

أثر تأهيل القوى البشرية في المشاركة بفاعلية في سوق العمل " دراسة حالة "

سحر حساني بربري (*)

الملخص

لاشك في أن التعليم والتدريب من الأدوات الرئيسية في تنمية وتأهيل القوى البشرية، كما تسهم في تكوين وإعداد هذه القوى للعمل، وقد مر التعليم على مختلف العصور بمراحل مختلفة، إذ انتقلت مهامه من الأسرة إلى المعلمين الحرفيين وإلى المدارس والمعاهد والجامعات وذلك بعد تطور تقنيات ووسائل العمل التي أصبحت تحتاج إلى معارف ومهارات متطورة. ولقد علفت الآمال والطموحات على المؤسسات والمراكز التعليمية في توفير قوي عاملة، لتوفير فرص عمل أكثر إنتاجية وملائمة لحاجات التنمية، إلا أن هذه الآمال والتوقعات أصيبت كثيراً بالإحباط وخيبة الأمل بعد التطور العلمي التكنولوجي الهائل، وأصبحت معظم المؤسسات التعليمية والتدريبية عاجزة في كثير من الدول النامية على تحقيق رغبات وحاجات المجتمع في مواكبة التطورات التقنية التي فرضت على آليات سوق العمل.

هذا الوضع الجديد دفع الكثير من المخططين وصناع القرار إلى محاولة جعل أنظمة التعليم قادرة على الإسهام الحقيقي في تأهيل أو إعادة تأهيل القوى البشرية، وذلك من أجل تحقيق هدف الحياة الإنسانية والذي يتمثل في تحقيق الأمن بأبعاده المختلفة للإنسان وخاصة الأمن الاقتصادي والغذائي والمهني وهو ما يعرف بالأمن الاجتماعي بمفهومه التقليدي، ويعرف حديثاً بالحق في التنمية البشرية المستدامة. ولذلك فإن هذا البحث يهدف إلى التعرف على مدى تأثير التأهيل المهني للشباب الجامعي على المشاركة في سوق العمل، كذلك التعرف على برامج التأهيل والتدريب المقدمة للشباب داخل الجامعة وخارجها، والكشف عن المعوقات التي تقف أمام الشباب الجامعي عند الانتقال من الدراسة إلى سوق العمل، والكشف عن الآثار المترتبة على عدم تأهيل الشباب الجامعي.

*مدرس علم الاجتماع - كلية الآداب
جامعة قناة السويس

The impact of rehabilitation man power to participate activity in the labor market "study case"

Sahar Hassany barbary

Abstract

There is no doubt that education and training of the key tools in the development and qualification of labor. Also, contribute to the formation and preparation of these forces for work. Education has gone through at different times at different stages.

The duties of education transferred from the family to specialist teachers, schools, colleges and universities and that after the development of techniques and means of work that need to knowledge and advanced skills. We have suspended the hopes and aspirations on institutions and educational centers in the provision of labor, to create jobs more productive and appropriate for development needs. However, these hopes and expectations hit a lot of frustration and disappointment after the enormous scientific and technological development.

Most of the educational and training institutions have become unable in many developing countries to achieve the desires and needs of the community to keep pace with technological developments that imposed on the mechanisms of the labor market.

This new situation led many planners and decision makers to try to make education systems are able to contribute to the rehabilitation of labor. In order to achieve the goal of human life this is to achieve security in its various dimensions, especially economic, food and professional security. This is known as social security as conventional sense, and recently, the right to sustainable human development.

Since the possibility of young people's access to jobs in the formal sector, whether public or private sector is weak they are forced either to accept any jobs can be found in the informal sector of the economy or to abandon completely the idea of participation in the labor market. Thus, waste benefit from the labor in the development and progress of society.

مقدمة :

لا شك في أن الانتقال إلى سوق العمل هو الانتقال الطبيعي للشباب بعد انتهاء مرحلة الدراسة ، ولكن الشاب المصري يواجه حالياً تحديات شديدة الصعوبة عند الانتقال من مرحلة الدراسة إلى العمل، وخاصة في ظل تضخم شريحة الشباب، وأيضا في ظل تطبيق سياسات إعادة هيكلة الاقتصاد المصري، مما أدى إلى تعقد انتقال الشباب الى سوق العمل ، وعلى الرغم من أن الضغوط الديموجرافية بدأت في الانخفاض مع تحرك ظاهرة تضخم شريحة الشباب نحو الأعمار الأكبر، فإن إعادة هيكلة الاقتصاد والتحول المؤسس الذي صاحب هذه العملية لازالت تمارس تأثيرها في سوق العمل.

وفي ظل ذلك الوضع يتجه الشباب إما للعمل في القطاع غير المنظم واما يختار الخروج من قوة العمل، وعلى الرغم من ارتفاع مستوى تعليمهم، فإن عائد هذا التعليم يتراجع في سوق العمل بصورة كبيرة أمام تردي جودة التعليم الذي يتلقاه الشباب الجامعي، فمازال النظام التعليمي مستمرا في منح شهادات تصلح للتوظيف في الحكومة بدلا من توفير مهارات ذات قيمة في اقتصاد السوق.

ولما كان احتمال حصول الشباب على وظائف في القطاع المنظم سواء القطاع العام أو الخاص ضعيفا فإنهم يضطرون إما إلى قبول أي وظائف يستطيعون الحصول عليها في قطاع الاقتصاد غير المنظم أو إلى التخلي تماما عن فكرة المشاركة في سوق العمل ، وبذلك نهدر الاستفادة من تلك القوى البشرية في تنمية المجتمع وتقدمه .

أولاً- مشكلة البحث:

إن التنمية الشاملة بكافة أبعادها هي مفتاح التقدم والنمو والرفاهية لأي أمة من الأمم، وهي مقياس التقدم الحضاري للشعوب، ولإحداث التنمية في أي مجتمع لابد من توافر عدة عناصر وهي: رأس المال المادي ، ورأس المال البشري (القوى البشرية) ورأس المال المنتج ، ورأس المال الاجتماعي⁽¹⁾

ولاشك في أن التعليم والتدريب من الأدوات الرئيسية في تنمية وتأهيل القوى البشرية، كما تسهم في تكوين وإعداد هذه القوى للعمل، وقد مر التعليم على مختلف العصور بمراحل مختلفة، إذ انتقلت مهامه من الأسرة إلى المعلمين الحرفيين وإلى المدارس والمعاهد والجامعات وذلك بعد تطور تقنيات ووسائل العمل التي أصبحت تحتاج إلى معارف ومهارات متطورة. ولقد علق الأمل والطموحات على المؤسسات والمراكز التعليمية في توفير قوى عاملة، لتوفير فرص عمل أكثر إنتاجية وملائمة لحاجات التنمية، إلا أن هذه الأمل والتوقعات أصيبت كثيراً بالإحباط وخيبة الأمل بعد التطور العلمي التكنولوجي الهائل، وأصبحت معظم المؤسسات التعليمية والتدريبية عاجزة في كثير من الدول النامية

عن تحقيق رغبات وحاجات المجتمع في مواكبة التطورات التقنية التي فرضت على آليات سوق العمل.

هذا الوضع الجديد دفع الكثير من المخططين وصناع القرار إلى محاولة جعل أنظمة التعليم قادرة على الإسهام الحقيقي في تأهيل أو إعادة تأهيل القوى البشرية، وذلك من أجل تحقيق هدف الحياة الإنسانية والذي يتمثل في تحقيق الأمن بأبعاده المختلفة للإنسان وخاصة الأمن الاقتصادي والغذائي والمهني وهو ما يعرف بالأمن الإجتماعي بمفهومه التقليدي، ويعرف حديثاً بالحق في التنمية البشرية المستدامة.

ولذلك فإن هذا البحث يسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مدى تأثير التأهيل المهني للشباب الجامعي في المشاركة في سوق العمل.
- 2- التعرف على برامج التأهيل والتدريب المقدمة للشباب داخل الجامعة وخارجها.
- 3- الكشف عن المعوقات التي تقف أمام الشباب الجامعي عند الانتقال من الدراسة الى سوق العمل.
- 4- الكشف عن الآثار المترتبة على عدم تأهيل الشباب الجامعي.
- 5- الكشف عن رؤية الشباب الجامعي للكيفية التي يمكن من خلالها تحقيق الأمن الإجتماعي.

ولتحقيق هذه الأهداف اعتمد البحث على منهج دراسة الحالة بالإضافة الى دليل المقابلة الذي تم تطبيقه على (عشرين خريجاً) وذلك بواقع (عشرة) من خريجي الكليات العملية، والتي شملت كلية الهندسة والحاسبات والمعلومات والصيدلة، وذلك من أجل التعرف على مدى مواءمة التأهيل والتدريب الذي حصل عليه الشباب مع سوق العمل. كذلك (عشرة) حالات من خريجي الكليات النظرية والتي شملت: كلية الآداب والتجارة والحقوق والتربية، وذلك للتعرف على مدى نجاح أو فشل هؤلاء الخريجين في إيجاد فرص عمل تناسب شهاداتهم وخاصة في ظل تقلص الوظائف أمام هذه الفئة في القطاع العام والخاص.

ومن هذا المنطلق ، فإن المحاور الرئيسية التي يناقشها هذا البحث تكمن في الآتي:

أولاً: مفاهيم البحث.

ثانياً: التوجه النظري.

ثالثاً: التعليم والتنمية البشرية.

رابعاً: معوقات دخول سوق العمل.

خامساً: المشكلات والآثار المترتبة على إخفاق عملية التأهيل.

سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة.

سابعاً: الدراسة التحليلية لواقع التأهيل المهني للشباب.

أولاً- مفاهيم البحث:

1- مفهوم تأهيل القوى البشرية:

التأهيل هو التعبير عن النزوع الفطري والرغبة المستمرة، أو القدرة على تحقيق قدر من درجات الكمال والتعويض عن النقص، ويظهر التأهيل كحاجة أو دافع كلما شعر الإنسان بالنقص والعجز - المستمر أيضا - تجاه مواقف الحياة التي تواجهه في وجوده المادي والمعنوي على السواء، تعيقه عن القيام بدوره كإنسان ضمن مفردات الوجود الأخرى⁽²⁾.

كما يقصد بتأهيل القوى البشرية تنمية إمكانات العنصر البشري في مجل جغرافي وجعله يمتلك المعارف والقدرات اللازمة لتحقيق حاجات وسطه في مختلف المجالات بما يلبي متطلبات التنمية⁽³⁾.

والتأهيل له معنى آخر غير التعليم، ذلك أن التعليم هو إكساب المعرفة للشخص ، أما التأهيل فهو المقدرة على الاستفادة مما تعلمه الإنسان، وعليه فإن المراد بالتأهيل هو جعل الشخص أهلاً لمزاولة ما تعلمه⁽⁴⁾.

كما يعني التأهيل إكساب الفرد مهارات وخبرات عملية تشعره بأهميته في المنظمة، ورفع مستواه الثقافي وجعله أكثر مرونة مع ظروف العمل المختلفة ، وإعطائه الفرصة لإثبات الذات، وتمكينه من اتخاذ القرارات التي تحدث على مستواه فيبعث ذلك في نفسه روح المسؤولية والولاء والشعور بالانتماء للمنظمة فيدافع عن مصالحها ، كما يدافع عن مصالحه الخاصة، فبدونه لا تستمر المنظمة وبدونها يفقد سبباً من أسباب وجوده⁽⁵⁾.

ويرى آخرون أن مفهوم تأهيل القوى البشرية يركز على جانبين ، أولهما: يختص بتشكيل القدرات البشرية، وذلك من خلال اكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلاً بذلك جانب التأهيل. أما الجانب الآخر : فيتضمن استخدام القوى البشرية في العملية الإنتاجية من خلال توفير فرص العمل والتوظيف⁽⁶⁾.

أما القوى البشرية فتقسم إلى قسمين:
أ- قوة بشرية مؤهلة (قوة عاملة) في قوة العمل بالفعل تعمل وتنتج وتبدع وتكتشف وتسهم في عمليات التنمية.

ب- قوة بشرية مؤهلة ورقياً محسوبة على قوة العمل، وتتقاضى أجراً ولكنها لا تؤدي عملاً حقيقياً (بطالة مقنعة) وهي أخطر أنواع البطالة، إما لنقص التأهيل أو لاختلال ميزان العرض والطلب أو كلاهما معاً⁽⁷⁾.

وبذلك يمكن النظر إلى مفهوم تأهيل القوى البشرية بوصفه يرتكز على ما يلي :

1- تمكين الأفراد من قدرات علمية وتقنية لتسهيل اندماجهم في عالم تكنولوجي يزداد تعقيداً يوماً بعد يوم.

2- إكساب الأفراد المهارات الموجهة لتخصصات قد تم الإعداد لها مسبقاً لتلبية

احتياجات مؤسسات العمل.

3- توفير الظروف الضرورية لتكوين الموارد البشرية المؤهلة من حرية وتعليم متطور.

4- الاستفادة من الكوادر البشرية المؤهلة بتوفير الفرص المناسبة داخل سوق العمل.

2- مفهوم التنمية البشرية:

تعرف التنمية البشرية بأنها عملية دراسة وتحليل وتقييم الموارد المتاحة الحالية والمستقبلية وإمكانية استثمارها واستخدامها الاستخدام الكامل. وهناك مجموعة من الأهداف تعد ضرورية في مجال خطة التنمية البشرية، وهي مراحل تسهم في تكامل خطة تنمية الموارد البشرية مع الخطط التنموية الأخرى من بينها:

- تلبية احتياجات الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية من قوى العمل كمياً ونوعياً.
- تقدير القوى البشرية الحالية والمتوقعة.
- تحقيق التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة.
- تقدير احتياجات المجتمع المتوقعة والمستهدفة من قوة العمل من حيث أنماط المهن المطلوبة ومستويات وأنماط التأهيل الملائمة.
- تحديد أدوار وأنماط السياسات المطلوبة والمؤدية للتنمية البشرية في مجالات السكان والتعليم والتدريب والاستخدام والتأهيل⁽⁸⁾.

أو هي عملية توسيع الخيارات المتاحة للناس ، ومن حيث المبدأ يمكن أن تكون تلك الخيارات بلا حدود infinite وأن تتغير عبر الزمان، ولكن ثمة ثلاثة خيارات تبقى جوهرية في كل مستويات التنمية وهي: أن يعيش المرء حياة طويلة وصحية، وأن يحصل على معارف أو يحصل على الموارد الضرورية لتوفير مستوى معيشة لائق، وإذا لم يحصل الفرد على تلك الخيارات الثلاثة فإن كثيراً من الخيارات الأخرى تسد أبوابها أمامه ولكن التنمية البشرية لا تقف عند هذا الحد، فهناك خيارات أخرى ويقدرها كثير من الناس تقديراً عالياً، وهي تمتد من الحرية السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى توافر فرص الخلق والإبداع والتمتع باحترام الذات وضمان حقوق الإنسان.

وللتنمية البشرية جانبان : بناء القدرات البشرية بتحسين مستويات الصحة والمعرفة والمهارات من ناحية، وانتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة في وقت الفراغ، وفي أغراض الإنتاج، والنشاط في أمور الثقافة والمجتمع والسياسة من ناحية أخرى⁽⁹⁾. كما تعرف "التنمية البشرية" بأنها عملية تنمية وتحسين الخصائص البشرية بحيث تكون على درجة مقبولة من التعليم والتدريب لينعكس ذلك على القدرة والكفاءة الانتاجية، بجانب توافر بعض الصفات الكيفية والنفسية والسلوكية الجيدة⁽¹⁰⁾.

- وبذلك يمكن النظر إلى مفهوم التنمية البشرية بوصفه يركز على العناصر التالية:
- 1- الاهتمام ببناء القوى البشرية من خلال إكسابهم المعارف والمهارات .
 - 2- الاستفادة من هذه المعارف والمهارات المكتسبة من خلال إدماجهم في الأنشطة الانتاجية.
 - 3- الاهتمام بتحقيق التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة وذلك للإستفادة من الطاقات البشرية المؤهلة وتسهيل اندماجهم في المجتمع وإسهامهم في تحقيق المكتسبات الأساسية للمواطنين ورفع من مستوى الدخل الفردي وتحسين المستوى المعيشي.

ثانياً- التوجه النظري:

- تستند هذه الدراسة الى مجموعة من المسلمات المستقرة في أدبيات التنمية والتي سوف نعتمد عليها في تحليل مكونات قضية تأهيل القوى البشرية من أجل المشاركة الفعالة في سوق العمل، ونلخص هذه المسلمات في الآتي:
- 1- أن القوى البشرى أصبحت أهم مكون في التنمية وهي الأكثر تأثيراً في معدلاتها من المكون المادى (رأس المال وأدوات الإنتاج) وهو صانع الثورة الصناعية الثالثة في القرن العشرين - ثورة المعلومات والاتصالات وثورة المعرفة والتقنية ولهذا فإن قوة الأمم لا تقاس بعدد سكانها، ولكن تقاس بما تملكه من عقول بشرية مبدعة ومنتجة للمعرفة.
 - 2- أن التعليم يؤثر تأثيراً مباشراً في جميع مكونات التنمية ، كما ترتبط الإنتاجية بمستوى التعلم وبمدى إتقان الأفراد للمهارات الحياتية والإنتاجية والمعرفة هي أساس أى مهارة. كما أن رفع مستوى التعليم يجب أن يواكب دائماً ما يحدث في عالم العمل والإنتاج ، ولم تعد القراءة والكتابة ومعرفة مبادئ الحساب كافية لإعداد عمالة منتجة ، لأن التقدم العلمى والتقنى جعل إتقان مستويات أعلى من العلوم والرياضيات وإجادة الحاسوب واللغات الحديثة شرطاً أساسياً لبناء وتنمية القدرات البشرية.
 - 3- أن التعليم المتميز هو الوسيلة الناجحة لبناء وتنمية وتأهيل القدرات والموارد البشرية⁽¹¹⁾.

- 4- يشكل السكان عنصراً أساسياً من عناصر التنمية الشاملة فى المجتمع ، ويمثل جيل الشباب شريحة مهمة من هذه التركيبة السكانية من حيث العدد والقدرة على الإنتاج ، وتنوع تخصصاته وخصائصه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتنموية الفاعلة فى المجتمع ، ويزيد من أهمية هذه الشريحة أنهم الأكثر تأثراً وبخاصة فى ظل التحولات التى صاحبت العولمة. من هنا تأتى أهمية تنمية رأس المال البشرى التى تفوق فى أهميته رأس المال المادى ، لأن التكلفة العالية فى إعدادة منذ الطفولة إلى أن يصبح قادراً على العمل المنتج يكلف

الأسرة والمجتمع كثيراً ، ومن ثم فإن اهداره وبقائه دون عمل هو إهدار للتنمية المجتمعية الشاملة⁽¹²⁾. ولقد كان ذلك سبباً في نمو الاتجاه نحو التعليم وربطه باقتصاد المجتمع ، ولقد تمكن ثيودر شولتز T.Schultz في عام 1961 من حسم الجدل الفلسفي الذي كان سائداً من أيام آدم سميث حول إسهام التعليم في عملية النمو الاقتصادي وركز اهتمامه على قياس إسهام التعليم في النمو الاقتصادي ، ولقد أدت إسهاماته إلى أن يعامل التعليم على أنه استثمار في رأس المال البشري ، وتحولت النظرة إلى التعليم من مجرد كونه قطاعاً كبقية القطاعات الخدمية ، إلى اعتبار نشاطه ومن ثم ناتجه استثماراً له مردوده على مستقبل التنمية.

5- تبلور مفهوم " رأس المال البشري" الذي يشير إلى أن الاستثمار يتحقق أساساً في البشر من خلال التعليم، مولداً رأسمالاتاً جوهرياً للأفراد والمجتمعات على حد سواء ، على صورة توجيهات اجتماعية ، ومعارف وقدرات ومهارات، كما تبلور مفهوم " تنمية الموارد البشرية " الذي قام على أن البشر مورد كأي مورد آخر ، وعنصر من عناصر الإنتاج يتعين أن ينمى ويصان لكي يحقق أقصى إنتاجية ممكنة. وحصل البشر على دفعة قوية بتبنى الأمم المتحدة لمفهوم " التنمية البشرية" في بداية عقد التسعينات ، الذي يرى في رفاهية البشر غاية الجهد الإنساني ، وليس مجرد وسيلة من وسائله، حيث أعطى هذا المفهوم الجديد أهمية كبرى لكيفية بناء وتطوير القدرات الإنسانية من خلال توفير التغذية الجيدة وتأمين الخدمات الصحية والتعليمية المتميزة، ليتمكن المجتمع من توظيف هذه القدرات في تعظيم الرفاه الاقتصادي والاجتماعي.

التنمية البشرية إذن وفق المفهوم الجديد ليست مجرد تنمية موارد بشرية ، وإنما هي توجه انساني للتنمية الشاملة الذي يشتمل على ثلاثة أبعاد، الأول: تكوين القدرات البشرية من خلال تحسين الصحة، وتطوير المعارف والمهارات، والثاني: استخدام البشر لهذه القدرات في الإنتاج، الثالث: رفع مستوى الرفاه البشري المتحقق.

وهكذا فإن حجم القوى العاملة وخصائصها له دور أساسي في تحديد حجم الإنتاج ونوعه، ومن ثم تحديد مستوى الرفاهية ، وأيضاً مستوى التنمية البشرية، وبقدر تعلق الأمر بالعلاقة بين التعليم والتنمية يمكن القول بوجود خلل ما في العلاقة بين التعليم والتنمية ، ويتمثل هذا الخلل في غياب التنسيق والتكامل بين متطلبات التنمية المعاصرة، ونوعية التعليم في المدرسة ، ولعل هذا الخلل هو الذي رفع من معدلات البطالة في كل الدول العربية تقريباً ، فالملاحظ أن التعليم هو الذي يصنع البطالة، فالخطط التعليمية لا تأخذ في اعتبارها طبيعة التنمية وتطورات سوق العمل العربية ، إضافة إلى أن التعليم لم يسهم بشكل فعال في تكوين

المهارات والتخصصات خاصة العلمية الدقيقة التى تحتاجها التنمية المعاصرة فى كثير من الدول. (13)

6- يرى البعض أن التأهيل لا يتم إلا اذا دخل الفرد سوق العمل ، فمن المفترض أن المهارات لا يمكن اكتسابها فى سوق العمل إلا من خلال تراكم رأس المال البشرى أثناء العمل بالوظيفة، فبمجرد حصول الفرد على الوظيفة، يكتسب العامل غير المهارى المهارة سواء أكانت تلك المهارة محدودة أم عامة. وفى ظل التقدم التكنولوجى الذى يقلل من قيمة الوظائف التى لا تحتاج الى مهارات عالية ويخلق فى مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة، وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الانتاج يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشرى من حيث الكم والكيف.

لذا فهناك اتفاق على أن التحديات التى يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا رأس مال بشرى دائم الترقى والنمو سواء على المستوى الفردى أو على صعيد المجتمعات حتى يمكن للجميع المشاركة فى العالم الجديد فى ظل سياق تنافسى شديد ، وهناك اتفاق على أن الارتقاء بالثروة البشرية لن يحققه إلا تعليم يتوافر فيه شروط الجودة الكلية فى كافة مراحل ومستوياته، وتبقى للتعليم الجامعى خصوصيته ، إذ يلعب دوراً أساسياً فى حياة الأمم من خلال تلبية احتياجاتها من القوى البشرية التى تصنع حاضرها . وترسي قواعد مستقبل التنمية فيها ، ولن يتحقق ذلك إلا بالارتقاء بمستوى خريجي هذا التعليم (14).

ثالثاً- التعليم والتنمية البشرية:

إن الحاجة إلى التعليم ضرورة من ضرورات البقاء والنماء للإنسان فى أي مجتمع، وفي أي زمان ومكان. والتعليم فى مجمله عملية يتحول فيها الوليد البشرى من مجرد كائن بيولوجي إلى كائن إجتماعي ، وبه يتميز عن الكائنات الأخرى. وإذا كان التعليم حقاً من حقوق الإنسان من الناحية القانونية فإنه واجب على الفرد وعلى المجتمع من ناحية التنمية للبشر وبالبشر (15).

والتعليم له العديد من العوائد على الفرد والأسرة والدولة ، فالتعليم يؤثر فى الأجور، حيث بينت الدراسات التى أجريت عن أسواق العمل الارتباط بين الأجور الأعلى ومستوى التعليم، لذلك فإن التعليم يعزز قدرة الإنسان على إعادة تخصيص الموارد استجابة للتغير الاقتصادى لمواجهة تقلبات الأسعار ، ويشجع على استخدام التكنولوجيا الجديدة فى المنزل لأغراض الصحة والتغذية والتعلم (16).

بالإضافة إلى ذلك فإن التعليم يشكل القيم والمواقف وأنماط السلوك التى لها دور جوهري فى تحديد سرعة وشكل التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، علاوة على الإسهام الكبير للتعليم فى النمو الاقتصادى. وهذا يفسر تخصيص استثمارات كبيرة للتعليم فى الدول ذات النمو الاقتصادى السريع ، وعلى سبيل المثال ارتفعت نسبة

الإففاق على التعليم في كوريا خلال الفترة ما بين الخمسينات والثمانينات من 2% إلى 2,5% من مجموع الإنفاق الحكومي⁽¹⁷⁾.

ولكن هناك العديد من المشكلات التي تواجه قطاع التعليم وتعمق تحقيق أهداف التنمية البشرية ، من أهم هذه المشكلات:

- 1- نقص كفاية التعليم.
- 2- الإهدار التربوي الناتج عن الرسوب والتسرب.
- 3- الاستيعاب ومعدلات احتفاظ التعليم بالطلاب.
- 4- الكم والكيف والمشكلات المرتبطة بهما.
- 5- تمويل التعليم والإنفاق عليه.
- 6- نقص كفاءة الإدارة والتخطيط.
- 7- الاتصالات الإدارية والروتين في عمليات الإدارة.
- 9- قصور عمليات التدريب والتأهيل ورفع مستوى الأداء.
- 10- الخلل في ميزان العرض والطلب على القوة البشرية العاملة في التعليم.
- 11- التعليم والإنتاج والاستهلاك⁽¹⁸⁾.

وتعد هذه المشكلات معوقاً أمام تحقيق التنمية البشرية وخاصة ونحن لسنا فقط في عصر المعلومات، وإنما أيضاً في عصر الكفاءة والفاعلية ، حيث إن نمو الدول وتطورها خلال القرن الحادي والعشرين سيعتمد بشكل كبير على القدرة التي تكتسبها الدول في مجال استخدام المعرفة ورفع مستوى الكفاءة ، وذلك لجعل اقتصادها أكثر إنتاجاً وأفضل قدرة على التنافس.

ومن الجدير بالذكر أن ذلك يتحقق من خلال الاهتمام بتأهيل الأفراد وتدريبهم حيث إن التأهيل والتدريب يعدان من الوسائل الرئيسية التي تستطيع بها الدول النامية ومنها الدول العربية أن تعزز بهما الكفاءة والفاعلية بهدف تخريج الكوادر المؤهلة والمدربة تدريباً عالياً لتحقيق النمو والتطور المستديمين، وكما يقول ماك راى Mc Rae في كتابه الشهير " العالم في عام 2020" إن محركات النمو القديم، الأرض ورأس المال والموارد الطبيعية لم تعد ذات أهمية، فالإمكانيات الكمية التي درجت تقليدياً على تحقيق الثراء، يجري استبدالها بسلسلة من الخصائص النوعية التي تعزز الجودة النوعية والتنظيم والدافع والانضباط الذاتي لدى الناس ، ويتأكد هذا الجانب بالنظر إلى الأسلوب الذي جعل مستوى المهارات البشرية يصبح أكثر أهمية في قطاع التصنيع في مجال الخدمات الناتجة عن التخصصية وفي القطاع العام⁽¹⁹⁾.

بل نجد أن الدراسة التي أعدها المنتدى العربي للتنمية والتشغيل التابع لمكتب العمل الدولي والذي تم اعداده في الدوحة -نوفمبر 2008 قد أشارت إلى أن

هناك مشاكل أساسية في المنطقة ترتبط بجودة المهارات الموجودة بين الباحثين عن العمل ربما في ذلك مهارات المبادرة الفردية، ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى عدم المطابقة أو المواءمة بين حاجات السوق والنظام التعليمي والأداء الهش لأنظمة التدريب المهني والتقني. ومن ثم أضحت معيار تقدم الأمم غير مستند بشكل كبير على ما تملكه من موارد مادية بل على ما تملكه من موارد بشرية قادرة على تحويل هذه الموارد إلى سلع وخدمات فمن المعروف أن أحد أهم الطرق لتحسين إنتاجية المجتمع هو تحسين مهارات القوة العاملة، ورفع مستوى التحصيل التعليمي لمواطنيه⁽²⁰⁾.

ولا يعنى التحسن في الإنفاق ومعدلات الالتحاق أن التعليم هو في الواقع أفضل، فنوعية التعليم لا تزال منخفضة جدا في كثير من البلدان بشكل عام ويعني هذا أن النجاح في سوق العمل يرتبط مباشرة بمستوى رأس المال البشري الذي يملكه كل فرد⁽²¹⁾.

رابعاً: معوقات دخول سوق العمل:

من المرجح أن يكون الانتقال من مرحلة الدراسة إلى سوق العمل هي المرحلة التي تجذب القدر الأعظم من الاهتمام العام، فارتفاع معدلات البطالة بين الشباب لا يعد فقط مصدر قلق للكثير من الأسر المصرية، ولكنه بلا شك يعد أيضاً أحد أولويات السياسة المهمة لدى النظام السياسي المصري. وقد أدت عملية إعادة هيكلة الاقتصاد المصري بشكل جوهرى خلال العقود الأخيرة إلى التأثير في فرص العمل المتاحة أمام الشباب، ففي ظل سياسات الإصلاح تتصاعد مستويات البطالة ومعدلاتها، فسياسات التثبيت الاقتصادي تهدف إلى تخفيض العجز في ميزان المدفوعات والموازنة العامة للدولة وتخفيض معدل التضخم، ويتم التثبيت من خلال إجراءات عديدة أهمها تخفيض الإنفاق الحكومي وتقييد عرض النقود والإلتزام المحلي وتخفيض مستويات الأجور الحقيقية، لذلك فإن سياسات التثبيت الاقتصادي وإن حققت تحسناً في الميزان الخارجي، فإنها غالباً ما تكون على حساب مستويات التشغيل.

وقد حاولت الحكومة المصرية الحد من أعباء العمالة الزائدة، وذلك عن طريق تطبيق سياسة خفض الأجور الحقيقية للعاملين. حيث أوضحت إحدى الدراسات أنه خلال الفترة من (1973-1987) انخفضت الأجور الحقيقية للعاملين في القطاع العام والقطاع الحكومي بنسبة 10% ونحو 50% على التوالي. كما أخذت الحكومة المصرية في التخلي تدريجياً وبشكل غير رسمي عن التزامها بسياسة تعيين الخريجين- والتي كانت ملتزمة بها طبقاً للقانون رقم (14) لسنة 1964 - وأصبح خريجو الجامعات والمعاهد العليا والمتوسطة ينتظرون فترات زمنية تتراوح ما بين خمس إلى سبع سنوات للحصول على عمل حكومي، وخلال

الفترة من (1983/82-1988/87) تم تشغيل 1.5 مليون فرد ، أي حوالي 20% من حجم الداخلين في سوق العمل، وقد لجأت الحكومة إلى عدم شغل كافة الوظائف الشاغرة في القطاع العام والحكومي ، وتم تعقيد إجراءات التشغيل⁽²²⁾. ومن ثم أصبح انتقال الشباب إلى سوق العمل أمراً شديداً الصعوبة وخاصة في ظل ضعف إنجازات التعليم العالي ، وقصور الصناعات التنافسية عن استيعاب العرض الزائد من الخريجين والعمالة الماهرة. فمن خلال "مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل" والذي تم بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، وذلك بغرض وضع سياسات ملائمة للشباب، تبين أن السبب الرئيسي لعدم عثور العاطلين على عمل ملائم، يرجع إلى تضائل فرص العمل حالياً ، كما أن ما يقرب من 50% من عينة أصحاب الأعمال أكدوا أن التدريب العملي - لطالبي الوظيفة - الذي تلقوه في المدرسة ، وقدرتهم على تطبيق ما تعلموه ضعيف للغاية، أما فيما يتعلق بمدى سهولة الانتقال من المدرسة إلى العمل، شهد معظم الشباب الذين عملوا في قطاع الزراعة أو صيد الأسماك انتقالاً سهلاً ، بينما شهد معظم الشباب الذين انتقلوا إلى مهن أخرى صعوبة في عملية الانتقال إلى تلك المهن جميعاً وخاصة الأعمال التي تتطلب مهارات عالية⁽²³⁾.

إن الحقائق التي يقدمها المسح تبرز فكرة أصبحت سائدة اليوم، وهي أن الحصول على التعليم ليس هو الضمان الوحيد للحصول على العمل، فالشباب المتعلم ليست لديه ميزة عندما يتطرق الأمر إلى البحث في سوق العمل عن فرصة للالتحاق بالعمل، ويبدو أن العكس صحيح في واقع الأمر، لأن ذلك يعكس عدم التوافق بين مهارات الباحثين عن فرص عمل ، وبين ما يعرضه أرباب العمل. فالسياسة التعليمية في مصر أدت إلى أن يصبح معظم العاطلين هم من جملة الشهادات العليا والمتوسطة، مع وجود ندرة في العمالة الفنية ، وأن عدم تناسب عرض العمل مع فرص العمل المتاحة، يرجع إلى عدم ربط سياسة التعليم والتدريب في المجتمع باحتياجات الاقتصاد القومي. وقد ترتب على ذلك اختلال بين مخرجات النظام التعليمي والتدريب وبين احتياجات سوق العمل⁽²⁴⁾.

فالنظام التعليمي يركز على التفضيل الشديد للتعليم الذي يعد لوظائف إدارية، حيث نجد أن حوالي 64% من الطلاب المقيدون في الجامعات المصرية في العام الدراسي 2008/2007 كانوا مقيدون في الدراسات الاجتماعية (التجارة، والحقوق، والآداب، والتربية)، أما الطلاب المقيدون في (الهندسة، والطب، والصيدلة ، والعلوم) فكان عددهم محدوداً بالنسبة لإجمالي عدد الطلاب، حيث كانوا يمثلون 17.6% من الطلاب المقيدون، ويصدق نفس الشيء على خريجي العلوم التطبيقية الذين يمثلون حوالي 15.2% من النسبة المئوية الإجمالية للخريجين. ويشير ذلك إلى أن قدرة الخريجين على تطبيق المعرفة المكتسبة على العمل لم تكن واعدة، وطبقاً لمسح

منظمة العمل الدولية تبين أن درجة رضا أصحاب الأعمال عن الشباب المشتغلين لديهم مقبولة بصفة عامة وذلك بنسبة 66%.

وهناك العديد من الدلائل على تردي نوعية التعليم، فنوعية وأشكال التعليم الشائع الذي لا يركز عموماً على المهارات التقنية والمهنية المطلوبة، أسهم في تدني التحصيل المعرفي والقدرات التحليلية والابتكارية، وأسهم الخلل بين سوق العمل من جهة وخريجي النظام التعليمي من جهة أخرى في ضعف إنتاجية العمالة واختلال هيكل الأجور، وتفشي البطالة، وتدهور الأجور الحقيقية للغالبية العظمى، مما يعني ضعف العائد الاقتصادي والاجتماعي للتعليم، ومن نتائج ذلك أن نحو 40% من خريجي المدارس الثانوية والجامعات ممن هم في الفئة العمرية من 15-25 سنة لا يجدون فرصاً في سوق العمل، مما يفاقم انتشار البطالة حتى بين المتعلمين، كما يشير مسح النشء والشباب إلى أن حوالي 58.5% من الشباب في الفئة العمرية من (18-29 سنة) تقع خارج قوة العمل، أي أنه لا يعمل ولا يبحث عن عمل ولا راغب في العمل أو مهتم بشأنه، والتفاوت بين الجنسين في هذا الخصوص كبير، حيث يزيد معدل الإناث خارج سوق العمل بنسبة (83%) بينما معدل الذكور (27%)²⁴.

وتشير اتجاهات البطالة ومعدلات نمو السكان إلى أن البلدان العربية ستحتاج بحلول عام 2020 إلى 51 مليون فرصة عمل جديدة، وستشكل هذه الوظائف الجديدة حاجة ماسة من أجل استيعاب الشباب الداخلين إلى سوق العمل الذين سيواجهون من دونها مستقبلاً قاتماً⁽²⁶⁾.

خامساً: المشكلات والآثار المترتبة على إخفاق التأهيل:

مع انحسار الآمال في التوظيف في القطاع العام بشكل كبير خلال السنوات الأخيرة، ومحدودية فرص التوظيف في القطاع الخاص المنظم تقلصت كثيراً فرص الحصول على وظائف في القطاع المنظم. وفي أول الأمر كان رد الفعل من جانب الشباب المتعلم تجاه هذه التطورات هو البحث عن وظائف جديدة أكثر في وقت أطول مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة، ولكن عندما أصبح من الواضح أن الحكومة لم تعد توفر وظائف، أو أن الحصول على وظائف في القطاع الخاص المنظم أصبح أكثر صعوبة، كان رد الفعل الأساسي من جانب الشباب المتعلمين هو تقليص جهودهم في البحث عن وظائف والحصول على عمل في الاقتصاد غير المنظم، ومن ناحية أخرى استجابت المتعلمات لتوقف فرص التوظيف في القطاع العام بالانسحاب من قوة العمل أو عدم دخولهن فيه على الإطلاق، وقد كان الأثر النهائي المترتب على ذلك هو انخفاض معدل البطالة للشباب المتعلم نتيجة للإحباط الذي يصيب الشباب في حالة عدم إيجاده فرص عمل.

فمن المعروف أن معدلات البطالة بين الشابات أعلى بكثير من معدلاتها بين

الشبان، وفي الواقع كانت هناك أكثر من امرأة بلا عمل عام 2009 من بين كل امرأتين نشيطتين اقتصادياً، كما أن احتمال تعطل الشابات يصل إلى ما يتراوح بين 2.5-4 أمثال تعطل الشباب⁽²⁷⁾.

وفي ظل ذلك الوضع تحاول المرأة إيجاد مخرج، وذلك من خلال اتجاهها إلى ممارسة النشاط بالقطاع غير الرسمي (غير المنظم) الذي يعرف بأنه "عمل يتم بطريقة غير رسمية، ومن ثم لا يخضع لرقابة الدولة"، وهو ما يعني بدوره عدم تمتع هذا النشاط بنظم الضمان الاجتماعي فضلاً عن عدم وجود مزايا للعاملين في هذا القطاع بصفة عامة، ويعمل بالقطاع غير الرسمي المرأة المتعلمة وغير المتعلمة التي تضطرها الضغوط الاقتصادية للعمل بمهن لا تتناسب مع مؤهلاتها، وخاصة في ظل تراجع الدولة في تعيين الخريجين بصفة عامة، لذلك تتجه النساء إلى العمل لدى أصحاب الورش في الصناعات الصغيرة، حيث يتم استغلالهن من أصحاب العمل عن طريق تخفيض أجورهن، والتعاقد معهن بعقود مؤقتة تنتهي عند زواجهن دون أن يتمتعن بأية حقوق اجتماعية أو تأمينية، كما أنهن يضطررن للانتقال من عمل إلى آخر نتيجة لظروف العمل السيئة التي يتعرضن لها، ويؤدي ذلك إلى حرمانهن من فرص تراكم القدرات المهنية اللازمة لرفع إسهامهن في سوق العمل⁽²⁸⁾.

وبالنظر إلى نوعية الوظائف التي حصل عليها الشباب المتعلم من الجنسين عند دخولهم سوق العمل عبر الزمن، وجدنا أن هناك فئتين فقط من الوظائف التي تتزايد أهميتها وهما: العمل المنتظم بأجر في القطاع الخاص غير المنظم، والعمل لحساب الشخص أو العمل لدى الأسرة بدون أجر. وكلاهما نوع من الوظائف غير المنظمة، وحالياً يشكل العمل المنتظم بأجر في القطاع غير المنظم حوالي ثلث جميع الوظائف الأولى لكل من الذكور والإناث كما يشكل العمل لحساب الشخص، والعمل لدى الأسرة بدون أجر ثلثاً آخر بالنسبة للوافدين الجدد من الذكور، وذلك مقابل الخمس فقط بالنسبة للوافدات الجدد، وقد زاد قليلاً العمل غير المنتظم بأجر أو العمل العارض بالنسبة للذكور، ولكن هذا الشكل من التوظيف منعدم بالنسبة للشابات، ويعني ذلك تقلص فرص التوظيف في القطاع العام بالنسبة للوافدين الجدد لسوق العمل من الشباب بينما تتزايد فرصهم في التوظيف في الاقتصاد غير المنظم حيث تكون نوعية الوظائف أدنى بكثير بالمقارنة بالقطاع المنظم.

ويترتب على تدني نوعية الوظائف وانخفاض عائد التعليم والتأهيل انخفاض العائد النقدي أو الدخل، ويرجع البعض ذلك أيضاً إلى تزايد عدد الأفراد الذين يحصلون على التعليم، وزيادة عرض العاملين المتعلمين، ومع تزايد حدة المنافسة بين هؤلاء العاملين فإنه من المحتمل أن يقل المقابل الذي يحصل عليه العاملون من تعليمهم، ويفترض هذا الرأي أن نمو الطلب على التعليم والمهارات يقل عن نمو المعروف من التعليم⁽²⁹⁾.

ومن الآثار المترتبة أيضاً على إخفاق التأهيل تزايد هجرة الشباب، حيث تسهم الهجرة في تصحيح وضع سوق العمل وفي رفاه الأسر، ولا سيما أعداد كبيرة من الأسر الفقيرة التي تعتمد على تحويلات مالية من أقارب وأصدقاء يعملون في الخارج⁽³⁰⁾.

ووفقاً لتقرير التنمية البشرية لسنة 2010 يوجد 1.9 مليون مهاجر مصري بصفة مؤقتة موجودون بالمملكة العربية السعودية ، وليبيا، والأردن، والكويت، وأغلب العاملين المصريين المهاجرين شباب من الذكور أكملوا دراساتهم بالمرحلة الثانوية. ووفقاً لمسح النشء والشباب يتطلع 15% من الشباب المصري في الفئة العمرية من (18-29 سنة) للذهاب للعيش أو العمل بالخارج، ويتمثل الدافع الأساسي الذي يجذب الشبان للهجرة في الدافع الاقتصادي حيث ذكر 95% من الذكور أن العامل الذي يجذب الهجرة هو الحصول على المال ، أما فيما يتعلق بالعوامل التي تدفع للهجرة ، ذكر ثلثا الذكور الذين يتطلعون للهجرة أن الدافع هو نقص فرص العمل في مصر، كما أشار 44% إلى انخفاض الدخل. وبهذا تعد العوامل التي تدفع الذكور إلى التطلع للهجرة هي نفسها تقريباً الدوافع وراء الهجرة الفعلية⁽³¹⁾.

كما أكد تقرير التنمية البشرية لعام 2002م أنه نتيجة لقلّة فرص العمل أمام الشباب أعرب (51%) من المراهقين، و(45%) من المراهقين الأصغر سناً رغبتهم بالهجرة معبرين بشكل واضح عن عدم رضاهم عن الأوضاع الحالية والفرص المستقبلية في بلدهم الأم⁽³²⁾.

سادساً- الإجراءات المنهجية للدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة ، حيث اتخذت الدراسة من الشباب الخريجين وحدة للدراسة، وقد تم الاعتماد على دليل المقابلة كأداة من أدوات جمع البيانات، ولقد حاولت الدراسة الميدانية التعرف على مدى كفاية التدريب والتأهيل الذي يحصل عليه كل من خريجي الكليات العملية والنظرية ، وهل توجد فروق بينهم في المشاركة في سوق العمل، أم لا ؟ ، وهل التأهيل وحده كاف للمشاركة في سوق العمل ، أم أن قلّة فرص العمل قد تقف عائقاً أمام دخول سوق العمل؟ .

سابعاً-الدراسة التحليلية لواقع التأهيل المهني للشباب:

إذا كانت المحاور السابقة قد عرضت بشكل نظري لواقع التأهيل والتشغيل المهني للشباب من حيث معوقات دخول سوق العمل، والآثار المترتبة على قلّة فرص العمل، فإنه لا بد من استكمال الصورة بشكل واقعي من خلال الدراسة التحليلية لمجموعة من خريجي الجامعات. لذلك يركز هذا الجزء على الكشف عن

مدى استعداد سوق العمل لاستيعاب الشباب الجامعي المؤهل مهنيًا وأيضاً الشباب الذي لم يتم تأهيله لسوق العمل، كذلك التعرف على المعوقات التي تواجه هذه الفئة من الشباب، داخل سوق العمل، والآثار المترتبة على عدم تشغيل هذه الفئة من الشباب، ومدى كفاية الدخل لتحقيق نوع من الأمن الاجتماعي لهؤلاء الشباب وهو ما سنوضحه فيما يلي:

1) وصف عينة البحث:

تكونت عينة الدراسة من (20) حالة من خريجي جامعة قناة السويس بمحافظة الإسماعيلية بواقع (10) حالات من خريجي الكليات العملية وتشمل: كلية الهندسة، الحاسبات والصيدلة . ولقد تم اختيارهم من أجل التعرف على مدى استيعاب سوق العمل لخريجي الكليات العملية وخاصة أن سوق العمل في حاجة إلى المهن التي تعتمد على استخدام التكنولوجيا والتقنية الحديثة أكثر من احتياجه للأفراد المؤهلين للأعمال الإدارية. كذلك تم اختيار (10) حالات من خريجي الكليات النظرية والتي شملت : كلية الآداب، والحقوق، والتربية، والتجارة، وذلك للتعرف على مدى استيعاب سوق العمل لخريجي الكليات النظرية غير المؤهلين للمشاركة في سوق العمل.

وقد تراوحت أعمار المبحوثين ما بين (22) عاماً - وهي المرحلة العمرية التي يكون فيها الشباب مستعداً للبحث عن فرصة عمل في بداية تخرجه حديثاً - إلى (30) عاماً - وهي المرحلة التي يمكن أن يكون فيها الشاب قد شارك بالفعل في العديد من الأعمال داخل سوق العمل أو أصيب بالإحباط نتيجة لعدم توفر فرص عمل. أما بالنسبة للنوع، فلقد تنوعت العينة ما بين الإناث والذكور وذلك بواقع (10) إناث ، و(10) ذكور، وذلك للتعرف على الفروق ما بين النوع في قدراتهم على المشاركة في سوق العمل بعد التخرج.

وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للشباب ، نجد أن أغلب الشباب من الذكور غير متزوج، ويرجع ذلك إما لأنهم عاطلين عن العمل وإما لأنهم عاملين ولكنهم يعانون من انخفاض دخولهم، ومن ثم يفقدون القدرة على تحمل نفقات الزواج، أما بالنسبة للإناث فأغلبهن متزوجات.

وبالنظر إلى الحالة المهنية للخريجين تبين أن (6) حالات من خريجي الكليات النظرية يعملون، و(4) حالات لا يعملون، أما خريجي الكليات العملية فتبين أن (5) حالات منهم يعملون و (5) حالات لا يعملون. أما عن الحالة المهنية وفقاً للنوع تبين أن عدد الإناث العاملات لا يتعدى (4) حالات من إجمالي عدد الإناث، ويشير ذلك إلى انخفاض مشاركة الإناث في سوق العمل مقارنة بالذكور ، وقد أرجع الإناث ذلك إلى عدة أسباب من بينها : قلة

فرص العمل المناسبة المتاحة أمامهن داخل سوق العمل، كذلك صعوبة انتقال الفتاة من محافظة إلى أخرى بحثاً عن فرصة عمل؛ إذ تفضل الإناث عادة فرص العمل التي توجد بالقرب من المسكن أو داخل المحافظة، كذلك اشتغال بعضهن قبل الزواج وتركهن العمل بعد الزواج لرفض الزوج عمل زوجته وخاصة إذا كان هذا العمل في القطاع غير المنظم والذي يتطلب المزيد من الوقت والجهد وهو وضع لا يتناسب مع المرأة المتزوجة.

وإذا نظرنا إلى طبيعة المهن التي يعمل بها الشباب نجد أن خريجي الكليات النظرية تنوعت مهنتهم ما بين العمل كمنسوب مبيعات، ونقاشية وأعمال محارة، ميكانيكي، وعامل في مصنع ملابس بالاستثمار، وأخصائي اجتماعي، مدرس حضانة. ويمكن أن نلاحظ من الأعمال والمهن السابقة أن أغلبها يقع في غير تخصص الخريجين ، وإذا عمل الخريج في نفس مجاله في القطاع المنظم (الحكومي) كأخصائي أو مدرس، فإن ذلك يتم بنظام التعاقد المؤقت وليس التعيين الدائم، وذلك لتراجع الحكومة عن نظام تعيين الخريجين الجدد ، ويعني ذلك أن خريجي الكليات النظرية والذين تم اعدادهم للحصول على وظائف إدارية داخل القطاع الحكومي يجدون صعوبة في إيجاد فرص عمل داخل هذا القطاع لذلك يتجه الخريجون للعمل في القطاع غير المنظم الذي لا يتطلب التأهيل المسبق.

أما عن طبيعة المهن التي يعمل بها خريجو الكليات العملية فكانت في نطاق التخصص، ولكن بعد حصولهم على برامج تأهيلية أخرى بعد التخرج من خلال التدريب الذي تتيحه بعض الشركات عند بداية التعيين ، أو تنمية الشباب لمهاراتهم من خلال الدورات المختلفة ، ويعني ذلك أن التعليم الذي تلقاه خريجو الكليات العملية لا يعد كافياً لدخول الشباب سوق العمل ، وأن التأهيل لا يتم إلا إذا نمت الشباب مهاراتهم من خلال الدورات المختلفة أو من خلال دخول الشاب سوق العمل ، وهكذا يكتسب مهاراته من خلال تراكم رأس المال البشري أثناء العمل بالوظيفة.

وفيما يتعلق بالدخل الذي يتقاضاه خريجو الكليات النظرية العاملون بمهن التدريس أو كأخصائيين عاملين داخل القطاع الحكومي فإنه لا يتجاوز (300 جنيه) فالقطاع الحكومي الذي توقف عن تعيين الخريجين، لجأت بعض قطاعاته إلى التعيين بعقود مؤقتة لحل أزمة نقص العمالة بها من جهة، وكحل طرحته الدولة من أجل التخفيف من حدة مشكلة البطالة بين المتعلمين من جهة أخرى، وخاصة أن قيمة التعاقد لا تزيد عن 200 إلى 300 جنيه، مع حرمان المتعاقد من كافة المزايا العينية والمادية لموظفي الحكومة المعيّنين بشكل دائم، كذلك تعرضهم للتسريح في أي وقت. في حين ارتفعت أجور العاملين لحسابهم الشخصي في مهن النقاشية والميكانيكا لتصل إلى 700 جنيه في الشهر ، حيث يرى بعض الخريجين أنه بعد فشلهم في الحصول على فرصة عمل مناسبة كان لابد من اتجاههم للعمل في

القطاع غير المنظم في البداية كبائعين في المحلات، ولكن حينما وجدوا أن الدخل الذي يتقاضونه لا يزيد عن 300 جنيه كان لابد من تعلم حرفة معينة والعمل لحسابهم الخاص بأجر مرتفع نسبياً عن الأجر الذي يتقاضونه في ذلك القطاع. أما خريجو الكليات العملية فنجد أجورهم تتراوح ما بين 1000 : 3000 ويشير ذلك إلى أنه في ظل التقدم التكنولوجي تقل قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة، واستخدام التكنولوجيا الحديثة.

(2) معوقات دخول سوق العمل:

تبين من دراسة الحالة لخريجي الكليات النظرية والعملية أن هناك عدداً من المعوقات التي تحول دون دخول الشاب للمشاركة بفاعلية في سوق العمل والتي من بينها:
أ- صعوبة الحصول على فرصة عمل بسهولة، حيث ذكر الشباب العامل أنه ترد على الكثير من أماكن العمل من أجل الحصول على فرصة عمل مناسبة، وفي أغلب الأحيان لا يجد الشاب العمل الذي يتناسب مع مؤهله وخاصة خريجو الكليات النظرية، حيث ذكرت إحدى الحالات ذلك بقولها:
"لا توجد أعمال خالية وبالرغم من أني دورت في أماكن كثيرة على شغل بس ما لاقتش حاجة تناسب مؤهلي".

ب- ولصعوبة الحصول على عمل يضطر الخريج للاشتغال في مهن متعددة وخاصة الذكور الذين ينتقلون من عمل إلى آخر بحثاً عن فرصة عمل جيدة بأجر مرتفع نسبياً حتى يتمكن من تكوين أسرة والإنفاق عليها. ومن بين هذه الأعمال التي اشتغل بها الخريجون بعد تخرجهم: بائعون في المحلات المختلفة، سائقو سيارات أجرة، أعمال سكرتارية، بائعو ملابس، عاملون في سنترال. فجميع هذه المهن عمل بها الشباب غير المؤهل قبل استقرارهم نسبياً في مهنتهم الحالية، ويذكر أحد خريجي كلية التجارة ذلك بقوله:

"اشتغلت تاجر ملابس وكمان اشتغلت في شركة الغاز ودلوقتي بشتغل مندوب بشركة جهينة"، وآخر حاصل على بكالوريوس تربية يقول "اشتغلت في سوپر ماركت وفي سنترال ودلوقت شغال في الاستثمار"

ويشير ذلك إلى تراجع عائد التعليم ليس فقط من حيث المردود النقدي، ولكن تراجع أيضاً من حيث نوع الوظيفة التي يمكن أن يحصل عليها الشاب.

ج- تبين من الدراسة أن التأهيل والتدريب ربما لا يكون المعوق الأساسي الذي يحول دون مشاركة الشباب في قوة العمل، وإنما المعوق الأساسي يكمن في قلة فرص العمل المعروضة أمام الشباب، حيث أشار أحد خريجي كلية الهندسة إلى أنه بالرغم من تأهيلهم النسبي للمشاركة في سوق العمل فأنهم فشلوا في الحصول على فرصة عمل حيث ذكر ذلك بقوله:

"تأهيل الشباب وتزويده بالمهارات من خلال التعليم مهم جداً وبيأثر على فرص العمل، لكن أصلاً فيه بطالة زائدة عن الحد ومفيش فرص عمل من الأساس، يعني التأهيل مش هو المشكلة الأساسية". وتقول إحدى خريجات كلية التربية: "مفيش أعمال ووظائف حالياً البطالة مش منتظرة تأهيل أو تدريب".

ويعني ذلك أن تقلص فرص العمل أصبح المعوق الرئيسي الذي يحول دون مشاركة الشباب في سوق العمل حتى ولو كان مؤهلاً. بل قد يكون الفرد مؤهلاً ولكن نتيجة لقلّة فرص العمل يضطر إلى الاتجاه للعمل في غير تخصصه.

د- أما عن رؤية الشباب لأهمية الحصول على دورات تؤهلهم للمشاركة في سوق العمل أكد الخريجون بصفة عامة وخريجو الكليات العملية بصفة خاصة أهمية الحصول على الدورات التدريبية التي تؤهلهم للمشاركة في سوق العمل بالرغم من قلّة فرص العمل المتاحة أمامهم فنقول إحدى الحالات:

" على الرغم من ندرة الوظائف الا أنه فيه وظائف تطلب أشخاص عندهم مهارات وخبرات ووخدين دورات تدريبية معينة وممكن يكون ده السبب في عدم وجود فرص عمل عشان احنا بنفتقد للمهارات والتدريب ده"

هـ - أشار خريجو الكليات النظرية أن تعليمهم الجامعي لم يكن ذا قيمة، فهو لم يزودهم بأية مهارات تمكنهم من الاندماج في سوق العمل وخاصة القطاع الخاص المنظم، حيث أكد الشباب أن التعليم الجامعي منفصل تماماً عن الحياة المهنية وما تتطلبه من مهارات ، وأن الخريج يظل في حاجة إلى اكتساب وتنمية بعض المهارات من أجل الحصول على فرصة عمل، كتتمية المهارة اللغوية بتعلم اللغة الإنجليزية وغيرها من اللغات ، أيضاً والحاسب الآلي ، حيث ذكر أحد خريجي كلية الآداب ذلك بقوله:

"التعليم الجامعي شئ والحياة المهنية شئ تاني خالص، فالتعليم الجامعي ملهوش لازمة بس الواحد اسمه معاه شهادة والسلام، فالشهادة الجامعية ملهاش أي قيمة في سوق العمل، وأول ما تخرجت أخذ دورات كمبيوتر ولغة عشان أقدر أدور على شغل مناسب".

و- بينما أكد خريجو الكليات العملية أن التعليم الجامعي لا يؤهل الشخص بالشكل الكافي، فهو يفيد الشخص في اكتساب المعارف والمعلومات فقط، لذلك يرى الشباب أنهم في بداية عملهم كانوا في حاجة إلى اكتساب المزيد من المهارات والتدريب الذي غالباً لم يتوفر لهم بالشكل الكافي من خلال كلياتهم، لذلك واجه الشباب صعوبة عند التحاقهم في بداية الأمر بالعمل، وكان يقع على عاتقهم ضرورة الاجتهاد في اكتساب المزيد من المهارات، وذلك من خلال التدريب الذي توفره بعض الشركات لشباب الخريجين في بداية التحاقهم بالعمل، أو من خلال انتقالهم من عمل إلى آخر حتى يستقر الشاب في عمل معين بعد أن يكون قد اكتسب خبرة في تلك الشركات، ويعبر عن ذلك أحد خريجي كلية الهندسة بقوله:

" التعليم ادنا معارف نظرية كثير ولكن كان نقصنا التدريب العملي وطبعا الكلية مكنش فيها الورش والمعدات المتطورة الموجودة فى المصانع عشان كده أنا كنت بدرب وانا فى الكلية فى الشركة اللى كان والدى بيشتغل فيها وبعد ما اتخرجت اشتغلت فى كذا مكان لحد ما اكتسبت الخبرة والمهارة وبقي لية وضعى فى شغلى"

ز- تبين من الدراسة أن الإناث المتزوجات واجهن صعوبة فى المشاركة فى سوق العمل سواء فى القطاع الخاص المنظم أو غير المنظم، وذلك لما يتطلبه العمل فى كلا القطاعين من مشقة وجهد ، بالإضافة إلى تفضيل عمالة الذكور وخاصة فى القطاع الخاص المنظم لرغبة أصحاب الأعمال فى الهرب من التكلفة الاجتماعية التى تترتب على عمل الإناث من ضرورة حصولها على إجازات للوضع والرضاعة ومرافقة الزوج ، لذلك غالبا ما تتسحب المرأة من المشاركة فى سوق العمل بعد الزواج لعدم مواءمة الأوضاع داخل هذه القطاعات مع ظروف المرأة خاصة بعد الزواج، لذلك غالبا ما تعمل المرأة فى القطاع غير الرسمي حتى تساعد فى تجهيز نفسها، وحينما تتزوج تفضل الخروج من العمل؛ لرفض الزوج عملها من جهة، وعدم رغبة المرأة نفسها فى استكمال العمل فى ظل ظروف عمل غير مناسبة لها بعد الزواج، وتقول إحدى الخريجات المتزوجات:

" بعد ما اخدت شهادة الليسانس اشتغلت فى مصنع ملابس كنت بمشى الساعة 7 الصبح واخرج من الشغل الساعة 7 باليل وفضلت اشتغل فيه لغيت ما جهزت نفسي واتجوزت وبعد الجواز قعدت فى البيت عشان مواعيد الشغل ماكنتش مناسبة، كمان جوزى مش عايبنى اشتغل"

أيضا تتسحب الإناث من قوة العمل نتيجة لابتعاد أماكن العمل عن المحيط السكانى لهن حيث ذكرت إحدى الحالات ذلك بقولها:

"أنا لقيت شغل مناسب ليه ، لكن فى الضواحي وأبويا شارط عليه لو عايظه اشتغل يبقى أى شغل قريب من البيت ."

ويعنى ذلك أن الفتيات ربما لايشاركن فى قوة العمل نظرا لتقيد الفتاة بمكان العمل ومدى قربه أو بعده من المنزل ، فى حين أن الشاب يسهل عليه العمل فى أماكن بعيدة دون اعتراض من الأسرة، وذلك نتيجة لخصوصية وضع المرأة فى المجتمع المصرى ، والنظر إلى عمل المرأة بوصف ليس دورها الأساسى وإنما دورها الأساسى هو أن تصبح زوجة وأماً.

3) برامج التأهيل والتدريب المتاحة داخل الكليات وخارجها:

أ- لم يحصل الشباب الجامعي فى الكليات النظرية على برامج قوية تؤهله او تنمي مهاراته للمشاركة فى سوق العمل، لذلك غالبا ما يحاول الشباب تنمية مهاراته بعد التخرج من خلال حصوله على بعض الدورات والبرامج التى تؤهله لسوق العمل:

كدورات اللغة والحاسب الآلى ودورات التنمية البشرية ومهارات الاتصال الفعال وإدارة الموارد البشرية، ودورات البرمجة والصيانة وغيرها من البرامج والدورات التي يسعى الخريجون للحصول عليها من أجل تأهيله لسوق العمل.

ب- وقد يواجه الشباب صعوبة فى الحصول على هذه البرامج والدورات، وذلك لأنها تفوق قدراتهم المادية حيث ذكر أحد الخريجين ذلك بقوله

" فيه دورات أعلى من كده بكثير بتؤهل أى شخص للعمل لكنها غالية جدا مش أى حد يقدر يدفع تمنها".

لذلك يرى الخريجون أن التأهيل ليس من مسئولية الشباب أنفسهم، وإنما يجب أن تقوم الجامعة بتوفيره بشكل جيد من خلال برامج معينة أثناء الدراسة وخاصة فى الكليات النظرية التي تؤهل الشباب فقط للحصول على وظائف إدارية. ج- أكد خريجو الكليات النظرية والعملية أن برامج التأهيل المتاحة داخل الكليات مثل تعليم الحاسب الآلى ليست مناسبة لسوق العمل؛ لأنها ضعيفة، وتقدم من أجل الحصول على الشهادة فقط إذ ذكرت إحدى الحالات ذلك بقولها:

"ملهاش أى لازمة ولا تفيد فى شئ لأنها ليست على المستوى المطلوب فى سوق العمل". ويقول آخر: "على الرغم من أن الإيجيزى والكمبيوتر من المواد اللي كانت مقررة علينا خلال دراستنا الا إن ماكنش حد بيهتم انه يدرسها كويس كمان ماكنش فيه معامل كمبيوتر نقدر ندرب فيها على اللي بنخدوه "

4) الآثار المترتبة على اخفاق التأهيل:

أ- من الآثار المترتبة على إخفاق التأهيل لجوء الخريجين للعمل فى مهن لا تتناسب مع مؤهلهم الدراسي حيث يضطر الخريج للعمل فى أعمال ومهن هامشية كبائعين فى المحلات أو سائقين... إلخ ويشير ذلك إلى تدهور نوعية الوظائف التي يحصل عليها الشباب؛ نتيجة تقلص فرص العمل فى القطاع الحكومي بالنسبة للوافدين الجدد لسوق العمل من الشباب ، فى حين تزايد فرصهم فى التوظيف فى القطاع غير المنظم حيث تكون نوعية الوظائف أدنى بكثير من القطاع المنظم.

ب- لا يشعر الشاب العامل فى ذلك القطاع بالرضا عن عمله، وذلك لعدة أسباب من بينها:

- انخفاض الأجر أو العائد النقدي الذي يحصل عليه الشاب من ذلك القطاع بالرغم من مشقة العمل فيه.

- عدم قدرة الشاب على تلبية احتياجاته الأساسية والتي من بينها رغبته فى تكوين أسرة؛ نتيجة لانخفاض أجره ، فهو غير قادر على تحمل نفقات الزواج أو تحمل تبعاته. ومن ثم فالشباب لا يشعر بالأمن حيث ذكر أحد الشباب ذلك بقوله :

"الدخل لا يكفي متطلبات الحياة لأنها كثيرة، و 300 جنيه لا تأتي بشئ في هذا الزمن ومتفتحش بيت فكل الأسعار أصبحت غالية وتكاليف الحياة باهظة ولا نعرف ماذا يفعل بنا الزمن بعد ذلك"

- يفتقد الشباب أيضا الشعور بالأمن لشعورهم بعدم الاستقرار في العمل، ولأنهم معرضين في أي وقت للإستغناء عنهم ، فنقول إحدى الحالات:
"حاسة انى مهددة دايمًا، وذلك بسبب عدم وجودي في وظيفة ثابتة، ولا أدخر شئ للمستقبل ولغد الأيام، ودخلي لا يكفي فكيف اشعر بالامن"
ج- انسحاب الشباب من المشاركة في سوق العمل وخاصة بعد ترده على كثير من الأماكن طلباً للعمل، ولكن حين يفشل في العثور على وظيفة ينتابه شعور باليأس والإحباط، وعدم الرغبة في البحث مرة أخرى عن فرصة عمل وخاصة الإناث حيث ذكرت إحدى الحالات ذلك بقولها:

"أنا دورت كثير على شغل ملقش وحسيت إن الشهادة اللي معايه ملهانش أي قيمة ولا توهل لأي شئ، وفضلت قاعده في البيت لحد ما اتجوزت"

د- أبدى الشباب الجامعي رغبته في الهجرة وخاصة الذكور، إذا ما توفرت لهم فرصة عمل بالخارج؛ لأنهم ينظرون إلى العمل خارج البلاد بوصفه الوسيلة الوحيدة التي سوف تمكنه من تحقيق أحلامه الخاصة بالحصول على شقة والزواج أو مساعدة أسرهم، ولكن لم تبد الإناث الرغبة في ذلك، وخاصة وأن العمل بالنسبة للفتاة ليس الهدف الرئيسي في حياتها.

المراجع:

- 1- العربى بلقاسم فرحاتى : تأهيل الموارد البشرية قديما وحديثا، الأردن-عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2012.
- 2- نعيمة الهيلالي: دور التأهيل البشري فى القوة الإقتصادية انطلاقا من نماذج فى المجال العالمى ، 2010م www.2emebacshl.elaphlog.com.
- 3- نادية أمين محمد علي : تأهيل الكوادر البشرية للمؤسسات المالية الإسلامية، فى مؤتمر المصارف الإسلامية بين الواقع والمأمول، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري بدبي من 31مايو - 3 يونيو 2009 ، ص.16
- 4- المعتز بالله: استراتيجيات التأهيل وإعادة تأهيل العنصر البشري فى المؤسسة الجزائرية، www.galam.com/forums/showtherad.php.
- 5- محمد عابد الجابري: التنمية البشرية فى الوطن العربي، د.ت ، 1995.
- 6- مهنى محمد ابراهيم: استثمار الموارد البشرية لمواجهة بعض مشكلات التعليم، ورقة عمل منشورة فى المؤتمر العلمى الثالث عشر "الخدمة الاجتماعية فى مواجهة المشكلات والظواهر الاجتماعية"، أبريل 2000، ص.221
- 7- كلثم علي غانم الغانم: السكان والقوى البشرية ، جامعة قطر، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، المطبعة الأهلية ، 1996.
- 8- محمد كمال التابعي: التنمية البشرية المستدامة "المفهوم والمكونات"، منشور فى على الكاوي(محرر) : حكمت أبو زيد من القرية الى الوزارة: دراسات فى علم الاجتماع عن العالم العربى ، جامعة القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، 2008 ، ص 220 .
انظر ايضا: Human development: definition, concept and larger context, Arab human development report,2002.p15
- 9- ابراهيم قويدر: الحماية الاجتماعية: الماهية والمفهوم "رؤية شمولية"، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة ، 2000 ، ص 236 .
- 10- محمد عزت عبد الجواد، الجودة النوعية فى التعليم: قضية حاكمة وفريضة غائبة فى بناء وتنمية القدرات البشرية المصرية، بحث منشور فى "بناء وتنمية القدرات البشرية المصرية : القضايا والمعوقات الحاكمة، القاهرة: معهد التخطيط القومى، 2002، ص7.
- 11- مهدى محمد القصاص: بيئة استثمار رأس المال البشرى" دراسة ميدانية فى قرية مصرية"، المؤتمر العلمى الدولى الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادى ، نوفمبر 2008.
- 12- فلاح خلف على الربيعى: النظام التعليمى ومتطلبات سوق العمل فى ليبيا، مجلة علوم انسانية ، <http://www.ulum.nl/a151.htm>
- انظر ايضا: Tekeste Negash, Education in Ethiopia: From Crisis to the Brink of Collapse, Sweden: Elanders Gotab AB, Stockholm, 2006,p.14.
- 13- مهدى محمد القصاص: بيئة استثمار رأس المال البشرى، مرجع سابق.
- 14- حامد عمار: التنمية البشرية فى الوطن العربى، القاهرة : دار سينا للنشر.
- 15 - البنك الدولى، تقرير عن التنمية فى العالم 1999./98
- 16- بادما مالميلي: المؤسسات عابرة القومية وتنمية الموارد البشرية، مجلة مستقبلات، مج7 ، ع 1 ، القاهرة : مركز مطبوعات اليونسكو.

- 17- مهني محمد: استثمار الموارد البشرية لمواجهة بعض مشكلات التعليم ، مرجع سابق، ص 225 .
- 18- H.Mc Rae, the world in 2020, Boston, MA: Harvard Business school press, 1994, pp12 -13
- 19- مرعى عبد الله المغربي، أبو بكر حمد الودان: معوقات المواطنة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني واحتياجات وشروط سوق العمل" دراسة حالة :التجربة الليبية"، بحث مقدم للندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل من 8-11-2009، القاهرة، ص4.
- 20- Education and human development, youthink, 27 jun 2011, <http://www.youthink.worldbank.org/education/>
- 21- أمنية حلمي: إنعكاس برنامج الإصلاح الاقتصادي على سوق العمل المصري، فى الجوانب السياسية والاجتماعية للإصلاح الاقتصادي فى مصر ، قضايا التنمية ، جامعة القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية- مركز دراسات وبحوث الدول النامية، 1996، ص118.
- 22- تقرير التنمية البشرية فى مصر، 2010 .
- 23- أمنية حلمي، مرجع سابق، ص116 .
- 24- تقرير التنمية البشرية فى مصر ، 2010، ص 151-161 .
- 25- UNDP: موجز تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2009 ، تحديات أمن الإنسان فى البلدان العربية ، ص112 .
- 26- تقرير التنمية البشرية فى مصر 2010 ، ص 38، 153، 156 .
- 27- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء: وضع المرأة والرجل فى مصر، 2007 ، ص 56.
- 28- تقرير التنمية البشرية فى مصر 2010 ، ص159.
- 29- الأمم المتحدة: مسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية فى منطقة الاسكوا 2008/2007م ، نيويورك ، 2008 ، ص 57 .
- 30- تقرير التنمية البشرية فى مصر، 2010 ، ص 160.
- 31- تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2002، ص 6.