوظيف والمشاريع الحرة عند الضرورة.

تقديم التدريب التطبيقي والتوجيه في العمل: يمكن للتدريب العملي وغيره من أشكال التدريب التطبيقي أن يلعب دورًا مهمًا في تعريف الشباب بمكان العمل ومساعدتهم على تأمين وظيفتهم الأولى. يجب على المنظمات غير الحكومية أن تتعاون مع أصحاب العمل في تطوير وتقديم خدمات تشمل التدريب الداخلي والمهني إضافة إلى التوجيهات التعريفية، وبروتوكول الموظف، والإرشادات اللازمة لمساعدة الشباب على التكيف.⁷ قد تقلل هذه الجهود من ارتفاع معدل ترك الموظفين للعمل في مصر من خلال تعريف الشباب بفرص العمل وتوقعات أصحاب العمل قبل الالتزام بالعمل.

تقديم الاستشارات المهنية للحد من عدم التوافق بين العرض والطلب: لزيادة فرص الشباب في قبول مسارات وظيفية جديدة وواقعية وملائمة، يتعين على المنظمات غير الحكومية اعتماد خدمات للإرشاد الوظيفي. وبعد خلق خيارات مهنية واقعية، ينبغي أن تحد خدمات الإرشاد من ارتفاع معدلات دوران الموظفين في مصر من خلال مساعدة الشباب في تحديد أولوياتهم للعمل مثل الراتب أو المكانة أو فرص الترقى، وذلك قبل قبول الوظيفة.

تقوية قنوات التعيين والاتصال بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل: ينبغي أن تواصل المنظمات غير الحكومية العمل مع أصحاب العمل لمعرفة كيفية تحديد المرشحين للوظائف والطرق التي يستخدمونها. لإزالة عوائق التواصل وتدفق المعلومات بين الموظفين وأصحاب العمل، ولتحقيق التكامل مع أسلوب الاعتماد على العلاقات الشخصية والمعارف، قد تعتمد المنظمات غير الحكومية والجهات الحكومية لتنظيم بنوك ومعارض للوظائف والاستفادة من محركات البحث الخاصة بالوظائف وسائل الاعلام الاجتماعية. وكذلك قد تلعب المنظمات غير الحكومية دورًا أكثر أهمية في تسهيل التواصل داخل المجتمعات حول فرص العمل وتوجيه الشباب إلى البرامج التدريبية. وأخيرًا، إذا كان أصحاب العمل يقومون بتضخيم الوظائف والمميزات أثناء التوظيف، فيتعين على المنظمات غير الحكومية إبلاغ أصحاب العمل بوقف هذه الممارسات التي تخلق توقعات خاطئة لدى الموظف مما يشعره بعدم الرضا والعزوف.

تحسين ظروف العمل: يجب أن تعمل المنظمات غير الحكومية مع القطاعين الخاص والعام لتحسين ظروف العمل وأسلوب معاملة الموظفين للمساعدة في نمو كل من الشركات والاقتصاد وازدهارهم. وتحتاج الشركات إلى الاستثمار في التطوير المهني لقواتها العاملة وأقسام وأنظمة الموارد البشرية لديها بشكل أفضل، لضمان المعاملة العادلة وعدم تفشي الفساد.

التركيز على المهارات الأساسية للأعمال وتغيير السياسات الخاصة بريادة الأعمال و انشاء الأعمال الحرة: يجب أن تكون الأعمال الحرة هي الاستراتيجية الرئيسية للمساعدة على زيادة فرص العمل بالنسبة للشباب، وتوسعة نطاق سوق العمل المتوفر للشباب. وقد تركز برامج المشاريع الحرة بشكل حصري على تطوير الأعمال الحرة، ولكن ينبغي لبرامج تدريب القوى العاملة أن تشجع أيضًا العقلية المنظمة للمشاريع وتساعد في التعرف على الشباب الملائم لتقديم المزيد من الدعم له في هذا المجال. وينبغي أن تركز برامج المشاريع الحرة على مهارات الأعمال الأساسية، مثل تحديد مجالات نمو الطلب في السوق، ومواصلة الإرشاد عقب برنامج التدريب. يجب أن تستهدف المنظمات غير الحكومية في المناطق الأقل حظًا الشباب الأكبر سنًا، في أواخر العشرينات إلى منتصف الثلاثينات، الأكثر استعدادًا للمخاطر المرتبطة بالحصول على عمل حر. يمكن لجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية مساعدة أنشطة الأعمال الحرة من خلال تغيير السياسات لتسهيل التراخيص والإجراءات القانونية ومساعدة الشباب من خلال هذه العمليات. يجب على المنظمات غير الحكومية المانحة للقروض الصغيرة تسهيل طرق التسديد لدعم شركات الشباب الناشئة خلال الأشهر القليلة الأولى من العمل.

دعم الأعمال الحرة والمرأة: على المنظمات غير الحكومية والبرامج مثل مصر@عمل تثقيف الشباب حول فوائد العمل الخاص الذي قد يلبي احتياجاتهم ومصالحهم الخاصة، مثل إمكانية إدارة المشروع من المنزل بالإضافة إلى ساعات العمل المرنة.

7 يشير هذا التقييم إلى أن هذه الخدمات قد تكون موجودة في بعض الحالات ولكنها غير كافية ولا تلبى احتياجات العاملين المبتدئين ولا تسهل انتقالهم إلى توجهات مهنية طويلة الأمد. إن المنهج الرئيسي لحل مشكلة اختلال توازن سوق العمل المصري هو جعل مهارات الشباب التقنية والمعرفية متماشية مع ما يحتاجه أصحاب العمل.

المراجع

- بنك التنمية الأفريقي (AfDB)، مصر 2012-2013 ورقة استراتيجية مؤقتة، أكتوبر 2012. موقع على شبكة الإنترنت.
- أصدقاء بيرسلون-مارستلر، استطلاع لرأي الشباب العربي 2013، مارس 2013. موقع على شبكة الإنترنت.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS)، الكتاب الإحصائي السنوي 2012، سبتمبر 2012. موقع على شبكة الإنترنت.
- البنك المركزي المصري (CBE)، 32 — صافي الاستثمارات الأجنبية المباشرة (FDI) في مصر بحسب البلد، يناير 2013. موقع على شبكة الإنترنت.
- حلمي، أمنية وعبدالرؤوف، نادين، ملامح وإحصائيات الاقتصاد المصري، 2012، المركز المصري للدراسات الاقتصادية (ECES)، سبتمبر 2012. موقع على شبكة الإنترنت.
- منظمة العمل الدولية (ILO)، مصر: خطة العمل القومية لتشغيل الشباب 2010-2015: ملخص، يناير 2010. موقع على شبكة الإنترنت.
- منظمة العمل الدولية، اتجاهات العمالة العالمية للشباب 2012، مايو 2012. موقع على شبكة الإنترنت.
- منظمة العمل الدولية، مشكلة تشغيل الشباب: حان وقت العمل، 2012. موقع على شبكة الإنترنت.
- وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (MCIT) (2009)، تقرير مؤشرات المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، يونيو 2010. موقع على شبكة الإنترنت.
- وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (2012)، تقرير مؤشرات المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات 2007-2011، يوليو 2012. موقع على شبكة الإنترنت.



تقوم مؤسسة الشباب الدولية بالاستثمار في الامكانيات الفائقة لدى الشباب. فمنذ تأسيسها عام 1990، تعمل المؤسسة على تكوين شراكة عالمية بين القطاع العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني الملتزمة بتمكين الشباب ليكونوا مواطنين أصحاء، منتجين ومشاركين فاعلين، حيث تعمل المؤسسة ومن خلال انتشارها الواسع في 78 دولة على مستوى العالم على تحفيز الشباب للتغير والحصول على تعليم عالي الجودة واكتساب المهارات اللازمة للتوظيف، واتخاذ قرارات سليمة وتحسين مجتمعاتهم المحلية، ولمعرفة المزيد الرجاء زيارة الموقع الإلكتروني www.iyfnet.org.

32 South Street
Baltimore, MD 21202
USA

t. +1 410 951 1500
f. +1 410 347 1188
www.iyfnet.org