



منظمة
العمل
الدولية

عدم تطابق المهارات ونقص التشغيل

كيفية تعزيز القابلية للتوظيف بين الشباب والشباب في مصر

قصص النجاح والدروس المستفادة
من مساهمات منظمة العمل الدولية

٢٠١٥/٢٠١٤



فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا
قسم المهارات والقابلية للتوظيف



عدم تطابق المهارات ونقص التشغيل

كيفية تعزيز القابلية للتوظيف

بين الشباب والشباب في مصر

قصص النجاح والدروس المستفادة

من مساهمات منظمة العمل الدولية

٢٠١٥/٢٠١٤

فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا

قسم المهارات والقابلية للتوظيف

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٥

الطبعة الأولى باللغة العربية، ٢٠١٥

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها دون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي:
ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH- 1211 Geneva 22, Switzerland والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ilo.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

عدم تطابق المهارات ونقص التشغيل:

كيفية تعزيز القابلية للتوظيف بين الشباب والشباب في مصر

Skills mismatch and underemployment:

How to boost employability of young women and men in Egypt

ISBN: 978-92-2-030679-6 (print)

ISBN: 978-92-2-030680-2 (web pdf)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

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

يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية للمنظمة الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

ويمكن الحصول مجاناً على بيان مصور أو قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني:

pubvente@ilo.org زوروا موقعنا: www.ilo.org/publns

للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة:

٩ ش د. طه حسين، الزمالك، القاهرة- جمهورية مصر العربية

تليفون: ٢٧٣٥٠١٢٣ (+٠٢٢)

زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طبع في (جمهورية مصر العربية).

تمهيد

شهدت مصر تغيرات اجتماعية وسياسية هائلة منذ عام ٢٠١١ عندما بدأ الربيع العربي في اضطراب المشهد السياسي في شمال أفريقيا. حيث أدت الاضطرابات الاجتماعية وعدم الاستقرار إلى الانخفاض الحاد في معدلات النمو الاقتصادي التي ترجمت سريعاً إلى انخفاض في معدلات توفير فرص العمل. وقد ساهم ذلك في تفاقم ضعف آفاق سوق العمل بالنسبة للشباب، وخاصة بالنسبة للنساء، حيث أصبح الشباب في وضع غير مؤاتٍ تمامًا للوصول إلى فرص العمل اللائق، علاوة على المتزايدة من خريجي التعليم العالي الذين لا يجدون وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم.

وقد تلقت منظمة العمل الدولية طلب من الحكومة الوطنية والعمال وأصحاب العمل والمجتمع المدني لدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتمهيد التطورات في سوق العمل. وتهدف أنواع المساهمات- التي تركز جميعها على معايير العمل المتفق عليها دوليًا وعلى تطبيق أدوات منظمة العمل الدولية التي تم تكييفها مع السياق المصري- إلى تعزيز أهمية المهارات المقدمة، وتحسين مطابقة الوظائف والتوجيه الوظيفي والإرشاد، وتستهدف الفئات الأكثر حرمانًا، بما في ذلك الأطفال العاملين.

والغرض الرئيسي من هذا الكتيب هو إلقاء الضوء على خبرات منظمة العمل الدولية وقصص النجاح للإستفادة منها. حيث تهدف مساهمات المشروعات إلى تغيير حياة الناس، وهذه هي القصص التي يسعى هذا الكتيب إلى تقديمها، وهي في إطار النهج الذي تم تحديده للتنفيذ ووفقًا للسياق المصري الذي تتم فيه. ومن ثم، نود أن نشجع الشركاء الوطنيين والعاملين في مجال التنمية على مواصلة العمل من أجل توفير المهارات وفرص العمل الأكثر والأفضل ومن أجل مستقبل مشرق وأكثر شمولية اجتماعيًا لمصر.

هذا الكتيب هو نتاج الجهود المشتركة بين خمسة مشاريع للتعاون الفني لمكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة بشأن عمالة الشباب وتمكين المرأة في مصر، وجميعها تساهم في تعزيز المهارات والقابلية للتوظيف بين الفئات المحرومة في سوق العمل؛ حيث يتم دعم "مشروع وظائف لائقة لشباب مصر" من قبل كندا، و مشروع "الطريق إلى الأمام بعد الثورة"- العمل اللائق للمرأة في مصر وتونس" من قبل حكومة فنلندا، و"نحو بيئة مواتية لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل للمرأة في مصر" من قبل وزارة الخارجية الأمريكية، و"مكافحة أسوأ أشكال عمالة الأطفال من خلال تعزيز استجابة السياسات وتعزيز سبل العيش المستدامة والفرص التعليمية في مصر" من قبل وزارة العمل الأمريكية، و"الانتقال إلى التشغيل: التوجيه الوظيفي للشباب وتوفير فرص لعمل" من قبل برنامج مبادلة الديون المصرية الإيطالية لمشروعات التنمية. ويجب توجيه الشكر لجميع الجهات المانحة على ثققتهم في عمل منظمة العمل الدولية، وكذلك إلى الزملاء في منظمة العمل الدولية والفرق المسؤولة عن إدارة عمليات المشروعات بالتزام وحماس كبير.

وقد تم إعداد هذا الكتيب من قبل السيدة ليا زانولا، المسؤول الفني السابق في إدارة المهارات والقابلية للتوظيف بمنظمة العمل الدولية في جنيف. وخلال اقامتها لمدة أسبوعين في مصر زارت مواقع المشروعات من أجل إجراء مقابلات مع مختلف الجهات المعنية واتخاذ الصور التي توضح الحالات. وقدمت السيدة كريستين هوفمان، خبيرة تنمية المهارات في فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا، الدعم الفني للمشاريع وقامت بأعمال التنسيق لإصدار هذا الكتيب. وقد قامت السيدة نادية رفعت بترجمة الوثيقة إلى اللغة العربية، وقامت السيدة أسماء رزق، مسؤول الاعلام في مكتب القاهرة، بمراجعة الترجمة وإعداد تصميم الكتيب وساعدت في إصداره.

كريستين ايفانز - كلوك

مدير إدارة المهارات والقابلية للتوظيف
منظمة العمل الدولية بجنيف

بيتر فان غوي

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا
ومكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

قائمة المحتويات

٣	تمهيد
٦	خلفية عن المهارات والقابلية للتوظيف في مصر
١٢	الحالة الأولى: التدريب من أجل التشغيل- تمكين المرأة المستضعفة من خلال المهارات والتدريب الفني في مكان العمل
٢٠	الحالة الثانية: تحديث التلمذة الصناعية غير الرسمية - تمكين الأطفال العاملين على الحصول على التعليم الأساسي والمهارات القابلة للنقل لتعزيز حراكهم الاجتماعي والاقتصادي
٢٨	الحالة الثالثة: تقاسم المهارات وتطويرها ضمن مجموعات التضامن الاجتماعي والاقتصادي- تأثير التعاونيات على الدخل والتمكين الاجتماعي للمرأة البدوية في صعيد مصر
٣٦	الحالة الرابعة: ملتقيات التوظيف - مطابقة العرض والطلب على المهارات من خلال توفير منبر لأصحاب العمل والباحثين عن عمل للإلتقاء بشكل شخصي
٥٠	الحالة الخامسة: التوجيه الوظيفي - تقديم المشورة للشباب لفتح آفاق جديدة وتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل

خلفية عن المهارات والقابلية للتوظيف في مصر

وضع سوق العمل في مصر في المرحلة الانتقالية

إن الانتعاش الاقتصادي الذي يعقب فترة من الركود، مثل الذي مرت به مصر بعد التغيرات السياسية المعروفة باسم "ثورة يناير ٢٠١١"، عادة ما يشهد تحسن في أسواق العمل بوتيرة أبطأ بكثير. ومن المرجح ألا تمثل مصر استثناء عن هذا الأمر، إلا إذا عالجت الإصلاحات الرئيسية القضايا المتعلقة بالصناعة والتشغيل والتعليم والتدريب من خلال تضافر الجهود والحوار بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين.

وقد تزايد الفقر خلال السنوات الماضية؛ حيث أفاد مكتب الإحصاء الوطني في مصر، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بحدوث زيادة كبيرة في الفقر المدقع في أعقاب أزمة عام ٢٠٠٨، حيث زاد من ٢٠,٦ في المائة في عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ إلى ٢٥,٢ في المائة في عام ٢٠١١/٢٠١٠، وإلى ٢٦,٣ في عام ٢٠١٣/٢٠١٢.^١

لم تتمكن معدلات النمو الضعيفة للاقتصاد المصري من توفير الأعداد المطلوبة من فرص العمل ذات الجودة لاستيعاب الأفواج الكبيرة من الشباب الذين يدخلون سوق العمل. وقد نتج عن ذلك ارتفاع معدلات البطالة ونقص التشغيل، بما في ذلك نسب كبيرة من العاطلين عن العمل على المدى الطويل، الذين يواجهون صعوبات كبيرة لدخول (أو إعادة دخول) سوق العمل. وقد ارتفع معدل البطالة، والذي بلغ ١٢,٧ في المائة في عام ٢٠١٢، إلى أكثر من ١٣ في المائة في عام ٢٠١٣ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء)^٢، وحوالي ثلاثة أرباع العاطلين عن العمل هم من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ إلى ٢٩ عامًا. الشباب -إذا اخترن العمل - أكثر قابلية للتعطيل عن العمل بخمس أضعاف (نسبة البطالة ٣٨,١ في المائة مقارنة بـ ٦,٨ في المائة، برسوم وآخرون، ٢٠١٤)^٣ مقارنة بالرجال، ويرجع ذلك جزئيًا إلى أنهم يفضلون الانتظار للحصول على وظائف في القطاع العام، حيث لا يجدن الجودة والأمان الكافيين في فرص العمل التي يقدمها القطاع الخاص (كرافت وأساعد، ٢٠١٤).^٤

١ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٤. الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠١٤، المؤشرات العامة: <http://www.capmas.gov.eg/pdf/Electronic%20Static%20Book2014//PDF/indicator/Untitled.pdf>

٢ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٤. الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠١٤، قوة العمل: <http://www.capmas.gov.eg/pdf/Electronic%20Static%20Book2014//PDF/labor/Untitled.pdf>

٣ Barsoum, G.; Ramadan, M.; Mostafa, M. 2014. Labour market transitions of young women and men in Egypt. Work4Youth Publication Series No. 16. Youth Employment Programme, Employment Policy

٤ Krafft, C.; Assaad, R. 2014. Why the Unemployment Rate is a Misleading Indicator of Labor Market Health in Egypt, Policy Perspective No.14, ERF, Cairo

الشكل ١. تقديرات قوة العمل والعاطلين عن العمل، حسب الجنس (٢٠١٢)



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

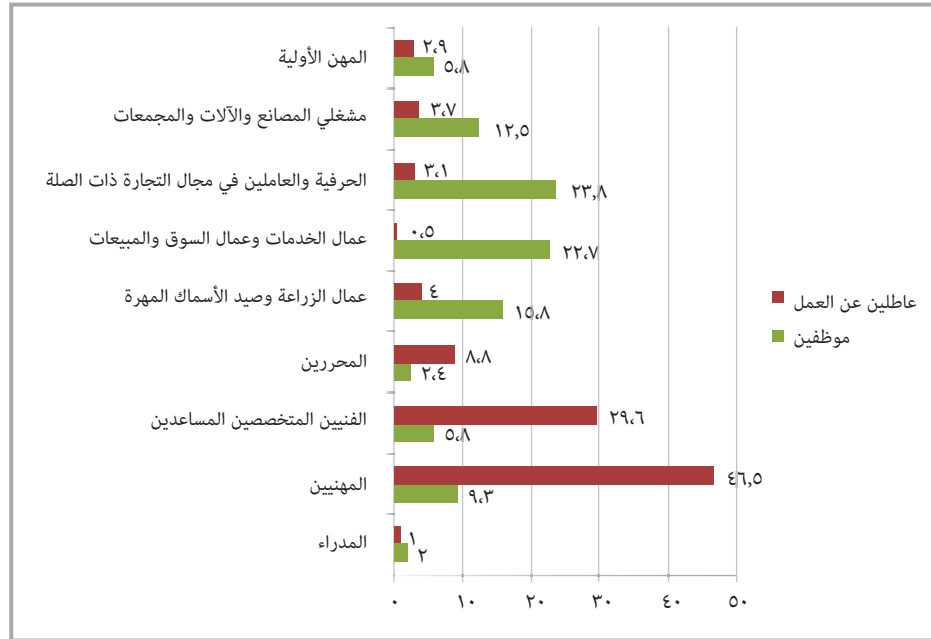
تؤثر قضايا أخرى أيضاً على سوق العمل في مصر منها: العمل منخفض الجودة، والمستويات العالية من العمالة غير المنظمة، والأجور المتدنية. فالعمال الشباب في مصر يعملون بشكل حصري تقريباً في العمل غير المنظم^٥ (٩١,١ في المائة) مع اختلاف ضئيل جداً بين النساء والرجال، أو بين المناطق الريفية والحضرية على التوالي (برسوم وآخرون، ٢٠١٤). لا يحظى سوى ثلث جميع العاملين مدفوعي الأجر في مصر بحقوق قانونية، ولدى ٣٠ في المائة منهم تأمين اجتماعي، ولدى ٢١ في المائة تأمين طبي (سابر، ٢٠١٤).^٦

شروط العمل السيئة، أو الطبيعة المؤقتة للوظيفة، أو تدني الرواتب من ضمن الأسباب التي تجعل ما يصل إلى نصف (٥٠,١ في المائة) الشباب العاملين المشار إليهم في "مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل" لعام ٢٠١٢ (برسوم وآخرون، ٢٠١٤) يرغبون في تغيير وظائفهم، في حين أراد البعض الآخر تغيير وظائفهم الحالية لأنها لا تتطابق مع مستوى تأهيلهم. وبالفعل، وفقاً لبرسوم وآخرون (٢٠١٤) ما يقرب من نصف الشباب العاملين (٤٧,٧ في المائة) يعملون في المهن التي لا تتطابق مع مجال تعليمهم. هذه الظاهرة لها تأثير قوي على إنتاجية ورضا العامل، وتشير إلى وجود عدم تطابق شديد بين مهارات قوة العمل وتلك التي يحتاجها الاقتصاد. ويمكن توضيح عدم التطابق هذا من خلال مقارنة التوزيع المهني للشباب العاملين الذين شملهم المسح (دلالة على طلب اليد العاملة) وتوزيع المهن التي يبحث عنها الشباب العاطلين عن العمل (دلالة على المعارض من اليد العاملة). ويبين الشكل ٢ أن الشباب العاطلين عن العمل يبحثون بشكل أساسي على المهن التي تتطلب مهارات عالية، وخاصة المهنيين والفنيين، في حين كانت أعلى الوظائف التي التحق بها الشباب العاملين ضمن المهن متوسطة المهارات (العمل الحرفي والمهن المرتبطة، والعمالة الماهرة في الزراعة وصيد الأسماك).

٥ العمالة غير المنظمة كما هو مستخدم في برسوم وآخرون (٢٠١٤) تتكون من اثنين من التقسيمات الفرعية: العاملين في القطاع غير المنظم (غير المسجل) والموظفين الذين يشغلون وظائف غير منظمة مدفوعة الأجر في القطاع المنظم. هؤلاء الأخيرين يحصلون على الراتب ولكن لا يحصلون على فوائد أخرى مثل اشتراكات الضمان الاجتماعي أو الإجازة السنوية أو المرضية مدفوعة الأجر التي عادة ما تكون مرتبطة بوظيفة في القطاع المنظم.

٦ سابر (مقاربة النظم من أجل نتائج تعليمية أفضل). ٢٠١٤. سابر، التقرير القطري، جمهورية مصر العربية، تنمية القوى العاملة. البنك الدولي.

الشكل ٢. الشباب العاطلين عن العمل حسب المهنة التي يتم البحث عنها، والشباب المشتغلين حسب المهنة، نسبة مئوية



المصدر: برسوم وآخرون (البيانات من مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل لعام ٢٠١٢)

ما يدفع إلى عدم تطابق المهارات هو الانفصال بين نظامي التعليم والتدريب الذي لا يوفر المهارات ذات الصلة بسوق العمل، وعدم وجود الوساطة الكافية في سوق العمل أو التوجيه الوظيفي والإرشاد، والذي يمكن أن يزود الشباب بالمعلومات ذات الصلة ومعالجة المفاهيم الاجتماعية والثقافية الخاطئة وعميقة الجذور حول بعض المهن. ولذلك تسعى خطة العمل القومية لتشغيل الشباب للأعوام ٢٠١٠-٢٠١٥، والتي تحدد استراتيجية مصر نحو توفير فرص عمل أكثر وأفضل للشباب، نحو تحسين سياسات وبرامج سوق العمل الحالية من خلال تطوير مكاتب التشغيل العامة وتعزيز وحدة معلومات سوق العمل في وزارة القوى العاملة والهجرة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٠).^٧

تنمية المهارات في مصر

ويخلص تقرير "سابر" (مقارنة النظم من أجل نتائج تعليمية أفضل) حول تطوير قوة العمل إلى أن صناع القرار في مصر يدركون جيدًا الانفصال بين ما يقدمه نظام التعليم ومتطلبات سوق العمل والتأثير السلبي الناتج على وضع التشغيل. خلال العقود الماضية، شهدت مصر نموًا قويًا جدًا في التعليم الجامعي. واليوم، ما يقرب من واحد من بين كل ثلاثة مصريين في الفئة العمرية المعنية ملتحقين بالجامعة، الأمر الذي يؤدي إلى فائض في المعارض من خريجي الجامعات عن الطلب في سوق العمل. ونظرًا إلى أن التعليم والتدريب الفني والمهني يعاني من مكانة متدنية وضعف الاستثمار به، يواجه سوق العمل نقصًا في المهارات الفنية والمهنية ذات المستوى المتوسط (سابر، ٢٠١٤).

وبالتالي تحسين وتعزيز نظام التدريب المهني والفني هو أحد المجالات ذات الأولوية الثانية لخطة العمل القومية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٠). حتى في ضوء اتخاذ الحكومة مؤخرًا عدد من الخطوات الإيجابية، ما زال نظام التدريب المهني والفني يعاني من العيوب الهيكلية، مثل: غياب

٧ منظمة العمل الدولية. ٢٠١٠. مصر: خطة العمل الوطنية لتشغيل الشباب (ملخص). منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي الفرعي لشمال أفريقيا، القاهرة.

الحوار الاجتماعي بين الحكومة وأصحاب العمل والعمال حول التدريب المهني والفني، الأدوار والمسؤوليات الموزعة لأصحاب المصلحة الرئيسيين، غياب الرؤية الاستراتيجية الموحدة، التأثير المحدود لأصحاب العمل والصناعة في تشكيل وتنفيذ السياسات أو المشاركة في وضع المناهج والمعايير، غياب ممثلي العمال في هياكل الإدارة الرشيدة، ضعف ضمان الجودة والإدارة المالية، وغياب ثقافة الرصد والتقييم.

ويتم تقديم التدريب والتعليم المهني والفني في مصر في مراحل التعليم التالية: الإعدادية، الثانوية، وما بعد الثانوية. ويتسم نظام التدريب المهني والفني بالتجزؤ الشديد حيث هناك أكثر من ثلاثين مؤسسة وكيان نشط تعمل في عزلة عن بعضها البعض، ومن بينها ما يقرب من تسعة عشر وزارة. ونتيجة لذلك، يتسم النظام بمحدودية المرونة والنفذية. وبالإضافة إلى ذلك، فشل النظام في تقديم تعليم عالي الجودة، بل ورسخ من الصورة العامة المتدنية للتدريب والتعليم المهني والفني. ويضطر طلاب المدارس الابتدائية ذوي الدرجات المتدنية إلى الانخراط في المدارس الإعدادية المهنية، في حين يلتحق بمسار التعليم الثانوي الفني (مقارنة بمسار التعليم الثانوي العام) من حقق نتائج ضعيفة في امتحانات المرحلة الإعدادية. وزارة التربية والتعليم هي أكبر جهة مانحة للتدريب والتعليم المهني والفني في النظام، وتدير ما يقرب من ١٣٠٠ مدرسة ثانوية فنية يلتحق بها ٧٢ في المائة من جميع طلاب التعليم والتدريب المهني والفني (سابر، ٢٠١٤).

عندما يتعلق الأمر ببرامج التلمذة الصناعية، تشارك الوزارات التالية في تقديم هذا النوع من التدريب القائم على مكان العمل، مع التركيز على الصناعة: وزارة التربية والتعليم، وزارة التجارة والصناعة، ووزارة القوى العاملة والهجرة (أمين، ٢٠١٣).^٨ لا تزال التلمذة الصناعية غير الرسمية - حيث يتعلم العمال الشباب بجوار أحد كبار الحرفيين من ذوي الخبرة بغية العمل بشكل كامل في قطاع الحرف اليدوية - تلعب دورًا مهمًا في إعداد الشباب ذوي الخلفيات التعليمية المتدنية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢)^٩ لسوق العمل. وتشير بيانات "مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل" إلى أن انخفاض التحصيل العلمي منتشر على نطاق واسع في المناطق الريفية (حصل ٤٢,٢ في المائة من شباب الريف على الشهادة الابتدائية أو أقل منها)، كما هو موجود أيضًا في المناطق الحضرية (٢٩,٤ في المائة) (برسوم وآخرون، ٢٠١٤). فإن تحديث نظام التلمذة الصناعية غير الرسمية هو خيار مهم للسياسة العامة لمعالجة عدم تطابق المهارات وبطالة الشباب، وخاصة لدمج المتسربين من التعليم الذين لم يعد في إمكانهم الالتحاق بنظام التعليم الرسمي.

هناك عدد محدود من مختلف مقدمي التدريب غير الحكوميين -مراكز التدريب الخاصة، ووحدات التدريب في الشركات والمؤسسات - حيث يتم تنظيم البرامج ذات الصلة جيدة التنظيم، والتي يستحسنها كل من الطلاب وأصحاب العمل (من بينها بعض برامج التلمذة الصناعية). لكن معظم هذه البرامج لا تزال برامج تدريبية (سابر، ٢٠١٤).

٨ Amin, G. 2013. Legal Review of Apprenticeship in Egypt, prepared for the ILO, forthcoming

٩ منظمة العمل الدولية. ٢٠١٢. التلمذة الصناعية غير الرسمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: نهج بديل. منظمة العمل الدولية، فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا، القاهرة.

سياسة المهارات العالمية لمنظمة العمل الدولية

إن كل من منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، والميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩) يلقي الضوء بدورهما على تنمية المهارات بوصفها عنصرًا أساسيًا لتحسين الإنتاجية والقابلية للتوظيف والإدماج الاجتماعي. كما أن بشأن تنمية الموارد البشرية لعام ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) تقدم توجيهات بشأن محتوى السياسات والنظم الفعالة المعنية بالمهارات. وتضع الاستنتاجات بشأن المهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو التشغيل والتنمية، والتي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته رقم ٩٧ في عام ٢٠٠٨، استراتيجية لتنمية المهارات.

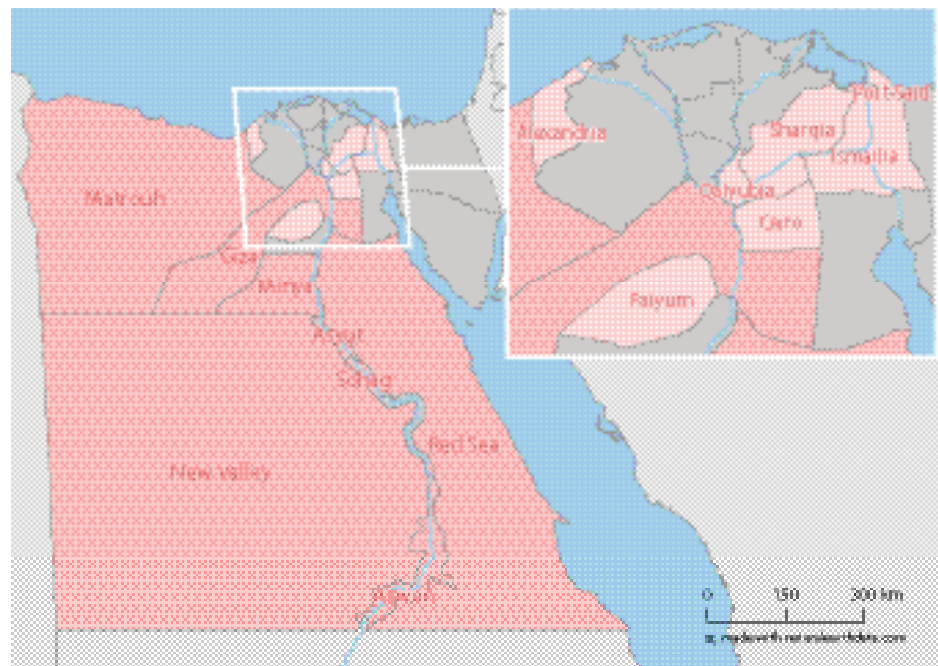
تتوجه منظمة العمل الدولية نحو تعزيز فرص العمل اللائق والمنتج من خلال سياسة تنمية المهارات التي تشمل الإجراءات التالية:

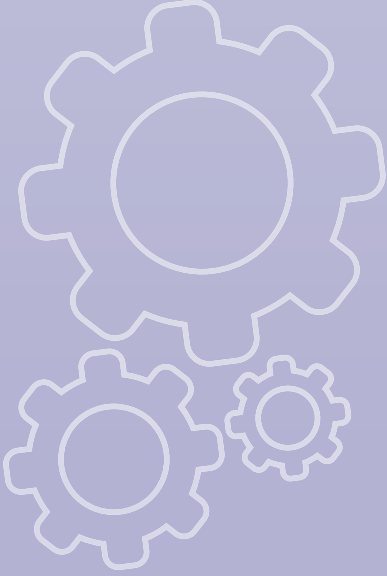
١. مساعدة البلاد في عملية التحول الهيكلي ودعم التنمية واعتماد سياسات وإجراءات فعالة لتنمية المهارات وخطط العمل لتعزيز برامج سوق العمل النشط والعمل اللائق، وخاصة للشباب؛
٢. تعزيز برامج التدريب الفني والمهني التي تهدف إلى تطوير الكفاءات والمهارات اللازمة لتعزيز القدرات والمعرفة الفردية المرتبطة باحتياجات العمل؛
٣. تعزيز الروابط بين التعليم وتنمية المهارات ودخول سوق العمل والتعلم المستمر من خلال ثلاثة أهداف رئيسية هي أ) مطابقة العرض من المهارات مع الطلب الحالي على المهارات؛ ب) مساعدة العمال والمنشآت على التكيف مع التغيير؛ ج) توقع وتقديم المهارات الجديدة والمختلفة التي سيكون هناك حاجة لها في المستقبل.

نطاق مساهمات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمهارات في مصر

تم تنفيذ أنشطة تنمية المهارات الحالية لمنظمة العمل الدولية من خلال محافظة المهارات لمنظمة العمل الدولية التي يتم تنفيذها حاليًا من خلال خمسة مشاريع في المحافظات المبينة أدناه.

المصدر: الشكل من إعداد الكاتبة





الحالة الأولى: التدريب من أجل التشغيل- تمكين المرأة المستضعفة من خلال المهارات والتدريب الفني في مكان العمل

المشروع:

نحو بيئة مواتية لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل للمرأة في مصر.

ويهدف المشروع، الذي تموله وزارة الخارجية الأمريكية، إلى تمكين المرأة اقتصاديًا واجتماعيًا من خلال تعزيز حقوقها الأساسية، وحفز نمو التشغيل وتحسين قابليتها على التوظيف. ويتم تحقيق النتائج من خلال وضع إطار للسياسات، وتعزيز قدرات المؤسسات الوطنية، وتمكين الفاعلين الرئيسيين على المستوى المحلي (بما في ذلك شركات القطاع الخاص) وفقًا لنهج التنمية الاقتصادية المحلية.

وصف مساهمة المشروع:

التدريب من أجل تشغيل النساء المستضعفات

القطاعات:

(١) المنسوجات والملابس الجاهزة، (٢) تصنيع الأغذية

المكان:

حاليًا القاهرة الكبرى ومحافظة الشرقية

الهيئة المنفذة:

١. منتدى التدريب والتعليم (FORTE) التابع للغرفة الألمانية العربية للصناعة والتجارة وهو شريك لقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة. والمنتدى منظمة غير حكومية مسجلة، تركز على مكافحة البطالة بين الشباب المصري، ومتخصصة في التدريب المهني المزدوج.
٢. جمعية المستثمرين بالعاشر من رمضان في شراكة مع منظمة العمل الدولية في قطاع تصنيع الأغذية. والجمعية منظمة مستقلة غير ربحية غير حكومية، أنشئت لمساعدة الشركات الأعضاء ليكونوا مستثمرين أكثر نجاحًا على المدى الطويل في المنطقة الصناعية بالعاشر من رمضان.

التحدي

في حين أن معدلات البطالة مرتفعة بشكل عام في مصر، إلا أن النساء أكثر عرضة للبطالة من ثلاث إلى أربع أضعاف مقارنة بالرجال، وخصوصًا في الطبقات الاجتماعية الدنيا حيث يتم التحكم في النشاط الاقتصادي للمرأة إما من قبل الأخ أو من قبل الزوج إذا كانت متزوجة. ولذلك فإن المرأة التي تبحث عن فرص العمل اللائق تواجه تحديًا مزدوجًا للتغلب على الحواجز بين الجنسين في مكان العمل والمنزل.

مواجهة التحدي - وصف مساهمة منظمة العمل الدولية

من أجل توفير النساء الفقيرات بفرص العمل اللائق والدخل الكافي للحفاظ على الأسرة وتوفير الاستقلال المالي لهن، استحدث المشروع ما يسمى ببرامج التدريب من أجل التشغيل. وتستهدف نظم سوق العمل النشطة هذه النساء المحرومات والمستضعفات على وجه الخصوص، مثل النساء المطلقات أو الأراامل من المناطق الفقيرة، واللاتي يقمن بإعالة أسرهن وبحاجة ماسة لدخل منتظم.

معظم هذه النساء حاصلات على مستوى تعليم متدني جدًا، ولم يعملن بشكل منظم من قبل. ولذلك، يوفر المشروع تدريب خارج العمل لمدة أسبوع على المهارات الشخصية أو الأساسية الضرورية. ويتعلمن على سبيل المثال السلوك السليم في العمل، وكيفية التصرف داخل فريق، وكيفية التواصل في مستويات التسلسل الوظيفي المختلفة، وكيفية المطالبة بحقوقهن في العمل. هذا الأخير له أهمية خاصة، حيث لا يتم تطبيق لوائح قانون العمل دائمًا، ولاتزال انتهاكات حقوق العمال شائعة في مصر.

”هذه المرة الأولى التي نقوم بتوفير تدريب حول حقوق العمال ويكون أصحاب العمل داعمين له“. الاستاذ مجدي، منسق المشروع في جمعية المستثمرين بالعاشر من رمضان، الهيئة المنفذة لبرنامج التدريب من أجل التشغيل في التصنيع الغذائي.

ويتبع التدريب خارج العمل مرحلة من التدريب في مكان العمل مدته بين شهر إلى ثلاثة أشهر في شركة للنسيج أو التصنيع الغذائي. النساء يتعلمن المهارات الخاصة بمجال العمل ويتم تعريفهن بالآلات المختلفة، وقضايا السلامة، ودورة الإنتاج الكاملة. وقد تم اختيار قطاعات الغزل والنسيج والصناعات الغذائية بسبب إمكانيات التشغيل التي تقدمها بشكل عام وللمرأة بشكل خاص. وفي حين توفر منظمة العمل الدولية والهيئات المنفذة المعنية التدريب خارج العمل، تقدم إدارات الموارد البشرية في الشركات التدريب في مكان العمل. تنفيذ برنامج التدريب من أجل التشغيل بدأ في نوفمبر ٢٠١٣ في قطاع الغزل والنسيج وفي يناير ٢٠١٤ في قطاع الأغذية.

لضمان توافر وظائف كافية، تتصل الهيئات المنفذة بجميع الشركات في المنطقة والقطاع. معظم الشركات توافق على المشاركة في المشروع لأنها عادة تواجه معدل دوران مرتفع للعمالة ودائمًا تكون في حاجة إلى العمال. لضمان العمل اللائق والمستدام، تقوم الهيئات المنفذة بتوقيع اتفاق مع الشركات، حيث تلتزم بإصدار عقد قابل للتجديد (والذي يغطي مرحلة التدريب ومدة توظيف تبلغ اثني عشر شهرًا)، ودفع ٣٠٠ جنيه (حوالي ٤٠ دولار أمريكي) كراتب أثناء فترة التدريب وحد أدنى للأجر الشهري يبلغ ٨٠٠ جنيه (حوالي ١١٠ دولار) عند الانتهاء من التدريب. تلتزم الشركات أيضًا بتوفير التأمين الاجتماعي والصحي ووسائل النقل المجاني للنساء. وبالإضافة إلى ذلك، فإن مديري الشركة ولاسيما إدارة الموارد البشرية يشاركون في الدورات التدريبية حول المبادئ والحقوق الأساسية للمرأة في العمل، ومعايير العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية، ووحدات التدريب حول القدرة التنافسية والإنتاجية في العمل، والتي تشمل ظروف العمل والعلاقات الاجتماعية في الشركة من بين أمور أخرى.

هذا ويتم إجراء زيارات منتظمة إلى المصانع. يجيب خلالها المشرفين على استبيان بشأن أداء النساء، وسلوكهن، والتقدم المحرز في التدريب. كما توفر المقابلات مع النساء معلومات هامة عن ظروف العمل، ومدى رضاهن وتمكينهن.

يتعاون منتدى التدريب والتعليم مع خمسة عشر شركة للغزل والنسيج، ووفر بالفعل فرص عمل مستدامة لـ ٥٢٥ امرأة حتى الآن. كما تمكنت جمعية المستثمرين بالعاشر من رمضان من تسهيل عقود العمل لـ ١٩٠ امرأة في ثمانية مصانع، وهناك ٤٠٠ امرأة أخرى حاليًا في طور التعاقد معهن. هذه الأرقام تعني أنه من المرجح أن تتحقق الأهداف، حتى لو أضر المنفذون إلى استبدال العديد من النساء ممن تسربن من البرنامج.

الخبرات والدروس المستفادة

هناك اتفاق عام بين مختلف الجهات المعنية بشأن التأثير الكبير للتدريب السابق للتشغيل لمدة أسبوع واحد والمتعلق بالمهارات الأساسية. النساء على سبيل المثال يشعرن بقدر أكبر من الاستقلالية واكتساب الثقة بالنفس واحترام الذات.

"بعد طلاقي قبل ١١ عامًا كنت اعتمد كليًا على أخي، وكان يعارض العمل في مصنع النسيج، ولكن بفضل التدريب على الاتصال، نجحت في إقناعه أن هذا أمر جيد بالنسبة لي ولبلدي ولأولادي الاثنين". فاطمة، ٤٠ عامًا، أحد المستفيدات من التدريب من أجل التشغيل للنساء المستضعفات لمنظمة العمل الدولية.

وتفيد الشركات أن أداء النساء المدربات أفضل بشكل عام، واختلف سلوكهن، وعرفن كيفية العمل ضمن مجموعة. ونتيجة لذلك، هناك انخفاض في معدل الدوران بين هؤلاء النساء.

"لقد تعلمت النساء اللاتي تم توظيفهن من خلال المشروع على مواجهة الصعوبات، وهن أكثر التزامًا ويتبعن التعليمات على نحو أفضل، ويطبقن فعلًا المهارات الشخصية التي تعلموها، وخاصة مهارات الاتصال." السيدة رباب، مدير الموارد البشرية لشركة "طاي" المشاركة.

الصعوبة الرئيسية للهيئات المنفذة هي العثور على النساء اللاتي ينتمين إلى الفئة المستهدفة من المشروع ولا يتسربن أثناء أو بعد مرحلة التدريب مباشرة.

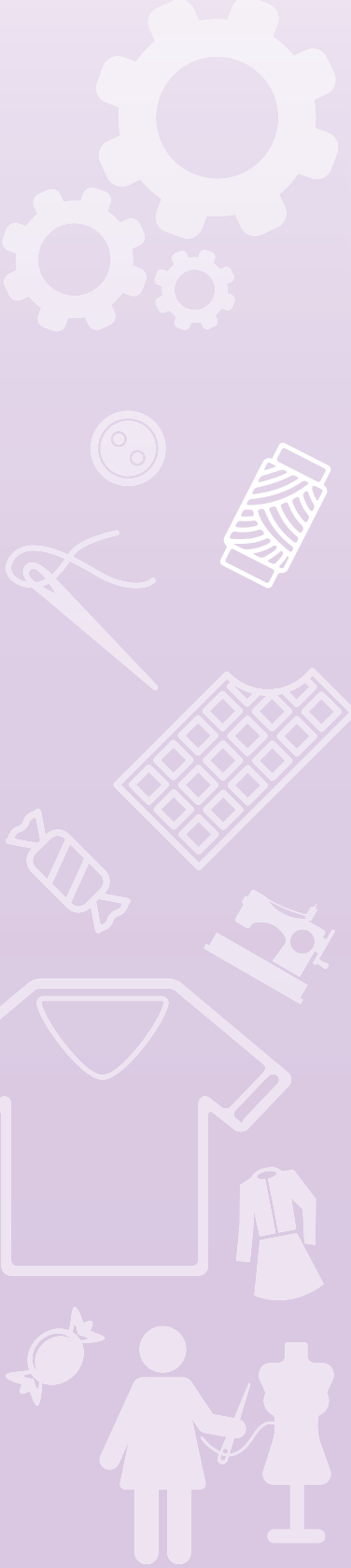
"إقناع المصانع هو الجزء الأبسط، فهم دائمًا في حاجة إلى العمال، لكن الأمر الأكثر صعوبة هو الوصول إلى النساء والإبقاء عليهن". السيدة سعاد، منسق المشروع في منتدى التدريب والتعليم، الهيئة المنفذة لبرنامج التدريب من أجل التشغيل في الغزل والنسيج.

معدلات التسرب في شركات الغزل والنسيج هائلة (٢٧٥ من أصل ٨٠٠ امرأة مدربة تسربوا حتى الآن). وهذا، على الرغم من أن المشروع يطبق استراتيجيات الاحتفاظ المختلفة، مثل توفير وجبة الغداء والنقل المجاني ومرافق لرعاية الأطفال (في بعض الحالات)، والتأمين من قبل الشركة، وشهادة وجائزة قيمتها ٣٠٠ جنيه (٤٠ دولار أمريكي) يقدمها المشروع للنساء اللواتي أكملن كل من التدريب خارج العمل وفي مكان العمل.

ارتفاع معدلات التسرب بشكل مقلق في مصانع النسيج دفع الهيئة المنفذة "منتدى التدريب والتعليم" إلى تغيير نهجها. في البداية، تم اختيار المستفيدين بناءً على قواعد البيانات لدى المنظمات غير الحكومية والسجلات الحكومية، ولا سيما بنك الطعام المصري. ولكن العديد من هؤلاء النساء لم تعتمد على كسب المال بأنفسهن: كانت بعض النساء مؤهلة للحصول على التحويلات النقدية المشروطة أو الأموال الخيرية، وبالتالي فضلن البقاء في المنزل بدلاً من العمل في مصنع، في حين تسربت الأخريات عقب الزواج. ويبدو أن التسرب من العمل بعد الزواج يمثل مشكلة خطيرة في مصر، وتصل خطورتها لدرجة أن بعض الشركات بدأ في تشغيل الرجال بدلاً من النساء- على الرغم من أن النساء يقمن بالعمل على نفس مستوى الجودة أو بشكل أفضل. كما تسربت نساء أخريات أثناء مرحلة التدريب لأن الأجر كان قليل جدًا: رجعن إلى القطاع غير المنظم حيث يمكنهن كسب المزيد من المال كبائعات متجولات أو عاملات في الخدمة المنزلية. هؤلاء النسوة يعانون من الفقر إلى درجة أن انشغالهن الوحيد هو مستوى الدخل، وليس ظروف العمل، أو فرص تطوير المهارات، أو آفاق التطور الوظيفي في المستقبل.

يقوم "منتدى التدريب والتعليم" الآن بتحديد المستفيدين مباشرة من خلال التحدث إلى النساء في الشارع وليس من خلال الوسطاء. معدلات التسرب بين النساء المعينين حديثاً أقل بكثير، حيث يتم إبلاغهن بشكل صحيح، وهن حقا في حاجة إلى العمل. وبالإضافة إلى ذلك، يقوم أصحاب العمل بإجراء مقابلات مع النساء المهتمات وترتيب زيارات لموقع الإنتاج قبل البدء في البرنامج. وهذا يساعد المرأة على تقييم ما إذا كان نوع العمل يتوافق مع توقعاتها وأفكارها. وقد أفاد "منتدى التدريب والتعليم" أن العديد من المصانع تدرس إدخال الدورات التدريبية حول المهارات الشخصية وتنظيم الجلسة حول الواجبات والحقوق في العمل لجميع العاملين لديهم حيث أنها ساعدت على الحد من التسرب.

"يجب أن يركز المشروع أكثر على رفع مستوى الوعي بين النساء بأن العمل في مصنع ليس شيئا سيئا ولكن يؤدي إلى الاستقلال المالي". رنده، ٣٦ سنة، المستفيدة من التدريب من أجل التشغيل للنساء المستضعفات لمنظمة العمل الدولية.



المسؤولية المالية، عدم الخبرة في العمل المنظم، وضعف التعليم هي بعض الخصائص الرئيسية للنساء المستفيدات من برنامج التدريب من أجل التشغيل لمنظمة العمل الدولية

معظم النساء اللاتي تم توظيفهن بفضل برنامج التدريب من أجل التشغيل لمنظمة العمل الدولية يعملن رسميًا لأول مرة، ولديهن خلفية تعليمية متدنية ويتحملن - كمعيلات لأسرهن - المسؤولية المالية عن الأسرة. المرأة في الصورة أدناه التي ترتدي الحجاب الفيروزي، على سبيل المثال، تقوم برعاية سبعة أطفال وكانت تبحث عن وظيفة توفر أجر أفضل، وهي مهمة صعبة للمرأة أمية. لحسن الحظ، أبلغها جيرانها عن هذه الفرصة. وهي سعيدة جدًا بحصولها على فرصة العمل والتدريب - وأن إحدى بناتها تمكنت من الانضمام إليها في العمل مع شركة الحرية للصناعات الغذائية. الاثنان من ضمن ٥٠ امرأة وظفتها الشركة من خلال المشروع. الحرية للصناعات الغذائية شركة تنتج الحلويات والبسكويت والعصائر للسوق الأفريقية وتوظف ٦٥٠ شخصًا في العاشر من رمضان بالوجه البحري. ونظرًا للتأثير الكبير للتدريب، قررت الإدارة تقديم التدريب لجميع العاملين الجدد من الآن فصاعدًا - وعلى حساب الشركة.

الصورة ١،١: المستفيدات اللاتي وظفتهن الحرية للصناعات الغذائية وممثلي الشركة



الصورة ١،٢: عملية الإنتاج



أظهر صاحب حلويات دلتا التزامًا كبيرًا من البداية وشغل كافة الوظائف الشاغرة لديه من خلال المشروع

يعمل بحلويات دلتا نحو ٢٠٠٠ شخص في أربعة مصانع في العاشر من رمضان. وتنتج الشركة جميع أنواع الحلويات وتصدر إلى الولايات المتحدة والأردن والكويت وليبيا وغيرها من البلدان. صاحب حلويات دلتا، السيد الشنواني، هو في الوقت نفسه رئيس وحدة الغذاء في جمعية المستثمرين بالعاشر من رمضان. وقد تعرف على برنامج التدريب من أجل التشغيل لمنظمة العمل الدولية عندما تم اختيار جمعية المستثمرين بالعاشر من رمضان كهيئة منفذة في قطاع الأغذية. منذ البداية، التزم بالمشاركة في المشروع كما كان حريصًا على توفير فرص العمل للنساء المستضعفات. فبعد أن تم توظيف ٥٠ امرأة بالفعل واللاتي سيصل عددهن إلى ١٥٠ في وقت قريب، تعد حلويات دلتا الشركة التي حققت أعلى قدر من التوظيف. لم يتمكن السيد الشنواني فقط من ملء جميع الوظائف الشاغرة في الشركة من خلال المشروع، بل يفكر في الاستمرار في برنامج التدريب خارج المشروع مع تحمل الشركة التكاليف الخاصة بذلك، حيث أن العاملين المدربين يتمتعون بسلوك مختلف كما أنهم أكثر إنتاجية ويستمررون لفترة أطول في الشركة.

الصورة ١٠٣: عملية الإنتاج

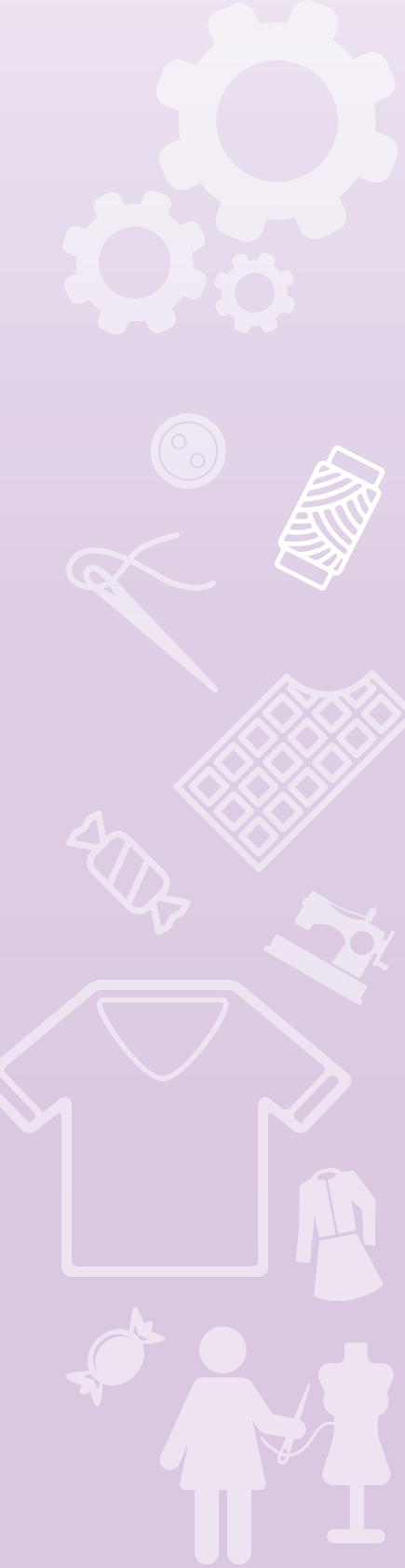


أفادت شركة طاي للملابس الرياضية بتراجع دوران العمالة بشكل كبير بفضل التدريب على المهارات الشخصية قبل التوظيف

شركة طاي موجودة منذ عام ١٩٨٨، وتنتج الملابس الرياضية للعلامات التجارية العالمية، وتصدر إلى العديد من البلدان الأوروبية. ويعمل حوالي ١٠٠٠ من النساء والرجال حاليًا في مصنعين، وتقع في المنطقة الحرة بمدينة نصر بمحافظة القاهرة. حتى الآن، وظفت طاي ٢٣ امرأة من خلال برنامج التدريب من أجل التشغيل لمنظمة العمل الدولية. في حين أن الشركة لديها بالفعل مركز تدريب داخلي لتدريب العمال عديمي الخبرة على كيفية استخدام الآلات المختلفة، إلا أن التدريب ما قبل التوظيف على المهارات الشخصية هو أمر جديد تمامًا. السيدة رباب، مديرة الموارد البشرية، سعيدة بسلوك وأداء النساء، وتقول إن أكبر تأثير للمشروع على الشركة كان تخفيض دوران العمالة بين هؤلاء النساء.

"لم يكن لدى حياة قبل ذلك، ولكن الآن، أشعر أنني قوية!" هكذا قالت رنده، ٣٦ سنة، التي تم توظيفها حديثًا من قبل شركة طاي للملابس الرياضية.

كأمرأة غير متزوجة تعتمد رنده ماليًا على شقيقها الذي لم يرغب في مغادرتها المنزل للعمل. وقد ظلت يومًا بعد الآخر تجلس في المنزل وتألقت حياتها من مشاهدة التليفزيون والأكل والنوم. في أحد الأيام، حدثتها صديقة حول إمكانية الانضمام إلى برنامج التدريب من أجل التشغيل لمنظمة العمل الدولية وبدء العمل في مصنع للنسيج. كانت فكرة أن تصبح مستقلة ماليًا مغرية، لذلك اتصلت بالهيئة المنفذة "منتدى التعليم والتدريب". تقول رنده، التي تكاد تعرف القراءة والكتابة، أن التدريب الذي تلقته وأول قدر من المال حصلت عليه غير حياتها. المدرب ساهم في تطوير مهاراتها في مجال القيادة والاتصال حتى إنها أصبحت الآن أكثر انفتاحًا، وتحب التحدث إلى الناس، وتعطي ملاحظتها إلى السيدة رباب، مديرة الموارد البشرية في شركة طاي، حول كيفية تحسين البرنامج. والأكثر من ذلك، هي تستعد حاليًا لتولي دور إشرافي في الشركة. رنده تشعر أنها قوية الآن.. كما التحقت على حسابها الخاص بدورات في الكمبيوتر وبدأت اتباع نظام غذائي.



الحالة الثانية: تحديث التلمذة الصناعية غير الرسمية- تمكين الأطفال العاملين على الحصول على التعليم الأساسي والمهارات القابلة للنقل لتعزيز حراكهم الاجتماعي والاقتصادي

المشروع:

مكافحة أسوأ أشكال عمالة الأطفال من خلال تعزيز استجابة السياسات وتعزيز سبل العيش المستدامة والفرص التعليمية في مصر (CWCLP)

يدير المشروع المشترك بين عدد من منظمات الأمم المتحدة، برنامج الأغذية العالمي؛ ومنظمة العمل الدولية، وصندوق رعاية الطفولة التابع للأمم المتحدة (اليونيسيف). ويستهدف المناطق الريفية في مصر، والتي هي الأكثر تضرراً من انعدام الأمن الغذائي، والضعف، والفقر، وسوء التغذية، وعمالة الأطفال. ويهدف المشروع إلى تعزيز سبل العيش المستدامة للأسر المستهدفة، وتعزيز السياسات والتشريعات ذات الصلة بعمل الأطفال وقدرات المؤسسات الشريكة، ورفع مستوى الوعي حول الموضوع، وتحسين وتوسيع نطاق التعليم للأطفال العاملين.

وصف مساهمة المشروع:

تحديث التلمذة الصناعية غير الرسمية

القطاعات:

الزراعة

الموقع:

محافظة الشرقية بالوجه البحري (التي يتم تناولها هنا)، بالإضافة إلى الفيوم، وأسيوط، والمنيا، وسوهاج في صعيد مصر

الجهات المنفذة:

يتم تنفيذ برامج التلمذة الصناعية من قبل منظمات المجتمع المدني ومقرها في المحافظات المستهدفة: جمعية تنمية المجتمع وتحسين أوضاع المرأة والأطفال (الشرقية وسوهاج)، كاريتاس مصر (الفيوم)، هيئة تيردي زوم (أسيوط) الهيئة القبطية الإنجيلية للخدمات الاجتماعية (المنيا).

التحدي

عمالة الأطفال وغياب الفرص التعليمية ذات الصلة لا تزال ظاهرة واسعة الانتشار في مصر، ويصعب قياسها، حيث تختلف الأرقام بشكل كبير حسب الفئة العمرية والمسح. وتقدر الحكومة المصرية أن ما يقرب من ٢٠٪ من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و ١٤ سنة منخرطون في شكل من أشكال عمل الأطفال، وأن أكثر من ١٠٪ من الأسر المصرية تضم الأطفال العاملين. ما بين ثلثي وثلاثة أرباع عمالة الأطفال المصريين توجد في الزراعة، وهو قطاع غير خاضع تاريخيًا للتنظيم في الاقتصاد. غالبًا ما يعمل الأطفال في وظائف غير لائقة، وأحيانًا في ظروف خطيرة تؤثر على سلامتهم وصحتهم ونموهم الأخلاقي. الفقر ونقص التعليم من الأسباب الجذرية لعمالة الأطفال، والتي تفاقمت بسبب الاقتصاد غير المنظم، وعدم كفاية تدابير الحماية الاجتماعية، وتدني جودة أنظمة التعليم. العديد من الأطفال، وخاصة الفتيات، يتسربون من التعليم في وقت مبكر من أجل تعويض النقص في دخل الأسرة الضئيل نسبيًا.

مواجهة التحدي- وصف مساهمة منظمة العمل الدولية

كثير من الأسر في المناطق الريفية في مصر في وضع هش بشكل خاص حيث تعاني من انعدام الأمن الغذائي والفقر وسوء التغذية، وتعتمد على الدخل الإضافي الذي يوفره الأطفال. وفقًا لذلك، أي نهج لمعالجة عمالة الأطفال يجب أن يكون شاملاً، ويهدف إلى تعزيز سبل العيش للأسر من جانب، وتعزيز الحراك الاجتماعي والاقتصادي للأطفال من جانب آخر. للوصول إلى الهدف الثاني، يعمل المشروع على تعزيز قدرات الوزارات والشركاء الاجتماعيين والجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى لرفع مستوى التلمذة الصناعية غير الرسمية، وهي واحدة من أقدم وسائل اكتساب المهارات المهنية من خلال العمل بجوار ذوي الخبرة المهنية في شركة أو ورشة عمل صغيرة. رفع مستوى التلمذة الصناعية غير الرسمية في مصر يعني إضفاء الطابع الرسمي على علاقة عمل الأطفال، وتحسين ظروف العمل، وإدخال التعلم المنظم، وإصدار شهادة لضمان إمكانية نقل المهارات المكتسبة وفرص الحصول على راتب أعلى. المشروع يستهدف فقط المهن الزراعية التي لها وضع خاص، بمعنى أن معظم العمل موسمي ويتم من خلال الأعمال العائلية.

في عقد التلمذة الصناعية الذي توقع عليه الشركة والآباء ووزارة القوى العاملة والهجرة يتم تثبيت مدة التدريب بسنة واحدة، رغم أن التلمذة الصناعية الرسمية في مصر عادة تستغرق بين سنتين إلى ثلاث سنوات. وقد تم اختيار هذه المدة القصيرة بغية التكيف مع تفصيلات الوظائف وظروف الأسر، والتي لن توافق إبدأً على عقد لفترة أطول حيث أن الأطفال عندئذ يفقدون مرونة الانتقال إلى وظيفة أفضل من حيث الأجر.

”مصدر القلق الرئيسي للأطفال والأسر هو الحرية والمرونة: فهم يريدون أن يكونوا أحرار في الانتقال إلى صاحب عمل آخر إذا كان هناك من يدفع أجر أفضل”. ممثل الشركة المصرية الألمانية للإنتاج الزراعي، الشركة المضيفة للتلمذة الصناعية في مشروع مكافحة أسوأ أشكال عمالة الأطفال من خلال تعزيز استجابة السياسات وتعزيز سبل العيش المستدامة والفرص التعليمية في مصر.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن الأسر المشاركة تتلقى مساعدات غذائية من برنامج الأغذية العالمي لضمان دعم الوالدين. يحصلون مرة واحدة في الشهر على عشرون كيلوجرام من الدقيق وعشرة كيلوجرامات من الأرز. تتكون حوافز أصحاب الأعمال من: التأمين على العمل، والفحص الطبي للمتدرب، وتدابير السلامة والصحة المهنية المحسنة لرفع الإنتاجية، وجميعها مدفوعة من قبل منظمة العمل الدولية.

معظم الأطفال العاملين أميون تقريبًا، لأنهم إما لم يلتحقوا بالمدرسة أو تسربوا من نظام التعليم الرسمي وليس لديهم فرصة للعودة. لا يسمح القانون المصري للمتسربين فوق سن ١٢ سنة من العودة إلى التعليم الرسمي، وكذلك الأطفال الأصغر سنًا الذين ظلوا خارج المدرسة لعامين متتاليين. توفر لهم التلمذة الصناعية لمدة عام واحد في أحد الشركات فرصة للحاق بالتعليم الأساسي واكتساب المهارات الفنية اللازمة. وبينما الحد الأدنى لسن العمل في مصر هو ١٥ سنة، يمكن بالفعل إبرام عقود التلمذة الصناعية للأطفال البالغين ١٢ عامًا من العمر^{١٠} (كما هو منصوص عليه في قانون العمل) وحتى سن الثامنة عشر. وبالإضافة إلى التدريب في مكان العمل، يشاركون في سلسلة من الدورات التدريبية ليوم واحد خارج العمل والتي يقدمها المعلمين المدربين من وزارة القوى العاملة والهجرة، وتشمل هذه الدورات جوانب السلامة والصحة المهنية، والفوائد السلوكية للتعلم في مكان العمل، وحقوق العمال، وحل النزاعات، والمهارات والكفاءات الشخصية الأخرى التي لا ترتبط بالضرورة بمهنة محددة. في نفس الوقت، يساعد البرنامج المتدربين الأُميين والموجهين المهتمين على حضور فصول محو الأمية. يتم رصد إنجازات المتدربين في بطاقة النتيجة ويحصل جميع الأطفال المشاركين على شهادة معترف بها على المستوى القومي من وزارة القوى العاملة والهجرة تشير إلى أنهم أكملوا البرنامج، كما يمكن للمتدربين فوق ١٦ سنة الحصول على ترخيص مهني للعمل الذي يمارسونه.

وقد تم وضع الخطط والمناهج لكل من التدريب في أماكن العمل وخارج العمل وكذلك المواد التعليمية بالتعاون الوثيق مع وزارة القوى العاملة والهجرة. وبالإضافة إلى ذلك، يوفر المشروع التدريب للموجهين في الشركات (بما في ذلك الشهادة) ولمفتشي العمل من وزارة القوى العاملة والهجرة لتوعيتهم بشأن عمل الأطفال الخطر وأهمية السلامة والصحة المهنية في مكان العمل. ويستهدف المشروع ٣ آلاف طفل عامل بشكل إجمالي. في محافظة الشرقية، تم توقيع نحو ٥٨٠ من عقود التلمذة حتى الآن، ٣٠٠ منها مع سبع شركات شريكة في مركز الحسينية، حيث أن نسبة عمالة الأطفال مرتفعة بشكل خاص.

الخبرات والدروس المستفادة

أظهرت تجربة "جمعية تنمية المجتمع وتحسين أوضاع المرأة والأطفال" وهي المنظمة غير الحكومية المنفذة، أن التحدي الرئيسي هو انضمام أصحاب العمل إلى المشروع. ونظرًا لأن التلمذة الصناعية للأطفال العاملين كان مفهوم جديد في محافظة الشرقية، استغرق ما يقرب من عام لإقناع أصحاب الأعمال على توقيع مثل هذه العقود. ست شركات على سبيل المثال رفضت لأنها لا تثق في المنظمات غير الحكومية أو لها خبرات غير جيدة مع وزارة القوى العاملة والهجرة في المديرية. كان التركيز الرئيسي لعمل المنظمات غير الحكومية بالتالي على بناء الثقة وإقامة علاقات مع الشركات في المنطقة. لهذا الغرض، اعتمدت على شخص معروف جيدًا في المركز لإقناع أصحاب العمل. كما قاموا بالزيارات الميدانية مع وزارة القوى العاملة والهجرة لإقناع كلا الجانبين. وعلى ما يبدو، نجحت الاستراتيجية وأصبحت الشركات الجديدة هي التي تسأل الآن المنظمات غير الحكومية عن البرنامج.

"كان انطباعي من زيارة الشرقية إيجابي للغاية وأنا سعيد أن أرى أن المنظمات غير الحكومية قد أنشأت علاقات جيدة جدًا مع الشركات المشاركة". أنسي جورجوس، المسئول الوطني لمشروع مكافحة أسوأ أشكال عمالة الأطفال من خلال تعزيز استجابة السياسات وتعزيز سبل العيش المستدامة والفرص التعليمية في مصر.

١٠ من أجل الامتثال لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ (اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، ١٩٩٩)، يستهدف المشروع الأطفال فقط من سن ١٤.

وأظهرت تجارب المشروع أن المساعدات الغذائية تمثل عامل قوي للأسر، ولكن لأن المشروع يقوم بدفع تكلفتها، قد تكون الاستدامة بعد انتهاء تمويل المشروع تحديًا كبيرًا. ومع ذلك، مكون التلمذة الصناعية يصاحبه مكون لسبل العيش، حيث تحصل الأمهات على الدعم في إدارة أعمالهن. ويهدف هذا المكون إلى توفير الأمن المالي للأسرة، وهو ما يعني أنه على المدى الطويل لن تكون هناك حاجة إلى المساعدات الغذائية أو الدخل الذي يوفره الأطفال. وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن مكون التدريب المهني توفير التدريب للمدربين داخل وخارج الشركات، وكذلك معدات لتحسين السلامة والصحة المهنية في مكان العمل. كما ستكون الروابط المذكورة أعلاه، والتي طورتها المنظمات غير الحكومية مع القطاع الخاص، أيضًا مفيدة جدا في المستقبل، خصوصًا أن المنظمات غير الحكومية والوزارة أبدوا اهتماما لاستمرار الأنشطة بعد نهاية المشروع.

واحدة من التحديات التي لم تعالج بعد، هي الطبيعة الموسمية للعمل ومسألة كيفية ملء الوقت في الفترات التي تقع بين المواسم. قد يكون من الضروري تحسين البرنامج، على سبيل المثال عن طريق ضبط توفير التدريب خارج العمل وفقًا لذلك.



اقتناعاً منها بمفهوم التلمذة الصناعية قامت الشركة المصرية الألمانية للإنتاج الزراعي مؤخرًا بتجديد مبانيها لتكون قادرة على توفير التدريب خارج العمل للمتدربين

تقع الشركة المصرية الألمانية للإنتاج الزراعي في مركز الحسينية التابع لمحافظة الشرقية الريفية بالوجه البحري. تأسست الشركة في عام ٢٠٠٢، وبدأت إنتاج نباتات الزينة وأعشاب الطهي في عام ٢٠٠٤. تقدم الشركة انتاجها للأسواق المحلية وللتصدير إلى الدول العربية و- بفضل الشريك الألماني للشركة- إلى الاتحاد الأوروبي. هناك العديد من العائلات في المركز التي تعتمد على الدخل الإضافي الذي يكسبه أطفالهم، وهذا هو السبب في أن الشركة لديها العديد من العمال صغار السن. الأطفال الذين يذهبون إلى المدرسة يعملون يوم الجمعة عندما تكون المدارس مغلقة ولكن الشركة مفتوحة. ويتم تشجيع جميع الأطفال العاملين في الشركة على الدراسة إلى جانب العمل، لأن ضمان تعليم الأطفال يعتبر جزءاً من المسؤولية الاجتماعية للشركة. عندما تم مخاطبة الشركة من قبل جمعية تنمية المجتمع وتحسين أوضاع المرأة والأطفال حول إمكانية إدخال التلمذة الصناعية للعمال الأطفال، كانت الشركة منفتحة للحوار بل كانت من أولى الشركات التي وقعت عقوداً للتلمذة الصناعية. بينما في البداية كانت إدارة الشركة متشككة لأنهم لا يعرفون المنظمة غير الحكومية، إلا أنهم سرعان ما اقتنعوا بجدوى التلمذة الصناعية، وخاصة بالنسبة للأطفال

الصورتين ٢,١ و ٢,٢: المزارع في الشركة المصرية الألمانية للإنتاج الزراعي



الذين لا يستطيعون العودة إلى نظام التعليم الرسمي. ساعدت الشركة الجمعية على الوصول إلى الأطفال وأسرهم وإقناعهم بالمشاركة في البرنامج. حالياً، لدى الشركة ٢٢ متدرب، من أصل ٤٠ طفلاً من نفس الفئة العمرية (١٤ إلى ١٨ سنة). يعمل كل طفل ويحصل على تدريب في المجال الذي يناسب مؤهلاته/ مؤهلاتها وقدراته/ قدراتها بشكل أفضل. اثنين من المهندسين مسؤولين عن التدريب في مكان العمل للمتدربين، والذي يعد جزء كبير من التلمذة الصناعية التي مدتها عام واحد. وحيث أن هذا البرنامج يعتبر مفيد لجميع الأطراف المعنية، بدأت الشركة المصرية الألمانية للإنتاج الزراعي في تجديد مبانيها حتى تكون قادرة على توفير التدريب خارج العمل على الفور أيضاً.

**"نحب حقًا عملنا وأقنعنا والدينا بتوقيع عقد التلمذة الصناعية مع صاحب العمل الحالي"
سهيلة وهند، ١٤ عامًا، المتدربات في الشركة المصرية الألمانية للإنتاج الزراعي.**

بالنسبة لسهيلة وهند، وهما فتاتين يبلغان الرابعة عشر من العمر من مركز الحسينية في الوجه البحري، يعد دعم أسرهما ماليًا جزءًا دائمًا من حياتهما اليومية. قبل ثلاث سنوات بدأت الفتاتين في العمل مع الشركة المصرية الألمانية للإنتاج الزراعي، على أساس العمل بدوام كامل إلى حد ما. تحب الفتاتين عملهن حيث يمكنهما العمل سويًا و"رؤية الزهور وهي تتفتح". هذا هو السبب في أنهما أحبا على الفور فكرة الانضمام إلى برنامج التدريب المهني في نفس الشركة. ولكن كان الآباء والأمهات مترددين في البداية وكانت الفتاتين بحاجة لإقناعهم وتسهيل الضوء على كافة المزايا، بما في ذلك المساعدات الغذائية التي ستحصل عليها الأسر في المقابل. وأخيرًا، تم توقيع عقودهن في ٢٨ يناير ٢٠١٤، وتطلعان بشغف إلى تلقي التدريب والتعلم أكثر حول طبيعة الوظيفة التي يقمن بها.

الصورة ٢،٣: سهيلة (على اليسار) وهند (على اليمين)



المدرسة

صاحب سنورك لاند لم يوقع عقد التلمذة الصناعية الأول في المحافظة فحسب، بل أخذ المبادرة في المركز وأقنع الآخرين على أن يحدوا حذوه

سنورك لاند هي شركة تقع في قرية بحر البقر في محافظة الشرقية، وهي متخصصة في التعبئة والتغليف وتصدير المنتجات الزراعية مثل البصل أو الموز، وتوظف ما بين ١٠٠ إلى ١٥٠ عامل على أساس موسمي، بناءً على حجم العمل. الكثير منهم من الأطفال من نفس القرية. صاحب سنورك لاند، السيد ثروت، شخص له شعبية في مركز الحسينية ويعرف معظم الأسر شخصيًا، فضلا عن العديد من أصحاب العمل. خلال عمله كمفتش للعمل في وزارة القوى العاملة والهجرة، سمع عن مشروع عمالة الأطفال وإمكانية تقديم التلمذة الصناعية إلى الأطفال الذين يعملون في شركته. وقد اهتم على الفور بالأمر، ليس فقط لأنه يشعر أن ضمان تعليم الأطفال يعد ضمن مسؤوليته الاجتماعية، ولكن أيضًا لأنه سبق أن تعاون بالفعل بنجاح مع منظمة العمل الدولية عندما قام بتطبيق برنامج "تحسين ظروف العمل في المشروعات الصغيرة" (WISE) في شركته، وهو برنامج يتضمن منهجية منظمة العمل الدولية لتحسين ظروف العمل والإنتاجية في المنشآت الصغيرة، ثم استخدم علاقاته الجيدة لإقناع الأطفال وأولياء أمورهم بالمشاركة. ونتيجة لذلك، كانت سنورك لاند الشركة الأولى التي وقعت عقود التلمذة الصناعية في إطار تنفيذ أنشطة المشروع في محافظة الشرقية. بدأ السيد ثروت مع ٢٥ متدرب، والآن لديه ٥٥ طفل تتراوح أعمارهم بين ١٤ و ١٧ سنة. المزيد من الأطفال من نفس العمر يعملون في شركته، ولكن فقط خلال العطلة عندما لا يكونون في المدرسة. وقد كان اقتناعه الكبير بفكرة التلمذة الصناعية ما دفعه إلى أخذ المبادرة في المركز بأكمله، وقد حذت الشركات الأخرى حذوه، وبدأت في توقيع عقود التلمذة الصناعية أيضًا.

الصورة ٢,٤: الأطفال العاملين في سنورك لاند



الصورة ٢,٥: الأطفال العاملين في سنورك لاند



"إن برنامج التلمذة الصناعية جيد لأنه يمكنني من مساعدة عائلتي، وفي الوقت نفسه تعلم المزيد عن المهنة. يوسف، ١٥ سنة، متدرب في شركة سنورك لاند".

بدأ يوسف وشقيقه العمل في سنورك لاند لأن الشركة على مقربة من المكان الذي يعيشان فيه ويقدم أجور مشابهة لتلك المقدمة في أماكن أخرى. ويعرف يوسف، بسنواته الخمسة عشر وخبرته السابقة في العمل، هذا النوع من العمل بشكل جيد جداً، ويعتبره مالك الشركة أقرب إلى "المشرف" الذي يعتني بالأطفال الآخرين. والدي يوسف يعرفان صاحب الشركة ويثقان به. كانت سمعته، فضلاً عن المساعدات الغذائية وتأمين العمل الذي سيحصل عليه ابنهما عند المشاركة في برنامج التدريب المهني، من العوامل التي أقنعتهم بالتوقيع على العقد. يوسف سعيد جداً لحصوله على فرصة لمساعدة عائلته، وفي نفس الوقت معرفة المزيد عن المهنة، والحصول على ترخيص مهني عند انتهاء تدريبه يعترف بالمهارات التي اكتسبها على مر السنين.

الصورة ٢،٦: يوسف بجوار السيد ثروت (على اليسار) وأحد أعضاء الجمعية المحلية المنفذة (على اليمين)



الصورة ٢،٧: يوسف (على اليمين) مع شقيقه يبين آلة تعبئة وتغليف الموز



المدرسة

الحالة الثالثة: تقاسم المهارات وتطويرها ضمن مجموعات التضامن الاجتماعي والاقتصادي- تأثير التعاونيات على الدخل والتمكين الاجتماعي للمرأة البدوية في صعيد مصر

المشروع:

الطريق إلى الأمام بعد الثورة- العمل اللائق للمرأة في مصر وتونس

تم وضع المشروع الممول من فنلندا لتعزيز وضع المرأة المصرية والتونسية للمشاركة في سوق العمل، وتحسين مؤسسات سوق العمل لمساعدة النساء على نحو أفضل بعد الثورة في كلا البلدين. المشروع يدعم المكونات الثلاثة لمنظمة العمل الدولية (الحكومات والعمال وأصحاب العمل) للتصدي للتحديات التي تواجه النساء، مثل تلك المتعلقة بالقابلية للتوظيف، والمساواة بين الجنسين، والحوار الاجتماعي.

وصف مساهمة المشروع:

العدالة الاجتماعية والاقتصادية للمرأة البدوية من خلال التعاونيات

القطاعات:

الصناعات التقليدية (والزراعة، لم يتم تناولها هنا)

المكان:

محافظة أسوان (والبحر الأحمر، لم يتم تناولها هنا)

الهيئة المنفذة:

مؤسسة تنمية الأسرة المصرية (CEFD) وهي منظمة غير ربحية غير حكومية تأسست في عام ٢٠٠٠ كتحالف يضم ٢٢ جمعية محلية. وللمؤسسة سبعة مكاتب في مصر تضم أكثر من ٩٠ موظفًا، وتركز على توفير فرص العمل وتقديم المساعدة القانونية للمرأة والشباب وكذلك على مشاركتهم.

التحدي

المجتمعات في الصحراء الشرقية في مصر معزولة عن بقية البلاد وينتشر الفقر بها على نطاق واسع بسبب إمكانيات الدخل المحدودة جدًا. والمرأة البدوية، وهي في الغالب أمية، مقطوعة الاتصال عن المجتمع المصري، وتعرضت للتمييز والاهمال لسنوات عديدة. لم يتم تضمينها في التعداد الوطني وتفتقر إلى التسجيل القانوني الرسمي (مثل شهادات الميلاد أو بطاقات الهوية الشخصية). أكثر من ٩٠٪ من النساء البدويات ليس لديهن أوراق قانونية، وبالتالي يتم استبعادهن من الخدمات الأساسية مثل الصحة، والتأمين الصحي، والتعليم، والرعاية الاجتماعية والقانونية. وبالإضافة إلى ذلك، تعيق العادات والتقاليد القبلية المشاركة الاجتماعية والاقتصادية للمرأة. وحتى إذا أنتجت منتجات جيدة، فهن غالبًا غير قادرات على مساهمة الاحتياجات المتغيرة أو بيع المنتجات بأسعار عادلة بسبب افتقارهن للقدرة على الوصول إلى الأسواق والمعارف ذات الصلة، أو القدرة على المساومة.

مواجهة التحدي - وصف مساهمة منظمة العمل الدولية

إدراكًا بأن غياب التنظيم هو السبب الرئيسي لمحدودية فرص حصول النساء البدويات على الأنشطة المدرة للدخل، طور المشروع نموذجًا عمليًا لتمكين المرأة على بدء العمل بشكل جماعي في مجموعات التضامن الاجتماعية والاقتصادية. وقد تم إنشاء ثلاث تعاونيات في المجالات الزراعية والحرف اليدوية ودعمها بالمعدات والمشورة القانونية، وتطوير سلاسل القيمة، وخاصة فيما يتعلق بجودة المنتجات والتسويق الناجح. ويضمن المشروع من خلال الجمع بين نهج تمكين المرأة ونهج تنمية سلاسل القيمة، التكامل الرأسي للأنشطة التي تقوم بها النساء في سلاسل القيمة المحلية، والتكامل الأفقي لتعزيز سلطة اتخاذ القرار للنساء في السلسلة. المشروع يجمع بين مختلف أدوات منظمة العمل الدولية، مثل تحليل الروابط بين النوع الاجتماعي وسلسلة القيمة، و"تعاونيتي".^{١١}

التعاونية التي تم تناولها هنا، كانت أول تعاونية للنساء وللحرف اليدوية في صعيد مصر وجمعت بالفعل أكثر من ٢٠٠ عضوة بعد سبعة أشهر.

وقد تم تنظيم التعاونية حول إحدى عشر قيادة نسائية تم اختيارهن من خلال دراسة قبلية. قام المشروع بفحص جميع النساء العاملات في مجال الحرف اليدوية في المنطقة، وتم اختيار هؤلاء النساء اللواتي جتمعن بين المهارات الفنية الجيدة والشخصية القيادية الكاريزمية. ثم رشحت هذه القيادات أعضائهن واللواتي كن ينتمين في معظم الحالات بالفعل إلى شبكتهن المهنية. وتضم مجموعات التضامن الإحدى عشر المتصلة بالقيادات النسائية حاليًا ما بين ٢٠ و ١٠٠ عضوة، الأمر الذي سيجعل من اللازم تشكيل مجموعات فرعية. معظم النساء المشاركات مطلقات أو أرامل ومسؤولات ماليًا عن أبنائهن أو عازبات ويقمن برعاية الوالدين وأفراد الأسرة الآخرين. انضمت النساء للتعاونية من أجل الحصول على دخل منتظم وإدارة مشاريعهن الخاصة بفضل التدريب الذي سيحصلن عليه (على سبيل المثال في مجال التسويق وتنويع المنتجات)، أو ليتمكن من العمل في المنزل. فريق بدلاً من العمل بمفردهن في المنزل.

١١ الأداة الأولى: "دليل عملي لتعميم تحليل النوع الاجتماعي في تطوير سلسلة القيمة" هو دليل لمنظمة العمل الدولية يقدم طرق دمج اهتمامات الجنسين في مختلف مراحل تحليل سلسلة القيمة وتعزيز الروابط الضرورية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز النمو واستراتيجيات التنمية المستدامة لصالح الفقراء. "حزمة التدريب وأدوات موارد لصاحبات المشروعات الصغيرة يمضين قدمًا" يهدف إلى مساعدة المنظمات الشريكة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز تنمية المشاريع بين النساء الفقيرات اللاتي يرغبن في البدء أو يعملن بالفعل في مشروع على نطاق صغير. حزمة التدريب "إدارة تعاونيتك الزراعية، تعاونيتي" تغطي التحديات الإدارية التي تواجه العديد من التعاونيات الزراعية وتشرح دور التعاونيات في تحقيق توزيع أكثر عدلاً للدخل، والديمقراطية، والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

”كان الدافع وراء الانضمام الى تعاونية الحرف اليدوية بالنسبة لي التدريب والدخل المنتظم، وكنت أرغب في إنتاج مجموعة أكثر تنوعاً أوسع من المنتجات”. سيدة سعد، ٢٦ عاماً من كوم أمبو، محافظة أسوان، عضوة في الجمعية التعاونية للحرف اليدوية.

لا تعد التعاونيات مفيدة للنساء لتنظيم أعمالهن فحسب (مثل شراء المواد الخام بشكل جماعي والمفاوضة للحصول على أسعار أفضل)، ولكن أيضاً لتبادل الخبرات ورفع مستوى معارفهن. ويتم تنظيم نظام تقاسم المهارات الداخلي والتحديث بشكل غير رسمي من خلال العلاقة مع القيادات النسائية. في هذا النظام، تقوم القيادات بدور تنسيقي، ويقدمن المعرفة الفنية، ويقمن بتدريب العضوات.

الجمعية المنفذة، وهي مؤسسة تنمية الأسرة المصرية، على اتصال وثيق مع القيادات وتنظم اجتماعات منتظمة. ويتم الحوار حول كيفية التكيف مع الاحتياجات المتغيرة، وكيفية تحسين جودة المنتجات، وغيرها من القضايا ذات الصلة. في وقت سابق، على سبيل المثال، كانت النساء تنتج فقط للسائح، وهو السوق الذي تراجع بشكل حاد بعد الثورة. ولذلك، نصحت الجمعية النساء باستهداف السوق المحلية وساعدتهن على تكييف منتجاتهن لتلبية الاحتياجات المحلية. فعلى سبيل المثال، شاهدت النساء معاً الأفلام القديمة من أجل معرفة المزيد عن التصميم التقليدية.

ويتم تنظيم التعلم في المجموعات الإحدى عشر بشكل مختلف. فبينما تقوم واحدة من القيادات بجمع أعضائها في منزلها للعمل بشكل جماعي، تزور إحدى القيادات الأخرى أعضائها لكن تطلعهن على أشياء جديدة، والتحقق من الجودة، وتقديم المشورة لهن. يتم تحسين عملية الإنتاج مع توزيع القيادات للمهام بين النساء وفقاً لمهاراتهن.

يتم البيع بشكل فردي أو من خلال المعارض المشتركة. كما نظمت النساء معرضاً في أبو سمبل بمبادرة خاصة منهم، والتي تضمنت اتخاذ القرار حول المنتج، وشراء المواد الخام، والإنتاج في المجموعات، والتعبئة والتغليف ووضع العلامات على المنتجات. وقد حقق المعرض نجاحاً كبيراً، وحضره محافظ أسوان وكذلك العديد من سفراء الدول العربية. ونظراً للاهتمام الذي أبداه السادة السفراء بالمنتجات، من المخطط أن يتم التوسع في تلك البلدان. وفي حين تكفل المشروع بنفقات المعرض الأول، يمكن تمويل المعارض القادمة من خلال التعاونية. وبالإضافة إلى المعارض، سيتم الآن دعم النساء في افتتاح متاجر خاصة بهن.

الخبرات والدروس المستفادة

تعمل استراتيجية تشكيل مجموعات التضامن الصغيرة داخل التعاونيات بشكل جيد جداً، وترى الهيئة المنفذة إمكانية تكرار هذا النهج بسهولة، بل وفي المدن الكبرى وخارج مجال الصناعات اليدوية أيضاً. وقد استطاعت الجمعية، من خلال تعزيز قدرات القيادات، على تحقيق استدامة النتائج والقدرة على توفير العمل اللائق والدخل الأكبر لكل امرأة.

الأثر المالي للتعاونية- وللمعارض على وجه الخصوص- هائل. في حين أن المرأة كانت تكسب ٣٠٠ جنيه (حوالي ٤٠ دولاراً) في الشهر عندما كانت تنتج وتبيع بشكل مستقل، تستطيع الآن أن تكسب ١٠٠٠ جنيه مصري (حوالي ١٤٠ دولار أمريكي) خلال يومين في المعرض، وذلك لأن النساء يحصلن الآن على السعر الكامل للمنتج النهائي ولديهن مقدرة أفضل على الوصول إلى الأسواق.

ومع ذلك، فإن أهم الدروس المستفادة هو التأثير القوي جداً على التمكين الاجتماعي للنساء، ليس فقط لأنهن يتمتعن بمشاركة أخريات أثناء الإنتاج، وبالتالي لديهن حياة اجتماعية داخل مجتمعاتهن،

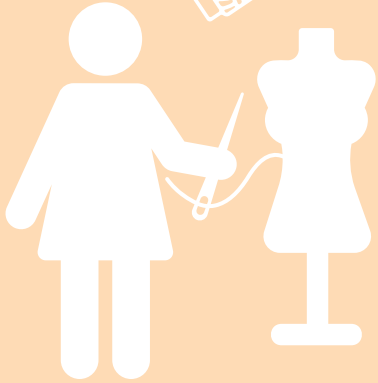
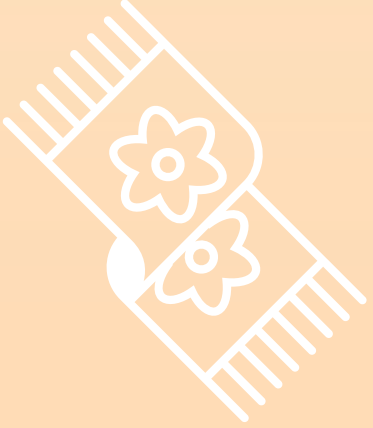
ولكن أيضًا لأنهن يكتسبن احترام الذات، ويصبحن أعضاء فاعلين في المجتمع، ويبدأن في الحراك خارج مدنهن.

"في البداية، كانت النساء خائفات من مغادرة القرية للمشاركة في المعارض، ولكنهن الآن يشعرن بالحرية والانفتاح على العالم، وبدأن التحرك، بل ويرغبن الآن الذهاب لبيع منتجاتهن في المدن". السيدة سهير المصري، مؤسسة تنمية الأسرة المصرية، الجهة المنفذة لمشروع دعم المرأة البدوية في صعيد مصر.

"الشيء الأكثر أهمية الآن، هو أن يتم عرض منتجاتنا للعالم!" سيدة بدوية من كوم أمبو، محافظة أسوان، وعضوة في الجمعية التعاونية للحرف اليدوية.

"العضوية في الجمعية التعاونية أعطتني آفاقًا جديدة وفتحت ذهني". سيدة سعد، ٢٦ عامًا من كوم أمبو، محافظة أسوان، عضوة بالجمعية التعاونية للحرف اليدوية.

"التقيت أشخاص جدد ورأيت مدن أخرى، بل شهدت البحر الأحمر- أشعر أنني معروفة ومشهورة الآن". عفاف حسن جاد، ٣٩ سنة من دراو، محافظة أسوان، عضوة بالجمعية التعاونية للحرف اليدوية.



مجموعة التضامن الحرف اليدوية في كوم أمبو، محافظة أسوان

سكينة سعد محمد علي، في الأربعينات من العمر،
قائدة مجموعة التضامن في كوم أمبو، محافظة أسوان

باعتبارها امرأة مطلقة، كان على سكينة سعد أن توفر سبل معيشتها الخاصة، بالإضافة إلى رعاية والدتها. عملت سكينة على مدى السنوات العشر الماضية في مجال الحرف اليدوية. وحتى يمكنها شراء المواد الخام، والتي كانت تقوم بتوزيعها على النساء الأخريات للإنتاج، تلقت قروض متناهية الصغر من مؤسسة تنمية الأسرة المصرية. هذه المرأة البدوية التي لم تحصل سوى على التعليم الابتدائي كانت معروفة في المؤسسة باعتبارها ضمن العملاء (أ) لأنها لم تتأخر أبدًا في تسديد القروض. عندما تم اختيار مؤسسة تنمية الأسرة المصرية كالشريك المنفذ لمنظمة العمل الدولية في مكون مشروع "العدالة الاجتماعية والاقتصادية للمرأة البدوية"، تواصلوا معها من أجل إجراء دراسة الجدوى. ونظرًا لخبرة سكينة بالفعل في تعليم المنتجين كيفية تحسين جودة المنتجات، تم اختيارها قائدة لمدينة كوم أمبو. قامت بالاتصال بالنساء اللاتي كانت تعمل معهن بالفعل وتحديث معهن حول التعاونية. سكينة لديها الآن بين ٥٠ إلى ٦٠ من العضوات في قرى مختلفة وتقوم بزيارتهم كل ثلاثة إلى أربعة أيام. تطلعهم على المنتجات الجديدة، وتوزع المهام المختلفة بين العضوات وفقًا لمهاراتهم، وتسيطر على عملية الإنتاج، وتقوم في النهاية بجمع المنتجات. هي سعيدة جدًا بما تعلمته حتى الآن، وتقول إن توقعاتها بالنسبة للتعاونية قد تحققت، فالدافع الرئيسي وراء انضمامها للتعاونية منذ سبعة أشهر كان زيادة تنوع منتجاتها. في حين كانت تقوم فقط بإنتاج الأحزمة التقليدية والإشارات السوداء، تقوم الآن باستخدام ألوان مختلفة وأدخلت

الصورة ٣,١: أمل موسى (عضوة، ٣٠ عامًا)، سيدة سعد (عضوة، ٢٦ عامًا)، سكينة سعد محمد علي (القائدة، في الأربعينات من العمر) هنية محمد (عضوة، ٣٠ عامًا)



الصورة ٣,٢: عرض المنتجات



المنتجات الجديدة تمامًا مثل المجوهرات المصنوعة من الخرز. وإلى جانب التصميم والمنتجات الجديدة، ذكرت شيئين آخرين رئيسيين تعلمتهما: أبحاث السوق والقيمة المضافة للمنتج في الخطوات المختلفة من سلسلة القيمة.

هنية محمد، ٣٠ عامًا، عضو في مجموعة التضامن في كوم أمبو، محافظة أسوان

اكملت هنية التعليم الثانوي التجاري، وهي لم تتزوج وتعتني بأخواتها البنات والأولاد وأمها. منذ عام ٢٠٠٤ وهي تعمل في مجال الحرف اليدوية من المنزل وحسب الطلب فقط. كان التجار يحضرون لها المواد الخام ثم يأتون لجمع المنتجات. كانت تقوم بمجرد تسليم ما يطلبونه من دون اتخاذ قرار بشأن التصميم. لم تعرف سعر المنتج النهائي حيث لم تتلقى سوى أجر صغير مقابل عملها. مثل معظم النساء الأخريات، تعرفت على فكرة التعاونية من خلال سكينه، قائدة مجموعة التضامن في كوم أمبو (انظر أعلاه). وقد أوضحت سكينه أنهم سيعملون من الآن بشكل مشترك وليس بشكل فردي، وسيكون في مقدرتهن بيع منتجاتهن بأنفسهن، ويصبحن اصحاب أعمالهن. العمل في مجموعة كان السبب الرئيسي الذي دفع هنية للانضمام للتعاونية، كما ذكرت أن التدريب حول كيفية تنظيم العمل في مجموعة وكيفية إدارة التعاونية كان مفيد جدًا، وأنها لاحظت الكثير من التغيرات: أولاً، زيادة دخلها بشكل واضح لأنها لا تنتج من أجل الآخرين ولكن تحصل على ثمن المنتج النهائي كاملاً بالقيمة مضافة. ثانيًا، لديها حياة اجتماعية بسبب العمل في وحدة إنتاج جنبًا إلى جنب مع غيرها من النساء. ثالثًا، قالت انها لم تعد تشعر بالتهميش ولكن تشعر أنها عضو فاعل في المجتمع. وأخيرًا وليس آخرًا، قالت انها تشعر بالحرية، بل ذهبت إلى القاهرة لبيع منتجاتها.

الصورة ٣,٣: صابرين طه (عضوة، ٢٤ عامًا)، عفاف جاد حسن (عضوة، ٣٩ عامًا)، شادية طه حسن جاد (قائدة، ٣٤ عامًا)



الصورة ٣,٤: عرض المنتجات



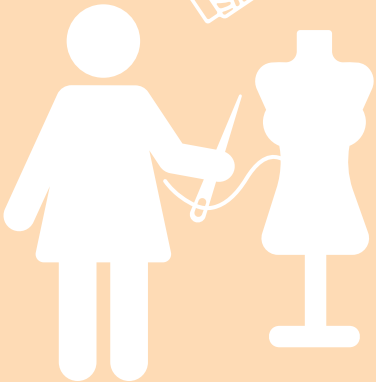
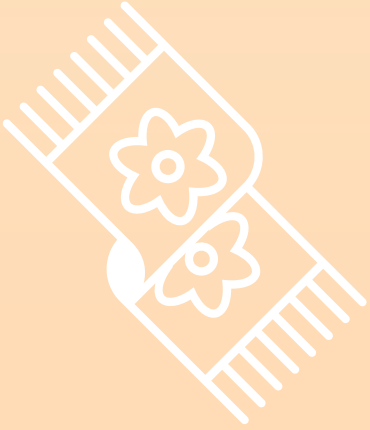
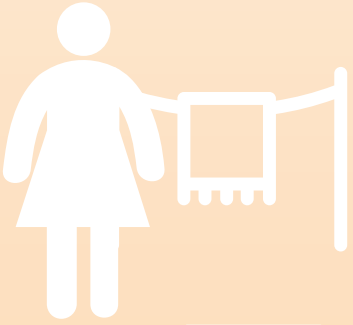
مجموعة التضامن الحرف اليدوية في دراو بمحافظة أسوان

شادية طه حسن جاد، ٣٤ عامًا، قائدة مجموعة التضامن في دراو، محافظة أسوان

شادية متزوجة وأم لفتاتين وتعمل في مجال الحرف اليدوية منذ سنوات عديدة. هي حاصلة على التعليم الثانوي التجاري وسنتين إضافيتين في معهد الكمبيوتر، وبالتالي من الواضح أنها واحدة من النساء البدويات الأفضل تعليمًا. كانت تقوم بشراء المواد الخام، والإنتاج في المنزل، ثم زيارة المتاجر في أسوان من أجل بيع منتجاتها. لكن في بعض الأحيان لم يشتري أحدًا منها. الآن، بعد أن طلبت منها مؤسسة تنمية الأسرة المصرية أن تكون قائدة مجموعة التضامن للحرف اليدوية في مدينة دراو، أصبحت تشعر كما قالت بفرق واضح: نظرًا لتحسن جودة المنتجات زاد الطلب. وبالإضافة إلى ذلك، تعلمت كيفية المساومة وبيع المنتجات وأصبحت معروفة الآن بين أصحاب المحلات. ونتيجة لذلك، لم يعد دخلها أكثر استقرارًا فحسب بل أعلى بكثير أيضًا. وأخيرًا وليس آخرًا، هي تقدر العمل في مجموعة، ولهذا السبب تقوم بجمع ٣٠ عضوة يوميًا في منزلها من أجل توزيع المهام والإنتاج المشترك.

صابرين طه، ٢٤ عامًا، عضوة في مجموعة التضامن بدراو، محافظة أسوان

صابرين هي الأخت الصغرى لشادية، قائدة مجموعة تضامن الحرف اليدوية في بلدة دراو (انظر أعلاه) وهي تعمل معها منذ سن ١٢ سنة. وبهذا الشكل عرفت عن التعاونية والتحققت بها بسبب رغبتها في التعلم. صابرين كانت دائما تحب الرسم، وهي الآن مسؤولة عن تصميم المنتجات. وقد تعلمت من خلال مساعدة مؤسسة تنمية الأسرة المصرية التي تقوم بتنفيذ المشروع، كيفية الرسم بشكل مهني وكيفية تكييف التصميم لتلبية الطلب. يتضح مدى الدافع والرغبة في المبادرة لدى صابرين من خلال ما يلي: خلال التدريب على سلسلة القيمة مع التعاونية الزراعية فكرت في زراعة الفراولة على قطعة أرض صغيرة بجوار بيتها لم تزرع من قبل. وبينما هي تأكل حاليًا كل الفراولة، إلا أنها تفكر في زرع المزيد والانضمام إلى التعاونية الزراعية في المستقبل أيضًا.



الحالة الرابعة: ملتقيات التوظيف- مطابقة العرض والطلب على المهارات من خلال توفير منبر لأصحاب العمل والباحثين عن عمل للالتقاء بشكل شخصي

المشروع:

وظائف لائقة لشباب مصر

يتبنى مشروع منظمة العمل الدولية والممول من كندا نهج متكامل ومتعدد الأبعاد لتحفيز تشغيل الشباب في مصر من خلال معالجة العرض والطلب على العمالة والمطابقة بينهما في ذات الوقت. والمشروع يركز على تعزيز قدرات الوزارات والشركاء الوطنيين والإقليميين لصياغة وتنفيذ خطط عمل وطنية وإقليمية لتشغيل الشباب، وتطوير قدرات مؤسسات التدريب لدعم التلمذة الصناعية وتقديم مهارات ريادة العمال، وتعزيز تنمية المشاريع والعمل الحر، وكذلك تعزيز قدرات خدمات التوظيف العامة ومنظمات الشباب والمنشآت على المطابقة بين العرض والطلب على المهارات بكفاءة.

وصف مساهمة المشروع:

ملتقى التوظيف

القطاعات:

متعددة، ولكن الصناعية، والزراعة، والسياحة بشكل أساسي

المكان:

محافظات بورسعيد والمنيا، والبحر الأحمر

الهيئات المنفذة:

هذا المشروع ينفذ بشكل مباشر من قبل منظمة العمل الدولية بالتعاون الوثيق مع الشركاء الوطنيين المعنيين. ويتم تنظيم ملتقى التوظيف بشكل مشترك من قبل جهات الاتصال لمنظمة العمل الدولية في المحافظات الثلاث مع وزارة القوى العاملة والهجرة ومكاتب التشغيل العامة التابعة لوزارة القوى العاملة.

التحدي

في حين أن هناك نقصًا في فرص العمل اللائق في مصر، فإن الحصول على فرص العمل المتاحة محدود أيضًا. كما أن العثور على وظيفة في مصر غالبًا ما يقتصر على العلاقات الشخصية، ولا تصل إعلانات الوظائف الشاغرة للباحثين عن عمل. المطابقة بين العرض والطلب على العمالة يمثل تحدي، وكثيرًا ما يكون الشركاء المحليين في وضع غير جيد أو يفتقرون للقدرة على تنفيذ حلول مبتكرة وفعالة. وبالإضافة إلى ذلك، تميزت المساهمات في كثير من الأحيان بالتجزؤ وعدم ترسخها على نحو مستدام في الهياكل المحلية، وبالتالي محدودية نطاقها.

مواجهة التحدي- وصف مساهمة منظمة العمل الدولية

من أجل توفير منبر للباحثين عن العمل وأصحاب العمل للالتقاء والتبادل بشكل مكثف، قدمت منظمة العمل الدولية "مفهوم ملتقيات التوظيف" إلى وزارة القوى العاملة والهجرة ومكاتب التشغيل العامة. في حين أن ملتقى التوظيف في مصر ليست شيئًا جديدًا، إلا أن هناك اختلاف في التنظيم والفئة المستهدفة. حتى الآن، تم تنظيم معظم الملتقيات من قبل الوكالات والجامعات الخاصة لصالح الشركات متعددة الجنسيات التي تدفع مقابل هذه الخدمة. ملتقيات التوظيف التي تدعمها منظمة العمل الدولية مجانية ومفتوحة للجميع، وتستهدف الشرائح الفقيرة في المجتمع بشكل أساسي ومهن ذوي الياقات الزرقاء. وقد تم تنفيذ أول ملتقى للمشروع في محافظة بورسعيد بالوجه البحري في ٢٩ مارس ٢٠١٤، والملتقى الثاني في المنيا بصعيد مصر في ١٠ مايو ٢٠١٤، وتم تنظيم الملتقى الثالث في محافظة البحر الأحمر يوم ٧ يونيو ٢٠١٤. وقد قامت إحدى مشروعات منظمة العمل الدولية المعنية بالتوجيه الوظيفي لتشغيل الشباب (انظر الحالة الخامسة) والممولة من إيطاليا بالتنظيم التجريبي لهذا النوع من ملتقيات التوظيف.

تنظيم ملتقى التوظيف هي مهمة مشتركة بين جهات الاتصال التابعة لمنظمة العمل الدولية في المحافظات الثلاث، ومكاتب التشغيل العامة، ووزارة القوى العاملة والهجرة وغيرهم من أعضاء فرق العمل المحلية للتوجيه الوظيفي. وتتكون فرق العمل من المؤسسات العامة والشركاء الاجتماعيين وأصحاب العمل الأفراد، ومنظمات المجتمع المدني، الملتزمين بتحسين التحولات في سوق العمل محليًا. ويعد هذا التعاون بين القطاعين العام والخاص إنجاز كبير لضمان الاستدامة.

يمكن للشركات في المنطقة المشاركة في المعرض دون دفع رسوم ولكن يجب أن توقع اتفاقًا لضمان أن تكون الوظائف المعروضة لائقة. الاتفاق يلزم الشركة المشاركة بإصدار عقد للموظف خلال الأسبوع الأول من العمل، وتنظيم العمل وفقًا لقانون العمل. بينما في بورسعيد، وهي منطقة صناعية، كان هناك عدد كاف متاح من أصحاب العمل من المنطقة، تم توجيه الدعوة في المنيا لأصحاب العمل من القاهرة ومحافظات جنوب سيناء لضمان وجود عدد كاف من الوظائف الشاغرة. وقد تم التعرف على جميع الشركات المشاركة من خلال قائمة من تفتيش العمل في وزارة القوى العاملة والهجرة ومن ثم الاتصال بها على حدة. قدم عدد ستون شركة موجودة في المنيا أكثر من ١٠ آلاف وظيفة شاغرة (وظائف ذوي الياقات الزرقاء بشكل أساسي، ولكن أيضًا بعض الوظائف الأخرى مثل المحاسبين) وأكثر من ألفين فرصة تدريب (في شكل تدريب تقدمه الشركات، بالإضافة إلى تدريب مهني تقدمه شراكة تدريب المنشآت السياحية؛ وذلك استعدادًا للعمل).

عرّف الباحثين عن عمل عن المعرض من خلال التلفزيون والصحف المحلية ووسائل التواصل الاجتماعي، واللافتات في الشوارع، والنشرات، والإعلانات بعد صلاة الجمعة، والسيارات التي تمر على المناطق النائية لإذاعة الاخبار. وتم تسجيل ٧٠٠٠ من الباحثين عن عمل، مقارنة بـ ٢٤٤٠ في بورسعيد، حيث كانت هناك ٤٥٠٠ وظيفة شاغرة متاحة.

بعد كل معرض، يتابع المشروع مع أصحاب العمل للحصول على ردود الفعل ومعرفة عدد الباحثين عن عمل الذين حصلوا في النهاية على وظيفة من خلال الملتقى. وقد تم تعيين ٣٧٨ شخص بشكل رسمي خلال ملتقى التوظيف بالمنيا، وكان هناك ٣٥٠ آخرين في طور التعاقد حتى يوليو ٢٠١٤. وفي بورسعيد تم توظيف ٥٣٢ شابًا وشابة بالفعل وهناك ٤٢٨ آخرين في مرحلة إتمام إجراءات التعيين النهائية من خلال ملتقى توظيف بورسعيد حتى شهر مايو عام ٢٠١٤، والمتابعة مستمرة.

انطباعات من ملتقى التوظيف الذي نظمه مشروع منظمة العمل الدولية "وظائف لائقة لشباب مصر" في ١٠ مايو ٢٠١٤ في محافظة المنيا

هناك قدرًا كبيرًا من الصخب في الساعة الثامنة من صباح اليوم، ساعة واحدة قبل أن يفتح ملتقى التوظيف في الاستاد الرياضي لمحافظة المنيا أبوابه. الرجال في منتصف العمر في لباسهم التقليدي، والشابات مع الأطفال، ومجموعات من الأصدقاء، وعائلات بأكملها- كلهم ينتظرون تحت وهج الشمس، ويضغطون على الجدار، ويملؤون استمارات التسجيل المطلوبة. المتطوعون الشباب، الذين تم تعيينهم من قبل السلطات المحلية، على أهبة الاستعداد بشكل جيد ومتحمسون لبدء اليوم.

داخل القاعة الكبرى يتم ترتيب كبائن أصحاب العمل على طول الجدار. يأمل الممثلين عن ٦٠ شركة من محافظات المنيا والقاهرة وجنوب سيناء أن يملئوا الوظائف الشاغرة اليوم- وهو الهدف الذي لا يبدو بعيدًا عن المنال نظرًا للحشود المنتظرة في الخارج. بسرعة كبيرة، تتحول القاعة إلى سوق مزدحم. يصطف الباحثين عن عمل أمام بعض الحجرات،

الصورة ٤,١: الانتظار أمام الأبواب



الصورة ٤,٢: الانتظار أمام الأبواب



وخصوصًا الخاصة بالشركات المحلية. المساحة في وسط القاعة تتحول إلى نقطة التقاء. الناس يفتشون الأرض المغطاة بالسجاد من أجل استيفاء سيرهم الذاتية والاستثمارات المختلفة التي تقدمها الشركات، أو للحوار مع الآخرين، أو ببساطة لأخذ قسطاً من الراحة. يقوم أصحاب العمل بتوفير المعلومات بشكل مستمر، والإجابة على الأسئلة، وجمع طلبات العمل. بدون استراحة الغداء ومدتها ثلاثين دقيقة التي حددها المنظمين، حيث تم إغلاق القاعة، ما كان في إمكانهم إيجاد الوقت لتناول القهوة. عدد الزوار المسجلين في فترة ما بعد الظهر تجاوز ٧ آلاف شخص، ولكن من المرجح أن تكون الأعداد النهائية أعلى حيث لم يقم جميع طالبي العمل باستيفاء الاستثمارات. أعداد من الناس مازالت تأتي حتى الساعة السابعة مساءً ويرحلون بخيبة أمل لأن المعرض قد انتهى لتوه.

الصورة ٤,٣: القاعة



الصورة ٤,٤: صفوف الانتظار أمام الكابينة وملء الاستثمارات



الصورة ٤,٥: صفوف الانتظار أمام الكابينة وملء الاستمارات



الصورة ٤,٦: صفوف الانتظار أمام الكابينة وملء الاستمارات



الصورة ٤,٧: صفوف الانتظار أمام الكابينة وملء الاستمارات



الصورة ٤,٨: صفوف الانتظار أمام الكابينة وملء الاستمارات



الصورة ٤,٩: صفوف الانتظار أمام الكابينة وملء الاستمارات



الصورة ٤,١٠



استحسن أصحاب العمل المشاركين بشدة ملتقى التوظيف في المنيا. وقد اعتبروا أن الملتقى كان ناجحًا جدًا بفضل حضور العدد الكبير من الباحثين عن عمل و"التنظيم غير العادي"، كما كان لتوفر مساحة كافية مقارنة ببورسعيد موضع تقدير. وقد تم اقتراح تكرار الملتقى في أماكن أخرى في نفس المحافظة، مع تمديد المدة إلى يومين ودعوة المزيد من الشركات، وخاصة الكبيرة منها، حيث كان لديهم الانطباع بعدم وجود العدد الكافي من الوظائف الشاغرة لجميع طالبي العمل. اقترحت الشركات إنشاء قاعدة معلومات مشتركة من أجل الحصول على بيانات الباحثين عن عمل في وقت لاحق، في حالة احتياجهم للعمالة.

اقترح أصحاب العمل أيضًا إدخال ركن للمعلومات في الملتقى، حيث يمكن للباحثين عن عمل الحصول على المعلومات حول أنواع الوظائف المتاحة، وظروف العمل، والمتطلبات المحددة. ويعتبر هذا النوع من الإعداد ضروري حيث أن العديد من الشركات لديها مشكلة كبيرة في الاحتفاظ بموظفيها، وخاصة الفنادق التي تعاني من دوران ضخم للعمالة حيث أن توقعات طالبي العمل بخصوص العمل في مجال السياحة غالبًا ما تكون خاطئة.

بينما تم اعتبار ملتقى التوظيف ناجح بشكل عام، إلا أن الباحثين عن عمل وممثلي الشركات على حد سواء لاحظوا تحديًا كبيرًا: هناك عدد كبير جدا من خريجي الجامعات الذين يبحثون عن فرص العمل عالية التأهيل، في حين أن الوظائف المتاحة متوسطة التأهيل. شعرت الشركات أنه يمكن زيادة تنوع الوظائف المعروضة حيث أن الكثير من خريجي التجارة الإنجليزية على سبيل المثال والباحثين عن عمل، لم ينجحوا في العثور على وظائف مناسبة لمؤهلاتهم. ومع ذلك، الحاجة لخريجي الجامعات بين معظم الشركات أقل بكثير مقارنة بالعمال المهرة.

أصوات الباحثين عن عمل

منال طه، أنثى، ٣٠ سنة

"أنا من محافظة المنيا وأكملت التعليم الابتدائي فقط، وأنا عاطلة عن العمل منذ خمس سنوات، حتى وإن كنت دائما أبحث بنشاط عن فرصة عمل. أدركت الآن أنني يجب أن أبحث خارج المنيا، وأنا على استعداد للذهاب إلى أي مكان، وليس لدى أطفال. أبلغتني الجهات المحلية عن ملتقى التوظيف هنا في المنيا. أنا أبحث عن وظيفة في قطاع السياحة، على سبيل المثال كمشرقة للغرف، ولكن لا أعرف إن كنت سأنجح اليوم".

مينا إسحاق، ذكر، ٢٣ سنة

"أنا ميكانيكي سيارات مدرب من المنيا. رغم أنني لم اتعطل عن العمل أبدًا وأعمل حاليًا ميكانيكي سيارات، إلا أنني أبحث عن وظيفة ذات أجر أفضل في نفس المجال. عرفت عن ملتقى التوظيف في المنيا عندما رأيت اللافتات في الشوارع. أنا عازب ولذلك أنا مستعد للعمل في أي مكان في مصر".

رضا وليام، ذكر، ٣٨ سنة

"أكملت التعليم المهني الفني الصناعي ولدي متجري الخاص للنوافذ والأبواب هنا في المنيا. ليس لدى دخل ثابت، وهذا هو السبب في أنني بدأت أبحث عن وظيفة عندما ولد طفلي الأول قبل عشر سنوات. والآن، مع تفاقم الوضع بسبب الثورة، وعدم توفر عمل في بعض الأحيان لمدة عشرة أيام، بدأت البحث مرة أخرى. رأيت لافتات في شوارع المحافظة واستمعت إلى الإعلانات في المسجد، وهذا هو السبب الذي دفعني لحضور ملتقى التوظيف اليوم. كنت في واقع الأمر أبحث عن وظيفة في القطاع العام ولكن أدركت أن المعرض به شركات خاصة فقط. في الحقيقة أنا لا أعرف ما إذا كنت سأجد ما أبحث عنه. أود العمل كسائق أو في مجال الأمن والبقاء في المنيا بسبب الأسرة. بل إنني أفضل أن آخذهم معي وعدم ترك زوجتي والأطفال الثلاثة وحدهم".

محمد جمل، ذكر، ٢٥ سنة

"أنا أصلا من المنيا ولكن أعيش في القاهرة حيث لا يوجد عمل متاح بالنسبة لي هنا. أنا حاصل على درجة البكالوريوس في الترجمة الفورية (العربية، الإنجليزية، والفرنسية) ولكن ما أقوم به ليس له صلة بدراستي. أنا أعمل كمسؤول مبيعات في صيدلية. وجدت صفحة الفيسبوك لملتقى التوظيف وقررت أن آتي إلى المنيا. أنا أبحث عن وظيفة لها علاقة بمجال، مثل العمل في خدمة العملاء أو ما شابه ذلك للاستفادة على الأقل من مهاراتي في اللغة الإنجليزية. إذا لم أجد أي شيء في مصر، سأبدأ في البحث عن منحة دراسية للسفر إلى الخارج".

وجهة نظر الشركات المشاركة

”إن الميزة الرئيسية للملتقى هي الاتصال المباشر مع الباحثين عن عمل: أستطيع إجراء اختيار مسبق، وحتى البدء في المقابلات بعد ذلك مباشرة“ السيد وحيد رمضان محمد، صاحب ياسمين لإنتاج المعكرونة.

الصورة ١١،٤: صفوف الانتظار أمام الكابينة وملء الاستمارات



يقع منتج المعكرونة "ياسمين" في المنطقة الصناعية بالمنيا. السيد وحيد رمضان محمد، وهو صاحب المصنع، كان يوظف ٦٥ شخصًا قبل أن يضطر إلى إغلاق المصنع لمدة ستة أشهر لتجديده. وحيث أن العديد من الموظفين السابقين تركوا المصنع لأنهم لا يستطيعون البقاء عاطلين عن العمل، فهو يقوم الآن بتوظيف عاملين جدد وبأعداد أكثر من ذي قبل. هو يبحث عن جميع أنواع التوصيفات المهنية، مثل مهندسي الأغذية، والسائقين، ومسؤولي المبيعات، وموظفي التعبئة والتغليف، وغيرهم. وهكذا، يعد ملتقى التوظيف في المنيا فرصة ممتازة لملء ما بين ٧٥ إلى ٨٠ وظيفة شاغرة. وقد تجاوز الباحثين عن عمل هذا الرقم بكثير حيث حصل على ما يقرب من ٧٠٠ استمارة. والسبب وراء هذه الأعداد الكبيرة، كما يقول، هو على الأرجح لأن المصنع يقع في محافظة المنيا، ولأن فرص العمل أيضاً مناسبة للنساء. ولكن بالنسبة له، لا تمثل عدد من الاستثمارات الميزة الرئيسية للملتقى، بل هو الاتصال المباشر مع الباحثين عن عمل. هذا يسمح له بعمل اختيار مسبق للأشخاص المؤهلين على قدم المساواة- على سبيل المثال حصل على استمارات من عشر مهندسين لهم نفس التوصيفات تمامًا، حتى أنه بدأ إجراء المقابلات مباشرة بعد المعرض. وقد حرص على فرز استمارات النساء بشكل خاص ومقابلة أكبر عدد ممكن منهن حتى لا يضطرون إلى السفر إلى المنطقة الصناعية خصيصًا لإجراء المقابلة.

“إن أهم المهارات المطلوبة هي السلوك في التعامل مع الآخرين.” السيدة إيمان سليمان،
منسق التدريب في منتجع رينسانس شرم الشيخ جولدن فيو بيتش.

الصورة ٤,١٢: صفوف الانتظار أمام الكابينة وملء الاستمارات



يقع منتجع رينسانس جولدن فيو في شرم الشيخ على البحر الأحمر ويوظف ٣٢٠ شخصًا. ويضم الفندق حاليًا ٣٥ وظيفة شاغرة، ومعظمها لمديري الأغذية والمشروبات، ومسؤولي الغرف والنظافة، والعاملين بالمطبخ. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم الفندق ٢٠ فرصة تدريبية من واحد إلى ثلاثة أشهر للطلاب خلال العطلة الصيفية. السيدة إيمان سليمان، وهي منسق التدريب في الفندق، ترى أن التدريب جيد للغاية، وذلك لأن الطلاب يكونون بعد ذلك مستعدين بشكل جيد لبدء العمل في الشركة بعد التخرج. وقد تم دعوة الشركة من قبل المشروع للمشاركة في ملتقى التوظيف في المنيا. على الرغم من أنها لم تعرف أحد في محافظة المنيا، شاركت مرة واحدة في ملتقى آخر بالإسكندرية ورأت أنه كان فعالًا للغاية. عادة، يعمل قسم الموارد البشرية في الفندق من خلال مكاتب التشغيل الخاصة ويتلقى الاستثمارات مباشرة لشغل الوظائف الشاغرة المعلن عنها على صفحة الفندق على شبكة الانترنت. وبالفعل، قالت انها حصلت على العديد من الاستثمارات وهي راضية تمامًا. من أجل مساعدة زملائها على اختيار المتقدمين الذين سيتم دعوتهم لإجراء المقابلة، ذكرت أنها تلاحظ موقف مقدم الطلب من العمل: على سبيل المثال، إذا سأل أو سألت عن الرواتب والإجازات أولاً أم عن الوظيفة والمسؤوليات، كما أفادت انها تولي اهتمامًا خاصًا لسلوك الشخص تجاه الآخرين حيث يعد هذا من أهم المهارات اللازمة في مجال الضيافة- بالإضافة إلى معرفة اللغات.

”عادة، نقوم بالتوظيف من خلال مكاتب التشغيل الخاصة، والشبكة المهنية للمدارس الفندقية، وموقع المنتجع على الانترنت، ولكن الملتقيات أكثر فعالية بكثير“. السيد سيد الواصف، مدير الموارد البشرية في منتجع ماريوت شرم الشيخ البحر الأحمر.

الصورة ٤،١٢



يوظف منتجع ماريوت شرم الشيخ البحر الأحمر حاليًا ٤٠٠ موظف ولديه ٨٠ وظيفة شاغرة، وخاصة للنوادل وبعض العاملين في مكتب الاستقبال. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم الفندق إمكانيات تدريبية مختلفة طويلة وقصيرة الأجل، ومعظمها خلال فصل الصيف. المدير السيد سيد الواصف يقول إن الصعوبات الرئيسية في إيجاد العمال المناسبين هي سلوك مقدمي الطلبات والموقع البعيد للمنتجع، لا سيما أن الفتيات يفضلن العمل في المنطقة التي يعشن بها. وعادة يتم التوظيف من خلال مكاتب التشغيل الخاصة والشبكة المهنية للمدارس الفندقية وموقع المنتجع على شبكة الانترنت. ملتقى التوظيف في المنيا، والذي كان قد تم توجيه الدعوة له من قبل المشروع، هو بالفعل الملتقى الثالث الذي يحضره، وهو يرى أن ملتقيات التوظيف مفيدة جدًا حيث تتيح له فرصة الاتصال بالباحثين عن عمل وإمكانية فحص الطلبات على الفور. ونظرًا للعدد الهائل من الطلبات الواردة وخبرته الجيدة مع العاملين من المنيا، فهو يتوقع ملء جميع الوظائف الشاغرة الـ ٨٠ من خلال الملتقى.

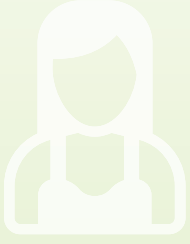
”أنا واثق جدا من ملء جميع الوظائف الشاغرة- حتى المتخصصة منها- من خلال هذا الملتقى، لأن هناك الكثير من ذوي المؤهلات العليا هنا في المنيا“. السيد ناصر نبيل من شركة فارماسيوتيكا.

شركة فارماسيوتيكا شركة متعددة الجنسيات تنتج المواد الكيميائية الزراعية والأدوية في مصر وتبيعها إلى دول أخرى في شمال أفريقيا والشرق الأوسط. مقر الشركة في القاهرة، ولديها حاليًا ٣ آلاف موظف، وهناك اتجاه لزيادة هذا العدد. قبل أربعة أشهر، على سبيل المثال، تم توظيف ٦٥ مهندس زراعي لمصنع الأسمدة في الإسكندرية. وحيث أن الشركة في سبيلها الآن لفتح الصيدليات في المنيا، فهم يبحثون عن المتخصصين في المبيعات والصيدلة، والأطباء البيطريين ليكون مقرهم هنا. ويعتبر السيد ناصر نبيل، الذي يمثل فارماسيوتيكا في ملتقى التوظيف في المنيا، أن المعرض بمثابة فرصة جيدة جدًا لملء الوظائف الشاغرة العشرين. عادة، يقومون بالإعلان عن الوظائف الشاغرة في موقع الشركة على الانترنت أو في الصحف، ولكن ملتقى التوظيف أكثر فعالية بكثير.

في نهاية الملتقى، حصل السيد ناصر على عدد هائل من الاستثمارات لأن الشركة تدفع أجور مجزية وتوفر وظائف في المنيا، وهو مزيج نادر. ولذلك فهو واثق من ملء جميع الوظائف الشاغرة على الفور- وأيضاً لأنه يعلم أن هناك الكثير من ذوي المؤهلات الجيدة في المنيا.

”نحن عادة لا نواجه صعوبات في العثور على العمالة، ولكن بفضل هذا الملتقى، يمكننا على الأرجح ملء جميع الوظائف الشاغرة لدينا على الفور وعددها ٩٠“. السيد أحمد إبراهيم، أخصائي الموارد البشرية في اسكوم للجيولوجيا والتعدين.

قامت اسكوم للجيولوجيا والتعدين، وهي متخصصة تاريخياً في تقديم الخدمات لصناعة الاسمنت في شمال وشرق أفريقيا والشرق الأوسط والخليج، قامت بتوسيع نشاطها تدريجياً. في عام ٢٠٠٨، بدأ تصنيع كربونات الكالسيوم- والذي يستخدم على سبيل المثال في المنتجات الطبية ومعجون الأسنان- في المنطقة الصناعية بالمنيا. يضم المصنع حالياً ٢٩٠ موظف ولديه ٩٠ وظيفة شاغرة، وذلك بالنسبة للعاملين في التخزين والتعبئة والتغليف، والتنظيف، وكذلك للفنيين وبعض المهندسين. تم الاتصال مباشرة بالسيد أحمد إبراهيم، أخصائي الموارد البشرية في اسكوم، من قبل منظمة العمل الدولية للمشاركة في الملتقى. حتى إذا كان المصنع لا يواجه صعوبات في العثور على العمالة بفضل الراتب الجيد الذي يقدمه وندرة فرص العمل في المنيا، فهو يرى أن الملتقى مفيد للغاية. في نهاية اليوم، كان لديه كمية ضخمة جداً من الاستثمارات أمامه، ومن ثم فهو واثق من أنه سيتمكن من ملء جميع الوظائف الشاغرة التسعين.



الحالة الخامسة: التوجيه الوظيفي- تقديم المشورة للشباب لفتح آفاق جديدة لتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل

المشروع:

"الانتقال إلى التشغيل: التوجيه الوظيفي للشباب وتوفير فرص عمل"

المرحلة الثانية من المشروع- المعروف باسم "توجيه" Tawgih- والذي يتم تمويله من خلال برنامج مبادلة الديون المصرية الإيطالية لمشروعات التنمية، ويقوم بالبناء على ما حققه المشروع في المرحلة الأولى والتي استمرت على مدى ثلاثة أعوام. ويهدف مشروع "توجيه" إلى تسهيل الانتقال إلى العمل اللائق، وتشمل المجالات الرئيسية لعمله، الوساطة في سوق العمل والتوجيه الوظيفي. ويساعد المشروع على رفع مستوى مكاتب التشغيل العامة التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة، وتوفير التدريب على التوجيه الوظيفي للمستشارين الوظيفيين والمعلمين وغيرهم من أصحاب المصلحة ذوي الصلة في المؤسسات المختلفة.

وصف مساهمة المشروع:

التوجيه الوظيفي

القطاعات:

لا تقتصر على قطاعات محددة

الموقع:

عشرة محافظات في مصر في هذه المرحلة (الإسكندرية، ومطروح، والقليوبية في الوجه البحري، بورسعيد، والإسماعيلية في الدلتا، والقاهرة، والجيزة في وسط مصر، وأسيوط، والوادي الجديد، وسوهاج في صعيد مصر)، بالإضافة إلى خمس محافظات من المرحلة الأولى.

الهيئة المنفذة:

لتنفيذ هذا المشروع، اعتمدت منظمة العمل الدولية على الشراكات التي تأسست في إطار تنفيذ أنشطة المرحلة الأولى من المشروع، مثل موظفي مكاتب التشغيل العامة، والادارة المركزية لوزارة القوى العاملة والهجرة، وجمعيات أصحاب العمل والعمال والشباب.

التحدي

على الرغم من التقدم الاقتصادي الذي تحقق في العقود الماضية، إلا أن البطالة لا تزال مرتفعة في مصر. من ضمن المشاكل أن التطلعات والتوقعات الوظيفية للشباب لا تتطابق مع الوظائف المتاحة في سوق العمل في مصر. وبالمثل، هناك عدم تطابق في توقعات أصحاب العمل من حيث المهارات وتلك المتاحة بين الخريجين من الجامعات ومراكز التدريب المهني. وبالإضافة إلى ذلك، فإن نظام الوساطة في سوق العمل غير قادر على جمع الجانبين معا بكفاءة، وهذا هو السبب وراء عدم استخدام أصحاب العمل والباحثين عن عمل الخدمات القليلة المتاحة. القدرات المتدنية لخدمات التشغيل العامة والبنية التحتية المؤسسية والإدارية المتعلقة بها أيضا تحول دون تصميم وتنفيذ سياسات وبرامج سوق العمل النشطة اللازمة لتسهيل الإصلاح الاقتصادي الموجه نحو السوق ومعالجة البطالة بشكل عام وبطالة الشباب على وجه الخصوص.

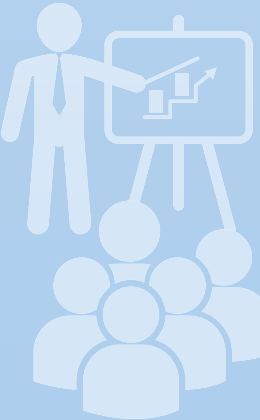
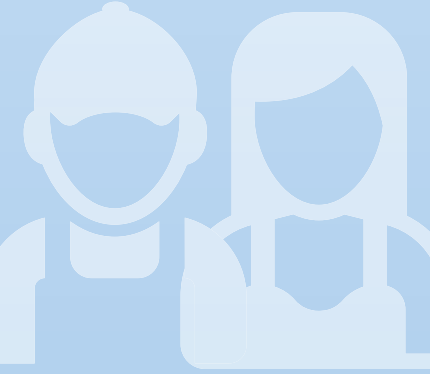
مواجهة التحدي- وصف مساهمة منظمة العمل الدولية

في ضوء القضايا المذكورة أعلاه بدأت منظمة العمل الدولية في المرحلة الأولى لمشروع التوجيه الوظيفي للشباب في عام ٢٠٠٩، والذي استمر من خلال المرحلة الثانية، والمعروف باسم "توجيه" "Tawgih" ويقوم المشروع على مجموعة من المبادرات المتكاملة لدعم مكاتب التشغيل العامة (التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة)، والمؤسسات التعليمية، ومقدمي التدريب، وجمعيات الشباب ومنظمات أصحاب العمل والعمال، ووسائل الإعلام، لتوفير معلومات سوق العمل والتوجيه الوظيفي للشباب.

من خلال استهداف خمسة من مكاتب التشغيل العامة في المرحلة الأولى وعشرة في المرحلة الثانية، يساعد المشروع مكاتب التشغيل العامة على أن تكون بمثابة وسيط فعال بين طالبي العمل من الشباب والمنشآت ومن ثم تقديم خدمات مطابقة الوظائف للشباب. لهذا الغرض، تم إنشاء وحدات تجريبية لتوظيف الشباب في جميع المكاتب المشاركة، وتدريب الموظفين على تقديم مجموعة من الخدمات ذات الجودة والتي تستهدف الشباب على وجه التحديد.

من أجل ضمان استدامة تقديم هذه الخدمات بعد انتهاء المشروع، وربما لإيجاد نظام لتكرار التجربة من قبل الجهات المعنية، أنشأ المشروع مجموعة فرق العمل متصلة بكل من خدمات التشغيل العامة الخمسة عشر المشاركة، وتتكون المجموعات من عشرة أشخاص على الأقل من كل محافظة، ويمثلون الجهات المعنية: الشباب، ومراكز الشباب، ومراكز التدريب، والنقابات، وأصحاب العمل، والمعلمين من المدارس الفنية وممثلي وسائل الإعلام. يتلقى أعضاء فرقة العمل التدريب على كيفية التصرف كمستشارين مهنيين في أماكن العمل الخاصة بكل منهم، وتجتمع المجموعة بشكل منتظم لمناقشة تنفيذ خطة عمل المشروع للتوجيه الوظيفي.

بينما ساعدت عدد من المبادرات على تطوير نظام خدمات التشغيل العامة في مصر خلال العقود الماضية، كان التوجيه الوظيفي شيئاً جديداً في مصر. ووفقاً لذلك، لم تتوفر أي مراجع أو أدلة حول هذا الموضوع، وبالتالي قام المشروع بإعداد مجموعة أدوات خاصة بمنظمة العمل الدولية لمصر لاستخدامها كدليل تدريبي للمرشدين المهنيين في المؤسسات المذكورة أعلاه. وعلاوة على ذلك، تم تطوير الموارد المرجعية الأخرى، وكذلك برنامج للتدريب الأساسي للمستشارين بمكاتب التشغيل العامة ومجموعات فرق العمل. أجريت الدورات التدريبية المتخصصة والزيارات الدراسية لموظفي مكاتب التشغيل العامة، كما تم تنظيم فعاليات للشباب حول القضايا المهنية لمتوسط عدد ١٠٠-١٢٠ من الشباب في كل محافظة.



الخبرات والدروس المستفادة

يعد التزام إدارة المكاتب التجريبية عنصر حاسم لنجاح المشروع. أداء مكتب برج العرب، على سبيل المثال، جيد للغاية ليس فقط لأن هناك الكثير من الوظائف الشاغرة في المنطقة، ولكن لأن المدير والعاملين متحمسين جدًا ولديهم روابط قوية مع جميع الجهات المعنية. ونتيجة لذلك، أصبح المكتب الآن معروف على نحو أفضل ويتم الاستعانة به بشكل أكثر من قبل الشباب والمنشآت في المنطقة.

ومع ذلك، يبدو أن عامل النجاح الرئيسي للمشروع مرتبط بفكرة وجود فريق العمل متعدد الجهات المعني بكل مكتب تجريبي للتشغيل من أجل زيادة التوعية وضمان استدامة تقديم الخدمات.

"كان عنصر النجاح الأهم هو إنشاء مجموعات فرق العمل وإدراج خدمات المشورة في أنشطة المنظمات المعنية. وبفضل مجموعات فرق العمل أصبحنا قادرين على الوصول إلى عدد أكبر بكثير من الباحثين عن عمل مقارنة بالاستعانة بمكاتب التشغيل فقط: العديد من الباحثين عن عمل لا يمكنهم الحضور خلال ساعات الدوام أو يفضلون الاستعانة بالخدمات التي تقدمها مؤسسة يعرفونها بالفعل". نجوى إسماعيل، مديرة مشروع "توجيه" بمكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة.

بدأت تتجسد التدريبات المقدمة لمجموعات فرق العمل أيضًا بمعنى أنه بدأ الأعضاء المدربين الإحلال محل المدربين المعيّنين من الخارج، على سبيل المثال في أنشطة الشباب. وهذا يعكس تعزيز القدرات الذي تم على مدى عمر المشروع.

من النجاحات الأخرى إيجاد العديد من أوجه التآزر والترابط بين مشاريع منظمة العمل الدولية المختلفة التي يمكن استخدامها لتحسين النظام على نطاق أوسع. يمكن لمشروع وظائف لائقة لشباب مصر، (انظر الحالة الرابعة) الاستفادة من الخبرات في مجال التوجيه الوظيفي، كما يخطط برنامج التدريب من أجل التشغيل لمنظمة العمل الدولية (انظر الحالة الأولى) لاستخدام خدمات مكتب التشغيل في برج العرب لتوظيف النساء المشاركة في المشروع.

"مهمتي هي توجيه طالبي العمل نحو فرص العمل المتاحة. أنا أحب هذا لأنه يعني فتح آفاق جديدة عن طريق كسر الروتين وتحويل بؤرة تركيز مساهمهم المهني". السيد محمد عبد الملك، مستشار في مكتب تشغيل برج العرب.

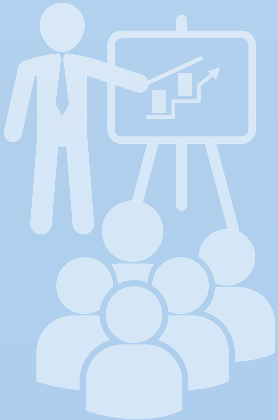
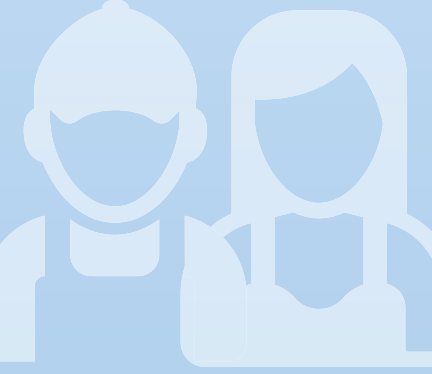
السيد محمد هو واحد من اثنين من المستشارين الذين يعملون في مكتب التشغيل ببرج العرب. وهو يعمل في المكتب منذ ست سنوات، وشهد كيف تغيرت الأمور. خلال هذه الفترة، بدأ العديد من شركات التصنيع الانتاج في هذه المنطقة الصناعية المتنامية بالقرب من الإسكندرية بالوجه البحري، ولكن الوظائف الشاغرة لدى هذه الشركات كانت، ولا تزال إلى حد كبير خاصة بعمال المصانع ذوي المهارات المتدنية. ونتيجة لذلك، يأتي معظم الباحثين عن عمل لمقابلة السيد محمد وزملائه لأنهم لم ينجحوا في العثور على ما يبحثون عنه. والكثير منهم ذو مؤهلات تزيد عن المطلوب في الوظائف المتاحة، كما أن الخلفية التعليمية الخاصة بهم جميعًا لا تناسب مواصفات الوظيفة. الجمع بين الباحثين عن عمل والوظائف المتاحة ليس مهمة سهلة، ولهذا السبب أنضم المكتب لمشروع منظمة العمل الدولية بشأن التوجيه الوظيفي. لم يتم تجديد مقر المكتب وتجهيز البنية التحتية الضرورية فحسب، بل تلقى المدير والموظفين التدريبات المستهدفة، والتي حظيت بتقدير كبير جدا منهم. السيد محمد تم تدريبه على كيفية استقبال الباحثين عن عمل وتقديم المعلومات بشأن التدريب اللازم، وكيفية الحصول عليه. كما يوجههم أيضًا نحو الوظائف المتاحة ويعمل على إقناعهم بعمل تحول صغير في محور حياتهم المهنية، وفي بعض الحالات القيام بإعادة

التأهيل. هو سعيد جدًا، حيث نتيجة لمساهمات المشروع المختلفة، أصبح المزيد من الباحثين عن عمل يستخدمون الآن خدمات مكتب التشغيل ببرج العرب.

"بفضل نصيحة من مستشاري، قمت بإجراء إعادة تأهيل واستطعت الانتقال من وحدة الإنتاج إلى وحدة الموارد البشرية". سعيد، ٣٧ عامًا، المستفيد من الخدمات المحسنة لمكتب تشغيل برج العرب.

على الرغم من تخرجه من كلية التجارة من الجامعة المحلية، لم ينجح سعيد في العثور على وظيفة ذات صلة بمجال التعليم. هو متزوج وأب لثلاثة أطفال، وبالتالي لا يستطيع البقاء عاطلاً عن العمل. بعد أن بحث لمدة سنة، قبل وظيفة كعامل إنتاج في شركة الغزل والنسيج، حيث وجد الوظيفة من خلال ملتقى للتوظيف كان مكتب تشغيل برج العرب قد نظمه. ولكنه ظل يبحث عن وظيفة تتناسب بشكل أفضل مع طموحاته، ووجد أخيرًا وظيفة شاغرة كمدير للموارد البشرية. ولأنه كان يعرف أن مكتب التشغيل ببرج العرب يوفر خدمات جيدة، ذهب الى هناك من أجل الحصول على المساعدة في ملئ الاستمارة. السيد محمد، أحد المستشارين في المكتب (انظر أعلاه)، بين لسعيد كيفية إعداد سيرته الذاتية وقدم النصائح بخصوص مقابلة العمل. كما قبل سعيد نصيحة المستشار وقام بإعادة التأهيل في مجال الإدارة، الأمر الذي ساعد أيضًا على حصوله على الوظيفة.

الصورة ٥,١: سعيد والسيد محمد في مكتب التشغيل ببرج العرب



فاطمة، ٢٧ عامًا، وإسراء، ٢٨ عامًا، أعضاء في فرقة عمل التوجيه الوظيفي في الإسكندرية ومستشارتين متطوعتين للبحث عن عمل في مركز شباب برج العرب.

الصورة ٥,٢: إسراء (على اليسار) وفاطمة (على اليمين)



أكملت فاطمة وإسراء الدراسات الإسلامية وتعيشان في محافظة الإسكندرية بالوجه البحري. كانتا تعملان لحساب وزارة الشباب ومكتب الإسكندرية على التوالي عندما علما بإمكانية الانضمام إلى فريق عمل الاسكندرية لمشروع التوجيه الوظيفي التابع لمنظمة العمل الدولية. ولأن الشابتين أحبتا فكرة العمل كمستشارتين للشباب، أنهوا الدورات التدريبية معا ومع غيرهم من المتطوعين من المنظمات الأخرى وتشاركان الآن في أنشطة المشروع المختلفة. على سبيل المثال، تقومان حاليا بتنظيم أيام للنشاط الشبابي في المدارس الفنية، حيث يعلمون الطلاب والخريجين القيادة، والعمل الجماعي، وأخلاقيات العمل، وكتابة السيرة الذاتية، وغيرها من الموضوعات ذات الصلة بالبحث عن وظيفة- ويتم ذلك، ولأول مرة، بأسلوب يتسم بالحيوية من خلال استخدام الأنشطة الرياضية والألعاب. وبفضل تفوقهما في عملهما، قررت إدارة المشروع إشراكهما في مساهمات منظمة العمل الدولية الأخرى، على سبيل المثال في أندية الوظائف التي أدخلت حديثاً والتابعة لمشروع وظائف لائقة لشباب مصر (انظر الحالة الرابعة)، وستصبح فاطمة وإسراء قريباً ميسرتين في نادي الوظائف لإعداد وتنفيذ برنامج مكثف لمدة أسبوعين لطالبي العمل من الشباب. وتتطلع الشابتين بشغف لمرافقة أقرانهما في طريقهم نحو الوظيفة.

