



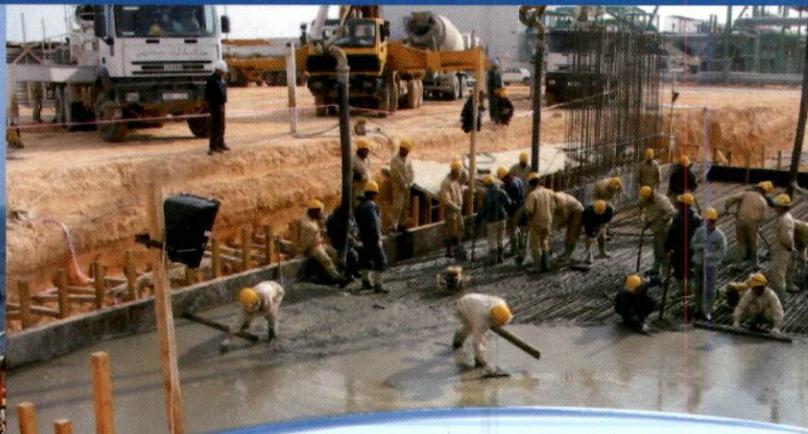
القوى العاملة

مجلة فصلية

تصدر عن قسم التوعية والاعلام باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

الإقراض الشبابي

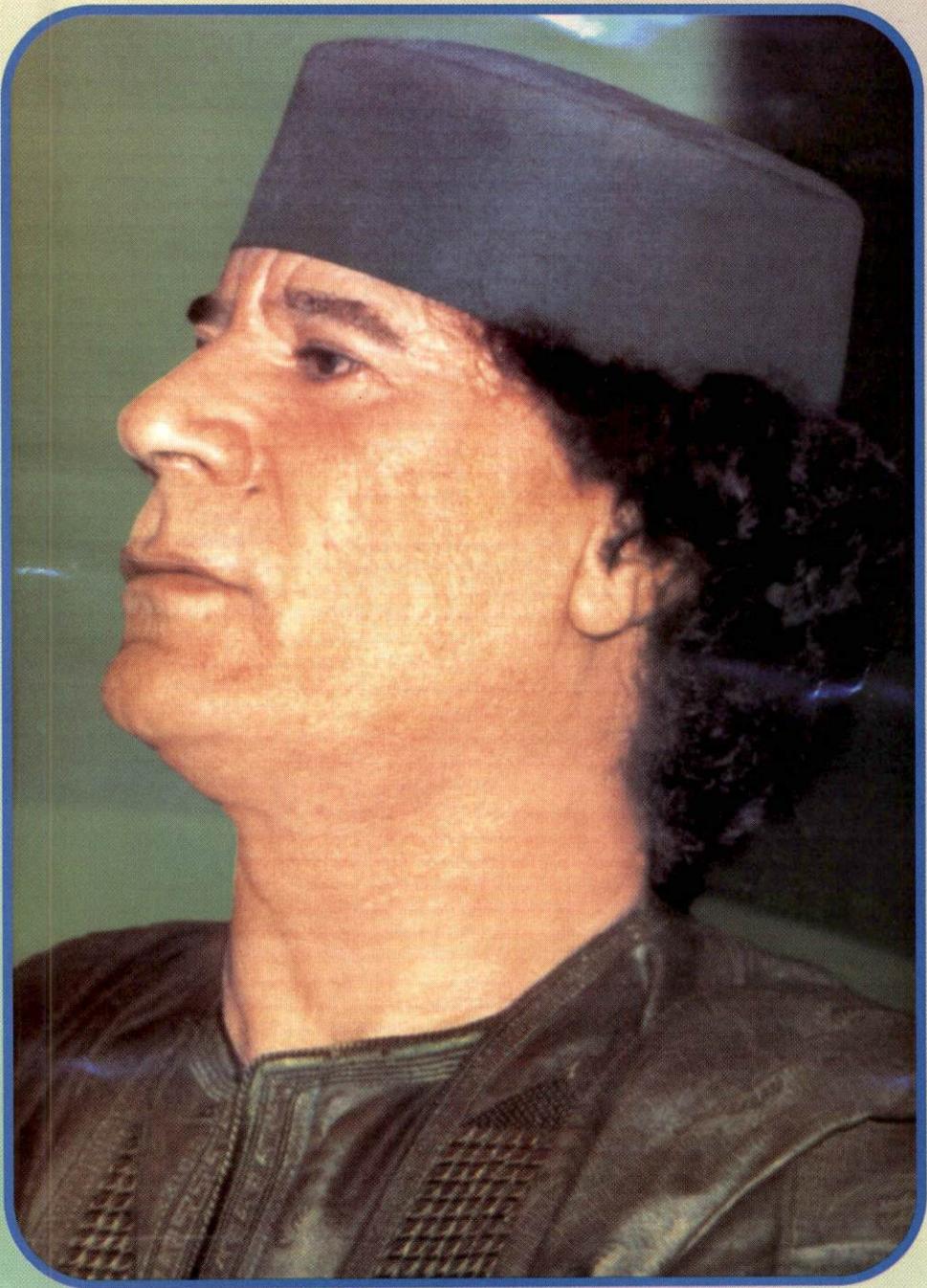
البديل الملائم لمواجهة تحديات التنمية والتشغيل



الجولات التفتيشية
لواقع العمل وفرت
العديد من
فرص العمل

تدريب المبادرين للمشروعات الصغرى

مشروع طموح لتدريب وتأهيل القوى العاملة



لكر العهد والوفاء

اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

القوى العاملة

مجلة فصلية تصدر عن قسم التوعية والإعلام باللجنة الشعبية
العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل
العدد الأول الربيع (مارس) 1373 - 2005

أول الغيث ...

إن أهم ما تناولته ورقة الرؤية المبدئية لبرامج تشغيل القوى العاملة الوطنية هو معرفة الأسباب التي أدت إلى ظاهرة البطالة، ومعالجتها ووضع الوسائل والسبل الداعمة لحلها جذرياً وفق سياسات واستراتيجيات محددة. وفي هذا الإطار تركز العمل على تفعيل الإجراءات الكفيلة بالقضاء على هذه الظاهرة، وتطوير الحلول لتمكين الباحثين عن العمل من إيجاد العمل اللائق. وتتناولت هذه الورقة برامج أخرى لمعالجة الزيادة عن حاجة العمل في الجهاز الإداري. وإثر ذلك أصدرت اللجنة الشعبية العامة القرار رقم (237) لسنة 1372هـ. وبر اعتماد هذه الورقة برنامجاً وطنياً لتشغيل القوى العاملة الوطنية ومكافحة مشكلة البطالة.

رئيس التحرير

أ. معتوق محمد معتوق

أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

أمين التحرير

د. عبد السلام بشير الدوبي

مدير التحرير

أ.حسين عبيد أحمد

منسق التحرير

أ.علي محمد قجام

هيئة التحرير

د/رمضان السنوسي

د/عمر أحمد الكبير

د/صالح محمد الزليطني

د/عمر أحمد الناكوع

تدقيق لغوي

أ/محمد عمران أبو ميس

اللجنة الفنية

م/أحمد عياد بال حاج

م/أحمد محمد المغربي

الراسلات:

توجه باسم رئيس التحرير: مجلة القوى العاملة

ص.ب 83197 طرابلس

هاتف 3620111 - 3601103

البريد المصور 3620199 - 3620198

مجلة القوى العاملة



محتويات العدد

26	فرص عمل وزيادة في الإنتاج	الافتتاحية
30	تحديث التشغيل م/محمد الزرقاني	كلمة أسرة التحرير
31	من داخل إدارة الوظيفة والتنظيم الإداري	نبذة تعريفية عن قطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل 5
35	إدارة الموارد البشرية د.م/عمر أحمد الكبير	في الاجتماع العادي الأول لسنة 1373-2005 ن
38	أمل واعد للأجيال القادمة	تدريب المبادرين للمشروعات الصغرى د/رمضان السنوسي
40	التنمية والتنمية الاقتصادية في الوطن العربي د/الطاهر الهادي الجهمي	التدريب لنقل التقنية د/عمر أحمد الناكوع
47	التطوير العملي لآفاق التنمية والتطوير الإداري	مشروع طموح لتدريب وتأهيل القوى العاملة
48	التكامل والترابط د/عبد السلام بشير الدوبي	آلية تطوير القوى العاملة بالجماهيرية د/صالح محمد الزليطني
51	توسيع قاعدة الملكية أ.د/فرحات صالح شرتنة و أ.سالم أحمد الفرجاني	أهمية التدريب وتطويره
53	من أجل تحقيق نهضة اقتصادية واجتماعية	عمل دعوب وجهد متواصل
58	الإئراض الشبابي للمشروعات الصغرى د/رمضان السنوسي	ثقافة المنتجين أ/محى الدين البااجقني
64	معايير العمل الدولية، النشأة والهدف أ/adiris الزروق الزوام	

الافتتاحية

في إطار سياسات تنمية القوى العاملة والتدريب والتشغيل، وانطلاقاً من أهمية إيجاد مرجعية معلوماتية معرفية تُعنى بقضايا تنمية الموارد البشرية واستثمارها.

تبنت أمانة اللِّجنة الشعُوبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل برنامجاً إعلامياً توعوياً شاملاً، يأتي من بين فعالياته إصدار مجلة فصلية تتبع بالعرض والتحليل خطط وبرامج وأهداف القطاع، لتفعيل دور الكفاءات الوطنية، وتحقيق أعلى معدلات الأداء، وأيضاً تتناول اهتمامات القطاع في المجالات المختلفة. وبتصور العدد الأول من هذه المجلة تتعزز مسيرة العمل التوعوي والإعلامي ليغطي ليس فقط قضايا القوى العاملة ووسائل التدريب والتشغيل على المستوى الوطني، بل وأيضاً متابعة أحدث المستجدات وأنجح التجارب الإقليمية والدولية في هذا المجال، بما يمكن من إيجاد إطار مرجعي علمي ثقافي يسهم في تلبية المطالب الأساسية. ونحرص من خلال هذه المجلة على تأكيد مقوله المعرفة حق طبيعى لكل إنسان، حيث سيجد العاملون على مختلف مستوياتهم ومهنهم في هذه المجلة مصدراً للمعلومات والمعارف للرفع من مستوى ثقافتهم المهنية سعياً وراء تفعيل الدور المهني للقوى العاملة بالجماهيرية العظمى.

وإلى الأمام والكفاح الثوري مستمر

رئيس التحرير

كلمة أسرة التحرير

يأتي صدور العدد الأول من مجلة القوى العاملة ضمن جملة من الفعاليات والبرامج الإعلامية والعلمية التي تتبناها اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل. وتهدف المجلة في المقام الأول إلى إثراء المعرفة العلمية المهنية، وتنمية ثقافة المنتجين وتيسر المجلة في مسامينها للمنتجين والمتخصصين سبل الحصول على المعلومة والمعرفة ذات العلاقة بتنمية الموارد البشرية وتنظيم التشغيل والتخطيط للتدريب بما يسهم في تنوع مصادر معلوماتهم ومعارفهم المهنية والثقافية.

ولقد تضمن العدد الأول من هذه المجلة الجزء اليسير من منظومة عمل مفعمة بالنشاطات والبرامج التي نفذها القطاع، وجملة من المعلومات ذات العلاقة ب مجالات العمل والإنتاج، والمشروعات الصغرى، والإقراض الشبابي، وسوها مما يعد تكريساً وتفعيلاً للتوجهات التي يتبعها القطاع في هذا المجال الحيوي المهم.

وأسرة التحرير وهي تقدم العدد الأول يحدوها الأمل الكبير في أن تتحقق مجلة القوى العاملة أهدافها.

والدعوة موجهة إلى الجميع للمساهمة في الأعداد المقبلة من هذه المجلة بالكتابة، وإثراء صفحاتها لتكون أكثر إلاماً بقضايا القوى العاملة والتدريب والتشغيل. وستكون أسرة التحرير ممتنة عند استلامها لاقتراحات وآراء قرائها الكرام وذلك بتعبئة الاستبيان المرفق مع هذا العدد .. وستحظى هذه الآراء والاقتراحات بكل جدية من القائمين على هذه المجلة.

نأمل أن تناول محتويات هذا العدد استحسانكم
 والله الموفق

نبذة تعريفية عن قطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل

العامة لقوى العاملة والتدريب والتشغيل مسؤولية وضع الخطط التنفيذية في مجال القوى العاملة والتدريب والتشغيل والقيام بذلك من خلال الصلاحيات التالية:

- ❖ تتنفيذ قرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في مجالات الاستخدام والقوى العاملة والتدريب والتشغيل.
- ❖ القيام بعمليات الوصف والتصنيف الوظيفي.
- ❖ تخطيط وتنظيم برامج التنمية الوظيفية والتطوير الإداري، واقتراح الخطط الالزمة لإعداد الدورات التدريبية في مجالات الوظيفة العامة لتحسين الأداء.
- ❖ تبسيط الإجراءات، وتحسين أساليب العمل، ومتابعة التطورات العلمية في هذه المجالات لتحسين مستوى الأداء.
- ❖ دراسة ومراجعة الملاكات الوظيفية للوحدات الإدارية وفقاً للتشريعات النافذة وذلك من حيث عدد الوظائف وسمياتها ومجموعاتها الوظيفية وتحديد الدرجات الفعلية لشاغليها ومتابعتها.
- ❖ وضع الشروط الفنية الالزمة لشغل الوظائف الإدارية والفنية بمختلف مسمياتها باستثناء الوظائف التي يتم اختيارها وشغلها بالتعدي الشعبي في مختلف المستويات.
- ❖ إبداء الرأي في مشروعات الهياكل التنظيمية للوحدات الإدارية بمختلف مستوياتها، وفي إعادة تنظيمها، وكذلك دراسة وإبداء الرأي في التنظيمات الداخلية للوحدات الإدارية قبل صدورها من الجهات المختصة.
- ❖ دراسة القوانين واللوائح والنظم والتشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة وبالعاملين، وإعادة النظر فيها بما يكفل تطويرها وبما يتمشى وتطوير الاقتصاد الوطني.
- ❖ إجراء البحوث والدراسات العلمية في المجالات المختلفة، والتركيز على إعداد وتأهيل المتخصصين في مجال نقل المعرفة وتوطين التقنية وتطوير التقنيات المختلفة.
- ❖ دراسة خطط التدريب الوظيفي في الداخل والخارج لمختلف القطاعات لغرض التنسيق فيما بينها واقتراح اعتمادها ومتابعة تنفيذها.
- ❖ إجراء الامتحانات والإشراف عليها واعتماد نتائجها في المؤسسات المهنية التابعة لجنة الشعبية العامة لقوى العاملة والتدريب والتشغيل.
- ❖ تتنفيذ التوجيه الفني للمؤسسات التدريبية، والقيام بأعمال التقويم المهني المختلفة، وتحليل نتائج الموجهين واتخاذ ما يلزم من إجراءات لمعالجة مختنقات العملية التدريبية في مختلف مراحلها.

إنه من الأهمية بمكان، عندما تتحدث في طيات العدد الأول لمجلة نهتم وتابع أهم قطاع يعني بتنظيم القوى العاملة ووضع الآليات والبرامج للتدريب والتشغيل، التطرق إلى الجانب التنظيمي أولًا لتسليط الضوء عليه في إطار قرار اللجنة الشعبية العامة رقم(83) لسنة 1372 الصادر في 25/5/1372هـ بشأن تنظيم الجهاز الإداري لجنة الشعبية العامة لقوى العاملة والتدريب والتشغيل والمعدل بالقرار رقم(31) لسنة 1373هـ.

فقد حددت المادة الأولى من القرار أن الهدف الأساسي من استحداث هذا القطاع هو تتنفيذ قرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في مجالات إعداد وتنمية القوى العاملة بشتى طرق التدريب والتشغيل في مختلف المراحل المهنية، وخلق إدارة قادرة وفعالة لتحقيق الأهداف والغايات التي حددتها المؤتمرات الشعبية الأساسية في هذا الشأن وذلك وفقاً للآتي:

- ❖ تطوير وتحديث ورفع قدرة الأداء الإداري للأجهزة الإدارية بالأمانات والهيئات والمؤسسات والشركات العامة في مختلف الشعيبات، وتنظيمها وهيكلتها بالمستوى الذي يجعلها قادرة على أداء المهام المناظرة بها.
 - ❖ تطوير التشريعات والنظم المتعلقة بـمجالات القوى العاملة والتدريب والتشغيل، ومتابعة تنفيذها ضمناً لحسن الأداء وسلامة التطبيق، واقتراح وتنفيذ سياسات القوى العاملة والاستخدام.
 - ❖ وضع خطط لإعداد الملاكات البشرية القادرة على الاستعمال الأمثل للمعدات وألات التقنية الحديثة وصيانتها وإطالة عمرها.
 - ❖ تشجيع التدريب والإقبال على ممارسة واكتساب المهارات التقنية والمهنية.
 - ❖ وضع خطط تدريب وتأهيل القوى العاملة الوطنية، وإكسابها المهارات الالزمة للمساهمة في بناء الاقتصاد الوطني، وتشجيع المرأة وإدخالها للمساهمة بفاعلية في قوى العمل الوطنية.
 - ❖ دراسة احتياجات المجتمع من القوى العاملة على ضوء خطط التنمية، واقتراح أساليب التوازن بين العرض والطلب كماً ونوعاً، وتنظيم سوق العمل ووضع ضوابط الاستخدام.
 - ❖ الاهتمام بتحويل الأفراد الباحثين عن عمل والراغبين في التحول إلى الإنتاج من موظفي الجهاز الإداري إلى موقع الإنتاج.
- وفي سياق هذا القرار حددت المادة الثانية لجنة الشعبية

❖ متابعة تنفيذ القانون رقم (٥) لسنة ١٤٣٠ ميلادية بشأن الخدمة الوطنية والقانون رقم (٢٦) لسنة ١٣٦٩ و.ر، بشأن بعض الأحكام في شأن الخدمة العامة، والقانون رقم (٦) لسنة ١٩٨٣ مسيحي بشأن البطاقة المهنية التخصصية، وبقية القوانين ذات العلاقة بالعمل.

❖ تطبيق اللوائح المنظمة لأعمال التحكيم وفض المنازعات طبقاً لأحكام القوانين والتشريعات النافذة في مجال العمل والوظيفة العامة.

وقد وضع القرار بأن تتولى أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بالتنسيق مع القطاعات الأخرى مهمة تطوير ورفع كفاءة العاملين بجميع الوحدات والأجهزة الإدارية والهيئات والمؤسسات والشركات العامة والأجهزة القائمة بذاتها بمختلف القطاعات الخدمية والإنتاجية وكذلك العاملين لحساب أنفسهم طبقاً لأحكام لائحة التدريب الصادرة بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (٩٧) لسنة ١٩٩٠ مسيحي.

ويكون الجهاز الإداري للجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل من الإدارات والمكاتب التالية:

- ❖ إدارة الوظيفة والتنظيم الإداري.
 - ❖ إدارة التطوير الإداري وميكنة الإدارة.
 - ❖ الإدارة العامة لتنمية القوى العاملة والتدريب.
 - ❖ الإدارة العامة للتشغيل وشؤون المنتجين.
 - ❖ إدارة المتابعة وتخطيط القوى العاملة.
 - ❖ إدارة الشؤون الإدارية والمالية.
 - ❖ مكتب الشؤون القانونية.
 - ❖ مكتب التعاون الفني.
 - ❖ مكتب التوجيه والتقويم المهني.
 - ❖ مكتب شؤون اللجنة.
 - ❖ مكتب المراجعة الداخلية.
 - ❖ مكتب المراكز المهنية العليا.
- إن ما تقدم سرده قصدنا منه إعطاء لمحة تعريفية لقراء هذه المجلة حول الآليات والأهمية والأهداف الطموحة لهذا القطاع الهام، وتكوين فكرة كافية عن اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل، ولعل هذه الأسطر تغذى نسبياً عقول الكثرين من المهتمين بمتابعة هذا القطاع الحيوي.

والله المستعان

❖ إجراء الدراسات والبحوث بشأن ما قد ينشأ من ظواهر سلبية في مجال القوى العاملة والوظيفة العامة، واقتراح الوسائل الكفيلة بمعالجتها.

❖ تطبيق التشريعات الصادرة فيما يتعلق باستخدام وتدريب العناصر الوطنية بالشركات غير الوطنية وجهات العمل الأخرى.

❖ تنظيم العمليات التدريبية الموجهة للخارج لكافة القطاعات، وإعداد خططها ومتابعتها.

❖ وضع الخطط الكفيلة بإحلال العمالة الوطنية محل العمالة غير الوطنية، وذلك وفق برامج زمنية محددة وطبقاً لسياسات العمل والتشغيل المعتمدة.

❖ إعداد وحصر البيانات والإحصائيات الخاصة بالقوى العاملة وتجميئها وتوثيقها والمتابعة المستمرة لها وتحديثها باستخدام الوسائل العلمية الحديثة.

❖ دراسة الاتفاقيات الدولية واقتراح عقودها والانضمام إليها، والتعاون مع المؤسسات والهيئات والمنظمات العربية والإقليمية والدولية ذات العلاقة ب المجالات الاستخدام والوظيفة العامة.

❖ حضور المؤتمرات واللقاءات والندوات الدولية في مجال القوى العاملة والاستخدام، وإبراز خصائص وسمات الإدارة الشعبية والتعريف بها لدى المنظمات والمحافل العربية والإقليمية والدولية ذات العلاقة ب المجالات الاستخدام والوظيفة العامة.

❖ المشاركة في وضع وإعداد المواقف والتصاميم للمباني والمقار الإدارية بما يتلاءم والظروف البيئية لكل منطقة من مناطق الجماهيرية وتنظيمها وإنشاء المرافق الإدارية لخلق بيئة مناسبة للعمل والتطوير الإداري.

❖ تنظيم شؤون استخدام العمالة الأجنبية، وإصدار الأذونات الالزمة لاستجلابها و التعاقد معها في الأحوال التي تستوجب التشريعات فيها ذلك.

❖ تنفيذ تشريعات العمل والاستخدام وبما يحقق هدف التشغيل الكامل للقوى العاملة الوطنية أولاً.

❖ وضع النظم والقواعد المتبعة في التفتيش على موقع العمل ضماناً لتنفيذ التشريعات المعمول بها في مجال الاستخدام والوظيفة العامة.

❖ توفير المعامل والمخبرات والورش والآلات والمواد الخام الالزمة لراكز التدريب التابعة للأمانة وفقاً للتشريعات النافذة.

❖ نشر الوعي بقواعد وأسس الأمان والسلامة المهنية، والاشتراك مع الجهات ذات العلاقة في إجراء الدراسات في مجال الصحة والسلامة المهنية.

في الاجتماع العادي الأول لسنة 1373 - 2005 فـ

اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل تناقش:-

- ❖ إجراءات عملية وفاعلة لتنفيذ برنامج التحول للإنتاج.
- ❖ التعيينات والترقيات التي تمت بالمخالفة تعتبر باطلة.
- ❖ التوسيع في إنشاء مراكز التدريب المهني وتطويرها وتجهيزها.
- ❖ دعم جهاز التفتيش بالإمكانيات المادية والبشرية الكفؤة للقيام بواجباته على الوجه المطلوب.



في تواصل يزخر بالعرض والالتزام الدعوب على تنفيذ توجيهات الأخ القائد وقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية ذات الصلة بالقطاع صاغت اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل في اجتماعها العادي الأول لسنة 1373-2005 في غرة شهر نوار الماضي بمدينة بنغازي برنامج عمل مكثف استهدف تنفيذ المهام المنوطه بالقطاع، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال تعزيز دور اللجان الشعبية للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بالمؤتمرات الشعبية الأساسية والشعبيات،

❖ تنفيذ منظومة متكاملة من خلال شبكة معلومات تشكل بيانات وأحصائيات كاملة عن القطاع والمؤسسات التابعة له.

❖ الاهتمام بالتدريب والتكتيكات المهنية لخلق الكوادر الفنية المتخصصة، وتنظيم مدخلات وخرجات التعليم العالي والمتوسط.

❖ تنظيم تشغيل العمالة الوافدة وإحلال العنصر الوطني محلها وفق آلية منتظمة.

❖ تنفيذ برنامج التحول للإنتاج، واستيعاب الباحثين عن العمل، وخلق موقع إنتاج جديدة.

❖ حث الأجهزة الإدارية بالشعبيات والمؤسسات العامة على ضرورة استكمال إجراءات الملاكات الوظيفية.

❖ التعويل على استمرارية تنظيم الحملات التفتيشية لتوفير فرص عمل للباحثين عنها.

هذه القرارات وغيرها كانت ضمن رزنامة عمل أقرت في اجتماع اللجنة الشعبية الأول للعام 1373 ور. الذي فتح آفاق عمل جديدة وحيثية لتنفيذ أهداف هذا القطاع، وعلى الأمام

وناقشت اللجنة الشعبية بنود الأعمال بمشاركة موضوعية من كل الحضور، وقد انتهت إلى قرارات هامة تتعلق بالجوانب الفنية والتنظيمية وغيرها من الموضوعات، وقد عمدنا من خلال هذه السطور إلى إلقاء الضوء على أهم القرارات التي اتخذت في سياق التوضيح التالي:-

❖ أهمية ملء الاستماراة المعممة على الإخوة أمناء القطاع بالمؤتمرات الشعبية الأساسية والشعبيات المتعلقة بجمع المعلومات والبيانات الخاصة بمراكز التدريب بمختلف مستوياتها بهدف بناء سياسة لتنمية القوى العاملة وبرامجها التنفيذية وإعداد خطط التنمية الالازمة لها.

❖ التوسيع في إنشاء مراكز التدريب وخاصة في المؤتمرات التي لا يوجد بها مراكز تدريبية وضرورة تضمين ذلك في ميزانيات الشعبيات المستهدفة حيث إن عملية الإنشاءات شأن محلي في قانون الميزانية.

❖ دراسة احتياجات ومتطلبات التنمية البشرية والاجتماعية واعتمادها معيارا لإنشاء وتطوير المراكز التدريبية.

❖ الاهتمام بالجانب التثقيفي للإخوة أمناء القطاع بالمؤتمرات الشعبية الأساسية وذلك بعقد دورات تثقيفية ومهنية.

تدريب المبادرين للمشروعات الصغرى

د/ رمضان السنوسي

والأجيال القادمة، إلا أن هناك قناعة كبيرة واعترافاً واسعاً على مستوى الدول والمنظمات غير الحكومية والاقتصاديين بأن العمل الخاص وإنشاء المشروعات الصغرى يمكن أن يساهم بقدر كبير في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخلق فرص العمل.

وحيث أن إنشاء وإدارة المشروعات الصغرى يرتبط بمستجدات العولمة وتحرير التجارة الخارجية فإنه يزداد تعقيداً خاصة مع تطور تكنولوجيا الاتصال والعلوم المالية والمحاسبية والإدارية والاقتصادية ، وقد جاء في التقرير المذكور بأن إنشاء وإدارة المشروعات الصغرى ليس بالأمر الهين ، وأنه يزداد تعقيداً باضطراد الزيادة والتطور في العلوم المحاسبية والمصرفية والإدارية ، ومع كل هذه التحديات تلعب برامج إنشاء وتنمية المشروعات الصغرى الدور الأهم في التعويض عن محدودية فرص العمل في القطاعات الأخرى.

وتشير المرجعيات المتاحة لمنظمتي العمل الدولية والعربيـة إلى أنه خلال السنوات الأخيرة أصبح واضحاً تناقص مقدرة الجهات الرسمية والشركات العامة على توظيف الباحثين عن عمل وعلى خلق فرص عمل جديدة ومناسبة ومنافسة، كما أن مستجدات سوق العمل وتوجهات اقتصاد السوق قد أسلبت دورها في تدني مقدرة الشركات الكبرى ليس فقط على إيجاد فرص عمل مواكبة وجديدة ولكن حتى مجرد الاحتفاظ بالقائم منها والاحتفاظ بالعملة الموجودة حيث عمدت الكثير من هذه الشركات إلى تسريح العمالـة وتقليل التوظيف.

أهمية التدريب للمشروعات الصغرى وضمان فرص متنامية للتشغيل

يلعب التدريب للمشروعات الصغرى دوراً مهماً في التشجيع على إنشاء المشروعات وتفعيل دورها، وذلك من خلال ما يقدمه التدريب من فرص زيادة قدرة المبادرين على إنشاء المشروعات

أخذ الاهتمام بالمشروعات الصغرى اتجاهها إنمائياً لصلتها بالتنمية عموماً وتنمية وتفعيل دور الموارد البشرية على وجه الخصوص ومواجهة تحديات البطالة وهدر الموارد البشرية. وارتبط الاهتمام بهذه المشروعات بضرورة تدريب المبادرين والقائمين بالمشروعات الصغرى لاحتاجهم الماسة للمهارة والخبرة والمشورة المالية والفنية والتسويقية والاقتصادية وغيرها. ولقد شهدت السنوات الأخيرة تزايداً في مجالات التدريب على المشروعات الصغرى، وتطورت أساليب التدريب تخطيطاً وتمويلًا وتنفيذًا متعددة على الأغلب سياسات محددة، يتمثل الأول في نشر الوعي بأهمية وفرص إنشاء المشروعات الصغرى وتطويرها وأنواعها وجدواها ، ويتمثل السياق الثاني في إعداد وتدريب الراغبين في إقامة هذه المشاريع وزيادة قدرتهم على اقتحام هذا المجال.

وبالرغم من الجهود المبذولة على مستوى الجماهيرية العظمى في مجال التدريب والتأهيل المهني، غير أن تخطيط وتنفيذ التدريب للمشروعات الصغرى لم يحظ بالاهتمام الذي يستحقه خاصة فيما يتعلق ببرامج وأليات تدريب المبادرين لإنشاء المشروعات الصغرى لارتباطها بأهمية تعدد المهارات ومواكبة المستجدات.

ومن هنا تبرز الحاجة إلى التدريب للمشاريع الصغرى لدعم وتحفيز المبادرين على إنشاء مشروعاتهم وعلى الأخص الشباب منهم ورفع كفاءتهم في ذلك بما يحقق نجاح هذه المشروعات واستعادة دورها في التوظيف وخلق فرص العمل بشكل متنام.

تشغيل الشباب والمشروعات الصغرى

استطاعت الكثير من الدول أن توفر العديد من فرص العمل للشباب وللباحثين عن العمل من خلال تفعيل مجال المشروعات الصغرى ودعمها ، ويمكن الإشارة هنا إلى ما جاء في تقرير منظمة العمل الدولية حول التدريب على فرص العمل

- 6- الاهتمام بالإنتاجية النوعية (الجودة) والكمية .
- 7- الرابط بين برامج التدريب للمشروعات الصغرى وبين الفرص الاقتصادية المتاحة والمتوعدة .
- 8- التدريب للمشروعات الصغرى يمثل حزمة متكاملة تشمل برنامج التدريب والمدربين والإمكانيات المجتمعية والاقتصادية والفنية والقانونية والمالية الداعمة ، مع تواصل الدعم الفني والإجرائي واستدامته.
- 9- العمل على تهيئة المناخ العام للمستثمر الصغير (المبادر).

الأبعاد العامة للتدريب للمشروعات الصغرى

للتدريب على إنشاء وإدارة وتفعيل المشروعات الصغرى أبعاده التي تحدد هويته وسبل مقاربته وضمان نجاحه ، ومن هذه الأبعاد ما يلي:

1. البعد المتعلق بتحديد الأهداف

يهدف التدريب للمشروعات الصغرى بشكل عام إلى إعداد العناصر البشرية القادرة على أداء جملة من المهارات بمستوى محدد مع اكتساب سلوكيات ومهارات معينة وداعمة لإنشاء وإدارة المشروع، وقد لا يتطلب الأمر في كل الأحوال تقديم تدريب تخصصي على المهارات المهنية لكل المبادرين لإنشاء المشروعات الصغرى، بل يتطلب الأمر جعل هدف التدريب منصباً على الجهات التسويقية والإدارية والتمويلية مع الأخذ في الاعتبار تنوع الموارد البشرية المؤهلة في ظل تنوع متطلبات المشروعات الصغرى.

2. البعد المتعلق باختيار المستهدفين

تعتبر عملية اختيار المبادرين واستهدافهم بالتدريب من العمليات المهمة في تأسيس حزمة البرامج التدريبية ، وهنا ينبغي مراعاة جملة من السمات يمكن من خلالها اختيار الأشخاص المناسبين للتدريب للعمل بالمشروعات الصغرى وتوفير العديد من المرجعيات في التوجيه والإرشاد المهني التي يمكن الرجوع إليها في هذا السياق.

الصغرى وإدارتها وتحقيق أهدافها بشكل مستدام. وفي هذا السياق تبني منظمة العمل الدولية برنامجاً موسعاً لوضع استراتيجية متكاملة لتطوير مجال المشروعات الصغرى بما يكفل تماشي سياسات الدول مع متطلبات تنمية هذا التوجه نحو المشروعات الصغرى، والعمل على تدريب المبادرين بإنشاء هذه المشروعات والراغبين في دخول هذا المجال من النشاط الاقتصادي ، وكذلك الجهات الرسمية التي تشرف أو توجه أو تدعم قطاع الصناعات الصغرى مع توفير مرجعية قانونية داعمة للتواجد في إنشاء واستدامة المشروعات الصغرى.

وتأتي أهمية التدريب للمشروعات الصغرى ليس فقط لاعتبارات إعانة الفرد على الحصول على عمل ولكن أيضاً لاعتبارات زيادة القدرة الإنتاجية وضمان استدامة المشروع الصغير، إضافة إلى كونها تمثل عنصر جذب للاستثمارات الخارجية.

منظفات وتجهيزات أساسية للتدريب للمشروعات الصغرى

يقوم التدريب للمشروعات الصغرى على جملة من المنظفات والتوجهات الأساسية والتي منها:

- 1- يعتبر مجال المشروعات الصغرى من المجالات المهمة التي تسهم في خلق واستدامة فرص العمل والمساهمة في الإنتاج.
- 2- يتطلب إنشاء المشروعات الصغرى العديد من الفعاليات الداعمة، ومنها التدريب الذي يعني المعاونة في تطوير الأداء وزيادة الإنتاجية وتلافي الأخطاء والتعامل مع التحديات والصعوبات والطوارئ بكفاءة وزيادة فرص النجاح.
- 3- يتطلب التوجه نحو دعم المشروعات الصغرى نشر الوعي بأهميتها وبضرورة التدريب والتأهيل لها.
- 4- إن استدامة ونجاح المشروعات الصغرى تتطلب توفر عنصر المرونة في برامج التدريب والإعداد لتتناسب والمتطلبات المتغيرة والمتامية للمشروعات الصغرى.
- 5- السعي لتنظيم شبكة متكاملة من مؤسسات التدريب وموقع العمل بحيث يصبح من الممكن تنظيم برامج التدريب بشكل تكامل في فيما بينها.

فقط في مجال العمل ولكن أيضاً في مجال تحسين الفرص الاقتصادية المتاحة وتحليل المعلومات وآليات تحمل المخاطر ودراسات الجدوى وضمان الجودة، وكلها فعاليات تحتاج إلى معرفة معمقة وقدرة وكفاءة على الممارسة، ومن هنا بات من الضروري اعتبار التنوع في أساليب التدريب، ومنها الأداء المهاري والتقويم الذاتي وتنمية القدرات التحليلية والابتكارية، وفي هذا الإطار ينبغي أن تتبع معايير التدريب لتخرج إلى سوق العمل والمؤسسات والمشاريع القائمة من مصارف وورش ومواقع عمل وشركات استثمارية وبشكل أوسع كل موقع أو مجال يحتل للمبادر أن يقيمه أو يستفيد منه في إنجاز مشروعه من حيث دراسات الجدوى والإدارة والتمويل وغيره، وهذا ما يجعل تدريب المبادرين أمراً شاقاً ولكن له عائد إيجابي ينعكس في ضمان نجاح المبادر.

آليات بر沐جة التدريب للمبادرين

يمكن مقاربة أهم هذه الآليات في الآتي:

١- اتخاذ القرار

حيث يتطلب تدريب المبادرين للمشروعات الصغرى العديد من الفعاليات وله العديد من المخرجات والانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية والسلوكية ، لذا فإنه من المهم أن يقوم قرار التدريب

٣. محتوى برامج التدريب للمشروعات الصغرى

يختلف محتوى برامج التدريب للمبادرين بالمشروعات الصغرى عن التدريب والتأهيل المهني من النواحي الفنية والإدارية والتسويقية، وبالتالي ينبغي مراعاة مناسبة المحتوى التدريسي للمبادرين وطبيعة المشروعات المستهدفة، فالأمر في جملته ليس تدريباً مهنياً بقدر ما هو تأهيل وإعداد للمبادرين وتزويدهم بالخبرات والمهارات وخلق قنوات استثمارية لديهم.

أساليب ومعايير التدريب للمشروعات الصغرى

تؤكد العديد من المراجعات في مجال المشروعات الصغرى على كون العملية التدريبية من العمليات ذات التوجهات المتعددة والتي في مجملها النهائية وإطارها المرجعي يفترض أن توظف العديد من الأساليب المنطلقة من افتراض أن يتعلم المتدرب من خلال برامج مخططة وكذلك من زملائه ومشاهداته ومن أدائه الذاتي، وكذلك من المدربين القائمين على تدريبه، فهي إذا حزمة تدريبية متعددة الأساليب ، ويطلب تدريب وتأهيل المبادرين تطبيقاً عملياً لهذه الفعاليات وإرشاداً وتوجيهها مناسباً، وذلك لأن المبادر المستهدف بالتدريب سيتعامل مع معطيات متعددة ومتغيرة وحتى جديدة في وقت واحد ليس



د- توخي المرونة في تنفيذ برنامج التدريب لسرعة الاستجابة للمتغيرات.

هـ- استغلال فترة التدريب في تمكين المبادرين من تطوير تصورهم عن مشروعهم الذي يعتزمو إقامته ومتطلباته وتمويله وغيرها.

تسهيلات ما بعد التدريب

لا تقتصر عملية تدريب المبادرين على فترة التدريب فحسب بل لا بد من مراعاة التسهيلات الداعمة للمبادر بعد انتهاء مرحلة التدريب، إذ بدون توفير تسهيلات تمويلية أو فنية لا يتوقع للمبادر أن يقدم على مشروعه، وهنا لا بد من مراعاة الآتي:

1- التخطيط للتسهيلات الداعمة بعد التدريب بشكل مبكر وبالتحديد في مرحلة التخطيط لتدريب المبادرين.

2- السعي لإشراك الجهات المعنية في تنفيذ البرنامج التدريبي وتسهيلات ما بعد التدريب، ويطلب ذلك التحديد الدقيق لحجم وطبيعة وكيفية التسهيلات التي تتلزم كل جهة معنية بتقديمها.

3- ضرورة تعريف المبادر بالتسهيلات المتاحة وتمكينه من الاستفادة المثلث منها عند البدء الفعلي في تنفيذ مبادرته أو مشروعه.

4- التنسيق مع المؤسسات الممولة وتمكين المبادر من الاستفادة القصوى منها.

هكذا يتضح من مقاربة موضوع التدريب للمشروعات الصغرى أهمية هذا التدريب لتأهيل المبادرين بمشروعات صغرى للانطلاق في تأسيس مشروعاتهم، وتوفير مرجعيات معلوماتية لهم تيسر لهم سبل التأسيس، ودراسات الجدوى والتمويل والإدارة والتسويق وغيرها من متطلبات إنشاء واستدامة المشروعات الصغرى.

ويتوفر لهذا التدريب للمشروعات الصغرى العديد من المرجعيات المعلوماتية والماركز والهيئات المتخصصة على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية في إطار التطور المعلوماتي ومجتمع المعرفة.

وفي سياق هذه المقاربة تم التركيز على أهمية تطوير أساليب تدريبية راقية ومتطورة للمبادرين بمشروعات صغرى والتمييز بين هذا النوع من التدريب التأهيلي وبين التدريب المهني، وفي كل الأحوال يزيد تدريب المبادرين من احتمالات نجاح المشروعات الصغرى ويفري المبادرين المحتللين باقتحام هذا المجال.

وتحديد نوعه وهدفه ومجاله على أساس معلوماتي مدروس ، ومن هنا يمكن التأكيد على ما يلي:

أ- دراسة خطط وبرامج التنمية في المنطقة المستهدفة بما يمكن من إيجاد مؤشرات محددة وضرورية لوضع خريطة التدريب ضمن الخريطة العامة لهذه التنمية.

ب- دراسة وتحديد الجوانب الإجرائية والقانونية والمناخ العام للاستثمار.

ج- دراسة أوضاع الموارد البشرية في المنطقة المقصودة، وإبراز الفرص الاقتصادية لإنشاء المشروعات الصغيرة.

د- رصد وتحديد الجهود الرسمية وغير الرسمية الداعمة أو ذات العلاقة.

هـ- التعرف على الإمكانيات التدريبية المتاحة والاستفادة منها.

و- تحديد المجموعة المستهدفة بالتدريب من حيث العدد والخصائص والاهتمامات.

ز- التعرف على إمكانيات تقديم التسهيلات المالية وخدمات الدعم الفني والإجرائي للمبادرين.

ح- تقدير وتحديد أولويات التدريب للمشروعات الصغرى.

2. إعداد برامج التدريب

يراعى في إعداد برنامج التدريب ما يلي:

أ- التكامل بين كافة مناشط ومؤسسات التدريب.

ب- تمكن المتدرب من تطبيق ما يتدرب عليه بصورة مناسبة.

ج- الاستفادة من مشاركة المتخصصين في التدريب من القطاعات والمجالات ذات العلاقة من خارج المؤسسة التدريبية.

د- الاستفادة من إمكانيات التدريب المالية المتاحة.

هـ- توفير وإعداد المدربين القادرين على تنفيذ البرنامج بشكل أكثر كفاءة.

و- إعداد المادة التدريبية الملائمة والمتطرفة.

ز- مراعاة مبدأ المرونة في البرنامج التدريبي ومكوناته.

ح- الاستفادة من التجارب الدولية والقطبية الناجحة.

3. تنفيذ التدريب للمبادرين

يتطلب تنفيذ البرنامج التدريبي ما يلي:

أ- أن الهدف من تدريب المبادرين يختلف عن الهدف من التدريب المهني، فهو يمثل نوعاً من التهيئة والتوجيه والإرشاد والإسناد.

ب- أن يكون معيار تحقيق التدريب مقدار المهارات المتحصل عليها وليس الزمن الذي استغرق في تقديمها.

ج- أن تنفيذ التدريب يتم بالتعاون مع العديد من المؤسسات التعليمية والاقتصادية والفنية والصناعية وغيرها.

التدريب لنقل التقنية

د. عمر أحمد الناكوع

تضطلع التقنية بدور كبير في النمو الاقتصادي للشعوب، بل إن النظرية الاقتصادية تصنف التقنية بأنها المحرك للنمو الاقتصادي فالدول الصناعية التي تمتلك التقنية هي التي تتصدر الأسرة الدولية اقتصادياً. فالتقنية يمكن تحويل الثروات الطبيعية إلى منتجات تلبى الحاجات البشرية، وبالتالي يمكن توفير خدمات جيدة ومناسبة وسريعة توفر الوقت والجهد، وبالتالي يمكن المحافظة على سلامة الأوطان، وبالتالي يمكن أن تحول المواد الأولية إلى مواد جاهزة للتصدير لدعم الميزان المالي للدولة.

ما هي التقنية:

لا يوجد تعريف معتمد على الصعيد الدولي للتقنية، وأصل **Techno**logy الكلمة التقنية لفظة يونانية مشتقة من كلمتين - **Techne** معناها علم التقنية، وتغطي كل الاختراقات والأسرار العلمية التي يتم تطبيقها على المستوى الصناعي. وتعُرف التقنية بأنها منظومة معرفة وخبرة، أما من منظور نقل التقنية فيمكن تعريف مصطلح التقنية، بأنها منظومة معرفة وأدوات ومهارات وخبرة ومؤسسة تستخدم لإنتاج وتسويق واستغلال المواد الأولية والخدمات لتحقيق المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية.

نقل التقنية:

لا يعد نقل التقنية موضوعاً جديداً، لكنه في الوقت نفسه مجال متعدد وдинاميكي، ويمكن الحديث بصفة عامة عن مسارين لنقل التقنية:

النقل الرأسى للتقنية: هي العملية التي تمكن التقنية من الانتقال من مرحلة إلى أخرى من البحث إلى التطوير (R & D) إلى التصنيع لاختراع أو ابتكار ما.

النقل الأفقي للتقنية: هي العمليات التي يتم بها نقل المعرفة المتعلقة بتحويل مدخلات إلى نواتج منافسة مطلوبة داخلياً من مصادرها في دولة أخرى.

آليات نقل التقنية:

انتقال التقنية يكون من خلال قنوات وأدوات مختلفة رسمية وغير رسمية منها:

- ❖ التدريب الخارجي.
- ❖ استقطاب خبراء أجنبية.
- ❖ الهندسة العكسية.
- ❖ شراء المعدات.
- ❖ التراخيص.
- ❖ الشركات المشتركة.

لذلك فإن امتلاك التقنية ينبغي أن يكون هدفاً استراتيجياً لكل أمة أو دولة تزيد أن يكون لها وجود معتبر وسيادة محترمة. ولقد أصبح هذا الأمر ضرورة تحتتها الحاجة الماسة لدفع عجلة التطور الاقتصادي والاجتماعي، بل إن امتلاك التقنية أصبح ضرورة حياتية، فبدون التقنية ستتوقف الكهرباء والمياه والاتصالات والمستشفيات وغيرها من المرافق الحيوية.

إن امتلاك التقنية لا يعني استيراد وتكميل نوافذ التقنيات، أو حتى شراء مصانع على طريقة (تسليم المفتاح)، بل يعني السعي لنقلها بالمفهوم الصحيح والفعلي، وباستخدام الآليات المناسبة التي تمكن من استيعابها وامتلاكها بالمعنى الحقيقي، فهما وتصميمها وتصنيعاً للوصول إلى مرحلة التطوير وفق الإمكانيات والظروف المحيطة والمستجدات العلمية، وبالسرعة التي تمكن من مواكبة التطور الهائل الذي يครع الأبواب بل ويتسلل دون استئذان ليغير المفاهيم ويصنع شعوباً من المستهلكين تعوزهم القدرة على المشاركة والبناء والتأثير.

تهدف هذه المقالة إلى لفت الانتباه إلى أهمية السعي لنقل التقنية. وليس إلى شراء المعدات أو المنتجات والتحول - كما يجري الآن - إلى سوق استهلاكي، لا يعرف إلا ثقافة الاستهلاك والاعتماد على الأجنبي في حل مشكلاته الفنية والتقنية دون محاولة استئهان العنصر البشري ليشارك - بعد إعداده الإعداد الأمثل - في التوجه نحو محاولة نقل التقنيات المناسبة واستيعابها. كما تركز المقالة على التدريب باعتباره رافداً أساسياً في عملية نقل التقنية من حيث أهمية البرامج التدريبية وأفاقها، وطريقة وضع البرامج التدريبية في إطار اتفاقيات نقل المعرفة والتقنية، وخاصة تلك التي تتعلق بالنقل الأفقي للتقنية.

القوى العاملة

أهم عناصر الإنتاج، بل هو قوة الإنتاج الرئيسية، وهو ليس غاية التنمية ومقدتها فحسب، بل هو أداتها الرئيسية أيضاً، كما أنه العنصر الأساسي والجوهرى الذي على عاتقه تتم عملية ترجمة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية إلى مشاريع هادفة وإنجازات ملموسة.

كما أن عمليات التنمية تكون عادة من عنصرين أساسين، إذا أحسن الاستفادة منهما وإدارتهما إدارة جيدة وهم رأس المال البشري ورأس المال المادي بحيث يتم إحداث التفاعل التكاملى بين الموارد البشرية والمادية لإقامة تنمية مستدامة تحقق التقدم المنشود.

ولقد بات من المؤكد أن تحقيق التقدم والتنمية الاقتصادية لم يعد يعتمد فحسب على ما يتوفر في بلد ما من عناصر الإنتاج، بل أيضاً على المستوى العلمي والقدرات والمهارات الفنية للقوى العاملة التي تمكنتها من استيعاب التطورات التقنية الحديثة في الإنتاج والخدمات ومواكبتها.

وقد يتم تطوير المهارات عن طريق التدريب أو المساعدة الفنية أو كليهما، وقد يحتوي الثاني على الأول فهذا أوسع وأشمل، وتشمل المساعدة الفنية النشاطات التالية:

- ❖ إيفاد خبراء من المصدر للإشراف على بعض المهام مثل التشييد وتجارب التشغيل والاستلام أو المساهمة فيها أحياناً.
- ❖ مراقبة جودة المواد الأولية وجودة الإنتاج أو تحسين عملية الإنتاج.

❖ المساعدة في إجراء المسوحات للسوق.

❖ تقديم خدمات مثل التدريب أثناء العمل والاستشارة لمساعدة إطارات مستقبل التقنية لاكتساب المعرفة.

محتويات برنامج التدريب:

بالطبع لا يمكن لأى وثيقة تعليمية أو تدريبية أن تشمل على كل شيء، وحتى لو كان ذلك ممكنا فإن العِرفية - بمعنى إتقان أو اكتساب الحرفة - لا يمكن أن تتأتى دون تدريب عملي تحدث فيه الأخطاء ويتم إصلاحها وحتى تكرارها أحياناً حتى يتم تلافيها. لكن محتويات برنامج التدريب يجب أن تكون شاملة ومفصلة ودقيقة إلى أبعد الحدود، ولا يمكن وضع تصور واحد لبرنامج تدريب يهدف إلى نقل التقنية، إذ يعتمد ذلك على نوعية

اختيار التقنية :

تشمل مراحل نقل التقنية اختيار التقنية، وموافقات نقلها، وتكييفها واستيعابها. فاختيار التقنية المناسبة هو خطوة أساسية لنقل التقنية، إذ قد تتجزء عملية نقل تقنية ما، في حين تفشل أخرى، والتقنيات كثيرة ومتعددة، ولكل شركة أو دولة اهتمامات معينة واستراتيجيات تصنيعية ينبغي أن تكون المرشد في اختيار التقنية التي تلائم الإمكانيات المحلية من مواد خام أو مواد أولية بصفة عامة ، وقدرات بشرية، ودراسة السوق، الخ .

ولاختيار تقنية ما لابد من توافر معلومات عن التقنية وسوق التقنية، ووضع مواصفات أو معايير لاختيار التقنية المناسبة.

عوامل نجاح مشروع نقل التقنية:

إن نجاح أي مشروع مبني على نقل التقنية يعتمد على مجموعة من العوامل:

- ❖ الإعداد الأمثل للمشروع والذي يشمل اختيار التقنية المناسبة ومصدرها.
- ❖ إعداد اتفاقية شاملة ومتوازنة.
- ❖ التنفيذ الأمثل للمشروع في الفترة الزمنية ووفقاً للميزانية المخصصة.
- ❖ الاستيعاب الأمثل للتقنية المنقولة.
- ❖ خطة لتطوير التقنية المنقولة.

الموارد البشرية:

التقنية منظومة معرفة وخبرة، والإنسان هو الذي يستطيع أن يجمع بين المعرفة والخبرة لتحقيق هدف معين، لذلك لابد لمستورد التقنية بفرض توطينها من الاهتمام والحرص على تدريب كوادره البشرية تدريباً شاملاً ودقيقاً، فالتدريب أحد طرق نقل المعرفة (Know-How)، لذلك يجب أن يكون التدريب جزءاً هاماً ورئيساً في أية اتفاقية لنقل التقنية، ويعنى التدريب هنا التعليم وتطوير المهارات من مصدر التقنية، حتى يتسعى لمستقبل التقنية من اكتساب المعرفة و المهارات والاحتراف في التعامل مع التقنية المنقولة.

والحديث عن التنمية البشرية هو حديث عن الإنسان وهو

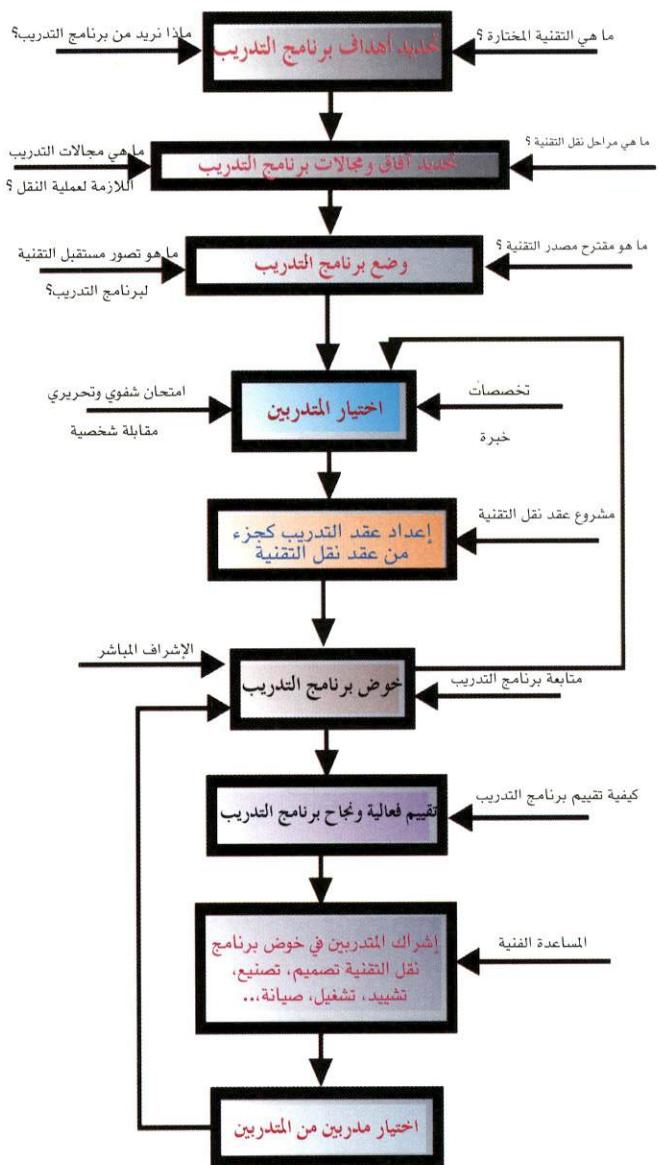
عليها لدرجة تمكّنهم من الاستفادة من المشروع وإنتاج منتجات تكون على الدرجة المطلوبة كما ونوعا، بحيث تكون قادرة على منافسة المنتجات المشابهة، خاصة في ظل العولمة وتحرير التجارة العالمية وكسر القيود والحواجز أمام حركة السلع والخدمات بين دول العالم في إطار اتفاقيات دولية تسمح لمنظمة التجارة العالمية بتنظيم التجارة الدولية في إطار من التنافس الحر. كما يجب أن يتتصف برنامج التدريب بالشمولية ليغطي مختلف الاحتياجات وتتنوع العاملين؛ فمثلاً إذا أخذنا صناعة تكرير النفط أو البتروكيمياء فيمكن أن يغطي التدريب الجوانب التالية: التخطيط والتصميم، والتصنيع والتركيب والتشغيل، ومراقبة الجودة ومعالجة النواتج الفازية والصلبة والسائلة، والصيانة، والبحث والتطوير. كذلك ينبغي أن يبني برنامج التدريب في الكوادر البشرية القدرة على تقييم الخطوات المقترنة أو المتزنة، واتخاذ قرارات سليمة في أي لحظة من لحظات التشغيل إذا سارت أي عملية أو أحد عوامل التشغيل في اتجاه خاطئ. وكذلك يجب أن تكون لدى المتدربين القدرة على تشغيل المحطة والمحافظة على استمراريتها بمستوى منافس لقدرة كوادر المصدر أو منافسيه، أي أن برنامج التدريب يجب أن يغطي جميع جوانب المعرفة للتقنية المراد نقلها، وهذا يعني معرفة الكيف والسبب، بمعنى التمكن من نقل المعرفة أو معرفة الكيف، ثم الانتقال إلى معرفة السبب (Know - Why) إلى (Know - How).

كيفية وضع برنامج التدريب:

قد تكون أفضل آلية لوضع برنامج التدريب أن يقوم مصدر التقنية بوضع مقترن بمحتويات برنامج التدريب، ويسلمه للطرف المستقبل للتقنية لدراسته، ثم تعقد مناقشات بين الطرفين لاستيضاح كل البنود والمحفوظات، والتأكد من احتواء البرنامج على

الجوانب التي ترفع كفاءة المتدربين إلى المستوى الذي يمكنهم من استيعاب التقنية المراد نقلها، ثم يتم بعد ذلك الاتفاق على محتويات البرنامج من الطرفين ويُجعل جزءاً من عقد نقل التقنية.

التقنية المراد نقلها وإمكانيات المصدر والمستقبل لها. لذلك فالمقالة تضع ملامح مؤشرات وخطوط عريضة لما ينبغي التركيز عليه عند وضع برنامج تدريبي يهدف لنقل تقنية ما. ويوضح الشكل التالي مخطط بأهم مراحل إعداد وتنفيذ برنامج التدريب لنقل التقنية.



آفاق برنامج التدريب:

لابد أن يكون راسخاً في أذهان متدربى الطرف المستقبل للتقنية، أن مهمتهم هي فهم التقنية المراد نقلها، والسيطرة

الاستلام والتشغيل تحت إشراف خبراء مصدر التقنية.

❖ في حالة التقنيات المعددة كمضافي النفط والمصانع الكيميائية، ينبغي أن تشمل اتفاقية التدريب مواصلة التدريب بعد الاستلام لتكوين خبرة أولية عن بداية التشغيل والتوقفات والحالات الطارئة.

اختيار المدربين والمتدربين:

اختيار المدربين يجب أن يأخذ في الاعتبار، إضافة إلى التأهيل العالي والخبرة الطويلة في مجالات التدريب المتفق عليها، قدرة المدربين على تفهم الغرض من التدريب الخاص وكذلك قدرتهم على التواصل مع المتدربين ومهارة إيصال المعلومة.

يعتبر اختيار المتدربين من أهم عوامل نجاح برنامج التدريب، بل نجاح المشروع برمتها، ولذلك فهو أصعبها وهو ما يتم عادة التساهل فيه للأسف، وتلعب فيه العلاقات الاجتماعية دوراً كبيراً، مما يؤثر سلباً على نجاح المشروع، وسأعرض هنا إلى عدة نقاط قد تشكل خطوطاً عريضة لعملية الاختيار:

- ❖ يجب أن يكون المتدربون من المتخصصين في موضوعات التدريب ومن لهم خبرة – ولو كانت محدودة – في ذلك.
- ❖ تم المفاضلة بين المتدربين بإجراء اختبار شفوي وتحريري ومقابلة شخصية، ويفضل أن يشارك في الاختيار خبراء أو مدربون من جهة مصدر التقنية.
- ❖ يفضل أن يزود الطرف المصدر الطرف المستقبل بوصف يشمل المهام المنوطة بالمتدرب بعد انتهاء مدة التدريب للمساعدة في الاختيار.
- ❖ يفضل اختيار من تكون إقامتهم العادلة قريبة من موقع المشروع، أو هم على استعداد حقيقي للعمل والإقامة بموقع المشروع.
- ❖ حيث أن التدريب عملية باهظة التكاليف فينبغي اشتراط العمل بالمشروع لمدة كافية لتحقيق أهداف المشروع وإعداد بدائل بشرية لتسخير المشروع.

تقييم نجاح التدريب

تعتبر عملية تقييم نجاح التدريب أصعب حتى من اختيار المتدربين، إذ أن هذا الموضوع ليس من السهل الاتفاق على قياسه، ففشل برنامج التدريب سيطرح سؤالاً هاماً : من هو المسؤول عن فشل برنامج التدريب ؟

ويجب أن يحرص الطرفان المصدر والمستقبل على تنوع التدريب بحيث يشمل كل مجموعات عناصر الطرف المستقبل من مهندسين وفنيين ومشغلين ومسيرفين وعمال مهرة ومراقبين جودة ومهندسي تصميم. كذلك ينبغي على مدير المشروع حضور كل أجزاء برنامج التدريب حتى يتعرف على التقنية المنقولة بصورة واضحة، ويتعرف كذلك على الإطارات البشرية لمشروعه.

كما يعتبر الإشراف على برنامج التدريب من الطرف المستقبل في غاية الأهمية حتى يمكن من متابعة برنامج التدريب والتحقق من جدواه أثناء التدريب، والمطالبة بالتعديلات والإضافات المناسبة في الوقت المناسب، وينبغي أن يقوم بمهمة الإشراف المباشر هذه، مهندس، أو أكثر، ممن لهم خلفية علمية جيدة وخبرة تمكنه من معرفة المطلوب من التدريب على وجه الدقة، ويفضل أن يكون من الذين لهم علاقة مباشرة بالمشروع وقدر على اتخاذ القرارات الصائبة، ويكون مجدياً لدرجة كبيرة أن يكون من الفريق التفاوضي والمتابع للمشروع، حتى يكون لتعديلاته وتصويباته، وحتى احتجاجاته، صوت مسموع لدى مصدر التقنية ومستقبلها، بل ويقترح النص على أهمية ملاحظاته وتقييماته في عقد التدريب.

وينبغي أن يشتمل برنامج التدريب على أجزاء نظرية وأخرى عملية، كما يجب أن يتعرف مهندسو العمليات، إضافة إلى الأساس النظري للعملية التصنيعية، على النتائج التي مر بها مشروع المصدر من البحث إلى التطوير، وإذا ما توفرت منظومة تشبيه أو محاكاة للمحطة فيجب أن يشمل البرنامج تدريب المهندسين والمشغلين عليها. كما ينبغي أن يشمل التدريب العملي :

- ❖ التدريب على محطات أو مصانع مصدر التقنية ذات السعات المشابهة.

- ❖ المشاركة في عمليات التصميم وشراء المعدات ووضع مواصفاتها.
- ❖ المشاركة في إعداد يدويات التشغيل والصيانة.
- ❖ التدريب في موقع المستقبل على التشييد والتركيب وتجارب

ضمانات نجاح التدريب أحد المساحات التفاوضية الهامة بين المصدر والمستقبل، والتي تعتمد على المهارات التفاوضية خاصة لمستقبل التقنية، وكذلك على طبيعة التقنية المراد نقلها وطبيعة المشروع وخبرة الطرفين، وإمكانيات مستقبل التقنية البشرية والمادية في استيعاب التقنية.

ويظل المعيار الحقيقي لنجاح التدريب هو قدرة المتدربين على خوض مراحل المشروع بنجاح تخطيطاً وإدارة وتصميماً وتصنيعاً وتشييداً وتشغيلياً وصيانة، بل وتخريج مدربي لهم القدرة على توصيل المعلومة، ونقل المعرفة إلى متدربين جدد يمكن أن يخوضوا برنامج نقل تقنية مماثل أو مشابه للمشروع الأول. ويكون مقياس نجاح عملية نقل التقنية هو القدرة على خوض التجربة مرة أخرى دون مساعدة خارجية إلا في أضيق الحدود، والقدرة على زيادة السعات الإنتاجية ومنافسة المنتجات أو الخدمات المماثلة، بل وتطوير وتحسين طرق الإنتاج والمنتجات كما ونوعاً.

إن نقل التقنية هو معركة متعددة الجوانب لابد فيها للطرف المستقبل للتقنية من اختيار التقنية المناسبة له من حيث إمكاناته البشرية والمادية وقابليتها للتطوير، كما أن عليه أن يتعامل بحذر مع الطرف المصدر، فالحاجة الاقتصادية تجعل مالكي التقنيات يبحثون عن أسواق لها، ولكن ليس لغرض تنمية البلدان النامية -كما يزعمون- ولكنها لتسويق منتجاتهم ودعم اقتصاداتهم بالطريقة التي تضمن استمرار هذا الانسياب وزيادته. في الجانب الآخر فإن على الراغب في نقل وتوطين المعرفة والتقنية بالفهم الصحيح أن يجهز موارده البشرية وكوادره العلمية والفنية وإمكانياته الاقتصادية، ويضع خطة متكاملة يتم فيها الاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة بطريقة تضمن التنسيق والتكامل، ابتداء من اختيار التقنية ومصدرها، مروراً بمرحلة التفاوض والصيغة التعاقدية، إلى مراحل التدريب والتصميم والتصنيع حتى الإنتاج والتسويق.

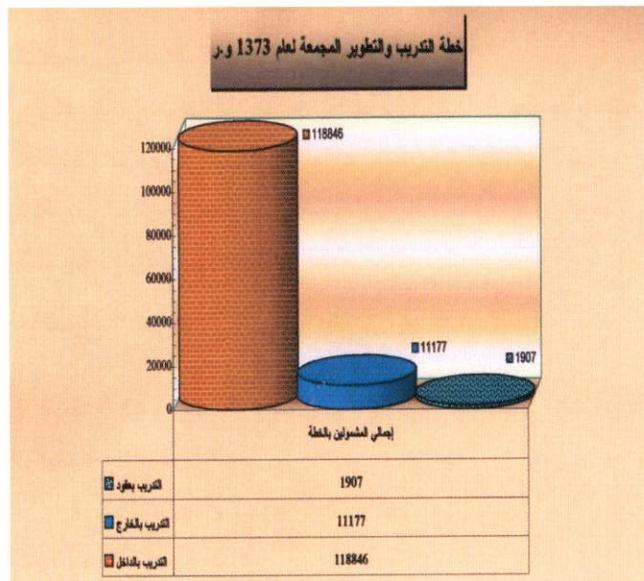
يمكن أن يتهم الطرف المستقبل الطرف المصدر بأنه المسؤول عن عدم تقديم برنامج جيد وفعال. كما يمكن أن يتعلّم المصدر بأن السبب قصور في الخلفية العلمية أو الفنية للمتدربين. لذلك ينصح بوضع برنامج أو آلية لتقييم برنامج التدريب لمنع الخلافات بين الطرفين من التفاقم تأخذ في حسبانها عدداً من التساؤلات:

- ❖ هل يمكن قياس نتيجة برنامج التدريب؟ إذا كان ذلك ممكناً كيف؟
- ❖ إذا كان ذلك بطريقة الامتحان، فمن يكون الممتحن؟
- ❖ هل عدم نجاح كل المتدربين يعتبر فشلاً لبرنامج التدريب؟
- ❖ هل عدم حصول عدد كبير من المتدربين على تقديرات عالية في نهاية التدريب دليل على فشل برنامج التدريب؟
- يمكن الجزم هنا بأن عقد امتحان لتقييم المتدربين يعد ضرورة، خاصة إذا كان هناك جانب نظري في التدريب، ولكن يجب أن يكون الامتحان من طرف لجنة مشتركة من الطرف المصدر والطرف المستقبل للتأكد من سلامة إجراءات الامتحان والنتائج، كما أن وجود معلومة الامتحان للمتدربين ومن لجنة مشتركة منذ بداية التدريب يرفع درجة حرص المتدربين على الاستعداد وفهم مادة التدريب. إلا أن الامتحان النظري وحده غير كافٍ للحكم على استيعاب المتدرب للتدريب، فمثلاً قراءة كتاب يتحدث عن كيفية قيادة سيارة أو طائرة لا يعني أن يصبح القارئ قادرًا على قيادة السيارة أو الطائرة مالم تُمارس القيادة عملياً وتكتسب خبرة عملية يومية أي (التعليم بالمارسة).

وليس من السهل وضع آلية عامة لتقييم عملية التدريب، ذلك لأن كل برنامج تدريبي مختلف عن الآخر وما ينبغي التنبية إليه هو أهمية التفكير عند وضع مشروع عقد برنامج تدريبي لنقل التقنية في تحديد آلية معينة لتقييم برنامج التدريب، ومحاولة وضع معايير لتحديد نجاح التدريب من فشله. تبقى

مشروع طموح لتدريب وتأهيل القوى العاملة

في باكورة عمل حافلة وجهود متواصلة وبذل غير اعتيادي من أجل الرفع من كفاءة القوى العاملة وتأهيلها لتصبح قادرة بفاعلية على اقتحام سوق العمل، وتنفيذًا لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها المختلفة بشأن الاهتمام بالتكوين والتدريب، وتأسيسًا على قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (83) لسنة 1372 و.ر بشأن تنظيم الجهاز الإداري للجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل.



2. وفقاً لورقة تشغيل القوى العاملة الوطنية المعتمدة بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (237) لسنة 1372 و.ر واستهدفت الخطة:

تدريب عدد (13000) عنصر من الخريجين الباحثين عن العمل الغير مؤهلين لسوق العمل في دورات تدريبية مهنية تخصصية بحيث يكونوا قادرين على العمل وفقاً لاحتياجات سوق العمل وإحلالهم محل العمالة الأجنبية.

تدريب عدد (15000) عنصر من العاملين بالجهاز الإداري للدولة والراغبين في التحول للإنتاج بغرض إعدادهم وتأهيلهم ومنحهم القروض الالزامية من المصارف وجهات التمويل.

وفي إطار التخطيط العلمي والمدروس لبرامج التدريب والتطوير، فقد توجهت أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل إلى كافة القطاعات بضرورة إعداد خطط التدريب لعام 1373 و.م - 2005 مسيحي والتي تغطي الفترة من (1/1 - 31/12/1373 و.م).

المستهدفات العامة لخطة التدريب:-

تضمنت الخطة المجمعـة كافة الأنشطة التـطـوـيرـية المـزعـمـ تـفـيـذـها خـلـالـ عـامـ 1373 و.مـ من قـبـلـ (57) قـطـاعـاـً وـشـعـبـيـاـً، وـقدـ شـمـلـتـ الخـطـةـ (131930) مستـخدـماـً منـ مـخـلـفـ الـقطـاعـاتـ وـالـشـعـبـيـاتـ.

1. يمكن حصر أهم المؤشرات التي بنيت عليها الخطة المجمعـة فيما يلي:-

- ❖ المجالات الفنية المتخصصة وشملت (98727) فنياً، وهم يشكلون نسبة (74.8%) من إجمالي المشمولين في الخطة.
- ❖ المجالات الإدارية والمالية والمساندة وشملت (31296) فنياً، وهم يشكلون نسبة (23.7%) من إجمالي المشمولين بموجب الخطة.

- ❖ التدريب بموجب عقود شمل (1907) فنياً، وهم يشكلون نسبة (1.5%) من إجمالي المشمولين. وقد روعي أن تكون الخطة خادمة للأنشطة الاقتصادية في الجماهيرية وبصورة متوازنة مما يساعد على ضمان رفع الكفاءة وزيادة الإنتاجية بقاعدة عريضة من الملكات والكوادر الوطنية.

توجهات الخطة

يلاحظ من الخطة أن إجمالي المرشحين للتدريب والتطوير بالداخل يبلغ (118846) فتياً، وهم يشكلون نسبة (90.1%) من إجمالي المشمولين، وهذا مؤشر يدل على زيادة الاهتمام والاعتماد على الفرص التدريبية المتاحة محلياً والتي أخذت تغطي مجالات عديدة ومتقدمة وأصبح بالإمكان اعتبارها بدلاً جيداً و المناسباً لما هو موجود بالخارج.

أما التدريب والتطوير خارج الجماهيرية فيبلغ عدد المشمولين (11177) فتياً، وهم يشكلون نسبة (8.5%) من إجمالي المشمولين بالخطة.

وقد بلغ إجمالي المشمولين بالتدريب بالخارج بموجب عقود (1907) فتياً وهم يشكلون نسبة (1.4%) من إجمالي المشمولين بالتدريب الخارجي بموجب الخطة، ونسبة (9.9%) من إجمالي المشمولين بالتدريب والتطوير بموجب الخطة.

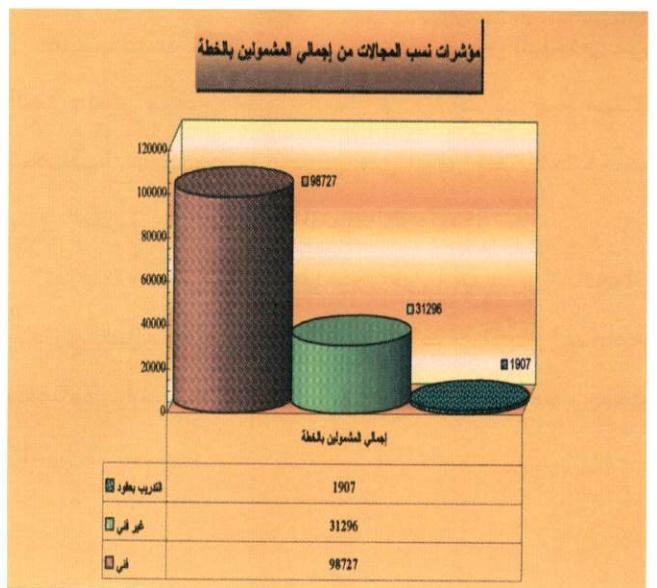
تفاصيل الخطة

نوضح فيما بعد الإحصائيات النهائية بال المجالات التدريبية الرئيسية بالداخل والخارج:

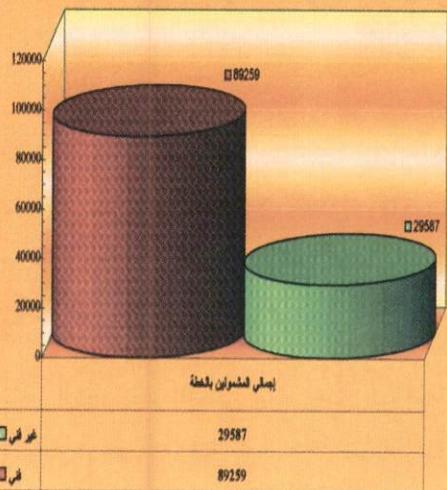
أ- التدريب والتطوير داخل الجماهيرية: وهو موزع على المجالات الأساسية التالية:

1. المجالات الفنية: شملت (89259) فتياً ويشكلون نسبة (67.7%) من إجمالي المشمولين بالتدريب المحلي.

2. المجالات الغير فنية: (الإدارية والمالية والخدمية) شملت



التدريب بالداخل لعام 1373 ومر



(29587) فتياً ويشكلون نسبة (22.4%) من إجمالي المشمولين بالتدريب الداخلي.

3. إن التدريب والتطوير داخل الجماهيرية يغطي (50) مجالاً محددة الأهداف والأعداد وأماكن التنفيذ لكل قطاع وشعبية.

بـ-التدريب والتطوير خارج الجماهيرية: وهو موزع على المجالات الأساسية التالية:

المجالات الفنية: شملت (9468) فتياً ويشكلون نسبة (68.6%) من إجمالي المشمولين بالتدريب الخارجي. المجالات الغير فنية: (الإدارية والمالية والخدمية) شملت (1709) فتياً ويشكلون نسبة (11.3%) من إجمالي المشمولين بالتدريب الخارجي.

ويغطي التدريب والتطوير بالخارج (45) مجالاً محددة الأهداف والأعداد وأماكن التنفيذ لكل قطاع وشعبية.

ملاحظات عامة:

يلاحظ أن هذه الخطة اهتمت وركزت على المجالات الفنية والعلمية والتي تخدم كافة القطاعات. إذ أن أكثر من نصف المرشحين مشمولين بالبرامج والدورات الفنية، وهذا سينعكس على رفع الإنتاجية وتحسين الأداء والعمل على مختلف أنواع التقنيات الحديثة بمعامل سلامة عالية تضمن المحافظة على المعدات والمكائن والوحدات الإنتاجية وتحقيق أعلى مردود ممكن منها.

إجماليات الخطة

خطة التدريب والتطوير المجمعة لعام 1373 و.ر - 2005 مسيحي

التدريب الداخلي	التدريب الخارجي	التدريب بعقود
11177	118846	1907

مؤشرات نسب المجالات من إجمالي المشمولين بالخطة لعام

1373 و.ر - 2005 مسيحي

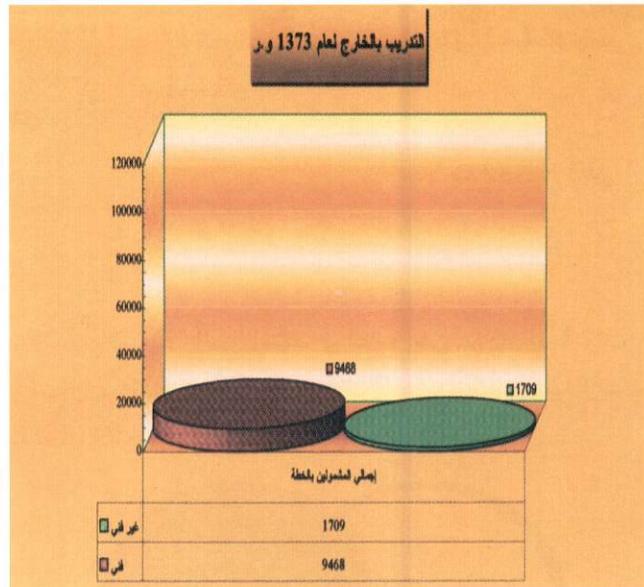
فنى	غير فنى	عقود
98727	31296	1907

التدريب الداخلى لعام 1373 و.ر - 2005 مسيحي .

المجالات الفنية	المجالات الغير فنية
89259	29587

التدريب الخارجى لعام 1373 و.ر - 2005 مسيحي .

المجالات الفنية	المجالات الغير فنية
9468	1709



يلاحظ من الخطة أيضاً أن حجم التدريب والتطوير بالخارج لا يتعدي ما نسبته 8.5% من إجمالي المشمولين بالخطة رغم التوجه للاستفادة من الإمكانيات المحلية. ورغم انخفاض نسبته عن السنوات الماضية التي كانت تتعدى (18.4%).

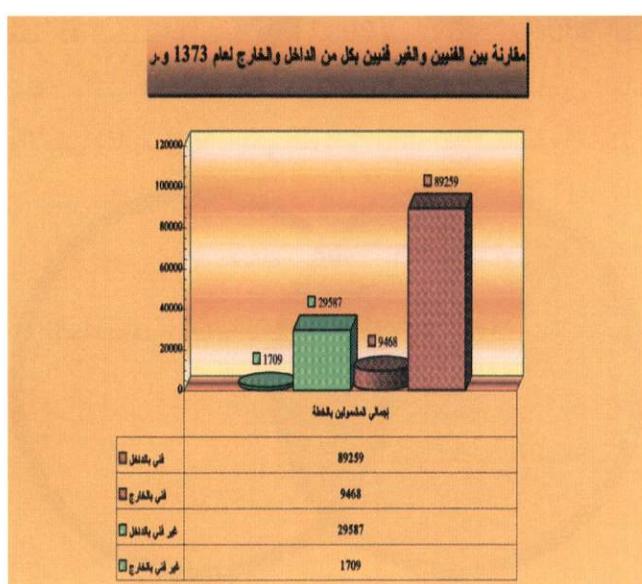
إن استمرار الاعتماد بنسبة عالية على التدريب والتطوير بالخارج تستوجبه ضرورات معينة منها:

- ❖ وجود تقنية متقدمة لدى كافة القطاعات تم استجلابها من الخارج ومن دول صناعية متقدمة، وإن استثمارها والاستفادة منها بالحد الأقصى يتطلب إعداد كادر مقتدر وملم بالكامل بجميع دقائق التشغيل والصيانة وعلى الوجه الأمثل، هذا ما يستوجب التوجه لتنفيذ هذا التدريب بالخارج.

- ❖ إن التدريب بالخارج يقتصر بالأساس على المجالات والخصائص التي يتعدى توفير بدائل ممكنة لها بالداخل.

إن الخطة بصورة عامة تشمل العاملين بالقطاعات التي تقدمت بخطتها التدريبية، وهي لا تشمل الأعداد الأساسية في الملاكات الفنية والإدارية والمالية الأساسية والمتوسطة بالمرافق التدريبية والتعليمية الفنية والمهنية، وهناك مراكز ومعاهد تابعة لقطاعات أخرى (تسمى بخصوصية فنية محددة) ويتم متابعة برامجها ونشاطها من قبل القطاعات المختصة.

إننا نأمل أن توفر كافة الإمكانيات والفرص لتحقيق مستهدفات التدريب وذلك بخلق قاعدة وطنية مقتدرة وذلك كله في إطار تنفيذ قرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية.



آلية تطوير القوى العاملة بالجماهيرية

د. صالح محمد الزليطي

تصنف الجماهيرية العظمى من ضمن الدول ذات الاقتصاد صغير الحجم نسبياً، والذي يعتمد في أغلبه على عوائد الصادرات النفطية المتسعة بتذبذب أسعارها وبالتالي تذبذب الاقتصاد الكلي. تشكل عوائد النفط ما نسبته 90% من إجمالي الصادرات بينما لا تسهم الصادرات غير النفطية إلا بنسبة ضئيلة لا تتعدي في أحسن حالها 10%.



الشكل 2: تعريف القطاعات الخدمية والإنتاجية بالجماهيرية من حيث الحجم

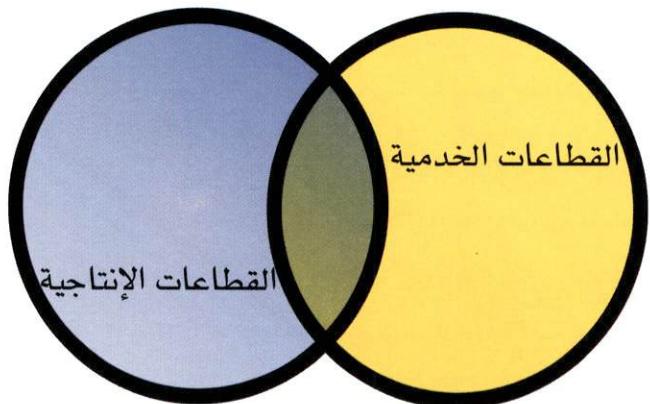
بالمكاتب الشعبية)، ويمكن أن تصنف المؤسسات الاقتصادية المختلفة من حيث النوع إلى قطاعات خدمية وقطاعات إنتاجية، شكل(1)، ومن حيث الحجم يمكن أن تقسم إلى قطاعات كبيرة ومتعددة وصغيرة، شكل(2)، بالإضافة ما يعرف بالقطاع الهامشي أو غير المنظم (Informal)، الذي اختلف في تحديد حجمه من بلد إلى آخر إلا أنه يشمل اقتصاديات الأفراد والباعة المتجولين وباعة الأرصفة والصناعات الأخرى كالحياكة والخياطة المنزلية والحرفيين الصغار بصرف النظر عن الوضع والكيان القانوني لهذه الأنشطة.

في هذا الصدد توجد محاولة مبدئية لتحديد حجم القطاع غير المنظم والتعريف به من خلال دراسة مسح بالعينة بمنطقة طرابلس، اعتمدت حجماً مبدئياً بخمسة أفراد فمادون للقطاع الاقتصادي غير المنظم.

يعتبر الاقتصاد الليبي اقتصاداً مفتوحاً على الخارج حيث تسهم الواردات بحوالي 50% من إجمالي السلع المعروضة، ولذلك تستورد الجماهيرية أغلب حاجاتها من المواد الأولية (باستثناء الصناعات البتروكيمياوية) والمأكولات والمصنوعة والغذاء (باستثناء الخضروات فأغلبها محلي) والأثاث وأغلب مواد البناء والمأكولات الصحية والمنزلية والكهربائية والمأكولات الغذائية المختلفة وغيرها.

يعاني الاقتصاد الليبي من تدني مساهمة المرأة في سوق العمل (باستثناء قطاع التعليم) على الرغم من تطور التشريعات الخاصة لتأدية واجباتها، كما يتسم نسبياً بارتفاع نسبة الباحثين عن عمل من الليبيين البالغ عددهم 116 ألفاً سنة 2004 فـ من جهة وارتفاع أعداد العاملة الوافدة من جهة أخرى.

تدير حلقة الاقتصاد بالجماهيرية قوى عاملة وطنية وأجنبية متعددة الجنسيات بلغت سنة 2002 فـ ما يزيد عن 900 ألف نسمة منتشرة بمختلف الشعبيات وموزعة على القطاعين العام والأهلي (لا يدخل في ذلك العاملون بالقوات المسلحة والعاملون

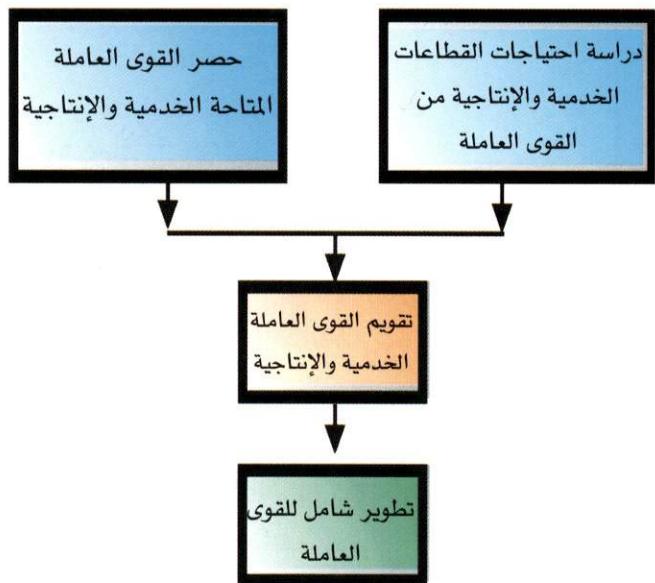


الشكل 1: مساهمة القطاعات الخدمية والإنتاجية بالجماهيرية

ج. تشحيط القطاعين الأهلي والهامشي سعياً لتوسيع دائرة النشاط الاقتصادي.

٥. تطوير قواعد بيانات القوى العاملة في كافة القطاعات والمؤسسات والشعبيات بما يخدم الأهداف المؤسس عليها هذا القطاع على اختلاف أصنافها.

هـ. إصدار نشرات دورية عن مواطن الشغل بالجماهيرية العظمى وكذلك عن الباحثين عن عمل ومؤهلاتهم.



الشكل 3: آلية تطوير القوى العاملة

آلية تطوير القوى العاملة بالجماهيرية

يمكن تحقيق آلية سليمة لتطوير القوى العاملة بالجماهيرية العظمى، كما هو موضح بالشكل (٤)، من خلال تنفيذ المراحل التالية:

المرحلة الأولى: حصر القوى العاملة الوطنية للتعرف على القدرات الذاتية وخصائص العمالة الوطنية المتواجدة بالقطاعات الخدمية

والإنتاجية المختلفة الموزعة على قطاعات الدولة والمتمثلة في:
أ. حصر القوى العاملة بالأمانات والمؤسسات العامة والقطاعات
التابعة لها من أجهزة إنتاجية وخدمية.

بـ. حصر القوى العاملة بالشعبويات والأجهزة التابعة لها.

جـ. حصر القوى العاملة بالقطاع الأهلي بما في ذلك القطاع الاقتصادي غير المنظم من مؤسسات صغرى وأفراد وباعة متجمولين وحرف منزليـة وغيرـها.

❖ تطوير القوى العاملة
عموماً فإن تطوير القوى العاملة على اختلاف أصنافها الخدمية والإنتاجية تتطلب عملية مرحلية تخضع لأبجديات التخطيط العلمي السليم الذي يرتكز أساساً على المعرفة الواسعة والمنهجية العلمية من بحث وتطوير، وتبتعد عن التخمين والفتنة الذاتية التي كثيراً ما تخطيء وقليلًا ما تصيب. هذه المنهجية العلمية تمر بالعديد من المراحل والخطوات المتكاملة كما هو مبين بالشكل (٣) أهمها:

أ- حص القيمة العاملة

إن الحصر الشامل للقوى العاملة الخدمية والإنتاجية بالقطاعات العامة والأهلية وكذلك المنظم والهامشي باستخدام الوسائل والوسائل الحديثة المتعددة، يعتبر البنية الأولى والأساسية في طريق التطوير، فمنها تم معرفة القدرات الذاتية المتوفرة وخصائصها.

بـ دراسة احتياجات القطاعات الخدمية والإنتاجية من القوى العاملة

من خلال الدراسة الدقيقة الشاملة لبنيّة القطاعات الخدمية والإنتاجية المختلفة يمكن تحديد وتصويف احتياجاتها من القوى العاملة ومقارنتها بالمتاح منها.

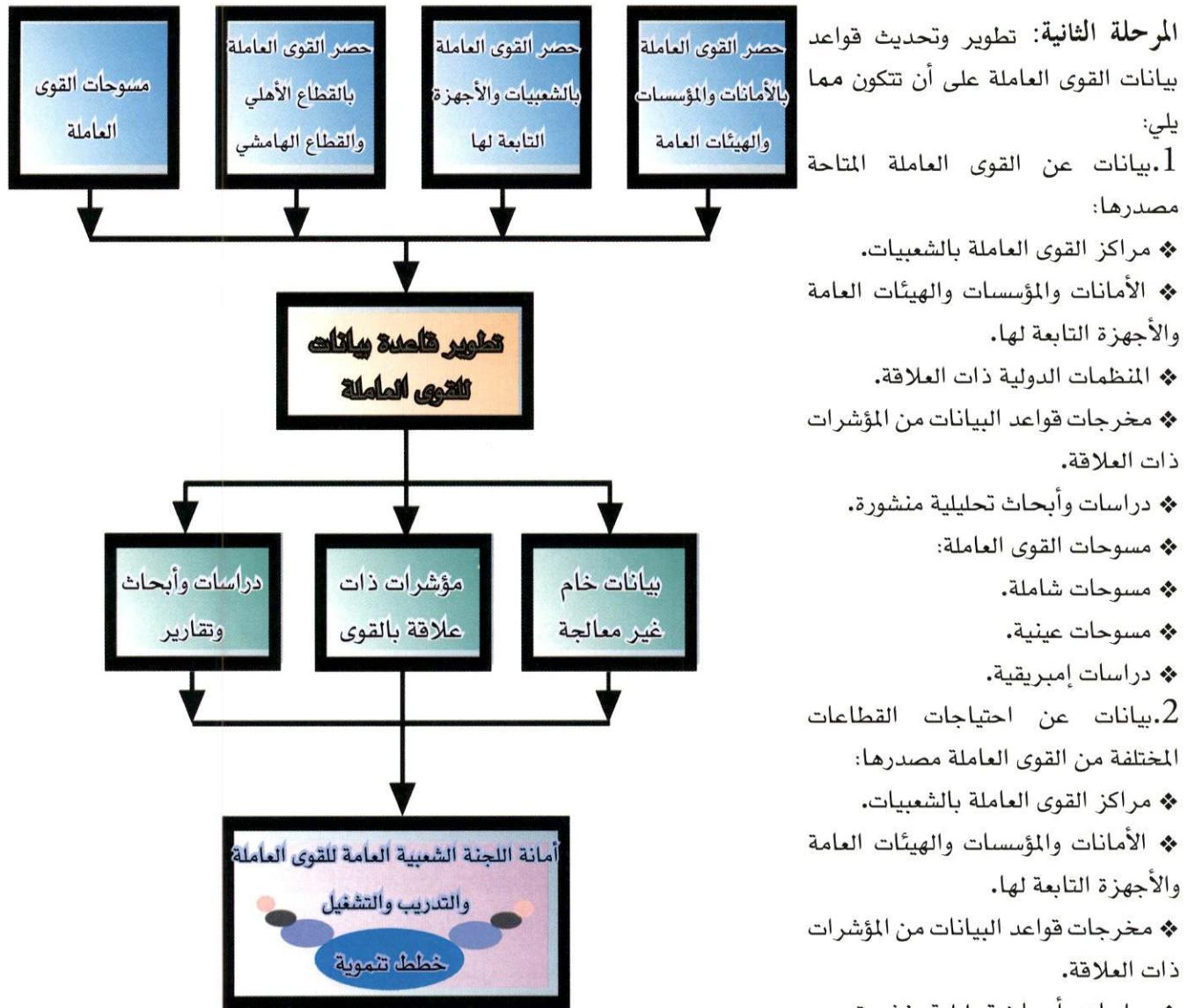
من خلال المسح الشامل للقوى العاملة ومعرفة خصائصها وكذلك تحديد احتياجات القطاعات الخدمية والإنتاجية على المستويين العام والأهلي يمكن رسم خطط متكاملة لبرامج تنمية وتطوير القدرات البشرية تتناسب بالمسؤولية وتحضُّر ما يلي:

- ❖ اعتماد الأساليب العلمية عند توزيع القوى العاملة، والأخذ في الاعتبار مبدأ العرض و الطلب، بما يضمن زيادة كفاءاتها وتحقيق الاستغلال الأمثل لها.

❖ التدريب والتأهيل المستمر لقوى العاملة على اختلاف مستوياتها مع التركيز على ما يساهم في بناء وتطوير وتحديث البنية التحتية.

- ❖ التوافق بين السياسة التعليمية واحتياجات خطط التنمية.
- ❖ المساواة بين الجنسين في فرص التدريب والتأهيل مع مراعاة أوجه الاختلاف بينهما في القدرات لتمكين المرأة من المساهمة الفعالة.

❖ تقليص أعداد الباحثين عن عمل وذلك باتباع ما يلى:
أ. تقليص العمالة الوافدة وإحلال الوطنية محلها.



الشكل 4: آلية تطوير القوى العاملة بالجماهيرية

باستخدام الوسائل الإلكترونية الحديثة، يصبح من السهل تحديث وتطوير العمالة كما ونوعاً. وهكذا يصبح من اليسير على أجهزة أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل، وضع خطط تنموية سليمة مسترشدة ببيانات دقيقة حديثة المنهج والمعهد. وبهذا يمكنها المساهمة في خلق كوادر علمية وفنية قادرة على إحداث تتميم اقتصادية واجتماعية، غايتها بناء الإنسان.

المراحلة الثانية: تطوير وتحديث قواعد بيانات القوى العاملة على أن تكون ملائمة: 1. بيانات عن القوى العاملة المتاحة مصدرها:

- ❖ مراكز القوى العاملة بالشعبويات.
- ❖ الأمانات والمؤسسات والهيئات العامة والأجهزة التابعة لها.
- ❖ المنظمات الدولية ذات العلاقة.
- ❖ مخرجات قواعد البيانات من المؤشرات ذات العلاقة.

❖ دراسات وأبحاث تحليلية منشورة.

❖ مسوحات القوى العاملة:

- ❖ مسوحات شاملة.
- ❖ مسوحات عينية.
- ❖ دراسات إمبريالية.

2. بيانات عن احتياجات القطاعات المختلفة من القوى العاملة مصدرها:

- ❖ مراكز القوى العاملة بالشعبويات.
- ❖ الأمانات والمؤسسات والهيئات العامة والأجهزة التابعة لها.
- ❖ مخرجات قواعد البيانات من المؤشرات ذات العلاقة.
- ❖ دراسات وأبحاث تحليلية منشورة.

❖ مسوحات القوى العاملة:

- ❖ مسوحات شاملة.
- ❖ مسوحات عينية.
- ❖ دراسات إمبريالية.

المراحلة الثالثة: وضع خطط تطوير القوى العاملة من خلال تحديد القدرات الذاتية المتاحة واحتياجات البنية الفعلية للقطاعات المختلفة بأسلوب علمي وتكنولوجي سلس ومتقدم يواكب ويعتمد في منهجه أسس المنظومات المعلوماتية المتغيرة من تجميع وتحليل وتوزيع

أهمية التدريب وتطويره

للتدريب أهمية في تكوين القوى العاملة لدخول سوق العمل والموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب واستجابتها لمتطلبات سوق

العمل لخلق التوازن بين الكفاءة العلمية والمهارة العملية

- ❖ توطين المؤسسات التعليمية وفقاً لدراسات علمية واقعية.
- ❖ ولتحقيق هذا التوازن بين التعليم والتدريب ينبغي العمل على تحقيق الآتي:-

- ❖ زيادة مراكز التدريب وتوزيعها ووضع الحوافز للاستفادة منها.
- ❖ تطوير مناهج التدريب لتتناسب احتياجات سوق العمل لتخریج كوادر فنية فاعلة ومحترفة.
- ❖ وضع الحلول اللازمة للمشاكل التي تواجه التمويل المستمر للمراكز التدريبية.

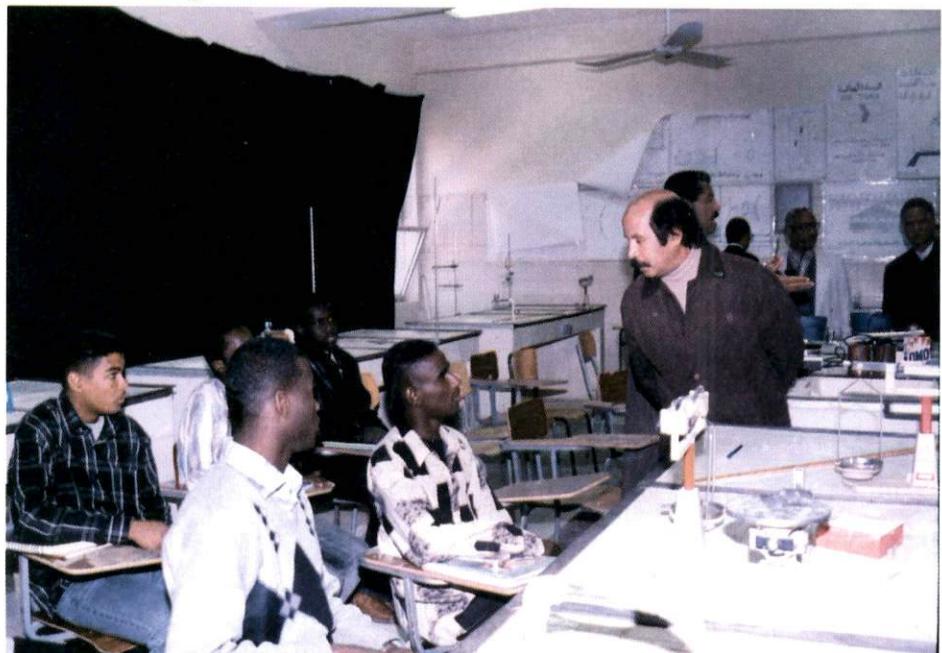
- ❖ متابعة المتدربين بعد التخرج للبحث عن فرص عمل مناسبة ولاقتة لهم.
- ❖ العناية بإعداد وتطوير المدرسين ورفع كفاءتهم ومهاراتهم باستمرار.

- ❖ النجاح هذه البرامج وفرز نتائج جيدة ينبغي تفعيل سوق العمل بدراسة نظم التعليم والتدريب ومقارنتها مع احتياجات وفرص استيعاب سوق العمل.
- ❖ إدخال البرامج الجديدة التي تملئها احتياجات سوق العمل.

- ❖ وضع آلية للربط الثلاثي بين منظومات التعليم والتدريب وسوق العمل.
- ❖ تتميم المعرفة بسوق العمل لدى المهتمين بتنمية الموارد البشرية واستثمارها.

- ❖ وضع معايير مهنية معترف بها في سوق العمل.
- ❖ التوسيع في النظام الإنمائي لمؤسسات تنمية القوى البشرية لتحقيق الارتباط بسوق العمل والتيسير مع احتياجاته.
- ❖ وإذا ما استطعنا تحقيق هذه الأهداف فإن برامج التدريب ستتحقق الأهداف المؤسسة عليها لأجل تأهيل ورفع كفاءة قوى العمل في جميع المجالات.
- ❖ والجدير بالذكر في نهاية هذه الأسطر التأكيد على أن التدريب يعتبر الأساس في بناء وتأهيل قوى العمل لخلق اقتصاد وطني قوي.

وإلى الأمام



متابعة الأخ/الأمين لمراكز التدريب - سها

- ❖ العناية بالخطيط الشامل للقوى العاملة والاهتمام بمتغيرات سوق العمل والمؤشرات التي تحكمه.
- ❖ معالجة اختلالات سوق العمل وتعويض الفاقد من المهارات.
- ❖ العناية بالباحثين عن العمل وخاصة الخريجين الشباب، وفي ذات الوقت تركيز الجهود في مجالات التعليم لتحقيق النتائج المراد تحقيقها.
- ❖ تحقيق المرونة في مناهج التعليم وأساليبه لتكون منسجمة مع احتياجات سوق العمل.
- ❖ تطوير أساليب التعليم بالحد من الجوانب التقنيّة والتقريريّة وتطوير فرص الحوار والتعليم الاستقرائي والاستنادي.
- ❖ وضع وتنفيذ خطط التطوير بمشاركة عناصر سوق العمل.

عمل دعوب وجهد متواصل

إليه أعمالها وحرست على القيام بواجباتها والتحقق من سلامة الإجراءات في كافة الشؤون التنظيمية والفنية والقانونية وأيضاً السلامة المهنية بموقع العمل، وقد لوحظ من خلال زيارات العمل الميدانية التي تشرف عليها الإدارة وجود العديد من المخالفات في بعض المؤسسات والشركات الوطنية والأجنبية التي ينبغي معالجتها من قبل مرتكيها، ونأتي على ذكر البعض منها والتي تمثلت في:-

- ❖ عدم العمل بالبطاقات المهنية التي تنظم وتحدد المهنة المرخص بها للمستخدم.
 - ❖ تشغيل عماله أجنبية في مهن محظورة.
 - ❖ عدم الالتزام باتفاقيات تدريب العنصر الوطني.
 - ❖ عدم وجود اللوائح المنظمة للعمل.
 - ❖ تدني إجراءات الأمان الصناعي والسلامة المهنية.
- وهذه المخالفات وغيرها تعتبر مخالفة للقوانين المنظمة للعمل وتشكل انحرافاً صريحاً وجباً معالجتها، وقد أفادنا الأخ مدير الإدارة بأن الإدارة العامة للتشغيل وشؤون المنتجين لن تدخر جهداً في سبيل القيام بالمهام التي أوكلت إليها وستتوصل حملات التفتيش لمعالجة هذه المخالفات وتوعية جهات العمل في سبيل خلق قوى عمل وطنية ومؤسسات قادرة على تحقيق أهداف هذا القطاع ومتابعة موقع العمل للوصول إلى حالة تواافق تام مع الإجراءات والتشريعات المنظمة لقوانين العمل.

المتابع للجهود التي تبذل على كل المستويات بقطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل يلاحظ جلياً دور الأمانة في تنظيم التشغيل والاهتمام بقوى العمل وتذليل الصعوبات والمشاكل التي تواجه السير نحو تحقيق الأهداف المبتغاة، ويبين مدى الجهد الغير اعتيادي الذي يبذل من خلال إدارة التشغيل وشؤون المنتجين التي أسندت إليها برامج عمل تأتي في مقدمتها مهمة تنظيم التشغيل وشؤون الاستجلاب، ومتابعة قضايا المنتجين والوقوف على مخالفات العمل ومعالجتها، ومتابعة وتنفيذ القرارات والتشريعات النافذة في شؤون التشغيل وأالياته.

وفي بداية موقعة لعمل وجهد يمثل جزءاً من سلسلة أعمال متصلة ومتواصلة تقوم بها الإدارة تبرز أمامنا نتائج برنامج التفتيش على موقع العمل كشاهد حقيقي على هذه الأعمال. وفي إطار تنظيم هذا العمل ووضع الآليات المناسبة له صدر قرار الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل رقم 264 لسنة 1372 و.ر بشأن تشكيل لجان تفتيش، وحدد القرار المهام الأساسية لهذه اللجان تقوم بأعمال التفتيش على كافة الهيئات والمؤسسات والشركات والشراكات الوطنية والأهلية للتتأكد والتحقق من مدى تطبيقها للقوانين والتشريعات النافذة، وإلزامها بتشغيل العناصر الوطنية، وضبط المخالفات والتجاوزات لدراستها ومعالجتها وفق ما تقتضيه المصلحة العامة.

وقد استأنفت اللجان المختصة المشكلة بموجب القرار المشار



ثقافة المنتجين

أ. محي الدين الباجقى

منذ منتصف القرن الماضي، وتحديداً إثر الحرب العالمية الثانية، بدأ الاهتمام بثقافة المنتجين والطبقة العاملة يتخذ منحى جاداً، حيث شهدت النهضة الصناعية خصوصاً والاقتصادية عموماً قفزات متلاحقة بعد فترة الركود الاقتصادي التي سادت الغرب، وخاصة الولايات المتحدة وكندا ودول غرب أوروبا، وكانت لتلك النهضة دعائم وأركان لا بد منها، وفي مقدمتها (الثقافة العمالية).

وبرغم تردد أصحاب المصانع في المراحل الأولى في الصرف والإتفاق جانب تزويد العنصر العامل بالثقافة العامة التي صارت قاسماً مشتركاً لجميع أفراد المجتمع مما اختلفت تخصصاتهم، يعمل أيضاً على تزويده بالجوانب الثقافية والعلمية التخصصية التي تتعلق بالمهنة ذاتها، فلم يعد أحد ينكر أن التدريب والتعلم على سلوكيات العاملين حتى الشخصية منها والأخلاقية، وانسجامهم بأعمالهم وتنمية روح الأيلولة والانتماء إلى مصدر كسبهم للمعيشة، وغيرتهم على سمعته ومكانته وحرصهم على تقدمه، بالإضافة إلى الدور الأساسي الذي قامت به الثقافة لدفع الموظفين والعمال والمنتجين للانساب إلى نقابات واتحادات تجمع جهودهم وتدافع عن حقوقهم وتستثمر أموالهم وتتوفر لهم الحياة الكريمة حتى بعد الشيخوخة والعجز عن العمل كنوع متتطور من الضمان الاجتماعي، حيث كانت النظرة في السابق إلى مثل هذه الأمور أنها نوع من الاستغلال وامتصاص عائد جهد العامل، إلا أن انتشار الثقافة العمالية والوعي الوظيفي جعلت الصورة تتجلّي عن حقيقة الفوائد الإيجابية التي تعود على العامل والموظف من اتسابه لتلك التجمعات ودعمها له ودعمه لها.

ولا زالت التجارب والدراسات الواقعية تكشف لنا عن مزيد من الإيجابيات الناتجة عن نشر الثقافة بين الموظفين والمنتجين، مما يدعو إلى تكثيف الاهتمام بها، لا سيما أن مجتمعاتنا العربية لا زالت تعاني من أمية كبيرة في التعليم يجدر الإسراع بالتصدي لها.

على ثقافة العمال، إلا أنهم سرعان ما تقلّبوا على التردد، وزادوا من ميزانية الإنفاق على الثقافة والوعي الصناعي لما لحظوه من آثار إيجابية ظهرت نتائجها تباعاً، وتزايد الاهتمام بالثقافة والعلم وتوسيع المدارك ليشمل ميادين أخرى غير المجال الصناعي.

وفي أواخر القرن العشرين تراكمت دراسات هائلة حول الثقافة والتعليم في جميع الميادين بما فيها الأعمال الإدارية والوظيفية والفنية -مكتبة وميدانية- وتوفّرت القناعات بجدوى الثقافة والتعليم وأثارهما الإيجابية على جميع المنشط بدءاً من التخطيط، ومروراً بالمراقبة ومستوى الإنتاجية والأداء وتحفيض عدد ونسبة حوادث العمل التي تلحق الضرر بالآلات والأجهزة والأدوات كما تلتحقها بالعامل والموظف، ووصولاً إلى التخزين ونقل الإنتاج والتسويق والدعائية والترويج. ولا فرق في الأهمية بين ثقافة المدير والمخطط، وبين ثقافة عامل المخزن والمناوب الليلي والسائق، فكلّ وظيفة مهامها وواجباتها وأخطارها، وكلها في حاجة للمزيد دائمًا من التعليم والتدريب لتقليل سلبيات الأداء وتلافي أخطائه ومخاطره، وزيادة إيجابية العمل وتكرис إنتاجيته وعوائده.

وقد ظهر فرع جديد من فروع ثقافة الوظيفة والعمل هو (التدريب أثناء العمل)، وهو آخر في التطور والانتشار حيث تبعته له الدول المتقدمة صناعياً وخدماً بشكل مبكر، بينما بدأت الدول النامية والساخنة نحو التقدم تلحظه مؤخراً وتحاطط له، فهو الأسلوب الأمثل لتنقيف العامل والمنتج والمهني والخدمي والموظف والفنى أثناء أدائه لواجباته وفي مواعيده مدرسة ومحددة لا تؤثر على وقت العمل، بل تكون له رافداً ودافعاً نحو التطوير والتقديم، لأن هذا الأسلوب لا يعتمد العمومية في الثقافة فقط، بل يلتجأ إلى خصوصية كل نوعية من مجموعات الأعمال و الوظائف، فإلى

فرص عمل وزيادة في الإنتاج

- واستمرارها في إيجاد فرص عمل جديدة.
- ❖ الارتباط الوثيق بينها وبين السوق المحلي.
- ❖ القدرة على الانتشار الجغرافي داخل القرى والمدن.
- ❖ سرعة تأقلمها مع المستجدات والمرونة في التفاعل الإيجابي مع المتغيرات الداخلية والخارجية.
- ❖ الدور التكميلي مع المشروعات الصناعية الكبرى.
- ❖ قدرة هذه المشروعات على سد حاجة السوق من السلع الوسيطة بدلًا من استيرادها، مما يؤدي إلى توفير العمالة الصعبة وترشيد الاستيراد وضبط بعض خلل الميزان التجاري.
- ❖ لتأثيرها المباشر على التنمية الريفية خصوصاً، ليصبح الريف جاذباً لأبنائه وللتحفيز على المدن والحد من الهجرة إليها.

النشأة التاريخية لهذه المشروعات

كانت بداية نشأة المشروعات الصغرى بالصين في أواخر الأربعينيات من القرن الماضي، وفي الولايات المتحدة الأمريكية في أوائل الخمسينيات، وفي اليابان في المنتصف الأول من السبعينيات، وكل منها خصائصها ومميزاتها، وقد حظيت بدعم ورعاية الحكومات والمنظمات الأهلية بإصدار التشريعات التي حققت لها الاستقرار والحماية والنمو والتكامل والتطور وإنشاء المؤسسات والأجهزة التي تقوم برعاية المشروعات الصغرى والمتوسطة وتحقيق التكامل بينها ومساعدتها على تسويق إنتاجها وحمايتها من التغيرات الطارئة بتقديم الإعانة والإقراض لها، وتعتبر اليابان الأفضل والأكثر تنظيماً لهذه المشروعات، أما في الصين فقد أصبحت هي محور الاقتصاد وهي مملوكة للدولة وتعمل على تمليكها الآن للقطاع الأهلي، وفي الولايات المتحدة الأمريكية تعتمد الحكومة سياسة دعم وتشجيع المشروعات الصغرى والمتوسطة للعب دوراً في التنمية الاقتصادية، وفي تشجيع أصحاب المدخرات الصغيرة على استثمارها في مختلف

يتزايد الاهتمام بنشر وتنمية المشروعات الصغرى والمتوسطة في النسيج الاقتصادي المعاصر بالدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وذلك من أجل خلق المزيد من فرص العمل وزيادة الإنتاج وتحسين جودته، وتفعيل برامج تنمية الموارد البشرية لتوسيع دائرة المشاركة في التنمية الاقتصادية الوطنية والحد من البطالة، وما يتطلبه ذلك من إزالة للعقبات وتيسير لسبل الوصول إلى الائتمان، وتطوير لأساليب التدريب، لإيصال تلك المشروعات إلى تبوء مكانها الصحيح في البنية الاقتصادية، وقيامها بدورها التكاملي والمساند للأنشطة والصناعات الكبرى. وبالرغم من كل ذلك فإن انتشارها والإقبال عليها لا زال دون المستوى المطلوب ويحتاج إلى تدابير فعالة لتصل إلى ما تصبوا إليه الطموحات. ونظراً لأن كل المجتمعات من متقدمة ونامية تعاني من مشكلات البطالة مما يشكل تحدياً ومصدراً لقلق صناعي القرار السياسي، وناقوس خطر يهدد جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأن أكثر الفئات تضرراً منها وتتأثراً بها هم الشباب، فإن الأمر يتطلب التصدي لها باستحداث فرص عمل جديدة في إطار خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية لاستيعاب الداخلين لسوق العمل باستمرار، ولعل في استعراض بعض مميزات وخصائص المشروعات الصغرى والمتوسطة ما يسلط المزيد من الضوء على أهميتها ويوضح دورها:-

- ❖ العلاقة الوثيقة وال مباشرة بين العمال والمدير، وكذلك بين المنشأة والعملاء.
- ❖ الاعتماد على الخامات المحلية وقلة احتياجها لاستيراد الخامات ومستلزمات الإنتاج.
- ❖ انخفاض احتياجاتها من الطاقة والبنية الأساسية بالمقارنة مع الصناعات الكبرى.
- ❖ قلة استخدامها لرؤوس الأموال الضخمة مع قدرتها الكبيرة على امتصاص أعداد كبيرة من القوى الباحثة عن عمل

أما من حيث تعريف هذه المشروعات فإنه لا يتوفر تعريف دقيق للمشروعات الصغرى والمتوسطة، فالمشروعات التي تعتبر في الدول المتقدمة صغرى تعتبرها الدول النامية متوسطة أو كبرى لاختلاف حجم المعايير والتقنية المستخدمة في المشروعات الصغرى والمتوسطة والكبرى من دولة إلى أخرى، كما يوجد أكثر من تعريف في الدولة الواحدة حيث نجد تعريفاً لكل مجموعة أنشطة.

والمعايير المستخدمة في تعريف المشروعات الصغرى والمتوسطة، والمحددة من منظمة العمل الدولية هي:-

- 1- معيار العمال.
- 2- معيار رأس المال.
- 3- معيار المبيعات والإيرادات.
- 4- معيار الإنتاج.
- 5- معيار التقنية المستخدمة.
- 6- معيار استهلاك الطاقة.

وبالتالي تل JACK كل دولة إلى تعريف المشروعات الصغرى والمتوسطة وفقاً لنشاطها الاقتصادي ومواردها البشرية والتقنية التي ترغب في استخدامها لتمكن من وضع التشريعات والسياسات الداعمة لهذه المشروعات وفقاً لخططها التنموية والاقتصادية.

وبما أن الجماهيرية العظمى في مرحلة إعادة رسم السياسات الاقتصادية بصفة عامة، وتجه إلى تعزيز دور القطاع الأعلى وزيادة مسانته في دفع عجلة الاقتصاد الوطني لزيادة الناتج المحلي من غير النفط وخلق فرص عمل جديدة بصفة مستمرة أمام الداخلين لسوق العمل من الخريجين وغيرهم، فإنه من المفيد وضع تعريف وطني للمشروعات الصغرى والمتوسطة للتعامل معها على أساسه من حيث الدعم وإصدار التشريعات التي تتعلق بها.

ولعل التعريف التالي يعبر عن واقع المشروعات الصغرى والمتوسطة بالجماهيرية العظمى:

(هي مؤسسات أهلية إنتاجية وخدمية وأداة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية تستوعب القوى العاملة الشابة وتتوفر بها الشروط والمواصفات الفنية والتنظيمية والإدارية والتقنية

الأنشطة مواجهة البطالة بإعفائها من الضرائب ووضع نظام تمويلي لمساعدتها من حيث القروض وضمانها والتسهيلات الائتمانية، بالإضافة إلى التدريب والمعلومات التي توفرها عن التسويق وورش العمل والاستشارات الفنية وغيرها.

وفي البلاد العربية بدأ الاهتمام بالمشروعات الصغرى والمتوسطة في أواخر الثمانينيات من القرن الماضي وخاصة (مصر - الأردن - تونس - المغرب)، حيث استحدثت المصارف والصناديق والوكالات الداعمة والراعية لهذه المشروعات، بالإضافة إلى الجمعيات الأهلية التي تتولى حضانتها وتقديم العون الفني والإداري لها حتى تتمكن من الاعتماد على نفسها والمنافسة في سوق العمل والإنتاج، وبالرغم من النجاحات التي حققتها هذه التجارب في تشغيل الشباب وزيادة الإنتاج وتنوعه إلا أنها تعاني المشاكل والصعوبات التالية:

❖ مشاكل إدارية (روتينية):-

- 1- كثرة الأجهزة المشرفة والمسؤولية والرقابية وتدخلها، الأمر الذي نتج عنه فقدان الشباب لثقة بها وعزوفه عنها.
- 2- عدم وجود برامج لإرشاد الخريجين الجدد إلى المزايا التي تتمتع بها هذه المشروعات.
- 3- عدم تقديم التشجيع الكافي لها كالإعفاء الضريبي والجماركي وتخفيض الفوائد على القروض والتسهيلات المصرفية.

- 4- عدم إقامة المعارض الدائمة لمنتجاتها.

❖ مشاكل مالية: وتمثل في صعوبة الحصول على القروض وارتفاع أسعار الفائدة وعدم كفايتها أحياناً.

❖ مشاكل فنية: وتمثل في عدم قيام المؤسسات ومراكز البحوث والتدريب بدورها في رفع كفاءة ومهارات العمالة الفنية وإرشاد المستثمرين إلى المشروعات المطلوبة وأفضل أنواع التقنية المستخدمة.

❖ صعوبة التسويق: وهي أكبر مشكلة تواجه المشروعات الصغرى والمتوسطة محدودية إمكانياتها البشرية والمالية وعدم درايتها بالسوق بشكل كاف.

الإنتاج والمواد الأولية وخاصة منها الطبيعية التي كانت تُهدر، أو تصدر بأسعار بخسأة لتسقّف منها مشروعات الدول الأخرى في تصنيعها، وهذا بدوره سيوجّه الاهتمام نحو بئارات خارج المدن، لاحتواها على الخامات والمواد الأولية (طبيعية - باطنية - زراعية - حيوانية) فيطال الاستثمار تلك المناطق ويحرك الفعاليات الكامنة فيها لتدخل في خضم العملية الإنتاجية وتحول إلى تجمعات إنتاجية تساعدها في ذلك إمكانية قيامها بجميع أنواع الأنشطة الاقتصادية دون استثناء، ومرورتها لتقبل التعديلات عليها بما يتناسب ومتطلبات السوق.

الجوانب الأساسية لأهمية المشروعات الاقتصادية:

- 1- قدرتها على خلق فرص عمل وقابليتها لاستيعاب تشغيل أعداد كبيرة من القوى العاملة.
 - 2- اعتماد معظمها على المواد الأولية المحلية وعلى نواتج المشروعات الأخرى.
 - 3- دعم سياسة الاكتفاء الذاتي والتقليل من الاستيراد والمساهمة بفاعلية في دعم الناتج القومي.
 - 4- تشجيع الاستثمار والمبادرات الفردية من خلال مدخلات الأفراد والمشاركة والشركات المساهمة.
 - 5- اعتمادها في رفع الكفاءة على التدريب أثناء العمل مما يقلل من كلفة التدريب بالإضافة إلى استخدامها لتقنيات غير معقدة.
 - 6- قدرتها على التوسيع والانتشار الجغرافي مما يساعد على الحد من الهجرة الريفية إلى المدن وخلق مجتمع ريفي نشط.
- إن الأهمية الاقتصادية ترتبط بحقيقة أن العلاقات الدولية ومع بداية القرن الحادي والعشرين أصبحت في حالة تناقض حقيقي، وإن أي تقدم تحرزه الدول النامية سيقوّت الفرصة على الدول المتقدمة لتكون سوقاً لمنتجاتها، وستوفر الدول النامية احتياجاتها من السلع الاستهلاكية والوسيلة بدلًا من استيرادها.

وضع هذه المشروعات في الجماهيرية

تبنت الجماهيرية العظمى المشروعات الصغرى منذ أكثر من عقدين تفيذاً لتوجيهات الأخ القائد بشأن برنامج الأسرة المنتجة والمشاركة الجماعية الإنتاجية والخدمية، وتولت القطاعات والأجهزة التنفيذية المختلفة وضع الخطط

الملازمة لإدارتها بكفاءة، ولا يزيد عدد العاملين بها عن (25) عنصراً ولا تتجاوز قيمة الإقراض لرأس المال التأسيسي الذي يمنح مؤسسة بهذا الحجم (2.5) مليون دينار كحد أقصى. أما المتوسطة فلا يزيد عدد العاملين بها عن (50) عنصراً ولا تتجاوز قيمة الإقراض لرأس المال التأسيسي الذي يمنح مؤسسة بهذا الحجم (5) ملايين دينار كحد أقصى)

الأهمية الاقتصادية للمشروعات الصغرى والمتوسطة

المساعي المبذولة لتحقيق التحرر الاقتصادي المترافق بنظام العولمة، والتحول من الأنظمة الاقتصادية المعتمدة أساساً على القطاع العام نحو تطبيق الخخصصة والتقليل من الاعتماد على الدولة والاستزادة من فاعلية القطاع الأهلي، يجب أن يصاحبها الاهتمام بالمستثمر الصغير، لأن ذلك التحول يراد منه تقليل نفقات الدولة وإلغاء الدعم على السلع التموينية الأساسية وتوحيد الأسعار المحلية مع الدولية، وفي حال تطبيق ذلك دون الاهتمام بالمستثمر الصغير فإن الفنية الكبرى ستكون لكتاب القادة فقط، وستنتشر البطالة. ولوضوح ذلك لدى السياسيين والاقتصاديين بجميع دول العالم، فقد صارت أهمية المستثمر الصغير مثار تركيز وتحطيم ليس لصالحه فقط، بل لصالح المجتمع كله ليكون عادلاً، وتتوفر القناعة أن باستطاعة المستثمر الصغير - سواء فردياً أو بتجمعات صغيرة أو بمشروعات متوسطة - أن يكون إحدى أدوات بناء المجتمع القادر المميز بدور كل أفراده وفتاته في استقراره الاقتصادي والاجتماعي، لأنه سيكون مالكاً لإحدى أدوات الإنتاج أو الخدمية الضرورية، بل سيؤدي تأثيره نحو المشروعات الكبرى فيحقق التكامل معها بما يقدمه لها من منتجاته التي تستعمل عليها لتجذير أنشطتها الكبيرة وبالتالي سيوفر حيزاً من اهتماماتها الصغرى لوجهها نحو إنتاجها الأساسي فتزداد فرصتها في المزاحمة والمنافسة وتمكن من مواجهة التجمعات الاقتصادية الأخرى، ومن ناحية أخرى فإن نجاح المشروعات الصغرى والمتوسطة سيؤدي إلى تشجيع أصحاب المهن الهامشية لإنشاء مشروعات صغرى خاصة بهم بعد أن يقنعهم الواقع بجدواها فتتحرر الأموال المجمدة لدى الأفراد المترددرين وتتحرر كذلك الأموال المخصصة للإقراض لدى الجهات المعنية، مما يؤدي إلى توسيع انتشارها الأفقي ويفتح آفاقاً جديدة أكثر من عناصر

- الماتحة والاستفادة من نتائجها في معالجة المشاكل والصعوبات التي تتعرض لها المشروعات الصغرى والمتوسطة.
- ❖ عدم تقديم التشجيع الكافي لها كالإعفاء من الضرائب والرسوم الجمركية وتخفيف الفوائد على القروض والتسهيلات المصرفية وحمايتها من المنافسة الأجنبية.
- ❖ عدم توفر مناطق مخططة لإقامة المشروعات الصغرى والمتوسطة عليها في أغلب مدن الجماهيرية.
- ❖ عدم مساعدتها في تصريف إنتاجها بالسوق المحلي والتصدير إلى الخارج، وصعوبة إجراءات استيراد المواد الأولية ومستلزمات الإنتاج.
- ❖ عدم توفر ورش لصيانة وإصلاح آلات ومعدات المشروعات الصغرى والمتوسطة.
- ❖ عدم إقامة معارض دائمة للتعريف بمنتجاتها.
- ❖ تعدد الجهات المطلوب موافقتها على إقامة النشاط والحصول على القروض، وعدم وجود دليل يستفيد منه المبادرون للإجراءات التي تتبع لتمويل مشروعاتهم والجهات المسؤولة عن استلام الطلبات والبيانات المطلوبة عن مصادر التمويل.
- ❖ صعوبة حصولها على القروض والتمويل اللازم بشروط ملائمة لعدم كفاية الضمانات التي تستطيع تقديمها.
- وستتناول هذا الموضوع الهام في الأعداد القادمة بشيء من التفصيل والتحليل، وستتابع الإجراءات العملية والتنظيمية التي ترعاها أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل للوصول إلى توعية كاملة بهذا البرنامج الذي يرتكز في مجمله على مساعدة المبادرين للمشروعات الصغرى والمتوسطة وتنمية الاقتصاد الوطني.
- ❖ عدم وجود جهة راعية ومشفرة على هذه الأنشطة تقوم بتوفير وتحليل البيانات والمعلومات والدراسات التي تجمعها عن المشروعات القائمة والمواد المستحدثة وإنتاجها وفرص الاستثمار والبرامج لمساندة ودعم المشروعات الصغرى وتم استحداث عدد من المصارف والصناديق المتخصصة لإقراض الراغبين بإقامة المشروعات الصغرى والمتوسطة، وخلال سنة 1369هـ - 2001 ف خصص بميزانية العام (400) مليون دينار لتنفيذ برنامج التحول للإنتاج استفاد منه حتى الآن (22646) مواطنًا وبلغ عدد الأنشطة التي منحت لها قروض عدد (6329) نشاطًا إنتاجيًّاً وعدد (1419) نشاطًا خدميًّاً.
- كما خصص بميزانية التنمية لسنة 1372هـ مبلغ (195) مليون دينار للمصارف المتخصصة وصندوق التحول للإنتاج لإقراض المشروعات الداخلة باختصاصها، بالإضافة إلى برنامج توسيع قاعدة الملكية بتملك الشركات والوحدات الاقتصادية للعاملين بها بعد تقييمها فنيًّا ومالياً واقتصادياً والذي شرع في تطبيقه بهدف التقليل من الاعتماد على القطاع العام وتشجيع القطاع الأهلي على المساهمة بفاعلية أكثر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- وبالرغم من الجهود الجبارية التي بذلت في السابق والتي تبذل حالياً والأموال الطائلة التي وظفت لإقراض الشباب لإقامة مشروعات إنتاجية وخدمية تساهمن في التنمية الاقتصادية والاجتماعية إلا أنها تواجه الصعوبات التالية:
- ❖ قصور المتابعة المستمرة والتقييم الموضوعي لها من قبل الجهات المشرفة المانحة للترخيص بإقامة النشاط أو من قبل جهات التمويل، حيث اقتصر دور الأولى على منح الترخيص وتجديده وتحصيل الرسوم واقتصر دور الثانية على منح القرض وتحصيل أقساطه.
- ❖ غياب النصيحة والإرشاد لتوجيه المبادرات الفردية والجماعية للاستثمار في المشروعات ذات الجدوى الاقتصادية، وعدم وجود أجهزة متخصصة ذات كفاءة تتولى إعداد الدراسات الفنية والاقتصادية للمشروعات الصغرى والمتوسطة لضمان عدم إغراق السوق بالمنتجات المشابهة ولتقديم المساعدة في التسويق ورصد احتياجات المستهلكين.
- ❖ عدم وجود برامج لتدريب المستثمرين الجدد وتأهيلهم ورفع مهاراتهم لإدارة أنشطتهم بكفاءة وتحسينها وتطويرها بشكل مستمر.
- ❖ عدم وجود جهة راعية ومشفرة على هذه الأنشطة تقوم بتوفير وتحليل البيانات والمعلومات والدراسات التي تجمعها عن المشروعات القائمة والمواد المستحدثة وإنتاجها وفرص الاستثمار

وإلى الأمام

تحديث التشغيل

م. محمد الزرقاني

يعد قطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل من أهم القطاعات التي تعمل على إنشاء الاقتصاد الوطني والتطوير الاجتماعي، وهو مؤشر لتحديد تطور البلاد وتقدمها، إذ أنه عنصر أساسي لعملية البناء والتطوير والتنمية، وقد أولت الدولة هذا القطاع اهتماماً واضحاً للدفع بعمليات الإنتاج والاقتصاد والخدمات.

وتعمل الجماهيرية العظمى على وضع الخطط والبرامج لتنمية الموارد البشرية واستثمارها بالشكل الأمثل، وذلك بتوظيف كافة القدرات الوطنية للمشاركة الفاعلة والإيجابية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما تعمل على وضع برنامج استراتيجي لتنمية واستثمار القوى العاملة الوطنية وتحديث أداة العمل من أجل الهدف ذاته، فهي تبني السماح للمؤسسات التدريبية الأجنبية بفتح مراكز تدريب بالداخل مما يؤدي إلى الاستفادة من خبرة وتجارب من سبقنا لتطوير التدريب وزيادة إنتاجية العامل والمنتج الوطني. وهي تخطط لتطبيق سياسة توجيه التعليم الأساسي إلى المراكز المهنية المتوسطة، حيث توجه 40% منهم إلى ثانويات تخصصية، وهذه النسبة الخاصة بالثانويات التخصصية، يوجه منها 60% إلى المراكز المهنية العليا، بينما يوجه 40% نحو الجامعات للوصول إلى مخرجات تتمية بشرية تتواءم مع متطلبات سوق العمل. هذا إلى جانب تحفيز المرأة لولوج مجالات عمل جديدة حرفية ومهنية لزيادة مشاركتها في مواجهة متطلبات سوق العمل الحديثة وزيادة إنتاجيتها.

كما أن الجماهيرية بقصد إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالقوى العاملة الوطنية لتطويرها، وإعداد قوى عمل وطنية قادرة على دخول المنافسة في سوق العمل الدولي، والاهتمام بالاستثمار الأجنبي وتذليل الصعوبات أمامه ومراعاة أن يكون محققاً لإتاحة فرص عمل جديدة ومضيفاً لقيمة جديدة للاقتصاد الوطني.

التوجهات العالمية الجديدة نحو عولمة الاقتصاد وحرية التجارة العالمية تمثل تحدياً بارزاً للاقتصادات الوطنية بسبب المنافسة غير المتكافئة مع الإنتاج العالمي، مما يتطلب اهتماماً بالغاً برصد الظروف والمتغيرات وتحليل أبعادها واستشراف انعكاساتها المحتملة على الاقتصاد.

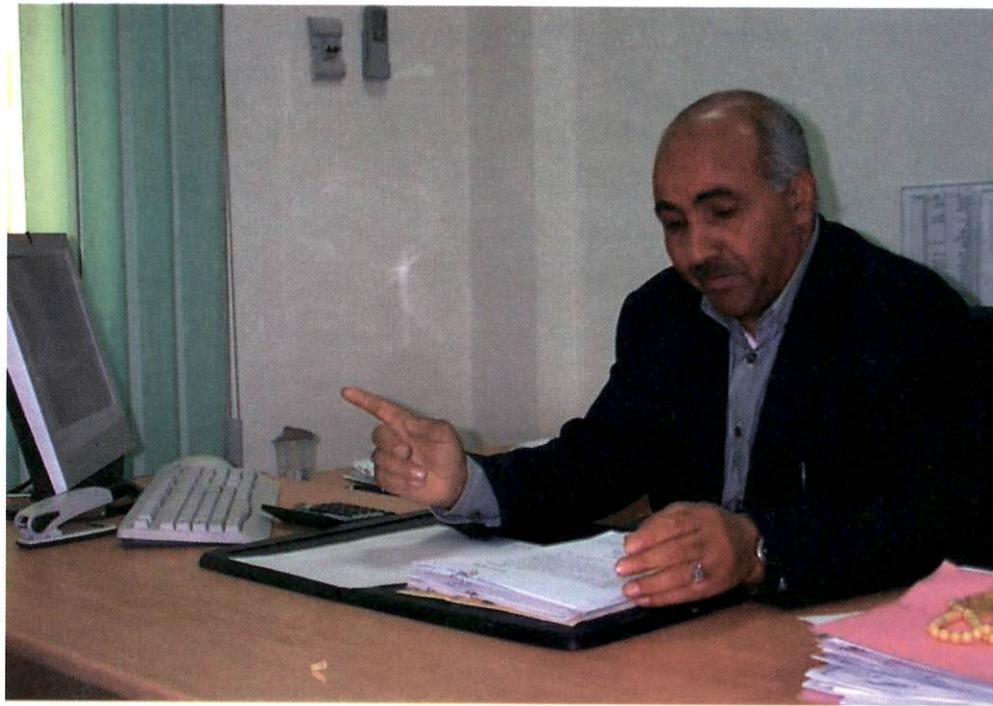
وتبرز الحاجة الملحة إلى ضرورة سعي جميع الدول إلى تطوير وتنمية قطاع التشغيل باعتباره أداة مميزة لخلق فرص عمل للشباب وذوي المؤهلات العلمية والتقنية في سبيل الحد من الآثار السلبية للعولمة وحرية التجارة على عالم العمل والعمال ومواجهة تحديات مشكلة البطالة، والارتقاء بمستويات العمل والعمال.

إن من المشكلات الأساسية المعاصرة في أي مجتمع مشكلة البطالة وخاصة إذا ما ارتفعت نسبتها ليصبح تأثيرها ذا أبعاد خطيرة بين شريحة الشباب. إن الشباب الباحثين عن العمل من الغربيين يشكلون معضلة حقيقة ربما تؤدي إلى التقليل من الجدوى الاقتصادية للتعليم التقليدي، كما تؤدي إلى هجرة مقاعد ودرجات الدراسة وربما تطور ذلك إلى تفشي الأمية. وهذا بدوره له آثار نفسية واجتماعية غير مباشرة مما يؤدي إلى تهديد وضياع طاقات شبابية قادرة على الإسهام في المسيرة التنموية للمجتمع، خاصة وأن الشباب هم هدف التنمية وهم صناعها وأدواتها.

العنصر البشري هو العامل الأساسي لتنمية الموارد الوطنية وتقديمها، فتنمية الإنسان هي أهم عناصر البداية الأساسية لكافة النشاطات. إن الاهتمام بالقوى العاملة وتأهيل وتدريب القيادات والخبرات والشباب أمر لا غنى عنه، وهو أول الأولويات في الاقتصاد الوطني، إذ أن الرفع من القدرة الإنتاجية وتحسين الأداء والاستقرار هي أعمدة تعزيز الاقتصاد وقويته وتطويره وتنميته.

من داخل إدارة الوظيفة والتنظيم الإداري

الموارد البشرية أهم دعائم الاقتصاد، وهي التي تصنف التقدم والرقي لأي مجتمع، ومن هنا جاء الاهتمام بالقوى العاملة والرفع من أدائها وتنظيمها وفقاً للخطط التنموية، وبناء علاقة تكافلية يضمن معها الفرد تلبية احتياجاته المعنوية والمادية في ذات الوقت الذي يساهم فيه في تدوير عجلة التقدم والبناء لمجتمعه.



تنظيمي خاص بها، ويبقى للهيئة أو المؤسسة أو الأمانة المعنية أن تقترح هيكل تنظيمها الداخلي.

ومن ضمن اختصاصات الإدارة متابعة شؤون الوظيفة العامة من حيث مراجعة قواعد وأسس التعيين والترقيات والندب والإشراف على امتحانات شغل الوظيفة العامة والتي من الواجب أن تتوفر للمرشح لشغلها، وكذلك وضع الضوابط والمواصفات بها في ضوء التشريعات النافذة في مجال الوظيفة العامة، إضافة لدورها في مراجعة وتحقيق الأسس والقواعد التي تبني عليها الأدلة التنظيمية وتعيمها على كافة الجهات لتكون موحدة، وتحتخص الأمانة أيضاً من خلال هذه الإدارة بمهمة تعديل الملك الوظيفي لبعض الجهات الوظيفية، حيث تقوم هذه الجهات بإعداد اقتراحاتها وتقديمها للجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ل تقوم بمراجعةها واعتماد أي تحديات ترغب المؤسسات العامة في إدخالها على هيئاتها

أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ألقى على عاتقها القيام بكافة الأعمال التنظيمية للقوى العاملة، وضبط حجم هذه القوى وتوزيعها والعمل على الرفع من كفاءتها بما يلبي احتياجات الخطط التنموية للمجتمع ويوفر فرصاً العمل الكريم لأبنائه وفقاً للتشريعات المنظمة لذلك.

في هذا الإطار وللتعرف على حجم القوى العاملة بالجماهيرية العظمى والذي

فاق احتياجات القطاع العام بكثير وكذلك التجاوزات في عمليات التعيين والخطط الموضوعة من أجل تنظيم القوى العاملة وفق ما أقرته التشريعات النافذة كان لنا لقاء مع الأستاذ / سليمان الجدي مدير إدارة الوظيفة والتنظيم الإداري باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل.

والذي استهل حديثه معنا ..

في البداية نرحب بكم لإعطاء فكرة عن إحدى مكونات اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ألا وهي إدارة الوظيفة والتنظيم الإداري.

هذه الإدارة تختص بالإشراف على التنظيم الإداري للوحدات الإدارية التابعة للقطاع العام بالمجتمع، ومن ضمن اختصاصاتها متابعة تنفيذ التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة، وكذلك دراسة الهياكل التنظيمية للوحدات الإدارية، فكل وحدة إدارية هيكل

الوظيفية، ومن هنا نصل إلى الجزئية الثانية، فلدينا بالإدارة قسم مختص بالملاكات الوظيفية ولدينا لجنة دائمة وهي (لجنة الوظيفة والملاكات).

فالملاكات الوظيفية مهمة جداً لأن أي مؤسسة يجب أن يكون لديها ملاك وظيفي معتمد. وينقسم الملاك بدوره إلى ملاك تخطيطي وملاك وظيفي :

فالملاك التخطيطي هي المسؤوليات التي توزع على الموظفين لتحقيق خطة أو برنامج معين قد يمتد وعاؤه الزمني لعدة سنوات أما الملاك الوظيفي العام فهو يجدد سنوياً، ووفقاً لهذا الملاك تتحدد الميزانية التسييرية للقطاع. ولكن وللأسف هنالك تأخير كبير سواء في المؤسسات أو الشعبيات على مستوى الجماهيرية في اعتماد الملاكات الوظيفية الخاصة بها. وتعكف أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل على تنفيذ حملة كبيرة تتضمن إصدار المنشورات والتعليمات التي تحدث على إعداد الملاكات الوظيفية واعتمادها، وهنالك محاولات جادة من كل المؤسسات الإدارية من أجل اعتماد ملاكاتها، وهنالك تحسن ملحوظ في هذا الشأن. وبالنسبة لآلية اعتماد هذه الملاكات الوظيفية فهي جد بسيطة، فقد وضعنا نموذجاً موحداً يعد على أساسه الملاك الوظيفي، وبعد أن تقوم أي جهة بمثل هذا النموذج تقوم لجنة الوظيفة بمراجعة وإبداء ملاحظاتها، وطبقاً لذلك تقوم الجهة بإجراء التعديلات المطلوبة ليصدر بذلك قرار اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بخصوص اعتماد الملاك الوظيفي بعد محدد من الوظائف.

والملك طبعاً يقسم الوظائف إلى عدة تخصصات، فالملاك يتكون من وظائف إدارة فنية، ووظائف مهنية، وظائف الإدارة الوسطى، ووظائف الإدارة العليا وفقاً للتشريعات النافذة.

ومن ضمن اختصاصات هذه الإدارة أيضاً تقديم المشورة الفنية بخصوص الملاكات الوظيفية، فمثلاً تقوم حالياً بإعداد الملك الوظيفي لمصلحة التخطيط العمراني بالتعاون مع المصلحة طبعاً. وما أود التركيز عليه هو دعوة كافة الجهات العامة لوضع ملاكاتها الوظيفية السنوية، وسرعة العمل على اعتمادها، والحقيقة أن اللجنة الشعبية العامة للشعوبيات قد أصدرت القرار رقم (6) لسنة 1370 و.ر. ونص هذا القرار على تحديد أعداد الموظفين المسموح بتعيينهم على مستوى الشعوبيات

وهو 8% من إجمالي تعداد السكان بالشعبية، وأنا أتمنى أن تهتم الجهات العامة بوضع ملاكات وظيفية سنوية.

وإدارة الوظيفة والتنظيم الإداري باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل على أتم الاستعداد للمساهمة بخبراتها في مساعدة هذه الجهات في إعداد ملاكاتها الوظيفية، وهناك مراسلات مع اللجنة الشعبية العامة بهذا الخصوص، وأنا أطلب من كافة الجهات الرقابية مساعدتنا في تنفيذ هذا البرنامج لأن موضوع الملاكات يهم الجميع وهو الأساس الذي تعتمد عليه أي ترتيبات، فبدون ملاك لا تجوز ترقية ولا ندب ولا إعارة، واتخاذ أي إجراء من قبيل ذلك يعد مخالفه.

وعن صلاحيات الإدارة ... استطرد الأخ / مدير الإداره:

إن صلاحياتنا تحصر في الدراسات والزيارات، ووظيفتنا تحصر في ذلك بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (83) لسنة 1372 و.ر. بشأن تنظيم الجهاز الإداري للجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل، بالإضافة إلى أنه لدينا قسم الترتيب الوظيفي، وهنا تجدر الإشارة إلى أنه لوحظ الاهتمام بموضوع وصف وتصنيف الوظائف، فالوظيفة قبل شغلها يجب أن يكون لها توصيف ومواصفات وطبقاً لذلك يتم الاعتماد على معايرها في التعيين، ولكن وللأسف هناك بعض المؤسسات تطبق القاعدة عكساً حيث يتم تكيف الموقف الوظيفي للموظف المراد أن يشغلها وإمكاناته، وفي هذا الخصوص لدينا وصف لنحو (1600) وظيفة معتمدة وفقاً للقوانين والتشريعات الصادرة، وقد قمنا بعمم هذا الوصف، ونحن لا زلنا نحاول مراجعة وتجديد سجل الوصف الوظيفي واستحداث بعض الوظائف الجديدة والحديثة، ويشمل وصف الوظيفة تحديد المؤهل والخبرة والاختصاص وغيرها.

و حول التجاوزات الحادثة في التعيين

طالما الوظيفة في الجهاز الإداري للباحثين عن العمل هي الملجأ الآمن في نظر الجميع فتبعاً لهذا الظن يظل التعيين مطلباً أساسياً لا غنى عنه، ولأجل ذلك تحدث التجاوزات، وسوف لن نتمكن من تغيير هذا الظن أو القناعة لدى عامة المواطنين إلا بنجاح خطط التحول للإنتاج، فإذا ما أجرينا دراسة فسنجد أن جميع الخريجين يبحثون عن الوظيفة وغير المؤهلين أيضاً، فالكل يبحث عن الوظيفة سواءً أكانت مصنفة أم حتى بالتعاقد،

الأساسية بأن القانون رقم (15) للمرتبات وال الصادر في سنة 1981 فصار غير مجز و لم يشهد أي رفع في قيمة الرواتب، وهو ما دفع الكثير من الموظفين إلى البحث عن وسائل غير مشروعة لرفع دخلهم وإفساد ذممهم المالية، لذلك نتمنى أن تتم معالجة هذا الموضوع، فالموظف يجب أن يكون راتبه مجزياً ليتفرغ لأداء عمله والرفع من كفاءته من خلال الاطلاع وغيره بدلاً من الركض وراء البحث عن مصادر أخرى للدخل تمكّنه من تلبية احتياجاته واحتياجات أسرته.

ولكننا نعي أن الرفع من مرتبات ما يزيد عن (800000) موظف لا يعد بالأمر السهل، وهذا العدد يعد إفراطاً كبيراً، فوفقاً لمقاييس منظمة العمل الدولية يجب ألا يزيد تعداد العاملين في القطاع العام عن 15% من إجمالي تعداد القوى العاملة بالمجتمع والتي تبلغ في الجماهيرية (1600000) ويصل أعداد العاملين في القطاع العام وكما سلف الذكر إلى أكثر من (800000) وبذلك تكون النسبة هي 50% أي ما يزيد عن ثلاثة أضعاف المسموح به وفقاً لمقاييس الدولية، وهذا يعد حسب المؤشرات الدولية خللاً كبيراً لابد من تعديله تدريجياً للوصول للمعدل المتعارف عليه دولياً.

وعند سؤالنا عن مدى توفر منظومة آلية تضم كامل العاملين في القطاع الوظيفي وكذلك توزيعهم، أجابنا

هناك باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل إدارة متخصصة وهي إدارة التطوير الإداري والميكنة، وهي عاكفة على ميكنة الإدارة وحصر العاملين إضافة لعمل منظومة موحدة وهو مشروع يجري العمل على تحقيقه لأننا وبصراحة نعاني من صعوبة في عمليات المتابعة واكتشاف أي تجاوزات، وأعود لأقول أنه إذا عزمت كل الجهات على تخفيض الكادر الوظيفي فإن ذلك ممكّن ولكن علينا أن نحرص بأن تواكب ذلك خطوات أوسع في خطط التحول للإنتاج وتفعيل دور القطاع الأهلي في احتواء هذه القوى العاملة.

وبالنسبة لبعض الظواهر السلبية والمكتشفة

أهم الظواهر المكتشفة والمرصودة فور انطلاق أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتشغيل والتدريب المستحدثة في أداء مهامها تمثل في فساد أخلاقيات الوظيفة لدى بعض الموظفين، وكذلك السعي لتوفير المتطلبات الحياتية لعدم

ونتيجة لعدم قدرة اللجان الشعبية للشعبيات وكذلك الشركات وغيرها على التقيد بملك وظيفي محدد حدثت نسب من العشوائية. ومن النقاط الجديرة بالإشارة إليها وكان لها دور كبير في زيادة عدد العاملين في الأجهزة الإدارية بشكل عام موضوع التعليم، إذ أتنا في المجتمع الليبي تبني سياسة تعليمية جديدة، فتعيين المعلمين يتم عن طريق الشعبيات وذلك أحد الأسباب التي أدت إلى ارتفاع أعداد العاملين في القطاع العام، أيضاً علينا ألا ننسى تقسيم الجماهيرية إلى أكثر من 400 مؤتمر شعبي أساسى حرصاً على تقديم الخدمات بطريقة ميسرة للمواطنين داخل مؤتمراتهم، وبالرغم من الخدمة الاجتماعية الكبيرة المقدمة والمتمثلة في إيصال الخدمة للمواطن إلا أن ذلك ترتب عليه تعيين أعداد كبيرة في الوظائف الإدارية بالمؤتمرات الشعبية الأساسية.

ونحن على يقين بأن الالتزام بإعداد ملوكات وظيفية معتمدة هو السبيل الوحيد لضبط هذا التزايد المتسارع في أعداد العاملين في القطاع العام، مع ضرورة العمل على فتح فرص عمل جديدة بالمجتمع وتوسيع قاعدة الملكية ومنح فرص التحول للإنتاج.

وقد درسنا في اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل كل هذه الحقائق وأعددنا البرامج والخطط التي من شأنها تخفيض الضغط على الوظيفة العامة، بالإضافة إلى منح الموظفين فرص التقاعد الاختياري وكذلك التقاعد المبكر.

وعن أخلاقيات الوظيفة تحدث ...

هناك خلل لابد من إدراكه وهو عدم وجود احترام لأخلاقيات الوظيفة وهذا له تأثير سلبي حتى على المردود الاقتصادي، فتعريف الوظيفة ينص(أن الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها وواجبهم أن يراعوا الله فيها وأن يسلكوا في تصرفاتهم مسلكاً متماشياً مع الدين والخلق والكرامة وأن يكون رائدهم في أعمالهم خدمة المواطنين ومراعاة المصلحة العامة) كما يوجد القسم القانوني عند التعيين بالوظيفة لكن غالبية الجهات غير ملتزمة بتطبيقه على الرغم من أن القوانين والتشريعات تؤكد ضرورة أدائها ووجوده بملف الموظف. كما علينا أن نتوه ونوضح للأخوة بالمؤتمرات الشعبية

سمعنا عن قانون أو مشروع قانون يمنع تشغيل الموظفين بعقود، فما مدى صحة ذلك؟

ليس هنالك أي قانون يمنع التشغيل بعقود طالما هنالك وظائف شاغرة، وإنما منع القانون تشغيل المتقاعدين بعقود بعد تقاعدهم، وذلك لمنح الفرصة للجيل الجديد وتوفير فرص للعمل لهم، والتشغيل بعقود يعد أمراً مستحسناً لأنه يوفر على كاهل المجتمع بعض التكاليف بالإضافة إلى أنه يمنحك قدرة من المرونة للموظفين للتحول للإنتاج متى سمح لك لهم الفرصة.

وعلينا هنا الإشارة إلى أن قانون العمل ينظم عملية التشغيل بعقود ويوضح واجبات وحقوق هؤلاء العاملين ويضمن لهم حقوقهم الوظيفية والضمان الاجتماعي وغيره.

في إطار عمل هيئة تطوير الوحدات الإنتاجية ما هو دوركم بهذا الخصوص؟

صراحة وجدنا العديد من القرارات الصادرة بتشكيل لجان حل العديد من الشركات والمؤسسات، وللأسف لم تشمل هذه اللجان عضوية اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل فقمنا بمخاطبة هذه الجهات وتوضيح أهمية مشاركة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل في هذه اللجان وذلك لضمان حقوق الموظفين وكذلك آليات إعادة تسييبيهم.

وأعود لأقول أن دور الموظف مهم جداً، فهو يساهم وبصورة كبيرة و مباشرة في تدوير عجلة الاقتصاد وإنجاح خطط التنمية وخدمة المواطن وتعزيز الوطنية والانتماء للوطن، وأمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل وبرغم عمرها القصير إلا أنها استطاعت قطع شوط لا يأس به في تنظيم القوى العاملة سواء أكانت خدمية أم إنتاجية.

كلمةأخيرة

أجدد شكري لإتاحة الفرصة لنا لتسليط الضوء على بعض الإجراءات التنظيمية التي تتعلق بالوظيفة والتنظيم الإداري، وأنوه إلى أن أبوابنا مفتوحة لكل الجهات والصحافة من أجل نشر ثقافة الإصلاح الوظيفي والنهوض بالقوى العاملة بمجتمعنا وتصويب بعض التجاوزات لما فيه خير الوطن والمواطن والله الموفق.

أجرى اللقاء

وسام محمد الراطي

استطاعة المرتب الواحد تقطيئها، وقد قامت اللجنة الشعبية العامة للمالية ببذل مجهودات تمثلت في تنفيذ منظومة تضم كافة الذين يتلقون مرتبات على مستوى الجماهيرية، وبالفعل، فقد تم اكتشاف العشرات من هذه التجاوزات لحد الآن، وفي هذا الإطار فإن الأخ / أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل أصدر خلال شهر الماء من سنة 2004 المنشور رقم (1) والذي عم على كافة اللجان الشعبية للجمعيات والشركات والهيئات والمؤسسات التابعة للمجتمع بضوره التقيد بالقانون رقم (13) لسنة 1981 في شأن الضمان الاجتماعي وتحديد سن التقاعد بـ 62 سنة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للنساء، وقد التزمت به العديد من الجهات ومنها اللجنة الشعبية العامة للمالية وقد أثمر ذلك اكتشاف العديد من المخالفات ومنها (4462) حالة بلغ فيها الموظفون سن التقاعد ولا يزالون يمارسون أعمالهم وهذا يعد مخالفة صريحة للقانون، وقد تم اتخاذ إجراءات لإنزالهم للتقاعد لبلوغهم سن التقاعد الإجباري.

وعن العقوبات القانونية لمن ترتكب هذه التجاوزات، قال

الموظف لا يستطيع أن ينفي أنه يتلقى مرتبًا من جهة أخرى على اعتبار كونه من يقوم بالسحب من هذا الحساب ويتحمل بذلك المسؤولية كاملة عن هذا التجاوز، ويجب أن يكون العقاب شديداً جداً، وتوجد بقانون الخدمة المدنية توضيحاً لكل مقتضيها، وعلينا أن نعي بأن هنالك عدم التزام بنصوص قانون الخدمة المدنية والذي يتضمن 134 مادة، ونحن نقوم حالياً باتخاذ إجراءات لمتابعة تنفيذ كل الجهات والمؤسسات بموجب القانون، وهنالك شعور لدى الجميع بضرورة احترام الوظيفة.

وعن العاملين بعقود، قال

هنالك إلحاح كبير ومن العديد من الجهات على التوظيف، ولعلنا بازدياد أعداد الموظفين الموجودين أصلاً وكذلك للحد من عملية التوظيف وفي نفس الوقت الإيفاء باحتياجات هذه الجهات تم اللجوء إلى قانون العمل في ضبط عمليات التعيين العشوائي وذلك بالتشغيل بعقود مؤقتة وذلك لكوننا نتجه إلى التحول للإنتاج ونهدف إلى تقليل الكادر الوظيفي.

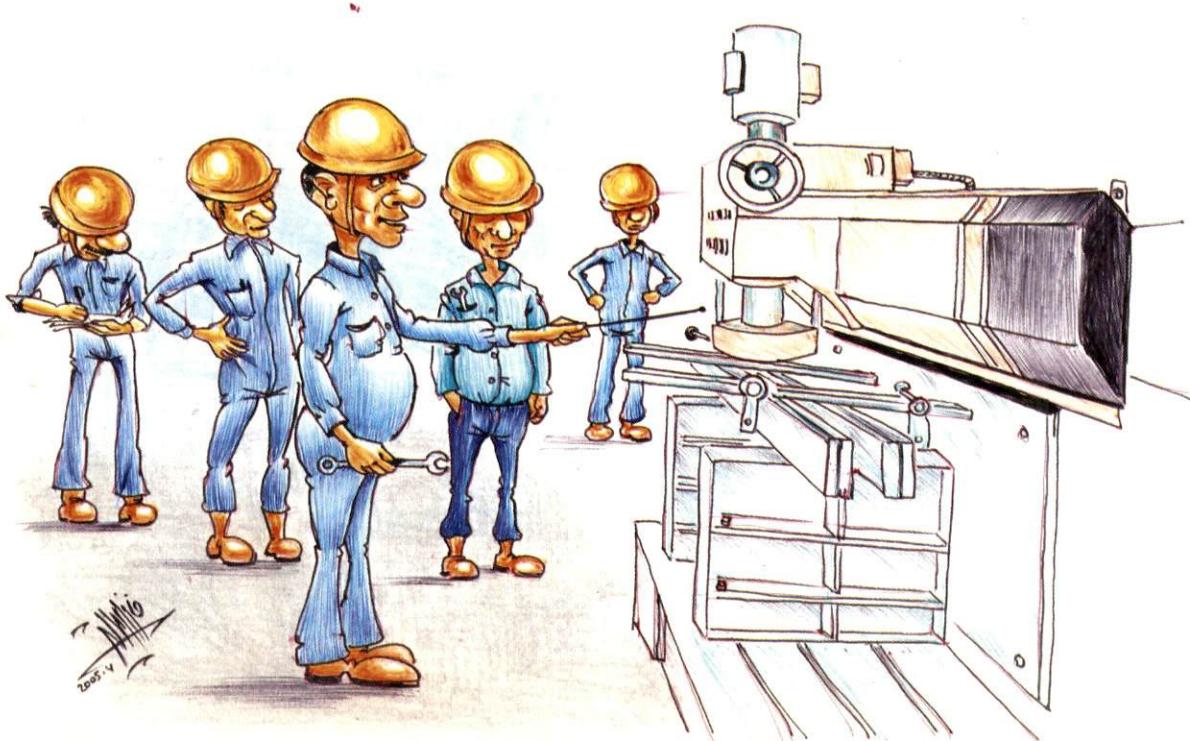
إدارة الموارد البشرية

د.م/ عمر أحد الكبار

تسعى جميع المؤسسات الاقتصادية العامة والأهلية (الإنتاجية - الخدمية) إلى تحقيق النجاح والوصول إلى تحقيق الأهداف المرسومة، وتعتبر الموارد البشرية الوسيلة لتحقيق ذلك. ويمكن اعتبار الموارد البشرية أداة وهدف جميع برامج التنمية، وجميع البرامج الاقتصادية التي تسعى إلى رفاهية الإنسان، وتقديم أجود الخدمات بعناصر بشرية مؤهلة لتقديم مثل هذه الخدمات. ومن هنا تبرز الحاجة إلى الاهتمام بالموارد البشرية، وتحقيق الخبرة والمهارة والرغبة الاختيارية لديهم في العمل بكفاءة، واستخدام الحوافز لرفع كفاءتهم الإنتاجية والعمل على خلق الرغبة في البقاء بالمؤسسة والولاء لها وبذلك تحافظ على قوة عمل مستقرة وتعمل على تقوية جهود العاملين فيها بطريقة إيجابية وبناءة.

العناصر البشرية وما يرتبط بها من تحسين بيئه وظروف العمل، وخدمات السلامة والصحة المهنية والرعاية الصحية، والتنسيق في مجال إدارة الموارد البشرية وما يرتبط بها من صياغة سياسات الموارد البشرية ووضع التشريعات، وتطوير علاقات العمل وما يرتبط بها من إدارة التنظيم النقابي المهني، إلى جانب تحديد إطار المدخل الإنساني في إدارة الموارد البشرية، فضلاً عن إجراء البحوث والدراسات في مجالات إدارة الموارد البشرية.

وتشمل إدارة الموارد البشرية ممارسة العديد من المهام والأنشطة المرتبطة بتكوين وتنمية والمحافظة على القوى العاملة بالمؤسسة، ومن بين هذه الوظائف تحطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية، وتحليل الوظائف والتوظيف وما يرتبط بهما من عمليات الاستقطاب والاختبار والتعيين، و تقويم الإدارة والترقيات والنقلات وإنهاء الخدمة، والتدريب والتنمية وتحطيط التطوير الوظيفي وتقويم الوظائف، وإدارة نظم المرتبات، وأساليب تحضير وتحطيط برامج المحافظة على



2- التوظيف:

يقصد بالتوظيف استقطاب مرشحين محتملين لشغل الوظائف الشاغرة، و اختيار أفضلهم بالاستعانة بأساليب موضوعية للاختبارات، وتعيينهم في الوظائف التي توافر لديهم شروط شغلها. ويكون الاستقطاب للحصول على العدد المطلوب وبالنوعية المرغوبة وفي الوقت المناسب حتى يمكن أن تختار من بينهم الأكثر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة على ضوء متطلبات الوظائف وشروط شغela.

ويجري الاستقطاب من المصادر الداخلية متمثلًا في العاملين الحاليين بالمؤسسة، حيث يتم اجتذابهم من خلال النقل إلى وظائف أخرى في المؤسسة أو من خلال الترقية إلى وظائف أعلى مستوى. ويمكن أن يكون الاستقطاب من المصادر الخارجية للحصول على مرشحين من خريجي المعاهد والجامعات، ثم تجري المؤسسة عمليات اختيار الأفراد المستقطبين للتأكد من استعدادهم وقدرتهم على العمل ومن ثم التحاقهم بالأعمال التي تتقدّم ومويلهم وقدراتهم.

3- تقويم الأداء:

يقصد بتقويم الأداء تحليل وتقويم أداء العاملين لعملهم ومسلكهم فيه، وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم للنهوض بأعباء الوظائف التي يشغلونها ومدى تحملهم للمسؤولية وإمكانيات تقادهم لمهام و مناصب ذات مستوى أعلى.

ويجري تقويم الأداء من خلال مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير أو المعدلات الموضوعية للأداء والتي تحدد وحدات العمل اللازم إنجازها بمستوى معين من الجودة في وحدة زمنية معينة، ويمكن أيضًا تقويم الأداء من خلال إجراء اختبارات للعاملين بصورة دورية للحكم على مدى كفاءتهم في النهوض بأعباء الوظيفة أو مدى صلاحيتهم للترقية أو التكليف بمسؤوليات أعلى، ويمكن كذلك تقويم الأداء بتقدير الفرد من أقرانه الذين يؤدون نفس العمل حيث تجرى مقارنة بين العاملين حسب مستوى أدائهم .

4- التدريب :

يقصد بالتدريب الجهود الهدافة إلى تزويد العاملين بالمعلومات والمعرفة وإكتسابهم المهارات في أداء أعمالهم وتغيير سلوكهم وأدائهم بما يؤدي إلى تنمية وتطوير ما لديهم من مهارات وخبرات وبما يزيد من كفاءتهم في أداء الأعمال.

إن جميع المؤسسات الاقتصادية تتكون من مجموعة من الموارد المختلفة، كالأموال والآلات والخدمات والمباني والأراضي والتقنيات الفنية والإدارية، إلا أن العنصر البشري هو المورد الأهم والذي يقوم بتشغيل باقي الموارد في أي مؤسسة، وهذا ما يعرف بالموارد البشرية. ويختلف العاملون بالمؤسسة في صفاتهم الشخصية وفي اهتماماتهم وميولهم المهنية وفي رغباتهم ودوافعهم، الأمر الذي يتطلب من إدارة المؤسسة التعرف على هذه الاختلافات لكي تستطيع أن تختار العنصر المناسب في المكان المناسب، و تستطيع أيضًا إدارة العنصر البشري بطريقة فعالة وإيجابية وبالتالي تحقيق الاستخدام الفعال لمواردها.

مهام إدارة الموارد البشرية

تشمل مهام إدارة الموارد البشرية التخطيط للموارد البشرية، و اختيار وتعيين العاملين في ضوء الخطط وتقدير الوظائف وتقدير الأداء، وتطبيق الأساليب الحديثة للتخطيط ورقابة مستويات المرتبات والأجور وخلق أنظمة تحفيز عادلة، كما تشمل مهامها عمليات تخطيط وتنفيذ وتقدير برامج تنمية قدرات العاملين في مختلف المستويات لتلبية احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية.

و يمكن تحديد مهام إدارة الموارد البشرية في الآتي:-

1- تخطيط الموارد البشرية:

يقصد بالتخطيط ضمان توفير العدد المناسب من الأفراد للمؤسسة و بالنوعية المناسبة وفي الأماكن المناسبة وفي الوقت المناسب للنهوض بالأعمال التي سيكون مطلوباً أداؤها في هذه الفترة، ويتم تحقيق ذلك من خلال التعيين وتطوير وتنمية الأفراد لزيادة مهاراتهم وقدراتهم الكامنة داخل إطار المؤسسة.

و تجري عملية التخطيط للموارد البشرية من خلال المراحل الآتية:-

- ❖ مرحلة البحث للتعرف على ظروف البيئة الخارجية وظروف العمالة الحالية وفرضها ومشاكلها وظروف المؤسسة.

- ❖ مرحلة تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية في مختلف مستوياتها و تخصصاتها.

- ❖ مرحلة التخطيط وذلك بتحويل التوقعات إلى سياسات تكفل مواجهة الأحداث المستقبلية.

تحفيز العاملين واجتذابهم وإبقائهم لخدمة المؤسسة، ومن بين هذه الأنشطة:

تحسين بيئة وظروف العمل:

للبيئة الطبيعية للعمل تأثير واضح على العمل كمّاً ونوعاً، وتتأثر سيكولوجي على العاملين ومن ثم على اتجاهاتهم وموافقهم تجاه أعمالهم، ومن بين ذلك تهيئة ظروف العمل، وتهيئة الوسائل التي تؤدي إلى تلافي ظاهرة التعب والإجهاد، والحد من الضوضاء، والقضاء على رتابة الأعمال.

❖ ساعات العمل:

تعد عملية تحديد ساعات العمل من الاعتبارات الاجتماعية وذلك لإعطاء العاملين فرصة أكبر للراحة وتجدد النشاط والمساهمة في المجالات المختلفة من الحياة والمجتمع.

❖ برامج السلامة و الصحة المهنية:

تهدف هذه البرامج إلى منع أو تقليل الحوادث والإصابات في أماكن العمل سواء أكانت إصابات عمل أم أمراض المهنة ويطلب ذلك أن تولي الإدارة اهتماماً خاصاً وعالياً ضماناً لفعالية تنفيذ البرنامج.

❖ برامج الرعاية الصحية:

وتشمل الاهتمام بصحة العاملين البدنية والعقلية، وتقديم خدمات تتعلق بتوفير ظروف عمل صحية، ووضع سياسة طبية تケفل المحافظة على صحة العاملين وتنظيم فحوصات طبية دورية للعاملين خاصة للعاملين في أنواعها تسود فيها ظروف عمل غير صحية، وتوفير عيادة للفحص الطبي وعلاج الحالات الطارئة، كما تقوم المؤسسة بإرشاد العاملين إلى أساليب المحافظة على صحتهم واتخاذ الإجراءات للمحافظة على نظافة مكان العمل وتطبيق القواعد الصحية المختلفة.

❖ برامج الرفاهية الاجتماعية:

تعد برامج الرفاهية الاجتماعية من العوافز التي تقدم للعاملين والتي من بينها تقديم الوجبات الغذائية، وإنشاء الجمعيات التعاونية والنادي الرياضية والثقافية، وتوفير الحضانة لأطفال العاملين، وتوفير وسائل المواصلات، وإقامة الحفلات في المناسبات المختلفة.

والتدريب ضروري للعاملين الجدد، كما هو ضروري للعاملين القدامى، إذ لابد من توفير مهارات وخبرات ضرورية للعاملين الجدد تمكّنهم من أداء مهامهم بكفاءة، أما العاملون القدامى فإن التدريب يكسبهم معلومات ومهارات تؤدي إلى تتميم قدراتهم على أداء الأعمال إذ أن التطوير المستمر يستلزم إحداث تطوير مستمر في تنظيم وأساليب العمل، وهو أمر يتطلب تزويد العاملين بالمعرفة الجديدة والمهارات السلوكية والأدائية.

وهناك أساليب عديدة للتدريب منها :

أ- التدريب التحويلي :

وهو اكتساب الفرد الذي يملك مهارات خاصة مهنة معينة ومهارات تتعلق بمهنة جديدة، وهو ناشئ عن :

❖ تدني الطلب على مهنة الفرد الأصلية مما يجعله ينضم إلى صفوف العاطلين، وكحل لهذه المشكلة يعاد تدريسه على مهنة أخرى تتناسب وحالته الصحية.

❖ إصابة العامل بحادث معين يستوجب نقله إلى مهنة أخرى تتناسب وحالته الصحية الجديدة.

ب) التدريب التحديسي :

ويعد لإكساب الفرد مهارات جديدة على أساليب حديثة للعمل أو معدات حديثة، ويهدف إلى استمرار العامل في نفس مهنته السابقة مع تطويره بتطور مهنته.

ج) التدريب التفيعي :

وهو مخصص لرفع كفاءة أداء الفرد مما يمكنه من شغل وظيفة أعلى من المستوى السابق له، أي التدريب لغرض الترقية.

ونظراً لصعوبة الحصول على الموارد البشرية الجديدة وارتفاع تكلفة إعدادها وتدريبها تبرز الحاجة إلى المحافظة على قدرات ومهارات وخبرات العاملين بما يحقق فاعلية أكثر للمؤسسة، ويكفل توافر قوى عاملة لديها المقدرة ولديها الرغبة في أداء الأعمال لتحقيق أهداف المؤسسة، ويجري ذلك في ضوء تقويم الأداء والتدريب، كما أن هناك نشاطات أخرى تتبذل للمحافظة على قدرات الأفراد واتجاهاتهم ومستوياتهم تمثل في الخدمات العديدة التي تقدم للعاملين، والتي تكفل المحافظة على الحالة المادية والبدنية والمعنية للعاملين وتحسين اتجاههم نحو عملهم ونحو المؤسسة، وتؤدي هذه المزايا إلى

أمل واعد للأجيال القادمة

التخطيط العام وأمناء اللجان الشعبية لقطاعات الإسكان - القوى العاملة والتدريب والتشغيل - التخطيط - الاقتصاد - السياحة - روابط الشباب - مسؤولي التخطيط العمراني ومصلحة الأملك العامة). وقد أثيرت في هذه المجتمعات عناصر وموضوعات ذات صلة هامة بتنفيذ مشروع الإقراض الوطني الذي يهدف إلى مساعدة الشباب على خلق مشروعات اقتصادية للاعتماد على أنفسهم، وكان الإسراع في تهيئة الظروف للشروع عملياً في هذا البرنامج الحيوي على رأس بنود جدول أعمال هذه المجتمعات، ونوقشت العديد من الموضوعات الداعمة والمساعدة التي أسهمت في زيادة فهم واستيعاب حياثات هذا البرنامج من كافة المسؤولين، ومن أهم النقاط التي تركزت عليها هذه المجتمعات :

- ❖ التزام الجدية والصدق والشفافية عند تقديم طلبات الحصول على القروض.
- ❖ حث الشباب لإعداد الخطط ودراسات الجدوى الاقتصادية لإقامة مناشط إنتاجية وخدمية.
- ❖ برنامج الإقراض يشمل المنشآت الفردية والأسرية والشاركيات الجماعية والشركات المساهمة.
- ❖ أولويات الإقراض للباحثين عن العمل ومن ثم السكن.
- ❖ أهمية تحديد المنشآت الاقتصادية لكل شعبية وفق بيئتها وجغرافيتها وواقعها الاجتماعي.
- ❖ الاستفادة من شركات ومشروعات مطروحة للتمليك وتطويرها.
- ❖ وكسباً ل الوقت لإظهار هذا المشروع للوجود ينبغي

تنفيذًا لتوجيهات الأخ قائد الثورة في حديثه في العيد الخامس والثلاثين لثورة الفاتح من سبتمبر العظيم والذي جاء فيه ضرورة توظيف أموال النفط لتوفير حياة كريمة للمواطن الليبي وتحقيق أمل واعد للأجيال القادمة والذي أكد في لقاءاته بالمؤتمر الشعبي الأساسي أبو مليانة ومؤتمر باب العزيزية وأيضاً في خطابه بمؤتمر الشعب العام وتوجيهاته بشأن إقراض الشباب لأجل تنمية الاقتصاد الوطني لصالح أجيال اليوم وأجيال المستقبل.

وفي إطار هذا الزخم الهام الذي يصب في مصلحة الشباب الليبي أصدرت اللجنة الشعبية العامة القرار رقم (20) لسنة 1373 و.ر بشأن الإقراض. وفي ضوء ذلك كان لا بد من متابعة هذا القرار وحث ذوي الاختصاص لوضع الترتيبات الالزمة لهذا المشروع الوطني حيث قام الأخ / أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بجولات عمل خلال الفترة الماضية شملت سلسلة اجتماعات في حوالي 25 شعبية ومنطقة إدارية وهي طرابلس - تاجوراء والنواحي الأربع - الجفارة - الحزام الأخضر - المرج - بنغازي - اجدابيا - سبها - وادي الشاطئ - مرزق - وادي الحياة - غات - المنطقة الإدارية القطرنون - الجبل الأخضر - درنة - القبة - البطنان - المنطقة الإدارية الجفوب - الجفرة - الواحات - سرت - المنطقة الإدارية مرادة - الزاوية - صبراته وصرمان - النقاط الخمس.

وحضر هذه الاجتماعات الأخوة أمناء اللجان الشعبية للشعبيات والقيادات الشعبية وأمناء مجالس

- 7- الأسر التي ليس لها سكن.
- 8- صيانة مساكن قائمة.
- 9- الشراء العقاري.

وقد تم تحديد المصادر المكلفة بتمويل هذا البرنامج وفقاً للآتي:-

1- مصرف الادخار والاستثمار العقاري يتولى برامج المشروعات الإسكانية.

2- المصرف الزراعي يتولى تمويل المشروعات الزراعية والحيوانية.

3- مصرف التنمية يتولى تمويل بقية المشروعات الإنتاجية والخدمية التي لا يختص بها المصرفان السابقين.

هذه الموضوعات وغيرها كانت خلاصة المناقشات التي تمت من خلال اجتماعات الأخ الأمين بالإخوة المسؤولين بالشعبيات المذكورة وأيضاً مراجعة الإجراءات وتذليل الصعاب وتكوين ورقة عمل للمسار الشبابي لبداية عمل جاد وواحد وصولاً لتحقيق الآمال والطموحات الكبيرة التي طالما حلمنا بها وهذا هي بفضل قائد الثورة تتحقق وتفرض نفسها.

وإذا ما تحققت أهداف هذا البرنامج فسيكون الناتج حل مشاكل الشباب الاقتصادية والاجتماعية، وتنمية الاقتصاد الوطني بفعل استثمار الأموال المخصصة للإقراض وتدويرها وكسب الرهان في ضمان وتأمين السلام الاجتماعي.

استكمال الإجراءات الالزمة لإعداد المخططات والمجاورات السكنية التي لا تنتظر الجيل الثالث للمخطط العام فإن الأمر يتطلب المرونة في تنفيذ قانون المخططات وسرعة توفير قطع الأرضي لستحقيها.

وهنا يبرز دور الروابط الشبابية لتوجيه الشباب المنخرطين فيها والمكونين للأجسام الاقتصادية الجديدة للتركيز عليها عند طلب الإقراض.

❖ لا تمنح القروض للشباب الذين لا زالوا في مرحلة الدراسة.

❖ إشهار الشركات المساهمة وتولى أمانة اللجنة الشعبية العامة للاقتصاد والتجارة إعداد كافة الإجراءات بما في ذلك مشروعات قرارات الإشهار و يتم التنسيق مع الشعبيات المعنية لإصدارها.

❖ وضع برنامج وطني محلي ثقافي إعلامي لكل شعبية لتوعية الناس حول كيفية الاستثمار الأمثل لهذه الأموال.

❖ تعطى الأولوية للإسكان الجماعي للمجاورات السكنية التي تقوم بتنفيذها التشاركيات والشركات العقارية المرخص لها بمزاولة النشاط الاستثماري العقاري والمؤسسة من قبل الفئات المستهدفة من هذا البرنامج.

وقد تم تحديد المستهدفين من هذا البرنامج على النحو التالي:-

1- الباحثون عن عمل.

2- الخريجون الجدد.

3- المنفكون من القوات المسلحة.

4- العاملون بالجهاز الإداري الراغبون في التحول إلى الإنتاج.

5- العاملون الزائدون عن حاجة الوحدات الاقتصادية والإنتاجية والخدمية المستهدفة في برنامج توسيع قاعدة الملكية.

6- الراغبون في المساهمة بالشاركيات والشركات المساهمة (شراء الأسهم).

التنمية والتنشئة الاقتصادية في الوطن العربي

د / الطاهر الهادي الجهيمي

ما من أحد يمكنه اليوم أن يبالغ في التأكيد على أهمية التنشئة في تحقيق التنمية العربية، وإن كان هناك من تحدٍ حقيقي يواجه الجيل الحاضر الذي يقود الجهود التنموية في الأقطار العربية، فإن هذا التحدٍ يتمثل أساساً في تنشئة جيل جديد وإعداده ليكون أكثر قدرة، وأكثر تهيئاً لتحقيق قدر أكبر من التنمية الحقيقية، إن قضية التنمية معقدة والطريق لتحقيقها غير معروف علمياً على وجه التأكيد. ولا يمكن نقل تجارب الشعوب التي تطورت ونمّت لأنها تجارب مختلفة، وإن كانت بينها بعض القواسم المشتركة. ثم إن مطالب الأقطار العربية في تحقيق التنمية هي في الحقيقة مطالب حديثة نسبة لحجم وطبيعة التنمية المنشودة. بل إن هذه المطالب لم تظهر عموماً على نحو واضح وبشكل جدي – ربما باستثناء تجربة مصر في ستينيات القرن الماضي – إلا في مطلع سبعينيات القرن العشرين وبالذات في أعقاب تزايد العوائد النفطية.

إن وظيفة الاستثمار المطلوب لا تمثل فقط في تحرير الناشئين من عقليّة التخلف وتزويدهم بامكانيات العلم والمعرفة والعلقانية المتطرفة، بل أيضاً في تحريرهم من بعض التأثيرات والقيم السلبية المستمدّة من ظروف الوفرة التي أفرزتها المرحلة النفطية.

وتتعلق التنشئة بتهيئة الفرد للحياة الاجتماعية بما فيها من قواعد وضوابط ومسؤوليات، ولكننا في هذه الورقة نقرن التنشئة بالتنمية الاقتصادية ونعتبرها كعملية يتم بموجبها تجميع وتنسيق مختلف العوامل والأدوار الاقتصادية والاجتماعية، وتوظيفها في تحقيق واقع اقتصادي أفضل يتميز بالتطور الدائم. لهذا فإن التنشئة التي نعنيها موجودة باستمرار في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، ولكننا لا نستطيع إلا أن نختار موقعاً صغيراً نناقش منه بعض المشكلات الهامة التي تطرحها علاقة التنشئة بالتنمية الاقتصادية، فتناقش أولاً الاعتبارات الاقتصادية التي تبرر الاهتمام بالتنشئة في هذه المرحلة من واقع المجتمع العربي، ثم نتناول ثانياً المجالات الاقتصادية للتنشئة. وفي جميع الأحوال يجب أن نلاحظ أن معظم الأفكار الواردة هي أفكار مستمدّة من حيّثيات التحليل النظري ومراجعة أدبيات التنمية مما يجعل بعضها على الأقل فروضاً أولية لدراسات ميدانية مستفيضة.

تعتبر -كما هو الحال في كثير من بلدان العالم اليوم- من أكثر قضايا التنمية إلحاحاً. **حقوق الطفل** التي أعلنت عنها الجمعية العامة للأمم المتحدة في نوفمبر 1959 لم تترجم بعد ضمانات خاصة في واقع المجتمع ككل. كما أن نصيب الأطفال العرب في النشاطات الثقافية واستثماراتها محدود ولا يتناسب مع كونهم يمثلون نصف المجتمع تقريباً، ولا يتناسب مع مسؤولية المجتمع في كفالة التطور الطبيعي لأطفاله. والأسباب في ذلك ليست كلها مادية بل في الأساس حضارية وسياسية فقطاع الأطفال ليس من الوعي والمقدرة بحيث يستطع التعبير عن مصالحه والدفاع عنها.

ثم إن الاستثمار في الأطفال بالشكل الموسع والمنظم هو استثمار من نوع حديث نسبياً، ويطلب وجود قاعدة شعبية عريضة تدرك مدى أهمية هذا الاستثمار في التطور المستقبلي للمجتمع. وهو في نفس الوقت التزام قومي على درجة عالية من الأهمية، ويختلف عن الالتزام الفردي أو الأسري الذي ينبع عن حب الأسرة لأطفالها واستعدادها للتضحية من أجل مستقبل أفضل لهم. ذلك أن مجال الالتزام القومي هو خلق البيئة الاجتماعية الملائمة بما يكفل فاعلية الالتزام الأسري.

ثانياً: عملية التنمية طويلة ومعقدة:

التنمية الاقتصادية أعم وأشمل من النمو الاقتصادي. ففي حين يتضمن النمو زيادة في متوسط الدخل وربما ارتفاع في مستوى المعيشة، تتضمن التنمية إلى ذلك تطوراً نوعياً ومستمراً في الإنتاج وفي أساليب الإنتاج، كما تتضمن تطوراً كييفياً في الحياة بصورة عامة بما في ذلك القيم والمواصفات ذات العلاقة المباشرة بالحياة الاقتصادية، من ذلك مثلاً التطور الذي يحدث في النظرة إلى العمل وفي احترام الوقت، وفي درجة الانضباط الوظيفي والسلوكي بصورة عامة. وفي درجة و مجالات مشاركة المرأة في النشاطات الاقتصادية والثقافية والفنية وغير ذلك من المؤشرات الأخرى المعروفة. بل إن المفهوم الحديث للتنمية يتعدى البعد الاقتصادي والاجتماعي للتنمية ليشمل أيضاً البعد البيئي أي البيئة التي يعيش فيها الإنسان بحيث تكون التنمية متواقة مع متطلبات البيئة السليمة في الحاضر والمستقبل. ومن المعلوم أن التطور في كل هذه المجالات يحدث ببطء شديد، وهو لا يحدث عفويأ أو بالصدفة أو حتى بطبيعة الأشياء،

مبررات الاهتمام بالتنشئة

سوف تتناول ثلاثة مبررات هامة للتأكد على أهمية التنشئة، وهي:
أولاً:

التنشئة متعلقة أساساً بالأطفال ومرحلة الشباب التي تضم فئات العمر المتواجدة في مختلف مراحل النظام التعليمي وخارجها وهي وبالتالي متعلقة بالفئة الاجتماعية الأكثر عدداً في المجتمع.

ثانياً:

إن عملية التنمية طويلة ومعقدة وهي كمطلوب اجتماعي غير قابل للتأجيل.

ثالثاً:

إن الثروة الحقيقية للمجتمع لا تمثل فقط في الأصول الاقتصادية التي يملكتها المجتمع بل تمثل وبشكل أساسى فيما يتوفر للمجتمع من عناصر بشرية قادرة على خلق الثروة وصيانتها.

وفيما يلي عرض مختصر لهذه المبررات الثلاثة:

أولاً: الفئة الاجتماعية الأكثر عدداً في المجتمع

تميز شعوب البلدان النامية بأنها شعوب فتية عموماً، أي أن الهرم السكاني عريض القاعدة عند فئات العمر الدنيا. فلو اقتصرنا على فئات العمر من تاريخ الميلاد إلى سن الرابعة عشرة لوجدنا أن مجموعها يشكل ما بين 42% و45% من إجمالي سكان كل من أمريكا اللاتينية وجنوب آسيا وأفريقيا، وهذه الظاهرة تطبق على بلدان الوطن العربي الذي تترواح فيه النسبة بين 46.4% في الصومال و47.7% في اليمن و40.4% في الجماهيرية (الإمارات: 28.1%， الكويت: 25.6%) بمتوسط عام قدره 39.3%. وعليه يمكن تقدير عدد الأطفال في الوطن العربي اليوم بنحو 94 مليون وهي فئة لوحدها أكثر عدداً من الرجال وأكثر عدداً من النساء . لذلك فإن التنشئة في الوطن العربي تتعلق بالفئة الاجتماعية الأكثر عدداً والأطول عمرأ. ولكن بالرغم من ذلك نجد أن قضية الطفل في وطننا العربي

4. مرحلة التنمية:

وهي أن التنمية عملية مستمرة، وهي حتى تظهر ملامحها تتجاوز مرحلتها الجيل الواحد، فالتنمية تحدث عبر الأجيال، والمثال في ذلك التجارب الأوروبية والأمريكية ثم اليابانية خلال القرنين الثلاثة الأخيرة.

5. إشكالية التنمية:

وتعلق بما يشبه التناقض المنطقي في مطلب التنمية في المجتمعات المختلفة، فإذا حدثت التنمية يتطلب إدراكاً وامكانيات والتزاماً على نطاق مجتمعي شامل ومستمر، وهي مطلب يتعدّر توفرها في ظروف التخلف، ومع ذلك يمكن القول أن تحقيق التنمية بالشكل المطروح في الأديبيات الاقتصادية والاجتماعية ممكن نظرياً وعملياً كما أثبتت التجربة بالنسبة للمجتمعات التي حققت التنمية وإن كانت بدرجات مختلفة.

ثالثاً: الثروة الحقيقة:

تألف ثروة المجتمع من الأصول الاقتصادية والثروات الطبيعية المتوفرة لهذا المجتمع في فترة زمنية معينة. غير أن هذه النظرة للثروة هي نظرة مجردة من العناصر التي تخلق الثروة أو العوامل التي تساعده على تزايد الثروة (أو تناقصها). هذه العناصر المسؤولة عن خلق الثروة وصيانتها (أو تبديدها) تمثل في الإنسان وما يتوفر له من قدرات إنتاجية وامكانيات إبداعية. فالعمل الإنساني هو الذي ينتج وهو الذي يصون وينمي. حتى الثروات الطبيعية لا تعتبر في الواقع موارد اقتصادية إلا إذا توفّرت الإمكانيات التقنية والاقتصادية لاستغلالها، وهذا لا يأتي إلا بوجود قدر معين من المعرفة الفنية والإمكانيات التقنية والتنظيمية. عليه فإن أساليب وظروف التنشئة التي تنجح في اختيار أساليب التعليم والتدريب المناسبة، وفي خلق الظروف الاجتماعية والسياسية التي تشجع على الإبداع، وتغرس في الفرد احترام العمل، والانضباطية الالازمة للتطور، هي تلك التي تضمن أساساً الثروة الحقيقة للمجتمع. فقطاع النفط أو قطاع الصناعة بصورة عامة لا يمكن أن يكون مصدراً دائماً للثروة إلا إذا توفّرت الإمكانيات الذاتية في مجال التقنية وتهيئة القاعدة الاقتصادية لأية بدائل قد تفرضها الظروف المتبدلة محلياً وعالمياً.

وإنما يحدث نتيجة لجهود تعبوية منظمة ومعطيات ثقافية وظروف تاريخية متعددة. ولذلك فالعملية التنموية هي عملية شاقة وطويلة، وتحتل التنشئة مكاناً بارزاً في الجهد التعبوي المطلوب لإنجاحها. بل يمكن اعتبار التنشئة الفكرة الأساسية في مفهوم التنمية.

فنجد الفيلسوف الاجتماعي المعاصر كينيث بولننج مثلاً يعطي أهمية خاصة لمفهوم (صناعة النمو) في إحداث التنمية، وتعتبر (صناعة النمو) هذه موجودة ومنتشرة في كافة أنشطة المجتمع. فهي موجودة مثلاً في الأسرة، وفي النظام التعليمي، وفي التنظيمات الصناعية، وفي أسلوب الحكم ... الخ بحيث يتحرك المجتمع ككل ليس فقط لتعويض الفاقد - في المواد والبشر والمعلومات - وإنما لإحداث التراكم في هذه المجالات الثلاثة لضمان التطور.

ومن أهم أسباب صعوبة إحداث التنمية يمكن ذكر الآتي :

1. طبيعة التنمية:

أي - وكما ذكرنا - شمال التنمية متغيرات كيفية يصعب التأثير فيها بالمعدل والاتجاه المقصود.

2. غوذج التنمية:

لا يوجد في الأدب الاقتصادي نموذج واحد للتنمية، فالمجتمعات التي حققت التنمية، نمت بطرق مختلفة وفي ظروف اقتصادية وثقافية متباعدة . هناك بعض القواسم المشتركة بين هذه التجارب الناجحة، ولكن هذه القواسم لا تشكل في حد ذاتها نظرية متكاملة للتنمية، مما أدى إلى ظهور نظريات مختلفة، كل منها يركز على جانب اقتصادي أو ثقافي دون غيره، ولهذا فإن أية نظرية من هذه النظريات تتطلق من انتقاداتها للنظريات الأخرى .

3. خصوصية التنمية:

وهي أن التنمية لا يمكن إحداثها إلا عندما تبع من الداخل و كنتيجة لمؤثرات وتفاعلات داخلية مجتمعية وإقليمية، وبالتالي فإن التنمية الحقيقة لا يمكن استيرادها وهي على أي حال ليست معروضة للبيع في أسواق البلدان المتقدمة، وإن بدا للبعض خلاف ذلك .

الآتي: إن الاستهلاك هو أقصى قدر ممكن من الإنفاق الاستهلاكي الذي يمكن تمويله دون المساس بالأصول أو رأس المال. هذه هي الفكرة الرئيسية في تعريف الاستهلاك، وهو التعريف الذي نعتقد بأنه مناسب بخصوص الفكرة التي نحن بصددها الآن.

فلاستهلاك عندما يمس بالأصول معناه أنه سيؤثر سلباً على مستوى الاستهلاك والرفاهية في المستقبل لأنه في هذه الحالة ينقص من إمكانيات توليد الدخل في السنوات اللاحقة، وفي هذا غبن ظاهر لأجيال المستقبل التي لها حقها في الثروات الطبيعية.

والاستهلاك في البلدان النفطية مبالغ فيه بهذا المعنى، فهو استهلاك يسنده دخل من إنتاج زراعي أو صناعي أو خدمي حقيقي، وإنما في الغالب يسنده إيرادات نفطية مشتقة من تسويق مورد طبيعي ناضج. ولكن ذلك لا يجب أن يعني أن إيرادات النفط لا يمكن استخدامها في تمويل الاستهلاك إطلاقاً. وإنما يعني أن معاملة إيرادات النفط معاملة الدخل الذي يجوز التصرف فيه بالاستهلاك يترتب عليها اقتصادياً المبالغة في الاستهلاك أي تجاوز الاستهلاك للحد الذي يمكن تبريره اقتصادياً.

ثانياً:

إن بالرغم من استناد ظهور النزعة الاستهلاكية السابق وصفها إلى زيادة الإيرادات النفطية، وكون النفط مورداً ناضجاً أو كونه يعتمد إلى حد كبير في سعره في الكميات المصدرة منه على ظروف وأوضاع السوق النفطية الدولية لا يعني بالضرورة حتمية انعكاس أو تراجع الظاهرة متى تدنت إيرادات النفط. ذلك أن الاستهلاك الترفي منشؤه عادات مكتسبة يصعب التخلص منها حتى عند تلاشي أو اختفاء الظروف الموضوعية التي ساعدت على ظهور هذه العادات.

هناك بالطبع ظروف موضوعية وأخرى نفسية تعمل باتجاه الضغط لاستمرارية وانتشار الاستهلاك المظاهري والتراخي في هذه الحالة ومنها:

1. تسهيلات وأنمط البيع: من ذلك وجود الائتمان الاستهلاكي والبيع بالتقسيط والتغير والتحسين المظاهري المستمر لنماذج السلع.

2. أثر المشاهدة والمحاكاة وضغط الرملاء: والرغبة في الظهور بمظهر اليسر والتطور .. الخ.

3. تأثيرات العولمة عبر وسائل الاتصال الحديثة: وخاصة فيما يتعلق بدورها في عولمة الأذواق ونشر قيم الاستهلاك.

ثالثاً:

إن ظهور النزعة الاستهلاكية وإن تميز بالانتشار الواسع - يظل مصدرها محتملاً لحدوث بعض التوترات الاجتماعية الناشئة عن شعور البعض بالحرمان أو الشعور بغياب العدل الاجتماعي أو اعتبار المظاهر الاستهلاكية دليلاً على وجود دخول غير مكتسبة لدى بعض فئات المجتمع ... الخ.

المجال الاقتصادي للتنشئة

التنشئة موجودة دائماً في كافة النشاطات الاقتصادية، وكما سبق وأشارنا فإننا نجدتها في البيت كما نجدتها في المدرسة والحقل والمصنع وسائر المؤسسات الأخرى. وعليه فإننا في هذا الجزء من الورقة لا نستطيع إلا أن نختار بعض المجالات الاقتصادية الهامة للتنشئة متأثرين في ذلك لا شك بتجربة الفترة النفطية التي عاشتها بعض المجتمعات العربية، وكذلك بتجربة التفاعل الاقتصادي والاجتماعي الواسع التي شهدتها الأقطار العربية مع بقية العالم من نهاية الحرب العالمية الثانية.

النزعة الاستهلاكية في الأقطار العربية النفطية

لعل من أهم الآثار الاقتصادية والاجتماعية للطفرة النفطية التي شهدتها الأقطار العربية المصدرة للنفط ، والتي امتدت لتشمل سائر الأقطار العربية الأخرى بسرعة ملحوظة ، تلك الظاهرة التي تمثل في التوسيع الكبير في الاستهلاك الترفي والمظاهري conspicuous consumption ، وفي افتتاح السلع الاستهلاكية العمارة ، وفي سرعة معدلات إهلاك هذه السلع التي هي في أغلب الأحوال سلع مستوردة وتمثل آخر ما وصلت إليه الصناعة في الغرب وفي اليابان . ولم يقتصر هذا التوسيع في الاستهلاك الترفي والمظاهري على القطاع الخاص وحسب وإنما امتد ليشمل القطاع العام أيضاً. إن هذه الظاهرة تعتبر سلبية ويمكن أن تترتب عليها نتائج خطيرة ما لم تتوجه برامج وأدوات التنشئة لمواجتها والعمل على ترسیخ عقلية بديلة مبنية لروح الجدية والالتزام ومضادة لعقلية الإسراف والكليل والاعتماد على الغير والتقليد.

إن خطورة هذه النزعة الاستهلاكية من الناحية الاقتصادية تكمن في الآتي :

أولاً:

إن هذا الاستهلاك ممول أساساً (بشكل مباشر أو غير مباشر) من الإيرادات النفطية، وهي إيرادات ريعية أمكن الحصول على معظمها كنتيجة لتدويب مورد طبيعي (المخزون النفطي) وليس كنتيجة لإنتاج حقيقي لذلك فإن معظم هذا الاستهلاك لا يمكن تبريره اقتصادياً، ودون الدخول في التفاصيل الفنية الخاصة بهذه الفكرة فإنه يمكن ذكر

الثاني:

يرجع إلى (أثر الانتشار) أي انتشار أنماط الاستهلاك الترفي من الفئات الاجتماعية الأعلى دخلاً إلى الفئات الأدنى دخلاً خصوصاً بين أسر العاملين في الخارج الذين لا يرتبط دخلهم بالمستويات السائدة في اقتصادهم الوطني.

وفي الختام يجب أن نلاحظ أن ظاهرة النزعة إلى الاستهلاك الترفي هي واحدة فقط من الظواهر الاجتماعية/الاقتصادية الأخرى التي تزامنت في الظهور مع الحقبة النفطية. من هذه الظواهر الأخرى فعلاً توسيع وانتشار المراكز الحضرية، وتوسيع نشاط الخدمات وانتشار وتتنوع سبل الاتصال وغيرها. هذه الظواهر مرتبطة ببعضها البعض، كما أن أحدها قد يكون (ثمن) الأخرى، وبالتالي لا يمكن أن تكون النزعة الاستهلاكية في حد ذاتها هدفاً منعزلاً للسياسات العامة، وإنما ضمن مستهدفات أشمل وفق أسس متوازنة وواقعية.

إن التوسع في الاستهلاك بهذه الطريقة تحت هذه الظروف يمكن أن يؤدي إلى نقص معدل الإدخار، وارتفاع حجم المديونية الداخلية والخارجية، وزيادة الاعتماد على الخارج في السلع والخدمات، بل وإلى توترات نفسية داخل الأسرة والمجتمع، ومظاهر سلوكية أخرى يمكن أن تكشفها الدراسات الاجتماعية الميدانية.

النزعة الاستهلاكية في الأقطار العربية غير النفطية

تعتبر العمالة المهاجرة (إلى الأقطار العربية المصدرة للنفط) من سائر الأقطار العربية الأخرى من أهم أدوات الاتصال والتفاعل الاقتصادي والاجتماعي بين الأقطار العربية ابتداءً من السبعينيات. وقد خضعت العمالة المهاجرة هذه إلى دراسات اجتماعية واقتصادية متنوعة. ويهمنا هنا أن نلقي على دور هذه العمالة في نشر وتعزيز النزعة الاستهلاكية في بلدانها الأصلية. هناك قناتان أساسيتان تمارس العمالة المهاجرة من خلالهما هذا الدور:

أولاً:

ما يمكن تسميته بالقناة المباشرة وتمثل في النزعة الاستهلاكية الوافدة مع العمالة المهاجرة عند عودتها الدائمة أو المؤقتة، وهي النزعة التي تولدت عن زيادة الدخل الذي تحصلت عليه العمالة المهاجرة، وعن تعرضها واحتياكها لبقنات اجتماعية على سلم استهلاكي أعلى في البلد النفطي.

ثانياً:

القناة غير المباشرة وتمثل في مجلل التحويلات النقدية التي تقوم بها العمالة المهاجرة خلال إقامتها بالبلد المضيف، ومجمل التأثيرات الثقافية الأخرى الواردة عن طريق الإذاعة والمجلات وسائر وسائل الإعلام الأخرى، والقصص والحكايات عن النمط الاستهلاكي السائد في البلدان النفطية، والتي تعززها صور الأسواق الحديثة وما يقام فيها من مهرجانات ومسابقات وغيرها من وسائل الترويج الحديثة.

إن التأثيرات الثقافية هذه تأتي من سائر البلدان الفنية وليس فقط من البلدان النفطية - التي هي في حقيقة الأمر مجرد وسيط في نقل الأنماط الاستهلاكية الجديدة - ولكن تجدر الملاحظة أن تأثير المحاكاة يرجع إلى عاملين:

الأول:

شعور الأفراد في الأقطار غير النفطية بأن من حقهم التمتع بما يتمتع به الناس في الأقطار النفطية، ويكون هذا الشعور أقوى عند أولئك الذين يشعرون بأنهم أكثر ثقافة وأكثر تمدنًا.

مفهوم العمل

الأصل هو أن العمل ضروري لكسب المعيشة وتحقيق المستهدفات الأخرى في الحياة. والعمل له أيضاً وظيفة اجتماعية نفسية، فهو يسbig على صاحبه قيمة معينة، ويساعده في تحقيق الذات، ويعطيه جملة من المشاعر الإيجابية نحو نفسه ونحو الآخرين. ولكن العمل أيضاً جهد ومعاناة وتضحية، ولذلك فإن حجم العمل (عبرًا عنه بالساعات المبذولة) يتعدد في المجتمع الحر وفقاً لموازنات معقدة لهذهين الطرفين من المعادلة. وفي المجتمع العربي نجد الدين والتراث ومحظوظ أدوات التنشئة من مناهج تعليمية وبرامج إعلامية وغيرها تحرض على العمل وتدعوه إلى احترامه. ومع ذلك توجد سلبيات كثيرة في نظرية الناس إلى العمل بعضها قديم وبعضها الآخر اقترب ظهوره مع فترة الوفرة والحياة السهلة التي شهدتها البلدان النفطية. فالعمل اليدوي والعرفي مثلًا يحتل مرتبة متدينة في التقييم الاجتماعي للعمل وانعكاس ذلك في التقييم الاقتصادي ووضعية التعليم المهني، وأسندت الأعمال اليدوية والحرفية (بما في ذلك العمل الزراعي والصناعي) إلى العمالة الأجنبية أو العمالة الوافدة من أقطار عربية أخرى.. وهذا بدوره انعكس سلبيًا على إمكانيات تطوير قوة العمل المحلية وساعد على خلق روح اتكالية كاملة بينها بل وجعلها في بعض الأحوال أقلية في بلدانها تعيش على هامش العملية الإنتاجية.

أيضاً وإن كانت بدرجات مختلفة. ويمكن تحديد دور النفط في هذا عن طريق الدراسات الميدانية المقارنة التي تعنى بدراسة سلوك المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية قبل وبعد سيطرة النفط في البلدان النفطية من جهة و فيما بين البلدان العربية النفطية وغير النفطية من جهة أخرى.

علاقة المردود بالجهود:

إن اعتقاد بعض الناس بأن الثراء وكسب المال هو معيار النجاح في الحياة، وأن العلم والمعرفة ليسا شرطاً لتحقيق هذا النجاح بل قد يحولان دون تحقيقه، وأن الجهد المبذول عادة ما يتناصف تناصفاً عكسياً مع المردود، وأن الحياة فرص وفرص لا تتكرر .. فهو اعتقاد له أثره في قلب المعايير التي تحكم سلوك أفراد المجتمع.

إن خطورة الاعتقاد هذا تكمن في مصداقيته في واقع مجتمعنا العربي ولا سيما بعد ظهور النفط وسيطرته على الأنشطة الاقتصادية . فشواهد الحياة قليلاً ما تخالفه وكثيراً ما تعززه. وخطورته تكمن أيضاً في ترجمته إلى معايير تسيطر على تفكير الشباب في المرحلة التي يختارون فيها لأنفسهم دروب الحياة ومجالاتها، أو عندما يفاضلون بين هذا التخصص أو ذاك أو بين هذا العمل أو غيره.

والنظرية إلى العمل لها جانب آخر وهو المتعلق بدرجة الالتزام بما يمكن تسميته (شروط العمل)، وهذه الشروط تتضمن المداومة و الحفاظ على الوقت والانضباطية، وجودة الإنتاج، والمحافظة على الآلة والمواد الخام، وروح العمل كفريق. وهذه الأمور لا تتأثر بالتدريب والتعليم بقدر ما تتأثر بالثقافة السائدة ولا سيما قيم العمل التي تغرسها التنشئة الاجتماعية.

إن أي إخلال أو تقصير في هذه الشروط يمكن أن يترتب عنه انخفاض في الإنتاجية وارتفاع في التكاليف، وزيادة في الاعتماد على الخارج في السلع والخدمات. لكن الأخطر من ذلك كله أن ظهور الالكتالية والتسيب وتفضيل الوظائف المريحة، واستغلال حقوق المواطن في تشغيل الأجانب لجني الأرباح السريعة، وكافة المظاهر الأخرى المترتبة على الإخلال بشروط العمل، تؤدي في جملتها وبمرور الوقت إلى انتشار روح وعقلية تبرر هذه المظاهر بحيث تصبح هي مقياس النجاح و الفشل، فينشأ الناشئون في محيط مثل هذه العقلية، ويتصالحون وجذانياً وأخلاقياً مع متطلباتها وتبعاتها. هذه بعض من سلبيات حياة الوفرة التي ساعد في ظهورها أو انتشارها قطاع النفط، لكن هذه السلبيات عموماً هي سمات في الإنسان وقد نجدها في مجتمعات أخرى



تحول دون مشاركتها القصوى والفعالة. فأنماط التنشئة نفسها تؤكد أنوثة المرأة منذ طفولتها، وتعطيها أدواراً اجتماعية تؤكد الإحساس بالنقص تجاه الرجل في مجالات تحمل المسؤولية والمبادرة والقيادة ومختلف السمات الالزمة للمشاركة الفعالة في الحياة العملية. وهناك مشكلة أخرى وهي التخوف من أن يفضي تحرر المرأة إلى أنماط سلوكية ومظاهر حياتية مشابهة لما هو سائد اليوم في الغرب وبعض المجتمعات الأخرى، وهي أنماط ومظاهر ترفضها التقاليد العربية والإسلامية. إضافة إلى هذه العقبات الأساسية التي تعرّض المرأة إلى ميادين العمل، هناك مشاكل أخرى مرتبطة بعمل المرأة متى التحقت المرأة بالعمل

فعلاً أي أن المشكلة لم تحل حتى بالنسبة للنساء العاملات، من ذلك تخلف المؤسسات الرسمية والاجتماعية في مجالات خدمة المرأة العاملة، وتخلف الثقافة التي تحكم علاقات العمل نسبة إلى القانون والإجراءات إلى ضمان حقوق المرأة العاملة.

إن هذين النوعين من المشكلات مرتبطة بعضهما وبالبعض فثقافة المجتمع لابد أن تسود علاقات العمل، كذلك فإن قضية المرأة بقدر ما هي أساسية لعملية التنمية، فإن مرحلة التنمية ذاتها تؤثر في وضع المرأة وكافة المعطيات الثقافية.

ومن هذا فإن التنمية الاقتصادية مشروع متكامل ومتواصل، ودور التنشئة الاجتماعية فيه شديد الأهمية. إن فرص تحقيق التنمية لا تعزز فقط إمكانيات التمويل والقدرة على الاستعارة بالخبرات الأجنبية في تنفيذ المشروعات، وإنما يكسبها صفة الاستدامة أن تكون معززة بقدرات موارد بشرية وطنية قادرة ومؤهلة تحكمها قيم محابية للتنمية. وهنا يمكن دور التنشئة. فإذا تشرّت التنشئة أو اتّخذت مسارات غير محابية للتنمية -كما قدمنا- فإن مشروع التنمية يتعرض للارتباك وعدم

وضوح الأولويات، وارتفاع التكاليف.

ولا أعتقد أن هذه مشكلة خاصة بمجتمعنا العربي، ولكن اعتقاد أنها تشكل ظاهرة خطيرة بالنسبة إلينا في المرحلة التي نشهد فيها التحول من مجتمع الاستهلاك والحياة السهلة إلى مجتمع الإنتاج والاستهلاك) والحياة الجادة، وتصحيح المشكلة ليس سهلاً بالطبع، ولا بد أن يكون بطيئاً. فالعادات والمعتقدات مهما كانت تصنفياتها من حيث السلبية أو الإيجابية لا تخفي بسرعة، لكن التجربة والمشاهدة والمعطيات الموضوعية في الحياة هي التي تعزّزها أو تضعفها، وبالتالي فإن السياسة العامة ب مختلف أدواتها يمكن أن تنسق لإحداث التغيير المطلوب شريطة وجود التزام واضح بمبدأ العدالة في توزيع الدخل وتكافؤ الفرص أمام جميع أفراد المجتمع.

المرأة و العمل:

لقد كثُر الحديث عن قضية المرأة في المجتمع العربي وعن تحرير وتحرر المرأة العربية. وقد جاء معظم الحديث من وسائل الإعلام المختلفة ومنديات الرأي في مجتمع الاستهلاك، حتى صارت القضية وكأنهامحاكاة لغرب أو لشرق دون أن تكون لها الحيثيات الخصوصية والأسس العقلانية التي تبرر جعلها من أهم قضايا التنمية العربية. إن تحرير المرأة العربية يبدأ من تأكيد المجتمع لصفتها الإنسانية وتغليب ذلك على صفتها الأنوثية. يتبع من ذلك ضرورة تحرير المرأة اقتصادياً وإتاحة الفرصة أمامها لدخول معرك التنمية دخولاً تساوى فيه من حيث الفرصة والمسؤولية والمزايا مع الرجل. لكن لكي تكون عملية التحرير هذه فعالة فلا بد أن تتاح أمام المرأة فرص التعليم والتدريب المتاحة في المجتمع حتى لا تبقى إنتاجية المرأة في أدنى المستويات. فإذا علمنا أن المرأة تمثل نصف المجتمع عدداً، وعلمنا أن معدل التنمية يتوقف في التحليل الأخير على متوسط إنتاجية العمل وحجم العمل، لأدركنا الأهمية القصوى لتعليم وتدريب وتأهيل المرأة في الرفع من معدل التنمية.

ولكن يجب أن نلاحظ أن توفير فرص التعليم والتأهيل ومختلف الظروف المادية التي تحفز المرأة على دخول ميدان العمل يعتبر شرطاً ضرورياً ولكنه غير كاف لحل قضية المرأة. ذلك أن واقع المرأة العربية مثقل بالتقاليد والرواسب التي

التطوير العملي لآفاق التنمية والتطوير الإداري

منذ منتصف القرن العشرين إلى إصلاح برامج تطويرية لمواجهة التغيرات المستجدة، وقد وظفت هذه الدول مبالغ مالية كبيرة لتحديث وظائف وأداء إدارتها ومؤسساتها العامة بحيث نجحت في إرساء مقومات التنمية المستدامة لمجتمعاتها وشعوبها.

وقد كانت أهم النتائج التي خلصت إليها هذه المحاولات:-

❖ اعتماد معايير موضوعية لقياس وتقويم نتائج أداء الموظف العام وخدمات الإدارات والمؤسسات العامة وما يتلازم مع ذلك من آثار ضابطة ومصححة ومحفزة لتحقيق نتائج أفضل للفرد والمجتمع.

❖ النزاهة وما يتلازم معها من مساءلة مالية وإدارية

وأساليب إدارية ذات شفافية تطبق على الجميع.
كل ذلك يأتي انسجاماً مع دور أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل في تحديث وتطوير وتحسين الأداء الإداري لضمان حقوق الناس وتوفير شروط التنمية الدائمة والمستدامة.

وتسعى هذه المذكرة إلى التطوير العملي لآفاق التنمية والتطوير الإداري بالجماهيرية العظمى وذلك من خلال تبني عدد من المداخل التنموية والتطويرية والتعامل معها كوحدة كاملة ومتراقبة، والتي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار مبادئ الإدارة العامة الحديثة والمتمثلة في تزويد الأجهزة الإدارية بالموظفين الأكفاء، واعتماد نظام حديث للوظيفة العامة، وتبسيط وتحديث الإجراءات والنظم، وتركيز الإدارة على خدمة المواطن وتحقيق النتائج، وتطوير معدلات أداء واقعية لوحدات الجهاز الإداري والموظفين العموميين، وبناء قواعد عادلة وكفؤة لمحاسبة الوحدات الإدارية والوظيفة الممنوحة لتنفيذ هذه الأهداف والإخلاصات وكذلك اعتماد هيكليات إدارية فاعلة ومتناصفة وتوزيع الاختصاصات، الإدارية بإتقان وبالأخص بين ما هو مركزي وبين ما هو محلي.

إلى اللقاء

تمثل هذه الورقة إطاراً مرجعياً ودليل عمل داعم لجهود التنمية والتطوير الإداري، حيث ركزت أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل على وضع الأسس والآليات والمقترنات الالزمة لإصلاح وتطوير الجهاز الإداري. وفي هذا البرنامج تواصل العمل لاستكمال الدراسة المعدة سابقاً بعنوان (آفاق التنمية والتطوير الإداري بالجماهيرية العظمى)، وهدفت هذه الدراسة الجديدة إلى تطوير وتحديث الإدارة وفق أساليب ومعايير مدرسته منها تحديد أسلوب التعين لشغل الوظائف العامة، ومعدلات الأداء، وأهمية تأهيل القيادات الإدارية.

إن نجاح إدارات الدولة ومكوناتها في أداء وظائفها ومهاماتها يرتكز على مدى ما يتم تحقيقه من رفع مستوى حياة الأفراد وتأمين حقوقهم وتوفير الإطار الصالح لالتزامهم بواجباتهم، تجاه الدولة والفرد، حيث أن التزام الفرد بمواطنيته حقوقاً وواجبات يرتكز على مدى شعوره بالانتماء إلى دولته و مجتمعه، وهذا الشعور تغذيه التوعية الجيدة لأداء المرافق العامة وعدها، ونجاحها في إرساء حكم القانون والإدارة المفيدة. وبالنظر إلى ما واجهته وتواجهه الدول من متغيرات تفرض بالضرورة هندسة متطرفة وملائمة لدور ووظائف القطاع العام وتقدير المتغيرات الحاكمة على المستوى العالمي والتي فرضتها المعطيات الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية الجديدة، وما تنتج عن ذلك من نشوء اقتصاد جديد، وتغيير في وسائل الاتصالات وفي طبيعة أدوات الاتصال بين الناس فإن بروز مظاهر ونتائج هذه المتغيرات مثل مشاركة القطاع الأهلي في صياغة وتنفيذ السياسات التنموية التي ترسمها قطاعات الدولة وفي تحمل أعباء إدارة واستثمار الخدمات العامة يحقق هدفين مركزيين هما التنمية المستدامة وخدمة الإنسان وتلبية حاجاته المتطورة. ويطلب هذا المنحى الجديد توفير البيئة الصالحة والإطار المناسب الذي يؤسس لشراكة تحكمها قواعد توعية للسلوك والأداء الصالح والمفيد للفرد والجماعة وتضييقها مبادئ حكم القانون ومعايير الجودة العالمية.

إن دول العالم المقدمة صناعياً أو النامية قد أسرعت الخطى

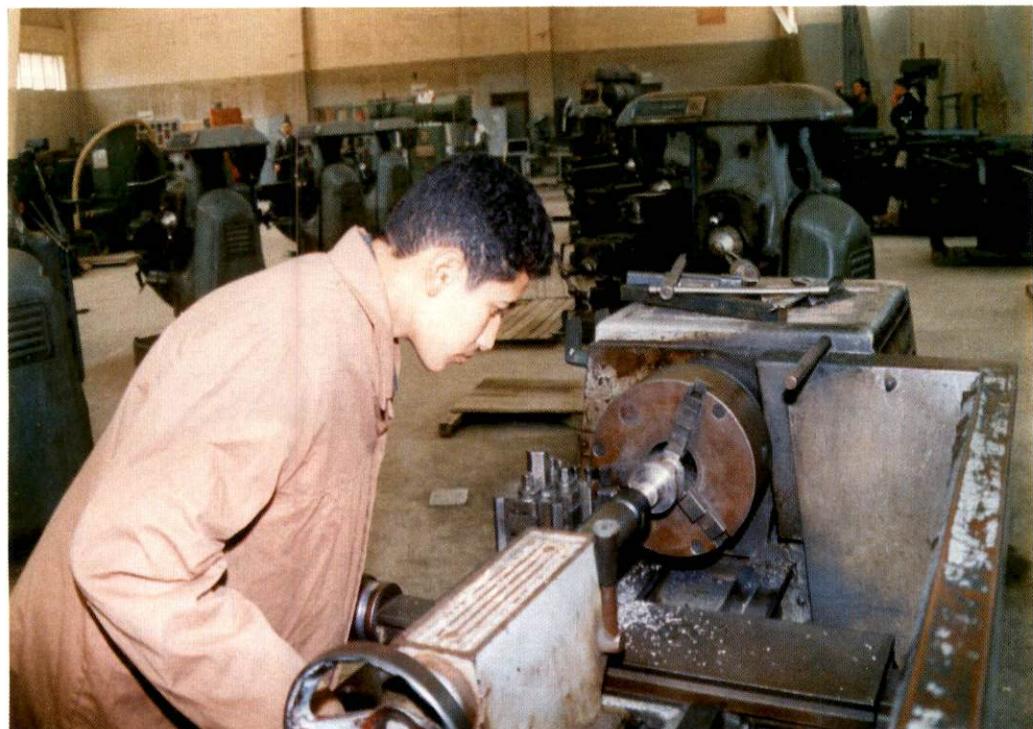
التكامل والترابط

بين التخطيط التربوي والتخطيط لتنمية الموارد البشرية

د. عبد السلام بشير الدوبي

لم تعد الحياة الاجتماعية والاقتصادية تسير بمحض الصدفة بل بدأت معظم المجتمعات توجه هذه الحياة بناء على استراتيجية محددة وخطط مدروسة .

ولقد عكست تجارب التخطيط في مجالات التربية والتنمية البشرية والاقتصاد حقيقة إمكانية توجيه الإمكانيات بشكل أكثر ترشيداً لتحقيق الأهداف .



الذي يتضمن التخطيط التربوي والتخطيط للتنمية البشرية وغيرها .

ومما يزيد في أهمية مبدأ الترابط والتكامل بين التخطيط التربوي والتخطيط للتنمية البشرية ما يلي:-

- 1- ترشيد الإنفاق وتنسيق الجهود .
- 2- تلافي الازدواجية والتضارب .
- 3- سهولة التدخل عند حدوث خلل .
- 4- إمكانية مواجهة معطيات الواقع ومستجداته في ظل العولمة وانتشار المعلوماتية .
- 5- تلافي حدوث الأخطاء والوقاية من الممارسات العشوائية .

كما أظهرت تجارب التخطيط أن التركيز القطاعي رغم أهميته لا يؤدي ثماره ما لم يكن في إطار شمولي مترابط ومتكامل، لأن الواقع الاجتماعي والاقتصادي والبشري هو أيضاً واقع مترابط ومتكامل يشد ويكمel بعضه ببعض، وإن أي خلل أو انحراف في جزء من أجزائه أو مكون من مكوناته سيكون له دون ريب تأثير على بقية الأجزاء .

إن مبدأ الترابط والتكامل بين التخطيط التربوي والتخطيط للتنمية البشرية قد صار واقعاً

وحقيقة عوضاً عن أن يكون مطلباً فقط. فالتربيـة تهدف إلى إعداد الأفراد وإكسابـهم معارف ومهارات ومساعـدهم على النمو والتطور، وكذلك تهدف إلى تنمية الفرد من جميع جوانـبه وإعدادـه لأن يكون عضـواً صالحـاً في المجتمع. ولا تقـتصر وظيفة التربية النـظامية وغير النـظامية على فعل كلـ هذا بل تـعدـاه لتسـهم في تـنمية المجتمع وتطـويرـه وبـما يـعود على الأـفراد بالـنمو والـتقدـم والـرفـاهـية. ومن هـنا فإنـ التنمية في أيـ مجال يـجب أن تكونـ ضمنـ إطارـ التنمية الشـاملـة، وإنـ هذهـ التنمية لاـ مجالـ لتحقـيقـها دونـ تـخطـيطـ شاملـ، ولـعلـ هذاـ الاستـنتاجـ بـيـعـ القـولـ بأنـ القـوةـ الفـاعـلةـ وراءـ كلـ ذـلكـ تـتزـودـ بـوقـودـهاـ وـتأـخذـ دـافـعيـتهاـ منـ عـامـليـ التـرـابـطـ وـالـتكـامـلـ باـعـتـبارـهماـ جـوـهـرـ التـخطـيطـ الشـاملـ

7- إن التربية على علاقة بالوسط الاجتماعي الذي توجد فيه، وهي تمثل مشروعًا اقتصاديًّا ينطبق عليه أسلوب تحليل النظم. فالتربيَّة تتناول في مادتها الخام التلاميذ من أبناء المجتمع ثم تخضعهم لعمليات تحول داخلية عن طريق المناهج والطائق التعليمية، لتعيد أخيرًا إنتاجهم إلى المجتمع إما بشكل منتجات نهائية أي خريجين وإما بشكل منتجات ناقصة أو غير كاملة كما يحدث في التسرب من التعليم.

8- إن التربية تمثل بالنظر إلى كونها مشروعًا اقتصاديًّا مجتمعيًّا مصغرًا ترتبط بعلاقة قوية بالبنية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الذي توجد فيه، ذلك أنها في صميمها عملية اجتماعية، وهي تستمد خياراتها الأساسية من القيم السائدة في المجتمع، كما أنها تنظيماً ومحظى بحكومة بواقع العلاقات الاقتصادية والاجتماعية وهي أيضًا عملية لا غنى عنها لأي إنساء فردي أو اجتماعي.

❖ أتجاهات التكامل والترابط بين التخطيط التربوي والخطيط لتنمية الموارد البشرية

يبدو من خلال التتبع التاريخي لتطور التخطيط التربوي وتنمية الموارد البشرية أن رجال الاقتصاد قد ضلوا الطريق طويلاً ويفغلون التربية والتعليم كعامل أساسى في التنمية الاقتصادية والنشاط الاقتصادي.

غير أن موضوع العلاقة بين التخطيط التربوي وتحفيظ تنمية الموارد البشرية قد بدأ يأخذ المكانة المهمة كما يبدو ذلك جلياً في أدبيات التربية والتنمية والتخطيط والتنمية البشرية المستدامة.

إن التنمية الشاملة تتطلب مد جسور الترابط بين التخطيط التربوي والتخطيط لتنمية الموارد البشرية، وما يترتب عن ذلك من اعتبارات لاحتياجات سوق العمل وتزويد الأفراد بإمكانات ومهارات تعينهم على المشاركة الفاعلة في دفع التنمية والإنتاج خطوات متقدمة للأمام.

لقد تجاوزت بعض المجتمعات المعاصرة النظر إلى التربية النظامية على أنها نوع من الخدمة يحتاجها الناس وتقدم لهم في معزل عن تنمية الموارد البشرية وبمعزل عن تحقيق التنمية الشاملة إلى النظرة التي تعتبر التربية استثماراً بشرياً مهماً وأساسياً.

هذه فقط مؤشرات عامة اقتضتها طبيعة القضايا المطروحة في هذه الورقة، وهي لا تغدو عن كونها أمثلة لا حصرًا لكل أوجه أهمية التكامل والترابط بين التخطيط التربوي والتخطيط للتنمية البشرية.

منطلقات أساسية

عند مقاربة العلاقة الترابطية بين التخطيط التربوي والتخطيط لتنمية الموارد البشرية وتحديد صلتها بالتنمية الشاملة لابد من الأخذ في الحسبان جملة من المعطيات أو المنطلقات وعلى الأخص ما يلي :-

1- التربية بمفهومها الشامل تعبر عن وظيفة حيوية مهمة تؤدي بواسطة مجلم البيئة الاجتماعية، والمدرسة إحدى وسائلها، وهي تشمل كل تفاعل بين البيئة والفرد ينتج عنه تغيير في السلوك، وهي نظامية كتلك التي تتم داخل المؤسسات التعليمية والتربية، ولا نظامية كتلك التي تتم عبر وسائل الإعلام والتنشئة الاجتماعية في الأسرة وسوها.

2- إن التخطيط التربوي يؤكد بشكل خاص على طبيعة العلاقات المتداخلة بين التربية والمجتمع وبين التربية وتنمية الموارد البشرية، وهو ينطلق من منطلقيين رئисيين : الأول أن التربية تنتج علاقات اجتماعية مناسبة، والثاني أن التربية تعيد إنتاج علاقات الإنتاج القائمة.

3- ينطلق التخطيط التربوي والتخطيط لتنمية البشرية ويسعى إلى هدف أعم هو تحقيق التوازن بين المقتضيات الاجتماعية والمقتضيات الاقتصادية.

4- يعني التخطيط في بعده التنموي القدرة على تحديد موارد المجتمع المادية والبشرية وحسن توظيفها وتنميتها كماً وكيفاً.

5- إن التخطيط الشامل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية يعني تركيز الجهود بالدرجة الأولى على تعبئة وتطوير موارد المجتمع المادية والبشرية من أجل الوصول إلى التنمية البشرية وتوسيع قدرتها الإنتاجية وفتح إبداعاتها بما يعكس على إحداث التنمية الشاملة.

6- تأخذ التنمية معنى يرتبط بالمفهوم الديمقراطي وتنمية جميع المواطنين من جميع الطبقات وعلى جميع المستويات ومن جميع النواحي المادية والفكرية والاجتماعية.

ونوجز في هذا المقام بعض أسباب مشكلة غياب الارتباط والتكميل بين التخطيط التربوي والخطط للتنمية البشرية في الوطن العربي وفقاً للآتي

أ- غالباً ما يجري إعداد خطط التربية بمعزل عن مجريات إعداد خطط التنمية، والجسر الذي يربط بين الخطط الشاملة وخطط التربية، وهو جسر القوى العاملة، هو جسر مفقود ولم يتم بناؤه بعد، وذلك راجع إلى عدة عوامل منها نقص البيانات، وغياب الإسقاطات المتصلة بمدى الحاجة لقوى العاملة، ونقص البحوث والدراسات، والآن هناك جهود حثيثة قد بدأ تبرز من قطاع القوى العاملة لمعالجة هذه المشاكل ووضع الحلول لها.

ب- ولم تسلمخطط التربية نفسها من هذه الصعوبات بل اعتمدت هي الأخرى تمديد الاتجاهات القائمة للنمو التربوي إلى المستقبل خاصة فيما يتعلق باستيعاب الطلاب ومباني وكتب مدرسية وغيرها، فجاءت إسقاطات الخطط التربوية في غير ما اعتبار للإسقاطات من الحاجة لقوى العاملة بل ربما ساعدت على تفاقم مشكلاتها.

ج- غابت خطط التربية في معظمها بالجانب الكمي دون إعطاء نفس العناية للجانب الكيفي.

في إطار هذا التحليل لجانب واحد من جوانب مشكلة غياب الترابط والتكميل بين التخطيط التربوي وخطط التنمية البشرية يمكن التأكيد من حقيقة مؤداها أن الواقع التطبيقي يخالف الاتقاء النظري حول أهمية التكامل والترابط بين الجانبين وأيضاً تبيان أن التخطيط التربوي وخطط تنمية الموارد البشرية يكمل كل منهما الآخر ولا يستطيع أحدهما تحقيق مستهدفاته في غياب الثاني.

إن فشل التخطيط التربوي في مواجهة المشاكل التي تعوق نمو الفرد في العالم الثالث قد أسهم في إخفاق التنمية الشاملة المنشودة، وإن مشاكل مثل ارتفاع أو انتشار الأمية والبطالة ونقص العمالة المدرّبة هي مشاكل تواجه التخطيط التربوي كما تواجه التخطيط لتنمية الموارد البشرية.

وإذا كانت علاقة الترابط والتكميل بين التخطيط التربوي والخطط لتنمية الموارد البشرية هي من العلاقات المعترف بها على نطاق واسع على الأقل من الناحية النظرية فإنها من الناحية التطبيقية لاتزال تعاني من صعوبات منها:-

1- تعدد وتتنوع الجهات المسئولة عن التخطيط التربوي والخطط لتنمية الموارد البشرية، مع غياب أو نقص التنسيق بينها، ويفصل من قطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل الآن أن يسد هذه الثغرات.

2- قلة الدراسات والبحوث في مجالات رصد نتاجات غياب الترابط بين النوعين من التخطيط، إضافة إلى النقص الهائل في المعلومات والبيانات التي يحتاجها وضع الخطط التربوية وخطط تنمية الموارد البشرية.

3- الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في بعض البلدان وعلى الأخص بلدان العالم الثالث وانعكاساتها على غياب التخطيط عموماً والخطط التربوي والخطط لتنمية الموارد البشرية على وجه الخصوص.

4- عدم إعطاء التخطيط التربوي وخطط تنمية الموارد البشرية وعلاقته بالتنمية الشاملة الاهتمام الذي يستحقه. إن التخطيط التربوي والخطط لتنمية الموارد البشرية خدمة للتنمية الشاملة لا يمكنه أن يحقق أهدافه بمعزل عن خطط تنمية الهياكل الاقتصادية والاجتماعية، ورفع الكفاءة الإنتاجية، وتطوير سياسة الاستخدام والأجور، والتصدي لمشكلات عمال المرأة، والتأمين الاجتماعي، وتطوير واستخدام التكنولوجيا، وتحقيق درجات عالية من الاعتماد على التعدين والتحرر من التبعية الاقتصادية والتكنولوجية، ناهيك عن دور الإعلام، فهل تستطيع التربية أن تقدم عطاءها كاملاً فيما يتصل بخلق المواقف والاتجاهات الالزامية للتنمية بجميع أشكالها إن ظلت تعمل بمعزل عن وسائل الإعلام وبرامجه؟

توسيع قاعدة الملكية

أ.د/ فرحت صالح شرننة

أ / سالم أحمد الفرجاني

يهم برنامج توسيع قاعدة الملكية بزيادة عدد المالكين للوحدات الاقتصادية العامة للمنتجين بها بشكل أساسي وأفراد المجتمع الآخرين والأجانب بشكل تكميلي، بفتح المجال للمساهمة إن بالمال أو الجهد أو كليهما معاً، وذلك بتحويل هذه الوحدات الاقتصادية العامة إلى وحدات اشتراكية في شكل تشاركيات أو شركات مساهمة، وضمان معاملة المنتجين بهذه الوحدات كشركاء ليكون هذا بديلاً عن نظام الأجرة المطبق فيأغلب الوحدات الاقتصادية العامة.

هـ. العمل على عدم انتشار المؤسسات الرأسمالية الاحتكارية، وما ينبع عنها من سيطرة رأس المال وطغيانه على عناصر الإنتاج الأخرى، بما يؤدي إلى سوء توزيع الثروة والدخل سواء بين عناصر الإنتاج أو بين أفراد المجتمع، وإنما السعي بدلًا من ذلك إلى تفتيت هذه المؤسسات وتوسيع قاعدة ملكيتها بزيادة عدد المالكين فيها، بمعنى تحويلها إلى ملكيات أو مؤسسات اشتراكية يكون المالكون والمنتجون بها شركاء.

وتعزى الخصخصة بوجه عام على أنها عملية تحويل أو نقل الأصول وأعمال الخدمة العامة من القطاع العام إلى القطاع الخاص الوطني أو الأجنبي أو المشترك، ومن أهم أهداف الخصخصة (بغض النظر عن مفهومها وأداتها) وكما يرسمها المنادون بها عادةً تحسين الأداء الاقتصادي من خلال تحسين الأداء بالوحدات الاقتصادية المراد خصخصتها، وتفعيل قوى السوق والمنافسة بما فيها المنافسة الدولية وكذلك تخفيف أعباء الوحدات الاقتصادية العامة الخاسرة على الميزانية العامة وضمان توظيف حقيقي للقوى العاملة بغض النظر عن الآثار السلبية لذلك.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين برنامج توسيع قاعدة الملكية والشخصية، ولكي تكون أكثر دقة وشمولاً فإن كليهما يتافق في بعض النواحي ويختلفان في بعضها الآخر.

أهم نقاط الالقاء بين الشخصية وبرنامج توسيع قاعدة الملكية:-

1. كلاهما يعني بتحسين أداء الوحدات الاقتصادية والأداء الاقتصادي من خلال ذلك.

2. كلاهما يهدف إلى ضمان أن تعمل تلك الوحدات بمجرد تحويلها وفقاً لآليات السوق وتحريرها من كافة التقيود غير الإنتاجية مثل البيرورقراطية المفرطة والارتباط المالي ... الخ.

ويسعى برنامج توسيع قاعدة الملكية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، سواء المتعلقة منها بالملكية، أو بالعدالة الاجتماعية وبفاءة الإنتاج والإنتاجية، أو تلك المتعلقة بالتنمية الاقتصادية ورفع مستوى الرفاهية لأفراد المجتمع، وذلك عن طريق زيادة كفاءة الأداء الاقتصادي بتحسين الجودة وتحفيض التكاليف، ويمكن تلخيص أهم هذه الأهداف فيما يلي:-
أ. إرساء توجهات المجتمع الجماهيري نحو تطبيق الاشتراكية الشعبية والعدالة الاجتماعية من خلال تمكين الأفراد من تملك المؤسسات الاقتصادية الإنتاجية السلعية والخدمية، بحيث يسيطر أفراد المجتمع على ثروتهم مباشرة استكمالاً لتطبيق مقوله (السلطة والثروة والسلاح بيد الشعب).

ب. زيادة كفاءة استخدام الموارد الاقتصادية من خلال توسيع قاعدة المنافسة وما يترتب عنها من زيادة في الكفاءة والإنتاجية وتحسين الجودة وتمتين الاقتصاد الوطني في مجال المنافسة الدولية.

ج. العمل على رفع معدلات التنمية الاقتصادية بإيجاد حواجز من شأنها جذب المدخرات المجمدة حالياً وتوظيفها في المشروعات الاستثمارية المختلفة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وزيادة حجم التوظيف (طبقاً لنظرية المكاثر) وبالتالي زيادة مستوى الدخل ورفع مستويات المعيشة لأفراد المجتمع.

د. التخلص من سيطرة القطاع العام وما يرتبط به من ظواهر اقتصادية سلبية من بيرورقراطية وانعدام الحواجز الإنتاجية وتدني الإنتاج والإنتاجية وارتفاع التكاليف وغيرها، وذلك بنشر المؤسسات الاشتراكية الأهلية وما ينبع عنها من ربط المنتجين بإنتاجهم مباشرة ووصولهم بذلك إلى قمة الحواجز الاقتصادية باستلامهم كامل قيمة إنتاجهم.

وقدراته سواء بالمال أو الجهد أو كليهما معاً، وضمان عدم طفيان عنصر رأس المال على العناصر الإنتاجية الأخرى من خلال تطبيق مبدأ تساوي حصة عناصر الإنتاج في العملية الإنتاجية، أما في الشخصية وبرامجهما فإن المشاركة محصورة في الغالب من يمتلكون الإمكانيات المادية الالزامية لشراء الوحدات الاقتصادية العامة أو جزء منها.

6. يهدف برنامج توسيع قاعدة الملكية إلى الموازنة بين الكفاءة الاقتصادية من جهة والعدالة الاجتماعية من جهة أخرى، أما الشخصية وبرامجهما فإنها ترتكز على تحقيق وتفعيل الكفاءة الاقتصادية بغض النظر عن التبعات أو الآثار الاجتماعية السلبية الناجمة عن تهميش الطبقات العريضة من المجتمع من لا يمتلكون الإمكانيات المالية الالزامية لشراء الوحدات الاقتصادية العامة أو جزء منها.

7. يترتب عن برنامج توسيع قاعدة الملكية توسيع الملكية الاقتصادية أفقياً، أي زيادة عدد المالكين للوحدات الاقتصادية وتمكين المنتجين من تملك وحداتهم الإنتاجية، ولا تترتب عنه فوارق عميقа في ثروات ودخول أفراد المجتمع كما هو الحال في الشخصية، وحيثما طبقت الشخصية في العديد من الدول النامية فإن الملكية توسيع رأساً، وعظمت الفوارق وانقسمت المجتمعات المخصصة إلى طبقتين، طبقة قليلة العدد تمتلك معظم الوحدات الاقتصادية وبالتالي فهي تسيطر على الثروة والدخل، وطبقة كثيرة العدد عاملة مهمشة من حيث الثروة والدخل.

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين برنامج توسيع قاعدة الملكية والاشتراكية الشعبية فإن توسيع قاعدة الملكية وكما ذكرنا سابقاً ما هو إلا برنامج عمل أو تطبيقي لمفهوم الاشتراكية الشعبية الموضحة معالها في الفصل الثاني من الكتاب الأخضر، حيث يسعى إلى نقل ملكية الوحدات الاقتصادية العامة إلى ملكية اشتراكية يكون فيها المنتجون شركاء لا أجراء، وبذلك فهو يسعى إلى تمكين أفراد المجتمع الجماهيري من السيطرة على ثروتهم مباشرة استكمالاً لتطبيق مقوله: (السلطة والثروة والسلاح بيد الشعب).

3. كلاهما متفقان نسبياً في معالجة كفاءة الوحدات الاقتصادية العامة من خلال معالجة الملكية، أي بنقل ملكية الوحدات الاقتصادية العامة إلى القطاع الأهلي.

نقاط الاختلاف بينهما:-

1. إن عملية معالجة الملكية للوحدات الاقتصادية العامة في إطار برنامج توسيع قاعدة الملكية تعني نقل ملكية تلك الوحدات إلى وحدات أهلية جماعية في شكل تشاركيات أو شركات مساهمة، أما في ظل الشخصية فإن عملية المعالجة إذا ما ترتب عنها نقل ملكية تتم في الغالب بنقل ملكية الوحدات الاقتصادية العامة إلى ملكية فردية خاصة.

2. تم معالجة الوحدات الاقتصادية العامة في إطار برنامج توسيع قاعدة الملكية من خلال معالجة الملكية أي بتحويل الوحدات الاقتصادية العامة إلى وحدات اشتراكية، أما في الشخصية وحسب أفكار المنادين بها وأتباعهم فقد تم عملية المعالجة دون معالجة الملكية من خلال الأدوات والوسائل المتعددة لذلك مثل عقود الإدارية أو الإيجار...الخ من الأدوات التي لا يترتب عنها تنازل عن ملكية الوحدات الاقتصادية العامة إلى القطاع الأهلي.

3. يستند برنامج توسيع قاعدة الملكية إلى الاشتراكية الشعبية الموضحة معالها في الفصل الثاني من الكتاب الأخضر والتي تعنى بضرورة سيطرة أفراد المجتمع على ثروتهم مباشرة استكمالاً لتطبيق مقوله (السلطة والثروة والسلاح بيد الشعب)، أما الشخصية فإنها في تطبيقاتها تمثل النظام الرأسمالي الذي يدعم المبادرة الفردية بشكل مطلق وفقاً للقاعدة (دعا يعلم دعه يمر)، فالمnadون بالشخصية وأتباعهم لا يكترون إذا ما بيعت الوحدات الاقتصادية العامة لعدد قليل من المستثمرين المحليين أو الأجانب على السواء، وأصبح النشاط الاقتصادي تابعاً للمتغيرات الخارجية المحددة لأدائه وتحدد الوحدات الاقتصادية الاحتكارية الخاصة.

4. في ظل توسيع قاعدة الملكية فإن المنتجين بالوحدات الاقتصادية الملكية أو المنقوله ملكيتها سيعاملون معاملة الشركاء بحسب مساهمتهم في العملية الإنتاجية سواء أكانت تلك المساهمة بالمال أم الجهد أم بكليهما معاً، أما في ظل الشخصية فإن معاملة المنتجين في الوحدات المعالجة يتم وفقاً لنظام الأجرة المتبعة في النظام الرأسمالي.

5. يحرص برنامج توسيع قاعدة الملكية على ضمان المشاركة الشعبية من خلال مساهمة كل أفراد المجتمع كلاً حسب إمكانياته

من أجل تحقيق نهضة اقتصادية واجتماعية

في جهد متواصل وعمل دءوب أولت أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل اهتماماتها بتحسين أوضاع الشباب ومعالجة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وتحقيق أهداف الإقراض، لذلك فقد قامت بعقد لقاءات مع مدراء المصارف المتخصصة وصندوق التحول للإنتاج، وتركزت هذه اللقاءات حول الأسباب الكامنة وراء عدم تحقيق تلك الجهات للأغراض المستهدفة من القروض التي منحتها.

وفي هذا السياق اتفق على أنه لإنجاح برنامج التوسيع في الإقراض، سواء الإقراض الإنثاجي أم الخدمي للقطاع الأهلي يجب أن يتم تحقيق أهداف وبرامج منفصلة لكل مؤسسة وفقاً للآتي:-

- ❖ برنامج تشغيل بعض الباحثين عن عمل، وله الأولوية بالنسبة لمصرف التنمية وصندوق التحول للإنتاج والمصرف الزراعي والريفي.
- ❖ برنامج لتطوير وزيادة دخل الأسر محدودة الدخل، وتشترك فيه جميع المصارف وخاصة المصرف الريفي حيث يقع هذا

وقد خلصت هذه اللقاءات إلى صياغة برنامج وخطة عمل في كل مؤسسة وفقاً للآتي:-

- ❖ تحديد المناشط وال المجالات التي يختص بها كل مصرف.
- ❖ تحديد عدد مستهدف من الباحثين عن العمل لتوفير فرص عمل لهم.
- ❖ تحديد السقوف التمويلية للمشروعات حسب عدد فرص العمل في كل مشروع و طبيعة المشروع ذاته.
- ❖ توفير الأراضي لإقامة المشروعات وتحديد أوضاع الباحثين عن العمل واستحقاقهم ذلك.



وفيما يلي بيان بالأنشطة الاقتصادية التي وردت بالقرار المذكور

أولاً: الأنشطة الإنتاجية

1. صناعة المكرونة والمعجنات بأنواعها.
2. صناعة السميد ومشتقاته.
3. إنتاج خميرة الخبز والخل.
4. معاصر الزيتون.
5. مصانع تعبئة الزيوت.
6. فرز وتصنيف ومعالجة وحفظ زيتون المائدة والمخللات.
7. فرز وتغليف وتعبئة الخضروات والفواكه.
8. صناعة العصائر.
9. صناعة وتركيب الصويبات الزراعية وملحقاتها.
10. استصلاح وتعمير الأراضي.
11. إعادة فرز وتدوير تصنيع السماد العضوي من القمامات.
12. وحدات تجميع وتهيئة السماد الطبيعي.
13. صناعة إكثار وتسمين الدواجن (دجاج-رومي-أرانب-سمان).
14. تربية النحل وإنتاج العسل وتعبئته.
15. صناعة حظائر الدواجن والغضبانات.
16. فرز وتصنيف وتعليق اللحوم.
17. صناعة الألبان ومنتجاتها.
18. تصنيع مختلفات المجازر.
19. صناعة الأعلاف والمطاحن (دقيق وسميد).
20. صناعة الحبال وشباك الصيد.
21. مزارع الأسماك.
22. فرز وحفظ وتعليق الأسماك.
23. صناعة الإسفنج الصناعي.
24. معاجين الأسنان.
25. صناعة الخلاصات العطرية.
26. إنتاج مواد التنظيف.
27. صناعة طواطم وأجزاء الأسنان.
28. صناعة المستلزمات الطبية البلاستيكية التي تستخدم لمرة واحدة.
29. صناعة الكراسي والأسرة والمراتب الطبية.
30. صناعة بعض معدات وأدوات المعافين.
31. وسائل الإيضاح التعليمية والتدريبية.
32. المستلزمات التعليمية والتدريبية.
33. صناعة أقلام الرصاص وأقلام العبر الجاف لختلف الاستخدامات.

الموضوع ضمن أولوياته الأساسية والرئيسية.

❖ برنامج توسيع وتطوير المؤسسات الأهلية وال العامة القائمة لغرض تحسين الإنتاج أو الخدمة أو زيادة فرص العمل وزيادة أنواع الخدمة أو كميات الإنتاج، وهذه تشارك فيها المصارف والجهات التمويلية المذكورة عدا المصرف الريفي وصندوق التحول للإنتاج.

ولتنفيذ هذه المستهدفات ينبغي تخصيص مساحات في كل شعبية لإنشاء المشروعات عليها و توفير البنية التحتية اللازمة لها، حيث أن أكثر من (70 %) من المستهدفين لهذه البرامج لا توفر لديهم الواقع اللازم لمشاريعهم. وقد تم خصصت عن هذه اللقاءات نتائج إيجابية ينبغي للجهات المختصة التأثر لتحقيقها. وتم تحديد الفئات المستهدفة بالإقراض وهي: الغربيون الجدد والباحثون عن العمل والراغبون في التحول من الوظائف الإدارية في الجهاز الإداري إلى الإنتاج.

وإن تحققت المستهدفات العامة لهذا المشروع فسيؤدي إلى نهضة اقتصادية واجتماعية كبيرة ترفع من مستوى معيشة المواطن من جانب وتساعد في تمية الاقتصاد الوطني من جانب آخر.

ومن هنا يأتي قرار اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل رقم (50) لسنة 1373 ور بشأن تحديد الأنشطة الاقتصادية التي يتم الإقراض لمزاولتها، وقد نص القرار المذكور على تحديد الأنشطة الاقتصادية (انتاجية-خدمة-حرفية) وبما يتلاءم مع رغبة المقترضين والجدوى الاقتصادية كمناشط يجوز الإقراض لها من المبالغ المحددة بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (20) لسنة 1373 ور.

وأوضح القرار بأن للجان الشعبية للشبيبات الإشراف على اقتراح مناشط اقتصادية أخرى جديدة في أي من المجالات الثلاثة المذكورة بالقرار، وذلك فيما تميز به الشعبية المعنية، وعلى الروابط الشبابية توجيه الشباب المنخرطين فيها والمكونين للأჯسام الاقتصادية الجديدة للتركيز عليها عند طلب الإقراض وبما يحقق الجدوا الاقتصادية وفرص التشغيل المتاحة من ورائها.

71. وحدات خلط وإنتاج زيوت التبريد.
72. صناعة العبوات المعدنية.
73. صناعة الأسقف المعلقة.
74. مصانع تشكيل قوالب صب المعادن.
75. صناعة الأسلامك الشائكة.
76. صناعة السكاكين والملاءق والشوك وأدوات الطبخ المعدنية.
77. صناعة المواد والأدوات الصحية.
78. صناعة اللدائن والمواد المنزلية والكهربائية البلاستيكية.
79. وحدات تجميع المخلفات البلاستيكية والمعدنية وإعادة معالجتها.
80. فرز وإعادة تصنيع عوادم البلاستيك.
81. مصانع تشكيل قوالب صب البلاستيك.
82. صناعة سيور نقل الحركة وموانع التسرب المطاطية.
83. صناعة أطباق البيض والحلويات.
84. فرز وإعادة تصنيع عوادم الزجاج.
85. صناعة الزجاج والمرابي.
86. دباغة وتحضير الجلود وصباغتها.
87. صناعة الحقائب الجلدية.
88. صناعة الملابس.
89. تطريز وتزيين الملابس التقليدية.
90. صناعة السروج المطرزة التقليدية.
91. صناعة السجاد والبسط(عربي وعجمي).
92. صناعة المراتب.
93. صناعة المناديل الورقية وورق المطابخ.
94. صناعة الصالونات والجلسات العربية.
95. صناعة الأثاث المعدني والأرفف المعدنية.
96. صناعة وصيانة الأثاث الخشبي.
97. صناعة الأثاث المنزلي المسطح.
- ثانياً:- الأنشطة الخدمية**
 1. القرى السياحية.
 2. الفنادق.
 3. المطاعم والمقاهي.
 4. مكاتب السياحة والإرشاد السياحيين.
 5. رياض الأطفال.
 6. مؤسسات التعليم الأساسي.
 7. مؤسسات التعليم المتوسط.
 8. مؤسسات التعليم العالي.
 9. مؤسسات التدريب المتوسط.
34. وحدات صناعة الطباشير.
35. صناعة الكراس المدرسي.
36. صناعة الإسمنت.
37. صناعة مواد البناء.
38. صناعة طوب الآجر.
39. صناعة البلاط.
40. صناعة الخرسانة.
41. صناعة معدات البناء.
42. صناعة الدهانات والطلاء والمعاجين.
43. صناعة بلاط الأرضيات.
44. قطع ألواح الرخام وقصلتها.
45. صناعة المسامير والبراغي ولوازمهما.
46. صناعة الألواح المعدنية المضلعة.
47. صناعة الخزانات الحديدية وصناديق القمامه.
48. جلفنة المعادن.
49. صناعة مضخات الوقود.
50. صناعة مضخات الهواء.
51. إنتاج قطع غيار المضخات الفا欠سسة.
52. إنتاج محركات المضخات الفا欠سسة.
53. وحدات صب مضخات المياه.
54. صناعة مصافي الهواء والزيوت.
55. صناعة معدات وأليات الورش.
56. صناعة قطع الغيار.
57. صناعة فلاتر ووحدات تنقية وتصفية المياه.
58. صناعة التركيبات الكهربائية.
59. وحدات إنتاج الألواح الإلكترونية بمختلف أنواعها.
60. وحدات إنتاج التحكم الإلكتروني.
61. وحدات تجميع الساعات وأجهزة الإذاعتين ومعدات التحكم والإندار.
62. إنتاج وصيانة وإصلاح امتصاص الصدمات الهوائية والزيتية.
63. صناعة المكيفات.
64. مصانع سخانات المياه.
65. وحدات تصنيع الدفايات بمختلف أنواعها.
66. صناعة مبردات السيارات وأليات.
67. مصانع إطارات السيارات.
68. وحدات تجميع وصناعة بطارات السيارات.
69. وحدات إنتاج زجاج السيارات.
70. وحدات إنارة السيارات بمختلف أنواعها(بلاستيكية وزجاجية).

10. مؤسسات التدريب العالي.
 11. مؤسسات تعليم اللغات الأجنبية.
 12. مؤسسات تعليم اللغة العربية.
 13. مراكز التدريب على الحاسوب.
 14. مكاتب شبكات الاتصالات والمعلومات.
 15. العيادات الطبية العامة والتخصصية.
 16. مراكز التحاليل الطبية.
 17. مراكز العلاج الطبيعي.
 18. دور رعاية المسنين وخدماتهم.
 19. صناعة البضائع والأثاث والنقل الداخلي.
 20. التوكيلات الملاحية.
 21. مكاتب المحاسبة ومراجعي الحسابات.
 22. شركات الخدمات الإدارية.
 23. شركات الخدمات المالية.
 24. صيانة وتنظيف واجهات المباني المرتفعة (العامة والخاصة).
 25. النظافة العامة.
 26. غسيل الملابس والسجاد.
 27. مناشط حماية البيئة (سيارات المياه والصرف الصحي - سيارات النظافة - سيارات القمامه).
 28. شركات نقل الركاب وشحن البضائع.
 29. توريد وتشغيل المعدات والآليات الثقيلة.
 30. خدمات الآلات الزراعية الثقيلة والخفيفة.
 31. توريدات معدات الورش.
 32. مناشط البناء والتشييد (الخرسانة - خدمات النجارة المسلحة - اللياسة - الطلاء).
 33. شق وصيانة ورصف الطرق.
 34. ورش خدمات حفر آبار المياه.
 35. الخدمات الأمنية بمختلف أنواعها.
 36. خدمات الطعام والشراب والضيافة.
 37. وحدات التخزين المبردة.
 38. تصدير واستيراد المواد الغذائية.
- ثالثاً: الأنشطة الحرفية**
1. ورش تشكيل الألمنيوم.
 2. ورش النجارة.
 3. ورش الديكور المنزلي والمكتبي.
 4. ورش تصنيع وصيانة الأثاث المدرسي.
 5. ورش إصلاح الأثاث.
 6. ورش الميكانيكا العامة.
 7. ورش صيانة السيارات.

ويجوز للشعبيات تحديد أي مشروعات إنتاجية وفق بيئتها وجغرافيتها ومن ثم تحديد حجم المشروعات الإنتاجية أو الخدمية بها، وضرورة تنظيم المفترضين في أجسام(شركات مساهمة وشراكيات) ليكون العمل منظماً وله عائد اقتصادي ناجح.. والمطلوب الآن من المعينين وتحديداً منسيي الروابط الشبابية بالشعبيات العمل على تصنيف الطلبات وإحالتها بأسرع وقت ممكن ليتسنى للجهات المختصة مراجعتها وتبويتها للشرع في صرف الأموال اللازمة ل لتحقيق نهضة اقتصادية اجتماعية واعدة.

الإقراض الشبابي للمشروعات الصغرى

البديل الملائم لمواجهة تحديات التنمية والتشغيل

د/ رمضان السنوسي

المال، ولا شك أن هذا الاتجاه يتفق وظروف ومصلحة الدول النامية حيث يتم لها دخول مجالات صناعية وخدمية كانت من قبل متاحة فقط للدول ذات الطاقة الاستيعابية الكبيرة.

ومن تداعيات التطور في عالم التكنولوجيا والاتصالات التي شهدتها بلدان العالم، يمكن إيراد التالي:

- ❖ انتشار لغة ومفاهيم وأدوات جديدة تناسب ومعطيات مجتمع المعرفة ومتطلبات التسبيك الإلكتروني التواصلي .

- ❖ اختفاء الطابع النمطي للإنتاج بتنوع المنتجات نظراً لتغير أساليب الإنتاج لتصبح أكثر مرونة، وتصبح المعرفة أهم مدخلات العملية الإنتاجية.

- ❖ مع كل تطور تكنولوجي يتسارع ظهور الوظائف والمهن الجديدة، حيث يزول النمط التقليدي للوظائف الذي كان يتسم بقدر من الثبات والاستقرار ، ليحل محله نمط آخر يتسم بمرونة تغيير الفرد لوظيفته والانتقال من عمل لأخر إزاء التطور التكنولوجي المتسارع.

- ❖ تزايد أهمية التعليم والتدريب المستمر مدى الحياة للقوى العاملة، حيث يصبح معه مدى ما يتعلمه الفرد أثناء سنوات دراسته وما يتدرُّب عليه من أعمال غير ذات قيمة في غضون سنوات قليلة. فعلى سبيل المثال يقادم نصف ما يعرفه المهندسون اليوم بعد خمس سنوات، وخلال عشر سنوات يصبح 90% مما يعرفه المهندسون متاحاً على شبكات الحاسوب. ومن هنا لا بد أن يواكب التدريب هذا التطور، وتتغير باستمرار أحزمة التدريب لأن المهارات المطلوبة متغيرة باستمرار (التدريب المستمر التعليم المستمر).

الإقراض الشبابي والمشروعات الصغرى (لماذا؟)

إن ما حققه الإقراض الشبابي للمشروعات الصغرى في العديد من البلدان النامية والمقدمة على السواء من إنجازات في مجال تحسين ومعالجة أوضاع اقتصادية واجتماعية ومعيشية جعل منها عنصراً هاماً من عناصر التنمية ، وارتقت بها إلى مرتبة متقدمة ضمن أولويات معظم البلدان النامية ، وبصفة خاصة البلدان العربية ، إضافة إلى حقيقة ثابتة تؤكد أن المشروعات الصغرى كانت النواة التي تموررت حولها معظم

إذا كان العمل من المقومات الأساسية للتنمية فهو قبل ذلك يعتبر من الحقوق الأساسية للإنسان وعنصراً محدداً لهويته ولمعنى حياته ومستوى معيشته، وحيث أن هدف التنمية هو تحقيق الرفاهة للإنسان فإن أولى إيجابياتها بشكل خاص هي في مجال التشغيل من حيث خلق وزيادة فرص العمل وتأمين ظروف حياتية لائقة للإنسان عموماً ولفائدة الشباب على وجه الخصوص.

وفي ضوء المتغيرات الدولية المتسارعة التي يشهدها العالم حالياً، والتي تعقدت معها أساليب الحياة حيث تعولم الاقتصاد دون اعتبار فيه للمسافات أو الحدود الوطنية للبلدان من خلال التطورات التكنولوجية، وامتداد ثورة المعلومات والاتصالات إلى معظم أنحاء العالم، وانتشار ما يعرف باقتصاد المعرفة تغيرت المهن وأساليب الإنتاج بسرعة كبيرة، وفي خط مواز لذلك ازدادت متطلبات الشباب من حيث السكن وفرص العمل ، وهما من أهم المشاكل التي تهدد السلم والاستقرار الاجتماعي في أي دولة.

ومن هنا جاءت المجهودات التي تبذلها البلدان المقدمة والنامية في مجال النهوض بالتشغيل وحل مشاكل الشباب من خلال الإقراض الشبابي لما يسمى بالمشروعات الصغيرة، من خلال تنفيذ سياسات وبرامج خاصة لتشجيع تشغيل الشباب والاستفادة من إمكانيات وطاقات هذه الفئة في مجالات التشغيل الذاتي والمشروعات الصغرى، ودعم الريادة وتوفير البيئة المناسبة لتنميتها والنهوض بها باعتبارها رافداً من روافد التنمية واعتراف بالدور الهام الذي أثبتته مختلف التجارب العربية والدولية فيما يتعلق بالقدرة الكبيرة التي تميز بها هذه المشروعات من حيث المرونة وسرعة الانتشار وخلق فرص العمل في طريق الحد من مشاكل الباحثين عن العمل ومكافحة الفقر.

وتزداد أهمية الإقراض الشبابي للمشروعات الصغرى والحرافية في النهوض بقضايا التشغيل، وذلك من خلال التطورات التكنولوجية وثورة المعلومات والاتصالات التي تسهم بقدر كبير في زيادة إمكانية تجزئة العمليات والمداخل الإنتاجية على نحو يجعل من الممكن توزيعها على وحدات إنتاجية مختلفة وصغريرة الحجم مع استخدام تكنولوجيا متقدمة كثيفة رأس



❖ مساهمة المشروعات الصغرى في الاقتصاد الوطنى كقيمة مضافة.

الإقراض الشبابي

الخصائص والتوجهات

يمثل الإقراض الشبابي للمشروعات الصغرى البديل الملائم لظروف وأوضاع اقتصadiات الدول النامية في مواجهة تحديات البطالة والفقر والمساهمة المتواضعة للمرأة في النشاط الاقتصادي، ويقتطع مفهوم الإقراض الشبابي مع مفهوم المشروعات الصغرى حيث أن الأول يعتبر من محددات الثاني، حيث ينظر إلى المشروعات الصغرى من معيارين أساسين هما:

❖ حجم المنشأة من حيث عدد العاملين فيها.

❖ حجم المنشأة من حيث حجم الاستثمار المالي فيها. وتعدّت تعريفات المشروعات الصغرى من هذين المنطقتين في كثير من دول العالم حيث ينظر للمنشأة على أنها صغرى إذا كان عدد العاملين فيها أقل من خمسة، وصغريرة إذا كان العدد من خمسة إلى عشرين، ومتوسطة إذا تراوح عدد العاملين فيها بين عشرين وخمسين فردا،

المشروعات الكبرى في مجال الصناعة والخدمات، ومنها انطلقت واتسعت دوائرها وتتوعد منتجاتها، ومن هنا كان الإجماع على أهمية المشروعات الصغرى ودورها في تشجيع التشغيل الذاتي والمبادرات الفردية وإطلاق الطاقات الشابة والإبداعات مما يسهم بفاعلية في عملية التنمية بفضل ما تتميز به المشروعات الصغرى من قدرة على خلق فرص العمل المنتجة وصمودها أمام الأزمات الاقتصادية. هذا وقد تمحورت أهم الأهداف في كثير من تجارب الدول النامية من الإقراض الشبابي في التالي:

❖ خلق فرص عمل جديدة والمساهمة في قضية التشغيل .

❖ المساهمة في مواجهة ظاهرة الفقر.

❖ مساندة المرأة والرفع من قدراتها للانخراط في سوق العمل والإنتاج.

❖ إطلاق الطاقات المبدعة والخلقة لأفراد المجتمع وإذكاء روح المغامرة.

❖ إمكانية الاستفادة من الخامات المحلية.

❖ دعم الصناعات الصغرى والحرف المحلية والمحافظة على الصناعات التقليدية من أجل الحفاظ على الخصوصية الثقافية.

❖ الارتفاع بمستوى الإنتاجية.

❖ المساهمة في مواجهة نقص التكنولوجيا.

وسلباً أحياناً أخرى على القدرات الإنتاجية والتنافسية لهذه المنشآت في ضوء السياسات المعتمدة وأسس التخطيط والظروف الاقتصادية السائدة ، ويمكن الحكم على مدى نجاح الإقراض الشابي للمشروعات الصغرى ومساهمتها في الاقتصاد الوطني من خلال المعايير التالية :

- ❖ عدد المنشآت الصغيرة الجديدة التي تدخل السوق مقارنة بعدد المنشآت التي يتم إغلاقها لعدم قدرتها التنافسية.
- ❖ مساهمة المنشآت الصغيرة في التشغيل، أي حجم العمالة في هذه المنشآت بالنسبة للحجم الكلي للقوى العاملة.
- ❖ حجم الاستثمارات ومساهمة القيمة المضافة للمنشآت الصغرى في الاقتصاد الوطني .
- ❖ طبيعة الخدمات المساندة المتاحة للمشروعات الصغرى.

البنية التحتية للإقراض الشابي

المشروعات الصغرى

يشكل الإقراض وتوفير التمويل اللازم للشباب عاملًا مهمًا يعتمد عليه نجاح برنامج الإقراض الشابي ، ولكن لا يمكن النظر إلى هذا العامل بمفرز عن العوامل الأخرى التي تعد في مجملها إذا ترابطت حلقاتها من الأسباب المهمة لنجاح برنامج الإقراض الشابي، حيث أن هذا البرنامج لا بد أن توفر له البنية التحتية الضرورية لانطلاقته، ومن أهم أسباب النجاح التي يمكن، إذا أحسن التخطيط لها ووضع السياسات الضرورية لرعايتها، أن تسهم في أن يحقق هذا البرنامج أهدافه ويكون عنصراً مهماً في تشكيل البنية التحتية الاهتمام بالأبعاد التالية :

- التشريعات.

- الإدارة والقدرات المؤسسية.

- الخدمات المساندة.

أ) التشريعات

تعد القوانين والأنظمة المنظمة للإقراض الشابي للمشروعات الصغرى المظلة التشريعية المناسبة التي يساعد وجودها كما ونوعاً في دعم الإقراض الشابي للمشروعات الصغرى ، كما تعتبر هذه القوانين والأنظمة من العناصر المهمة في البنية التحتية للسياسات الضرورية لإنشاء وتطوير وتحسين أداء الإقراض الشابي للمشروعات الصغرى ، ومن هذه الأمور التي تعالجها التشريعات في شأن الإقراض الشابي ما يلي:

- ❖ تسهيل إجراءات الترخيص والتسجيل، كثيرة ما تؤدي

وكبيرة إذا زاد العدد عن ذلك ، وفي نظرنا أن مثل هذه المعايير تلائم الوضع الاقتصادي في ليبيا، وفي كثير من الأقطار العربية. ومن هنا تبرز الأهمية القصوى لمثل هذه المشروعات حيث أنها تتقاطع في أهميتها مع حجم رأس المال المتوفر للإقراض الشابي الذي لا يزيد عن 30 ألف دينار، بمعنى أن معيار الحجم يتاسب طردياً مع حجم الأموال المتاحة للإقراض الشابي، ومن هنا أيضاً تبرز أهمية التخطيط لمثل هذه المشروعات ووضع السياسات الضرورية لرعايتها لخصائصها واحتياجاتها.

ويمكن القول بأن الإقراض الشابي للمشروعات الصغرى يتأثر بخصائص الأوضاع الاقتصادية للدول النامية،

ويمكن أن نشير هنا إلى بعض هذه الخصائص :

1- ارتفاع نسبة عدد المنشآت الصغيرة في الدول النامية إلى عدد المنشآت بصفة عامة حيث تشكل حوالي 95% من العدد الكلي للمنشآت.

2- تضخم حجم القطاع غير النظامي في الاقتصادات الوطنية وهو القطاع الذي لا يخضع للتنظيمات والتشريعات والهيئات النظامية القائمة.

3- مبادرات المنشآت الصغيرة تأتي دائمًا من القطاع الأهلي.

4- ضعف بل انعدام المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب والتكوين المهني من ناحية ، وبين احتياجات المشروعات الصغرى.

5- ضعف خدمات المساندة للمنشآت الصغرى والإقراض الشابي، والتي تشمل :

- ❖ خدمات الإقراض والتسهيلات الائتمانية.
- ❖ التوجيه والإرشاد .
- ❖ تنمية الموارد البشرية.
- ❖ نظم المعلومات.
- ❖ التسويق .

6- اندثار أعداد كبيرة نسبياً من المنشآت الصغيرة من سوق العمل سنويًا بسبب عدم القدرة على المنافسة.

وتجدر بالذكر هنا أن المقربين على الاستفادة من الإقراض الشابي وتأسيس المشروعات الصغرى هم عادة من أصحاب المبادرات الفردية إلى جانب أن حجم الأموال المتاحة توفر لها مزايا وصعوبات في الوقت نفسه، وهو بدوره يعكس إيجاباً أحياناً

إعداد الدراسات التقييمية، ويشمل ذلك إنشاء المشروعات الصغرى الجديدة أو توسيع وتطوير المشاريع القائمة.

ج) الخدمات المساندة

يشكل توافر مجموعة من الخدمات المساندة التي تتولى مسؤوليتها القطاعات العامة والأهلية والجمعيات عاملًا مهمًا في إنجاح برامج الإقراض الشبابي والمشروعات الصغرى حيث أن مثل هذه الخدمات تعمل على تسهيل تأسيس المشروعات الشبابية وضمان استمراريتها ونموها ، ومن هذه الخدمات ما يلي:

❖ السياسات والتشريعات التي تعمل على تنظيم أعمال المنشآت الصغيرة وتوفير البيئة القانونية الازمة لنموها وتطورها كما ورد ذكره في هذه الورقة.

❖ تسهيلات التمويل والإقراض وضمان القروض التي تساعد الشباب على بدء مشروعاتهم وبناء منشآتهم وتوسيعها وتطويرها ، حيث أن ضعف هذه التسهيلات التمويلية قد يشكل في كثير من الأحيان التحدي الرئيسي للباحثين عن عمل من الشباب.

❖ خدمات التدريب وتنمية الموارد البشرية عن طريق النظم والبرامج التعليمية والتدريبية والتأهيلية الموجهة للمبادرين والعاملين في المنشآت الصغرى.

❖ خدمات الدراسات والبحوث والمؤتمرات والندوات التي تتناول الإقراض الشبابي والمشروعات الصغرى والتي تسلط الضوء على خصائصها والتحديات التي تواجهها وسبل تطويرها.

❖ المعلومات والبيانات والإحصاءات المتعلقة بالقضايا الاقتصادية، خاصة قضايا العرض والطلب، والخصائص الاقتصادية للسوق المحلي والأسواق العالمية، وخصائص التصدير والاستيراد وغير ذلك من المعلومات التي تساعد الشباب على التخطيط السليم والإدارة المنظمة لمنشآتهم.

❖ تقديم الاستشارات والخبرات بهدف التطوير ووضع الحلول للمشاكل والصعوبات المتعلقة بالعمليات الإنتاجية أو التقنيات أو الموارد البشرية وغير ذلك من خدمات الدعم الفني والإداري والتنظيمي.

❖ الاتفاقيات الثنائية والجماعية مع الدول والتجمعات الاقتصادية بهدف دعم المنشآت الوطنية في أمور التصدير والاستيراد والتبادل التجاري .

❖ المواصفات والمعايير التي تسهم في ضمان الجودة والنوعية، وترفع من درجة التنافسية لدى المنشآت في الأسواق المحلية والدولية.

تعقيدات هذه الإجراءات إلى عرقلة المقبولين على القروض الشبابية والمشروعات الصغرى وإحجامهم عن الانخراط في مثل هذه البرامج لكثرة متطلبات إجراءات التسجيل والترخيص وبعذرتها بين الإدارات المختلفة ، وتنازع هذه الإدارات فيما بينها على الاختصاصات إلى جانب ما يرافق ذلك من بيروقراطية.

❖ توفير الحوافز بأنواعها المختلفة من الإعفاءات الجمركية والضريبية والإعفاء من ضريبة التصدير.

❖ تشجيع الشباب القائمين على المشروعات الصغرى على تأسيس الجمعيات وتوفير الإطار القانوني لها.

❖ توافر المظلة التشريعية المناسبة لمؤسسات الإقراض والتمويل ومؤسسات ضمان القروض بشروط ميسرة للشباب المقبولين على هذه البرامج.

❖ مشاركة ممثلين عن جمعيات رواد الشباب للمشروعات الصغرى باللجان الفنية المختلفة ذات العلاقة بالأمور الاقتصادية وقضايا التدريب وتنمية الموارد البشرية ذات العلاقة المباشرة بالإقراض الشبابي .

❖ تنظيم شؤون العاملين في المؤسسات الصغيرة وتوفير الغطاء التشريعي اللازم لهم بما يضمن المحافظة على حقوقهم من حيث إخضاعهم لنظام الضمان الاجتماعي ونظام الخدمات الصحية.

ب) الإدارة والقدرات المؤسسية

بعد النقص ، بل الافتقار في أغلب الأحيان إلى القدرات الإدارية والتنظيمية والتسويغية بين التحديات الرئيسية التي تواجه المقبولين على برامج الإقراض الشبابي بغرض تأسيس المشروعات الصغرى بسبب طبيعة هذه البرامج والمنشآت ، والتي تعتمد إلى حد كبير على المبادرة الفردية ، ولتفادي مثل هذه الانعكاسات على هذه البرامج يجب اعتماد سياسات مناسبة تشمل:

❖ توفير البرامج التدريبية المصممة للمبادرين من الشباب والموجهة بغرض إكسابهم المهارات الازمة في إدارة المنشآت الصغيرة من مالية وإدارية وتسويغية.

❖ توفير الخدمات الاستشارية وخدمات الخبراء التي تدعم المؤسسات الصغيرة بشروط ميسرة في مجالات الإدارة والتمويل والتحفيظ والتسويق والمحاسبة والأمور القانونية.

❖ مساعدة رواد الشباب المقبولين على برامج الإقراض على إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية للمشاريع، وكذلك

نجاح هذه البرامج ، بينما يتمثل الأساس في أثر هذه البرامج على التشغيل وعلى نجاح واستمرار وتطوير المنشآت التي تقوم على برنامج الإقراض ومدى مساحتها في الاقتصاد الوطني.

❖ قد يتجاهل التسكين مفهوم المنشأة الصغيرة التي هي كيان اقتصادي يمثل شكلاً من أشكال القطاع الأهلي وليس منحة اجتماعية أو معونة مالية يقدمها المجتمع أو مؤسساته الخيرية.

سيناريو التمكين

وفي مقابل النقد الموجه لفكرة التسكين تبرز آلية التمكين باعتبارها منطلقاً واعداً ومحققاً لأهداف المنشآت الصغيرة وذلك على النحو التالي:

❖ يهدف مفهوم التمكين إلى خلق قاعدة للمشروع الصغير والمتوسط كخطوة محورية نحو إعادة هيكلة الاقتصاد والمؤسسات الاقتصادية.

❖ سيناريو التمكين توجه استراتيجي يعمل على انحراف الاقتصاد الوطني في الاقتصاد المعرفي لب اقتصاد العصر.

❖ سيناريو التمكين يتطلب عدة شروط من أهمها:

❖ ضرورة ربط خريطة المنشآت الصغيرة والمتوسطة بخريطة المنطقة الاقتصادية.

❖ ضرورة أن تكون هناك إمكانات محتملة للنمو في إطار إعادة الهيكلة.

❖ ترسیخ التعليم والتدريب المتواصل والتعليم والتدريب بعد وذلك بإعادة النظر في نظم التعليم والتدريب.

❖ تطوير وإعادة تركيب مؤسسات التنشئة الاجتماعية (الأسرة والمؤسسات التربوية والعلمية والإعلامية) بما يحقق خلق الإنسان المبادر المبدع الخلاق المخاطر.

❖ توفير المناخ المناسب والإمكانيات والمتطلبات لبداية تأسيس المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

❖ توظيف نتائج البحث العلمي والابتكارات والإبداعات في شكل منشآت منتجة.

❖ تأهيل جيل من المبادرين ومساندتهم لتأسيس مشروعات جادة وذات جدوى، وزيادة مقدرتهم لمواجهة صعوبات التأسيس والصعوبات التقنية والمعلوماتية ودراسات الجدوى وسوق العمل.

❖ الخدمات الترويجية والمعارض والإعلام التي يتم تقديمها لأغراض التسويق لمنتجات الشباب من السلع والخدمات محلياً وخارجياً.

تمكين الإقراض الشبابي من الإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

تواجه المنشآت الصغيرة عدة تحديات تفرزها معطيات سوق العمل في أبعادها التنافسية والمعلوماتية والدولية، وما تتصف به من تركيب وتعقيد وتغير سريع يجعل من الصعب على مثل هذه المنشآت أن تشق طريقها في الإنتاج، وأن ترفع كفاءتها في المنافسة.

وفي الغالب يتم التعامل مع الصعوبات والتحديات التي تواجه هذه المنشآت وفقاً لآليتين ترتكز الأولى منها على آلية تسكين هذه المشاكل والتحديات فيما يمكن أن نطلق عليه سيناريو التسكين بمعنى التوجه نحو إبطاء آثار الصعوبات والتحديات، أو التخفيف من حدتها، وترتكز الآلية الثانية على التمكين الذي يعني في المقام الأول الدعم والاحتضان والمشورة العلمية وتهيئة البنية التحتية وعلاج مشاكل التسويق، مع توفير آليات الاحتضان الداعم عند بداية التأسيس بما يوفر قاعدة صلبة للمنشآت الصغيرة، ليكون لها موقعها الفاعل في هيكلية الاقتصاد الذي يتوجه نحو اقتصاد المعرفة والمعلوماتية، وفي هذا السياق يمكن تحليل الأبعاد المختلفة لهذين التوجهين، وذلك على النحو التالي:

سيناريو التسكين

❖ قد تصبح برامج تمويل ودعم تأسيس المشروعات الصغيرة مشكلة مضافة إذا لم تؤد هذه البرامج إلى المساعدة في عملية التشغيل وزيادة معدلات نسبة التشغيل، وبالتالي تتحول إلى عبء على الاقتصاد القومي.

❖ قد يسهم التسكين في جعل برامج تأسيس ودعم وتطوير وتمويل المنشآت والمؤسسات الصغيرة والصغرى بغض الأنشطة الاقتصادية عاجزة عن النمو وعدم المساعدة في امتصاص الداخلين الجدد لسوق العمل.

❖ يركز التسكين على عدد المستفيدون من برامج التمويل وإجمالي القروض المنوحة للمبادرين باعتباره أساس تقويم

تجارب دولية في مجال المشروعات الصغرى والإقراض

ب) التجربة الأوروبية والأمريكية

مساهمة المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاديات
الأوروبية(1999)

أ) التجربة الآسيوية

الهند

البلدان	المشاركة في الناتج المحلي الإجمالي (%)	نسبة التشغيل في المؤسسات الصغرى والمتوسطة (%)
الولايات المتحدة	48	53.7
ألمانيا	34.9	65.7
بلجيكا	-	72
كندا	57.2	66
الداغاراك	65.7	77.8
أسبانيا	64.3	63.7
فنلندا	-	52.6
فرنسا	61.8	69
إيطاليا	405	49
اليابان	57	73.8
المملكة المتحدة	30.3	67.2

❖ يضم قطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الهند أكثر من 3 ملايين وحدة صناعية تشارك بنسبة 35% من حجم المنتجات الهندية.

❖ يبلغ النمو السنوي لهذا القطاع 11.3%.

❖ تبلغ قوة التوظيف في قطاع المشروعات الصغرى والمتوسطة حوالي 17 مليون منتج ينتجون ما يعادل 107 مليار دولار سنوياً بنسبة 10% من إجمالي الناتج القومي الهندي.

الصين

❖ المشروعات الصغرى والمتوسطة مسؤولة عن حوالي 60% من الناتج الصناعي الصيني.

❖ يعمل بهذه المشروعات حوالي 75% من قوة العمل في المدن والقرى.

❖ إحدى الوسائل الناجحة في استيعاب المسرحين من القطاع العام المملوك للدولة.

كوريا

❖ يضم قطاع المشروعات الصغرى والمتوسطة في كوريا حوالي 2.4 مليون وحدة.

❖ 99% من الشركات الصناعية في كوريا مشروعات صغيرة ومتوسطة.

❖ تساهم بحوالي 50% من إجمالي القيمة المضافة.

❖ تستوعب 69% من قوة العمل.

معايير العمل الدولية، النشأة والهدف

أ. إدريس الزروق الزوام

السلع المصنعة، الأمر الذي دعم فكرة تدويل قانون العمل ارتكازاً على العوامل الاقتصادية المباشرة أو المتخفية وراء العوامل السياسية والأيديولوجية.

وتمثل أول عمل في هذا الشأن في مؤتمر برلين سنة 1896 بمشاركة (13) دولة بناء على أمر الإمبراطور الألماني غليوم، والذي انعقد تحت شعار (يجب العمل على اتفاق مع الدول الصناعية لتذليل أية عقبات في سبيل إقامة تنظيم دولي للعمل وأنه يجب أن لا تكون المنافسة على التجارة الدولية سبباً في الحيلولة دون تحسين أحوال العمال).

ثم جاء مؤتمر باريس عام 1900 مسيحي غير الحكومي الذي انتهى من وضع الخطة الازمة لتأسيس اتحاد دولي للحماية القانونية للعمال وإقامة مكتب دولي للعمل.

وتمكن هذا التنظيم من تحقيق إقرار أول اتفاقيتين للعمل في جلساته المنعقدة في سنوات 1905 - 1906 - 1913 حول حظر العمل الليلي للنساء وحظر استخدام الفسفور الأبيض في صناعة الكبريت.

وهكذا شهدت الفترة التي سبقت قيام الحرب العالمية الأولى بلورة دعائم تدويل قواعد قانون العمل والمتمثلة في معايير العمل الدولية وإيجاد تنظيم دولي للعمل، الأمر الذي تبنّته اتفاقية فرساي الصادرة عن مؤتمر السلام سنة 1919 من خلال توصية اللجنة المنبثقة عن المؤتمر والتي جاءت تحت الباب الثالث عشر باتفاقية فرساي

للخوض في موضوع معايير العمل الدولية نعرض لمحة تاريخية عن منظمة العمل الدولية (ILO) التي جاء مبرر قيامها، وغاية أنشطتها ومبادئها الأساسية حماية الحقوق الأساسية للعمل، الأمر الذي يأتي واضحاً في ديباجة دستور 1919 للمنظمة من حيث ربطه بين السلم العالمي وال دائم والعدالة الاجتماعية (ما كان لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية)، وما أورده إعلان فيلادلفيا 1944 والذي نص على إعلان مؤتمر فيلادلفيا ومن خلال التجربة التي أثبتت بما لا يدع مجالاً للشك في صحة ما ورد بـ دستور منظمة العمل الدولية . ولعل ما شهدته نمو وتطور الثورة الصناعية واقتراض ذلك الواقع سياسي وقانوني، جعل المؤسسات الصناعية لا تغير اهتماماً لمعالجة الآثار السلبية التي نشأت بازدياد ثروتها، في ظل فلسفة فريدة غاية في التطرف تحت شعار (دعا يعلم دعه يمر)، (كل امرئ لنفسه)، والتي ألحقت بالعمال الأضرار المادية والمعنوية ودفعت الدول الصناعية إلى اعتماد أسلوب التدخل في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل من خلال اعتماد قانون جديد (سمى بـ قانون العمل)، وكان نتاج ذلك ظهور وتزايد حركة النضال العمالية للحصول على مزيد من الحقوق.

وقد مررت مرحلة التصنيع والتجارة في الدول الأوروبية بالارتباط بأنحاء العالم وذلك بين المناطق التي تنتج المواد الأولية والغذائية من ناحية والأخرى التي تنتج

ثانياً: اتفاقيات وتوصيات العمل تتضمن جملة من السياسات، وهذه المجموعة لا تلزم الدول الأعضاء بتحقيق نتيجة مباشرة كتمديد حد أدنى للعمل مثلاً، بل تعرض عليها القيام بجهود لتحقيق غاية معينة، ويطلق عليها الاتفاقيات التسجيلية أو الوسائل، وهي في مجملها تصب في بوتقة الهدف الذي رسمه إعلان فيلادلفيا لعام 1944.

ثالثاً: الاتفاقيات والتوصيات التي تكون الميثاق الأساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل. وأبرزها التي تطرفت إلى إلغاء العمل الجبري، والتمييز في الاستخدام والمهنة، والمساواة في الأجر عند تساوي العمل، والمفاوضة الجماعية، وحق التنظيم، والمساواة في المعاملة بين المواطنين والأجانب كلما تساوت أوضاعهم.

وقد جاءت هذه الاتفاقيات في شكل إعلان صدر عن منظمة العمل الدولية عام 1998 مسيحي(إعلان الحقوق الأساسية للعمل) الذي ارتكز على دستور المنظمة وإعلان فيلادلفيا والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية الصادر عام 1966 عن منظمة الأمم المتحدة.

وستتناول في الأجزاء التالية لهذا المقال إن شاء الله تعالى الكيفية التي يتم بها وضع صكوك العمل، وكيفية عرضها، وأدوات المصادقة عليها كلياً أو جزئياً، وكيفية متابعة التقيد بتنفيذها، وإعداد التقارير الفنية اللازمة لمتابعتها، وما يترتب على عدم تطبيقها وفقاً لما ينص عليه دستور منظمة العمل الدولية ونظامها الأساسي ، وكذلك تكوين الهيئات الدستورية بالمنظمة(المؤتمر العام - مجلس الإدارة - اللجان النظامية - اللجان الفنية .. الخ).

يتبع في العدد القادم

للسلام والذي أصبح فيما بعد دستور منظمة العمل الدولية. وأكد عليه إعلان فيلادلفيا الصادر عن الدورة السادسة والعشرين في شهر مايو(مايو) 1944 والمتضمن لأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية ، والمبادئ التي ينبغي أن تستوحيها الدول الأعضاء في سياساتها ، وهنا ترتكز معايير العمل الدولي على المبادئ والمقاصد التي أقيمت عليها منظمة العمل الدولية والمتمثلة في :

- ❖ أن العمل ليس بسلعة.
 - ❖ تظافر جهود أطراف الإنتاج لمحاربة العوز.
 - ❖ عدم التمييز في الاستخدام والمهنة والعمل بغض النظر عن المعتقد والجنس والعرق، وضمان تكافؤ الفرص.
 - ❖ تأكيد مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل.
 - ❖ إن حرية الرأي وحرية النظم لا غنى عنهما لإضطراد التقدم.
 - ❖ كفالة تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني.
 - ❖ العمالة الكاملة ورفع مستويات المعيشة.
 - ❖ حماية الأسرة والطفولة.
 - ❖ الحماية الكاملة لحياة وصحة العاملين في جميع المهن.
 - ❖ مدى نطاق التضامن الاجتماعي والحماية الاجتماعية بما يكفل دخلاً أساسياً لجميع المحجاجين إلى الحماية والرعاية الصحية.
- ويوزع النظام المعياري(معايير العمل الدولية) إلى ثلاثة مجموعات :
- أولاً:** الاتفاقيات المراجعة أو المعدلة، وهي التي تستوعب الاتفاقيات والتوصيات التي سيق إصدارها لمواكبة المتغيرات الاقتصادية المستمرة، وبما يجعلها تتلاءم مع التطورات العالمية، ويمكّنها من تلافي تخلفها عن مسيرة المستجدات، والعجز عن تحقيق الغرض من وجودها.

تقييم اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة و التدريب و التشغيل

ندوة بعنوان :

المشروعات الصغرى والمتوسطة

في أواخر شهر ناصر (يوليو) 2005، طرابلس / الجماهيرية العظمى

بالتعاون مع منظمة العمل الدولية

المحاور الرئيسية:

❖ استراتيجيات وسياسات المشروعات

ويضم هذا المحور:

- 1 - تقييم واقع المشروعات الصغرى والمتوسطة.
- 2 - استدامة المشروعات الصغرى والمتوسطة .
- 3 - دور المشروعات الصغرى والمتوسطة في توفير فرص العمل.
- 4 - توفير البيئة و المناخ الملائم للمشروعات الصغرى والمتوسطة.
- 5 - دور المشروعات الصغرى والمتوسطة في رفع مستوى المعيشة و تحقيق التنمية الكاملة.

❖ مؤسسات الدعم المالي وغير المالي :

ويضم هذا المحور:

- 1 - صندوق التحول للإنتاج و الرفع من مستوى المشروعات الصغرى والمتوسطة.
- 2 - النظام المصرفي و سياسات الأقراض.
- 3 - دور النقابات و الاتحادات في دعم المشروعات الصغرى والمتوسطة.
- 4 - أهمية المواقف و المعايير في دعم المشروعات الصغرى والمتوسطة.

❖ تأهيل و تدريب المبادرين للمشروعات الصغرى والمتوسطة

ويضم هذا المحور:

- 1 - تنمية و تشجيع روح المبادرة .
- 2 - دور المراكز التخصصية في إعداد و تأهيل المبادرين.
- 3 - دور التكوين المهني في تلبية احتياجات المشروعات الصغرى والمتوسطة .

❖ تفعيل دور وتنفيذ سياسات دعم المشروعات الصغرى والمتوسطة .

سيشارك في فعاليات هذه الندوة لفيف من المختصين والمهتمين ببرامج المشروعات الصغرى والمتوسطة من الداخل

٩٩١٦

فرصة عمل ..

في عمل جاد وجهود حثيثة لتنظيم إجراءات التوظيف والاستخدام بالقطاعين العام والأهلي ومعالجة الأخطاء الناتجة عن ذلك، قامت أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بتنظيم حملة تفتيش شملت موقع عامة وأهلية وطنية وأجنبية استهدفت حوالي 470 شركة وطنية و 282 شركة أجنبية و 1568 تشاركية، و 45 وكالة تجارية ومعرضًا و 218 جهة وهيئة عامة.

وخلصت إلى نتائج إيجابية من أهمها توفير 9916 فرصة عمل، وما زال العمل جاري بخطى واثقة وخطة مدرورة معالجة كافة الإشكاليات والمخالفات المتعلقة بتشغيل وتنظيم العمالة على كافة الأصعدة وفي كل القطاعات والمؤسسات.