

◀ تقرير سياسات

التمكين الاقتصادي بالمناطق الريفية في مصر

توفير فرص عمل بأجر لمستفيدي برنامج تكافل وكرامة

أدلة ميدانية



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤.٠ دولي. للاطلاع على نسخة من هذا الترخيص، يرجى زيارة الموقع التالي <https://creativecommons.org/licences/by/4.0/>. ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: منظمة العمل الدولية، توفير فرص عمل بأجر لمستفيدي برنامج تكافل وكرامة، التمكين الاقتصادي بالمناطق الريفية في مصر، مصر: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٤. © منظمة العمل الدولية.

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقته. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى وحدة مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الرابط التالي: www.ilo.org/publns.

رقم ISBN (web PDF) 978-92-2-0413241

كما يتوفر أيضاً بالإنجليزية:

عنوان المنشور: Providing access to wage employment opportunities for takaful and karama beneficiaries, Economic empowerment in rural areas in Egypt
رقم ISBN (web PDF) 978-92-2-0413234

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا عرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

الآراء ووجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

يُقدم هذا التقرير رؤى مُستخلصة من التجربة المكتسبة خلال تنفيذ أنشطة مشروع منظمة العمل الدولية "تشغيل الشباب في مصر: التمكين الاقتصادي في إطار برنامج فرصة"، الذي يهدف **إلى تعزيز فرص العمل بأجر للفئات التي يستهدفها برنامج فرصة من مستفيدي برنامج تكافل وكرامة للتحويلات النقدية**، ويستند إلى عمليات التتبع والتقييم التي أجريت بعد انتهاء تدخلات المشروع.

◀ نبذة عن الإصدار

في إطار الشراكة بين منظمة العمل الدولية ووزارة التضامن الاجتماعي المصرية لتعزيز التمكين الاقتصادي للمجتمعات الأكثر احتياجاً من مستفيدي برنامج تكافل وكرامة للتحويلات النقدية، ساهم مشروع منظمة العمل الدولية "تشغيل الشباب في مصر: التمكين الاقتصادي في إطار برنامج فرصة"، الممول من الحكومة النرويجية، على مدار أربعة أعوام، في دعم البرنامج الوطني "فرصة" الذي تديره وزارة التضامن الاجتماعي، من خلال تقديم المساعدة الفنية اللازمة وتنفيذ برامج بناء القدرات المتخصصة وأنشطة موائمة الوظائف لدعم فرص العمل بالأجر والعمل الحر/ التشغيل الذاتي، وبهدف تقديم آلية دعم إضافية لأفراد الأسر الأكثر فقراً كجزء من نهج أكثر شمولاً لتوفير الحماية الاجتماعية في مصر.

وقد نجح مشروع "فرصة" في تحسين مهارات التوظيف لأكثر من ١٥٠٠ باحث عن عمل في أسبوط والشرقية، بالإضافة إلى تنفيذ تدخلات لتعزيز العمل بأجر، بما في ذلك تنظيم أربعة ملتقيات توظيف شارك فيها ١١٧٦٠ باحثاً عن عمل في المحافظتين، وتنفيذ برنامج تدريب من أجل التشغيل أسفر عن تشغيل ٨٠٠ باحث عن عمل. وفي إطار مكون العمل الحر/ التشغيل الذاتي وريادة الأعمال، تم دعم ٣٤٠٠ مستفيد للحفاظ على أنشطتهم ومشاريعهم المدرة للدخل من خلال تقديم تدريب على تطوير الأعمال ومهارات ريادة الأعمال، بالإضافة إلى توفير الأصول الإنتاجية لعدد ٤٠٠ مستفيد في أسبوط والشرقية، مما أدى إلى تغييرات إيجابية انعكست ليس فقط على سبل عيش المستفيدين اقتصادياً وإنما أيضاً مكنتهم اجتماعياً بين أسرهم ومجتمعاتهم المحلية باعتبارهم أعضاء منتجين.

حرص المشروع على تعزيز الشعور بالملكية الوطنية والاستدامة من خلال ترسيخ برامجهم وأدواته، وإضفاء الطابع المؤسسي عليها، بما في ذلك مجموعة أدوات بناء القدرات والتدريب التي تشتهر بها المنظمة في مجال مهارات التوظيف والعمل الحر/ التشغيل الذاتي، وذلك لدى الأطراف المعنية الرئيسية للمشروع، ليس فقط على المستوى المركزي ضمن وزارتي التضامن الاجتماعي والشباب والرياضة، وإنما أيضاً على المستويات المحلية لدى جمعيات التنمية المجتمعية والمنظمات غير الحكومية.

من هذا المنظور، وفي إطار أنشطة إنتاج ونشر المعرفة، عمل مشروع "فرصة"، بعد الانتهاء من تنفيذ المخرجات الرئيسية، على إنتاج عدد من مستندات موجز السياسات التي تستند إلى الخبرة والمعرفة المكتسبة خلال فترة تنفيذ المشروع، وتتضمن رسائل رئيسية توجيهية لوضع السياسات، وتقدم حلولاً عملية لمعالجة احتياجات الفئات الأكثر احتياجاً وتحدياتها بما في ذلك مستفيدي برنامج تكافل وكرامة للوصول إلى مصادر دخل مستدامة، من خلال فرص العمل بأجر أو العمل الحر/ التشغيل الذاتي، وكذلك الاستفادة من خدمات الحماية والأمان الاجتماعي المتاحة، للحفاظ على سبل عيشهم وتحسينها.

السياق

يواجه سوق العمل المصري تحديات هيكلية كبيرة مع ارتفاع معدل البطالة، لا سيما بين الشباب والنساء. ووفقاً للجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، بلغت معدلات البطالة في مصر ٧,٥٪ في عام ٢٠٢٣، مع وصول معدل بطالة الشباب إلى نسبة عالية قدرها ٢٥٪.

علاوة على ذلك، تتأثر النساء بشكل غير متناسب، إذ بلغ معدل البطالة بينهن ٢١٪ مقارنة بـ ٥٪ للرجال، ناهيك عن انتشار ظاهرة "خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب"، لا سيما بين الشباب في مصر بنسبة ٤١,١٪ في عام ٢٠٢٢ (إحصائيات منظمة العمل الدولية). وتسلب هذه النسب الضوء على الحاجة الملحة للتدخلات المستهدفة لتحسين نتائج التشغيل ومعالجة عدم تطابق بين الباحثين عن عمل والفرص المتاحة.

ويمكن تصنيف تحديات سوق العمل بشكل عام إلى ثلاثة فئات: تحديات الطلب، وتحديات العرض، والقضايا المتعلقة بعدم الموائمة. وتشمل تحديات الطلب ندرة فرص العمل والنمو المحدود في القطاعات القادرة على استيعاب القوى العاملة الجديدة.

كما تشمل تحديات العرض في سوق العمل التي تواجه الباحثين عن وظيفة نقص مهاراتهم ومؤهلاتهم، لا سيما من مستفيدي برنامج تكافل وكرامة. فضعف المهارات والخبرات يحد من فرص حصولهم على وظائف، ويضطرهم للتركيز على أنواع محدودة من الوظائف بالأكثر في قطاعي البناء والزراعة اللذين يعتمدان بشكل كبير على العمل غير الرسمي والموسمي.

وتظهر مشكلات عدم الموائمة عندما يوجد تفاوت بين المهارات التي يمكن للباحثين عن وظيفة تقديمها لأصحاب العمل المحتملين والمهارات التي يطلبها أصحاب العمل. بالإضافة إلى ذلك، تمثل الأمور المتعلقة بجودة الوظائف المقدمة وندرة فرص العمل وتوزيعها غير المتساوي عبر المناطق والمحافظات في مصر تحديات كبيرة.

ولطالما التزمت الحكومة المصرية بتخفيف حدة الفقر وتنفيذ برامج سوق العمل النشطة التي تعالج التحديات على جانبي الطلب والعرض في سوق العمل، بالإضافة إلى قضايا عدم الموائمة. وفي عام ٢٠١٥، أطلقت وزارة التضامن الاجتماعي برنامج تكافل وكرامة، وهو برنامج تحويلات نقدية مشروطة^١، وقد استمر في التوسع منذ ذلك الحين. واستكملت الحكومة بعد ذلك بعامين هذا البرنامج ببرنامج آخر يستهدف الأفراد من الفئة العمرية القادرة على العمل من الأسر الفقيرة من خلال تدخلات تعزز العمل بأجر والعمل الحر/ التشغيل الذاتي وهو برنامج فرصة.

نُبذة عن برنامج فرصة الوطني

يُمثل برنامج "فرصة" الوطني إحدى المبادرات الوطنية الرائدة التي تهدف إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للفقراء والفئات الأكثر ضعفاً. وترتكز نظرية التغيير في برنامج فرصة على أن تزويد الفئات الفقيرة والضعيفة بالعوامل التمكينية التي ستسمح لهم بالحصول على وظائف لائقة وأنشطة إدرار دخل مستدام سيساعد على تعزيز سبل عيشهم وتحسين رفاههم الاجتماعي والاقتصادي على المدى الطويل، مما سيؤدي في النهاية إلى تقليل اعتمادهم على القنوات التقليدية للحماية الاجتماعية.

ويستهدف برنامج "فرصة" الوطني أفراد الأسر الفقيرة من الفئة العمرية القادرة على العمل (١٥-٦٥ عاماً) من مستفيدي برنامج تكافل أو الذين تم رفض انضمامهم إلى برنامج تكافل ولكنهم لا يزالون قريبين جداً من خطوط الفقر المحددة في البرنامج.

وبالاستفادة من وجود الوحدات الاجتماعية الخاصة بوزارة التضامن الاجتماعي العاملة على مستوى القرية وكذلك شبكة الرائدات الريفيات على مستوى الجمهورية، تمكنت وزارة التضامن من الوصول إلى مستفيدي برنامج فرصة وإشراكهم في تنفيذ البرنامج، وهو ما أثبتت فعاليته كآلية اتصال نظراً لمحدودية إمكانية الوصول إلى وسائل الاتصال الرقمية لدى الفئة المستهدفة.

وقد تم تنفيذ البرنامج الوطني "فرصة" على نحو تجريبي بدعم من البنك الدولي، في ثمان محافظات تمثل مناطق اقتصادية مختلفة في مصر. وبهدف دعم البرنامج الوطني "فرصة" الذي أطلقته الحكومة المصرية في أوائل عام ٢٠١٨، خصص البنك الدولي مكوناً ضمن مشروع تعزيز شبكات الأمان الاجتماعي الذي بدأ في منتصف عام ٢٠١٩، وذلك لاختبار نماذج مختلفة للإدماج الإنتاجي والاقتصادي من خلال تقديم مجموعة من خدمات تعزيز العمل بأجر والعمل الحر/ التشغيل الذاتي لمستفيدي برنامج تكافل وكرامة، قبل التوسع في التدخلات على نحو أكبر.

لمزيد من المعلومات حول مشروع البنك الدولي، يرجى الضغط [هنا](#).

ولدعم البرنامج الوطني "فرصة" والمشروع التجريبي في ثمان محافظات الذي تم تنفيذه بالتعاون مع البنك الدولي، أطلقت منظمة العمل الدولية مشروع "تشغيل الشباب في مصر: التمكين الاقتصادي في إطار برنامج فرصة"، الذي تموله وزارة الخارجية النرويجية ويُنفذ بالشراكة مع وزارة التضامن الاجتماعي.

^١ برنامج تكافل وكرامة هو برنامج تحويلات نقدية مشروطة أطلقته وزارة التضامن الاجتماعي في إطار تطوير شبكات الأمان الاجتماعي.

وتماشياً مع المكونات الرئيسية للبرنامج الوطني "فرصة"، كان لمشروع "فرصة" ثلاث نتائج رئيسية. وكان الهدف الشامل للنتيجة الأولى هو تعزيز قدرات الشركاء الاستراتيجيين والمؤسسات وكذلك منظمات المجتمع المدني ومقدمي الخدمات من القطاع الخاص، لتمكينهم من تنفيذ مبادرات تعزيز العمل بأجر والعمل الحر/ التشغيل الذاتي.

كما تتضمن النتيجة الثانية تقديم الدعم اللازم للباحثين عن العمل لتعزيز مهارات الوظيفية، وبالتالي زيادة فرص حصولهم على عمل بأجر. وتهدف النتيجة الثالثة للمشروع إلى تعزيز العمل الحر/ التشغيل الذاتي، بما في ذلك تمكين المرأة في مجال العمل الحر/ التشغيل الذاتي، التي تواجه وضعاً غير مواتٍ، من خلال منحها إمكانية الوصول إلى الدعم المخصص لبناء القدرات، مما يساعدها على إدراج دخل أكثر استدامة، وكذلك من خلال تعزيز بيئة ريادة الأعمال للشباب بشكل عام، من خلال تقديم التدريب على ريادة الأعمال.

وقد ركز المشروع في تنفيذ أنشطته بشكل محدد على محافظتي أسيوط والشرقية باعتبارهما المحافظتين المستهدفتين.

نهج مشروع "فرصة" لتعزيز العمل بأجر



الشكل ١: نهج مشروع "فرصة" لتعزيز العمل بأجر

مع مراعاة الخصائص والتحديات التي يواجهها المستفيدون من برنامج تكافل وكرامة من الفئة العمرية القادرة على العمل، الذين يشكلون الفئة المستهدفة الرئيسية لبرنامج فرصة، ومع الأخذ في الاعتبار القدرات المتفاوتة للنساء والرجال المستهدفين من حيث المهارات والمؤهلات، اتبع المشروع نهجاً شاملاً لتعزيز فرص العمل بأجر. وقد كان الهدف من هذا النهج تقديم عدة مسارات من خدمات الدعم لاستيعاب الاحتياجات المتنوعة للأفراد على نحو ملائم. وقد تم طرح أربعة مسارات لهذا الغرض، على النحو التالي:

مسار الخدمة الأول: تحسين المهارات الوظيفية من خلال أندية البحث عن وظيفة:

لمحة عن أندية البحث عن وظيفة:



الشكل ٢: الموضوعات الرئيسية لأندية البحث عن وظيفة

توفر تدريبات أندية البحث عن وظيفة بيئة منظمة يتعلم فيها المشاركون ويتدربون على مهارات رئيسية للبحث عن وظيفة مثل كتابة السيرة الذاتية والإعداد للمقابلة الشخصية ومهارات التواصل. تمتد تدريبات هذه الأندية على مدى ١٠ أيام وتعزز الدعم والتعاون بين الأقران، مما يدعم ثقتهم بأنفسهم ويعزز الحافز لديهم. وقد أظهر المشاركون في هذه التدريبات تحسناً في استراتيجيات البحث عن عمل، مما أدى إلى ارتفاع معدلات الحصول على وظائف. كما أن المجتمع الداعم داخل الأندية يساعد في كسر الحواجز النفسية المصاحبة للبطالة التي استمرت لفترة طويلة.

وقد تم تطوير هذا المفهوم في السبعينيات في كندا لمساعدة الباحثين عن عمل على تحسين قابلية توظيفهم من خلال الدعم بين الأقران وورش العمل لبناء المهارات. وعلى مر السنين، تم تكيف هذا النهج وتنفيذه في العديد من البلدان، بما في ذلك الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وأستراليا، وكذلك في البلدان العربية بما في ذلك الجزائر ومصر.



وفي مصر، نفذت منظمة العمل الدولية تدريبات أندية البحث عن وظيفة كعنصر أساسي في معالجة التحديات المستمرة في التوفيق بين المهارات والوظائف المتاحة. وتم تصميم هذه التدريبات لتزويد الباحثين عن عمل بالمهارات الأساسية، بدءاً من كتابة السيرة الذاتية إلى مهارات الإعداد للمقابلة، مما يعزز قابلية توظيفهم. ويعد هذا النشاط عنصراً حاسماً في المشاريع الأوسع نطاقاً التي تنفذها منظمة العمل الدولية بهدف تحسين كفاءة سوق العمل وتقليل معدل البطالة. فهو لا يُمكن الأفراد فحسب بالأدوات اللازمة للبحث الناجح عن عمل، بل يوازن أيضاً بين قدراتهم ومتطلبات السوق، مما يخلق نظام عمل أكثر ديناميكية واستجابة في مصر.

وقد نفذ مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة ورش عمل أندية البحث عن وظيفة بالشراكة مع وزارة الشباب.

وتبين أن التدريبات المتعلقة بأندية البحث عن وظيفة كان هام جداً تنفيذها باعتبارها جزءاً من دعم المشروع لمكون العمل بأجر في البرنامج الوطني "فرصة".

من الجدير بالذكر أنه تم طرح برنامج التدريب على التثقيف المالي في إطار المشروع إلى جانب تنفيذ ورش العمل التدريبية لأندية البحث عن وظيفة. و تم تقديم تدريب على التثقيف المالي لمدة ٤ أيام بعد كل ورشة عمل من ورش عمل أندية البحث عن وظيفة.

مخرجات أندية البحث عن وظيفة:

استفاد من المشروع ١٥١١ باحثاً عن عمل، منهم ٩٤٢ في أسبوط و٥٦٩ في الشرقية، حيث شاركوا في سلسلة ورش عمل مكثفة حول مهارات البحث عن عمل، تلتها جلسات تثقيف مالي. وقد لفتت المشاركة النسائية الكبيرة الانتباه، حيث شكلت النساء أكثر من ٩٥٪ من المشاركين. ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى أن الرجال غالباً ما يتحملون مسؤولية الإنفاق ويعملون لساعات طويلة خارج المنزل، بينما تتمتع النساء بمرونة زمنية أكبر بسبب التزاماتهن المنزلية، مما سمح لهن بالمشاركة بفعالية في البرنامج.

وفي أسبوط، شكل غير المتزوجين الغالبية العظمى من المشاركين بنسبة ٧٦٪، مقارنة بـ ٢٤٪ للمتزوجين. وعلى العكس، في الشرقية، كانت نسبة المشاركين المتزوجين أعلى، حيث بلغت ٨١٪ وغير المتزوجين ١٩٪ فحسب. وتركزت المشاركة بشكل أكبر في الفئة العمرية بين ٢٤ و ٣٤ عاماً، حيث شكلت هذه الفئة ٥٢٪ من المشاركين، مما يشير إلى مشاركة قوية من الباحثين عن عمل من الشباب في بداية ومنتصف حياتهم المهنية ويعكس رغبتهم في تطوير مهاراتهم واستكشاف فرص عمل جديدة. كما شكل المهنيون في منتصف حياتهم المهنية من الفئة العمرية بين ٣٥ و ٤٥ عاماً حوالي ٣١٪ من المشاركين. ومع ذلك، كانت نسبة المشاركين الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ عاماً حوالي ١٧٪ فحسب، مما يدل على الحاجة إلى إشراك الأفراد الأصغر سناً، من خلال مبادرات مخصصة تهدف إلى تزويدهم بالمهارات الأساسية وتسهيل دخولهم إلى القوى العاملة.

نتائج برنامج أندية البحث عن وظيفة وأثره:

بعد انتهاء أنشطة التدريب الخاصة بالمشروع، تم إجراء دراسة تتبعية في مرحلة لاحقة عقب انتهاء تدريبات أندية البحث عن وظيفة بهدف:

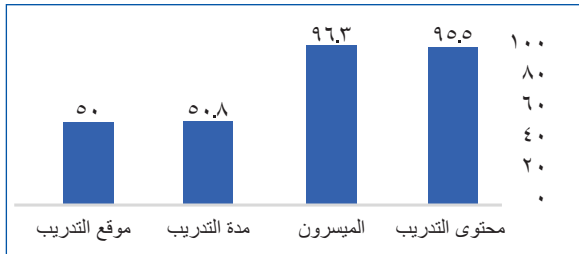
- تقييم فعالية أنشطة التدريب ومدى ملاءمتها للفئة المستهدفة.
- تحديد مدى فائدة أنشطة التدريب ومقدار تطبيق المشاركين للمهارات والمعرفة المكتسبة بعد التدريب.
- تحديد تفضيلات المشاركين في ضوء المهارات والمعرفة المكتسبة وتقييم أثر التدريب ومتابعات مرحلة ما بعد التدريب على حياتهم.

خصائص عينة الدراسة التتبعية:

بلغ إجمالي حجم العينة ٤٩٩ فرداً، بما في ذلك عينة من الفئة المستهدفة وأخرى من مجموعة المقارنة (مجموعة الضبط). وكان حجم عينة الفئة المستهدفة ٢٤٦ مشاركاً (١٤٣ من أسويط و ١٠٣ من الشرقية)، مما يمثل ٢٥٪ من إجمالي عدد المستفيدين من المشروع. وفي عينة المشاركين في أندية البحث عن وظيفة (كما هو الحال في السكان)، شكلت النساء أكثر من ٩٩٪، وكان ٧٩٪ من العينة من المتزوجين، مع وجود ٨,٥٪ من الأسر التي ترأسها امرأة.

ومن حيث المستوى التعليمي، كان ٦٢,٢٪ من الحاصلين على تعليم ثانوي، و ١٧,٥٪ من الحاصلين على الشهادة الإعدادية، و ٩,٨٪ من الحاصلين على شهادات جامعية، كما تضمنت العينة ١١ امرأة من ذوي الإعاقة. وقبل التدريب، كان ١٥,٤٪ منهم يعملون بشكل رسمي بمتوسط سنوات خبرة يبلغ ٣,٧ سنة.

تكونت مجموعة الضبط من ٢٥٣ فرداً، أي ما يعادل ٢٦٪ من إجمالي المشاركين. وقد شكلت النساء نسبة ٩٢,١٪ من هذه المجموعة، وكان ٧٠,٨٪ من الأفراد متزوجين. ومن حيث المستوى التعليمي، كان ٣٧,٥٪ حاصلين على التعليم الثانوي، و ٢٠,٢٪ على شهادة الإعدادية، و ١٠,٧٪ يحملون شهادات جامعية. ومن الجدير بالذكر أن ٩٠,٥٪ من أفراد المجموعة كانوا عاطلين عن العمل، بينما عمل ٦٢,٥٪ من العاملين لحسابهم الخاص.



الشكل ٣: تقييم التدريب

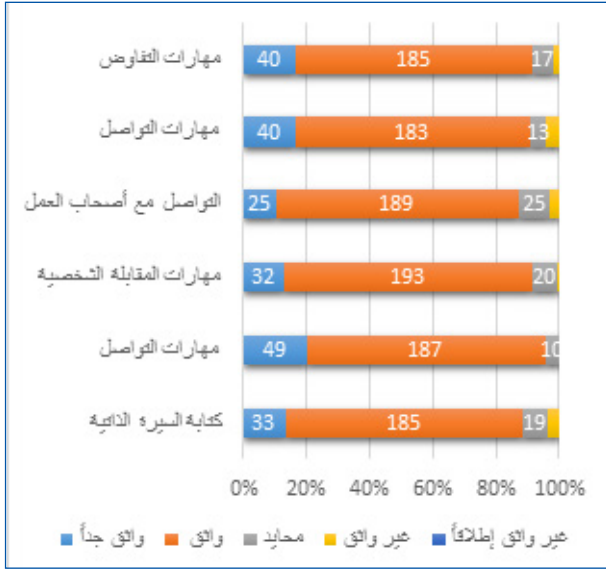
فعالية التدريب وملاءمته:

أشار ٩٦٪ من المشاركين في الدراسة إلى أن محتوى تدريب أندية البحث عن وظيفة كان مفيداً وذو قيمة وكذلك مستوى الميسرين الذين قدموا هذا المحتوى، واعتبر ما بين ٦٠ و ٧٠٪ من المشاركين أن مدة التدريب والأماكن كانت مرضية.

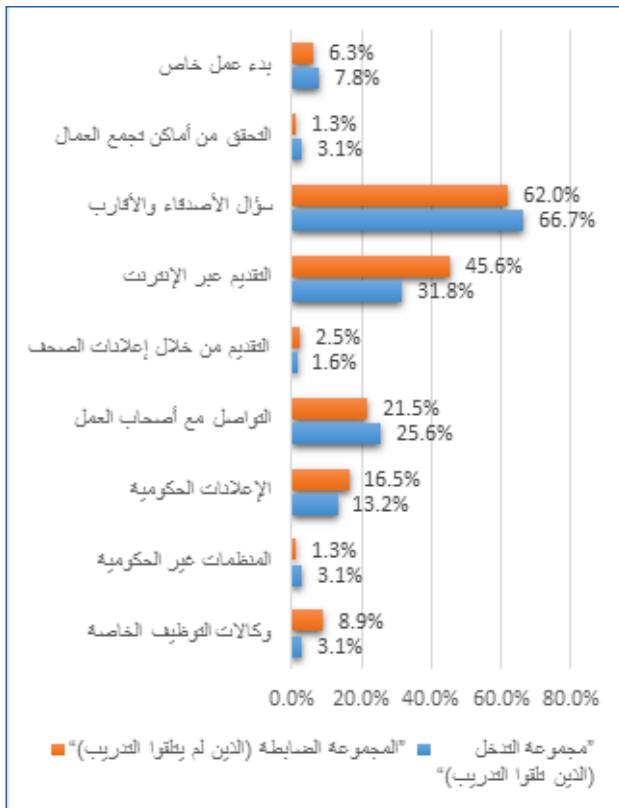
أكثر المهارات فائدة في مهارات الوظيفية:

أظهرت نتائج دراسة التتبع أن مهارة كتابة السير الذاتية هي الأكثر استخداماً بين المشاركين، حيث بلغت نسبة استخدامها ٨٦,٦٪، ووصلت إلى ٩٠,٦٪ في أسويط و ٧١,٤٪ في الشرقية. كما أبدى المشاركون اهتماماً كبيراً بإجراء المقابلات والتواصل مع أصحاب العمل المحتملين، حيث بلغت نسبة من قاموا بذلك ٨٠,٦٪ و ٧٩,١٪ على التوالي. ومن الجدير بالذكر أن جميع المشاركين في الشرقية (١٠٠٪) قد مارسوا هذه الأنشطة بفاعلية. بالإضافة إلى ذلك، استخدم ٨٣,٦٪ من المشاركين بشكل عام طرق البحث عن عمل، حيث بلغت هذه النسبة ٩٢,٩٪ في الشرقية و ٨١,١٪ في أسويط.

في حين أن أقل المهارات تطبيقاً كانت تعديل وتحديث السير الذاتية، حيث بلغت نسبة من قاموا بذلك ١٠,٤٪ فقط (٠٪ في الشرقية و ١٣,٢٪ في أسويط)، مما يشير إلى الحاجة إلى مزيد من التدريب في تصميم السير الذاتية. كما أشار المستجيبون في الدراسة إلى مدى ثقتهم في تطبيق المهارات التي تعلموها خلال التدريب بشكل عملي، وذلك باستخدام مقياس ليكرت. وقد وجدنا أن حوالي ٩٠٪ من الخريجين إما واثقون أو واثقون جداً من قدرتهم على تطبيق المهارات والمعرفة التي اكتسبوها خلال التدريب.



الشكل ٤: تطبيق مهارات التوظيف بعد التدريب في مركز التدريب المشترك (مستوى الثقة)



الشكل ٥: طرق البحث عن وظيفة

كما كان تدريب أندية البحث عن وظيفة من خلال المشروع ناجحاً، ليس فقط في بناء ثقة خريجي التدريب في قدرتهم على تطبيق المهارات التي تعلموها، وإنما انعكس أيضاً في تنوع أساليب البحث عن عمل التي استخدموها في الأشهر الستة التي تلت التدريب، مقارنة بمجموعة المقارنة (مجموعة الضبط).

وبشكل أكثر تحديداً، استخدم خريجو التدريب من المجموعة المستهدفة الشبكات الاجتماعية وطلبوا الدعم من الأصدقاء والأقارب بمعدل الضعف مقارنة بمجموعة الضبط. وبلغ معدل التطبيق الإجمالي ٧٩,١٪ (حيث أفاد المشاركون في الشرقية بمعدل تطبيق بلغ ١٠٠٪، بينما كان معدل التطبيق في أسبوط ٧٣,٦٪). كما كانت المجموعة المستهدفة أكثر فاعلية في الحصول على المعلومات اللازمة عن فرص العمل في أماكن العمل. وهذا يشير إلى فاعلية أقسام التواصل وبناء الشبكات في تدريب أندية البحث عن وظيفة.

وأظهرت المجموعتان اعتماداً كبيراً على الشبكات الاجتماعية للبحث عن عمل، إذ لجأ ٦٦,٧٪ من مجموعة التدخل و ٦٢,٠٪ من مجموعة الضبط إلى طلب التوصيات من الأصدقاء والأقارب. ويسلط هذا الاعتماد المشترك الضوء على أهمية العلاقات الشخصية في البحث عن عمل، دون التأثير ببرامج التدخل. وأظهرت الطرق البديلة، مثل التحقق من الأماكن التي يتجمع فيها العمال وبدء المشاريع الخاصة، تبايناً طفيفاً بين المجموعتين، مما يشير إلى نهج مشابه في استكشاف الطرق غير التقليدية للبحث عن عمل، بخلاف الأساليب التقليدية.

وأظهرت مجموعة التدخل ميلاً أكبر إلى الاستفسار المباشر من أماكن العمل بنسبة ٢٥,٦٪ مقارنة بمجموعة الضبط (٢١,٥٪). يُعزى ذلك على الأرجح إلى تأثير برامج التدخل التي شجعت على اتباع أساليب بحث عن عمل أكثر استباقية. ومع ذلك، كان هناك تفاوت ملحوظ في استخدام طلبات التوظيف عبر الإنترنت، حيث استخدم ٤٥,٦٪ من مجموعة الضبط المنصات الرقمية مقارنة بـ ٣١,٨٪ في مجموعة التدخل.

كما تفاعلت كلتا المجموعتين مع إعلانات الوظائف الحكومية، ولكن أظهرت مجموعة الضبط معدل تفاعل أعلى قليلاً بنسبة ١٦,٥٪ مقارنة بـ ١٣,٢٪ في مجموعة التدخل.

كما وجدت دراسة التتبع أن ٦٠٪ من الخريجين لديهم الآن سير ذاتية تعكس بدقة تعليمهم وخبراتهم ومؤهلاتهم، مقارنة بـ ١٤٪ فقط في مجموعة المقارنة (الضبط). وأيضاً استخدم ١٤٪ من الخريجين سيرهم الذاتية مرة أو مرتين، مقارنة بـ ١٪ فقط في مجموعة المقارنة (مجموعة الضبط). ويشير هذا إلى تأثير كبير للتدريب على تطوير مهارة كتابة السير الذاتية.

◀ إمكانية الحصول على فرص العمل:

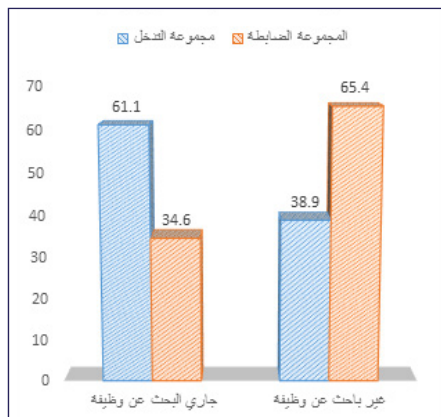
رغم اكتساب مهارات جديدة، واجه معظم المشاركين صعوبة في الحصول على عمل مستقر. فلم يتمكن سوى قلة منهم من الحصول على وظيفة، وكانت غالبية هذه الوظائف غير مستقرة. من بين الذين لم يجدوا عملاً بعد التدريب ونسبتهم ٨٥,٨٪، أرجع ٦٠,٧٪ ذلك إلى قلة فرص العمل المتاحة، بينما ذكر ٤٦٪ أن التزاماتهم المنزلية حالت دون استمرارهم في العمل.

ويمكن إرجاع ارتفاع معدلات البطالة إلى عدة عوامل، أبرزها التحديات الاقتصادية التي أثرت بشكل كبير على القطاع الخاص، لا سيما المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. فقد أدى ضعف الأوضاع الاقتصادية وعدم وجود بيئة أعمال مواتية إلى تراجع قدرة القطاع الخاص على خلق فرص عمل. بالإضافة إلى ذلك، اضطرت العديد من الشركات إلى تقليص حجم أعمالها، لا سيما في محافظات مثل أسيوط حيث كانت فرص العمل في القطاع الخاص محدودة بالفعل.

وزادت حدة هذه التحديات بسبب أن غالبية المستفيدين من البرنامج هم من النساء، واللاتي لا يفضلن عمل خارج مدينتهن أو قريرتهن. كما أن المستوى التعليمي والمهني المحدود لدى الكثير من المستفيدين يمثل عائقاً آخر أمام حصولهم على فرص عمل مناسبة.

المحافظة	أسيوط	الشرقية
شغل عملاً بعد التدريب	١٧,٦٪	٥,٧٪
مدة البحث عن عمل		
أثناء التدريب وبعد التدريب مباشرة	٣٥	١٠٠,٠٪
١-٣ أشهر	٢٧,٥٪	٠,٠٪
٣-٤ أشهر	٢,٥٪	٠,٠٪
٤-٦ أشهر	١٠٪	٠,٠٪
٧-١٢ شهراً	٠,٠٪	٠,٠٪
أكثر من عام	٢٥٪	٠,٠٪
قطاع العمل		
التجارة	٠,٠٪	٠,٠٪
مبيعات التجزئة	٥,٠٪	٠,٠٪
الخدمات	٦٧,٥٪	١٤,٣٪
الصناعة	٥,٠٪	١٤,٣٪
لا أعلم	٥,٠٪	٠,٠٪
أخرى	١٧,٥٪	٧١,٤٪
وجود عقد رسمي مع صاحب العمل	١٥٪	١٤,٣٪
استقرار العمل		
دائم	١٧,٥٪	١٤,٣٪
مؤقت	٥٧,٥٪	٥٧,١٪
موسمي	٧,٥٪	١٤,٣٪
يومي	١٧,٥٪	١٤,٣٪
يتمتع بتغطية تأمين طبي	١٠٪	٠٪
يتمتع بتغطية تأمين اجتماعي	١٠٪	٠٪

◀ نشاط البحث عن وظيفة:



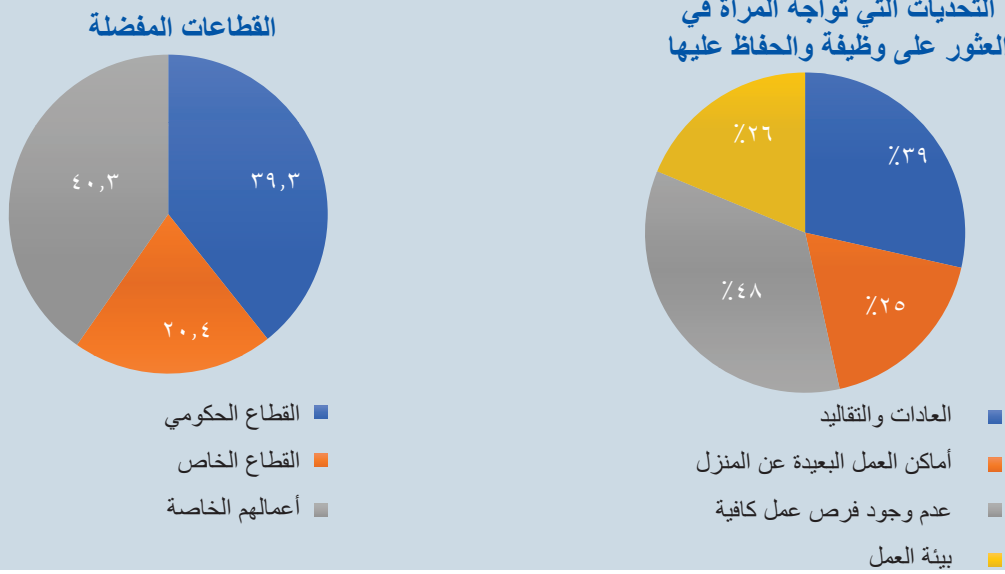
رغم انخفاض معدلات التوظيف بعد انتهاء برنامج تدريب أندية البحث عن وظيفة، إلا أن دراسة التتبع أظهرت زيادة ملحوظة في نشاط البحث عن عمل بين المشاركين في البرنامج مقارنة بمجموعة المقارنة (مجموعة الضبط) في كل من أسيوط والشرقية. وبالنسبة لمجموعة التدخل (خريجي برنامج أندية البحث عن وظيفة)، أفاد ٦١,١٪ من المشاركين أنهم كانوا يبحثون بنشاط عن وظائف، مقارنة بـ ٣٤,٦٪ في المجموعة الضابطة. تشير هذه النتائج إلى أن البرنامج قد نجح في تحفيز المشاركين وتزويدهم بالمهارات اللازمة للبحث الفعال عن وظيفة.

الشكل ٦: نشاط البحث عن وظيفة

كشفت دراسة التتبع أيضاً عن جوانب مثيرة للاهتمام حول تفضيلات وتحديات المشاركين في أندية البحث عن وظيفة وكذلك مجموعة الضبط ، لا سيما بالنسبة للنساء اللواتي شكلن النسبة الأكبر من المشاركين.

أشار حوالي ٨٠٪ من المستجيبين إلى أنهم يفضلون الحصول على وظيفة حكومية أو أن يكون لديهم أعمالهم الخاصة، بدلاً من العمل في القطاع الخاص.

وصنف ما يقرب إلى ٥٠٪ من المستجيبين عدم وجود فرص كافية كأبرز التحديات، تليها التقاليد والأعراف الاجتماعية ثم ظروف العمل.



الشكل ٧: التفضيلات والتصورات

مسار الخدمة الثاني: تعزيز ملائمة الوظائف بين أصحاب العمل والباحثين عن وظيفة من خلال ملتقيات التوظيف

شمل المسار الثاني الذي تبناه المشروع تسهيل الوصول إلى فرص العمل من خلال ملتقيات التوظيف. وتُعد هذه الملتقيات بمثابة منصة يمكن من خلالها للباحثين عن وظيفة مقابلة أصحاب العمل المحتملين، والتعرف على مختلف الصناعات، وفهم متطلبات الأدوار الوظيفية المختلفة. وتُقدم ملتقيات التوظيف فرصاً للتفاعل المباشر بين أصحاب العمل والباحثين عن وظيفة، مما يسهل على الشباب العثور على فرص عمل مناسبة ولأصحاب العمل تحديد المرشحين الواعدين. ويسد هذا النهج الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل من خلال توفير مكان لمطابقة الوظائف في الوقت الفعلي.

المفهوم الجديد للأيام التوظيفية

بناءً على تجربة ملتقيات التوظيف في أسبوط والشرقية، تم اقتراح نموذج مُعدل للأيام التوظيفية، مصمم خصيصاً لتلبية احتياجات الفئة المستهدفة من مستفيدي برنامج تكافل وكرامة.

الأيام التوظيفية أو ملتقيات التوظيف المصغرة هي نسخة أكثر تركيزاً وتخصصاً من معارض التوظيف، تُنظم على مستوى القرية على نطاق أصغر بكثير من حيث عدد أصحاب العمل والباحثين عن عمل، مع نهج أكثر استهدافاً لضمان مطابقة الوظائف الشاغرة المتاحة مع الباحثين عن عمل من مستفيدي برنامج تكافل وكرامة.



وبهدف تجربة فكرة الأيام التوظيفية أو ملتقيات التوظيف المصغرة، نظّم المشروع يومين توظيفيين؛ واحد في كل من المحافظات المستهدفتين، بعد الانتهاء من ٨ ورش عمل لأندية البحث عن وظيفة في كل محافظة. ففي أسبوط، أقيم يوم توظيفي في ١٩ فبراير ٢٠٢٤، حيث شارك ٦ من أصحاب العمل وعُرضت ٥٨٥ وظيفة شاغرة. وبنهاية اليوم التوظيفي، تم تقديم ٣٢٠ طلباً من الباحثين عن العمل. ولاحقاً في الشرقية، نُظّم يوم توظيفي في ٢٨ فبراير ٢٠٢٤، حيث استضاف ٤ أصحاب عمل وعُرضت ١٦٠ وظيفة شاغرة. وفي ذلك اليوم، تم تقديم ١٥٠ طلباً من الباحثين عن العمل.

مخرجات ملتقيات التوظيف التي نظمها المشروع:

في إطار التدخلات المخطط لها، نظم المشروع ملتقيين رئيسيين للتوظيف في المحافظات المستهدفة؛ محافظتي أسبوط والشرقية، بالتعاون مع وزارة التضامن الاجتماعي ووزارة العمل. وفي أسبوط، أقيم ملتقي التوظيف في ١٥ مايو ٢٠٢٣، حيث تم عرض إجمالي ٩١١ وظيفة بمشاركة ٤١ شركة. وبلغ عدد الباحثين عن وظيفة الذين حضروا ملتقي أسبوط ٦,٩٢٧.

وفي الشرقية، أقيم ملتقي التوظيف في ١ يونيو ٢٠٢٣، حيث تم عرض إجمالي ٢,٧١٠ وظيفة (٥٠٠ منها استهدفت النساء)، وبلغ عدد الباحثين عن وظيفة الذين حضروا ١,٢٤٤ مشاركاً، مع مشاركة ٤٠ شركة. وبلغ عدد طلبات التقديم التي جمعتها الشركات المشاركة ٥,٣٩٥ طلباً في أسبوط و ٢,٣٢١ طلباً في الشرقية.

وفي إجمالي المحافظات، بلغ عدد الوظائف المتاحة في الملتقيين ٨,٦٢١ وظيفة. كما بلغ إجمالي عدد أصحاب العمل ٨١ شركة، بينما وصل إجمالي عدد الحضور من الباحثين عن وظيفة إلى ٨,١٧١.

وسابقاً، دعم المشروع فريق برنامج فرصة الوطني في تنظيم ملتقيين للتوظيف في المحافظات خلال عام ٢٠٢٢، ليصل إجمالي عدد الوظائف الشاغرة المعروضة (في الملتقيات الأربعة) إلى ٩,٩٧١ وظيفة، بمشاركة ١٠٣ شركات، وحضور ٩,٩٦٣ باحثاً عن وظيفة.

أبرز ملامح ملتقيات التوظيف لعام ٢٠٢٣:

- مثل معظم الباحثين عن وظيفة حوالي ٧٢٪ في أسبوط و ٨٧٪ في الشرقية من الفئة العمرية المستهدفة بين ١٨ و ٣٥ عاماً.
- الغالبية العظمى من المتقدمين من كلا الجنسين كانوا من الحاصلين على التعليم الثانوي، حيث بلغت النسبة ٥١٪ في أسبوط و ٥٢,٨٪ في الشرقية.
- نسبة المشاركين الذين تلقوا تحويلات نقدية من برنامج تكافل وكرامة كانت ٤١٪ في أسبوط و ٤٦٪ في الشرقية.
- النساء الحاضرات اللاتي يحصلن على تحويلات نقدية من برنامج تكافل وكرامة شكلن ٦١٪ في أسبوط و ٦٠٪ في الشرقية.
- معدل الرضا العام لدى أصحاب العمل المشاركين في ملتقي أسبوط كان ٨٠٪ مقارنة بـ ٧٦٪ في ملتقي الشرقية.

مسار الخدمة الثالث: التوظيف المباشر من خلال التدريب من أجل التشغيل

ثالثاً، نظر المشروع في إطلاق برنامج التدريب من أجل التشغيل لدعم مستفيدي برنامج تكافل وكرامة الذين قد تكون مهاراتهم ومؤهلاتهم محدودة ولا يمكنهم الاستفادة بشكل كافٍ من التدريب على مهارات الوظيفة الذي تقدمه ورش عمل أندية البحث عن وظيفة أو من خلال ملتقيات التوظيف. ويشمل برنامج التدريب من أجل التشغيل شراكات مع الشركات لتوفير التدريب العملي للشباب، مما يؤدي إلى توفير فرص عمل مباشرة. لا تقدم هذه الاستراتيجية خبرة عمل عملية فحسب، بل تضمن أيضاً أن المهارات المكتسبة تتوافق مع احتياجات أصحاب العمل، مما يعالج مشكلة عدم تطابق المهارات بشكل أكثر فعالية.

التدريب من أجل التشغيل في مجال الحرف اليدوية

بالتعاون مع وزارة الشباب والرياضة، ومن أجل استيعاب الطبيعة الخاصة للفئة المستهدفة، والتي تتكون معظمها من نساء يتمتعن بمستويات تعليمية أساسية، تم إدخال نشاط جديد إلى المشروع، يمثل شكلاً من أشكال تدخلات برنامج التدريب من أجل التشغيل، حيث تلقت ١١٦ امرأة من المستفيدين في المجتمعات المستهدفة في أسبوط والشرقية تدريباً فنياً لتطوير مهاراتهن في إنتاج منتجات حرفية بعينها.

ولتعزيز الاستدامة، قام المشروع بالتواصل مع عدد من رواد الأعمال المتخصصين في إنتاج الحرف اليدوية مثل المكرمية، والتطريز، والإكسسوارات، والمنتجات الجلدية، لتدريب النساء من المستفيدين المستهدفين في المشروع، وتسويق منتجاتهن النهائية بعد التدريب، بالإضافة إلى اختيار أفضل المتدربات اللاتي تمكن من إنتاج نسخ من منتجات رواد الأعمال وبجودة مقبولة ليكن جزءاً من قوة العمل في الإنتاج لدى رواد الأعمال سواء في الشرقية أو أسبوط، علي أن يتم دفع أجر مناسب مقابل إنتاجهن. ومن ثم، توفر هذه المبادرة فرصة عمل للمستفيدين المستهدفين بناءً على تفضيلاتهن واتفاقهن مع رائد الأعمال الذي يتولى مسؤولية التسويق.



وقد ساهم المشروع في تشغيل ٨٠٠ مستفيد في عدد من الشركات الخاصة التي تم التعاون معها خلال فترة المشروع. وعقب الانتهاء من عملية توظيف المستفيدين، تم تقديم سلسلة من الدورات التدريبية للموظفين الجدد حول العديد من موضوعات "التعريف بمكان العمل"، بما في ذلك التواصل مع الزملاء والمشرفين، وحل المشكلات، والحقوق والواجبات في بيئة العمل الرسمية، والسلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى بعض الموضوعات الفنية/ المهنية، مثل تجميع الأجهزة المنزلية.

وتجدر الإشارة إلى أن إشراك أصحاب العمل من القطاع الخاص في الشرقية كان أسهل بكثير مما كان عليه في أسبوط، حيث يسهل على المستفيدين من مراكز محافظة الشرقية والمناطق المحيطة الوصول إلى المنطقة الصناعية في مدينة العاشر من رمضان، بينما تقع المنطقة الصناعية في أسبوط بعيداً عن مركز أسبوط والمناطق ذات الكثافة السكانية العالية، ناهيك عن ندرة الوظائف الشاغرة بسبب الوضع الاقتصادي الصعب.

وعلاوة على ذلك، يُظهر الرجال استعداداً أكبر للبحث عن فرص عمل في محافظات أخرى، بينما تفضل النساء اللاتي يشكلن الجزء الأكبر من المستفيدين المستهدفين، العمل بأجر فقط في المناطق القريبة من محل إقامتهن.

ومن جانب العرض، وبناءً على تقييم الأساليب المختلطة الذي اتبعه المشروع للتحقق من نتائج برنامج التدريب من أجل التشغيل، أفاد ٦٧٪ من مسؤولي الموارد البشرية أنه كان من الصعب على الشركات التوظيف التعاقد مع الباحثين عن عمل من مستفيدي برنامج تكافل وكرامة. ويعود ذلك إلى عدة عوامل، منها محدودية مؤهلات بعض المتقدمين، بالإضافة إلى تردد الكثيرين في الدخول إلى سوق العمل الرسمي خوفاً من فقدان الدعم الذي يتلقونه من برنامج تكافل وكرامة.

مسار الخدمة الرابع: تعزيز الاستبقاء الوظيفي من خلال التدريب على تنمية مهارات الإشراف وأكاديمية الموارد البشرية



تهدف هذه التدخلات إلى دعم المسارات الثلاثة الأخرى، مع التركيز على الاستبقاء الوظيفي وتحسين ظروف العمل من خلال بناء قدرات الإشراف للمشرفين، إذ تشكل مواقفهم وسلوكياتهم عنصراً أساسياً في معدلات دوران العمالة المرتفع بين العمال غير الراضين بالشركة. وبالمثل، فإن تدريب مديري وموظفي الموارد البشرية على اعتماد ممارسات محسنة في مكان العمل ومعالجة قضايا النوع الاجتماعي وحقوق وواجبات العمال بشكل أفضل من شأنه أن يساعد في زيادة مستوى رضا العمال، وينعكس في النهاية على فعالية عمليات الشركة وتنافسيتها.

١- التدريب الخاص بتنمية مهارات الإشراف:

في إطار برنامج التدريب من أجل التشغيل الذي ينفذه المشروع، تم تقديم تدريب على مهارات الإشراف لـ ١٠٠ مشرف في ٩ من الشركات التي تم التعاون معها أثناء تنفيذ المشروع، وذلك لتحسين قدراتهم، خصوصاً فيما يتعلق بعلاقاتهم وتفاعلاتهم الشخصية مع العمال، وذلك بهدف توفير بيئة عمل أكثر ملاءمة من شأنها تقليل معدلات الدوران.

٢- أكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي:

في الوقت ذاته، نظم المشروع الدورة السابعة لأكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي، التي استمرت لمدة ١٠ أيام، خلال شهري يناير وفبراير ٢٠٢٤. كانت الدورة مخصصة لمديري الموارد البشرية وكبار التنفيذيين في أقسام الموارد البشرية في الشركات الخاصة التي تعاونت مع المشروع خلال تنفيذ ملتقيات التوظيف وبرنامج التدريب من أجل التشغيل في محافظتي الشرقية وأسيوط. وتركز التدريب على ثلاث موضوعات رئيسية: (١) الموارد البشرية، (٢) قانون العمل، (٣) المساواة بين الجنسين.

وحضر التدريب إجمالاً ٢٨ مشاركاً، شملوا ٢١ مشاركاً من ١٤ شركة خاصة، بالإضافة إلى ممثلين من برنامج فرصة الوطني التابع لوزارة التضامن الاجتماعي واتحاد الصناعات المصرية. كما ساهم تنوع المشاركين في إثراء النقاشات حيث شاركوا بالتحديات الحقيقية التي يواجهونها في السوق ووسائل التغلب على تلك التحديات.

وفي اليوم الأخير من التدريب، قدمت كل شركة مسودة سياسة الموارد البشرية المعدلة الخاصة بها بعد تعديل بعض الجوانب وفقاً لاحتياجاتها ومواءمتها مع الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي والقانون والموارد البشرية التي تعلموها خلال التدريب لمدة ١٠ أيام.

دعم مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية (ACT/EMP) تطوير أكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي باعتبارها خدمة جديدة لاتحاد الصناعات المصرية، من خلال وحدة النساء في الأعمال. وقد تم تنفيذ النموذج الأولي في عام ٢٠١٧. وحتى عام ٢٠٢٣، تم تنفيذ ٦ دورات من خلال مشاريع مختلفة في مكتب المنظمة الدولية للعمل في القاهرة. وقد أعرب المشاركون عن رضاهم إذ ساعدتهم الأكاديمية في التعامل مع بعض التحديات التي يواجهونها على مستوى المؤسسة، مثل ارتفاع معدل دوران العمالة، وتطوير علاقات العمل، وزيادة التزامهم بالتشريعات الوطنية للعمل.

إدارة الموارد البشرية:

المخطيط، والتوظيف، والاختيار، وتطوير المهارات وإدارة الأداء.

قضايا النوع الاجتماعي:

المساواة بين الجنسين، والتطور الوظيفي، والعمل الجماعي.

الشؤون القانونية:

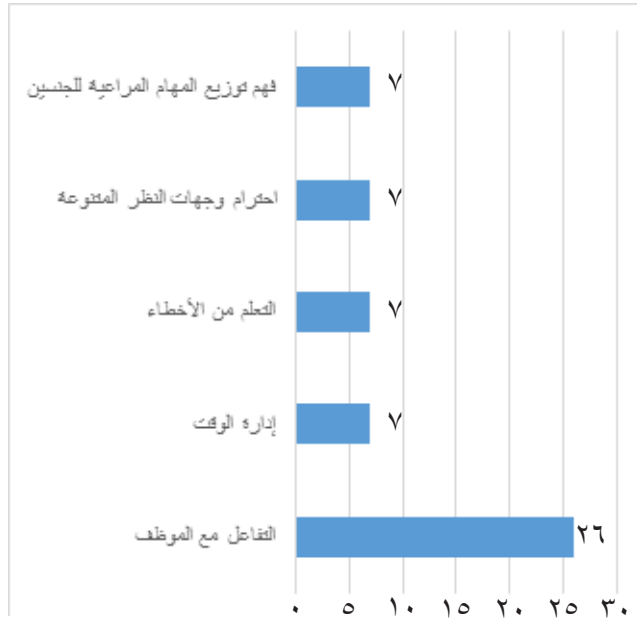
أنواع العقود، وحقوق العمال وواجباتهم، والمسائل القانونية المتعلقة بالأجور والضمان الاجتماعي والتفاوض وصوية النزاعات.

تقييم أكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي والتدريب على مهارات الإشراف

بههدف تقييم فعالية ونواتج التدريب على مهارات الإشراف وأكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي المنفذين من خلال المشروع، تم استخدام نهج الأساليب المختلطة كجزء من تقييم مستقل لكلا النشاطين. وأجري فريق التقييم مقابلات شخصية وهاتفية مع ٢٤٦ عاملاً و ٢١ مقابلة مع مقدمي المعلومات الرئيسيين بإجمالي ٦ مسؤولين من مسؤولي الموارد البشرية و ١٥ مشرف عمل.

وأكدت نتائج التقييم أهمية الأكاديمية العالية للفئة المستهدفة، مع اتخاذ إجراءات عملية من موظفي الموارد البشرية والمشرفين على العمل لتحسين ظروف العمل. وأكد المشاركون في الأكاديمية رضاهم عن مواضيع التدريب، مع التركيز الرئيسي على أهمية مهارات التواصل وحل المشكلات.

كما أكد مسؤولو الموارد البشرية على التحسينات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في مكان العمل، بعد المشاركة في جلسات الأكاديمية، بما في ذلك إنشاء حضارة في مكان العمل، وإنشاء سجلات حضور خاصة بالنساء، وتخصيص منطقة كافيتيريا خاصة بالنساء، وزيادة وعي العمال بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل. وتم بذل المزيد من الجهود لضمان الامتثال الكامل لقوانين العمل، حيث أفاد ٣٣٪ من مسؤولي الموارد البشرية الذين تم مقابلتهم بإنشاء نظام إجازة يتوافق مع قوانين العمل.



الشكل رقم ٩: الأثر الإيجابي للتدريب على المهارات الإشرافية (%)

علاوة على ذلك، أقر مسؤولو الموارد البشرية التعاون مع مشروع منظمة العمل الدولية لتسهيل توظيف المستفيدين المرشحين في إطار برنامج تكافل وكرامة داخل شركاتهم/مصانعهم. ومع ذلك، أفادت الأغلبية (٦٧٪ من المستجيبين) بصعوبات في توظيف مستفيدي تكافل وكرامة، وعزت هذا التحدي إلى تردد المستفيدين في البحث عن وظيفة.

وكان تأثير أكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي على مكان العمل واضحاً في مستوى الرضا بين العمال الذين أجرى فريق التقييم مقابلات معهم، حيث أكد ٧٩٪ من العمال المستطلع آراؤهم رضاهم عن ظروف عملهم الحالية وبيئة العمل. ومع ذلك، أكد ١٦٪ عدم رضاهم، والذي ينبع بشكل أساسي من القضايا التالية:

- المعاملة غير الملائمة من المشرفين تجاه العمال.
- صعوبة في توفير وسائل الانتقال إلى مواقع المصنع/الشركة.
- عدم الرضا عن عدد أيام الإجازات المسموح بها للعمال.

من ناحية أخرى، اجمع جميع المشرفين تقريباً على أن التدريب قد أفاد عملهم وساهم في تحسين السياسات والإجراءات المختلفة، كما في الشكل رقم ٩.

رؤى من الأدلة العالمية

للاطلاع على فعالية النهج المختلفة والاستراتيجيات أو مسارات الخدمة ضمن مكون العمل بآجر الذي ينفذه المشروع، من المهم جداً مراجعة الأدلة العالمية على البرامج المماثلة. فعلى سبيل المثال، قام استيفانو كاربيا وكيت أوركين بمراجعة حديثة للأدلة، لدراسة نهج مختلفة لتجاوز عوائق البحث عن وظيفة. وقد وجد المؤلفان أدلة قوية على أن توفير معلومات واضحة حول مهارات العمال، لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل، له تأثير إيجابي كبير. وقد يشير هذا إلى تأثير إيجابي قوي محتمل لأندية البحث عن وظيفة، حيث أصبح لدى الخريجين القدرة على إعداد السير الذاتية التي تتضمن تعليمهم وخبراتهم ومهاراتهم، يمكن أن توفر هذه المعلومات بشكل واضح. كما توفر ملتقيات التوظيف وسيلة لتبادل المعلومات بين الطرفين، أصحاب العمل والباحثين عن وظيفة.

والأهم من ذلك، تسلط الدراسة الضوء على فعالية تكلفة تدريب البحث عن وظيفة ووسائل تسهيل تبادل معلومات سوق العمل، مثل ملتقيات التوظيف. وقد تبين أن هذه الاستراتيجيات تتميز بتكلفة فعالة مقارنة ببرامج التدريب المهني التقليدية، في حين أن الفارق في التأثير المقدر بينها ليس كبيراً.

وبالنسبة للأفراد ذوي الدخل المحدود والأهداف الوظيفية الواقعية، يمكن أن تساهم برامج دعم البحث عن وظيفة في زيادة فرص حصولهم على وظائف، وذلك من خلال التدخلات التي تعمل على تقليل التكاليف المرتبطة بالبحث. ومع ذلك، قد لا تستمر هذه التأثيرات على المدى الطويل. وتشير بعض الأدلة إلى وجود فروق بين الجنسين في العقبات التي تواجه الباحثين عن عمل. وعلى الرغم من ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من الأبحاث كيفية تكييف سياسات البحث عن عمل على نحو خاص لمعالجة هذه التحديات القائمة على النوع الاجتماعي.

وتسلط الأدلة التي جمعها معمل عبد اللطيف جميل لمكافحة الفقر (J-PAL) في واحد من رؤى السياسات الضوء على فعالية تقليل حواجز البحث للباحثين عن وظيفة من خلال برامج مختلفة. وقد أظهرت هذه البرامج مستويات متفاوتة من النجاح في سياقات مختلفة. فعلى سبيل المثال، في حين أنها غالباً ما تحسن مهارات البحث عن وظيفة وتعزز ثقة المشاركين، فإن تأثيرها على نتائج التشغيل الفعلية يمكن أن يكون محدوداً بتوافر فرص العمل. ويتوافق هذا إلى حد كبير مع النتائج المتوقعة من برنامج أندية البحث عن وظيفة في أسبوط والشرقية، حيث كانت معدلات التشغيل منخفضة للغاية.

وسلط التحليل الضوء على دراستين ركزتا على الجانب المتعلق بالنوع الاجتماعي. أظهرت إحدى الدراسات أن أصحاب العمل غالباً ما يقللون من قدرات النساء، إلا أن خطابات التوصية المرفقة بطلب الوظيفة يمكن أن تساعد في تصحيح هذه النظرة. وفي سياق آخر، كشفت الإحصائيات عن ارتفاع نسبة انسحاب النساء من سوق العمل في مصر بعد الزواج، مما يشير إلى أن ظروف العمل الحالية لا تتوافق مع التزاماتهن الأسرية في مجتمع ذكوري.

وتدعم الدراسات المنشورة من معهد اقتصاديات العمل أيضاً هذه النتائج. على سبيل المثال، ففي دراسة حول برامج مساعدة البحث عن وظيفة، وجد المعهد أنه في حين أن هذه البرامج يمكن أن تحسن من فعالية البحث عن وظيفة، فإن نجاحها يعتمد بشكل كبير على جانب الطلب في سوق العمل وتوافر فرص العمل المناسبة.

ويوفر استعراض ديفيد ماكينزي لبرامج سوق العمل النشطة رؤى إضافية حول فعالية التدخلات المختلفة. ويسلط بحثه الضوء على أن هذه البرامج تساهم في تحسين قابلية التوظيف ومهارات البحث عن عمل، إلا أن تأثيرها على معدلات التشغيل غالباً ما يكون محدوداً بسبب العوامل الخارجية مثل الظروف الاقتصادية وديناميكيات سوق العمل.

توصيات خاصة بالسياسات

التدريب المستهدف وتقييم الاحتياجات

لتنفيذ برامج تدريب على مهارات البحث عن وظيفة، يُنصح أولاً بتنظيم مجموعات بؤرية مع الفئة المستهدفة. كما ينبغي التعاون مع أصحاب العمل المحليين، والجمعيات الصناعية، والمؤسسات التعليمية لضمان توافق برامج التدريب مع الطلب الحالي لسوق العمل. كما أن إشراك الأطراف المعنية في تصميم البرامج وتنفيذها سيضمن ملائمة هذه البرامج واستجابتها للتغيرات المستمرة في احتياجات سوق العمل. ومن خلال ذلك، يمكن تحديد ما إذا كان العائق الأساسي أمام التشغيل هو نقص في مهارات البحث عن وظيفة أم قضايا أوسع في سوق العمل. وبالإضافة إلى ذلك، من خلال التركيز على الاحتياجات المحددة، يمكن تخصيص التدريب لمعالجة الفجوة في المهارات الأكثر ارتباطاً بالحصول على وظيفة في السوق المصري الحالي.

تعزيز ريادة الأعمال ونمو الشركات

في مناطق محددة لا تقدم فرص عمل كافية، يجب تشجيع خلق فرص العمل من خلال توفير الدعم والموارد لرواد الأعمال الطموحين. ويمكن أن يشمل ذلك برامج التوجيه والارشاد، والوصول إلى القروض متناهية الصغر، وتبسيط إجراءات تسجيل الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، يمكن النظر في تقديم مساعدات تستهدف الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم الحالية لتسهيل نموها وتشجيع خلق فرص العمل. ويمكن أن يعالج هذا الأمر قضية "الوسط المفقود" في سوق العمل المصري من خلال تقوية قطاع حيوي لخلق فرص العمل.

الدعوة لتوفير ظروف عمل موافية، وتعزيز المساواة بين الجنسين، وتوفير ترتيبات عمل مرنة

تشجيع اعتماد ترتيبات العمل المرنة مثل جداول العمل بدوام جزئي وخيارات العمل عن بُعد وخدمات دعم رعاية الأطفال لمزيد من التأكيد على الممارسات الإدارية الفعالة والسياسات العادلة في مكان العمل، بما في ذلك من خلال أكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي التابعة لمنظمة العمل الدولية. ويمكن أن يعالج هذا الأمر الاحتياجات المحددة للنساء العاملات في مصر، مما يسمح لهن بالمشاركة بشكل أكبر في القوى العاملة مع تحقيق التوازن بين مسؤوليات الأسرة. ومن خلال جعل الوظائف أكثر مرونة وقابلة للتكيف، يمكن لهذه السياسة الاستفادة من مجموعة أوسع من الكفاءات وزيادة مشاركة القوى العاملة النسائية، مما يعزز رضا الموظفين والاستبقاء الوظيفي، ويساهم في تحقيق الاستقرار وزيادة الإنتاجية على المدى الطويل داخل القوى العاملة.

تعزيز حزم متنوعة وقابلة للتكيف من خدمات العمل بأجر

لتعزيز فرص العمل بأجر بين المستفيدين من برنامج تكافل وكرامة (والمجموعات المماثلة)، ينبغي تقديم حزمة من مسارات الخدمات المتعددة لاستيعاب تنوع الفئات المستهدفة والقدرات متفاوتة من حيث التحصيل التعليمي والمؤهلات الفنية ومجموعات المهارات. من شأن توفير مجموعة متنوعة من المسارات التدريبية التي تراعي المستويات التعليمية والمهارات الحالية للأفراد، بالإضافة إلى تفضيلاتهم واحتياجاتهم الفردية، أن يضمن وصول الجميع إلى فرص التطوير وعدم تخلف أحد عن الركب.

معالجة ظاهرة "خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب"

عند إشراك المستفيدين من المناطق الريفية بشكل عام، بما في ذلك الفئات المستهدفة ذات الخصائص المماثلة لتلك التي تنتمي إلى برنامج تكافل وكرامة للتحويلات النقدية، يجب أن تنتظر مبادرات العمل بأجر والعمل الحر/ التشغيل الذاتي في ظاهرة "خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب" خاصة للنساء اللواتي قد لا يفكرن في المشاركة في سوق العمل بسبب واجباتهن المنزلية والمسؤوليات الأسرية. وقد امتنعت فئة معينة من النساء عن مبادرات العمل الحر/ التشغيل الذاتي لأنهن يتجنبن المخاطر المرتبطة بإدارة مشاريعهن متناهية الصغر وبدلاً من ذلك، فضلن العمل بأجر. ومع ذلك، فإن طلب سوق العمل ومسؤولياتهن العائلية قد عزز من إحجامهن عن العمل. وتصميم أشكال مبتكرة من العمل بأجر مع التركيز على تحسين المهارات قد يشجع النساء على العودة إلى سوق العمل.

توفير فرص عمل بباقة مزايا مغرية تشمل أجور تنافسية

تحفيز المستفيدين الذين يتلقون مزايا برنامج تكافل وكرامة للنظر في فرص العمل كجزء من مكون مشروع "تشغيل الشباب في مصر: التمكين الاقتصادي في إطار برنامج فرصة" ثبت أنه تحد كبير، ليس فقط بسبب الخوف من فقدان حقهم في الحصول على المزايا التي يحصلون عليها من خلال برنامج تكافل وكرامة، ولكن أيضاً لأنهم يعملون بالفعل في القطاع غير الرسمي الذي يدر مصدراً كافياً من الدخل. لذلك، قبل تنفيذ التدخلات التي تعزز العمل بأجر، يجدر دراسة سوق العمل داخل المجتمعات المستهدفة، بما في ذلك القطاع غير الرسمي الذي يعمل فيه معظم مستفيدي تكافل وكرامة والفئات المستهدفة المماثلة، وكذلك حزمة المزايا التي يتم تقديمها لهم بموجب برنامج تكافل وكرامة، لتحديد حزمة الحوافز التي يجب أن تصاحب تدخلات العمل بأجر، بما في ذلك مستوى الأجور المقدمة.

إضفاء الطابع المؤسسي على أدوات الرصد والتقييم في جميع التدخلات المنفذة

أدرج مشروع تشغيل الشباب في مصر العديد من أدوات الرصد والتقييم في جميع مراحل تنفيذ الأنشطة المخطط لها ووضع تركيزاً خاصاً على المتابعات بعد تنفيذ النشاط، بما في ذلك من خلال تقييم الأثر وأنشطة التتبع، بهدف تقييم النتائج والغايات من التدخلات المنفذة، والأهم من ذلك تحديد ما نجح وما لم ينجح. إن إنشاء إطار للرصد والتقييم لمبادرات التنمية أمر بالغ الأهمية، ويصبح أكثر ضرورة في التدخلات التي تقدم حلولاً جديدة تماماً للفئة المستهدفة، كما كان الحال مع مستفيدي برنامج تكافل وكرامة.

المراجع

- منظمة العمل الدولية. (٢٠٢٣) تقرير استعراض منتصف المدة لمشروع تشغيل الشباب في مصر.
- وزارة التضامن الاجتماعي، مصر. (٢٠٢٣). التقرير السنوي لبرنامج فرصة.
- البنك الدولي. (٢٠٢٢). مرصد الاقتصاد المصري: تحديات سوق العمل وفرصه.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (٢٠٢٢). تشغيل الشباب في مصر: التحديات والفرص.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (٢٠٢٣). مسح القوى العاملة.
- معمل عبد اللطيف جميل لمكافحة الفقر. (٢٠٢٢) تقليل حواجز البحث عن عمل: أدلة من تقييمات عشوائية.
- منظمة العمل الدولية- (٢٠٢٣) Taqeeem نحو برامج سوق عمل قائمة على الأدلة.
- معهد اقتصاد العمل (٢٠٢٢). (IZA) تقييم برامج مساعدة البحث عن عمل: آثارها على السياسات.
- كارياس، ك أوركين، أندرو، أ، ر غارليك، ر هيث، ن سينغ. (٢٠٢٤) الحواجز أمام البحث والتوظيف في أسواق العمل الحضرية، VoxDevLit، ١٠ (١)، فبراير ٢٠٢٤.



مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

٩ ش. د. طه حسين، الزمالك، القاهرة

تليفون: ٢٧٣٦٩٢٩٠ +٢٠٢

البريد الإلكتروني: cairo@ilo.org

Belal@ilo.org

الموقع: www.ilo.org/cairo

www.ilo.org/egypt-youth-employment

© منظمة العمل الدولية ٢٠٢٤