



منظمة العمل الدولية



وزارة القوى العاملة والهجرة



ملخص  
الخطة القومية لتشغيل الشباب  
٢٠١٠





منظمة العمل الدولية



وزارة القوى العاملة والهجرة

# ملخص الخطة القومية لتشغيل الشباب ٢٠١٠



حقوق النشر محفوظة © منظمة العمل الدولية ٢٠١٠  
تاريخ النشر الأول: ٢٠١٠

تخضع منشورات مكتب العمل الدولي لحقوق النشر بموجب البروتوكول الثاني من معاهدة حقوق النشر الدولية. وعلى الرغم من ذلك، فإنه يجوز نشر بعضها دون الحصول على تصريح مسبق من المكتب، شريطة أن يشار إلى حرية النشر في المصدر الأصلي. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة ينبغي تقديم طلب إلى مكتب العمل الدولي (الحقوق والتصريحات)، على العنوان التالي: مكتب العمل الدولي - سي إتش ١٢١١ - جنيف ٢٢، سويسرا (CH-١٢١١ Geneva ٢٢ Switzerland) أو عن طريق البريد الإلكتروني على العنوان التالي: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org)، ويرحب المكتب بمثل هذه الطلبات. ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرهم من المستخدمين المسجلين لدى منظمات حقوق النشر إصدار نسخ بموجب التراخيص الصادرة لهم في هذا الصدد. للحصول على معلومات حول منظمة حقوق النشر في بلدكم، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني التالي: [www.iferro.org](http://www.iferro.org).

مكتب العمل الدولي

ملخص الخطة القومية لتشغيل الشباب

القاهرة، مكتب منظمة العمل الدولية لشمال أفريقيا ٢٠١٠  
رقم الإيداع الدولي: ٩٧٨-٩٢-٢-٦٢٣٣٥٤-٦ (طباعة).

فهرسة منظمة العمل الدولية للبيانات المنشورة

لا تتضمن التصميمات أو عروض المواد المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي - والمتطابقة مع معايير الممارسة للأمم المتحدة - على أي تصريح من أي نوع من جانب مكتب العمل الدولي يتعلق بالوضعية القانونية لأي دولة أو منطقة أو إقليم أو بأي سلطة كائنة فيها، أو أي تصريح يتعلق بتحديد حدودها.

كما أن مسئولية الآراء المعرب عنها في المقالات والدراسات المؤشر عليها وغيرها من المنشورات هي مسئولية حصرية لمؤلفيها، وهي لا تحمل بالضرورة قبول مكتب العمل الدولي بها.

كما أن الإشارة إلى أسماء المؤسسات والمنتجات التجارية والعمليات لا تنطوي على موافقة مكتب العمل الدولي، وأي خطأ في ذكر اسم مؤسسة خاصة أو منتج تجاري أو عملية لا يعد دليلاً على عدم الموافقة.

يمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي ومنتجاته الإلكترونية من خلال منافذ بيع الكتب الرئيسية أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي المنتشرة في العديد من الدول، أو الحصول عليها مباشرة من منشورات مكتب العمل الدولي - مكتب العمل الدولي - سي إتش ١٢١١ - سويسرا (CH-١٢١١ Geneva ٢٢ Switzerland). وللحصول على كتالوجات أو قوائم المنشورات الجديدة يرجى زيارة موقعنا الإلكتروني التالي:

[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)



## جدول المحتويات

|    |  |
|----|--|
| ٤  | تمهيد  |
| ٧  | شكر وتقدير   |
|    | أولويات السياسة  |
| ١٠ | أولا: تحديد المشاكل                                      |
| ١٠ | ثانيا: الأولويات   |
| ١١ | ثالثا: خطة العمل القومية                                 |
| ١١ | - هدف خطة العمل القومية لتشغيل الشباب                    |
| ١٢ | - أغراض خطة العمل القومية لتشغيل الشباب                  |
| ١٢ | ١- زيادة إمكانية حصول الشباب على عمل                     |
| ١٣ | ٢- توفير المزيد من فرص العمل                             |
| ١٣ | ٣- تطوير سياسات وبرامج سوق العمل                         |
| ١٤ | - النتائج الرئيسية لخطة العمل القومية لتشغيل الشباب      |
| ١٤ | ١- زيادة إمكانية حصول الشباب على عمل                     |
| ١٥ | ٢- توفير المزيد من فرص العمل                             |
| ١٨ | ٣- تطوير سياسات وبرامج سوق العمل                         |
| ٢١ | رابعا: آلية تطبيق وتنسيق خطة العمل القومية لتشغيل الشباب |
| ٢٣ | خامسا: متابعة وتقييم خطة العمل القومية لتشغيل الشباب     |
| ٢٣ | ١- المراقبة  |
| ٢٣ | ٢- التقييم   |



## تمهيد

خلال العقد الماضي، تصدرت قضية تشغيل الشباب قائمة أولويات برامج التنمية على الصعيدين القومي والعالمي وقد تم الإعلان في عدد من المحافل الدولية الكبرى عن الالتزام بتحقيق الهدف المتفق عليه عالمياً والمتعلق بالتشغيل الكامل والمنتج واللائق للشباب.

يمثل تشغيل الشباب قضية ذات أولوية قصوى للحكومة المصرية، حيث تؤثر مشكلات التشغيل على الشباب من الجنسين بقدر متفاوت. فتسعون بالمائة على الأقل من المتعطلين يبلغون من العمر أقل من ٣٠ عاماً، وعدد أكثر من ذلك بكثير يعاني من البطالة المقنعة، كما أن حظ الإناث في سوق العمل أقل بكثير من أقرانهن من الذكور. وفي السنوات الأخيرة، زاد عدد الشباب المتعلم الذي يعاني من البطالة مما يعكس تضارباً غير منطقي. وعلى الرغم من أن الجيل الحالي من الشباب يعد الأفضل تعليماً إلا أن ذلك لم يترجم إلى فرص عمل أفضل. وفي الوقت ذاته يشكو أصحاب الأعمال أنهم يواجهون صعوبات في إيجاد العمال المؤهلين تأهيلاً جيداً. ويبدو أن نظم التعليم والتدريب لم تستطع إكساب الشباب المهارات المطلوبة لسوق العمل. وأخيراً، فإن تحدى تشغيل الشباب في مصر لا يُعنى فقط بتوفير مزيد من فرص العمل، وإنما يتعلق الأمر أكثر بنوعية هذا العمل. ومع الأخذ في الاعتبار أن الاقتصاد غير الرسمي يمثل حالياً المصدر الرئيسي لتشغيل الداخلين الجدد إلى سوق العمل، فإن التحدي لا يتمثل في مجرد توفير فرص عمل وإنما أيضاً في توفير فرص عمل ذات نوعية أفضل.

إن الأزمة المالية والاقتصادية التي ضربت الاقتصاد العالمي في عام ٢٠٠٨ والتي استمرت في التأثير على الدول المختلفة سيكون لها أثر شديد على الشباب الذين عادة ما يكونوا أول من يتم الاستغناء عنهم وآخر من يعاد تشغيلهم بعد انتهاء الأزمة. وينطبق هذا الوضع على مصر أيضاً حيث يواجه الشباب وضعاً أكثر صعوبة.

إن مصر تعيش حالياً مرحلة من الوعي المتزايد بأن التشغيل المنتج والعمل اللائق للشباب لا يمكن أن يتحقق من خلال الإجراءات المنفصلة والمجزأة، بل يتطلب هذا دعماً مستمراً ومحدداً تتضافر خلاله جهود عدد كبير من الأطراف الفاعلة. والأهم من ذلك فإنه يتطلب منهجاً مترابطاً لرسم السياسات الداعمة في إطار إستراتيجية متكاملة للنمو والتشغيل، ومن خلال إجراءات تساعد الشباب على التغلب على



المعوقات المحددة التي تواجههم عند الدخول إلى سوق العمل والاستمرار فيه. وينسجم هذا مع المنهج العام للبرنامج العالمي للتشغيل لمنظمة العمل الدولية، والمتضمن في القرار الخاص بتشغيل الشباب الذي تبناه مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٥، حيث أكد على أهمية إدراك الدولة بأن تحدي تشغيل الشباب يتطلب مشاركة الأطراف الفاعلة المختلفة.

وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى إنه في عام ٢٠٠٣ أصبحت مصر واحدة من الدول الرائدة في الشبكة العالمية لتشغيل الشباب (YEN) التابعة للسكرتير العام للأمم المتحدة - وهي شراكة بين الأمم المتحدة والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية. وكجزء من التزام مصر كدولة رائدة في هذه الشبكة، بدأت الحكومة المصرية في إعداد خطة عمل قومية لتشغيل الشباب وذلك بدعم من مكتب منظمة العمل الدولية لإقليم شمال أفريقيا ومن قطاع التشغيل بالمقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية وبمشاركة سكرتارية الشبكة العالمية لتشغيل الشباب. وتعد خطة العمل القومية لتشغيل الشباب نتاج عملية إعداد دقيقة وشاملة شملت عدداً من الأطراف الفاعلة والمعنية بقضية تشغيل الشباب، حيث حصلت هذه العملية على دعم قوي من وزارة القوى العاملة والهجرة التي عملت في إطار من الشراكة الكاملة مع الشركاء الاجتماعيين وفي تعاون وثيق مع الأطراف المحلية والدولية بما في ذلك منظمات الشباب وهيئات التنمية والجهات المانحة.

بدأ إعداد خطة العمل القومية لتشغيل الشباب في مصر فبراير ٢٠٠٦ بورشة عمل لبناء القدرات نظمتها منظمة العمل الدولية، وهيئة التعاون الفني الألمانية (GTZ) وسكرتارية الشبكة العالمية لتشغيل الشباب (YEN) تحت رعاية وزارة القوى العاملة والهجرة في مصر. وقد لعبت هذه الورشة دوراً محورياً في إقامة حوار بين الأطراف الرئيسية المعنية بخطة العمل القومية لتشغيل الشباب والجهتين الرئيستين المسئولتين عن إعداد الخطة وهما لجنة تسيير الخطة لتشغيل الشباب، المكونة من ٢٥ عضواً من متخذي القرار من مختلف الوزارات، ومنظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وأصحاب العلاقة الآخرين، واللجنة الفنية للخطة والمكونة من ١٥ خبيراً فنياً من جهات مختارة<sup>١</sup>. تتضمن الشركاء الاجتماعيين ومجموعات

(١) تتضمن اللجنة الفنية لخطة العمل القومية لتشغيل الشباب ممثلين من الوزارات التالية: القوى العاملة والهجرة، المالية، الاستثمار، التربية والتعليم، التعليم العالي، التنمية الاقتصادية، التجارة والصناعة، الإعلام، الإنتاج الحربي، وكذا اتحاد الصناعات المصرية، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، معهد التخطيط القومي، المجلس القومي للشباب، المجلس القومي للمرأة، المجموعة الاستشارية للشباب المصري، والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.



الشباب، وهي اللجنة المعنية بصياغة خطة العمل القومية بالتشاور مع لجنة التسيير. وعلى مدى عدة أشهر تم إعداد خطة العمل القومية من خلال الاجتماعات الدورية لأربعة مجموعات عمل فنية<sup>٢</sup> بهدف إعداد الخطة. وقد تم أيضاً تشكيل سكرتارية لخطة العمل القومية لتشغيل الشباب داخل وزارة القوى العاملة والهجرة لمتابعة الأعمال الإدارية ولتنسيق عملية إعداد الخطة. وأخيراً قامت وزارة القوى العاملة والهجرة بتفويض المجموعة الاستشارية للشباب المصري في تمثيل الشباب والتعبير عن آرائهم في إطار عملية إعداد خطة العمل القومية لتشغيل الشباب.

تم إطلاق خطة العمل القومية بنجاح في مايو عام ٢٠٠٩ في احتفال قومي نظمته منظمة العمل الدولية تحت رعاية وزارة القوى العاملة والهجرة تخلله مناقشة الخطة من خلال ورشة عمل شارك فيها جمع كبير من المهتمين. هذا ولقد تم إدراج التعليقات والمناقشات والاستنتاجات التي توصلت لها الورشة في النسخة الحالية من خطة العمل القومية.

ولا تعد خطة العمل القومية لتشغيل الشباب هدفاً في حد ذاته، وإنما هي آلية مفيدة وأداة لتحقيق أغراض محددة. كما أنها تتيح تقسيم العمل وتحديد الالتزامات المالية وآليات المتابعة لمنهج متكامل وشامل لمواجهة تحدي تشغيل الشباب في مصر. كما أنها تقوم على أساس مشاركة ومساهمة والتزام عدد كبير من الأطراف المعنية.

نأمل أن تمثل هذه الخطة رافعة أساسية للنهوض بفرص العمل اللائق للشباب من الجنسين وتمكينهم من تحقيق تطلعاتهم في مستقبل أفضل. كما نأمل أن تسهم في الحد من البطالة والفقر ودعم جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

عائشة عبد الهادي

وزيرة القوى العاملة والهجرة

د. يوسف القريوتي

مدير مكتب منظمة العمل الدولية  
لإقليم شمال إفريقيا بالقاهرة

(٢) مجموعات العمل الفنية الأربعة هي: السياق الاقتصادي الكلي، والتعليم والتدريب، وتنمية المشاريع، وسياسات وبرامج سوق العمل



## شكر وتقدير

تعد خطة العمل القومية لتشغيل الشباب في مصر ملكاً للحكومة المصرية ونابعة من احتياجاتها غير أنها أيضاً ثمرة جهود جماعية لعدد كبير من الأشخاص والمؤسسات التي لها مصلحة في توظيف الشباب كما أنها نتيجة طيبة للتعاون الوثيق بين وزارة القوى العاملة والهجرة ومنظمة العمل الدولية. ومن المتوقع أن تسهم هذه الخطة في مساعدة الشباب في مصر وتلبية تطلعاتهم من أجل عمل لائق ومستقبل أفضل لأنفسهم وأسرهم. ويرجع الفضل والعرفان لمعالي الأستاذة عائشة عبد الهادي، وزيرة القوى العاملة والهجرة التي بدأت هذا العمل ودعمته وشجعتة والتي دون التزامها بتشجيع تشغيل الشباب في مصر ما كان لهذه الخطة القومية أن ترى النور.

والشكر موصول إلى الأستاذة الدكتورة / سعاد كامل رزق، عميد كلية الإدارة ونظم المعلومات بالجامعة الفرنسية بمصر، والدكتورة / نهال المغربل، منسق التخطيط والموازنة بوحدة دعم اللامركزية بوزارة الدولة للتنمية المحلية، لما قدمته من جهد في تنسيق وتوجيه السكرتارية الفنية والبناء على عملهما لإعداد هذه الخطة وتحديثها بشكل مستمر.

ونتوجه بالشكر أيضاً إلى أعضاء اللجنة الفنية لخطة العمل القومية على دعمهم الفني الهام، حيث كرسوا الوقت والجهد لإعداد هذه الخطة. كما نتقدم بشكر خاص إلى منسقي مجموعات العمل الفنية على قيادتهم لهذا العمل وهم: الدكتورة / رشا مصطفى المدير التنفيذي لمركز المعلومات بمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، والأستاذ / إيهاب الجباس مدير تطوير الأعمال بمركز التدريب الصناعي بوزارة التجارة والصناعة، والأستاذ / مجدي أمين مدير إدارة تنمية الموارد البشرية بالصندوق الاجتماعي للتنمية، والأستاذة / إيمان ذكريا رئيس الإدارة المركزية للتدريب المهني بوزارة القوى العاملة والهجرة. كما نود أن نعرب عن تقديرنا لأعضاء الأمانة الفنية المعنية بخطة العمل القومية الذين قاموا بتنظيم جميع الاجتماعات وتنسيقها وقدموا دعماً قيماً خلال عملية الإعداد.

لقد كان للدعم المقدم من منظمة العمل الدولية دور محوري في إحياء خطة



العمل القومية في مصر ولذا نتوجه بشكر خاص إلى السيد / جوزيه مانيوال سالازار زيريناكس المدير التنفيذي لقطاع التشغيل بمنظمة العمل الدولية، والسيدة / لوريتا دي لوكا المدير السابق لمكتب منظمة العمل الدولية لشمال أفريقيا، ومن المكتب نفسه السيدة / دوروثيا شمديت كبيرة أخصائيي التوظيف والسيد / لوكا أزوني كبير أخصائيي المهارات، والسيدة / نجوى إسماعيل المنسق الوطني لمشروع التوجيه الوظيفي بمكتب المنظمة بالقاهرة لما أظهروا من التزام ودعم لهذه العمل الهام. كما نتقدم بالشكر أيضاً إلى خبراء قطاع التشغيل بمنظمة العمل الدولية على ما قدموه من مشورة فنية قيمة ومستمرة وهم تحديداً: الأستاذ / محمد مقتضى والسيدة / جيوفانا روسينوتي والسيدة / ماريا أنجليس فورتوني، والسيد / جاستين سايكس (مسئول الاتصالات السابق) بسكرتارية الشبكة العالمية لتشغيل الشباب، الذين قاموا بدور هام في إنجاح عملية نقل أصوات الشباب المصري من خلال المجموعة الاستشارية للشباب المصري. وأخيراً لآبد من توجيه الشكر للسيدة / تانيا لومان متدرب من الهيئة الألمانية للتعاون الفني والتي ساهمت في إدراج التعليقات في وثيقة الخطة هذه.



## الاختصارات

|        |  |
|--------|--|
| ABA    | جمعية رجال الأعمال بالإسكندرية                     |
| CAPMAS | الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء             |
| CIDA   | الوكالة الكندية للتنمية الدولية                    |
| FEI    | اتحاد الصناعات المصرية                             |
| FGF    | جمعية جيل المستقبل                                 |
| GAFI   | الهيئة العامة للاستثمار                            |
| GOE    | الحكومة المصرية                                    |
| GTZ    | الهيئة الألمانية للتعاون الفني                     |
| ICT    | المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات                     |
| IDSC   | مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار                   |
| ILO    | منظمة العمل الدولية                                |
| IMC    | مركز تحديث الصناعة                                 |
| IT     | تكنولوجيا المعلومات                                |
| ITC    | مركز التدريب الصناعي                               |
| KPIs   | مؤشرات الأداء الرئيسية                             |
| LFSS   | مسح القوى العاملة                                  |
| MDGs   | الأهداف الإنمائية للألفية                          |
| MKI    | مبادرة مبارك كول                                   |
| MoMM   | وزارة القوى العاملة والهجرة                        |
| MSMEs  | المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم |
| NAP    | خطة العمل القومية                                  |
| NGOs   | المنظمات غير الحكومية                              |
| OECD   | منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية                   |
| PWP    | برامج العمل العام                                  |
| SEDO   | منظمة تنمية المشاريع الصغيرة                       |
| SFD    | الصندوق الاجتماعي للتنمية                          |
| TC     | اللجنة الفنية                                      |
| TS     | السكرتارية الفنية                                  |
| TEVT   | التعليم الفني والتدريب المهني                      |
| TNCs   | الشركات متعددة الجنسيات                            |

## أولويات السياسة

### أولاً: تحديد المشاكل

- ترتبط مشاكل سوق العمل في مصر بصفة أساسية بالآتي:
- العدد المحدود من فرص العمل المتاحة أمام الشباب وحديثي التخرج خاصة في القطاع الرسمي.
  - زيادة العرض من العمالة والتي لا تلبي متطلبات السوق.
  - عدم ملاءمة سياسات وبرامج سوق العمل والتي لم تتمكن من حل التفاوت القائم بين العرض والطلب على العمالة.

إن الأزمة الاقتصادية الراهنة تفرض مشكلة خلق عدد محدود من فرص العمل. وفي الوقت نفسه فإن التحدي يتمثل في عدم التوافق بين العرض والطلب وعدم ملاءمة سياسات سوق العمل وذلك يعزز الصعوبات التي تواجه الشباب في هذه الأزمة الاقتصادية.

### ثانياً: الأولويات

- من أجل التعامل مع هذه المشاكل في سوق العمل وتحسين فرص العمل للشباب لرفع مستويات معيشتهم وتوفير فرص متساوية للجميع، تم تحديد عدة أولويات:
- التعليم الفني والتدريب المهني
  - تطوير المشروعات والمؤسسات الصغيرة
  - سياسات وبرامج سوق العمل

إن الوعي المتزايد في مصر بأن العمالة المنتجة وتوفير العمل اللائق للشباب لا يمكن أن يتحقق من خلال تدخلات مجزأة ومنعزلة بل يتطلب إتباع نهج متماسك يتبنى سياسات داعمة تركز على وضع استراتيجيات متكاملة لتحقيق النمو وخلق فرص العمل فضلاً عن التدخلات الهادفة لمساعدة الشباب على التغلب على العقبات التي يواجهونها في الدخول والبقاء في العمل قاد إلى صياغة خطة العمل القومية لتشغيل الشباب والتي تعكس الأولويات المذكورة أعلاه.



## ثالثاً: خطة العمل القومية

### هدف خطة العمل القومية لتشغيل الشباب

تهدف خطة العمل القومية لتشغيل الشباب إلى زيادة الفرص المتاحة لتشغيل الشباب وتوفير أعمال لائقة ومنتجة خاصة للشباب الجدد الذين ينضمون لسوق العمل في كل عام.

ويرتبط ذلك الهدف ارتباطاً وثيقاً بالأهداف الرئيسية للخطة الخمسية السادسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لمصر للفترة ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ إلى ٢٠١١ / ٢٠١٢. وعلى الرغم من أن الخطة الخمسية السابعة لم يتم إعدادها بعد يتعين ربط خطة العمل القومية لتشغيل الشباب أيضاً بالخطة السابعة للفترة ٢٠١٢/٢٠١٣ إلى ٢٠١٦/٢٠١٧ حيث يمتد المدى الزمني لخطة العمل القومية لتشغيل الشباب ليشمل جزءاً من الخطة السادسة والخطة السابعة.

تقوم الخطة على ثلاثة محاور رئيسية: البرنامج الرئاسي الذي اعتمده الحكومة للفترة ٢٠٠٥ - ٢٠١١ والعقد الاجتماعي الجديد للمشاركة الاجتماعية والأهداف الإنمائية للألفية الجديدة.

أخذاً في الاعتبار المتوسط السنوي لمعدل نمو قوة العمل في المرحلة العمرية ١٥ - ٣٠ عاماً خلال الفترة ٢٠٠٢ - ٢٠٠٧ والذي يبلغ ٥%، تم تقدير حجم قوة العمل خلال الفترة ٢٠١٠ - ٢٠١٥ لحساب عدد فرص العمل التي يجب توفيرها لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل. وبإضافة عدد فرص العمل اللازم توفيرها سنوياً خلال فترة الخطة واللازمة لخفض معدل بطالة الشباب من نحو ٢٣% حسب تعداد سنة ٢٠٠٦ إلى ١٥% بنهاية الخطة يصبح العدد الإجمالي لفرص العمل المطلوب توفيرها للشباب خلال السنوات الخمس للخطة حوالي ٣ مليون فرصة عمل بمتوسط ٦٢٠ ألف وظيفة سنوياً.

(٣) تم اختيار هذه الفترة بناءً على توافر البيانات (محسوبة اعتماداً على بيانات بحث العمالة بالعينة الذي يصدره الجهاز المركزي للتعبئة العامة للإحصاء - أعداد مختلفة)



## أغراض خطة العمل القومية لتشغيل الشباب

تتضمن الأهداف المحددة لخطة العمل القومية للمساعدة في توفير ٣ مليون فرصة عمل الآتي:

- زيادة إمكانية حصول الشباب على عمل.
- توفير مزيد من فرص العمل في القطاعات الاقتصادية الأساسية.
- حل مشكلة عدم التوافق بين الطلب على العمل وبين العرض منه عن طريق تحسين سياسات وبرامج سوق العمل.

ورغم أن برامج العمل الوطنية في العادة لا تستطيع أن تتدخل في التفاصيل في سياسات الاقتصاد الكلي ، فإنه لا يزال يحتاج إلى أن ينظر إليها بوصفها مساهمة هامة للتخفيف من آثار الأزمة الاقتصادية الراهنة على أسواق العمالة في مصر.

وفيما يلي وصفاً موجزاً لهذه الأهداف والأدوات الرئيسية المستخدمة لتحقيق هذه الأهداف:

### ١- زيادة إمكانية حصول الشباب على عمل

في إطار إعداد الخريجين الجدد لسوق العمل وزيادة الفرص لحصولهم على عمل لائق ذي أجر جيد يراعى فيه التدرج والنجاح تقترح خطة العمل القومية برنامجين رئيسيين:

- تطوير نظام التعليم الفني والتدريب المهني.
- تحسين المهارات الأساسية والمعرفة لدى خريجي المدارس الثانوية والفنية والجامعات فيما يتعلق باللغات والتكنولوجيات الحديثة.

إن من شأن هذين البرنامجين أن يؤديا إلى زيادة إمكانية حصول الشباب من خريجي التعليم الفني والمهني على عمل على الرغم من أن هذه التدابير لا تؤدي إلى توفير فرص عمل بشكل مباشر إلا إنها تساعد على خفض معدل بطالة الشباب من خلال تأهيلهم للحصول على فرص عمل. و تستهدف خطة تشغيل الشباب خفض معدل بطالة هؤلاء الخريجين بما يقرب من ٢٥%.



## ٢- توفير المزيد من فرص العمل

يتطلب تحقيق هذا الهدف رفع قدرة الاقتصاد على توفير فرص عمل أكثر استدامة ومنتجة ولائقة للشباب. و يمكن إتمام ذلك من خلال:

- تشجيع العمل الحر عن طريق إزالة العقبات أمام تأسيس المشروعات خاصة ما يتعلق بإجراءات التأسيس وبدء النشاط والخروج من السوق.
  - دعم المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة عن طريق تقديم الدعم الفني والتسويقي لتلك المشروعات وتعزيز الترابط مع المشروعات الكبيرة واستحداث أنظمة مالية مبتكرة ومنخفضة المخاطر.
- ومن المفترض أن تؤدي تلك الإجراءات إلى زيادة عدد الوظائف إلى مليون فرصة عمل عند نهاية الخطة.

## ٣- تطوير سياسات وبرامج سوق العمل

من أجل العمل على سد الفجوة القائمة بين الطلب على العمالة والمعروض منها يُقترح عدد من سياسات وبرامج سوق العمل:

- تطوير مكاتب العمل وخدماتها وتشجيع تأسيس وكالات توظيف خاصة.
- تطوير وحدة معلومات سوق العمل والتشغيل بوزارة القوى العاملة والهجرة.
- مراجعة سياسات سوق العمل مع التركيز بشكل خاص على إعطاء الشركات حوافز لتعيين الشباب مثل دعم الشركات لسداد الحد الأدنى من الأجور والتأمين الاجتماعي.

وحتى إذا لم تؤدي تلك الإجراءات إلى توفير فرص عمل مباشرة فسوف تخفض معدل بطالة الشباب بحوالي ١٥%.

## النتائج الرئيسية المتوقعة لخطة العمل القومية لتشغيل الشباب

### أ- زيادة إمكانية حصول الشباب على عمل

ولإعداد الخريجين الجدد لتلبية متطلبات سوق العمل وضمان الانتقال السلس إلى وظائف مستقرة ولأئمة وذات أجر جيد وتحقيق التقدم والنجاح؛ تتطلع خطة العمل القومية إلى تحقيق نتيجتين رئيسيتين وهما:

### أ- تطوير نظام التعليم الفني والتدريب المهني.

من أجل خفض معدل بطالة الشباب إلى ١٥% بنهاية مدة الخطة يجب أن يصبح نظام التعليم الفني والتدريب المهني مدفوعاً بالطلب لتقوية الترابط بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. فإذا ما تعاون كل من أصحاب العمل والعمال بصورة منهجية في تحديد الاحتياجات التعليمية والتدريبية المستهدفة لتلبية تلك الاحتياجات فإن التوافق بين التدريب المتاح والمهارات المستخدمة في مكان العمل سيتحسن بشكل كبير.

والنهج المزدوج الذي اعتمده مبادرة مبارك - كول (MKI) في عام ١٩٩٤ أثبت بشكل خاص أنه مناسب للمهن التي تتطلب مهارات عالية وتحتاج إلى التعليم النظري والتعلم أثناء العمل. وفي هذا الصدد فإن خطة العمل القومية تهدف إلى إقامة نظام التعليم المهني المزدوج الذي يشدد على المستويين النظري والعملي للتعلم على غرار ما تفعله نظم التلمذة الصناعية الحديثة. ومن شأن النظام المقترح أن يتغلب على أوجه القصور المختلفة لمبادرة مبارك - كول. وسوف يقوم على مزيج من التعليم النظامي ونظام التدريب أثناء العمل. وسيضع النظام في الاعتبار التعلم التجريبي مثل برامج التدريب مع العمل وبرامج احتراف المهنة وبرامج التدريب المهني بصفتها الطريقة الأكثر فعالية لتعزيز المعرفة داخل الفصول الدراسية من خلال التطبيق العملي. ولكن على الرغم من عدم توافر نظام التتبع الدقيق المبكر لمواجهة خيارات الشباب فإنه ينبغي التغلب على مشكلة قلة التقدير الاجتماعي للتدريب المهني في مصر من خلال تعزيز التوجيه المهني والتوجيه الحرفي لبناء بوابة للمسارات المتعددة نحو التعلم مدى الحياة والعمل اللائق والمنتج.

إن مشاركة شركات القطاع الخاص في مراحل التصميم والتنفيذ تعد شرط مسبق لخلق نظام التعليم القائم على تلبية احتياجات الطلب. وترتبط المساهمة الرئيسية لهذه الشركات بمشاركتها في تصميم المناهج الدراسية وتوفير أماكن التدريب والمواد والإرشاد والتوجيه وتوفير المدربين المؤهلين. كما يجب الربط بين توفير التدريب وفرص العمل للخريجين كلما كان ذلك ممكناً.

## ب- تحسين المهارات الأساسية والمعرفة

نظراً لأنه ليس من الممكن إعداد الطلاب لكل طفرة تكنولوجية جديدة فإن أهم مهارة لابد أن يتعلمها الطلاب هي تعلم كيفية التعلم. فهذه القدرة التعليمية تتضمن العديد من المهارات الأساسية كمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واللغات بالإضافة إلى مهارات أكثر إنتاجية ودقة مثل الإبداع والعمل الجماعي. وسيتمثل مؤشر الأداء الأساسي لهذه النتيجة في تقديم دورات تدريبية إلى مليون من خريجي المدارس الثانوية والفنية والجامعات.

إن زيادة قدرة المنظمات غير الحكومية العاملة أساساً في مجال تنمية المهارات هو عنصر هام جداً من أجل التوصل إلى هذه النتيجة.

## أ- توفير المزيد من فرص العمل

يتطلب تحقيق هذا الهدف رفع قدرة الاقتصاد على توفير فرص عمل أكثر استدامة ومنتجة ولائقة للشباب. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق تشجيع إقامة الأعمال الحرة وتشجيع المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة من خلال الآتي:

### أ- تشجيع العمل الحر

يمكن اتخاذ الإجراءات التالية لتشجيع العمل الحر:

#### تحسين الظروف الأساسية لمشروعات الشباب :

سيلعب الصندوق الاجتماعي للتنمية دوراً حيوياً في مساندة بدء مشروعات الشباب. وسيقوم الصندوق الاجتماعي للتنمية بإنشاء مكتب الشباك الواحد في كل

(٤) وتجدر الإشارة إلى أن رفع المهارات يتعين أن يبدأ من مرحلة التعليم الابتدائي ولكن هذا قد يستغرق وقتاً طويلاً يفوق المرحلة الزمنية لخطة العمل القومية لتشغيل الشباب. غير أن رفع مهارات كافة طلاب المدارس بدءاً من المرحلة الابتدائية يجب أن يكون جزءاً من خطة الحكومة لتطوير منظومة التعليم في مصر.



محافظة مع إعطاء الأولوية للمحافظات التي يوجد بها أعلى معدل بطالة بين الشباب. ويتمثل الدور الرئيسي لتلك المكاتب في تيسير إجراءات بدء الأعمال ومساعدة أصحاب المشروعات من الشباب على فهم إجراءات تأسيس الشركات والمستندات اللازمة والرسوم الواجب سدادها. كما ستقدم تلك المكاتب معلومات أساسية أخرى عن الأعمال كالمعلومات المتعلقة بقانون العمل والضرائب ونظم السلامة والتفتيش والدعم وما إلى ذلك. ويمكن أن تستخدم هذه المكاتب كذلك كأداة للتشجيع على التدريب أثناء العمل عن طريق تقديم حوافز للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة للمشاركة في مثل تلك البرامج التدريبية.

وسيقوم الصندوق الاجتماعي للتنمية بإنشاء صندوق خاص لتقديم الدعم المالي للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في شكل تمويل تأجيري للمعدات والمدخلات على أن يقدم ذلك التمويل بصورة عينية.

وثمة مؤشران أساسيان للأداء وهما: (١) إنشاء منافذ مركزية متكاملة بواقع واحد في كل محافظة بدءاً بالصعيد، (٢) إيجاد مليون فرصة عمل تستفيد من التمويل التأجيري للصندوق الاجتماعي للتنمية.

إقامة المشروعات المدعومة بالمشورة والتعليم لأصحاب المشروعات من الشباب:

إضافة إلى تقديم الخدمات الاستشارية للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة من خلال الصندوق الاجتماعي للتنمية والمنظمات غير الحكومية وغيرها من المؤسسات، سيتم استحداث برنامج على مستوى المدارس الثانوية لتدريس تنظيم إقامة المشروعات والإدارة. ووفقاً لذلك البرنامج، سيدرب الطلاب على كيفية بدء الأعمال ووضع خطة عمل وإنتاج سلع أو خدمات. كما سيعد الطلاب كذلك خطط تسويق وميزانيات سنوية. وسيمنح الطلاب جوائز على إعداد وتشغيل وتطوير مشروعاتهم.

وسيتمثل مؤشر الأداء الأساسي هنا في بدء ذلك البرنامج في ١٠٠ مدرسة ثانوية.



## ب- دعم المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة:

من شأن تدعيم الترابط بين المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة خاصة تلك التي يديرها الشباب، وبين المشروعات الكبيرة من خلال التعاقد من الباطن أن يكون لها أثر إيجابي على تنمية المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. يمكن أن تزود المشروعات الكبيرة المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة بالمدخلات الوسيطة والآلات والمعدات والتمويل والتدريب والمشورة الفنية. والأهم من ذلك، أن تقوم المشروعات الكبيرة بشراء المدخلات والسلع شبه النهائية التي تنتجها المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي يملكها ويديرها الشباب. فضلاً عن ذلك يمكن أن يساعد هذا الترابط أصحاب المشروعات من الشباب على التغلب على مشاكل التسويق ونقص الوسائل المناسبة والسريعة للنقل بين مواقع الإنتاج والأسواق. كما يمكن إتاحة فرص عمل من خلال دعم الترابط بين المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وتحسين قدرات مقاولي الباطن. ويجب تدريب أصحاب المشروعات في مختلف القطاعات على العمل كجهات توريد للمشروعات الكبيرة في الأسواق المحلية والعالمية.

غير أن هذا الترابط لا يتم بشكل تلقائي بل يجب أن تدعم الحكومة نجاح هذا الترابط. ويمكن تقديم ذلك الدعم عن طريق إعطاء الأولوية في المشتريات والعطاءات الحكومية إلى المشروعات الكبيرة التي تمنح عقوداً من الباطن للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي يملكها ويديرها الشباب. كما يمكن تقديم تخفيضات ضريبية وحوافز ائتمانية لتلك المشروعات كوسيلة لتشجيعها على دعم أصحاب المشروعات من الشباب. إضافة إلى ذلك، يجب إنشاء صندوق لتقديم حوافز حكومية إلى المشروعات الكبيرة التي تتعاقد من الباطن مع المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة يملكها ويديرها الشباب.

ثمة مبادرتان أخريان يمكنها المساعدة على تنمية المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة:

تنطوي الأولى على إقامة عدد من المراكز التكنولوجية وحاضنات الأعمال ومراكز تنمية الأعمال لتقديم الدعم الفني إلى أصحاب المشروعات من الشباب وتيسير قيامهم بعملهم.



وتتعلق المبادرة الثانية بتشجيع أصحاب المشروعات من الشباب على إنشاء بوابة الكترونية لتسويق منتجاتهم ويكون في استطاعتهم الانضمام إلى الشبكات وسلاسل التوريد الدولية. وستوفر تلك البوابة أيضاً منفذاً إلى معلومات عن جميع السياسات والقوانين والبرامج التي لها صلة بالمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. وسيتم نشر السياسات ذات الصلة بحقوق الملكية الفكرية والبيئة والعمل ونظم السلامة على البوابة لمساعدة تنمية روح تنظيم المشروعات لدى الشباب.

ويُتَرح هنا مؤشران أساسيان للأداء (١) إقامة ٥ مراكز تكنولوجية و ٥ حاضنات للأعمال خاصة في صعيد مصر (٢) تدشين بوابة واحدة للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة يمتلكها ويديرها أصحاب مشروعات من الشباب.

### ٣- تطوير سياسات وبرامج سوق العمل

سداً للفجوة القائمة بين الطلب على العمالة والمعروض منها يُقترح وضع عدد من سياسات وبرامج سوق العمل. ويجري حالياً تحقيق بعض تلك المحصلات إضافة إلى محصلات جديدة تقترحها خطة العمل القومية:

#### أ- تطوير مكاتب التشغيل وخدماتها وتشجيع تأسيس وكالات توظيف خاصة

ستقدم مكاتب التشغيل العامة ووكالات التوظيف الخاصة التوجيه الوظيفي، وخدمات التوجيه الحرفي بما في ذلك التدريب للباحثين على كيفية البحث عن عمل ومساعدتهم من خلال برامج التوجيه للحصول على وظيفة، وبرامج التوجيه المهني والخدمات مثل كتابة السير الذاتية وتحديثها وإعداد أصحاب الطلبات وتحضيرهم للمقابلات الشخصية. كما ستقدم مكاتب التشغيل العامة ووكالات التوظيف الخاصة أيضاً معلومات حول الوظائف المؤقتة والدائمة المتاحة في مختلف الشركات والمؤسسات وحول المهارات والتخصصات المطلوبة في سوق العمل. وستلعب هذه المكاتب العامة والوكالات الخاصة دوراً رئيسياً في التنبؤ بمتطلبات سوق العمل بناء على التطورات الجديدة في الاقتصاد.

ويتمثل مؤشر الأداء الأساسي لتلك المحصلة في إنشاء مكتب تشغيل عام في كل محافظة وفي حالة وجود مكتب تشغيل بالفعل يجب تجديده بحيث يقدم خدمات



أكثر تحديثاً. وفي تلك الحالة يجب أن يكون عدد المكاتب ٢٨ مكتباً مقاماً أو مجدداً على الأقل. وتقوم وزارة القوى العاملة والهجرة حالياً بتنفيذ خطة تتضمن تطوير ٢٣ مكتب عمل مما قد يشكل الحد الأدنى لمؤشر الأداء الأساسي لتلك المحصلة. فضلاً عن هذا سيتم تأسيس وكالة خاصة للتوظيف في كل محافظة.

## ب - تطوير وحدة معلومات سوق العمل والتشغيل بوزارة القوى العاملة والهجرة

إن أحد العقبات الرئيسية التي تواجه طالبي العمل من الشباب ترتبط بعدم وجود معلومات أساسية عن سوق العمل التي يستند إليها التوجيه المهني والتوجيه الحرفي والإرشاد الوظيفي وهي المعلومات الضرورية لإيجاد الوظائف المتوافقة. وللتغلب على تلك المشكلة سيتم تطوير وحدة معلومات سوق العمل والتشغيل في وزارة القوى العاملة والهجرة وسيتمثل دورها الرئيسي في جمع وتحليل ونشر المعلومات عن سوق العمل. وستلعب الوحدة دوراً رئيسياً في تحديد الفئات الأكثر استهدافاً التي تحتاج إلى التدخل والمساعدة. كما ستراقب الوحدة أيضاً تنفيذ خطة العمل القومية وستعمل الوحدة على ضمان وصول المحصلات إلى الفئة المستهدفة المحددة. وستعطي أيضاً إشارات مبكرة عن الحاجة إلى تبني أي إجراء تصحيحي.

ويتمثل مؤشر الأداء الأساسي في تلك الحالة في تطوير وحدة معلومات سوق العمل والتشغيل بوزارة القوى العاملة والهجرة وتحقيق أهدافها.

## ج - مراجعة نظم سوق العمل

تركز الخطة على مراجعة نظم سوق العمل مع التأكيد بشكل خاص على الحد الأدنى للأجور والضمان الاجتماعي لتوفير حوافز لتعيين الشباب. وفيما يلي بعض النتائج المتوقعة فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور والضمان الاجتماعي.

### الحد الأدنى للأجور

يتأثر الشباب بشكل أكبر بسياسات الحد الأدنى للأجور وذلك نظراً لقلّة خبرتهم مقارنة بالعمالة الأكبر سناً. وفي البلدان التي يرتفع فيها الحد الأدنى للأجور والتي تطبق فيها نظم الحد الأدنى، يقل عدم المساواة في الدخل ويكون التفاوت بين الأجور محدوداً. وفي بلد مثل مصر حيث يكون الحد الأدنى للأجور منخفضاً ولا يطبق بشكل

جيد يعاني الشباب من انخفاض الأجور مما يثبطهم في الكثير من الأحوال عن الانخراط في عمل رسمي. ومن ثم يجب مراجعة السياسات والنظم المتعلقة بالحد الأدنى للأجور.

وسيكون مؤشر الأداء الأساسي الوصول إلى حد أدنى للأجور يعكس التكلفة المعيشية أو يكون مرتبطاً بالتضخم وخاضعاً للمراجعة مرتين على الأقل خلال مدة خطة العمل القومية.

## الضمان الاجتماعي

لتشجيع مشاركة الشباب في سوق العمل وتأمين وظائف لائقة لهم يجب استحداث أنظمة ضمان اجتماعي أكثر مرونة ويجب أن تراعي تلك الأنظمة خفض اشتراكات الشباب خاصة العاملين منهم في القطاع الرسمي بعقود مؤقتة والعاملين لحساب أنفسهم.

وسيتمثل مؤشر الأداء الأساسي في عدد المشتغلين الجدد ذوي العقود الرسمية والمشمولين بضمن اجتماعي ويرتبط ذلك بهدف خفض معدل البطالة ومن ثم يتوقع تحقيق ٣ مليون اشتراك جديد على الأقل في الضمان الاجتماعي في نهاية خطة العمل القومية.

## د- تأسيس نظام إنذار مبكر

من المتوقع أن يكون للأزمة الحالية تأثير كبير على سوق العمل في مصر وسيكون هذا التأثير أشد على الشباب. أما الشباب الذين لا تتوافر لهم فرص عمل سوف يجدون صعوبة كبيرة في الاندماج في الأنشطة الاقتصادية بعد الأزمة. لا يملك الشباب إمكانيات مادية أو معلومات أو شبكة اتصالات تمكنهم من المساعدة الذاتية خلال الأزمة ومن ثم تصبح كافة الأهداف والأغراض الخاصة بخطة عمل تشغيل الشباب أكثر أهمية في وقت الأزمة. ومن هنا يصبح من الضروري الاستفادة من الأزمة الحالية في بناء الخبرات في كيفية مواجهة الأزمات لمساعدة الشباب في حالة حدوث أزمات أخرى في المستقبل. لهذا تتضح أهمية إعداد دراسة وتحليل حول تأثير الأزمة على الشباب وكيفية إدماجهم في سوق العمل بعد انتهاء الأزمة فضلاً عن تحديد بعض المؤشرات المهمة للشباب في المستقبل.

ويتمثل مؤشر الأداء الأساسي في إعداد الدراسة التي تقدم إجابات للتساؤل حول التحديات التي تواجه الشباب وقت الأزمات الاقتصادية مع وضع نظام الإنذار المبكر موضع تنفيذ.

## رابعاً: آلية لتطبيق وتنسيق خطة العمل القومية لتشغيل الشباب

من العوامل المهمة لنجاح مرحلة التنفيذ لخطة العمل القومية أن يتم معاملتها كإستراتيجية قومية لتشغيل الشباب وليس كإستراتيجية لوزارة القوى العاملة والهجرة. ولكن ينبغي أن يكون واضحاً أن وزارة القوى العاملة والهجرة ستتولى قيادة تنفيذ تلك الإستراتيجية وتنسيق ذلك التنفيذ مع الوزارات الأخرى المعنية. بعد الحصول على موافقة اللجنة التوجيهية لخطة العمل القومية ينبغي الموافقة عليها من قبل مجلس الوزراء والتصديق عليها من قبل البرلمان. إضافة إلى ذلك سيتم إدماج خطة العمل القومية في الخطة الخمسية السادسة والسابعة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية وفي برنامج الحكومة للفترة ٢٠١٢ - ٢٠١٧. وستكون الخطوة التالية هي تكوين لجنة مشتركة بين الوزارات تتولى التعاون في تنفيذ الإستراتيجية وستعمل اللجنة على ضمان مستوى مرتفع من التعاون فيما بين الوزارات المعنية المختلفة والمؤسسات في مناقشة خطة العمل القومية، ومتابعة أنشطتها، وتقييم أثرها. علاوة على ذلك، يجب أن يتوافر لممثلي الوزارات تفويض صريح بالإشراف على تنفيذ خطة العمل القومية ومتابعتها وتقييمها. وسيتم دعوة ممثلي جميع الهيئات المعنية للمشاركة في اللجنة كما ينبغي التأكيد على دور منظمات أصحاب الأعمال والعاملين كشركاء رئيسيين في تنفيذ وتنسيق خطة العمل القومية.

وعلى مستوى وزارة القوى العاملة والهجرة ستكون الأمانة الفنية مسؤولة عن تنسيق تنفيذ خطة العمل القومية وستعمل كمركز تنسيق رئيسي لذلك الغرض. أما عن وحدة معلومات سوق العمل والتشغيل بوزارة القوى العاملة والهجرة فستتولى متابعة تقدم التنفيذ من خلال جمع المعلومات وإجراء الاستقصاءات وتحليل البيانات والمعلومات ذات الصلة. وستضم اللجنة الفنية الأقسام الفرعية الرئيسية الثلاثة المناظرة للبرامج الثلاثة الرئيسية لخطة العمل القومية. علاوة على ذلك ستضم وحدة معلومات سوق العمل الأقسام الفرعية الثلاثة المناظرة لنفس البرامج الثلاثة لخطة العمل القومية وسيتمثل دور كل قسم فرعي في ضمان تحقيق المحصلات وفقاً لخطة العمل القومية.



وستقوم كل من الأمانة الفنية ووحدة معلومات سوق العمل والتشغيل بوزارة القوى العاملة والهجرة بإعداد تقارير ورفعها بصفة دورية إلى اللجنة المشتركة بين الوزارات لضمان سير خطة العمل القومية وفقاً للمسار المحدد. وستكون كل من الوحدتين مسئولة عن تنظيم مؤتمر سنوي لمناقشة وتقييم محصلات خطة العمل القومية.

إن الوكالات الوطنية والدولية المانحة قد تلعب دوراً هاماً في تنفيذ خطة العمل القومية. إنها لن تقدم الدعم المالي فقط بل ستلعب دوراً رئيسياً في توفير الدعم لبناء القدرات التقنية الخبرة في المجالات ذات الصلة وستعتبر الوكالات المتخصصة شركاء في تنفيذ ورصد وتقييم خطة العمل القومية.



## خامساً: متابعة وتقييم خطة العمل القومية لتشغيل الشباب

### ١- المراقبة

لضمان نجاح خطة العمل القومية ومحصلاتها يجب أن يصاحب تنفيذها برامج للمتابعة المنهجية. وستلعب اللجنة المشتركة بين الوزارات دوراً رئيسياً في متابعة تنفيذ خطة العمل القومية وفي استعراض التقارير المعدة من قبل وحدة المتابعة التي ستنشئها وزارة القوى العاملة والهجرة التي سترفع تقاريرها إلى اللجنة المشتركة بين الوزارات. وستتضمن التقارير حالة التقدم الذي يتم إحرازه في خطة العمل القومية وتحديد أية مشاكل أو ثغرات ينبغي التغلب عليها.

### ٢- التقييم

سيجرى تقييم البرامج من خلال مسح عينة دوري للشباب على المستوى القومي. علاوة على ذلك ستضاف أسئلة عن برامج سوق العمل الفعالة إلى استبيان مسح العمالة بالعينة الذي يجريه الجهاز المركزي للتعبيء والإحصاء بشكل ربع سنوي. وسيتم إنشاء وحدة لتقييم خطة العمل القومية تحت إشراف وزارة القوى العاملة والهجرة وستكون مسؤولة عن جمع المعلومات من مختلف الوزارات والمؤسسات والمنظمات وما شابهها بشأن تطور وتقييم خطط أعمالها السنوية المتعلقة بخطة العمل القومية. وستوضح خطط العمل السنوية الأنشطة التي أجريت لتحقيق أهداف خطة العمل القومية. وستتضمن خطط العمل أيضاً تكلفة تنفيذ خطة العمل القومية. كما سيجرى أيضاً تقييم خارجي من قبل فريق مستقل من الخبراء لضمان حيادية ودقة تقييم تنفيذ خطة العمل القومية.

وستعرض نتائج تلك التقييمات أمام مؤتمر سنوي تنظمه وزارة القوى العاملة والهجرة. وسيتم خلال المؤتمر تحليل ومناقشة المعلومات التفصيلية والشاملة عن مؤشرات الأداء الأساسية لكل من المحصلات. وستدعى الأطراف المعنية المختلفة للمشاركة في المؤتمر وتقييم تلك المحصلات. وستستخدم توصيات المؤتمر كأدوات تصحيحية لضبط وتعديل محصلات خطة العمل القومية.



كما سيجري فريق التقييم الخارجي تقييماً نصفياً لخطة العمل القومية وسيكون ذلك الفريق مسئولاً عن استعراض العناصر المختلفة لخطة العمل القومية بما في ذلك المشاكل وألويات السياسات والأهداف. وستناقش الأطراف المعنية المختلفة التقييم الخارجي وستتخذ أية عمليات تصحيحية لازمة وفقاً لتوصيات فريق التقييم. وستضم اللجنة الخارجية عدداً من خبراء سوق العمل المستقلين وممثلين من وزارة القوى العاملة والهجرة ومنظمة العمل الدولية .

وفي نهاية الإطار الزمني لخطة العمل القومية في عام ٢٠١٥، سيجري التقييم الخارجي النهائي .