



تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب

تجارب واقعية

(نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

دكتور/مجدى عبد الله شراره

معهد الدلتا العالى لنظم المعلومات والإدارية والمحاسبية

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على دور القطاع الخاص في توفير فرص عمل حقيقية للحد من مشكلة البطالة، ويشكل القطاع الخاص في مصر جزءاً كبيراً من حجم القوى العاملة، وبإمكانه استيعاب المزيد من هذه القوى، ثم إن احتياجات هذا القطاع من الأيدي العاملة متنوعة، وفي مختلف التخصصات، ولا بد أن يشارك هذا القطاع في مرحلة البناء بأي حال من الأحوال، لا سيما وأن الدولة توفر له كل فرص النجاح، بما يضمن له الاستقرار، وتحقيق أكبر قدر من العائد، وبالمقابل يتساءل المواطن: هل أدى هذا القطاع دوره في عملية «التوظيف»؟، أي ما حجم استيعاب هذا القطاع من القوى العاملة الوطنية؟، لذا سنتطرق ورقة العمل لثلاث محاور: يتناول المحور الأول: قطاعات المجتمع الثلاثة ثم استعراض مفهوم البطالة وأسبابها وأنواعها. كما يتناول المحور الثاني: القطاع الخاص من حيث المفهوم والنشأة والتطور. وبالمقابل يتناول المحور الثالث: الشراكة بين القطاعين الحكومي والخاص في توظيف الشباب من خلال استعراض نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان وطرح نتائج تجارب ملتقيات التوظيف التي تم عقدها بالتعاون مع وزارة القوى العاملة.

Abstract :

The current study aims to shed light on the role of the private sector in providing real job opportunities to reduce the problem of unemployment. The private sector in Egypt constitutes a large part of the size of the workforce, and it can absorb more of this force. Moreover, the needs of this sector of the workforce are diverse, and in Various specializations, and this sector must participate in the construction phase in any case, especially since the state provides it with all opportunities for success, ensuring stability and achieving the greatest return.

On the other hand, the citizen wonders: Has this sector played its role in the “employment” process?

That is, how large is the absorption of this sector of the national workforce? Therefore, the working paper will address three axes:

The first axis deals with the three sectors of society. Then, it reviews the concept of unemployment, its causes and types.

The second axis also addresses: the private sector in terms of concept, origin and development.

On the other hand, the third axis addresses: the partnership between the governmental and private sectors in employing young people by reviewing the model of the Tenth of Ramadan Investors Association and presenting the results of the experiences of recruitment forums that were held in cooperation with the Ministry of Manpower.

مقدمة:

تعاضم دور وأهمية القطاع الخاص فى الآونة الأخيرة وشهدت العقود الثلاثة الماضية زيادة فى دور القطاع الخاص فى مختلف اقتصادات الدول النامية ومنها الدول العربية، وذلك فى إطار برامج الإصلاح الهيكلي المعروفة، التي لخصت الهدف التقليدي للنظرية الاقتصادية السائدة فيما يتعلق بالتخصيص الأمثل للموارد الإنتاجية. وقد اشتملت برامج الإصلاح الاقتصادي التي شهدتها هذه البلدان على سياسات تضمنت إطلاق حرية الأسواق فى تخصص المواد، وتصحيح التشوهات السعرية على المستوى التجميعي وإخراج الدولة من مجال أداء الأعمال وإنتاج السلع والخدمات، إلى الترحيب بالاستثمار الأجنبي وتحرير حساب رأس المال فى ميزان المدفوعات، وبالإضافة إلى الهدف التنظيمي الذي انطوت عليه برامج الإصلاح المتمثل فى تعزيز دور القطاع الخاص، فقد انطوت هذه البرامج أيضاً على هدف اقتصادي تمثل فى تحفيز عملية النمو الاقتصادي فى الدول النامية بما فيها الدول العربية، والمؤسسات المطلوب تطويرها من أجل زيادة دور القطاع الخاص فى التنمية.

وحظيت مشاركة القطاع الخاص فى تنفيذ مشروعات اقتصادية كبرى وملحة بقبول كبير فى العقد الأخير، كما حظيت بدعم الحكومات المختلفة سواء فى الدول النامية أو فى الدول الصناعية على حد سواء لما لها من مزايا كبيرة أهمها توفير فرص عمل تمتص البطالة خاصة بين الشباب. (منجلي، 2007)

وقد أظهرت تجارب الدول النامية فى مجال التنمية وعلى رأسها النمرور الآسيوية وكل من الصين والهند أن العامل المشترك وراء هذا النجاح إنما يكمن فى القدرة على تعظيم استغلال الموارد البشرية والمادية والدور المتعاضم للقطاع الخاص، والاستفادة من المتغيرات الدولية والإقليمية حيث استطاعت هذه الدول زيادة تنافسيتها الدولية، بما يمكنها من التأثير والمساهمة فى حركة التجارة والاستثمارات الدولية، وقد اعتمدت هذه الدول بشكل رئيسى على دور فعال وحيوي للقطاع الخاص، وذلك على الرغم من أن بعضها استفاد من التكامل بين أداء القطاعين العام والخاص، وتوضح الدراسات العديدة حول العوامل الميسره للتنمية فى هذه الدول أن نجاح السياسات الداعمة لدور القطاع الخاص كان لها دور مؤثر فى تحقيق هذه النتائج. (توهامى، 2004)

ويمر المجتمع المصرى بتحويلات عدة، اقتصادية واجتماعية وثقافية، ارتبطت بمجموعة من السياسات العالمية (العولمة وما صاحبها من ثورة المعلومات والوسائط الإعلامية واتفاقية

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

التجارة العالمية الخ...)، والسياسات المحلية (الإصلاح الاقتصادى وما صاحبه من انحسار لدور القطاع العام وتعاظم آليات السوق من خلال الخصخصة، التى لم تعد قاصرة على الاقتصاد بل طالت قطاعات خدمية كالتعليم والصحة والمواصلات.

مما ترتب عليه مزيد من اندماج الاقتصاد المصرى فى النظام العالمى وما صاحبه من انخفاض الإنفاق الحكومى مما انعكس بدوره على الغاء العمل بنظام تعيين الخريجين وتقليل الدعم، الأمر الذى يتوجب معه متابعة آثار هذه السياسات على مجمل أوضاع المجتمع المصرى، وخاصة سوق العمل فى مصر، وتزايد حدة البطالة لدى شرائح مختلفة من المجتمع المصرى خاصة لدى الشباب. (جاد الله، 2006).

وتمثل قضية البطالة فى الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التى تواجه معظم دول العالم العربى باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية التى توجد فى الدول العربية والنامية على حد سواء هي تقاوم مشكلة البطالة أى التزايد المستمر المطرد فى عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه.

ويشكل القطاع الخاص فى مصر جزءاً كبيراً من حجم القوى العاملة، وبإمكانه استيعاب المزيد من هذه القوى، ثم إن احتياجات هذا القطاع من الأيدي العاملة متنوعة، وفي مختلف التخصصات، ولا بد أن يشارك هذا القطاع فى مرحلة البناء بأى حال من الأحوال، لا سيما وأن الدولة توفر له كل فرص النجاح، بما يضمن له الاستقرار، وتحقيق أكبر قدر من العائد، وبالمقابل يتساءل المواطن: هل أدى هذا القطاع دوره فى عملية «التوظيف»؟،

أى ما حجم استيعاب هذا القطاع من القوى العاملة الوطنية؟، لذا سنتطرق ورقة العمل لثلاث محاور: يتناول المحور الأول: قطاعات المجتمع الثلاثة. ثم استعراض مفهوم البطالة وأسبابها وأنواعها.

كما يتناول المحور الثانى: القطاع الخاص من حيث المفهوم والنشأة والتطور.

وبالمقابل يتناول المحور الثالث: الشراكة بين القطاعين الحكومى والخاص فى توظيف الشباب من خلال استعراض نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان وطرح نتائج تجارب ملتقيات التوظيف التى تم عقدها بالتعاون مع وزارة القوى العاملة.

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

مشكلة البحث :

تنتطق من بداية خصخصة القطاع العام والذى أصبح غير فاعلاً فى النهوض بالاقتصاد المصرى بالرغم من كل الجهود والإمكانيات التى توفرت له لذا كان من المهم إيجاد السبل والوسائل التى تحقق عملية النهوض المنشودة، كما إن القطاع الخاص لم يكون الأداة الأكثر فعالية فى التوجه نحو تحقيق هدف النهوض بالاقتصاد المصرى وهذا ما يتناقض مع التوجهات الحكومية فى جعل القطاع الخاص مصدر قوة للاقتصاد المصرى وقطاع فاعل وممول عليه فى التنمية الاقتصادية.

أهداف البحث :

تهدف الورقة إلى تحديد كيفية التوجه نحو القطاع الخاص من خلال (مجموعة من الآليات وإجراءاته) التى من شأنها أن ترفع مساهمة القطاع الخاص فى الناتج المحلى الإجمالى الأمر الذى يعظم من قدرة الاقتصاد الوطنى على الإيفاء باحتياجات الأنشطة الإنتاجية المختلفة ومواجهة ارتفاع الاستهلاك المحلى والعمل كعنصر فعال فى رفع الميزانية العامة للدولة وتحقيق التنمية الاقتصادية وتوفير فرص عمل خاصة لشباب الخريجين.

أهمية البحث :

تبرز أهمية الورقة من تقييم آلية عمل القطاع الخاص وتوجهاته نحو الاستثمار فى كافة المشاريع التنموية فى مصر مع تقديم آلية التوجه نحو إمكانية تبني إستراتيجية خاصة لتطوير عمل القطاع الخاص فى التنمية الاقتصادية وإبراز دوره بوصفه مشاركاً ومنافساً فاعلاً إلى جانب القطاع العام والحكومى فى رفع تنافسية الاقتصاد بما يتناسب مع ثروات مصر المتنوعة والفريدة وتوفير فرص عمل خاصة لشباب الخريجين.

منهج البحث :

تحقيقاً لأهداف البحث السابقة ووصولاً لأفضل الأساليب والطرق للكشف عن مساهمة القطاع الخاص فى الناتج المحلى الإجمالى كمعالجة لمشكلة البحث ، فإن الباحث سوف يعتمد على المنهج الوصفى النظرى حيث اعتمد على الكثير من المعلومات والبيانات .

المحور الأول: قطاعات المجتمع الثلاثة.

قد يكون من المهم فى سياق هذه الورقة أن نستعرض الخريطة العامة لأى مجتمع وذلك من اجل الاتفاق على مفاهيم واحدة من حيث المكونات والأدوار فى إطار تقليدى بحت ، يمكن من خلاله أن نتبين أين نحن الآن وما هو المطلوب فى هذه المرحلة.

قطاعات المجتمع الثلاثة:

يتكون أى مجتمع من ثلاثة قطاعات رئيسية تتناسب أحجامها وفعاليتها وتأثيرها على بعضها البعض وفقا للنظم السياسية والاقتصادية السائدة فى هذا المجتمع هذه القطاعات هي: -

1-القطاع الحكومي : وهو كل ما تملكه وتديره وتنظم حركته الحكومة وهو يتراوح ما بين ملكية لكل أدوات وعناصر الإنتاج والخدمات فى الدولة وبين ملكية محدودة لبعض عناصر الإنتاج والخدمات الحيوية والتي تؤثر بشكل مباشر على حياة الأفراد أو أنها تحتاج وبصفة دائمة الى الدعم من الدولة ولا يمكن ترك ملكيتها وإدارتها الى القطاعات الخاصة الفردية والتي تسعى الى الربح كهدف رئيسي، هذه القطاعات هي مثل البريد والمواصلات وكذلك الصناعات الإستراتيجية التي تشكل تأمينا لسيادة الدولة ، ويكون إتاحة القطاع الغير حكومى الفرصة للسيطرة عليها بمثابة انتقاص لسيطرة الدولة ومخاطرة لترك المقدرات الرئيسية لجموع المواطنين وفقا لتقلبات السوق وأهواء المستثمرين.

2-القطاع الخاص : وهو القطاع المملوك للأفراد أو المجموعات ويتم إدارة عناصره بواسطة الأفراد أو الجماعات ويهدف بالدرجة الأولى الى تحقيق الربح غير انه يعمل فى ظل مجموعة من القوانين والتشريعات التي عادة لا تحد من إمكاناته الربحية بقدر ما تنظم حركته لتحقيق عوائد معينة لخزينة الدولة، وأمثلتها كثيرة وهي شركات القطاع الخاص فى كافة مجالات الإنتاج والخدمات.

3-القطاع المدني: وهو ما يطلق عليه المجتمع المدني ،وهي كافة المؤسسات التي عادة لاتسعى الى الربح ، وينشأها أفراد ذوى مصالح مشتركة وفقا لقوانين محددة تنظم حركتها بشكل يسمح لها بان تؤدي دورها فى الإطار العام لسياسة الدولة وتسعى هذه المؤسسات بالدرجة الأولى الى خدمة مصالح أعضائها من خلال خدمة المجتمع . وبما أن هذه المنظمات لا تنتمى الى القطاع الحكومي ولا يحكمها قوانين ومبادئ القطاع الخاص فانه يمكن القول أن المجتمع المدني يتكون من كافة المؤسسات والمنظمات الغير حكومية ولا تنتمى الى القطاع الخاص.



قطاعات المجتمع الثلاثة

وبالتالى فان أحجام تلك القطاعات وفعاليتها وتأثيرها فى بعضها البعض ومدى تكاملها أو تنافرها تكون وفقا للنظم السياسية السائدة وكذلك الاقتصادية منها ومن ثم فإذا زادت رقعة القطاع الحكومى، وكان ذلك على حساب باقى القطاعات فان ذلك يعنى أن هناك سيطرة للدولة على أدوات الإنتاج وعناصره المختلفة وتصبح الدولة هى المالكة لكافة تلك العناصر وبالتالي فان أفراد هذا المجتمع يصبحوا عاملين فى القطاعات الحكومية المختلفة وتصبح الدولة مسئولة عن وظائفهم وتوفير كافة احتياجاتهم من تعليم وصحة ومسكن وغيره، وعادة ما يصاحب هذه الحالة أن تسييس جميع منظمات القطاع المدنى بشكل كبير ولا يعبر عن تطلعات أعضاؤه بقدر ما يكون أحد أدوات السلطة فى تحقيق تطلعاتها وتوجهاتها المختلفة، وهو أمرا طبيعيا فى هذه الحالة حين تكون مقدرات مختلف شرائح المجتمع تحت سيطرة السلطة العليا للدولة ومن ثم لا يكون لديهم القدرة فى ترسيخ أى تطلعات خاصة بهم ويطلق على هذه الحالة التي يتضخم فيها القطاع الحكومى الى درجة السيطرة على جميع مقدرات الإنتاج والخدمات، (نظم شمولية). (7)

أما إذا أخذنا الجانب الآخر من هذه الصورة فهى عندما يتقلص القطاع الحكومى وينحصر فى ملكية بعض عناصر الإنتاج السيادية والخدمات ذات التأثير على المجتمع والتي لا يفضل للقطاع الخاص امتلاكها خوفا من احتكار هذا المنتج أو الخدمة، ويترتب على تقلص القطاع الحكومى أن يتنامى القطاع الخاص ليشمل ملكية معظم عناصر الإنتاج والخدمات الذي يديرها وفقا لنظريات السوق الحر وفقا للعرض والطلب وتزداد مسؤوليات القطاع الخاص فى برامج التنمية المختلفة خصما من مسؤوليات القطاع الحكومى. وفى هذه الحالة عادة (وليس دائما) ما تزداد أيضا مساحة المجتمع المدنى بكافة مؤسساته وتلعب دورا كبيرا فى منظومة حركة المجتمع بشكل عام ، وهذا ما يمكن أن يوصف (بالاقتصاد الحر أو النظم الرأسمالية).

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)



توزيع قطاعات المجتمع فى الاقتصاد الحر



توزيع قطاعات المجتمع فى النظم الشمولية

وبين الحالتين المذكورتين بعاليه ، وهما بالمناسبة أقصى اليمين وأقصى اليسار ، هناك العديد من الدرجات التي تتبادل فيها القطاعات الثلاثة أحجامها وتأثيرها لتعبر في النهاية عن التوجه الاقتصادي والسياسي العام لنظام ما فى مجتمع ما .

وقد يكون دور الحكومات فى التنمية ، وبغض النظر عن حجم هذا الدور ، هو وضع السياسات التنموية المختلفة والإشراف على تنفيذها ومراقبة أداء كافة المؤسسات الأخرى وفقا لتلك السياسات التنموية وكذلك أيضا دور القطاع الخاص الذى يقوم ومن خلال استثماراته المختلفة بتنفيذ السياسات التنموية المختلفة كل فى مجاله يحقق بذلك الربح المرجو للمستثمرين وأصحاب رؤوس الأموال وفى نفس الوقت يحقق ما هو مطلوب منه فى الخطط التنموية المختلفة .

وفى مجالات الاستثمار المختلفة ويبقى القطاع المدنى وهو ما يطلق عليه المجتمع المدنى ودوره للمساهمة فى احداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى مجتمع ما . (المجلس الإقتصادي، 2007).

مفهوم البطالة وأسبابها وأنواعها:

تمهيد:

تسعى كثير من الدول فى عالمنا المعاصر إلى دراسة البطالة وتحليل أسبابها ونتائجها فى مجتمعاتها بشكل مستمر ودؤوب وتحاول جاهدة تحديد أعداد العاطلين عن العمل ونسبهما مقارنة بقوة العمل من إجمالي تعداد السكان، لذا تعد قضية البطالة المتمثلة بعدم وجود فرص عمل تتناسب من حيث الحجم والنوع مع القوى العاملة المحلية من أهم الموضوعات التي أخذت تشغل السياسيين وأصحاب القرار فى الوقت الراهن إذ اهتم هؤلاء بالعمل على وضع الخطط والبرامج المدروسة لخفض نسب البطالة وتقليصها فى مجتمعاتهم . إن هذا الاهتمام الكبير بقضية البطالة يأتي بلا شك من أهمية ظاهرة البطالة نفسها وما يترتب عليها من آثار جسيمة ذات مساس ببنية المجتمع وبخاصة تلك المتعلقة بالآثار الأمنية والاجتماعية والاقتصادية والصحية على أفراد المجتمع ومؤسساته. (البشير، 2004).

لا تقتصر اضرار البطالة على الجانب الاقتصادي فحسب بل تتبع البطالة نتائج واضرار تنعكس على الجانب الصحي والنفسي التي تحد وتشل قدرات الفرد واستعداداته البدنية كما تلحق أعباء كثيرة بأسرته وذويه إضافة إلى ما يترتب من مسؤولية وتحدي كبير ينتظر الدولة من اعباء مالية باهظة لمتطلبات العلاج والاستشفاء للمصابين بالأمراض النفسية والجسمية من العاطلين عن العمل، فنجد نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل يفقدون تقدير الذات ويشعرون بالفشل وأنهم أقل من غيرهم كما وجد أن نسبة منهم يسيطر عليهم الملل وأن يقظتهم العقلية والجسمية منخفضة وأن البطالة تعيق عملية النمو النفسي بالنسبة للشباب الذين ما زالوا فى مرحلة النمو النفسي.

ولقد اوضحت البطالة فى مختلف دول العالم هي مشكلة المشاكل بل هي أم المشاكل التي تؤدي غالبا الى تفاقم نتائجها على المجتمع حيث ان اولى بنات البطالة الفقر ويليها المرض ومن ثم التخلف المطبق وهناك ما يقارب من مليار عاطل عن العمل موزعين على مختلف أنحاء المعمورة، ويبدو أن البطالة قد دخلت مرحلة جديدة تختلف تماماً عن بطالة عالم ما بعد الحرب

العالمية الثانية حيث كانت البطالة جزءاً من الدورة الاقتصادية بمعنى أنها تظهر مع ظهور مرحلة الركود وتختفي مع مرحلة الانعاش. (الدباغ، 2007).

أما الآن فقد أصبحت البطالة ومنذ مايزيد عن ربع قرن من الزمان مشكلة هيكلية فبالرغم من تحقّق الانتعاش والنمو الاقتصادي تتفاقم البطالة سنة بعد أخرى. وفي البلاد النامية تتفاقم البطالة بشكل عام مع استمرار فشل جهود التنمية وتفاقم الديون الخارجية وتطبيق برامج صارمة للانضباط المالي ومما زاد من خطورة الأمر أن هناك فقراً شديداً في الفكر الاقتصادي الراهن لفهم مشكلة البطالة وسبل الخروج منها الأمر الذي شجع ظهور بعضاً من الافكار التي تتبنى فكرة البطالة أضحت مشكلة تخص ضحايا المجتمعات التي لم نتجح في التكيف مع مفهوم العولمة الجديد او تندمج في اقتصادياتها.

وتتجاوز مشكلة البطالة بعدها الاقتصادي الى حدود اكبر وفضاءات اوسع حيث ينسحب ذلك التأثير على الواقع السلوكي والنفسي والاجتماعي لشرائح كبيرة في المجتمعات المتخلفة حيث تؤكد التقارير الصادرة عن معهد السياسات الاقتصادية التابع لصندوق النقد العربي أن خطورة مشكلة البطالة في الدول العربية لا تتبع من تأثيرها الاقتصادي فحسب ولكن من تأثيرها النفسي والاجتماعي. (الأخضر، 2006).

كما أن نسبة البطالة بلغت 15% بالإضافة إلى حجم البطالة المقنعة الذي يصل إلى 25% باستثناء نسبة العاملين في القطاع غير الرسمي والبالغة 35% من حجم قوة العمل حيث يتضح من هنا مدى عمق وحجم تلك المشكلة الاقتصادية في مجتمعات العالم النامي عموماً والدول العربية خصوصاً حيث اوضحت منظمة العمل العربية بأن هناك البعض من البلدان التي كان يعتقد بأنها دول تستعصي على البطالة مثل دول الخليج حيث يؤكد التقرير على أن المعدلات العالية للبطالة في كثير من الحالات هي ليست قدرأ محتوماً ولكنها تعود لأوضاع استثنائية لحالات غير مستقرة كانهدام الأمن وحالات الاعتداء الخارجي أو حالات سوء إدارة سوق العمل وهي حالات قابلة للتجاوز ويؤكد التقرير أن بطالة الشباب في البلدان العربية أصبحت مشكلة حيوية حيث تهدد السلام الاجتماعي فيها حيث تعد البطالة المقنعة أكثر إبلاماً وخطراً في هذا الصدد. (عقل، 2009).

مفهوم البطالة:

يقصد بالبطالة حالة عدم توافر عمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظرا لحالة سوق العمل، ويستبعد من هذا حالة الإضراب أو حالات المرض أو الإصابة.

وتعتبر البطالة زيادة في القوى البشرية التي تبحث عن عمل اكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع بمؤسساته المختلفة، والعاطل لا يعمل وهو قادر عليه يبحث عنه ولا يجده. ويقصد بالبطالة الأفراد الذين لا يعملون ولكنهم متاحين للعمل ويبحثون عنه. (البشير، 2004).

والبطالة تضم من سبق لهم العمل وتركوه لسبب أو لآخر، ومن لم يسبق لهم العمل، وهؤلاء يمثلون بطالة صريحة وهم يطلبون العمل ويبحثون عنه.

وتعرف منظمة العمل الدولية العاطل بأنه: " كل من هو قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى " .

من خلال هذا التعريف يتضح أن ليس كل من لا يعمل عاطل، فالتلاميذ، الطلبة، المعاقين، المسنين، المتقاعدين، من فقد الأمل في العثور على عمل، أصحاب العمل المؤقت، من يعاني من نقص الاستخدام، من هم في غنى عن العمل لا يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل. هذا التعريف يرمى الى تقليص الرقم الحقيقي للعاطلين.

أبعاد مشكلة البطالة عربياً:

البطالة تعتبر أحد أهم التحديات التي تواجه الاقتصاديات العربية في هذه المرحلة خاصة بعد ثورات الربيع العربي والتي بدأت منذ عام 2011 ومازالت مستمرة حتى وقتنا الراهن ، وخلال السنوات المقبلة نظرا لانعكاساتها العميقة على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية ، وأن عدد سكان الوطن العربي بلغ نحو 362 مليون نسمة بنهاية عام 2018 ، ويمثل ذلك نسبة 5 % من عدد سكان العالم ، وهو من بين أعلى المعدلات مقارنة بمعدل النمو السكاني في العالم ، وأن عدد سكان الوطن العربي يتجاوز حاليا 370 مليون نسمة وسيرتفع إلى حوالى 480 مليون نسمة عام 2025 وهذا يتطلب توفير فرص عمل تواكب هذه الزيادة، وأن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بحاجة إلى 100 مليون فرصة عمل جديدة بحلول عام 2020 لمواجهة مشكلة البطالة التي تسجل حاليا معدلات مرتفعة جدا في دول هذه المنطقة. (عقل ، 2009).

أسباب مشكلة البطالة:

تعتبر البطالة مشكلة اقتصادية واجتماعية وسياسية تعاني منها معظم الدول النامية والمتقدمة على حد سواء ، ولقد برزت مشكلة البطالة ضمن المشكلات التي تحاول السياسات والخطط الاقتصادية والاجتماعية مواجهتها ووضع الحلول المناسبة لها ، كما أضحت مشكلة البطالة عائقا تنمويا كبيرا في الكثير من دول العالم الثالث وأصبحت سببا في تهديد استقرار العديد من الأنظمة والحكومات في ظل المعدلات المتزايدة للنمو السكاني في هذه البلدان وزيادة الفجوة بين الإنتاج والاستهلاك، ومن هنا فإن مشكلة البطالة أصبحت من القضايا الملحة والحاسمة التي لا تقبل بأي حال التأخير والتأجيل حيث أصبحت بالفعل خطرا مباشرا يهدد الاستقرار والسلام الاجتماعي ، ومهما تضاربت الأرقام والبيانات فإنها تنذر بأزمة إن لم تتخذ الحكومة وبالتعاون مع القطاع الخاص والمنظمات الدولية والأهلية حولا عملية لمواجهتها .

وهناك قواسم مشتركة أدت إلى ارتفاع نسبة البطالة في الدول العربية أهمها:

ثورات الربيع العربي والتي بدأت منذ عام 2011 ومازالت مستمرة حتى وقتنا الراهن، الأمية، وتدني المستوى التعليمي، وتخلف برامج التدريب، وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتدريبية لمتطلبات سوق العمل المتجددة والمتغيرة.. وإلى جانب هذه القواسم المشتركة يرجع الخبراء تفشي ظاهرة البطالة في العالم العربي إلى الأسباب التالية: (عقل، 2009).

أولاً: فشل برامج التنمية في العناية بالجانب الاجتماعي بالقدر المناسب:

وتراجع الأداء الاقتصادي، وتراجع قدرة القوانين المحفزة على الاستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي، إضافة إلى تراجع دور الدولة في إيجاد فرص عمل بالحكومة، والمرافق العامة وانسحابها تدريجياً من ميدان الإنتاج، والاستغناء عن خدمات بعض العاملين في ظل برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي.

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

ثانياً: ارتفاع معدل نمو العمالة العربية، مقابل انخفاض نمو الناتج القومي:

ففى الوقت الذى يبلغ فيه نمو العمالة 2.5 فى المائة سنوياً، فإن نمو الناتج القومي الإجمالي لا يسير بالوتيرة نفسها، بل يصل فى بعض الدول العربية إلى الركود، وأحياناً يكون سالباً؛ فالدول العربية التى يتوافر فيها فائض العمالة تعاني من الركود الاقتصادي وعدم توافر أموال الاستثمار، وازدياد البطالة والديون.

ثالثاً: استمرار تدفق العمالة الاجنبية الوافده خاصة فى دول الخليج العربيه النفطيه .

وكان من بين الآثار السلبية لهذه العمالة، تفشي البطالة بين الشباب الخليجي فى ظل تشبع القطاع الحكومي والتباين فى الأجور وشروط العمل بين العامل الوافد والوطني مما ادى إلى عدم النجاح الكامل لسياسات توظيف الوظيف .

ويعود تدفق العمالة الأجنبية إلى دول الخليج العربية إلى أسباب عديدة بعضها تنظيمي والآخر يتعلق بالعامل الآسيوي مقارنة بالعامل العربي لكن ابرز هذه الأسباب هو حرص القطاع الخاص على استقدام العمالة الأجنبية بسبب انخفاض أجورها وتحملها ظروف العمل القاسية كما أنها أكثر طاعة وانضباطاً وذات إنتاجية مرتفعة.

رابعاً: انخفاض الطلب على العمالة العربية عربيا ودوليا:

إن اخطر ما نتج عن تدهور أسعار النفط عالميا فى سنوات ما قبل بداية الألفية الحالية فى أوضاع العمالة العربية والتشغيل فى البلدان العربية غير النفطية، هو ذلك الأثر المتمثل فى انخفاض طلب دول الخليج العربية على العمالة العربية، و ذلك أن الطلب بدأ يقل تدريجيا ابتداء من النصف الثاني من الثمانينات وزاد هذا الانخفاض مع اقتراب استكمال مشروعات البنية التحتية فى نهاية الثمانينات وكذا تشهد دول الخليج العربية إحلالا للعمالة العربية بالعمالة الآسيوية خاصة، وذلك لعدة أسباب منها انخفاض أجر هذه الأخيرة والحد من الهجرة العربية نحو هذه الدول خاصة بعد أحداث 11 سبتمبر 2001، وكذا شروع بلدان مجلس التعاون الخليجي والتي تعد من أكبر المناطق استيعابا للعمالة العربية فى تطبيق سياسات توظيف العمالة، وهو ما تسبب فى فقدان عشرات الآلاف من العمال العرب لوظائفهم، وفى المقابل قامت ثورات الربيع العربى فى بداية 2011، وهو ما أثر سلبا على العمالة العربية وأدى إلى حدوث هجرة عكسية واسعة .

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

وتختلف أسباب البطالة وطريقة علاجها من مجتمع لآخر لأسباب تتعلق بطاقة الإنتاج الصناعي والزراعي من ناحية وبالتنظيم السياسي والاجتماعي من ناحية أخرى. كما وتختلف مشاكل المجتمع نتيجة لعدة ظروف منها درجة التغير الاجتماعي التي يتعرض لها المجتمع وحجم التقدم التكنولوجي والعلمي هذا إلى جانب نوع التنظيم الاجتماعي، كذلك وقد ترتب على زيادة السكان وتقسيم العمل والتغيير المستمر في طبيعة الإنتاج إلى وجود خلافات كثيرة بين القوى المكونة لكل مجتمع، وفي كل الأحوال نجد أن كل عامل من هذه العوامل قد ساهم بدوره في خلق هذه المشكلة وإيجادها، ومن هذا يمكن القول أن لمشكلة البطالة أسباب اجتماعية واقتصادية وتنظيمية وهيكلية وسياسية.

وتحتل قضية البطالة أهمية خاصة نظرا لأمرين هما:

الأمر الأول: إعادة هيكلة الاقتصاد ونمو متسارع في معدلات البطالة.

الأمر الثاني: كثرة المشاكل الناجمة عن البطالة إذ لا تقتصر أثارها على النواحي الاقتصادية فقط بل تتعداها إلى النواحي الاجتماعية والسياسية والنفسية.

وتكتسب مشكلة البطالة خطورتها من الاعتبارات التالية: (الدباغ، 2007).

- 1- إن عنصر العمل يتميز عن بقية عناصر الإنتاج بأنه يمثل وسيلة الإنتاج والغالبية منه في آن واحد. وعليه فالبطالة تمثل من ناحية هدر لموارد المجتمع، كما أنها تعد من ناحية أخرى مؤشر لفشل النظام الاقتصادي في إشباع احتياجات سكانه، ومن ثمة قي تحقيق رفاهية الفرد.
- 2- إن الإنتاجية المادية للألات وعمرها الإنتاجي لا يتناقصان إذا تركت عاطلة على عكس رأس المال البشري الذي تتدهور إنتاجيته ويقل عمره الإنتاجي مع تركه عاطلا.
- 3 - إن القضاء على البطالة من خلال توفير فرص العمل وزيادة مدفوعات الأجور يعد من أكثر الآليات والوسائل فاعلية لإعادة توزيع الدخل.
- 4- كذلك تؤدي البطالة إلى كثير من المخاطر السياسية والاجتماعية، فالاستقرار السياسي للدولة مرهون بمقدرة الدولة على خلق فرص العمل .

أثار البطالة على الفرد والمجتمع :

إن البطالة لها آثارها على المستوى الاجتماعي والسياسي والأمني أيضا باعتبار أن البطالة ترتبط بانقطاع الدخل ومن ثم صعوبة الحياة نتيجة العجز في تلبية الحاجات الإنسانية الضرورية مما يترتب عليه الجنوح إلى الجرائم الاجتماعية والإرهاب والعنف وجرائم الآداب وانتشار مصادر الدخل غير المشروعة التي تعتبر ذات إغراء مرتفع للضائعين من الشباب المتعطلين عن العمل على جميع المستويات فضلا عن الإحساس بالفقر بالإضافة إلى النقمة على المجتمع بصفة عامة وعدم الولاء والانتماء للبلاد.

كما يتضح في الجوانب التالية: (أبو العينين، 2004).

الجانب الأمني: إن صلة البطالة بالإجرام صلة مباشرة وغير مباشرة في الوقت نفسه فالبطالة تعني حرمان العامل الذي توقف عن العمل من مورد رزقه، وهو ما يؤدي إلى عجزه عن إشباع حاجته الضرورية بالطرق المشروعة، مما قد يضطره إلى سلك سبيل الجريمة لتحقيق هذا الإشباع ويلاحظ مع ذلك أن هذه الآثار للبطالة ليست حتمية، بمعنى أنه ليس كل المتعطلين يسلكون سبيل الجريمة لإشباع حاجاتهم الضرورية، بل أن منهم من يقوى على الصمود في مواجهة هذه الأزمة الطارئة، كما أن للبطالة آثار غير مباشرة على ظاهرة الإجرام، لأن الفرد حين يعجز عن الإنفاق على نفسه أو على من تلزمهم نفقته تسوء حالته النفسية، وقد يقدم تحت تأثير تلك الحالة على بعض أفعال الاعتداء على نفسه أو على الغير من الأفراد .

الجانب الاقتصادي: الإنسان هو المورد الاقتصادي الأول ، وبالتالي فإن أي تقدم اقتصادي يعتمد أول ما يعتمد على الإنسان بإعداده علمياً حتى يتحقق دوره في الإسهام في نهضة المجتمع . وتضعف البطالة من قيمة الفرد كمورد اقتصادي ، ويتحول كم من المتعطلين إلى طاقات مهددة وبالتالي يخسر الاقتصاد هذه الطاقات ، كما أنهم يعدون عبئاً إضافياً على الاقتصاد القومي بسبب خسارة تتمثل في توفير الأجور لهؤلاء مع عدم وجود عمل فعلي يستحقون عليه هذا الأجر .

الجانب السياسي: نستطيع القول أنه في عالم اليوم لم تعد الحقوق والحريات العامة التقليدية كافية للحكم على ديمقراطية النظام السياسي بل ينضم إلى ذلك معايير اقتصادية واجتماعية كثيرة في هذا المجال ، ووجود البطالة وآثارها من شأنه أن يخل بهذه المعايير .

تعاظم دور القطاع الخاص في الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

الجانب الاجتماعي: بالنسبة للبعد الاجتماعي، فيركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولاً، وبالبلاد ثانياً، ونقصد بها اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من المتوسط، وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر. وإدمان المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعدد الأوجه، بما فيه الجرائم الإرهابية، والانتحار، والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة التي تفرزها ظاهرة البطالة.

الجانب النفسي والصحي: تؤدي حالة البطالة عند الفرد إلى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي، إضافة إلى أن كثيراً من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية فمثلاً، يتسم كثير من العاطلين بعدم السعادة وعدم الرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية، كما ثبت أن العاطلين عن العمل تركوا مقاعد الدراسة بهدف الحصول على عمل ثم لم يتمكنوا من ذلك يغلب عليهم الاتصاف بحالة من البؤس والعجز، والأمراض وحالة الإعياء البدني كارتفاع ضغط الدم، بالإضافة إلى أمراض القلب .

وتعكس البطالة التي يعاني منها الأفراد على سلوكهم وتلقي بظلالها على المجتمع الذي يعيشون فيه حيث بدأت تظهر في مجتمعنا صورة متكاملة لأوضاع شاذة في شكل تعاطي المخدرات والسرقة والاعتصاب والإحساس بالظلم الاجتماعي وما تولد عنه من قلة الانتماء والعنف وارتكاب الأعمال الإرهابية والتخريبية، إضافة إلى تأخر سن الزواج حيث كشف تقرير أصدره الجهاز المركزي للتعبئة العامة وبحوث الإحصاء حول الحالة الاجتماعية في مصر إلى أن متوسط عدد الفتيات والشباب في سن الزواج من 20 الى 30 سنة في مصر لهو أكبر من حيث النسبة مقارنة بعدد الشباب في نفس السن في المجتمعات الأوروبية.

كما أن البطالة قد تسبب تقادم مشكلة الهجرة، ونحن في أوائل القرن الحادي والعشرين هناك فرد واحد من كل خمسة وثلاثين شخصاً حول العالم يعيش كمهاجر، وإننا إذا جمعنا كل المهاجرين في مكان واحد فإنهم سيكونون دولة هي الخامسة على مستوى العالم من حيث تعداد السكان.

أسباب مشكلة البطالة فى مصر:

ترجع أسباب مشكلة البطالة فى الجزء الأكبر منها إلى أسباب هيكلية تعود إلى طبيعة نمو الاقتصاد المصرى كالاقتصاد نامى يعانى من اختلالات هيكلية داخلية وخارجية تتمثل فى الاختلال فى ميزان المدفوعات والاختلال فى الموازنة العامة للدولة، إلى جانب وجود فجوة كبيرة بين كل من الادخار والاستثمار وبالتالي الإنتاج والاستهلاك. (جاد الله، 2006).

ومع بداية تحول الاقتصاد المصرى من نمط الاقتصاد الاشتراكي الموجه إلى تنفيذ ما سمي بسياسات الانفتاح الاقتصادي فى النصف الثانى من السبعينيات اتجهت معدلات البطالة نحو الارتفاع النسبى إلا أن هذا الارتفاع ظل فى الحدود المقبولة طوال هذه الفترة حيث أمكن زيادة حجم الإنفاق الحكومى فى ذلك الوقت من إعادة الإعمار وزيادة موارد مصر من النقد الأجنبي سواء كان ذلك من البترول أو تحويلات العاملين بالخارج أو حصيلة السياحة إضافة إلى القروض الضخمة التى حصلت عليها مصر، كما ساهم استيعاب أسواق العمالة بالخليج العربى لأعداد كبيرة من العمال المصريين فى تأجيل انفجار مشكلة البطالة إلى عقدي الثمانينيات والتسعينيات حيث شهدت فترة الثمانينيات العديد من العوامل التى أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة.

إذ ساهمت مجموعة من العوامل الخارجية فى إضعاف معدلات الاستثمار وبالتالي زيادة حجم البطالة من هذه العوامل انخفاض الحصيلة من بيع البترول المصرى نتيجة لانخفاض أسعارها إلى جانب قلة حجم الصادرات المصرية الأخرى.

كل هذه العوامل ساهمت فى تفاقم مشكلة البطالة بدءاً من عام 1991 وبداية برنامج الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلي حيث اتخذت مشكلة البطالة أبعاداً جديدة من أثر تطبيق البرنامج وخروج أعداد كبيرة جداً من عمال القطاع العام للمعاش المبكر.

ومن أهم أسباب مشكلة البطالة فى مصر ما يلى:

- 1-زيادة معدل النمو السكانى.
- 2-تضخم عدد الخريجين سنوياً وعدم تناسب تخصصاتهم مع احتياجات سوق العمل.
- 3-عدم التزام الحكومة بتقديم التأمين ضد البطالة وذلك لعمال القطاع الخاص.
- 4-التقلص المستمر لدور الحكومة والقطاع العام فى خلق فرص عمل جديدة.
- 5-الإنخفاض المستمر فى الطلب على العمالة كنتيجة للتحديثات التكنولوجية.
- 6- انخفاض الطلب الداخلى كنتيجة للركود الإقتصادى العام.
- 7- الكساد فى قطاع السياحة نتيجة لثورتى 25 يناير، 30 يونيو بالإضافة الى العمليات الارهابية.

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

وبالتالى ازدادت مشكلة البطالة والى تعانى منها مصر بكافة أنواعها ،ومن أهم أنواع هذه البطالة:
(البشير،2004).

1- بطالة اختيارية:

وهى تتمثل فى حالة أصحاب الأصول الكبيرة وكذلك بين بعض فئات العمالة المصرية بالخارج حيث يميلون عند عودتهم للبقاء بدون عمل حتى تنفذ مدخراتهم كذلك فإنها تتمثل فى حالة العمال القادرين على العمل ولكنهم يرفضونه عند معدل الأجر الحقيقى السائد لشعورهم بأن معدل الأجر لايتناسب مع المجهود المبذول.

2-بطالة إجبارية:

وهذا هو أخطر أنواع البطالة حيث انه يتمثل بين بعض التخصصات لخريجي الجامعات والمعاهد والتعليم المتوسط والى تتزايد عاما بعد عام نتيجة لعدم تدخل الدولة فى توجيه سياسة التعليم بالشكل الذى يحدد أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة وفقا لحاجة الاقتصاد.

3-بطالة مقنعة:

ويتمثل هذا الشكل من البطالة فى العمالة الفائضة عن حاجة الاستغلال الاقتصادى الأمثل للموارد الاقتصادية الأخرى أو المادية وحيث تكون الإنتاجية الحدية لهذه العمالة الفائضة سالبة أو صفرا على أحسن الافتراضات ، وبالتالى فإن الاستغناء عن هذه العمالة وسحبها من القطاع الذى يعانى منها لن ينتج عنه نقص فى الإنتاج الكلى للقطاع بل سوف يتزايد هذا الناتج نتيجة لخروج هذه العمالة حيث أن وجودها يؤدى إلى تعطيل جزء آخر من العمالة معها بسبب الأحاديث الجانبية.

4 - البطالة الاحتكاكية:

وهى تتعلق ببعض الأفراد الذين يعملون بصفة مؤقتة لأنهم بصدد تغيير عملهم أو الانتقال إلى موقع جديد أو هم من يبحثون عن فرصة عمل جديدة.

5 - البطالة الهيكلية:

وتتطبق عادة على العمال المتعطلين نتيجة للتطورات التكنولوجية أو بسبب التغير فى مستوى النشاط الاقتصادى فيما بين الأوقات أو المناطق الجغرافية المختلفة والذي قد يؤدي إلى الاستغناء عن وظائف وتخصصات معينة أو تخفيض الطلب عليها ، وتعتبر البطالة الهيكلية أكثر خطورة من البطالة الإجبارية خاصة فى محيط البلدان الآخذة فى النمو نتيجة لوجود بعض القوى الديناميكية التى تغذيها باستمرار مثل الزيادة السكانية والتصنيع والتقدم التكنولوجى السريع.

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

6- البطالة الموسمية:

ويتركز هذا النوع من البطالة فى القطاع الزراعي حيث يكون هناك أوقات معينة من السنة يتركز فيها النشاط (موسم البذر والحصاد) ثم لا يوجد نشاط بقية السنة.

7- البطالة العارضة أو الطارئة:

وهى التي تعود إلى أحداث مفاجئة أو ظروف طارئة قبل وقوعها كالكوارث الطبيعية والحوادث المدنية والحروب والثورات.

8- البطالة اليائسة أو المحبطة:

وهى ذلك النوع من البطالة الذى يظهر فى المجتمعات التي تستمر فيها معدلات عالية من البطالة حتى يعزف قسم كبير من المتعطلين عن البحث عن عمل أو تسجيل أنفسهم فى سجلات مكاتب العمل الرسمية لقناعتهم بعدم الجدوى من البحث عن عمل بالرغم من توفر الرغبة والقدرة لديهم على العمل ، وبالتالي لا تتضمنهم كشوف القوى العاملة التي أخذت منها العينات الإحصائية .

9-البطالة الجزئية الظاهرة:

وهى ذلك النوع من الحالات التي يمارس فيها فرد عملاً ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد، أو المرغوب، في حين أنه بإمكانه العمل كامل الوقت.

10- البطالة الدورية :

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة ركود قطاع العمال وعدم كفاية الطلب الكلي على العمل كما قد تنشأ نتيجة لتذبذب الدورات الاقتصادية . يفسر ظهورها بعدم قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح مما يؤدي إلى ظهور الفجوات الانكماشية في الاقتصاد المعني بالظاهرة.

11-البطالة السلوكية :

وهي البطالة الناجمة عن إحجام ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والعمل في وظائف معينة بسبب النظرة الإجتماعية لهذه الوظائف.

وللحصول على معدل البطالة (Unemployment Rate) يمكن استخدام المعادلة التالية :

$$100^* \left[\frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{اجمالي القوى العاملة}} \right] = \text{معدل البطالة}$$

تعاظم دور القطاع الخاص في الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

- جهود منظمة العمل العربية للنهوض بالتشغيل والحد من البطالة:

بادرت منظمة العمل العربية منذ نشأتها وضمانا منها لتحقيق أهدافها القومية من خلال كافة الهياكل التابعة لها وبالأساليب والوسائل المتاحة لها لأجل تفعيل أنشطتها وبرامجها على المستويات القطرية، الإقليمية، العربية والدولية. وإيماننا منها بما سيحققه التعاون والتكامل في ميدان العمل من ضمان حقوق الإنسان العربي. الندوة القومية، (2005).

وتعتبر منظمة العمل العربية القوى العاملة إحدى أهم مقومات التطور الاقتصادي لأي دولة بغض النظر عن نظامها السياسي، الاقتصادي، الاجتماعي والثقافي، وبالتالي حري بها أن تستهدف خطط وبرامج التنمية العربية تعبئة الموارد البشرية وتطوير كفاءتها واستغلالها بأفضل ما يمكن، ولا يتم ذلك إلا في إطار نظرة شاملة لعملية التنمية.

وقد اتسع مفهوم تنمية القوى العاملة العربية من مجرد إعداد القوى العاملة وفقا لاحتياجات سوق العمل ليشمل التأمينات الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية والرعاية الاجتماعية والتثقيف العمالي، وقد احتلت المرتكزات السابقة أولوية متقدمة في اهتمامات وانجازات ونشاطات المنظمة وذلك لأجل المساهمة في الحد من تفاقم معدلات البطالة.

وتطوير أساليب التشغيل وتنقل العمالة بين البلدان العربية. باعتبار أن الموضوعات المتعلقة بتنمية الموارد بجميع أشكالها يمثل رافدا لقضايا التشغيل ومساعدة مهما في ردم الفجوة بين الاختلالات الناشئة نتيجة وجود فوارق بين مخرجات التعليم من جانب واحتياجات سوق العمل من جانب آخر.

بدأت اهتمامات منظمة العمل العربية بوضع استراتيجية عربية لتنمية القوى العاملة في وقت مبكر حيث كانت ضمن بنود جدول أعمال الدورة الرابعة لمؤتمر العمل العربي (طرابلس 1975) ، ثم جاءت كاستجابة مباشرة لاستراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك (قمة عمان 1980) فناقش مؤتمر العمل العربي موضوع استراتيجية تنمية القوى العاملة على مدى ثلاثة دورات وصولا إلى إقرارها في دورته الثالثة عشرة (بغداد 1985)

ومع تفاقم مشاكل البطالة في الوطن العربي تزايدت عناية مؤتمر العمل العربي بالقضايا المتعلقة بالتشغيل حيث تم إقرار الاستراتيجية العربية للتشغيل في الدورة العشرين لمؤتمر العمل العربي (عمان 1993)، وتواصلت 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. وقد نتج عن دراسة اللجنة الفنية التي تم تشكيلها من بين أعضاء المؤتمر العام للبند التاسع من جدول أعماله تحت عنوان " تنمية الموارد

تعاظم دور القطاع الخاص في الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

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

تم إعداد مشروع الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل من خلال الخطوات التي اتخذها مكتب العمل العربي عبر عدة جولات ماراثونية ، بدءاً بأعمال الدورة الثامنة والعشرين لسنة 2001 وانتهاءً بالدورة الثلاثين لمؤتمر العمل العربي بتونس سنة 2003 والذي تم فيه إقرار الاستراتيجية 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 ومرجعاً رئيسياً للجهود غير الرسمية والثنائية وشبه الجماعية في المجال الاجتماعي. وعموماً فقد تم التركيز من خلال الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل على ضرورة وأهمية تحقيق التوازن بين مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني ومتطلبات واحتياجات سوق العمل.

من هذا المنطلق نطرح بعض التوصيات والمقترحات في سبيل التخفيف من ظاهرة البطالة :

1. ينبغي لسياسة الدولة ضمان المساواة في الفرص والمعاملة لجميع العاملين من حيث الوصول إلى العمل وظروف العمل والدخل وفي التوجيه والتدريب والترقي في المجال المهني.
2. إجراء دراسة مسحية شاملة للسكان، وذلك لما تقتضيه الظروف والدوافع الراهنة سواء ما يتعلق منها بالجانب الأمني، الاقتصادي، الاجتماعي والعلمي.
3. حصر وتهيئة بيانات عن أعداد البطالة في مصر بهدف التعرف على حجمها ونوعها بما يمكن من وضع السياسات الملائمة لها وقياس مدى فعالية السياسات الاقتصادية للحد منها.
4. تنظيم عملية استقدام العمالة الأجنبية وتقنينها، بحيث تقتصر صلاحيتها حصراً على الأجهزة المختصة فقط، وعدم تعدد الجهات والمصادر التي تقوم بذلك.
5. دعم عملية التدريب المستمر، وبخاصة التدريب التأهيلي والاستثمار فيه.
6. دعم عملية التعليم المستمر للقوى العاملة، وبخاصة لمن هم دون الشهادة الثانوية.
7. نظراً لارتفاع نسبة تمثيل المرأة في التركيبة السكانية، ومحدودية خيارات العمل المتاحة لها في الوقت الراهن، يتعين إتاحة الفرصة أمامها بشكل أكبر للإسهام في قوة العمل، وذلك من خلال توسيع مجالات نطاق عمل المرأة وتنويعها وعدم حصرها في مهن محددة.
8. التوسع في تدريب المستحقين القادرين على العمل ومساعدتهم في عمل مشروعات إنتاجية.
9. دعم وتطوير القطاع الخاص بكافة أنشطته بهدف استيعاب أعداد إضافية من القوى العاملة.

المحور الثانى: القطاع الخاص (المفهوم والنشأة وآليات التوجه).

مقدمة:

يبرز القطاع الخاص بمثابة العنصر الرئيسي في قيام النشاط الإقتصادي، انطلاقاً مما يتميز به من روح المبادرة وتحمل المخاطرة، والتوجه نحو الإبداع والابتكار بما يضمن له القدرة على المنافسة، والتأثير إيجاباً على عملية النمو الإقتصادي والحد من الفقر، إذ أنه ورغم ما شهدته الفكر الإقتصادي من جدل كبير حول تعظيم دوره في النشاط الإقتصادي في ظل تزايد مكانة وأهمية القطاع العام، فإنه يبقى ذو تواجد محوري ورئيسي لا يجوز الحد منه أو التقليل من تأثيره في فعاليات النشاط الإقتصادي.

وعلى هذا الأساس فإن صانعي السياسات الاقتصادية وما ارتبط بها من تشريعات وأحكام قانونية يستهدفون بشكل رئيسي ودائم تحقيق أفضل القرارات ووضع أنسب الإجراءات التي تسمح بتطور أداء القطاع الخاص في النشاط الإقتصادي وما ينجر عنه من آثار إيجابية على معدلات النمو حجم العمالة ومستوى الدخل، خصوصاً أنه وفي ظل تعدد العراقيل التي تواجه نمو القطاع الخاص من جهة والإخفاقات التي تميز نشاطه من جهة أخرى، فإن قدرة القطاع الخاص على التطور تتطلب وضع إطار متكامل ومتناسق يراعي كافة الجوانب التي من شأنها التأثير في تلك العملية.

أولاً: مفهوم القطاع الخاص:

يعرف على أنه: "عنصر أساسي ومنظم في النشاط الإقتصادي يكتسي الملكية الخاصة، تقوم فيه عملية الإنتاج بناءً على نظام السوق والمنافسة وتحدد فيه المبادرة الخاصة وتحمل المخاطر القرارات والأنشطة المتخذة"، إذ أنه وفي ظل اقتصاديات السوق التي تقوم على أساس نشاط اقتصادي قوامه القطاع الخاص، فإن آلية السوق وفي ظل نظام المنافسة هي التي تحدد ما ينتجه وما يستهلكه، حيث يشمل القطاع الخاص كل أصحاب الأعمال، سواء كانوا أفراداً أو جماعات، أغنياء أو فقراء ولا يقتصر فقط على رجال الأعمال، حيث أنه يشمل بذلك جميع الفئات التي تقبل تحمل المخاطرة من خلال ممارسة نشاط ما لأجل تحقيق أرباح ومداخل في إطار تعظيم المصلحة الخاصة،(منجلي،2007).

يعرف القطاع الخاص بأنه قطاع في الاقتصاد الوطني، يقوم على أساس الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وفيه يتم تخصيص الموارد الإنتاجية بواسطة قوى السوق، أكثر مما هو بواسطة السلطات العامة،

تعاظم دور القطاع الخاص في الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

وكذلك يعرفه البعض بأنه ذلك الجزء من الاقتصاد الوطني الذي يملكه ويديره الأفراد أو الشركات أو الأشخاص والشركات المساهمة، فضلا عن ذلك بأنه الجزء من الاقتصاد الوطني الغير خاضع للسيطرة الحكومية المباشر. (عبد الفضيل، 2000).

هذا المعنى ينسحب كذلك إلى القطاع الخاص المصري إلا إن هنالك بعض الاختلافات الواضحة بين الاقتصادات المتطورة والاقتصادات النامية من ناحية دور الدولة وأثره على القطاع الخاص ففي مصر يظل القطاع الخاص قطاعاً يتداخل مره وبيتعد أخرى مع بقية القطاعات الاقتصادية تبعا لمنفعة المجتمع وسياسة الدولة وفلسفتها الاقتصادية باعتبارها من الدول النامية وبالأجمال الكلي فأن الدول النامية ومنها مصر تتصرف مع القطاع العام من منطلق السيادة وتحقيق المنفعة العامة بينما تتصرف مع القطاع الخاص من منطلق الاعتبارات الاقتصادية واستراتيجية التنمية فيها . من هنا نستطيع القول إن القطاع الخاص المصري هو ذلك الاقتصاد الذي يديره رجال الأعمال وأصحاب رؤوس الأموال من صناعيين وتجار ومزارعون وأصحاب المرافق الخدمية بالتنسيق مع الجانب الحكومي خدمة لاستراتيجية التنمية في البلد ودعماً لهذا القطاع.

التعريف الإجرائي للقطاع الخاص (يمثل احد الأجزاء الرئيسية من أي نظام اقتصادي ويقوم بإدارة هذا الجزء الأفراد أنفسهم أو عن طريق الشركات المساهمة وان يكون هناك اتصال مفتوح باستمرار بين هذا القطاع وبين الهيئات الحكومية التي تتولى إدارة الاقتصاد القومي في بعض الظروف والأوضاع غير الاعتيادية).

ثانيا: القطاع الخاص في مصر (النشأة التاريخية والتطور):

شهدت مسيرة الاقتصاد المصري توجهات اقتصادية مختلفة من خلال عدة مراحل، حيث بدأت: (7)

المرحلة الأولى (ما بعد ثورة يوليو):

منذ ثورة يوليو 1952 واستمرت حتى عام 1960 وغلب عليها اتخاذ عدد من السياسات الاقتصادية التي تصب في اتجاه إعادة توزيع الموارد، والتخطيط المركزي، والاتجاه إلى التصنيع.

المرحلة الثانية (التطبيق الاشتراكي):

بدأت في عام 1960-1967 التي يطلق عليها مرحلة التخطيط الشامل واستمرت حتى عام 1966، وكانت أهم ملامحها التخطيط الاقتصادي القومي الشامل والتطبيق الاشتراكي، حيث تم البدء بأول خطة خمسية شاملة 1960 - 1965 يرتكز تنفيذها على خلق قطاع اقتصادي قائد لباقي القطاعات، ويستند على عدة سياسات من أهمها تحديد ساعات العمل والأجور والأسعار.

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

المرحلة الثالثة (اقتصاد الحرب):

بدأت فى عام 1967-1974 ، وتسمى "مرحلة اقتصاد الحرب"، والتي شهدت عجزاً تمويلياً لخطة الدولة التنموية وأعقبها تراجع فى معدلات النمو، نتيجة توجيه موارد الدولة آنذاك إلى الانفاق العسكرى وإعادة إعمار البنية التحتية التي تأثرت خلال فترة الحرب.

المرحلة الرابعة (الانفتاح الإقتصادي):

بدأت من عام 1974-1991 والتي شهدت تغييراً جذرياً فى النظم والسياسات الاقتصادية، وعرفت آنذاك بمرحلة الانفتاح الإقتصادي، وكانت أبرز ملامح هذه المرحلة تطبيق آليات السوق فضلاً عن التحول عن نظام التخطيط الشامل واستبداله بخطة تنموية قصيرة ومتوسطة المدى. وفى هذا الإطار، حرصت الحكومة المصرية على تطبيق الإجراءات والسياسات الاقتصادية والاجتماعية من أجل التحول من اقتصاد موجه إلى اقتصاد سوق خاصة خلال فترة التسعينيات.

المرحلة الخامسة (الخصخصة):

حيث بدأت مصر فى عام 1991-2008 برنامجها الأول للإصلاح الإقتصادي بالتعاون مع الشركاء الدوليين بهدف معالجة الاختلالات النقدية والهيكلية التي صاحبت عملية التحول الإقتصادي، واتخذت الحكومة عدة إجراءات إصلاحية آنذاك أبرزها، تحرير سعر الفائدة، وإصلاح وتحرير سعر الصرف، وإنشاء سوق حرة للصرف الأجنبي، وتنفيذ برامج للخصخصة وتحرير القطاع العام والتجارة الخارجية. واستطاعت مصر خلال فترة التسعينيات وأوائل الـ 2000 من أن تحقق معدلات نمو مستدامة، لتصل إلى أعلى معدلات لها خلال عامي 2007 و2008 وحتى اندلاع الأزمة المالية العالمية لتسجل ما يقرب من 7% آنذاك.

المرحلة السادسة (الإصلاحات الهيكلية):

بدأت من 2008 -حتى 2010، ومر الاقتصاد المصري بمنعطف هام تتعدد فيه التحديات، ينجم بعضها عن عملية التحولات الجارية فى العالم، ويأتي بعضها الآخر نتيجة للتداعيات السلبية لتباطؤ معدلات النمو العالمية، وهو ما دفع الحكومة المصرية إلى سرعة تطبيق حزمة من الإصلاحات الهيكلية لمعالجة الاختلالات البنينة فى طريقة تعاطي السياسات المالية مع تحقيق معدلات نمو أفضل، ومن أبرزها تبني سياسة مالية توسعية من خلال الدفع بحزمات مالية تحفيزية لرفع كفاءة إنتاجية الاقتصاد المصري بالتوازي مع العمل على ضبط الموازنة العامة للدولة، من خلال خفض الانفاق الحكومي وترشيد الدعم وزيادة التنافسية وفك القيود عن الإمكانيات الكامنة للاقتصاد المصري

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

بالتوازي مع ذلك، فقد شرعت الحكومة المصرية فى تنفيذ عدد من المشروعات التنموية العملاقة، بالإضافة الى تشجيع دور القطاع الخاص ودعم الشراكات بين القطاع الخاص والعام من أجل توفير الأدوات التمويلية للشركات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها المحرك الرئيسى لهيكل الاقتصاد، فضلاً عن تحقيق العدالة الاجتماعية لتقليل الفجوة الجغرافية فى مؤشر التنمية البشرية ورفع نصيب الفرد من الناتج المحلى الإجمالى، ورفع كفاءة منظومة الحماية الاجتماعية وتطوير شبكات الأمان الاجتماعى لتستوعب الفئات الفقيرة والضعيفة .

المرحلة السابعة(ثورات الربيع العربى){ثورة 25 يناير، وثورة 30 يونيه}:

بدأت من 2011 -حتى الآن،فى هذه الفترة انخفضت معدلات النمو الاقتصادى لتصل الى 2% فى المتوسط سنوياً فى المدة من عام 2010/2011 إلى عام 2014/2015،ووجدى بالذكر أن الإصلاحات الاقتصادية التى بدأتها الحكومة المصرية منذ نوفمبر 2016 قد أثرت إيجابياً على بعض مؤشرات الأداء الرئيسية للاقتصاد، حيث بلغت معدلات النمو الاقتصادى حوالى 4,2% خلال العام المالى 2016/2017 كما تراجعت معدلات البطالة بشكل ملحوظ، إلا أن التحسن المشار إليه فى أداء الاقتصاد لا ينفى استمرار وجود التحديات، وهو ما يتطلب المضي قدماً فى طريق الإصلاح بذات الوتيرة والإصرار .

ثالثاً: خصائص القطاع الخاص:

إن أصحاب أفضلية القطاع الخاص فى تنمية المجتمعات يرون أن أهم ميزة يمتاز بها القطاع الخاص هي السرعة فى الإنجاز والإبداع والقدرة على الريادة والابتكار بحيث يرون أن تدخل الدولة بشكل مباشر فى الإنتاج يؤدي إلى إعاقة القوى البشرية داخل الوحدات الاقتصادية العامة، لوجود عدة أسباب نفسية واجتماعية واقتصادية وغيرها كانهدام الحافز على المنافسة ولهذا فإن القطاع العام فى معظم الدول سواء المتقدمة أو النامية حول المشاريع الصناعية وغير الصناعية الناجحة إلى القطاع الخاص والذي يعزف عن المخاطر فى بداية النشاط أو التنمية، بالإضافة إلى أن القطاع الخاص يزيل تخوف رأس المال الأجنبي ويشجعه على الاستثمار والشراكة.

ومن الممكن تلخيص أهم عوامل نجاح القطاع الخاص فى كثير من البلدان فى النقاط التالية:

- 1- وضوح الهدف للقطاع الخاص حيث ان هدفه واحد هو الربح الأقصى وليس له أهداف أخرى.
 - 2- توظيف العدد الضروري من العمال، وهذا عكس القطاع العام والذي يوجد فيه باستمرار فائض فى عدد العمال، مما يخفض إنتاجيته.
 - 3- السلوك العقلاني والتدبر فى العملية الإنتاجية.
 - 4- التمتع بالديناميكية والحيوية.
 - 5- المنافسة وسرعة الانجاز.
 - 6- المساهمة فى سد الحاجة لبعض المنتجات.
 - 7- النهوض بمهام القطاع الإنتاجي الموكل للنشاط الخاص بكفاءة وتنظيم عاليين.
- القطاع الخاص والحد من البطالة:

إن مساهمة القطاع الخاص فى تحقيق النمو الإقتصادي ينتج عنها العديد من المزايا التي تساهم فى استكمال الهدف الإجتماعي للهدف الإقتصادي من تطوير القطاع الخاص، بشكل يزيد من أهمية تخطيط ووضع استراتيجية ملائمة لنهوض وتعاظم مكانة ودور القطاع الخاص فى النشاط الإقتصادي.

وتعتبر قضية الفقر من أهم القضايا التي تواجه صانعي السياسات الاقتصادية، وذلك انطلاقا من تأثيراتها الاجتماعية بشكل رئيسي والتي تتطلب ضرورة العمل على الحد من انتشارها ومعاونة أفراد المجتمع من تداعياتها، حيث أن الحد من الفقر يتجلى من خلال القدرة على توفير فرص عمل وزيادة الدخل، وفي هذا الصدد فإن القطاع الخاص فى ظل اقتصاد تنافسي يلعب دورا رئيسيا فى ذلك من خلال المؤسسات والشركات سواء الصغيرة أو الكبيرة منها والتي تعتبر بمثابة المحرك الرئيسي لتوفير فرص العمل وزيادة الدخل بما يساهم فى الخروج من دائرة الفقر. (أبو العينين، 2004).

حيث أنه وباعتبار أن القطاع الخاص يساهم فى تحقيق نمو اقتصادي سريع على المدى الطويل فإنه يساهم بذلك فى توفير المزيد من المداخل الضريبية لخزينة الدولة، بشكل يسمح لها بتوفير التمويل اللازم للعديد من الأنشطة المرتبطة بأدائها والموجهة خصيصا لاستفادة الفقراء منها كالخدمات الصحية والتعليمية، وهو ما يضمن تحسنا فى مستوى المعيشة بشكل ملحوظ. (جاد الله، 2006).

المحور الثالث: الشراكة بين القطاعين الحكومى والخاص (ملتقيات توظيف الشباب)

من خلال استعراض نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان:

حتى يكون هناك قطاع خاص منافس يجب ان يكون هناك تكامل مع الشركاء فى القطاع الحكومى. ان الشراكة ما بين القطاع الحكومى والقطاع الخاص بات امرًا ضروريًا فى عصر المضاربة الاقتصادية والتطور التكنولوجي الهائل الذي نشهده فى القرن الواحد والعشرين.

ان القطاع الخاص يتسم بقدرته على التعامل مع المخاطر وقدرته على المنافسة على العقود خاصة فى الكثير من الصناعات التي تتصف بالتنافس كما فى قطاع الاتصالات. لذا فأن الشراكة بين القطاعين الحكومى والخاص تعتبر مهمة من الناحية المادية ويجب أن يكون هناك تحديد للالتزامات وموازنة بين الحوافز والمخاطر ولكي يكون هناك قطاع خاص منافس يجب ان يكون هناك تكامل مع الشركاء فى القطاع الحكومى.

مفهوم ملتقى التوظيف:

تمثل ملتقيات التوظيف حدث يتم خلاله مقابلة الباحثين عن عمل مع ممثلي عدد من الشركات للموائمة مع الوظائف اللازمة. حيث يتم خلاله الحصول على عدد من الخدمات الأخرى مثل استكمال قواعد البيانات، وتقديم المشورة بشأن العمالة أو إدارة الموارد البشرية، ومعلومات عن فرص التدريب، وأولًا وقبل كل شيء عن الوظائف شاغرة. الندوة القومية، (2005).

كما تتيح قدرًا كبيرًا من تبادل المعلومات بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل المجتمعين فى مكان واحد، ويستفيد كلا الجانبين من الحد بشكل كبير من تكلفة كل من البحث عن العمل والتوظيف. وبالإضافة إلى ذلك، تتيح ملتقيات التوظيف للجانبين فرصة جمع المعلومات ذات الفائدة لهما. ولهذا السبب، تعتبر ملتقيات التوظيف خدمة فعالة للغاية تقدمها مكاتب التشغيل العامة. وعلاوة على ذلك، يمكن اعتبار ملتقيات التوظيف حافزًا لتعزيز ظروف العمل اللائق.

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

تشكيل تحالفات لعقد ملتقيات التوظيف:

قبل التخطيط لملتقى التوظيف، من المفيد وضع خطة له والاتصال بالشركاء المحتملين ودعوتهم للانضمام إلى مجموعة العمل المحلية. وبمجرد تحديد مجموعة العمل، يمكن للجهات المشاركة العمل معًا لوضع الإطار المفاهيمي لهذا الحدث. (التركستاني، 2005).

تتمثل الجهات التي يمكن أن توفر دعمًا قيمًا لمكاتب التشغيل العامة في تخطيط وتنفيذ ملتقى التوظيف في: مراكز الشباب، ومنظمات المجتمع المدني، وجمعيات المستثمرين، والنقابات، والصندوق الاجتماعي للتنمية، والجامعات والمدارس ومراكز التدريب. وعادةً تشكل هذه الجهات جزءًا من مجموعات عمل التوجيه الوظيفي المحلية التي أنشأتها ودعمتها مكاتب التشغيل العامة.

وتعتبر ملتقيات التوظيف من الأحداث المركبة التي تتطلب إعدادًا دقيقًا، ويعتمد نجاحها على:

اتخاذ القرارات بناء على معلومات دقيقة.

اختيار الفئة المستهدفة المناسبة.

الوصول بشكل صحيح إلى الفئة المستهدفة.

استخدام الموارد المتاحة بكفاءة.

التعاون مع الجهات المعنية من أجل تجنب المصروفات غير الضرورية أو الازدواجية في العمل.

تصميم ملتقى التوظيف:

وجود فكرة واضحة عن ما يسعى ملتقى التوظيف إلى تحقيقه ضروري لنجاح هذا الحدث. ويشمل ذلك تحديد الأهداف طويلة الأجل التي سيسهم ملتقى التوظيف في تحقيقها، وكذلك الأهداف المباشرة لهذا الحدث، والفئات المستهدفة، والإطار الزمني والميزانية. (13)

وكلما كانت هذه النقاط واضحة لجميع أعضاء مجموعة العمل، زادت فرص تحقيق الأهداف المتوقعة وكان التعاون بين أصحاب المصلحة المعنيين مثمرًا.

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

الهدف من ملتقى التوظيف:

من الأمور الهامة تحديد هدف واضح لملتقى التوظيف لأنه يساعد على وضع أولويات فيما يتعلق بالتمويل واختيار الفئات المستهدفة ذات الصلة. كلما كان الهدف واضحاً، كلما كانت عملية التخطيط واتخاذ القرارات سهلة، شريطة أن يكون قد تم مراعاة كافة أصحاب المصلحة المشاركين ضمن مجموعة العمل المحلية أثناء تحديد الهدف من الملتقى.

ملتقيات التوظيف فى مصر:

عقدت وزارة القوى العاملة بالتعاون مع القطاع الخاص 23 ملتقى توظيف فى محافظات الجمهورية خلال الفترة من عام 2016 حتى عام 2019، وفرت أكثر من 200 ألف فرصة عمل، وتراوحت نسب إقبال الشباب فى البداية على هذه الفرص حول 15% وبدأت النسبة فى الزيادة تبعاً بعد تغيير ثقافة العمل حتى وصل الإقبال على وظائف هذه الملتقيات 85%، بالإضافة إلى 63 ألف فرصة عمل أخرى بشركات القطاع الخاص، فضلاً عن عقد 85 اتفاقية عمل جماعية مع كثير من مؤسسات وجهات عمل القطاع الخاص لتوظيف الشباب وصرف علاوات للعاملين بها ومساواتهم بالامتيازات التى حصل عليها العاملون بالقطاع الحكومى، كما أن شركات ومصانع القطاع الخاص فتحت أذرعها لاستقبال الشباب فى الوظائف وتدريبهم.

أهم ملتقيات التوظيف التى أسهمت فى توفير فرص العمل للشباب:

ملتقى التوظيف بمحافظة الجيزة الذى عُقد بمركز شباب الجزيرة، ووفر 9200 فرصة عمل، منها 30% لذوى الاحتياجات الخاصة، من جميع التخصصات والقطاعات الوظيفية المختلفة، بمشاركة 70 شركة من «أكتوبر والقرية الذكية والعجوزة» برواتب تتراوح بين 1200 و3500 جنيه،

ملتقى التوظيف فى الإسماعيلية، الذى أقيم تحت شعار «الإسماعيلية بلا بطالة»، فى إطار تنفيذ مبادرة الرئيس عبدالفتاح السيسى لتوفير فرص عمل لائقة من أجل «حياة كريمة»، حيث وفر الملتقى 12 ألفاً و110 فرص عمل، منها 721 فرصة لذوى الاحتياجات الخاصة لحملة المؤهلات العليا والمتوسطة ودونها فى جميع التخصصات والقطاعات الوظيفية المختلفة، شارك فيه 25 شركة، برواتب حدها الأدنى 1200 جنيه وتزيد وفقاً للمهن والتخصصات والخبرات المطلوبة،

ملتقى التوظيف الذى عقد فى محافظة المنيا تم توزيع 1444 شهادة أمان على عدد من ذوى الاحتياجات الخاصة.

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

ملتقى التوظيف الذى عقد فى محافظة القليوبية، وفر 5000 فرصة عمل بمشاركة 49 شركة.

ملتقى التوظيف الذى نظمه المعهد العالى للدراسات النوعية بمصر الجديدة، ووفر نحو 4000 فرصة للتشغيل عن طريق التدريب أولاً من خلال 23 شركة من كبرى شركات الإدارة الفندقية والسياحية ونظم المعلومات والحاسب الآلى.

ملتقى التوظيف الذى عقد فى محافظة المنوفية، وفر 9490 فرصة عمل بمشاركة 76 شركة.

ملتقى التوظيف الذى عقد فى محافظة الفيوم، والذى وفر 6750 فرصة عمل لجميع التخصصات والقطاعات الوظيفية المختلفة، منها 10% لذوى القدرات الخاصة وفقاً لنوع الإعاقة، برواتب حدها الأدنى 1500 جنيه والأقصى 3000 جنيه، ويتم خلال الزيارة تسليم 1219 شهادة «أمان» للعمالة غير المنتظمة المسجلة بالمديرية، فضلاً عن عقد ندوة تثقيفية لهذه الفئة من العمالة،

ملتقى التوظيف الذى عقد فى محافظة أسيوط والذى أسهم فى توظيف وتدريب 3532 من الشباب والخريجين بمشاركة أكثر من 50 شركة من داخل أسيوط وخارجها.

نموذج جمعية المستثمرين بالعاشر من رمضان

جمعية المستثمرين بالعاشر من رمضان وهي من أولى جمعيات المستثمرين فى المدن الجديدة وأنشأت رسمياً بقرار مديرية الشؤون الاجتماعية بالشرقية (رقم 7 لسنة 1986)، وتهدف إلى:

1- تنمية ودعم الخدمات العلمية والثقافية والاجتماعية والدينية.

2- الخدمات الاقتصادية والاستثمارية.

3- تنمية المجتمعات المحلية.

4- المساعدات والخدمات الاجتماعية.

5- الخدمات الرياضية والترفيهية.

وتحقيقاً لدور الجمعية فى المساهمة لحل مشكلة البطالة وفى نفس الوقت توفير العمالة المطلوبة للشركات والمصانع فى العاشر من رمضان فقد بادرت الجمعية بالتعاون مع وزارة القوى العاملة ومحافظة الشرقية على عقد أول مؤتمر للتوظيف داخل مصر وذلك عام 2016 وتم الاعداد للمؤتمر وعمل الدعاية الكاملة له. وبما أن لجمعية المستثمرين دور حيوي فى التواصل بين الشركات لمعرفة الوظائف المتاحة لديهم وتدريب الشباب على المهن التى يحتاجها سوق العمل ، والتنسيق مع مديرية القوى العاملة ، لتمكين الشباب

تعاظم دور القطاع الخاص فى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب تجارب واقعية (نموذج جمعية مستثمرى العاشر من رمضان)

من الالتحاق بالوظائف المتاحة بالشكل القانونى لحماية حقوق العمال والشركات وتم الاتصال بالشركات وتبين إن هناك 20 شركة صناعية بالعاشر من رمضان ، لديها حوالى 1500 وظيفة للعمال والفنيين والمهندسين برواتب حدها الأدنى 1200 جنيه تم طرحها خلال ملتقى التوظيف الاول، وفى السياق ذاته أعلنت مسؤول برنامج دعم الاصلاح والتعليم الفنى بمصر لدى الاتحاد الأوربي ، أنه سيقوم بالتنسيق ، مع الجمعية بتدريب الشباب الذى سيلتحق بالوظائف خلال ملتقى التوظيف على اساسيات بيئة العمل حتى يمكنهم المشاركة بشكل فعال فى اعمالهم الجديدة لمساعدتهم على التميز فى بيئة العمل ثم بعد ذلك سيتم تدريبهم على المتطلبات الفنية للوظائف وقد حقق الملتقى التوظيفى الاول أهدافه كاملة.

عقد المؤتمر الثانى للتوظيف: نظرا لما حققه الملتقى التوظيفى الاول من أهداف ونتائج مبهرة لطرفى العملية الانتاجية(العمال-أصحاب الأعمال) فقد بادرت الجمعية بالتعاون مع وزارة القوى العاملة على **عقد المؤتمر الثانى** وذلك عام 2018 وشارك فيه 75 شركة ومصنعاً من مدن العاشر من رمضان وبلبيس الصناعية وجهاز المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، لتوفير 11 ألفاً من فرص عمل للشباب والفتيات من حملة المؤهلات العليا والمتوسطة حيث تشمل الوظائف كافة التخصصات ، بالإضافة الى العمال والسائقين وغيرها بمرتبات تبدأ من 1400جنيه كحد أدنى وحوافز مجزية.

المراجع

- 1- توهامى، إبراهيم وآخرون،(2004)،العولمة والإقتصاد غير الرسمى، مخبر الإنسان والمدينة، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 2-الأخضر، عزي،(2006) فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطنى للتأمين على البطالة، مجلة علوم إنسانية، السنة الثالثة، العدد 26، يناير.
- 3-البشير، عبد الكريم،(2004)، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول.
- 4-الدباغ، اسامة بشير،(2007)، البطالة والتضخم، المؤسسة الاهلية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى.
- 5-المجلس الإقتصادي والإجتماعي،(2007)، الظرف الإقتصادي والإجتماعي للسداسي الأول الجزائر .
- 6-الندوة القومية،(2005) ،حول المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات سوق العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة: 14-16 يونيه.
- 7- حرب ،بيان هاني ،(2008)، دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي ، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص فى التنمية والتشغيل،منظمة العمل العربية، الرباط ، أكتوبر.
- 8- عقل ،جهاد ،(2009)، بطالة المتعلمين والمحسوبية في سوق العمل العربي (دراسة بحثية)،مركزابحاث ودراسات الحركة العمالية والنقابية في العالم العربي
- 9- التركستاني ،حبيب ،(2005)، المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، جامعة الملك عبدالعزيز.
- 10- أبو العينين، سوزان حسن ،(2004)، الفقر في الدول العربية، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، العدد الرابع، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- 11- منجلي،علي ،(2007) ، دور القطاع الخاص في إنشاء المدن الجديدة ، قسنطينة ،جامعة منتوري.
- 12- عبد الفضيل،محمود ،(2000)،مصر والعالم على أعتاب ألفية جديدة ، دار الشروق ، القاهرة.
- 13-منظمة العمل الدولية،(2017)، ملتقى التوظيف، التصميم والتخطيط والتنفيذ والتقييم، دليل مكاتب خدمات التشغيل العامة ومجموعات عمل التوجيه الوظيفي المحلية في مصر.
- 14- جاد الله ،ياسر محمد ،(2006)، العولمة والفقر في مصر، ملتقى دولي ،قضايا العولمة وتأثيرها على الدول النامية، الجمعية المصرية للإقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة.