

The relationship between the organization of work in the private sector and the planning of education

"Analytical study and model of the case study of vocational education in the city of Latakia"

Dr. Thanaa GHANEM*

(Received 10 / 7 / 2020. Accepted 27 / 8 / 2020)

□ ABSTRACT □

The research aims to define the relationship of regulation work in the private sector to education planning. The research adopted the descriptive methods to achieve this goal, and applied the individual and focus group interview to collect data from the research sample (89 interviews) in Lattakia. The results of the research showed that: the organization of work in the private sector, characterized by the advantages of working in the public sector, will facilitate the building of real databases on the labour market that will help to identify the need for workers in different fields. The extent to which training is needed to develop certain occupations, and identify new occupations that are disappearing, taking into account the development of occupations and the labor market when accepting students and developing appropriate educational and training programmes, making education planning more realistic and more suitable for the labor market. The quality of education improves and the risks of working of the work decrease, which contributes to improve the status of work in the private sector and making it more attractive to job seekers.

Keywords: Organization of work in the private sector - Education planning - Vocational education.

* Associate Prof , Department Of Curriculum And Teaching Methods, Tishreen University, Lattakia, Syria.

العلاقة بين تنظيم العمل في القطاع الخاص والتخطيط للتعليم "دراسة تحليلية وحالة التعليم المهني في مدينة اللاذقية أنموذجاً"

د. ثناء غانم*

تاريخ الإيداع 10 / 7 / 2020. قبل للنشر في 27 / 8 / 2020

□ ملخص □

يهدف البحث إلى تعرف علاقة تنظيم العمل في القطاع الخاص بالتخطيط للتعليم. لتحقيق هذا الهدف اعتمد البحث المنهج الوصفي (الدراسة التحليلية ودراسة حالة التعليم المهني كنموذج)، وطبقت المقابلة الفردية والمقابلة المركزة لجمع البيانات من عينة البحث (89 مقابلة) في مدينة اللاذقية. بينت نتائج البحث: أن تنظيم العمل في القطاع الخاص بحيث يتميز بميزات العمل في القطاع العام من تأمين صحي ومعاش تقاعدي، سيسهل بناء قواعد بيانات حقيقية حول سوق العمل تساعد في تحديد الحاجة إلى عمال في المجالات المختلفة، ومدى الحاجة إلى التدريب لتطوير مهن معينة، وتحديد المهن الجديدة والتي إلى زوال، فتتم مراعاة تطور المهن وسوق العمل عند قبول الطلاب ووضع البرامج التعليمية والتدريبية المناسبة لها، مما يجعل التخطيط للتعليم أكثر واقعية وملاءمة لسوق العمل، ويقلل من بطالة الخريجين، فنتحسن جودة التعليم وتقل أخطار العمل على العامل والمستفيدين من العمل، وذلك يسهم في رفع مكانة العمل في القطاع الخاص ويجعله أكثر جاذبية لطالبي العمل.

الكلمات المفتاحية: تنظيم العمل في القطاع الخاص، التخطيط للتعليم، التعليم المهني.

*أستاذ مساعد - قسم المناهج وطرائق التدريس، كلية التربية، جامعة تشرين - اللاذقية - سورية .

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تطورات وتغيرات مستمرة في كافة المجالات ومع هذه التطورات أصبحت التنمية البشرية تمثل أزمة ومسؤولية تقع على كاهل المؤسسات التعليمية التي أصبحت ملزمة بتطوير أدائها وتحسين كفاياتها للإسهام بشكل فاعل في بناء الإنسان وإعداده ليتعامل مع المتغيرات والتحديات التي لا تتوقف أبداً. لكن البحث في ميدان إصلاح التنمية البشرية يتطلب جمع واستثمار الحقائق والمعلومات المتوافرة من أجل تسليط الضوء على قضايا الإصلاح التي تستهدف تجديد وتطوير نظام التعليم ودور التخطيط التعليمي فيه.

يعد التخطيط عنصراً أساسياً لنجاح أي فرد أو مؤسسة، ويلعب دائماً دوراً أساسياً في أي عمل ينجزه الفرد أو الهيئة. فالتخطيط ضروري للإدارة الناجحة لأن التخطيط العلمي يحدد ما يجب عمله في ضوء الأهداف المراد تحقيقها كما يبين كيفية العمل ومن يقوم به في مدى زمني محدد (مصطفى، 2013، 1). وقد بات معروفاً أن دول العالم المتقدم نهضت من خلال الاهتمام بأنظمتها التعليمية، حيث أولت التعليم اهتماماً كبيراً بهدف تطوير وتنمية اقتصادها، فاحتل التخطيط للتعليم عموماً وللتعليم المهني خصوصاً مكانة هامة في استراتيجيات وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها. كما اهتمت هذه الدول بتأمين فرص عمل للاستفادة القصوى من الموارد البشرية المتوفرة لديها واهتمت بشكل خاص بالمشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر حتى الفردية والعائلية ودعمتها واعتمدها لدعم الاقتصاد الوطني. ولأن العملية التعليمية قضية اقتصادية واجتماعية معاً، ربطت هذه الدول التخطيط التربوي بحاجات سوق العمل، وذلك بعد دراسته بطريقة علمية وتنظيمه بصورة تضمن حقوق العمال وأصحاب العمل في القطاعين العام والخاص، وتقوم بإجراء مسوح دورية له لدراسة تطوره والتغيرات التي تطرأ عليه، بهدف تطوير برامجها التعليمية والتدريبية لتناسب مع تلك الحاجات والتطورات.

نتيجة ترددي الأوضاع والواقع الاقتصادي والاجتماعي الذي خلفته الحرب على سوريا، والحاجة الملحة إلى الكثير من الأيدي العاملة الخبيرة والمعدة إعداداً كافياً للقيام بمهام ومسؤوليات "إعادة الإعمار" وتلبية احتياجاتها، كان لا بد من بذل الجهود لتنمية الموارد البشرية وتحسين الظروف المعيشية، وبما أن تطوير التعليم عموماً يسهم في تحقيق ذلك، فإنه لا بد من التخطيط الجيد للتعليم بفروعه والمبني على أسس علمية وبيانات دقيقة ليحقق مخرجات ذات نوعية مناسبة لسوق العمل وتلبي احتياجاته.

إن فرص العمل للخريجين غنية في القطاع الخاص، ومع ذلك فإن هذا القطاع ما يزال يحتاج إلى تنظيم حتى يتمكن من جذب العاملين مقارنة بالقطاع العام. حيث "تشكل المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر والمتوسطة حوالي (65%) إلى (70%) في جميع البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط والمرتفع". (ILO منظمة العمل الدولية، 2013)، ومعظم العاملين فيها يعملون بشكل غير منظم. من هنا جاءت فكرة دراسة علاقة تنظيم العمل في القطاع الخاص بالتخطيط للتعليم.

مشكلة البحث:

تعاني سورية من مشكلة البطالة حيث وصلت النسبة إلى (52.6%) في العام 2015 (المركز السوري لبحوث الدراسات، 543) والضغط الكبير على طلب العمل في المؤسسات الرسمية الحكومية التي تعاني أصلاً من البطالة المقنعة، ولا يمكن أن يستوعب القطاع العام جميع طالبي العمل، إضافة إلى وجود عمال -كوادر ومهنيين- كثر يعملون في القطاع الخاص لكنهم مسجلون كعاطلين عن العمل (عمال بناء- كهرباء -صحية - أعمال تقنية -

مساعدة طبيب - فلاحين - تجار في محالهم التجارية الخاصة... إلخ) كونهم مسجلون في الشؤون الاجتماعية كطالبي عمل في القطاع العام، ونسبة كبيرة منهم هدفها من طلب العمل في القطاع العام الحصول على ميزات العمل المتعلقة بالتأمين الصحي والمعاش التقاعدي المقدمة في هذا القطاع.

تشكل التأمينات الاجتماعية أحد مكونات نظم الحماية الاجتماعية، وتشير بيانات التغطية إلى ازدياد عدد المسجلين فيها ازدياداً طفيفاً من (1.95 مليون) شخص عام 2010 إلى (2.1 مليون) بالعام 2015 ، بزيادة سنوية مقدرة بـ (21 ألف) مشترك سنوياً. ويبقى هذا الرقم دون المستوى المطلوب، ويدلل على وجود فجوة كبيرة فيما يتعلق بالتسجيل في التأمينات الاجتماعية إذا ما تمت مقارنتها بحجم قوة العمل البالغة نحو 5 مليون شخصاً، وذلك نتيجة امتناع أو تهرب العديد من جهات القطاع الخاص من تسجيل عمالها في التأمينات الاجتماعية، ولاسيما القطاع الخاص غير المنظم. (هيئة التخطيط والتعاون الدولي في سوريا، 2019، ص 6-7). وقد أصبح من المعروف أن سوق العمل في القطاع الخاص غني جداً بالفرص لخريجي فروع التعليم المختلفة وخاصة التقني والمهني، والحاجة فيه كبيرة للعاملين المهرة بمرحلة إعادة الإعمار ولكن ينقصه التنظيم ليصبح أكثر جاذبية لطالبي العمل.

إن التخطيط الجيد عموماً يحتاج إلى بيانات دقيقة كي يحقق الأهداف بفعالية، والتخطيط للتعليم لا يمكن أن يكون واقعياً دون أن يبنى على دراسة بيانات سوق العمل التي لا يمكن توفيرها دون تنظيم العمل في القطاع الخاص وتأمين العاملين فيه، من هذا المنطلق يصبح تنظيم العمل ضرورة في هذا القطاع ويفترض أن يؤثر إيجاباً على التخطيط للتعليم، ويسهم في ربط التأهيل والتدريب بشكل مناسب بحاجات سوق العمل مما يقلل من بطالة الخريجين.

ويمكن أن تقدم مسوح القوى العاملة معلومات منظمة ضمن إطار موحد يسمح بمراقبة سوق العمل مع مرور الوقت لكن هذه المسوح غير منتظمة في سورية ومعظم الدول النامية عموماً. وتساعد المسوح بإدارة سوق العمل، وعلى الأخص البرامج والسياسات التي تهدف إلى تحسين كيفية التوفيق بين العرض والطلب على اليد العاملة، لكن هذه المسوح محدودة ولا يتم تحليلها بشكل كافٍ. (مكتب العمل الدولي، 2008، ص 12)

والمشكلة الأساسية تكمن في تعدد المرجعيات والشروط والحقوق، وهو ما يجعل قوة العمل موزعة حسب المرجعيات التي أخضعت لها، ويعزز من هذا الانقسام عدم شمولية بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، الأمر الذي تعمل الدولة السورية على معالجته بشكل يؤدي إلى تغطية شرائح أوسع من القطاع الخاص والزراعي، إضافة إلى العاملين في القطاع غير المنظم، وهذا سيجعل قوة العمل تحت مظلة تأمينية وآلية للتسجيل والضبط. (هيئة التخطيط والتعاون الدولي في سوريا، 2019، ص 31). وهذا يجعل التخطيط التربوي يواجه صعوبات متعددة تتعلق بتوفر البيانات.

وقد ورد في التقرير الأول للتنمية المستدامة الصادر عن هيئة التخطيط والتعاون الدولي في سوريا، في 14/2/2019 ضمن المقصد (3): "استحداث نظم وتدابير حماية اجتماعية على الصعيد الوطني وتحقيق تغطية صحية للجميع، فالدولة السورية توفر الخدمات الأساسية مثل الصحة والتعليم وتوفير البنية التحتية المتعلقة بالسكن والمياه والصرف الصحي والنقل، وتقدم هذه القطاعات خدمات مجانية أو بأسعار مدعومة. أما برامج الضمان الاجتماعي القائمة على الاشتراكات فكان لها دوراً أقل متمثلة في التأمينات الاجتماعية ومعاشات التقاعد والتي تركزت الاستفادة منها للعاملين في الدولة، وبدرجة أقل للعاملين في القطاع الخاص المنظم. (ص 6-7)

وبما أن للخريجين فرص عمل كثيرة في القطاع الخاص، وأن رفع مكانة التعليم عموماً والتعليم المهني خصوصاً، يتطلب تأمين فرص عمل لائقة للخريجين، فهل ستتغير النظرة المجتمعية للعمل في القطاع الخاص في حال تم تنظيم العمل فيه بحيث يحصل على ميزات العمل في القطاع الحكومي؟ وذلك كون النسبة الأكبر من العمل فيه تصنف

ضمن العمل غير المنظم. وما الانعكاس المتوقع على التخطيط للتعليم عموماً وللتعليم المهني خصوصاً في حال تم تنظيم العمل في القطاع الخاص والتزم أصحاب الأعمال بقانون العمل الخاص وتمت الرقابة بشكل صارم على تطبيقه كون تطبيقه يؤمن ميزات للعاملين خاصة المهنيين منهم تجذبههم للعمل في القطاع الخاص وبالتالي يتم توفير بيانات حقيقية عن سوق العمل؟

لقد تناولت دراسات عدة واقع مؤسسات التعليم والتدريب عموماً والتعليم المهني خصوصاً، ومدى قدرتها على تلبية متطلبات المؤسسات بالمعايير اللازمة وبما يحقق الانسجام بين الكفاءات المطلوبة والمعروض في سوق العمل، والإصلاحات المطلوبة في سياسات التعليم. كدراسة OCDE (2017) التي تناولت علاقة سوق العمل بالتخطيط للتعليم، وكل من دراسة الغضبان (2006) والحلبي (2012) التي تناولت التعليم والتدريب المهني وغيرها، ولكن هناك ندرة في الدراسات -حسب علم الباحثة- التي ربطت بين تنظيم العمل في القطاع الخاص والتخطيط للتعليم. بالاستناد لما سبق يمكن تحديد إشكالية البحث بدراسة العلاقة بين تنظيم العمل في القطاع الخاص والتخطيط للتعليم عموماً والتخطيط للتعليم المهني وتحسين مكانته خصوصاً؟

أهمية البحث:

الأهمية النظرية: تبرز أهمية البحث من كونه يلقي الضوء على موضوعين هامين هما تنظيم العمل في القطاع الخاص، والتخطيط للتعليم الذي يعتبر أساس نجاح النظام التعليمي في تحقيق أهدافه، ويتناول بالدراسة العلاقة بينهما. الأهمية التطبيقية: في حال تم تبني نتائج البحث وطبق تنظيم العمل في القطاع الخاص الذي يشكل نسبة لا يستهان بها من القوة العاملة، سيتم ضمان حقوق العامل وحقوق المستفيدين من عمله، وتحقيق الاستفادة القصوى من جميع الطاقات، ويساعد في تأمين قواعد بيانات دقيقة عن سوق العمل، وهذا يساهم في تحسين جودة التخطيط للتعليم عموماً والتعليم المهني خصوصاً. لأن التخطيط المبني على بيانات تعبر عن الواقع الفعلي ولا تهمل جزءاً هاماً من القوة العاملة في القطاع الخاص، يقلل من هدر الإمكانيات والطاقات المادية والبشرية ويؤدي إلى ملاءمة الخريجين لسوق العمل ويلبي الحاجات الحقيقية، ويتمكن أصحاب القرار من تحديد أعداد الطلاب الذين سيتم قبولهم في كل اختصاص وفقاً لحاجات سوق العمل، ويتمكنون من تصميم البرامج التي تتناسب مع المهارات والمهن المطلوبة، فيقل عدد العاطلين عن العمل.

أهداف البحث وأسئلته:

يهدف البحث إلى تعرف علاقة تنظيم العمل في القطاع الخاص بالتخطيط للتعليم. ولتحقيق هذا الهدف تم البحث عن إجابات للأسئلة التالية وتمت دراسة حالة التعليم المهني بشكل خاص كتطبيق للدراسة التحليلية:

- 1- ما تأثير تسجيل جميع العاملين (عمل غير منظم) في القطاع الخاص في التأمينات (تأمين صحي ومعاش تقاعدي بموجب عقود بين العامل نفسه أو المشغل والجهة المؤمنة) على الإقبال على التعليم المهني (المدخل الاجتماعي للتخطيط)؟ وما تأثيره على توفير قواعد بيانات دقيقة عن سوق العمل؟
- 2- ما تأثير توفر قواعد بيانات دقيقة عن سوق العمل في القطاع الخاص على التخطيط للتعليم (مدخل القوى العاملة)؟
- 3- ما تأثير إيجاد تشريعات تمنع ممارسة أي عمل دون شهادة أو تدريب واختبار يثبت التمكن من أداء العمل على الأقل، على التخطيط للتعليم عموماً والتعليم المهني وتحسين مكانته خصوصاً؟
- 4- ما تأثير الرقابة على تطبيق قانون العمل الخاص على التخطيط للتعليم عموماً والمهني خصوصاً؟

منهج البحث: اعتمد المنهج الوصفي لملاءمته لأهداف البحث، حيث تم اعتماد أسلوب الوصف ودراسة القوانين الناظمة للعمل وتمت دراسة حالة التعليم المهني من خلال تطبيق مقابلات عينة البحث وذلك وفق نهج النظم والتحليل النوعي للمعطيات.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية

تنظيم العمل في القطاع الخاص: ويشمل ذلك: * وضع صيغة تعاهد واضحة للتأمين الصحي والمعاش لجميع العاملين في القطاع الخاص والغير منظم. * تنظيم سجلات وقواعد بيانات (ورقية و إلكترونية) لجميع العاملين في القطاع الخاص حتى العاملين في مجال الزراعة والتجارة والبناء مفردين كعمل خاص بهم أو بمشروعات عائلية أو متناهية الصغر ومؤهلاتهم وخبراتهم. * وضع شرط الحصول على شهادة تعليم مهني أو خبرة مع الخضوع لدورة تدريبية واجتياز اختبار القدرة على ممارسة المهنة، للسماح بالقيام بأي عمل خاص وشرط تنظيم عقود عمل في الأعمال المؤقتة والدائمة. وقد تم الاستناد إلى تعريف منظمة العمل الدولية "ILO" (2013) لتحديد العمل في الوظائف غير النظامية، واتبعت الآلية التالية لتصنيف العمل غير المنظم:

تصنيف العمل	وضع العامل/ العمل
منظم	العامل بأجر في القطاع الحكومي
منظم	صاحب العمل أو يعمل لحسابه في القطاع الخاص المهيكّل/ المنظم
منظم	-العامل في القطاع الخاص المنظم (ليس صاحب عمل أو يعمل لحسابه) بعقد مسجل بالتأمينات أو بالنقابة
غير منظم	- باقي العاملين في القطاع الخاص المنظم
غير منظم	العاملون في القطاع الخاص غير المنظم من العاملين بأجر وليس لديهم عقد مكتوب أو مسجلين في التأمينات
منظم	العاملون في القطاع الخاص غير المنظم من العاملين بأجر ولديهم عقد مكتوب أو مسجلين في التأمينات
غير منظم	العاملون في القطاع المشترك أو العائلي وليس لديهم عقد مكتوب أو مسجلين بالتأمينات
منظم	العاملون في القطاع المشترك أو العائلي ولديهم عقد مكتوب أو مسجلين بالتأمينات

وتتبنى الباحثة التعريف السابق كتعريف إجرائي.

التخطيط للتعليم: هو رسم للسياسة التعليمية في كامل صورتها رسماً يستند إلى إحاطة شاملة بأوضاع البلدان السكانية، وأوضاع الطبقة العاملة والأوضاع الاقتصادية والتربوية والاجتماعية. (عبد الدائم، 1999، ص6). ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: التخطيط لوضع سياسات وبرامج التعليم وقبول الطلاب وتحديد عددهم في كل اختصاص بناء على أسس علمية ودراسات بالاعتماد على قواعد بيانات دقيقة لسوق العمل وتطوره.

حدود البحث:

تحدد البحث في الفترة الزمنية الممتدة من بداية عام 2019 وحتى شهر حزيران 2020. أما الحدود المكانية فقد تم تطبيق الجزء الميداني منه في مدينة اللاذقية وجامعة الأندلس في القدموس. وتحدد الموضوع بالتأثير المتوقع لتنظيم العمل في القطاع الخاص على التخطيط للتعليم، بناء على دراسة تحليلية لمراجع متعلقة بالموضوع ودراسة القوانين المتعلقة بالموضوع، ودراسة حالة التعليم المهني من خلال مقابلات مع القائمين على إدارة التعليم المهني في مديرية تربية اللاذقية وعدد من طلاب الثانويات المهنية وعاملين في القطاع الخاص (المنظم وغير المنظم).

إجراءات البحث وأدواته وعينته:

بعد القيام بالدراسة التحليلية للقوانين المنظمة للعمل في القطاعين العام والخاص، ومراجعة الأدبيات المتوفرة المتعلقة بالموضوع، والاطلاع على تجارب بعض البلدان المتطورة في هذا المجال، تم إجراء مقابلات فردية مع: مدير دائرة التعليم المهني والتقني في مديرية تربية اللاذقية الخميس 23/5/2019 - الساعة 11 - 12 صباحاً. ومديري أربع مدارس مهنية (تجاري 1، صناعة 2، فنون نسوية 1) في الأسبوع الأخير من شهر أيار 2019. و30 من طلبة الصف الثالث الثانوي المهني (صناعة - تجارة - فنون نسوية) خلال شهر أيار 2019. و30 من أصحاب العمل في القطاع الخاص (مشاريع عائلية ومنتاهية الصغر: قطاع خاص غير منظم) خلال شهر أيار 2019. و15 من العاملين المهنيين في جامعة الأندلس الخاصة للعلوم الطبية (قطاع خاص منظم).

كما تم تطبيق المقابلة مع 9 موجهين (مجموعتين 4، 5) يوم الخميس 13/6/2019. وقد تمت بطريقة المجموعات المركزة (Focus Group) كونها تناسب البحث حيث تتكون من مجموعات صغيرة من الناس الذين يتم جمعهم معاً من قبل الباحث لاستكشاف المواقف والتصورات والمشاعر والأفكار حول موضوع معين. وتستمر عادة مدة تتراوح بين الساعة ونصف والساعتين وهي مفيدة لقياس مدى وجود آراء مشتركة بين مجموعة من الناس فيما يتعلق بموضوع معين. وتضم مجموعات التركيز المثالية ستة إلى تسعة أشخاص، وهذا العدد كاف لتكوين مجموعة من وجهات النظر والآراء بين المجموعة وليس كبيراً جداً لدرجة أنه لا يمكن السيطرة على إدارة الحوار. وفي مشاريع البحوث الصغيرة الحجم غالباً ما تكون الأرقام أصغر. (Denscombe, 2014, p188)

الدراسات السابقة

- دراسة OCDE, (2017) باريس: تحليل متعمق لملاءمة سوق العمل ومخرجات نظم التعليم العالي: الإطار التحليلي وتقدير الممارسات القطرية، تعزيز أداء نظام التعليم العالي.

In-Depth Analysis of the Labour Market Relevance and Outcomes of Higher Education Systems: Analytical Framework and Country Practices Report, Enhancing Higher Education System Performance.

هدفت الدراسة إلى تقديم تحليل متعمق للعلاقة بين سوق العمل ومخرجات نظم التعليم العالي وملاءمتها له، واعتمدت التحليل المتعمق إضافة إلى استبانة وجهت إلى ذوو الاختصاص والمستفيدين. وأكدت النتائج أهمية اعتماد منهجية واضحة للتحليل المتعمق وضرورة أن يستند إلى إطار تحليلي له ما يبرره نظرياً. وأن يشمل التعليم العالي من أدنى مرحلة إلى مستوى الدكتوراه. ويأخذ بعين الاعتبار السياق الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الذي يعمل فيه التعليم العالي وخصوصيات كل بلد عند إجراء المقارنات. وأن يكون التحليل المتعمق قائماً على الأدلة، ومطابقاً لأفضل الممارسات في إنتاج المعلومات الإحصائية. وضرورة نشر نتائجه، وتوجيهات للقراء لدعم التفسير المناسب للنتائج، وأن تتاح لجميع المستخدمين، وتوفر الأدلة والبيانات لتعزيز صنع السياسات والتخطيط لتطوير قطاع التعليم العالي. والاستناد إلى حوار واسع مع كل الجهات المستفيدة وذات العلاقة بالتعليم العالي. وأكدت الدراسة ضرورة: تحديد وتحليل المعارف والمهارات ذات الصلة بنتائج سوق العمل، وتحليل أداء نظم التعليم العالي في تطوير المهارات ذات الصلة بسوق العمل وضمان نتائج جيدة في سوق العمل، وتحديد وتحليل النهج في التعليم العالي لتعزيز العلاقة بين سوق

العمل وكفايات الخريجين، وتحديد وتحليل أدوات السياسات لاستخدامها في التخطيط وتعزيز أهمية سوق العمل وعلاقتها بمخرجات نظم التعليم العالي.

دراسة **Luxembourg, (2017) Vroonhof et al** بعنوان: تعاون مجال الاعمال مع التعليم المهني ومقدمي التدريب لتحقيق مهارات تتميز بالجودة ومستقبل جذاب.

Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive futures

هدفت الدراسة إلى تقديم وتحليل أمثلة عن كيفية تأثير التعاون بين التعليم والتدريب المهني وقطاع الأعمال على جودة وجاذبية التعليم المهني. وتم اختيار اثنتا عشرة دراسة حالة، تم تحديدها من خلال مقابلات الخبراء والبحوث المكتبية. والدراسات هي: - التأهيل الموجه للعاطلين عن العمل، النمسا - مدرسة الاغذية التعاونية، الدنمارك - الحرم الجامعي ومشروع معمل رويولا، فنلندا - البرامج الدراسية المزدوجة، ألمانيا- المعاهد التقنية العليا، إيطاليا - التعليم للأعمال التجارية، لاتفيا/ليتوانيا- هولندا - التعليم التعاوني، صربيا - الخطوة إلى الامام، سلوفاكيا، جمهورية التشيك والمملكة المتحدة - مؤسسة العمل لقطاع البناء، اسبانيا - الشراكة التكنولوجية، المملكة المتحدة - حاجات نسلة.

توصلت الدراسة إلى النتائج الرئيسية التالية: يمكن للتعاون بين مجال التعليم والتدريب المهني ومجال الأعمال أن يسهم في تحسين جودة وجاذبية التعليم والتدريب المهني. كما تبين أنه لا توجد وصفة "قياسية" للتعاون الفعال بين التعليم والتدريب المهني ومجال الأعمال يمكن أن تكون فعالة دون أن يكون لها أساس في السياق الوطني (النظام القانوني، الثقافة، السياسات، إلخ). وأكدت جميع دراسات الحالة، وجود حجج اقتصادية قوية للشركات للتعاون مع مقدمي التعليم والتدريب المهني، كالحاجة إلى خريجين ذوي كفاءة ومهارات وخبرات. وتأمين مطابقة بين حاجات سوق العمل وإمكانيات ومؤهلات الخريجين. كما أظهرت الدراسة أن الشركات يمكن أن تلعب دوراً مهماً في مساعدة التعليم والتدريب المهني في تحديد برامجه ومناهجه. وهذا يؤثر على جذب الطلاب وزيادة الاستعداد نحو التعلم.

- دراسة **المجلس الاقتصادي والاجتماعي**، واقع قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن / 2017

رصدت الدراسة المشكلات التي يواجهها قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب واعتمدت الدراسة منهجية مجموعات التركيز (اجتماعات بممثلي مؤسسات التعليم المهني بمختلف المستويات: تعليم ثانوي - تدريب - كليات المجتمع - وشركاء اجتماعيون...) وبينت الدراسة أن هناك مشكلات تواجه هذا القطاع ناتجة عن الفجوة بين احتياجات سوق العمل وبين كفايات الخريجين لأسباب بشرية ومالية وفنية حيث كانت قد وضعت الحكومة الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية واشتملت على 16 مشروعاً لتطوير وإصلاح قطاع التعليم المهني والتقني وفق محاور منها: الحاكمة، مأسسة الشراكة بين مزودي التدريب ومؤسسات القطاع الخاص، ودعم البنية التحتية وربط البرامج بحاجات سوق العمل، كما أوصت بالاهتمام بالكفايات وتحديث المناهج.

التعليق: اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول موضوع العلاقة بين سوق العمل والتخطيط للتعليم، واختلفت عنها في تناول أثر تنظيم العمل في القطاع الخاص على التخطيط للتعليم عموماً والمهني خصوصاً، وفي أنها طبقت في مكان وزمان مختلفين.

الدراسة النظرية:**أولاً: التخطيط للتعليم والمداخل الأساسية له:**

التخطيط للتعليم هو عملية علمية منظمة ومستمرة لتحقيق أهداف مستقبلية بوسائل مناسبة تقوم على مجموعة من القرارات و الإجراءات الرشيدة لبدائل واضحة وفقاً لأولويات مختارة بعناية بهدف تحقيق أقصى استثمار ممكن للموارد والامكانيات المتاحة ولعنصري الزمن والتكلفة كي يصبح نظام التربية (التعليم) بمراحله الأساسية أكثر كفاية وفاعلية للاستجابة لاحتياجات المتعلمين وتنميتهم الدائمة. (البوهي، دت، ص23)

مبررات التخطيط التعليمي: هناك العديد من العوامل التي أدت إلى قيام التخطيط التعليمي ومنها: حاجة التخطيط الاقتصادي إلى التخطيط التعليمي لتلبية حاجة الاقتصاد من العنصر البشري، وتحول النظرة إلى التعليم من خدمة تقدم إلى اعتباره استثماراً، وتزايد الطلب على التعليم، كذلك التغيرات التي طرأت على المهن والوظائف وما تتطلبه من مهارات، إضافة إلى طول فترة إعداد القوة البشرية مما يستوجب تخطيط التعليم تخطيطاً طويلاً المدى لضمان التأهيل الملائم للاحتياجات كما وكيفاً. وضرورة حل مشكلة ارتفاع نفقات التعليم، ومجازاة التعليم للتقدم السريع والتغير السريع في ميدان العلم والصناعة خاصة. وإدراك أهمية التخطيط وقيمتها في السيطرة على المستقبل أكثر فأكثر.

المداخل الرئيسية لتخطيط التعليم كما حددها مصطفى (2013):

مداخل التخطيط هي الأسلوب العلمي الذي يمكن إتباعه عند وضع الخطة وتختلف الأساليب باختلاف القائمين على التخطيط ومجالاته وأهدافه. ويمكن الجمع بين مدخلين أو أكثر لوضع خطة التعليم بهدف تنفيذها وتقييمها وجعلها أكثر ملائمة لظروف ومتغيرات التعليم وعلاقته بمجتمعه. وهناك عدة مداخل للتخطيط للتعليم لن نتطرق في هذا البحث إلا للمداخل الثلاثة الرئيسية المعروفة في التخطيط التعليمي وهي:

1- مدخل إعداد القوى العاملة: صاحب زيادة الطلب على التعليم، خاصة في الدول النامية، التوسع فيه لمقابلة الاحتياجات الثقافية والاجتماعية، مما أدى إلى زيادة العمالة غير المدربة تدريباً كافياً، وقد أدى التوسع في التعليم إلى زيادة الخلل في القوى العاملة واضطراب سوق العمل وما ترتب على ذلك من نتائج أهمها بطالة المتعلمين، وانخفاض الأجور، استخدام المؤهلات العليا في وظائف كتابية بسيطة، وانخفاض إنتاجية العمالة وبالتالي انخفاض الإنتاج العام. حيث تضخم التعليم وبدأ بتخريج أعداد تزيد عن الطلب، وقد تبين أن التعليم العالي في هذه الدول خصوصاً ينمو بسرعة تزيد مرتين أو ثلاثة مرات عن معدلات فرص العمل في القطاع الاقتصادي. ولقد تعاضم الاهتمام بمدخل القوى العاملة لتخطيط التعليم كأسلوب رئيس مع الاستعانة ببعض المداخل الأخرى نتيجة عدد من العوامل أهمها: تزايد الطلب على العمال الأكثر مهارة وتدريباً، مما استدعى تخطيط التعليم لتلبية هذه الاحتياجات، وتغير طبيعة العمل ومستويات المهارة المطلوبة للمهن فرض الاهتمام بالتخطيط الكيفي للتعليم ليتلاءم مع المهن، وإعداد القوى العاملة عن طريق التعليم يتطلب فترة طويلة لذلك يجب تقدير الاحتياجات المباشرة من القوى العاملة كما وكيفاً، ثم ترجمتها إلى احتياجات مهنية، وتخطيط التعليم بناء عليها لفترة قادمة.

2- مدخل التكلفة والعائد: يقوم على أساس أن التعليم مجال من مجالات الاستثمار وأن الفائدة الاقتصادية لمختلف مستويات التعليم يمكن مقارنتها بتقدير معدلات العائد أو المردود الفردي والاجتماعي منها.

3- مدخل الطلب الاجتماعي: يرى أصحاب هذا المدخل أن للتعليم أهدافاً أخرى غير الأهداف الاقتصادية ومعياره هو تلبية الاحتياجات الثقافية للمجتمع. وهنا يعني التعرف على الاحتياجات المستقبلية من التعليم تبعاً لمقدار الطلب

الاجتماعي عليها، وتقدير هذا الطلب على التعليم على أساس سكاني أو ديموغرافي من حيث عدد الأماكن الدراسية المطلوبة في مختلف أنواع التعليم ومستوياته وتقدير نسبة التلاميذ الملتحقين بالمدارس أو المطلوب إلحاقهم بها. ويعنى أسلوب الطلب الاجتماعي على التعليم بتوفير مختلف أنواع التعليم لكل تلميذ حسب قدراته وإمكانياته ورغبته. ويقوم هذا الأسلوب على أساس التخطيط لتوفير قوة بشرية متعلمة بصرف النظر عن متطلباته أو حاجة سوق العمل. وإذا تم التخطيط للتعليم على أساس التوفيق بين هذا المدخل والمدخل الأول وجب التفكير بتغيير النظرة المجتمعية إلى الفروع التي يتطلبها سوق العمل ونظرة المجتمع إليها متدنية، وذلك من خلال العمل على تأمين ما يرفع ويحسن من قيمتها الاجتماعية. وفي هذا البحث تم تناول حالة التعليم المهني كمثال على ذلك، ومن هذا المنطلق أيضاً تم الربط بين تنظيم العمل في القطاع الخاص (لتحسين مكانة فرص العمل المتوفرة وجذب الخريجين إلى المهن التي يحتاجها المجتمع من خلال تأمين عمل لائق لهم) والتخطيط للتعليم المهني.

ثانياً: تنظيم العمل في سورية:

تضمن دستور الجمهورية العربية السورية لعام 2012، أن العمل حق لكل مواطن، وواجب عليه، وتعمل الدولة السورية على توفيره لجميع المواطنين، وعلى أن يكون للعامل أجراً عادلاً حسب نوعية العمل ومردوده، على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور الذي يضمن متطلبات الحياة المعيشية وتغيرها، وكذلك كفالة الدولة السورية للضمان الاجتماعي والصحي للعمال وحماية قوة العمل من خلال قوانين خاصة بها.

ينظم سوق العمل في سورية بشكل رئيسي قانونان: الأول هو القانون رقم 50 لعام 2004 الذي يحكم علاقات العمل والاستخدام وإنهاء العمل في الدولة والقطاع العام، وهو قانون مختص بالقطاع المهيكّل/المنظم، والذي قد يشتمل على عمالة غير منظمة (بمعنى أنها لا تحظى بالحماية، مثل المتعاقدين والعمال المؤقتين والعمال العرضيين)، وقد شملت التعديلات على قانون التأمينات الاجتماعية رقم 92 لعام 1959 ، بالقانون رقم 28 لعام 2014، جزءاً كبيراً منهم بالمظلة التأمينية. والقانون الثاني هو القانون رقم 17 لعام 2010، ويحكم هذا القانون علاقات العمل في القطاع الخاص والشركات العربية الاتحادية والأجنبية والقطاع التعاوني، والقطاع المشترك غير المشمول.

ويوفر قانون التأمينات الاجتماعية مظلة الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية للعاملين المشمولين بقانوني العمل والعاملين خارج إطار هذين القانونين بعد التعديلات التي أدخلت على قانون التأمينات العام 2014 حيث أصبح بموجبه يشمل العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ مهما كان عدد عمال المنشأة بعد أن كان العدد المطلوب للعاملين في المنشأة لتشغيل عمالها أكثر من أربعة عمال. كما يشمل كافة المنشآت المرخصة أو المصرح عنها قانونياً، إضافة إلى شموله طيفاً واسعاً من العاملين الخاضعين لأنظمة تقاعد خاصة. كما أعطى القانون رقم 28 لعام 2014 الحق لكل عامل الاشتراك عن نفسه في صندوق الشيخوخة والعجز والوفاء لدى المؤسسة شريطة أن يقوم بتسديد حصته وحصّة صاحب العمل (المادة 2).

وكان قد صدر في العام 2007 المرسوم التشريعي رقم 61، والذي يتضمن منح مزايأ ضريبية لتحويل القطاع غير المنظم إلى قطاع منظم وتحويل الشركات الفردية والعائلية إلى شركات مساهمة. كما صدر المرسوم التشريعي رقم 2، 2016 الذي يقضي بإحداث هيئة تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة تتبع وزارة الاقتصاد والتجارة الخارجية، وتهدف إلى إيجاد بيئة أعمال تمكينية تسهم بتنمية قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وانتقالها إلى القطاع المنظم. (المركز السوري لبحوث الدراسات، 2016 ، ص534)

كما وضعت سورية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية "البرنامج الوطني للعمل اللائق للفترة 2008-2010" ما عزز الاهتمام بواقع القطاع غير المنظم. وقامت الحكومة بمجموعة من الإجراءات لتحسين أداء سوق العمل وتطوير السياسات، بما في ذلك العمل من أجل تعزيز تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة ونموها، وتشجيع المؤسسات في القطاع غير المنظم على الانضمام إلى الاقتصاد النظامي. بالإضافة إلى إحداث مرصد لسوق العمل. وزيادة الترابط بين التدريب وحاجات سوق العمل والتوفيق بين المهارات وطلبات أصحاب العمل، وخاصة في القطاع الخاص. (منظمة العمل الدولية ILO، 2008، ص5). ولاحقاً وقعت الحكومة على وثيقة مشروع «التمكين القانوني للفقراء وتنظيم القطاع غير المنظم» وذلك في إطار برنامج التعاون القطري بين الحكومة والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. ولكن بسبب الحرب لم تثمر الجهود المبذولة الثمار المرجوة منها، فوضعت الحكومة البرنامج الوطني لسورية ما بعد الحرب، والذي يعد خطة استراتيجية وطنية لما بعد عام 2030، تهدف لمعالجة آثار الأزمة وإطلاق طاقات المجتمع والاقتصاد والنهوض بجميع مكونات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (هيئة التخطيط والتعاون الدولي في سورية، 2019). وننوه هنا إلى أن اللوائح التنظيمية في معظم البلدان تُوضع بافتراض أن معظم الناس يعملون بأجر في وظائف مستقرة وبدوام كامل، لكن هذه الأنواع من الوظائف تعتبر الاستثناء لا القاعدة في بلدان نامية كثيرة، وغالباً ما توجد في القطاع العام أو بين العمال ريفعي المهارة. (مجموعة البنك الدولي، 2019، ص115)

واقع العمل في القطاع الخاص:

وصلت نسبة العاملين في القطاع الخاص عام 1995 إلى حوالي (34%) للذكور و (57%) للإناث و(34.3%) للذكور و(26%) للإناث عام 2008 إلا أن النسبة ارتفعت بشكل كبير خلال فترة الحرب نتيجة خروج عدد كبير من المنشآت خارج الإنتاج ونزوح عدد كبير من العاملين خارج إقامتهم مما دفعهم للعمل بهذا القطاع. (الشيخ أوغلي، 2016، ص34). وتجدر الإشارة إلى أن نسبة (65.6%) من العاملين هم ضمن العمالة غير المنظمة، وتبلغ النسبة حوالي 89% من العاملين في القطاع الخاص. وهي نسبة مرتفعة جداً وتشمل معظم القطاع الخاص، ويشكل العاملون غير المنظمين حوالي (52%) من العاملين في القطاع الخاص المنظم و96% من العاملين في القطاع الخاص غير المنظم وحوالي 33% من القطاع المشترك والتعاوني والأسري. ويتركز العمل غير المنظم بشكل واضح في المهن الحرفية والخدمات والبيع والزراعة وتشغيل المصانع والمهن الأولية، ومعظم العاملين في مهن كبار الموظفين والمدراء والاختصاصيين والفنيين والكتبة ضمن العمل المنظم. (المركز السوري لبحوث الدراسات، 2016، ص535) والحماية التي تؤمنها حقوق العمل في العديد من دول المنطقة غير مكتملة بسبب تنامي الاقتصاد غير المنظم الذي لا تنطبق عليه أنظمة العمل. ويتمتع الموظفون الحكوميون في عدة بلدان ومنها سورية بدرجة عالية من الحماية على عكس العمال في القطاع الخاص. وهذه الازدواجية هي نتيجة عدة عوامل منها: عدم احترام قانون العمل، وكثرة عدد العمال الذين يعملون بشكل تعاقدى من دون حماية القانون، وحجم الاقتصاد غير المنظم حيث لا تلزم أنظمة الضمان الاجتماعي بتسجيل الموظفين في حال كان عددهم أقل من عدد محدد، وهذا الوضع يمكن أن يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، والبطالة الطوعية (بما أن الشباب ينتظرون للحصول على وظيفة آمنة في القطاع العام) بالتالي، لا يجب أن يركز إصلاح سوق العمل في المنطقة على زيادة المرونة بحد ذاتها بل على الحد من التفاوت بين أسواق العمل المحمية وغير المحمية الذي يتطلب تطوير آليات مناسبة لتطبيق القوانين. (مكتب العمل الدولي، 2008، ص9) وذلك على عكس الدول المتقدمة التي اهتمت بهذا القطاع ونظمت العمل به لما له من أهمية، ولأنه يشكل نسبة كبيرة من العمالة ويؤثر على اقتصاد البلد ونذكر هنا مثلاً للمقارنة: "بناءً على معلومات بالمملكة المتحدة ما بين عامي

2000-2013 ووفق جمعية روكرز العالمية وشركة مصلحة المجتمع (CIC) التي أنشأت لدعم الشركات الصغيرة؛ تشكل المشروعات متناهية الصغر ثلث القوى العاملة بالقطاع الخاص الوطني، وتساهم بما يقرب من خمس العائد بالمملكة المتحدة. والمشروعات المتناهية الصغر مساهم حيوي وهام في اقتصاد المملكة المتحدة، حيث تشكل 70% من كافة الأعمال التجارية في المملكة المتحدة بما في ذلك المشروعات متناهية الصغر أو ملك للعائلة. وكل 7 من 10 مالكين يشعرون بها لأنهم يريدون الاستقلال، وألا يكون لهم رئيس سوى أنفسهم. وواحد من كل سبعة تقريباً من القوى العاملة من البالغين يعملون لحسابهم الخاص أو يديرون شركاتهم.

ثالثاً: التعليم المهني: هو التعليم الهادف إلى تزويد المتعلمين بالمهارات القابلة للتطبيق ومن المتوقع أن يعدهم لحياة العمل ويزودهم بالمعارف والمهارات الضرورية لدخول المهنة أو العمل. ويفترض أن يتيح المجال لهم لتحديث هذه المعارف والمهارات أو زيادة حجمها أو رفعها لمستوى أعلى أو تبديلها. وهو ما يسمى بالتعليم والتدريب المهني المستمر، ويتم هذا النوع من الإعداد في المدارس الثانوية المهنية أو داخل المؤسسات. والمدارس المهنية في سورية عبارة عن ورشات ومنشآت تدريبية تحتوي العديد من الأجهزة والمستلزمات الصناعية، وفيها مجالات عدة منها تقنيات الحاسوب الالكترونية والكهربائية والحدادة والنجارة والتكييف والتبريد والزراعية وغيرها. وتهدف هذه المرحلة إلى استكمال بناء شخصية المتعلم المتوازنة من جميع جوانبها عن طريق تعميق وتوسيع المعارف والخبرات والمهارات والقيم والاتجاهات واستخدام التقنيات التي تمكنه من العمل في سوق العمل أو متابعة التحصيل التخصصي والتفاعل بشكل إيجابي مع القضايا الاجتماعية والوطنية والقومية والعالمية، بوصفه مواطناً واعياً منتجاً مبدعاً قادراً على تحمل المسؤولية، واتخاذ القرار، وممارسة الديمقراطية في مجالات الحياة جميعها (وزارة التربية).

وقد طرأت على التعليم المهني في سورية تغيرات كثيرة، حيث بقي مقتصرًا على 10% من حملة شهادة التعليم الأساسي حتى عام 1986، ثم رفعت النسبة فجأة إلى 70%، وجرى تخفيضها إلى 50%، ثم 40%، وبعد ذلك 30%، علماً أن تقدّم الدول الصناعية بُني على خريجي المدارس الصناعية فيها، وأن هذا التعليم يتيح لطلابه إلى جانب المعارف النظرية والثقافة العامة، مهارات يدوية ثمينة تساعد على امتلاك مفاتيح فرص العمل (الزعيبي، 2015). وقد بلغت نسبة الطلاب في الثانوية المهنية من إجمالي طلاب المرحلة الثانوية عام 2016 (17%) (هيئة التخطيط والتعاون الدولي، 2019، ص18) وهذا يدل على عدم وضوح السياسة العامة للتعليم المهني وضعف التخطيط له.

وبهدف ربط التعليم المهني والتقني بحاجات سوق العمل والمجتمع وإتاحة الفرصة لطلاب التعليم المزدوج للحصول على المهارات العملية من خلال التدريب في المنشآت الاقتصادية، تم توقيع مذكرات تفاهم بين وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية وكل من غرف صناعة: حماة في 2018/01/24 ودمشق وريفها في 2016/05/15 وحلب في 2016/10/17 (الموقع الرسمي لوزارة التربية السورية).

رابعاً: العلاقة بين التخطيط للتعليم وتنظيم العمل في القطاع الخاص:

من المهم على مستوى الاقتصاد الكلي أن يتم التحقق من التوازنات الرئيسية بين احتياجات الاقتصاد وعمل أو "إنتاج" النظام التعليمي. وفي حال لم يكن بالإمكان تحقيق التوافق بين هذين العنصرين، فالفجوة يجب أن تبقى صغيرة ولا تؤدي إلى خلل خطير، وأن يكون هذا العمل مستقبلياً وقائماً على الحقائق. (سوفاغو، 2007، ص24). والمجتمعات التي تواجه مشكلات البطالة بين المتعلمين تترك خسارتها الفادحة في فقدان القوى العاملة المعدة والمدرّبة على مهن رفيعة قد تتسابق دول أخرى عليها للاستفادة منها. فالمشكلة في هذه الحالة ليست في ارتفاع المستويات العلمية والمهنية للقوى العاملة، إنما في أنها تمثل فائضاً أو تضخماً تعليمياً لأنها فوق قدرة الاقتصاد على استيعاب كل الخريجين فعندما

يقوم مهندس بعمل كتابي أو إداري فإنه لا يساهم في زيادة الإنتاج، بل على العكس، فإن هذه الظاهرة لها نتائج اجتماعية ضارة قد تتمثل في عدم الرضى والإحباط واللامبالاة والصراع الاجتماعي. لذلك لابد من التمييز بين رغبات الناس في اختيارهم للتخصصات التي قد لا يتوافر لها مجالات للعمل مستقبلاً وبين ما هو ممكن مهنيًا واقتصاديًا. بمعنى أن الرغبة الاجتماعية للوظائف يجب أن تتماشى مع الإمكانيات الاقتصادية المتاحة للدول، ولطبيعة أوضاع سوق العمل. فالرغبة الاجتماعية في دراسة الهندسة أو الطب أو الطيران مثلاً يجب أن تتوافق مع الإمكانيات الاقتصادية. فما الفائدة من مخرجات تعليمية تتمثل في القانونيين والمهندسين والمحاسبين والتربويين لكنها تعمل بعد تخرجها ككتبة وحراس وسائقي تاكسي. (الشرح، 2002، ص333)

وبما أن التخطيط التربوي يعمل على رسم السياسة التعليمية بكامل صورتها مع مراعاة أوضاع البلد السكانية والاقتصادية والاجتماعية وأوضاع الطاقة العاملة، وذلك من أجل تنمية العنصر البشري الذي هو رأس مال وأساس كل تطور. فإن بيانات سوق العمل والإحصاءات تعتبر ضرورية لتأمين معلومات تدعم عملية تطوير سياسات التخطيط للاستخدام والسياسات الاقتصادية والتنسيق فيما بينها. وتعد هذه البيانات مؤشرات مهمة لصنع القرار في الوقت الملائم، على غرار توفر العمال في بعض القطاعات، والمؤهلات المطلوبة في سوق العمل، ... الخ. (مكتب العمل الدولي، 2008، ص12). لذلك يعد ضرورياً أن يولي صناع القرار من المسؤولين عن التخطيط التربوي عموماً وعن التعليم المهني خصوصاً عناية كبيرة ببحوث أسواق العمل والعوامل التي تؤثر عليها، وتوفير البيانات اللازمة وتحديثها، من أجل وضع سياسات متماسكة للتعامل مع قضايا التنمية البشرية، ومواجهة تأثير التداعيات الاقتصادية والاجتماعية للحرب على سوريا، وأثرها على البطالة والتشغيل والخدمات الاجتماعية بشكل فعال.

وقد تتطلب برامج التعليم والتدريب تعديلاً لأن بعض المهن أصبحت أكثر طلباً، أو اندثرت وقد ظهرت مهن جديدة تحتاج إلى تأهيل، ومن المهم أن يتم تقييم منح الشهادات من خلال دراسة توظيف الشباب الذين يتكون النظام التعليمي بعد الحصول على الشهادات، وذلك من أجل التحقق من أهميتهم في سوق العمل واعتراف أرباب العمل بهم. لذا تعلق الهيئات المسؤولة عن إعداد وتعديل الشهادات المهنية في عدد من الدول الأوربية أهمية كبيرة على أعمال المسح التي تهتم باندماج الشباب في سوق العمل. وقد يغطي المسح فترات تتراوح بين سبعة أشهر إلى خمس سنوات بعد ترك الطلاب لنظام التعليم. وتعتبر نتائج هذا المسح، بمثابة دلائل مفيدة على الحاجة إلى تغيير محتوى برامج التدريب وبالتالي عملية منح الشهادات، أو على الحاجة إلى إنهاء برنامج تدريب محدد. (سوغاغو، 2007، ص41). ومن المهم أن يحدد القطاع الخاص الكفايات المهنية التي يعتبر توفرها ضرورياً في مخرجات التعليم لتلبي احتياجاته الحقيقية. وتقوم مؤسسات التعليم بترجمة تلك الكفايات إلى منظومة متكاملة من برامج ومناهج ومواد تعليمية وخطط تنفيذية. (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2017، ص 95-94). ولكن إن لم يتم تنظيم العمل في القطاع الخاص سيبقى توفير البيانات، ومسح سوق العمل بدقة ودراسة تطوره دورياً واحتياجاته الفعلية، أمراً في غاية الصعوبة إن لم يكن مستحيلاً.

وبالتالي تتأثر أنظمة التعليم بضعف الربط بينها وبين أجهزة التخطيط العام، بخاصة في ميدان تخطيط القوى البشرية حيث لا يتوفر للتعليم المعلومات اللازمة له. وما لم توجد هذه الرابطة فإن من المتعذر على جهاز التخطيط التعليمي أن يضع الخطط للقوى العاملة التي تمكن الفرد من أن يشغل دوراً وظيفياً منتجاً بعد التخرج. والاقتصاد لا ينمو إلا بربطه بالوظائف الفنية والمهنية والصناعية. وتعد دراسة القوى العاملة وربطها بالتخطيط التعليمي ضرورية لتجنب

العجز في القوى العاملة المطلوبة، وحتى في معالجة مشكلة الفائض في العمالة الذي يؤدي إلى البطالة بين المتعلمين أو هجرة العقول للخارج.

نتائج البحث ومناقشتها:

تبين نتيجة الدراسة التحليلية للأدبيات والنصوص القانونية والمقارنة مع دول متطورة، أن وضع خطط التعليم والتدريب يتطلب تقدير الطلب والعرض والموازنة بينهما من العمالة حسب كل مهنة ومستوى وظيفي، كما يتطلب تقدير العرض المتوقع أيضاً من المستويات والمؤهلات التعليمية التي سوف تلتحق مستقبلاً بسوق العمل، وكفاية العملية التعليمية وعلاقتها بالمواصفات المطلوبة للخريجين بعد إجراء دراسات حول تحليل العمل، لنتم ترجمتها إلى ما يقابلها من حاجات تربية يعدها النظام التعليمي خلال الفترة المحددة للخطة لتلبية حاجات سوق العمل. ولكن وضع الخطط التعليمية لن يكون مجدياً إن لم يستند على قواعد بيانات دقيقة وواقعية لسوق العمل المؤلف من القطاع العام والقطاع الخاص والمشارك، وفي حال لم يكن القطاع الخاص منظماً من غير الممكن أن تكون البيانات دقيقة، وبالتأكيد سيؤثر ذلك سلباً على جودة التخطيط وواقعيته. ولتأكيد ذلك تم جمع بيانات للإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما تأثير تسجيل جميع العاملين (عمل غير منظم) في القطاع الخاص في التأمينات (تأمين صحي ومعاش تقاعدي بموجب عقود بين العامل نفسه أو المشغل والجهة المؤمنة) على الإقبال على التعليم المهني (المدخل الاجتماعي للتخطيط)؟ وما تأثيره على توفير قواعد بيانات دقيقة عن سوق العمل؟

نتيجة دراسة المعطيات نشير هنا إلى أن التأمينات الاجتماعية كانت تغطي 2.1 مليون بالعام 2015 من حجم قوة العمل البالغة نحو 5 مليون شخصاً نتيجة امتناع وتهرب عدد من جهات القطاع الخاص من تسجيل عمالها في التأمينات الاجتماعية، خاصة القطاع الخاص غير المنظم (هيئة التخطيط والتعاون الدولي، 2019، ص7). وبعد مقارنة وضع التأمين الاجتماعي للعاملين مع بلدان متطورة مثل فرنسا وبريطانيا وألمانيا حيث الإقبال على التعليم المهني أكبر منه في سوريا، يمكن التنبؤ أنه سيكون لتطبيق صيغة عقود تأمين صحي ومعاش تقاعدي بين العامل في القطاع الخاص المنظم وبين جهة مؤمنة موثوقة، تأثيراً إيجابياً كبيراً على الإقبال على التعليم المهني، وسوف يساعد ذلك في توفير قواعد بيانات دقيقة عن سوق العمل. للتأكد من هذه النتيجة تمت مقابلة عينة البحث للحصول على إجابات عن الأسئلة التالية: "ما أسباب ضعف إقبال الطلاب على التعليم المهني؟" كانت الإجابات للوهلة الأولى أن ثقافة المجتمع والنظرة الدونية للعمل المهني وأسس القبول المبنية على الدرجات فقط هي الأسباب الرئيسة في ذلك. ولكن عند طرح السؤال: "هل سيختلف تقييم المجتمع في حال تم تأمين فرص عمل للخريجين، لها ميزات العمل في القطاع العام من تأمين صحي ومعاش تقاعدي بموجب عقود مع التأمينات؟ فكانت الإجابات: إن العمل الحكومي يمنح ميزات التأمين الصحي والمعاش التقاعدي والاستمرارية في العمل ولو منح القطاع الخاص هذه الميزات لأصبح الإقبال عليه أكبر لأن فرص عمل خريجي التعليم المهني كثيرة في القطاع الخاص. ونتيجة مقابلة 30 من طالبي العمل (طلاب الصف الثالث الثانوي المهني)، وكذلك رئيس دائرة التعليم المهني في مديرية تربية اللاذقية، و9 من موجهي التعليم المهني و4 من مديري مدارس التعليم المهني. وقد أكدوا جميعاً هذه النتيجة عند طرح السؤال عليهم. ثم تم تدعيمها بمقابلة 15 من العاملين المهنيين في القطاع الخاص المنظم (جامعة الأندلس الخاصة) وقد أكد 13 / 15 منهم أن التعليم المهني سيصبح أكثر جاذبية في حال تم تأمين العاملين منهم وتنظيم العمل في القطاع الخاص كحالتهم وأنهم راضين عن أنفسهم وعن عملهم، وعند سؤالهم عن: "إمكانية بقاءهم في عملهم مستقبلاً"، فقد أكدوا أنهم

يريدون الاستقرار والبقاء في العمل ولا يتركون عملهم حتى لو توفر لهم عمل آخر بنفس المستوى في قطاع العمل الحكومي، لأنهم مسجلون في التأمينات (تأمين صحي، وتقاعد) ومكان العمل قريب إلى مسكنهم، وأنهم يشجعون ذويهم لدراسة التعليم المهني والعمل في القطاع الخاص المنظم. كما أكد 30/23 من العاملين في القطاع الخاص غير المنظم أنهم يفضلون العمل الحكومي فقط لأنه يمتاز بالتأمين الصحي والمعاش التقاعدي والديمومة. مما يعني أن تسجيل العمال في التأمينات هو أحد أهم الأسباب التي تجذب الأفراد للعمل، وإذا توفرت هذه الميزات في القطاع الخاص سيصبح منافساً فعلياً للقطاع العام ويخفف من ضغط طلب العمل في القطاع العام ومن البطالة المقنعة. وما يؤكد نتائج البحث هذه ويدعمها الإقبال الكبير على الفروع المهنية التي تلتزم الدولة بتعيين خريجها، مثل تجارب مدارس التمريض والثانوية الزراعية باختصاص الطب البيطري في حماة، ومعهد الاتصالات السلكية واللاسلكية في دمشق. مما يعني أن نظرة المجتمع والإقبال على نوع ما من التعليم يتأثر بشكل كبير بفرص العمل ذات التأمين التي يمنحها هذا التعليم للخريجين. وإذا منح القطاع الخاص هذه الميزات فسيكون الإقبال أكبر على التعليم المهني وستتحسن مكانته وفق تقديرات عينة البحث. وهذا يحقق الأخذ بالمدخل الاجتماعي للتخطيط الذي يراعي رغبات واتجاهات طالبي العمل حيث ستتغير رغباتهم بتغيير ظروف العمل وشروطه.

السؤال الثاني: ما تأثير توفر قواعد بيانات دقيقة عن سوق العمل في القطاع الخاص على التخطيط للتعليم عموماً والمهني خصوصاً (مدخل القوى العاملة)؟

إن توفر البيانات الدقيقة عن سوق العمل والتغيرات التي تطرأ عليه، سيسهل عملية التخطيط للتعليم عموماً ويجعله يستجيب للحاجات الواقعية الفعلية لسوق العمل والمجتمع. ولتأكيد هذه النتيجة تمت دراسة حالة التعليم المهني وتم جمع البيانات التالية: عند سؤال الموجهين (مناقشة المجموعات المركزة) ورئيس دائرة التعليم المهني عن أسس تحديد عدد وشروط قبول الطلاب في المدارس المهنية، تركزت الإجابات على طاقة المدارس وسعتها كأهم عامل يلعب دوراً في ذلك، وعند السؤال عن توفر بيانات حول سوق العمل، فقد كانت الإجابات أن لدينا فكرة عامة ولكن لا توجد أية إحصاءات خاصة فيما يتعلق بالقطاع الخاص، وأنه لا يتم ربطها بقبول الطلاب ولا بالتخطيط عموماً إلا بشكل عام دون الاعتماد على أرقام وإحصاءات دقيقة. وأكدوا جميعاً أنه عندما يتم تنظيم العمل في القطاع الخاص فإن ذلك سينعكس إيجاباً ومباشرة على التخطيط للتعليم المهني: فإذا سجل جميع العاملين في التأمينات سواء كان عملهم بموجب عقود مع أرباب العمل أو سجلوا بأنفسهم، فهذا سيوفر قاعدة بيانات عن العاملين في هذا القطاع تسهل عملية مسح سوق العمل، وبالتالي يسهل تحديد احتياجات هذا السوق من العمال المؤهلين، فيقوم المخطط للتعليم المهني بعكس هذه الاحتياجات في البرامج التعليمية والتدريبية، ويتم تحديد عدد المقبولين في كل اختصاص وفق حاجات سوق العمل، ونقل نسبة البطالة بينهم. وأنه سيبقى هناك ثغرات ما لم يتم التخطيط بشكل علمي وبناء على معطيات وبيانات دقيقة موثوقة لن تتوفر إلا بتنظيم العمل غير المنظم وخصوصاً في القطاع الخاص.

السؤال الثالث: ما تأثير إيجاد تشريعات تمنع ممارسة أي عمل دون شهادة أو تدريب واختبار يثبت التمكن من أداء العمل على الأقل، على التخطيط للتعليم عموماً والتعليم المهني خصوصاً وتحسين مكانته؟

إن وضع وتطبيق قوانين تمنع الأشخاص غير المؤهلين من القيام بأعمال لا يتقنونها سيؤدي إلى توفر بيانات عن المؤهلين للقيام بكل عمل، مما يسهل عملية التخطيط للتعليم والتدريب، وهذا ما أكده أفراد عينة البحث، حيث دعم جميع أفراد العينة من الموجهين ومديري المدارس المهنية والطلاب والعاملين في القطاع الخاص المنظم (جامعة الأندلس الخاصة)، تطبيق هذا الإجراء واعتبروه هاماً وضرورياً لأن أخطاء العمل والأخطار التي تترتب عنها ناتجة

عن جهل القائمين بالعمل. وأكدوا أن مدارس التعليم المهني بالتعاون مع قطاع الأعمال يمكن أن تقوم بالتدريب ومنح شهادات العمل في مجالات متعددة يحتاجها سوق العمل، إذا توفر الدعم الكافي والتغطية القانونية، وأكدوا على ضرورة صرف حوافز أو إعطاء نسبة من الأرباح للقائمين بالأعمال في حال تم القيام بأعمال إنتاجية في المدارس. وأن مثل هذه التشريعات ستجبر العاملين غير المؤهلين على التدريب لإتقان العمل أو تركه، وهذا سينعكس بشكل إيجابي على تخطيط التدريب المهني وعلى مكانة التعليم المهني، لأنه لن يصبح متاحاً لأي شخص أن يقوم بأعمال لا يتقنها ويسبب للمهنة وللتعليم المهني، ويعرض نفسه والآخرين للخطر أو يقوم بعمل غير متقن ويتسبب بخسائر مادية أو غير ذلك (عامل البناء الذي لا يتقن العمل يعرض ساكني البناء لخطر قد يهدد صحتهم أو حتى حياتهم إذا انهار البناء، وعامل الكهرباء والتديدات الصحية... الخ)، إضافة إلى ذلك فإنه يأخذ فرص المؤهلين للقيام بالعمل.

أما إجابات العاملين في القطاع الخاص غير المنظم فقد رفض الفكرة 30/15 لأنها من وجهة نظرهم تقيد الأفراد وتمنعهم من تجربة العمل قبل اعتماده كمهنة، وكذلك تمنع الكثيرين من مزاوله أعمال إضافية في أوقات الفراغ. وهذه نتيجة طبيعية لأن هذا الإجراء قد يفقدهم عملهم أو يضطرهم للخضوع لاختبار يعتبرون أنهم في غنى عنه. ويمكن حل مشكلة تجريب العمل قبل اعتماده بتطبيق التوجيه المهني قبل اعتماد الفرع وفي بداية فترة الدراسة المهنية.

السؤال الرابع: ما تأثير الرقابة على تطبيق قانون العمل الخاص على التخطيط للتعليم عموماً والمهني خصوصاً؟
لقد ورد في المادة (19) من قانون العمل الخاص (2010) أن المكاتب العامة للتشغيل تتولى: حصر أعداد القوى العاملة وطالبي العمل والمتعطلين... وإعداد الإحصائيات والدراسات اللازمة عن اليد العاملة وعن طالبي العمل حسب مؤهلاتهم العلمية والمهنية. وقد ورد في المادة (25) من ذات القانون أن على كل صاحب عمل أن يرسل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استخدام أحد المتعطلين في وظيفة أو عمل لديه وثيقة القيد الخاصة به إلى المكتب العام للتشغيل الذي صدرت عنه، مرفقاً بها بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل والأجر المخصص له ونوع الوظيفة أو العمل المسند إليه. ونصت المادة (26) من قانون العمل الخاص (2010): الفقرة ب- أنه يجب على صاحب العمل أن يرسل إلى المديرية المختصة خلال شهري كانون الثاني وتموز من كل عام ما يلي: بياناً مفصلاً بعدد عماله طبقاً لأنواع وظائفهم ومهنتهم ومؤهلاتهم وأعمارهم وجنسهم وجنسياتهم والأجور التي يتقاضونها. وبياناً بالوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي مع إيضاح أنواعها وأجر كل منها وذلك خلال ستة الأشهر السابقة. وبياناً عن حالة العمل وما يتصل به من فرص استخدام وما يتوقع له من زيادة أو نقص في عدد الوظائف والأعمال.

كيف سينعكس التطبيق الفعلي للمواد السابقة على التخطيط للتعليم عموماً والمهني خصوصاً؟ إن التطبيق الفعلي لهذه المواد سيسهم في توفير بيانات عن سوق العمل والتغيرات التي تطرأ عليه مما يساعد القائمين على التخطيط للتعليم لأخذها بعين الاعتبار عند تحديد فروع التعليم التي ستفتح أو تلغى أو تطور، كما تساعد في تحديد عدد المقبولين في كل اختصاص ليستوعب سوق العمل الخريجين المؤهلين. وتؤكد نتائج دراسة حالة التعليم المهني ذلك، حيث أكدت عينة البحث من الإداريين (موجهين ومديري مدارس مهنية) أنه في حال تمت الرقابة على تطبيق ذلك فسوف تتوفر قاعدة بيانات دقيقة حول المهن التي مازالت قادرة على استيعاب اليد العاملة مما يسهل اتخاذ القرار بعدد المقبولين في كل اختصاص في مدارس التعليم المهني، ويمكن أصحاب القرار من تحديد المهن التي إلى زوال، والمهن التي تحتاج إلى تعديل أو تطوير والمهن الجديدة وإعداد البرامج الملائمة لها وفق احتياجات سوق العمل.

ورد في المادة (38) من قانون العمل الخاص (2010): الفقرة ب- ينظم عقد التدريب بين صاحب العمل والعامل المتدرب كتابة وباللغة العربية على ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة والثالثة تودع لدى مديرية التأمينات الاجتماعية

المختصة. وفي المادة (93) من القانون نفسه" من واجبات صاحب العمل: تقديم الرعاية الصحية وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون. وتسجيل جميع العاملين لديه في التأمينات الاجتماعية أصولاً". نتيجة مقابلة عينة البحث من العاملين في القطاع الخاص غير المنظم أكد 30/30 أنهم غير مسجلين في التأمينات سواء كان صاحب العمل أو عامل عند صاحب عمل. وأنهم يرغبون بالتأمين ولكن 28 منهم لا يعلمون إن كان ذلك ممكناً وكيف يقومون بذلك. وقد قال صاحب العمل (ع. م) وهو صاحب ورشة فيها 4 عمال، " لا أعتقد أنه يحق لي التأمين كوني غير موظف وهذه المرة الأولى التي أسمع أنه يجب علي القيام بتسجيل العاملين لدي فهم ليسوا دائمين". مما يعني أن الكثير من أصحاب العمل الخاص غير المنظم لا يلتزمون بتطبيق القانون نتيجة جهل أو تجاهل وضعف رقابة. ولو طبقت فعلياً هذه المادة ومن فترة التدريب سيكون له انعكاس واضح على مسوح العمل ودقة نتائجها وبالتالي على التخطيط للتعليم المهني. مما يعني أن العمال ليس لديهم المعرفة الكافية بحقوقهم وكيف يحصلون عليها، وهم بحاجة إلى توجيه وإرشاد.

كما أكد مديري المدارس الثانوية المهنية من عينة البحث أن تطبيق قانون العمل الخاص يؤدي إلى الاستقرار في العمل ويسهم في تحسين التخطيط للتعليم المهني نتيجة توفر البيانات الكافية عن سوق العمل، ويحسن من مكانته. نشير هنا إلى أن سورية قد اعتمدت أثناء فترة البرنامج الوطني للعمل اللاتق 2008-2010 مقترحاً بزيادة عدد مفتشي العمل إضافة إلى إطلاق وتعميم أداة محوسبة لتفتيش العمل. وقدمت منظمة العمل الدولية المساعدة إلى سورية لإدماج تفتيش العمل في معايير الصحة والسلامة المهنية وفي عمليات تفتيش الحماية الاجتماعية ووضعت المنظمة أيضاً خطة عمل لتنفيذ توصيات تدقيق تفتيش العمل، وتم تنفيذها جزئياً في سورية. وجاءت الحرب بعد ذلك فتسببت بتراجع في كل المجالات وخاصة في هذا المجال. وتتفق هذه النتائج مع ما ورد في تقرير الـ OECD (2018) عن الأردن، "هناك حاجة لنظام معلومات فعال لسوق العمل من شأنه أن يساعد في توجيه نظام التعليم والتدريب التقني والمهني ومطابقة البرامج والتعليم مع متطلبات سوق العمل وفرص العمل، ويمكن لهذا النظام أن يطلع صانعي السياسات على تعديل نظام التعليم من أجل إعداد الطلاب بشكل أفضل لسوق العمل؛ (استعراض سياسات رفاة الشباب في الأردن 2018 OECD، ص10)

الخلاصة والاستنتاجات: بينت النتائج أن:

* قلة الإقبال على العمل في القطاع الخاص سببه عدم شعور العامل بالأمان، وذلك نتيجة عدم التسجيل في التأمينات حيث ينتشر العمل غير المنظم فيه، والرقابة الضعيفة على تطبيق قانون العمل الخاص. وإن تنظيم العمل في القطاع الخاص سيجعله أكثر جاذبية لطالبي العمل، وبشكل خاص لخريجي التعليم المهني لأنه غني بفرص العمل وخاصة العمل الفردي والعائلي والورش (المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر)، ويصبح القطاع الخاص منافساً للقطاع العام، مع ميزات الاستقلالية والمرونة وفرص الإبداع والدخل غير المحدود...إلخ.

* يتم تنفيذ برامج التعليم على أساس مفاضلة تقوم على العرف والطاقت الاستيعابية للمدارس دون اعتبار حقيقي لحاجات سوق العمل. ويعود ذلك لوجود صعوبات تواجه التخطيط التربوي وخاصة في مجال التعليم المهني نتيجة عدم توافر قواعد بيانات عن سوق العمل غير المنظم في القطاع الخاص.

* التخطيط الجيد للتعليم يؤدي إلى وضع سياسات ومناهج وبرامج تدريب قائمة على المهارات ومرتبطة باحتياجات سوق العمل. ويتطلب ذلك تحسين توفر المعلومات الضرورية عن سوق العمل ونوعيتها على مستوى البلد، وهذا لن يكون ممكناً وواقعياً دون تنظيم العمل في القطاع الخاص غير المنظم، وتصميم أدوات مناسبة لتقييم سوق العمل.

* يتطلب رفع مستوى جودة التخطيط للتعليم وضع استراتيجية تنموية متكاملة تستهدف تحسين الوضع الاقتصادي، والعدالة الاجتماعية، وتستند على الدراسة العلمية لحاجات سوق العمل، وذلك يتطلب تطوير البنية التشريعية وتوفير البيئة المناسبة للعمل المنتج وتقديره، والحماية الإنسانية للجميع.

* سينعكس تنظيم العمل في القطاع الخاص إيجاباً على عملية التخطيط للتعليم عموماً والتعليم المهني خصوصاً لأنه يساعد على القيام بدراسات سوق العمل وتطوره وحاجاته ويسهم في توفير البيانات الضرورية للتخطيط، ويتم وضع سياسات القبول وبرامج التعليم والتدريب المهني في ضوء متطلبات سوق العمل. وذلك لأن تسجيل العمل في التأمينات وتطبيق الرقابة على تنفيذ القانون، وتنفيذ شرط الحصول على شهادة أو الخضوع لاختبار يؤكد القدرة الفعلية على ممارسة طالب العمل للمهنة، يقلل من الأخطار الناتجة عن العمل على العامل نفسه وعلى المستفيدين من الخدمة، وتحسن نظرة المجتمع للمهنة عندما يقل الخطر المترتب عنها. وإتقان العمل يكسب العامل الثقة بالنفس والرضى عن العمل والإحساس بقيمته، ويحترم المستفيد من العمل الشخص المتقن لعمله، كل ذلك يسهم في تحسين مكانة التعليم المهني لدى المتعلم والعامل والمجتمع.

المقترحات: يمكن في ضوء نتائج البحث تقديم الاقتراحات الآتية:

* التعامل مع نظام التعليم والتخطيط له من منظور النظم وعلاقته بالنظام الاقتصادي والنظام الاجتماعي ... وهذا يتطلب التعاون بين وزارات الدولة حيث لا يمكن لوزارتي التربية والتعليم العالي أن تنتج كفاءات ملائمة لسوق العمل دون الحصول على بيانات دقيقة عن هذا السوق وحاجاته. وتبادل المعلومات بين التربية وسائر القطاعات المجتمعية وبناء نظام فاعل للمعلومات الاجتماعية والاقتصادية يعطي صورة واضحة عن الوضع الاقتصادي، وبنية العمالة، ومشاكل سوق العمل، وأوضاع التعليم، وكل ما له علاقة بأهداف التنمية.

* تطوير سياسة التأمينات الاجتماعية وإقرار وتطبيق القوانين الملائمة لتنظيم العمل غير المنظم في القطاع الخاص لتشمل الحماية الاجتماعية كافة العمال، وكتابة عقود مسجلة للأعمال التي يمارسها الأفراد. وتطبيق الرقابة على العمل وعدم السماح للعامل غير المؤهل بالقيام بعمل لا يتقنه، واشتراط الحصول على تعليم أو تدريب وشهادة لممارسة أي عمل، وتوفير التأهيل المناسب والتدريب المستمر.

* تنفيذ دراسات سنوية لتحديد احتياجات سوق العمل وإيجاد قاعدة بيانات شاملة حول سوق العمل يسهل الوصول إليها، ويتم تحديثها باستمرار للعمال والمهارات المطلوب توفرها لدى الخريجين، للاعتماد عليها في التخطيط للتعليم ووضع سياسات وبرامج التعليم.

* تنفيذ دراسات تعقب الخريجين واستقصاء رضا أصحاب العمل عن مستواهم.

References

- ABDEL-DAEIM, A, 1999- *Educational planning his origins, artistic methods and applications in the Arab countries*, Lebanon, Dar al-Alam for millions.
- AL-BUHI. F, No DATE- *Educational Planning (Operations, Entrances)* Alexandria, University Knowledge House.
- Al-GHADBAN. G, 2006- *Education and Vocational Training*, Syrian Economic Science Association.

- AL-HALABI. S, 2012- The Reality of Vocational and Technical Education in the Arab World: The Case Study of the Syrian Arab Republic, *Al Quds Open University For Research and Studies*, N 28, October 2012.
- AL-SHARAH. Y, 2002- *Education and Human Development Crisis*, Riyadh, Arab Education Office for the Gulf States.
- AL-TAMIMI. A, 2009 - *A Future Vision of the Role of the Private Sector in Arab Training Institutions*. presented to the Arab Labor Organization National Symposium, Cairo.
- AL-ZOUBI. K, 2015- *Syria: Eye on Vocational and Technical Education*. Newspaper: The New World, Sunday, April 20.
- *Constitution of the Syrian Arab Republic - 2012*.
- Economic and Social Council, 2017- *The reality of the vocational and technical education sector and training in Jordan*.
- International Labour Office, 15-16 November 2008 - *Institutions and policies necessary to manage the labour market in a fair and effective manner in the Arab region*, Doha Qatar,
- ILO, Syrian Arab Republic, 2008- *National Decent Work Programme 2008-2010*.
- ILO/ *Role of employers' organizations and small business associations*. Available on the website :https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_371798.pdf
- *Labour Law No. 50, 2004, Syria*
- MUSTAFA. T, October 2005 - *Funding and Development of Higher Education in Sudan*, paper published in The Second Arab Forum for Education and Research Beirut, Arab Thought Foundation.
- MUSTAFA. T, 6 April 2013- *Educational Planning and Unemployment*, Sciences de l'Education.
- Social Security Law No. 28, 2014, Syria
- SHEIKH OGLE. E, October 2016 - *Syria's real-world labour market and proposals*, Damascus General Union of Trade Unions (44PS)
- SOFAGO. C, 2007- *Guidelines for the development of indicators on technical education, training and vocational education*, ETB.
- Special Labor Law No. 17, 2010, Syria
- Syrian Center for Research studies, *Unstructured Work*, NO DATE, the latest reference used in 2016.
- World Bank Group, 2019- *World Development Report: Changing Nature of work*, 151 pages.
- Planning and International Cooperation Commission in Syria, *First Sustainable Development Report 14/2/2019*
- The Ministry of Education and UNESCO's regional office for education in the Arab countries in Beirut, workshop in Damascus 7-9/9/2015.

(References In Arabic)

OECD. 2017, *In-Depth Analysis of the Labour Market Relevance and Outcomes of Higher Education Systems: Analytical Framework and Country Practices Report*, Enhancing Higher Education System Performance, OECD, Paris.

VROONHOF, P. (team leader, Panteia), Niccolo Durazzi (LSE Enterprise), Johan Secher and Jakob Stoumann (Oxford Research A/S), Simon Broek (Ockham IPS), Laura de Haan, Inge van den Ende and Simon van Loo (Panteia), *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive futures*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017, ps.139

DENSCOMBE, M. (2014) *The Good Research Guide*, Fifth edition, Open university Press, England , First published 1998.

https://www.ilo.org/beirut/countries/syria/WCMS_614084/lang--ar/index.htm