



كفاءة و مرونة
سوق العمل

جدول المحتويات

٤	الملاخص التنفيذية
٨	المقدمة
١٠	١. سوق العمل العالمي والمحلي
١٠	أولاً: المشهد العالمي لسوق العمل
٢١	ثانياً: تطورات سوق العمل المصري
٢٣	أنماط النمو والإنتاجية
٢٣	أنماط التشغيل
٣٠	خصائص التوظيف في القطاع الخاص والعمل غير الرسمي
٥٣	٢. الإطار التشريعي والاستراتيجي الحاكم لسوق العمل في مصر
٣٦	التوظيف وسوق العمل في رؤية مصر ٢٠٣٠
٣٨	التوظيف وسوق العمل في برنامج عمل الحكومة
٤٤	٣. أبرز الاستراتيجيات لتعزيز كفاءة ومرنة سوق العمل
٤٤	الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (جاري الاعتماد)
٤٧	الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي
٨٤	استراتيجية التعليم الفني (جاري التحديث)
٥٠	٤. السياسات الداعمة للنمو والتشغيل
٥٠	التعديلات التشريعية
٥١	توفير كوادر بشرية ماهرة تدعم التنمية الاقتصادية
٦١	تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل
٦٣	دعم الابتكار وريادة الأعمال والشركات الناشئة
٦٤	التحول الرقمي ودوره في دعم سوق العمل
٦٧	تعزيز الحماية الاجتماعية ودعم الفئات الأكثر احتياجاً من خلال حزمة حماية متكاملة
٨٦	٥. التنسيق بين السياسات: إدماج سياسات التشغيل ضمن سياسات الاستثمار والصناعة
٨٦	ربط أهداف وسياسات التشغيل باستراتيجية الاستثمار الأجنبي للبasher
٦٩	ربط أهداف وسياسات التشغيل باستراتيجية التنمية الصناعية (مزيد من التفاصيل في الفصل الثالث: التنمية الصناعية)

قائمة الأشكال

شكل ١ الاتجاهات الكبرى التي تقود تحول الأعمال (نسبة أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع والذين يعتبرون الاتجاه المذكور من المرجح أن يؤدي إلى تحول الأعمال).....	١٣
شكل ٢ الوظائف الأسرع نمواً والأسرع تراجعاً، ٢٠٣٠-٢٠٢٥	١٣
شكل ٣ تطور المهارات من ٢٠٢٥ وحق ٢٠٣٠	١٣
شكل ٤ المهارات الأساسية لعام ٢٠٢٥	١٤
شكل ٥ مهارات سيزيد استخدامها في ٢٠٣٠	١٤
شكل ٦ معدل البطالة العالمية بين الشباب (%) حسب النوع، ٢٠٢٣-٢٠٠٠	١٤
شكل ٧ تطور مشروعات الاستثمار الأجنبي وتمويل الصفقات الدولية في مشروعات الطاقة المتعددة في مقابل الوقود الأحفوري (٢٠٢٢-٢٠١١)	١٦
شكل ٨ نمو معدلات التوظيف السنوية للوظائف الخضراء (٢٠٢٤-٢٠٢١)	١٧
شكل ٩ الوظائف الأسرع نمواً والأسرع تراجعاً (٢٠٣٠-٢٠٢٥)	١٧
شكل ١٠ كثافة المهارات الخضراء في القطاعات المختلفة	١٨
شكل ١١ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج، رأس المال، العمالة؛ بالأسعار الثابتة (بالدولار الأمريكي)	٢٢
شكل ١٢ نمو الإنتاجية في مصر	٢٣
شكل ١٣ معدل التشغيل في مصر (%)	٢٤
شكل ١٤ معدل التشغيل المرتبط بالوقت في مصر (%)	٢٤
شكل ١٥ معدل البطالة في مصر (%)	٢٥
شكل ١٦ معدل بطالة الشباب (١٥-٢٩ سنة) في مصر (%)	٢٥
شكل ١٧ الصدى демографический Youth Bulge	٢٥
شكل ١٨ نسبة المشغلين الإناث في مصر بقطاع الزراعة (%)	٢٧
شكل ١٩ معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة في مصر (%)	٢٧
شكل ٢٠ التوزيع النسيي للمشتغلين وفقاً للنشاط الاقتصادي (٢٠٢٤-٢٠١٩)	٢٨
شكل ٢١ التغير التراكمي في الإنتاجية القطاعية ونسب التشغيل (السنوات المالية ٢٠٠٤ - ٢٠٢٤)	٢٩
شكل ٢٢ ترتيب القطاعات حسب الإنتاجية	٢٩
شكل ٢٣ التوزيع النسيي للمشتغلين طبقاً للقطاع (٢٠١٩-٢٠٢٤)	٣٠
شكل ٢٤ مؤشرات جودة العمل للمشتغلين بأجر طبقاً لنوع (٢٠٢٤-٢٠١٩)	٣١
شكل ٢٥ نمو التشغيل بأجر في القطاع الخاص	٣١

المُلْخَصُ التَّنْفِيذِيُّ

تعد القضايا المتعلقة بـكفاءة ومرنة سوق العمل في مصر ركيزة أساسية لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام وتعزيز الإناتجية ورفع مستويات المعيشة. ويتطالب الوصول إلى سوق عمل فعال قدرة متوازنة على موائمة العرض والطلب على العمالة، وتنمية المهارات البشرية، وتوفير بيئة عمل منته تتسجيـب للتحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة. وعلى المستوى الدولي، تشهد أسواق العمل تحولات جوهرية تنبئ بأن السنوات القادمة ستتسم بتغير ملحوظ في شكل الوظائف والمهارات المطلوبة، مدفوعة بالتطور التكنولوجي والتحول الأخضر، ما يجعل تطوير المهارات ومواكبة المعايير العالمية عنصراً حاسماً للاستعداد للوظائف المستقبلية. ويتقاطع هذا التحول العالمي مع تطورات محلية شهدتها الاقتصاد المصري خلال العقدين الماضيين، حيث اتجه النشاط تدريجياً نحو قطاعات العقارات والتمويل والنقل، وهو ما عزّز التوجه الحالي نحو دعم القطاعات الأعلى إنتاجية والأكثر قدرة على النفاذ للأسوق التصديرية، مثل الصناعات التحويلية والخدمات المتقدمة، مستفيدة من بنية تحتية حديثة وتعزيـب الإصلاحات الهيكلية، وتعزيـب الاستثمار في الابتكار والتحول الرقمي.

الإطار الاستراتيجي الحاكم لسوق العمل في مصر

ومن هذا المنطلق، تُولي الدولة أهمية كبيرة لدعم التشغيل وتحسين ملامح سوق العمل، استناداً إلى الأطر الاستراتيجية الوطنية وفي مقدمتها الدستور ورؤـية مصر ٢٠٣٠ وبرنامج عمل الحكومة والاستراتيجيات القطاعية، حيث بات الاستثمار في رأس المال البشري خياراً تنموياً واضحاً، سواء عبر توجيه الاستثمارات العامة نحو تطوير القدرات البشرية، أو من خلال تنفيذ مشروعات وبرامج بالشراكة مع القطاع الخاص وشركاء التنمية، مع التركيز على إشراك الشباب والمرأة في العملية الاقتصادية باعتبارهما فاعلين أساسيين.

وتشير الجرود الحكومية الجارية إلى بناء منظومة تشغيل وتنمية مهارات متكاملة، بما يعزز خلق فرص العمل اللائق ويزيد تنافسية الاقتصاد المصري، إذ تعمل **الاستراتيجية الوطنية للتشغيل** على وضع الإطار العام لسياسات سوق العمل من خلال زيادة معدلات التشغيل، ربط التعليم باحتياجات الاقتصاد، ودمج القطاع غير الرسمي، بما يتواافق مع رؤـية مصر ٢٠٣٠ وأولويات الحكومة. ويأتي ذلك في انسجام مباشر مع **الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠** التي تركز على تطوير الجامعات والبحث العلمي وتعزيـز التنافسية الدولية وجذب الكفاءات، بما يدعم اقتصاداً قائماً على المعرفة ويزود سوق العمل بمهارات متقدمة. وعلى المستوى التنفيذي التطبيقي، تسد **الاستراتيجية الوطنية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني** الفجوة بين التعليم والمهارات المطلوبة، عبر تحسين جودة التدريب، وربطـه بمعايير سوق العمل المحلي والدولي، ورفع مكانة هذا المسار كقناة رئيسية لإمداد القطاعات الإنتاجية بالأيدي العاملة الماهرة.

السياسات الداعمة للنمو والتشغيل

تناول السياسات المؤثرة على سوق العمل مجموعة متكاملة من التدخلات التي تستهدف جانبي

العرض والطلب على العمالة، تشمل السياسات القطاعية والصناعية، والتجارة الدولية، والاستثمار الأجنبي، والتحول الرقمي، ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، إلى جانب إصلاح منظومة التعليم العام والفني والعلمي، والتدريب المهني، وزيادة مشاركة المرأة، وإدماج الفئات الأولى بالرعاية، وتعزيز حوكمة سوق العمل من خلال الأطر التشريعية والتنظيمية.

وفي هذا السياق، تتبنى الحكومة نهجاً متكاملاً لتعزيز كفاءة سوق العمل ودعم التنمية الاقتصادية المستدامة، يقوم على تكامل الإصلاحات التشريعية والمؤسسية، التمكين الاقتصادي للمرأة، تطوير المهارات والتحول الرقمي، وتعزيز الابتكار وريادة الأعمال والحماية الاجتماعية.

١) **الإصلاحات التشريعية:** يشكل قانون العمل الجديد رقم ٤٦ لسنة ٢٠٢٥ حجر الزاوية في بناء سوق عمل منظم ومرن، من خلال تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، ودعم أنماط العمل الحديثة، وتعزيز الحماية للعمالة غير المنتظمة والمرأة ذوي الإعاقة، مع فرض آليات فعالة للحوار الاجتماعي والفاوضة الجماعية، ورفع مستوى الحماية التأمينية والاجتماعية، بما يعزز الاستقرار الوظيفي وجاذبية الاستثمار ويحد من الاقتصاد غير الرسمي. كما تركز الإصلاحات على إصدار قانون للعمالة المنزلية لتقنين أوضاع هذه الفئة وضمان دمجها في سوق العمل الرسمي.

٢) **توفير كوادر بشرية ماهرة تدعم التنمية الاقتصادية:** وانطلاقاً من إدراك الحكومة المصرية لأهمية التعليم باعتباره الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، فقد تم تضافر الجهود الحكومية من كافة الأطراف المعنية ذات الصلة نحو ترسیخ الترابط بين التعليم والتدريب وسوق العمل كأحد ركائز بناء الاقتصاد القائم على المعرفة. ويتحقق ذلك من خلال:

- تعزيز الشراكات بين الحكومة والقطاع الخاص، خاصة أن القطاع الخاص يساهم بنحو ثلثي الناتج المحلي الإجمالي وبنسبة مماثلة في خلق الوظائف.
- رفع كفاءة الخريجين لتلبية متطلبات سوق العمل المحلي والدولي.
- توجيه التعليم نحو المهارات المطلوبة في القطاعات الإنتاجية والتكنولوجية.

ومما هو جدير بالذكر، أنه وفي إطار البرنامج الوطني للإصلاحات الهيكيلية، تتبنى الدولة عدداً من السياسات لتطوير منظومة المهارات الوطنية، تتمحور حول النقاط التالية:

• **التحول إلى نظام تعليمي قائم على الطلب (Demand Driven)** ، من خلال تصميم مناهج وبرامج تدريبية مرتبطة باحتياجات السوق، الفعلية، ومحتملة وفق معايير جودة واضحة، وهو ذات المنهج الذي أقيمت عليه مجالس المهن القطاعية، ومدارس التكنولوجيا التطبيقية، وأيضاً الجامعات التكنولوجية، وغيرها من البرامج والمبادرات.

• **تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني في تطوير التعليم الفني والمهني**، وتوسيع عدد وتوزيع المدارس التكنولوجيا التطبيقية، إضافة إلى تطوير مراكز التدريب بما يواكب المتطلبات التكنولوجية الحديثة، ويسمى في عالم التوزيع المناسب للتخصصات على المحافظات وفق احتياجات أسواق العمل المحلية، مع إنشاء قواعد بيانات محدثة عن المهن المطلوب.

• **تنفيذ برامج تدريب قطاعية وعلى المستوى الجغرافي للصناعات ذات الأولوية مثل**

التكنولوجيا، مع التوسيع في التدريب التحويلي لخريجي التخصصات النظرية لإكسابهم المهارات للقطاعات الأكثر طلباً.

- إشراك مراكز الأبحاث والشركات الكبرى في تصميم البرامج التدريبية وتوفير التدريب العملي، مع متابعة أثرها بمؤشرات أداء (KPIs) لقياس مدى تحسين فرص التشغيل.
- دمج جهود التعليم والتدريب ضمن برامج العدالة الاجتماعية مثل حياة كريمة وتكافل وكرامة، مع تمويل من المسؤولية المجتمعية للشركات وصناديق التدريب.
- توسيع إنشاء الجامعات الأهلية والجامعات التكنولوجية وتبني تخصصات المستقبل كالذكاء الاصطناعي، إلى جانب برامج الابتعاث الخارجي لتنمية المهارات المستقبلية.
- زيادة الإنفاق على التعليم تدريجياً ليتماشى مع النسب التي أقرها الدستور المصري ٢٠١٤.

(٣) تمكين المرأة في سوق العمل: تسعى الدولة إلى تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة عبر إزالة العقبات القانونية والتنظيمية، وتوسيع فرص العمل المرن والعمل عن بعد، ودعم خدمات رعاية الأطفال، وبرامج ريادة الأعمال وتمكين المرأة الريفية. ويケف القانون الجديد المساواة في الأجر، ويعين المرأة مزايا غير مسبوقة تشمل إجازات الوضع ورعاية الطفل وفترات الرضاعة، كما تم إنشاء مرصد لدعم زيادة مشاركة المرأة في مجالس الإدارة والقطاعات الاقتصادية المختلفة. وذلك إلى جانب تنفيذ برامج نوعية مثل "محفز سد الفجوة بين الجنسين"، الذي يُعد منصة عالية للتعاون بين القطاعين العام والخاص، بهدف دفع جهود المساواة بين الجنسين في سوق العمل وتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة وسد الفجوات المستمرة بين الذكور والإإناث في التوظيف والقيادة والأجور وتنمية المهارات.

(٤) دعم الابتكار وريادة الأعمال والشركات الناشئة: تسعى الحكومة المصرية إلى تعزيز ريادة الأعمال كمحرك رئيسي للنمو الاقتصادي وتوليد فرص العمل من خلال نهج متكامل يقوم على تطوير البيئة التشريعية وال المؤسسية، تسهيل التمويل، وربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل، مع غرس ثقافة العمل الحر والابتكار بين الشباب والنساء. وتشمل الجهود إصدار الاستراتيجية الوطنية للمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، دمج الاقتصاد غير الرسمي في الرسمي، دعم الشركات الناشئة والابتكار، وتوسيع الحاضنات والمسرعات التكنولوجية، إلى جانب إدماج مهارات ريادة الأعمال ضمن المناهج الدراسية والتدريب العملي، وبرامج الاقتصاد الأخضر والتحول الرقمي. وقد أسفرت هذه السياسات عن ارتفاع نسبة الشركات الجديدة إلى نحو ٣٤٪ واستفاده أكثر من ٣٣ ألف شاب وشابة من برامج التدريب والمهارات الريادية، بما يعزز منظومة ريادية متكاملة تدعم التشغيل الكامل والمنتج، وترفع تنافسية الاقتصاد المصري عالياً.

(٥) التحول الرقمي ودوره في دعم سوق العمل: تسعى الحكومة إلى بناء منظومة رقمية واستراتيجية متكاملة لسوق العمل، قادرة على استشراف التحولات النوعية في طبيعة الوظائف والمهارات، وتعزيز مرونة التشغيل، وتوسيع الفرص الاقتصادية لجميع الفئات، بما في ذلك الشباب والنساء وذوي الإعاقة. وتقوم هذه المنظومة على تكامل عدة منصات وآليات استراتيجية تعمل بشكل متكامل: منصة "آفاق المهن والتوظيف" توفر قاعدة بيانات تحليلية دقيقة لطلبات سوق العمل وفرص التوظيف والتطور المستقبلي للمهن، بينما منصة "مهني ٢٠٣٠" تعزز القدرات المهنية للشباب من خلال برامج تدريبية إلكترونية متطرفة تتوافق مع احتياجات السوق الديناميكية.

وفي الوقت نفسه، يُعد نظام معلومات سوق العمل (LMIS) أداة مركزية لدعم صنع السياسات المبنية على الأدلة، وربط التعليم والتدريب باحتياجات الاقتصاد الوطني، وضمان موازنة العرض والطلب على المهارات، مع توفير آليات متابعة وتحليل مستمر لميكلية سوق العمل واتجاهاته المستقبلية.

٦) تعزيز الحماية الاجتماعية: بالإضافة إلى ما سبق، تبني الدولة حزمة حماية اجتماعية متكاملة تشمل رفع الحد الأدنى للأجور، زيادة المعاشات، توسيع التغطية الصحية والاجتماعية للعمال غير المنتظمة، ودعم الأسر الأولى بالرعاية. كما تم اعتماد الملف الوطني للسلامة والصحة المهنية ووضع استراتيجية وطنية للسلامة، مع تطوير التفتيش والرقابة وإنشاء قاعدة بيانات وطنية للحوادث والإصابات المهنية.

التنسيق بين السياسات: إدماج سياسات التشغيل ضمن سياسات الاستثمار والصناعة

تسعى الحكومة المصرية إلى تحقيق نمو اقتصادي شامل وداعم للتشغيل من خلال تكامل السياسة الصناعية مع استراتيجيات التشغيل وتنمية المهن والاستثمار الأجنبي المباشر. يركز هذا النهج على القطاعات كثيفة العمالة ذات القيمة المضافة العالية، مع إعطاء أولوية للروابط الأفقية والرأسمالية بين القطاعات لتعظيم آثار الانتشار وتحسين الكفاءة وخلق فرص عمل أكثر شمولًا. وبعد تطوير المهن الوطنية والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية عنصراً محورياً، عبر مجالس المهن القطاعية، ومسارات إعادة التأهيل والتدريب، ومواصلة التعليم الفني والجامعي مع متطلبات الصناعة والاستثمار، مع إدماج المعايير المهنية العالمية لدعم المستثمرين المحليين والدوليين. كما ترتبط هذه الجهدود ببرامج دعم الابتكار وريادة الأعمال، والتحول الرقمي، والتنمية الصناعية المستدامة، بما في ذلك الصناعات الخضراء والطاقة التجددية، لتعزيز قدرة الاقتصاد على استيعاب العمالة المحلية وتحفيز الاستثمار الأجنبي.



مع ضمان التطابق في المهن. وبالتالي، يشير المفهوم ذاته، من حيث التخصص إلى التوزيع الأمثل للعمال عبر القطاعات الاقتصادية، والمنشآت، وكذا والمهن. ومن ثم تتحقق الكفاءة عندما يتم تخصيص الأفراد في وظائف تتناسب مع مهاراتهم وإنجذبهم، الأمر الذي يؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة الناتج وتحقيق الرفاه.

وعلى صعيد مرونة سوق العمل، تم تطوير مجموعة من الأطر النظرية والمفاهيمية على مدار النصف الثاني من القرن الماضي، بهدف فهم طبيعة المهن وتشكيلها، ومدى تطورها وأثر ذلك على الاقتصادات. أهمها- على سبيل المثال: رأس المال البشري، الذي يركز على دور الاستثمارات في زيادة انتاجية الفرد وتحسين دخله؛ الأطر المؤسسية، التي تضع دور المؤسسات الوطنية في مقدمة العوامل التي تؤثر على تشكيل النظم الوطنية المعنية بالمهن، وعلى رأسها التعليم، وبخاصة الفي، والتدريب المهني، والسياسات والتشريعات المنظمة لسوق العمل؛ وكذا نهج الاقتصاد السياسي، الذي يقدم تحليلًا للمهن من منظور أشمل؛ فيري أن المهن ليست فقط أصولاً اقتصادية، بل تتشكل من خلال العلاقات الاجتماعية والسلطة المؤسسية.

هذه المفاهيم وإن قدمت اختلافات جوهريًا وتناقضت فيما بينها من حيث الافتراضات حول كيفية تشكيل وتطور المهن وأثرها على الاقتصادات، فلقد كانت التغيرات المستمرة في طبيعة العولمة الاقتصادية دائمًا ما تطرح الكثير من التساؤلات حول مدى موائمة تطبيق هذه الأطر النظرية للتغيرات المتسارعة التي يشهدها عالم اليوم للأتمتة والتحول الرقمي، وتجزئية سوق العمل، وصعود أنماط العمل غير التقليدية، مثل اقتصاد المنصات، واتساع الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل خاصة في الدول النامية. كان من نتائج هذا الطرح تقديم نهجًا بدليلاً أكثر شمولًا وعدالة يراعي كافة فئات المجتمعات ويعرف بالطبيعة الديناميكية لتشكيل المهن المحلية، ويأخذ بشكل أعمق التغيرات الجوهرية في سوق العمل العالمي، ومحركات هذا التغيير، وما يتطلبه ذلك من مرونة مؤسسية.

المقدمة

لطالما نظر إلى سوق العمل من منظور تقليدي ضيق، يخضع بشكل مباشر لهيكل من العلاقات التقليدية للعمل، مع دور قوي للمؤسسات الحكومية، والتركيز على قنوات التعليم الرسمي تماشياً مع استراتيجيات التصنيع الوطنية في إطار من التخطيط الاقتصادي المركزي الشامل القائم على توجيه الأوامر، مع ديناميكيات يمكن التنبؤ بها بين جانبي العرض، والطلب. إلا أن طبيعة التغيرات الديناميكية التي شهدتها أسواق العمل أدت إلى تغيرات مصاحبة في طبيعة وأنماط العمل وظهور ما يسمى بأسواق العمل المزنة، تزامناً مع تزايد العقود المؤقتة، العمل عبر المنصات الرقمية إضافة إلى ظهور العديد من المحركات التي أصبحت تشكل أسواق العمل العالمية، وتؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الأسواق المحلية من حيث منظمات التوظيف ونمط تنظيم العمل والأجور المرتبط بها، وهيكل عرض العمالة، وشكل علاقات العمل والعقود، وهو ما يتزامن مع أطر تخطيطية أكثر مرونة كالتخطيط التشاركي الذي يدعم نهج "من القاعدة إلى القمة".

صاحب ذلك بعض المفاهيم الأخرى، كالتعليم المستمر أو مدى الحياة، وبروز أهمية المهن الشخصية، والقدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية السريعة. من هنا أصبحت أسواق العمل عالية تأثير بسلامل القيمة العابرة للحدود والمنصات الرقمية وهو ما أدى إلى بزوغ مفاهيم المرونة والكفاءة في سوق العمل.

في هذا الصدد، يشير مفهوم كفاءة سوق العمل إلى تخصيص مورد العمل كأهم عنصر من عناصر الإنتاج بشكل أمثل على الوظائف المناسبة، لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية والرفاه الاقتصادي. تتطلب تحقيق هذه المواردة توافر المعلومات، وعدم وجود قيود أو عوائق تحد من قدرة العامل على التنقل،



وينعكس كلا المفهومين: المرونة والكفاءة، في ديناميكية أسواق العمل، وقدرة هذه الأسواق على التكيف بمرور الوقت مع التغيرات التكنولوجية ونظم الأمانة الحديثة، والتحولات الديموغرافية، فضلاً عن هيكل وطبيعة النمو الاقتصادي فالأسواق التي تتسم بالكفاءة هي التي تدعم التعليم الفني والتطوير المهني، والتنقل بين الوظائف والقطاعات وفقاً للتطورات الاقتصادية الجارية، وأيضاً تدعم الابتكار لضمان التنافسية طويلة الأجل. كل هذه المفاهيم تضع الاستثمار في رأس المال البشري أهم محوراً من محاور عملية التنمية ليأتي دور التخطيط التنموي لتحقيق النمو الاحتوائي الداعم للتشغيل وخلق الوظائف. وهو ما يعكس دور الحكومة المصرية في المضي قدماً نحو بناء سوق عمل أكثر كفاءة ومرنة واستدامة، من خلال سياسات متكاملة تجمع بين الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي والتعليمي، وتعزز دور القطاع الخاص وريادة الأعمال كقاطرة رئيسية للتشغيل والنمو.

إثر هذه الخلفية، يتناول هذا الفصل "كفاءة ومرنة سوق العمل" توصيف وتحليل للسوق العالمي والمحلي لسوق العمل، ولا سيما فيما يتعلق بالتغيرات الديناميكية والمحركات الدافعة للتغيير في أسواق العمل الدولية، بهدف بلورة مجموعة من السياسات الداعمة لإصلاح منظومة سوق العمل المصري، وكيفية معالجة الفجوات وصياغة وتنفيذ السياسات اللازمة لتعزيز الكفاءة والمرونة في سوق العمل، مع التركيز على زيادة الإنتاجية، زيادة المساهمة في النشاط الاقتصادي وخفض معدلات البطالة، وخاصة للشباب والمرأة، وزيادة نسبة العمل اللائق، بما يدعم تحقيق التنمية الاحتوائية ويساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول ٢٠٣٠ من خلال طرح عدداً من الإصلاحات الهيكلية والتي تم بلوغتها في نطاق زمني محدد، مع تحديد مسؤولية الأطراف ذات الصلة لتدعم أطر الشفافية والحكومة.

من هذا المنطلق، يُعد الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير المهارات المستقبلية بما يتماشى مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل، أداة استراتيجية لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأحد المحاور الرئيسية في السردية الوطنية للتنمية الشاملة.

الإنتاجية، ودعم النمو الاقتصادي المستدام والشامل.

يعرض هذا الجزء أبرز مظاهر سوق العمل على المستويين العالمي والمحلي كسياق يتم من خلاله الانتقال إلى أهم السياسات الداعمة لتعزيز كفاءة ومرنة سوق العمل المصري. فعلى الصعيد العالمي، يتناول أهم ملامح سوق العمل العالمي من حيث أهم التغيرات، وعلى رأسها التغيرات في المهارات؛ وضع الشباب في سوق العمل العالمي؛ التحولات الخضراء، في علاقتها بالقطاعات والاستثمارات ذات الصلة، والوظائف والمهارات المقابلة؛ وقضايا الحماية الاجتماعية والأجور. أما على الصعيد المحلي، يتم تحليل سوق العمل من خلال مجموعة من المؤشرات التي تعكس الصورة الكاملة لأوضاع وдинاميكيات سوق العمل خلال السنوات القليلة الماضية، بهدف تحديد الفجوات اللازمة لصياغة السياسات الإصلاحية الداعمة لكفاءة ومرنة سوق العمل المصري.

أولاً: المشهد العالمي لسوق العمل

يشهد العالم في الآونة الأخيرة موجة من التغيرات الاقتصادية الكبرى، التي تفرض تحديات غير مسبوقة على الأسواق العالمية وسوق العمل. من أبرز هذه التغيرات، تباطؤ معدل النمو الاقتصادي، الذي أدى إلى تراجع معدلات التوظيف وانخفاض الإنتاجية في العديد من الدول. كذلك تراجعت تدفقات رأس المال والاستثمار الأجنبي المباشر، بما يعكس حالة من عدم اليقين الاقتصادي، و يؤثر سلباً على فرص نمو الشركات والتوجه في المشروعات الجديدة. بالإضافة إلى ذلك، فإن تصاعد السياسات الحمائية أدى إلى إعادة تشكيل العلاقات التجارية العالمية، حيث تلجأ الدول إلى فرض قيود وإجراءات صارمة لحماية اقتصادها المحلي، مما يؤثر على حرفة التجارة الدولية ويعيد رسم خريطة الأسواق العالمية. في خضم هذه التغيرات، يصبح من الضروري تطوير استراتيجيات اقتصادية أكثر مرونة، تضمن الاستجابة الفعالة لهذه التحديات، وتعزز القدرة على تحقيق النمو المستدام. ومن أجل تحقيق هذا النمو الشامل والمستدام، فلا بد أن يكون داعماً للوظائف. ومن ثم تصبح أهم هذه الاستراتيجيات هي تلك الخاصة بأسواق العمل.

ا. سوق العمل العالمي والمحلي

تشير مجموعة البنك الدولي إلى أن العقد القائم سيشهد زيادة غير مسبوقة في أعداد الشباب المنضمين إلى سوق العمل في الأسواق الناشئة والنامية، ليصل العدد إلى نحو ١,٢ مليار شاب وشابة، في مقابل توفير نحو ٤٠ مليون وظيفة فقط، مما يعكس حجم الفجوة الكبيرة في سوق العمل. ويؤكد هذا الواقع الحاجة الملحة إلى تبني حلول مبكرة ومستدامة تعزز من استعداد الشباب والفتيات لأسواق عمل أكثر تطويراً، عبر اكتساب المهارات الحديثة التي تمكنهم من مواكبة التطورات التكنولوجية والتحولات الاقتصادية السريعة.

وفي ظل التحديات الديمografية والاقتصادية المتتسارعة، بما في ذلك الأزمات العالمية المتكررة، والاضطرابات الناجمة عن السياسات التجارية الحمائية وتأثيرها السلبي على معدلات التجارة وسلسل الإمداد العالمية، واستمرار تداعيات جائحة كورونا، التي أدت إلى فقدان عشرات الملايين لوظائفهم، تواجه الدول النامية ضغوطاً متزايدة لتوفير فرص عمل لائقه ومستدامة. كما أن ارتفاع نسبة العمالة غير الرسمية التي تفتقر إلى الحماية الاجتماعية والأمن الوظيفي، يزيد من حدة التفاوتات الاجتماعية، ويحدّ من مردود النمو الاقتصادي.

وفي هذا السياق، يمثل النمو الاقتصادي المدفوع بقطاع خاص منتج ركيزة رئيسية لتحسين مستويات المعيشة وتعزيز الاستقرار الاجتماعي، إلا أن تحقيق ذلك يتطلب أسواق عمل ديناميكية ومرنة قادرة على الاستجابة للتحولات الهيكلية، مدعومة بسياسات شاملة وبيئة تنظيمية محفزة لريادة الأعمال وتشجع الاستثمار في رأس المال البشري، لا سيما في مجالات التعليم، والتدريب الفنى والمهنى، وتنمية المهارات القابلة للتكييف مع التحولات التكنولوجية والبيئية. وتؤكد التجارب الدولية أن تعزيز العمل اللائق يشكل ركيزة أساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، حيث تسهم الأجور العادلة، وتكافؤ الفرص، والحماية الاجتماعية، وتحسين ظروف العمل في رفع مستويات

الاجتماعية، تكيفاً مع المشهد الاقتصادي. ركز التقرير بشكل رئيسي على كيفية تأثير العوامل الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية على وظائف الأفراد والمهارات المطلوبة في مختلف أنحاء العالم. كما يسلط الضوء على التحديات الرئيسية في سوق العمل، حيث يقدم رؤى حول الاتجاهات المستقبلية والاستجابات السياسية اللازمة لضمان النمو الشامل والتنمية المستدامة.

فمن حيث النمو والتوظيف، انخفض معدل النمو العالمي من ٣,٦٪ في عام ٢٠٢٢ إلى ٣,٣٪ في عام ٢٠٢٤، ومن المتوقع أن يستمر هذا التباطؤ في عام ٢٠٢٥. وفيما يتعلق بمعدل البطالة، فرغم استقرار هذا المعدل عند ٥٪ عام ٢٠٢٤، فلا تزال بطالة الشباب مرتفعة عند ١٢,٦٪. إلى جانب ذلك، وصلت فجوة الوظائف العالمية في ٢٠٢٤ إلى ٤٠٢ مليون شخص، تشمل العاطلين عن العمل، والعامل المحبطين، والأشخاص غير المتأهلين مؤقتاً للعمل، ومن المتوقع أن تستقر عند هذا المستوى في السنوات القليلة.

إلا أن صياغة الاستراتيجيات الخاصة بأسواق العمل تأخذ في الاعتبار إلى جانب للتغيرات سالفه الذكر عدداً من المحركات الأساسية التي تشكل معها ديناميكيات سوق العمل. تمثلت أهم هذه الحركات في: التغيرات الديموغرافية، واستيعابقوى العاملة الشابة المتزايدة؛ التحولات الخضراء، وخلق فرص جديدة في مجالات الطاقة المتجدددة والاستدامة؛ والتقدير التكنولوجي، والذكاء الاصطناعي والتشغيل الآلي؛ إلى جانب الضغوط الاقتصادية المتمثلة في تأثير التضخم والسياسات النقدية على نمو الوظائف.

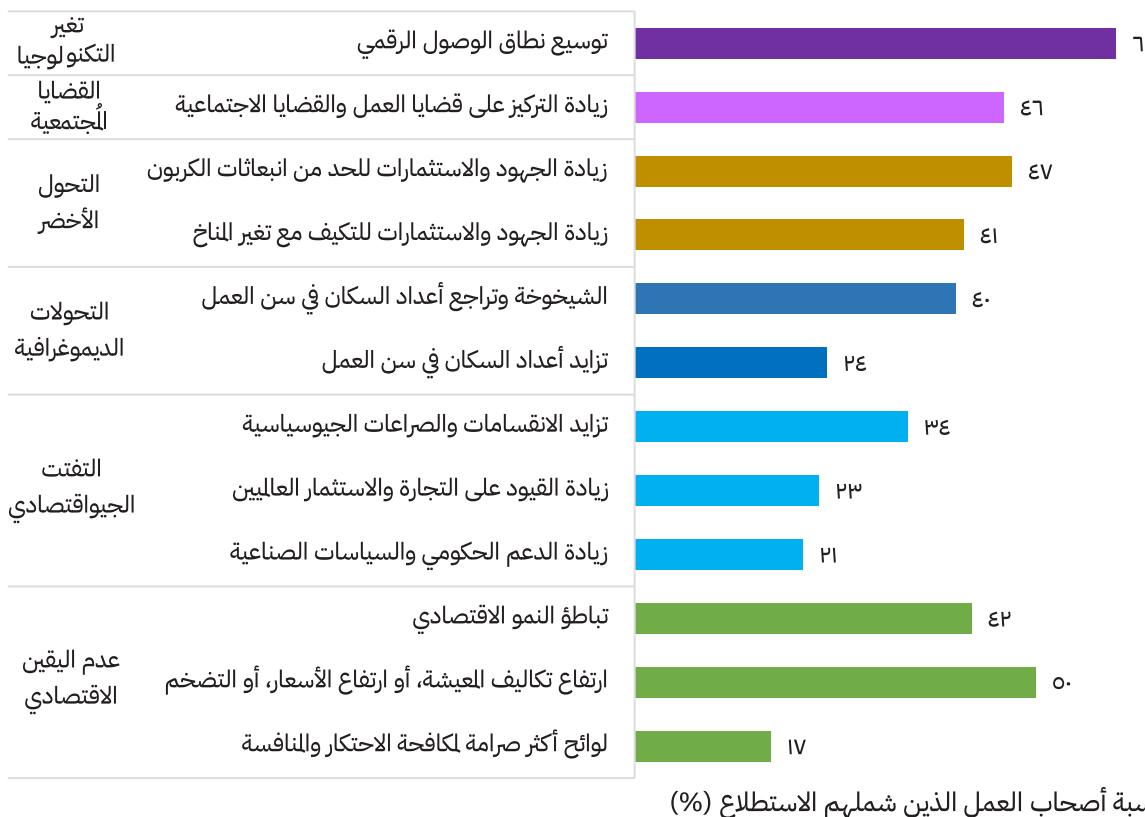
في هذا السياق، يقدم تقرير مستقبل الوظائف ٢٠٢٥ التابع للم المنتدى الاقتصادي العالمي نظرة شاملة حول التطورات المستقبلية في سوق العمل، مع التركيز على تطوير المهارات التي ستقود التحول الاقتصادي والاجتماعي بحلول عام ٢٠٣٠.

إلى جانب ذلك، يهدف تقرير «آفاق العمل الاجتماعي والوظيفي: التوجهات ٢٠٢٥» التابع لنظمة العمل الدولية إلى تحليل سوق العمل العالمي، في إطار القضايا العصرية التي تؤثر على العمالة والظروف



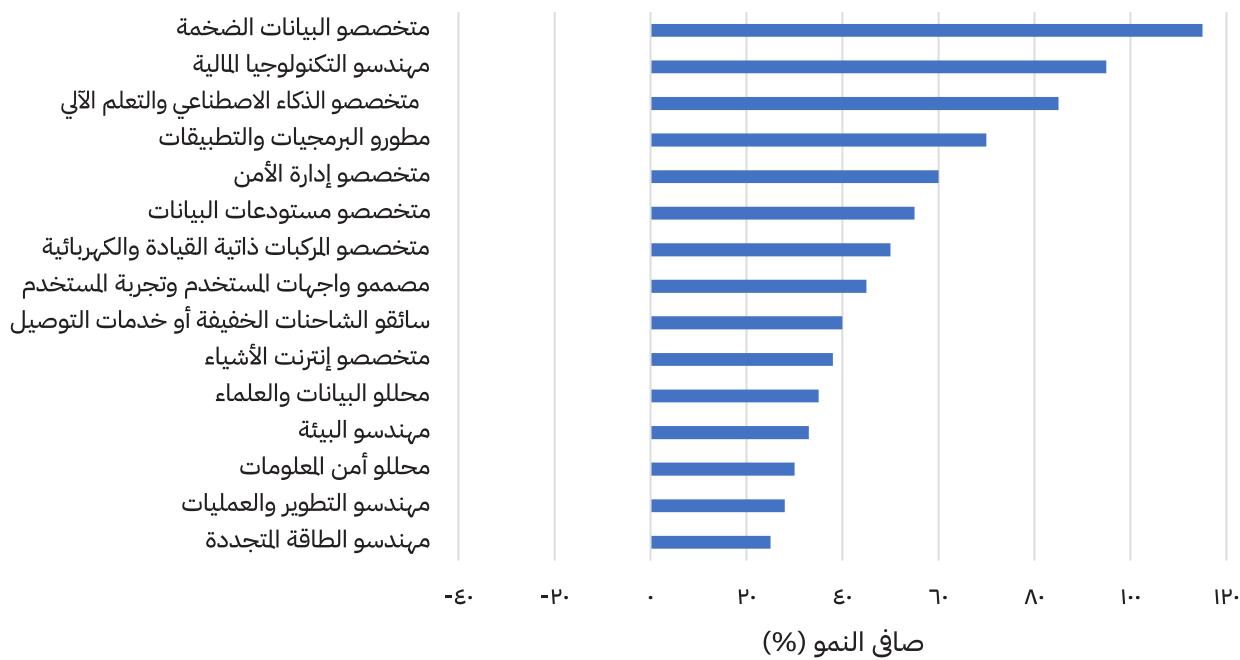
أهم التغيرات في سوق العمل

شكل ١ الاتجاهات الكبرى التي تقود تحول الأعمال (نسبة أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع والذين يعتبرون الاتجاه المذكور من المرجح أن يؤدي إلى تحول الأعمال)



نسبة أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع (%)

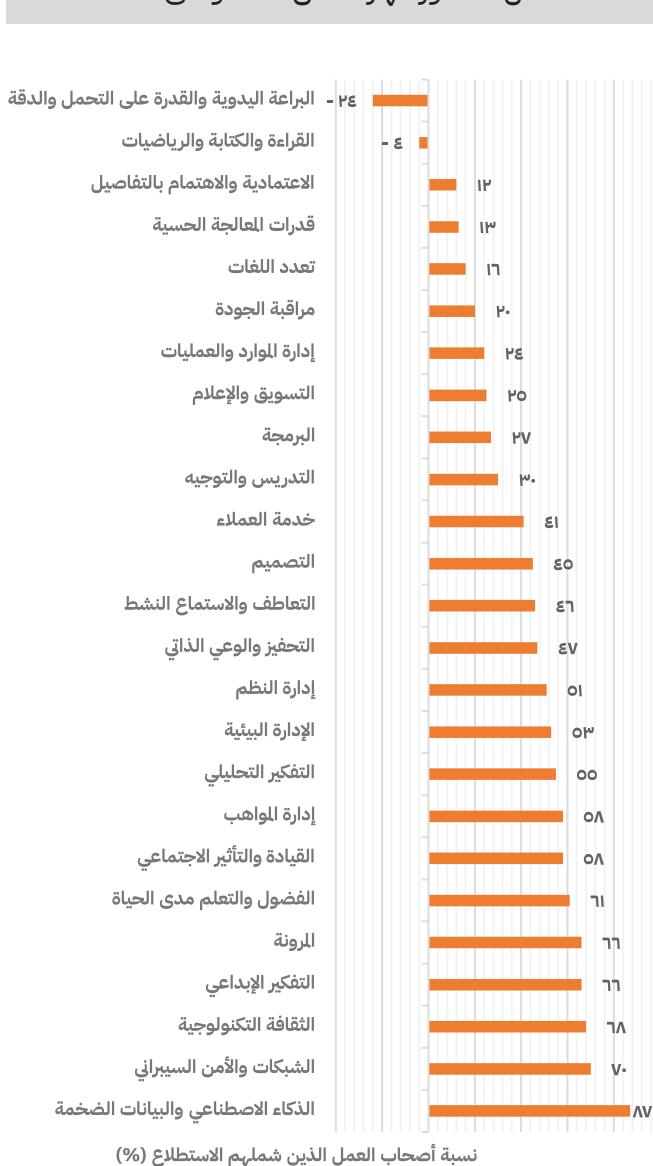
شكل ٢ الوظائف الأسرع نمواً والأسرع تراجعاً، ٢٠٢٠-٢٠٣٠



ال مصدر: تقرير مستقبل الوظائف ٢٠٢٠، المنتدى الاقتصادي العالمي

تشير التقديرات إلى تحقيق زيادة صافية تُقدر بنحو ٧٨ مليون وظيفة على مستوى العالم، نتيجة خلق ١٧ مليون وظيفة جديدة مقابل استبدال ٩٢ مليون وظيفة بسبب التشغيل الآلي والتقدير التكنولوجي. ومن المتوقع أن تتركز فرص النمو الوظيفي في قطاعات الرعاية الصحية، والتعليم، والتكنولوجيا، والطاقة المتجدد، التي تشهد توسيعًا متسلسلاً بفعل الابتكارات الرقمية والتحولات البيئية. في المقابل، يتوقع أن تتأثر الوظائف التقليدية سلباً بالتحول التكنولوجي، مما يستدعي إعادة تأهيل القوى العاملة لواكبة هذه التغيرات، حيث تُقدر نسبة العاملين عالمياً الذين يحتاجون إلى اكتساب مهارات جديدة بنحو ٥٩٪. ومع صعود الذكاء الاصطناعي، تركز العديد من الشركات على تحسين مهارات القوى العاملة الحالية لديها، على الرغم من أن ٤٪ منها تخطط لخفض عدد الموظفين بسبب التشغيل الآلي.

شكل ٣ تطور المهارات من ٢٠٢٥ وحق ٢٠٣٠



أهم المهارات المطلوبة في سوق العمل

يسلط الرسم البياني المقابل الضوء على أسرع المهارات نمواً بين عامي ٢٠٢٥ و٢٠٣٠ من وجهة نظر أصحاب الأعمال، حيث تتصدر المهارات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة (٨٧٪)، والشبكات والأمن السيبراني (٧٠٪)، ومحو الأمية التكنولوجية (٦٨٪)، مما يعكس زيادة الرقمنة في العمل.

إلى جانب المهارات التقنية، تكتسب المهارات المعرفية مثل التفكير الإبداعي، والمرنة، والتعلم المستمر، والقيادة أهمية متزايدة، بما يعكس الحاجة إلى التكيف والابتكار في مواجهة بيئة عمل ديناميكية. كما تبرز أهمية مهارات إدارة المواهب، والاستدامة البيئية، والتفكير النظمي، تماشياً مع الاتجاهات العالمية نحو التحول المؤسسي والانتقال الأخضر.

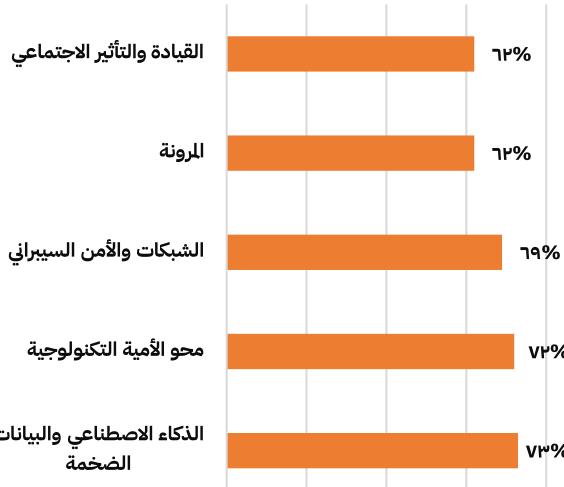
في المقابل، تراجع أهمية المهارات اليدوية والمهارات الأساسية في القراءة والكتابة والرياضيات (بنسبة انخفاض تصل إلى ٤٪) نتيجة الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا لأداء المهام الروتينية، مما يعزز الحاجة إلى التركيز على المهارات التي يصعب امتلاها.

تؤكد هذه النظرة المستقبلية على ضرورة تطوير العمال لمهارات رقمية، واستراتيجية، واجتماعية لضمان بقائهم ذوي صلة في سوق العمل.

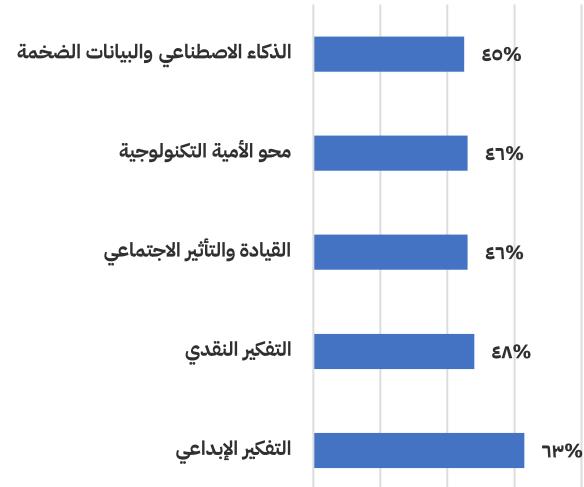
ال مصدر: تقرير مستقبل الوظائف ٢٠٢٥، للمنتدى الاقتصادي العالمي

وفقاً لتقرير مستقبل الوظائف الصادر عن منتدى الاقتصادي العالمي، أفاد ٤٥٪ من أصحاب الأعمال أنهم بحاجة لعملاء تمتلك مهارة الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة بحلول عام ٢٠٣٥، وهذه النسبة آخذة في الارتفاع مع توقع ٧٣٪ من أصحاب الاعمال احتياجهم لهذه المهارة بحلول عام ٢٠٣٠. وتنظر الرسوم البيانية التالية مقارنة بين أهم المهارات المطلوبة في عام ٢٠٣٥ وتلك المتوقعة أن يزداد استخدامها وأهميتها مع حلول عام ٢٠٣٠، مما يعكس التحولات العميقية في طبيعة العمل والمهارات اللازمة لدعم الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة.

شكل ٥ مهارات سيزيد استخدامها في ٢٠٣٠



شكل ٤ المهارات الأساسية لعام ٢٠٣٥

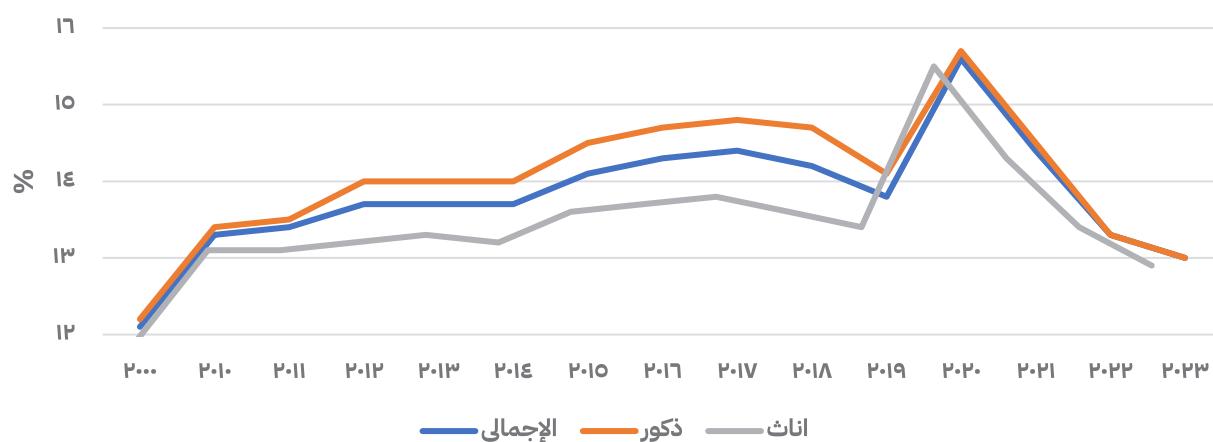


المصدر: تقرير مستقبل الوظائف ٢٠٣٥، المنتدى الاقتصادي العالمي

الشباب في سوق العمل

يستعرض تقرير «اتجاهات التوظيف العالمية للشباب ٢٠٢٤» الصادر عن منظمة العمل الدولية، التقدم المحرز منذ بداية القرن الواحد والعشرين، مع التركيز على التحديات والفرص في سوق العمل للشباب في ظل الأزمات والظروف غير المستقرة.

شكل ٦ معدل البطالة العالمية بين الشباب (%) حسب النوع، ٢٠٢٣-٢٠٠٠



المصدر: تقرير «اتجاهات التوظيف العالمية للشباب ٢٠٢٤»، منظمة العمل الدولية

يشير التقرير إلى أن معدل البطالة بين الشباب (الذين تراوح أعمارهم بين ١٥ - ٢٤ عاماً) سجل ١٣٪ على مستوى العالم في عام ٢٠٢٣، وهو ما يمثل أدنى معدل له منذ ١٥ عاماً، وانخفضاً عن مستويات ما قبل الجائحة في جميع المناطق باستثناء ثلاثة مناطق - الدول العربية وشرق آسيا وجنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ مما يشير إلى أن التحديات الاقتصادية والاجتماعية لا تزال قائمة في هذه المناطق.

من ناحية أخرى، سجل معدل الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب الوظيفي NEET نحو ٣٠٪ في عام ٢٠٢٣ ويشير التقرير إلى أن ٢ من كل ٣ شباب غير ملتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب على مستوى العالم هم من النساء مما يسلط الضوء على الفجوات الكبيرة في الوصول إلى فرص التعليم والعمل.

أحد المؤشرات ضمن أهداف التنمية المستدامة بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي هو مؤشر الشباب خارج العمل والتعليم أو التدريب NEET والذي يسلط الضوء على التفاوتات بين الاقتصادات استناداً إلى مستويات الدخل.



كما يوضح التقرير أن القطاعات التي شهدت زيادة في توظيف الشباب هي القطاعات التقليدية كالتجارة والنقل والإقامة وخدمات الطعام شهدت زيادة في توظيف الشباب.

كما يبرز التقرير التحديات المتعلقة بجودة الوظائف المتاحة للشباب، حيث أن أكثر من نصف الشباب العاملين عاليًا يشغلون وظائف غير رسمية أو مؤقتة، مما يحد من فرصهم في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي. ويعزى ذلك جزئياً إلى الفجوة بين المهارات المكتسبة من خلال التعليم والمهارات المطلوبة في سوق العمل، مما يؤثر على تحقيق الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق ونمو الاقتصاد) من أهداف التنمية المستدامة.

في هذا السياق، يدعو التقرير إلى تعزيز السياسات التي تركز على تمكين الشباب، خاصة الإناث، من خلال توفير فرص تعليم وتدريب ملائمة، وتعزيز مشاركة الشباب في صياغة السياسات، وتحسين جودة الوظائف المتاحة لهم. كما يؤكد على أهمية التعاون بين الحكومات وأصحاب العمل والمؤسسات التعليمية لتحقيق تقدم ملموس في هذا المجال.

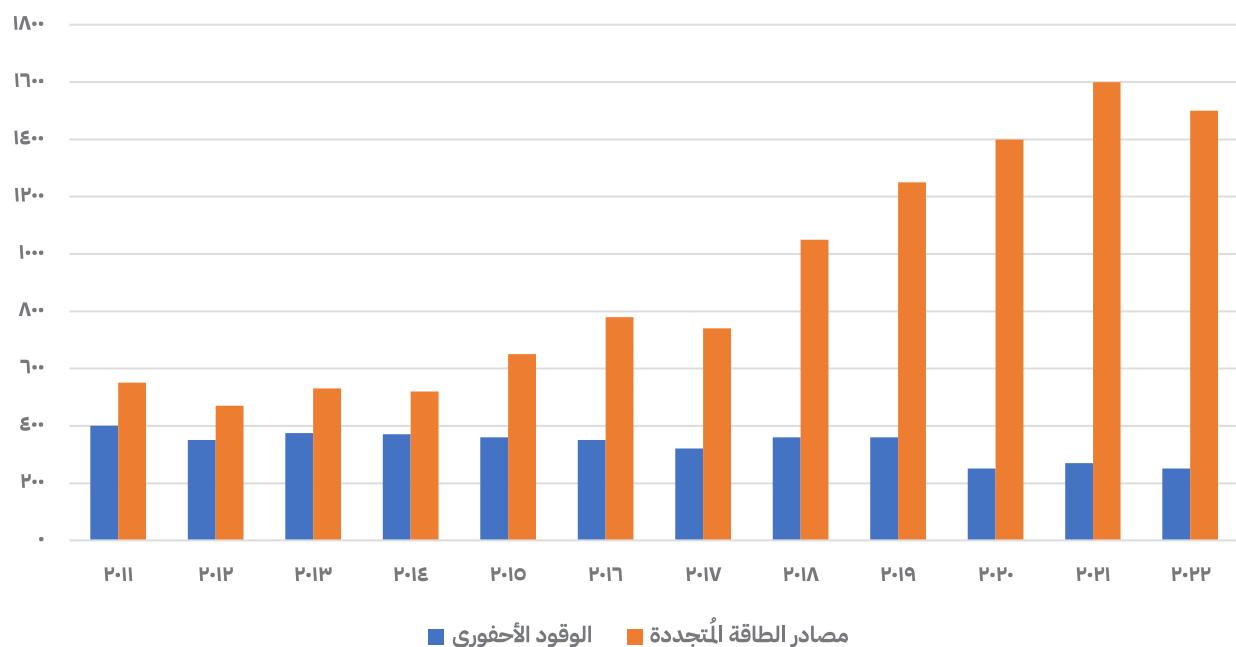


التحول الأخضر في سوق العمل

يعتبر التحول نحو الاقتصاد المستدام والحد من الانبعاثات الكربونية من المحاور الأساسية التي يمكن أن تُعزز التقدم التكنولوجي، وتحقيق من المخاطر، وتجعل الاقتصاد أكثر كفاءة. ومع ذلك، فإن معظم النقاشات المتعلقة بالتحول الأخضر قد تركزت على التكنولوجيا والبنية التحتية والتمويل باعتبارها الركائز الأساسية لهذا التحول، بينما تم تجاهل البعد البشري - بما في ذلك الوظائف المفقودة والمكتسبة، والمهارات المطلوبة، والتأثيرات الاجتماعية. ولكن أصبحت هذه النقاشات تشهد تحولاً إيجابياً، حيث بدأ المجتمع الدولي من قادة حكوميين، وشركاء التنمية والقطاع الخاص، والمنظمات العمالية، والمنظمات غير الحكومية إدراك أهمية الاستثمار في رأس المال البشري وتعزيز المهن الأخضراء.

ويتماشى مع هذا الاتجاه، التحوّلات الريكليلية في توزيع الاستثمارات الموجّهة إلى القطاعات؛ فتوضّح بيانات الشكل التالي اتساع الفجوة بين الاستثمارات الموجّهة نحو مشاريع الطاقة النظيفة، وتلك الموجّهة نحو الوقود الأحفوري وخاصةً منذ عام ٢٠١٦.

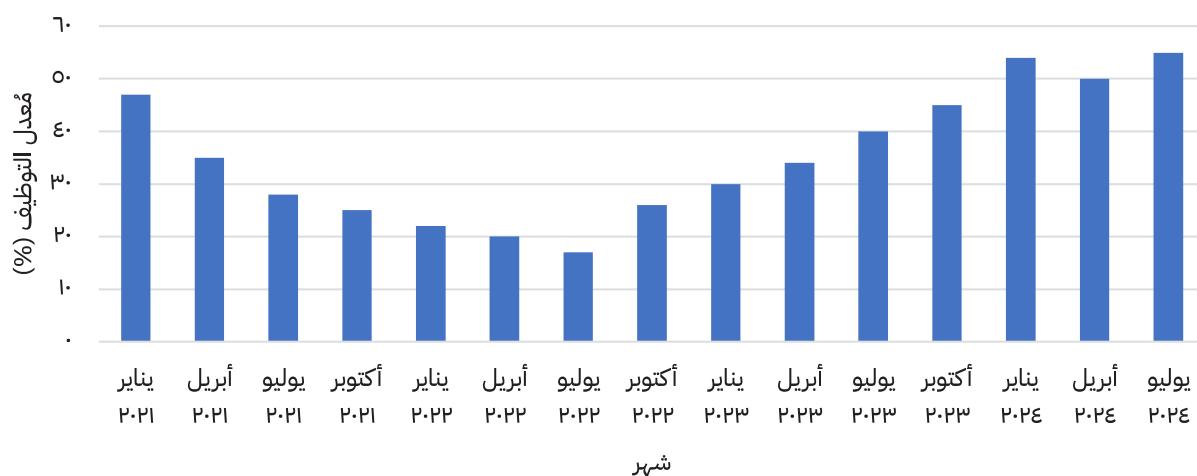
شكل ٧ تطور مشاريع الاستثمارات الأجنبية وتمويل الصفقات الدولية في مشاريع الطاقة التجددية في مقابل الوقود الأحفوري (٢٠٢٣-٢٠١١)



المصدر: الأونكتاد (٢٠٢٣)، رصد اتجاهات الاستثمار، الإصدار الخاص رقم ٤٣، أكتوبر

هذه التحوّلات الريكليلية الناتجة عن زيادة وخفض الاستثمارات الموجّهة للأنشطة الاقتصادية، تؤدي بدورها إلى زيادة وخفض مقابلين في فرص التوظيف؛ فيبيّنما ينخفض الطلب على وظائف الوقود الأحفوري، يزيد في المقابل الطلب على الوظائف المرتبطة بالطاقة التجددية والنظيفة. ويدعم هذا التحليل بالنظر إلى بيانات الشكل التالي التي توضح تجاوز نمو الوظائف الخضراء على أساس سنوي معدل نمو التوظيف الإجمالي منذ عام ٢٠٢١.

شكل ٨ نمو معدلات التوظيف السنوية للوظائف الخضراء (٢٠٢٤-٢٠٢١)

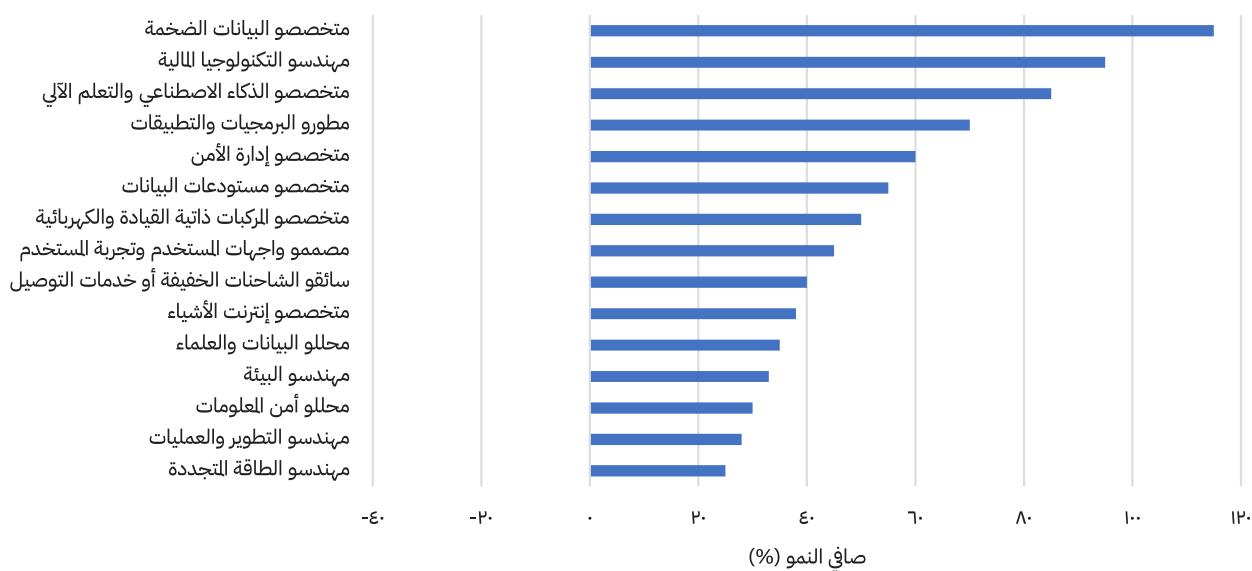


المصدر: تقرير مستقبل الوظائف ٢٠٢٥، المنتدى الاقتصادي العالمي- تقرير تحليلي، يناير

وقد أدى ذلك من ناحية أخرى إلى أن تُعد الوظائف المرتبطة بالتحول في مجال الطاقة، مثل المختصين في المركبات الكهربائية وذاتية القيادة، والمهندسين البيئيين، ومهندسي الطاقة التجددية، من بين أسرع ١٥ وظيفة نمواً على مستوى العالم. ويعزى نمو هذه الوظائف إلى زيادة الجهود والاستثمارات المبذولة لخفض انبعاثات الكربون والتكيف مع تغير المناخ. كما تُساهم زيادة الاعتماد على تقنيات توليد الطاقة وتخزينها وتوزيعها، إلى جانب الاتجاهات التكنولوجية الأخرى، في دعم هذا النمو.

شكل ٩ الوظائف الأسرع نمواً والأسرع تراجعاً (٢٠٣٠-٢٠٢٥)

أعلى الوظائف من حيث أسرع نمو صافي وأسرع تراجع صافي، وفقاً لتوقعات أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع



كما بلغت نسبة الوظائف التي تتطلب مهارة واحدة خضراء على الأقل تضاعفت لتصل إلى نحو ٤٢٢٪ من إجمالي الوظائف، و كنتيجة لهذا التطور، أصبح الباحثون عن عمل من ذوي المهارات الخضراء أكثر عرضة للتوظيف بنسبة الثالث تقريباً (٣٩٪) مقارنة بمتوسط القوى العاملة.

وفيما يتعلّق بالتركيز القطاعي للمهارات الخضراء نجد أنها ترتفع إلى القمة في الصناعات والقطاعات الملوثة - الأشكال البيانية التالية - وذلك وفقاً لمؤشر «كثافة المهارات الخضراء» green skill intensity الذي يعكس مدى استخدام وظيفة ما للمهارات الخضراء؛ فتشير التقديرات إلى تركز تلك المهارات في قطاعات النفط والغاز وبنسبة ٣١٪، في مقابل ٣٪ فقط في الاقتصاد بشكل عام؛ وهو ما يعكس أعلى مستويات المؤشر. وتظهر المهارات الخضراء وفقاً للمؤشر ذاته وبشكل واضح في أنشطة الإدارة العامة والبناء والرعاية الصحية والزراعة والنقل، وعلى النقيض من ذلك، تشمل الصناعات ذات الكثافة المنخفضة للمهارات الخضراء التمويل والتكنولوجيا والمعلومات والإعلام.

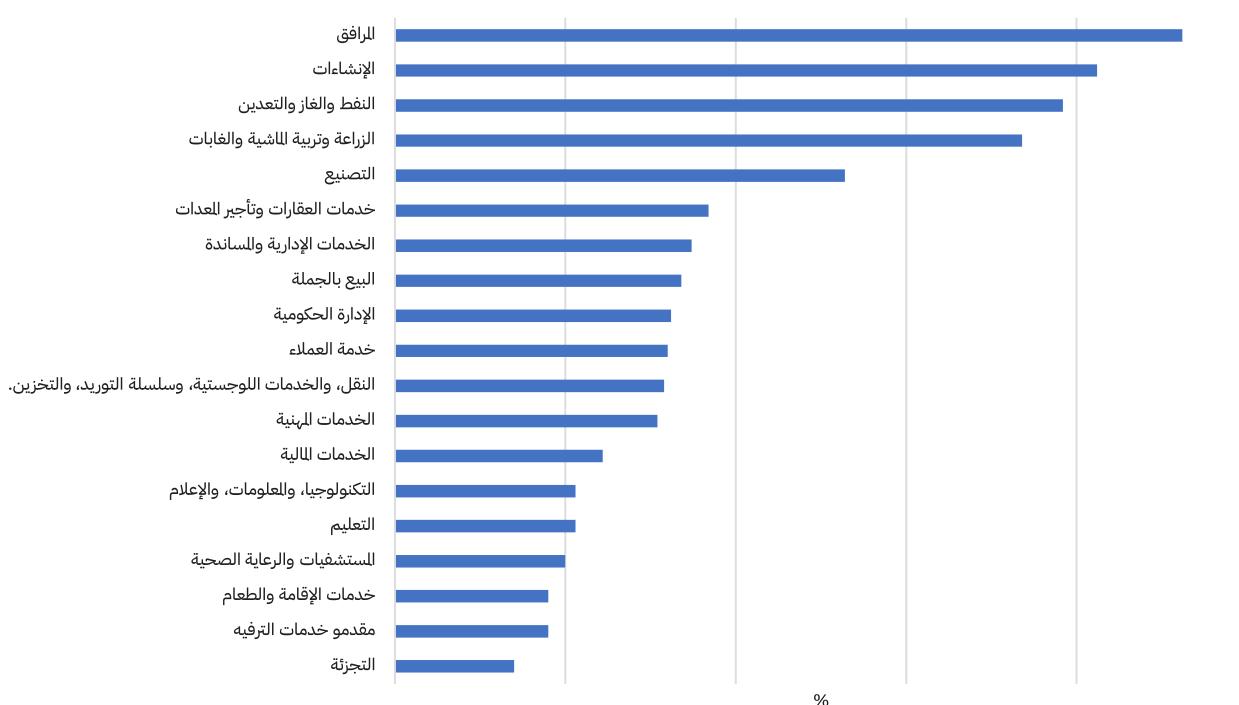
هذه الزيادة في الوظائف الناتجة عن التحول في هيكل الاستثمار القطاعي ستؤدي من جانب آخر إلى تغيير في نسبة القوى العاملة التي لديها مهارات خضراء لتلبية الطلب المتزايد على الوظائف. الأمر الذي يستدعي تنفيذ إطار تدريب ودعم للمهارات تتواءم مع هذا التحول.

إضافة إلى ذلك، لا تزال الفجوة بين العرض والطلب على المهارات اللازمة لتسريع هذا التحول غير مدرورة بشكل كافٍ من قبل الحكومات والقطاع الخاص. ولكن أظهرت التحليلات الأخيرة أن الوظائف التي تتطلب مهارات خضراء قد شهدت نمواً بمعدل يفوق ضعف سرعة نمو المهارات نفسها خلال عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣ (٣٪، LinkedIn). في حين أن واحداً فقط من بين كل ثمانية عمال يمتلك المهارات المطلوبة حالياً. وفي القطاع الحكومي، أفاد أكثر من ثلثي الموظفين بأن تغير المناخ قد بدأ بالفعل يؤثر على طبيعة مهامهم، إلا أن الغالبية العظمى منهم لم تلق التدريب المناسب لواكبة هذه التغيرات (٣٪، Apolitical).

في هذا الصدد، تشير الإحصاءات أن نسبة الواهب الخضراء من إجمالي قوة العمل شكلت نحو ١٢٪.

شكل ١٠: كثافة المهارات الخضراء في القطاعات المختلفة

الطلب العالي على الواهب الخضراء حسب القطاع
(نسبة الوظائف الشاغرة لعام ٢٠٢٤ التي تتطلب مهارات خضراء)



تشير الدراسات إلى أن الاقتصادات التي تحتوي على عدد أكبر من العاملين المختصين في مجالات STEM وتنفيذ سياسات تعزز المساواة بين الذكور والإناث تحقق نتائج أفضل في تقليص الانبعاثات الكربونية، حيث تصل هذه التخفيفات إلى ما بين ٢٪ إلى ٤٪ نقاط مئوية. من هذا المنطلق، يُعد التحول الأخضر فرصة لتعزيز التنوع في هذه المجالات، وهو ما يعزز قدرة المجتمعات على الاستفادة من الابتكار والتقدير التكنولوجي.

ومع ذلك، فإن هذا التحول يُظهر التفاوتات الموجودة بين الذكور والإناث في سوق العمل، حيث تشكل النساء نسبة ٣٩٪ فقط من العاملين في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات STEM، وبالتالي تُعد من الفئات الأكثر عرضة للتأثير السلبي في هذه المرحلة الانتقالية مما يبرر الحاجة إلى زيادة تمثيلهن في هذه القطاعات. علاوة على ذلك، تُعزّز الوظائف الخضراء التي ستظهر في المستقبل من فرص النساء في الحصول على أجور أعلى، مما يساهم في تقليص فجوة الأجور وتحقيق العدالة الاقتصادية.

ويكمن التحدي الأكبر في ضرورة تغيير نمط المهارات في كافة الأنشطة الاقتصادية وتدريب العمالة بما يتواافق مع التحولات الخضراء، على سبيل المثال لا الحصر؛ تحديث أساليب الزراعة والري وتطوير أساليب البناء، وهو ما يتطلب استثمارات كبيرة في تطوير المهارات والموارد البشرية لإعادة تأهيل، وكذلك توزيع العمالة، وتوفير الحماية الاجتماعية. وهنا تبرز أهمية برامج JETPs «الشراكة من أجل انتقال عادل للطاقة» كمثال عملي عن الصعوبات التي تواجهها المجتمعات التي تعتمد على الفحم في التكيف مع التغيرات الراهنة.

وفي حين أن بعض الدول بدأت في تبني سياسات لتطوير المهارات، إلا أن العديد منها لا يتضمن خططاً تنفيذية واضحة لمعالجة هذه الفجوة، وبالتالي يمكن تلخيص الإجراءات الرئيسية التي يجب اتخاذها في ثلاثة محاور:

على مستوى العالم، يُعد قطاع المرافق (Utilities) هو القطاع الذي يمتلك أكبر نسبة من الكفاءات الخضراء، حيث تبلغ نسبتهم ٢٨٪، كما يُسجل أعلى طلب على هذه الكفاءات، إذ تطلب ٢٣٪ من الوظائف المعلنة مهارات خضراء. ويُعد ذلك منطقياً، نظرًا لأن هذا القطاع يضم مجالات الطاقة التجددية التي تشهد نمواً متسارعًا. لكن أهمية المهارات الخضراء آخذة في الازدياد أيضًا في قطاعات فرعية أخرى ضمن المرافق، مثل نقل وتوزيع الكهرباء، وكذلك الخدمات المتعلقة بالغاز الطبيعي والمياه والصرف الصحي.

على صعيد آخر، لا يقتصر أثر التحول الأخضر على أعداد وطبيعة الوظائف فحسب، بل يمتد ليشمل جودة الوظائف ومستويات الدخل. ففي دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، توفر الوظائف الخضراء علاوات أجور أعلى بنسبة ٢٠٪ مقارنة بالوظائف التقليدية، و١٢٪ مقارنة بالوظائف المرتبطة بالأنشطة الملوثة (OECD، ٢٠٢٣). إلا أن هذه الأفضلية لا تعم جميع الفئات، في حالةأخذ مستويات التعليم في الاعتبار. فعلى سبيل المثال، يتناقض فنيو تركيب الألواح الشمسية في الولايات المتحدة أجورًا تقل بما يترواح بين ٥٪ و٤٪ مقارنة بنظائرهم في قطاع النفط والغاز. كما أن طبيعة العديد من الوظائف الخضراء، خاصة تلك المرتبطة بقطاعي البناء والطاقة التجددية، قد تكون مؤقتة أو معتمدة على المشروعات، مما يثير تساؤلات حول استدامتها على المدى الطويل. علاوة على ذلك، ثمة مخاوف من تفاقم التفاوتات الاجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بالمساواة بين الذكور والإناث.

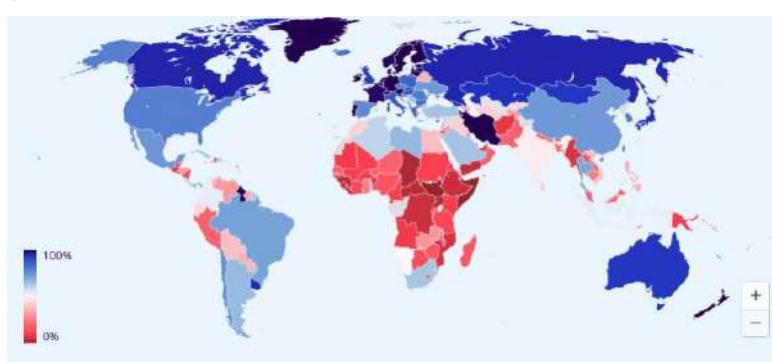
وفي هذا السياق، يُظهر التحول إلى الاقتصاد الأخضر تداخل قضایا سوق العمل مع قضایا المساواة بين الذكور والإناث. فبحسب الدراسات، يشغل الرجال نحو ٧٠٪ من الوظائف المرتبطة بالأنشطة الملوثة للبيئة عاليًا، مما يجعلهم أكثر عرضة لخسائر الوظائف الناتجة عن التحول إلى الطاقة النظيفة. في الوقت ذاته، تبرز الحاجة الملحة لتوسيع قاعدة المهارات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات STEM، باعتبارها من أهم المجالات المطلوبة للوظائف الخضراء المستقبلية.

الاستثمار في الموارد البشرية	الابتكار في برامج العمل والمهارات والتكيف الاجتماعي	الاستراتيجيات والسياسات والإدارة
<p>يُطلب هذا التحول استثماراً حقيقياً في التعليم والتدريب، مع ضرورة التنسيق بين الحكومات والشركات والقطاع الخاص لزيادة التمويل المخصص لهذا التحول.</p> <p>كما يجب أن يؤخذ في الاعتبار ضرورة توفير تمويل مبتكر يضم توفر فرص التدريب لجميع الفئات، بما في ذلك الفئات الأكثر عرضة للخطر.</p>	<p>يجب أن يشمل التحول استراتيجيات مرنّة تتجاوز التعليم الرسمي التقليدي، مثل برامج التدريب أثناء العمل، وتعزيز البرامج التي تسمح بتطوير المهارات التقنية والاجتماعية التي تدعم العمال في مختلف القطاعات، بما في ذلك القطاعات الجديدة في الاقتصاد الأخضر.</p>	<p>يُطلب التحول إلى الاقتصاد الأخضر استراتيجيات شاملة لسوق العمل، مثل خلق الوظائف، وتوفير التدريب المهني، ومساعدة العمال في التكيف مع التحولات الجديدة. يجب دمج هذه الجهود في السياسات المناخية مثل المساهمات المحددة وطنياً (NDCs)، وخطط التنمية الوطنية، والسياسات التجارية، لتشمل جميع جوانب القوى العاملة، من حيث البرامج الانتقالية، والتدريب المهني، والتعليم العالي.</p>
<p>يجب أن تحظى الفئات الأكثر تأثراً من المجتمعات المهمشة في هذا التحول باهتمام خاص، من خلال سياسات تشاركيّة تضمن مشاركتها الفعالة في صياغة وتنفيذ هذه البرامج والسياسات.</p>		<p>تشير التجارب الدولية إلى أن الدول التي تبني إطار عمل متكاملة وموحدة لتحقيق التحول الأخضر قد حققت نتائج إيجابية. من أبرز الأمثلة على هذه المبادرات هو "قانون الوظائف الخضراء" في الفلبين (٢٠١٦) وإطار "الانتقال العادل" في جنوب أفريقيا.</p>

الاقتصادي. وأخيراً، يؤكد التقرير أن احتمالية عمل المرأة في القطاع غير الرسمي تزداد مع عدم توافر الحماية الاجتماعية، جنباً إلى زيادة فجوة الأجر بين الإناث والذكور في سوق العمل

تشير الخريطة المقابلة إلى تصنيف دول العالم وفقاً لعدل التغطية، كما هو موضح من تغطية كاملة إلى معدلات منخفضة جداً تتراوح ما بين (٠٠٠٠٠%).

خرائط نسبة التغطية بالحماية الاجتماعية حول العالم



المصدر: إحصاءات منظمة العمل الدولية ٢٠٢٤

الحماية الاجتماعية والأجر

يسلط تقرير الحماية الاجتماعية العالمية الصادر عن منظمة العمل الدولية الضوء على القضايا الحرجة المتعلقة بأنظمة الحماية الاجتماعية على مستوى العالم، مع التركيز بشكل خاص على الفجوات التي تواجهها النساء. فوفقاً للتقرير، إن أكثر من نصف سكان العالم، ولأول مرة، يخضعون إلى شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، إلا أن هناك ٣,٨ مليار شخصاً لا يخضعون إلى أي نوع من الحماية الاجتماعية.

بالإضافة إلى ذلك، حوالي ٢ مليار من النساء والفتيات حول العالم يفتقرن إلى أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، بما في ذلك إعانات البطالة، والمعاشات التقاعدية، والرعاية الصحية، الأمر الذي يجعلهن أكثر عرضة للفقر وعدم الاستقرار

كما يوضح التقرير أنه على الرغم من أن تطبيق الحد الأدنى للأجور لا يزال يشكل تحدياً كبيراً، وخاصة في البلدان ذات المستويات العالية من عدم الرسمية، فإن تعديلات الحد الأدنى للأجور التي تأخذ في الاعتبار احتياجات العمال وأسرهم، فضلاً عن العوامل الاقتصادية، يمكن أن تلعب دوراً رئيسياً في حماية مستويات معيشة العمال ذوي الأجور المنخفضة وأسرهم مع ضمان استدامة المؤسسات.

ولضمان حفظ قيمة الحد الأدنى للأجور على قيمته الحقيقية، وحماية القوة الشرائية للأسر الأكثر ضعفاً، من ناحية، وأيضاً استفادة أصحاب العمل، وخاصة الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، من ناحية أخرى؛ والتي قد تجد أنه من الأسهل استيعاب التغيرات التدريجية الصغيرة بدلاً من الزيادات المفاجئة والكبيرة المرتبطة بتعديلات أقل تواتراً، توصي منظمة العمل الدولية بمراجعة مستوى الحد الأدنى للأجور على أساس سنوي أو كل سنتين (منظمة العمل الدولية ٢٠١٨) وذلك في ظل الظروف الاقتصادية العادية. وبالتالي، فخلال فترات التضخم المرتفع، قد تكون هناك حاجة إلى تعديل الحد الأدنى للأجور بشكل أكثر تكراراً لمنع تأكيل القوة الشرائية الناجم عن ارتفاع تكاليف المعيشة.

في هذا الصدد، تشير بيانات تقرير ٢٠٣٤/٢٠٣٥ إلى أن الأجر الحقيقي (المعدل وفقاً للتضخم) سجل نمواً بنسبة ١,٨٪ خلال عام ٢٠٣٣، ٢,٧٪ في النصف الأول من عام ٢٠٣٤، وهو ما يشكل أعلى زيادة خلال أكثر من ١٥ عاماً. ومع ذلك، لا تزال الفئات منخفضة الدخل تواجه تحديات؛ ورغم قيام عدد متزايد من الدول برفع الحد الأدنى للأجور استجابةً للتضخم، فإن هذه الزيادات غالباً ما تظل غير كافية لتعويض ارتفاع تكاليف المعيشة.

ثانياً: تطورات سوق العمل المصري

شهد سوق العمل المصري خلال العقد الأخير تطورات ملحوظة سواء من حيث زيادة حجم القوة العاملة أو في مؤشرات التشغيل والبطالة، مدفوعاً بحزمة من الإصلاحات الاقتصادية والمؤسسية التي تبنته الدولة لتوسيع قاعدة الإنتاج وخلق فرص عمل

الحد الأدنى للأجور

يعتبر الحد الأدنى للأجور بمثابة أداة من أدوات السياسة لتحقيق التوازن العادل بين الاحتياجات العامل والاستدامة الاقتصادية. ويمكن تحديدها من خلال التشريعات الحكومية، أو مجالس الأجور، أو اتفاقيات التفاوض الجماعي.

وقد أصبح الحد الأدنى للأجور جزءاً مقبولاً من أدوات السياسة المطبقة في دول العالم المتقدم والنامي على حد سواء. وبالرغم من اختلاف الممارسات بشكل كبير من دولة لأخرى؛ فأياً كان النهج المتبعة فقد خلص معظم الاقتصاديين وصانعي السياسات إلى أن الحد الأدنى للأجور، عند تحديده عند المستوى المناسب، يمكن أن يحدث آثاراً إيجابية على أسواق العمل، ويساهم في تحقيق العدالة والمساواة والحد من الفقر.

تمثل أهم العناصر في وضع حد أدنى للأجر فيما يلي:

- **الحماية القانونية -** الحد الأدنى للأجور يجب أن يكون ملزماً قانوناً ويضمن حصول العمال على دخل يضمن حاجته الأساسية.
 - **الاستقرار الاقتصادي -** فهي تساعد على منع الأجور المنخفضة بشكل مفرط والتي يمكن أن تضر بالنمو الاقتصادي.
 - **العدالة الاجتماعية -** تهدف الحد الأدنى للأجور إلى الحد من عدم المساواة في الدخل وحماية العمال العرضين للخطر، كما يستخدم كأداة رئيسية في الحد من الفقر والتوزيع العادل للدخل.
- وبوجه عام، يعتبر الحد الأدنى للأجور هو الأداة الأكثر استخداماً لحماية أجور العمال ذوي الأجور المنخفضة، وخاصة أصحاب الاليافات الزرقاء (Blue Collars).

في سياق متصل، يوضح تقرير الأجور العالمي ٢٠٢١-٢٠٢٠ الصادر عن منظمة العمل الدولية، أن الحد الأدنى للأجور، سواء تم تحديده من خلال تدابير قانونية أو تم التفاوض عليه من خلال المفاوضة الجماعية، موجود في أكثر من ٩٠ في المائة من أصل ١٨٧ دولة عضو في منظمة العمل الدولية.

للابتكار والاستثمار في رأس المال البشري والتكنولوجي، بما يعزز من إمكانات النمو المستقبلي.

كما يعكس نمو الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج (TFP) وكفاءة توظيف كل من العمالة ورأس المال الحاجة إلى تعظيم الاستفادة من الموارد المتاحة وتعزيز كفاءتها لتحقيق قفزات نوعية في النمو.

والجدير بالذكر أن الاقتصاد المصري قد شهد تحولاً تدريجياً نحو قطاعات مثل العقارات والتمويل والنقل، مما ساهم في ارتفاع حصة هذه القطاعات في الناتج المحلي الإجمالي بنحو ١٠ نقاط مئوية، وعلى الرغم من أن تلك القطاعات لم تكن موجهة للتصدير، إلا أنها ساهمت بشكل إيجابي في تطوير البنية التصديرية. واستمراراً لمسار إصلاح الاقتصاد المصري وإعادة هيكلته، تتجه الدولة في المرحلة الحالية إلى التركيز بشكل أكبر على القطاعات الأعلى إنتاجية والأكثر قدرة على النفاذ للأأسواق التصديرية مثل الصناعات التحويلية وقطاع الخدمات لا تتمتع به من قدرة على خلق فرص عمل مباشرة وغير مباشرة، وخاصة في الأنشطة كثيفة التشغيل والموجهة للنساء، مستفيدة في ذلك مما تم إنجازه من بنية تحتية متقدمة تمثل قاعدة داعمة للتصنيع والاستثمار.

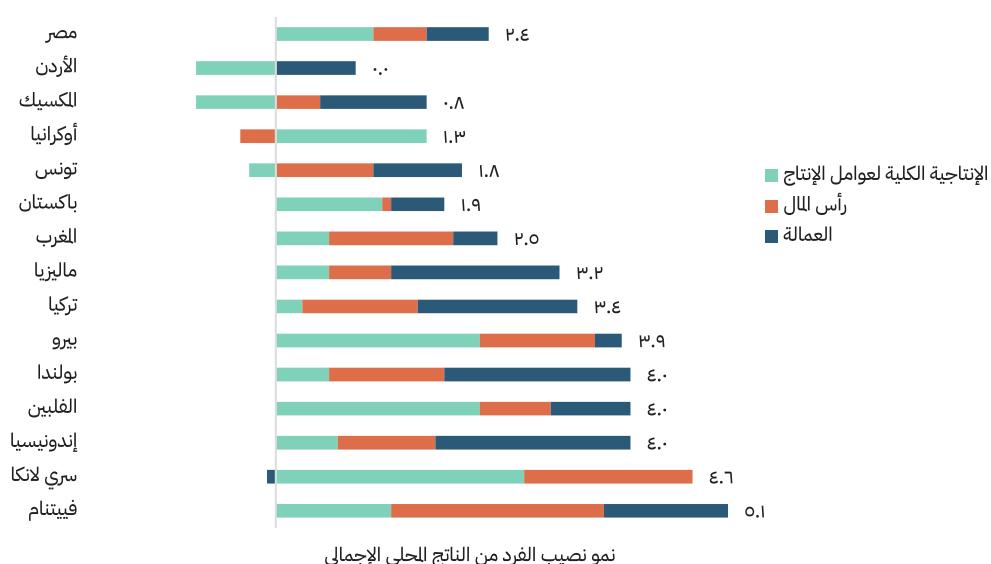
وفي هذا السياق، يُعد التحول الرقمي محركاً حاسماً لنمو الاقتصاد المصري، لا له من دور في تعزيز الإنتاجية

لائقاً. ورغم ذلك، لا تزال الحاجة إلىبذل مزيد من الجهد لاستمرار التحسن الذي شهدته سوق العمل في مصر لتحقيق الأهداف المذكورة أعلاه من حيث: جودة الوظائف، تقليل التفاوتات في الإنتاجية بين القطاعات، تعزيز مواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات السوق، فضلاً عن تعزيز مشاركة المرأة والشباب في الأنشطة الاقتصادية، بما يضمن تعظيم الاستفادة من الطاقات البشرية وتحقيق العدالة في الفرص. الأمر الذي يستدعي تعميق الإصلاحات وتحفيز التحول في الهيكل الإنتاجي نحو القطاعات ذات الإنتاجية الأعلى، وهو ما يتطلب العمل بالتوازي على زيادة إنتاجية العامل من خلال تحسين مستوى جودة المهارات والجدارات كما سيتضح من الفصل، ويستعرض الجزء التالي تشخيص ودراسة لسوق العمل المحلي من خلال عرض وتحليل أهم مؤشرات وخصائص سوق العمل المصري:

أنماط النمو والإنتاجية

كما تمت الإشارة في الفصول السابقة، لقد نما الاقتصاد المصري خلال العقود الماضية بوتيرة معتدلة، حيث بلغ متوسط معدل النمو الاقتصادي نحو ٤,٤٪ خلال الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٢٢. وعلى الرغم من أن نمو إنتاجية العمل كان متواضعاً بمتوسط ٢,٥٪ خلال الفترة من ٢٠٠٤ إلى ٢٠٢١، إلا أن ذلك يفتح المجال أمام تسريع الإصلاحات الهيكلية وتبني سياسات داعمة

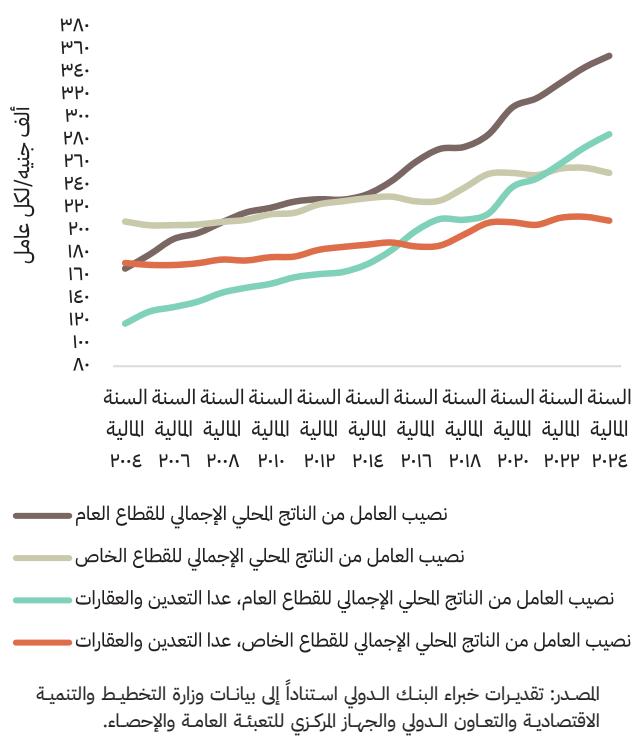
شكل ١١: نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج، رأس المال، العمالة؛ بالأسعار الثابتة (بالدولار الأمريكي)



المصدر: الدراسة التشخيصية الإستراتيجية القطرية للبنك الدولي، ٢٠٢١.

المنخفضة - إلى وظائف أكثر إنتاجية - كالوظائف بأجر داخل منشآت رسمية توفر تأميناً اجتماعياً وصحياً، في قطاعات مثل التصنيع أو الخدمات - هو مفتاح التحول الاقتصادي.

شكل ١٢ نمو الإنتاجية في مصر



أنماط التشغيل

(١) قوة العمل في مصر (٢٠٢٤-٢٠٢٠)

تشير تقديرات قوة العمل إلى تحسن تدريجي في مؤشرات التشغيل وانخفاض معدلات البطالة، حيث بلغ حجم قوة العمل ٢٨,٥ مليون فرد في عام ٢٠٢٠، وارتفاع ليصل إلى ٣٢ مليون فرد في عام ٢٠٢٤. ويعكس هذا الارتفاع زيادة بـ ٣,٥ مليون فرد في قوة العمل خلال خمس سنوات، نتج عنها زيادة عدد المشغلين بحوالي ٣,٨ مليون فرد، مقابل تراجع عدد المتعطلين بنحو ١١٢ ألف فرد خلال الفترة ذاتها. مما تجدر الإشارة إلى أن الفترة من ٢٠٢٣ إلى ٢٠٢٤ شهدت أعلى معدل نمو في حجم قوة العمل، حيث بلغت الزيادة نحو ١,٩٪، مدفوعة بشكل أساسي بارتفاع مساهمة فئة الشباب ٢٩-١٥ سنة في قوة العمل بنسبة ٢,٩٪، مما يعكس تحسن فرص إدماج الشباب في النشاط الاقتصادي نتيجة توسيع برامج التدريب والتشغيل،

والابتكار وتوسيع فرص الوصول إلى الأسواق، لاسيما بالنسبة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة. ومن خلال دمج المنتصات الرقمية، يمكن لمصر تسريع وتيرة التجارة الإلكترونية والخدمات الرقمية، بما يدعم ريادة الأعمال ويوفر فرص عمل ذات قيمة مضافة.

ويمكن كذلك تبني مقاربات أكثر تقدماً للتحول الرقمي، ترتكز على ما يلي:

١. بناء بنية تحتية رقمية قوية، مع التركيز على تحقيق العدالة في الوصول إلى الإنترنت عريض النطاق وخدمات الجيل الخامس على مستوى الجمهورية.
٢. تعزيز المهارات الرقمية لضمان جاهزية القوى العاملة.
٣. وضع نظم لحكومة الذكاء الاصطناعي والبيانات كركائز لتنويع الاقتصاد، من خلال تطوير آليات لحكومة البيانات تضمن حماية المعلومات وتعزز القدرة التنافسية.
٤. تطوير الخدمات المالية الرقمية والحكومة الرقمية، بما يسهم في تعزيز الشمول المالي ورفع كفاءة الإدارة، فضلاً عن إنشاء منصات رقمية للمشروعات الصغيرة ورواد الأعمال.

من شأن هذه المقاربات أن تحفز الاستثمار الأجنبي المباشر، وتدفع عجلة النمو الاقتصادي، وخلق فرص عمل في القطاعات الدفعة بالتقنيات مثل التجارة الإلكترونية، والتقنيات المالية، وخدمات الذكاء الاصطناعي.

وعلى صعيد الإنتاجية، هناك تباطؤ في نمو الإنتاجية داخل القطاع الخاص. فالتحول الاقتصادي الناجح يتطلب أمرين: أولاً، تحقيق نمو سريع في الإنتاجية داخل كل قطاع، ثانياً، إعادة تخصيص فعالة للعمالة والموارد نحو القطاعات الأعلى إنتاجية والأسرع نمواً، لا سيما في المراحل الأولى للتنمية لتعظيم الاستفادة من الفرص الاقتصادية وتحسين الدخل.

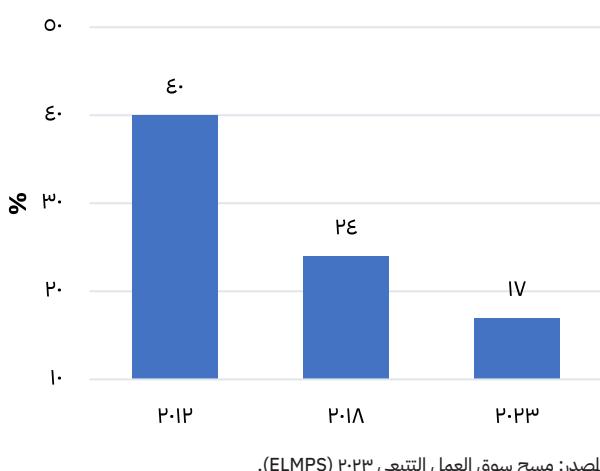
فإن انتقال العمالة من وظائف ذات إنتاجية منخفضة، مثل العمل الأسري غير مدفوع الأجر في الزراعة أو الوظائف غير المنتظمة في القطاعات ذات القيمة المضافة

معدل التشغيل المرتبط بالوقت في مصر (The time-related underemployment)

من الهم تحليل معدل التشغيل المرتبط بالوقت، وهو المؤشر الذي يعبر عنه بعدد الساعات التي يقوم بها العامل أقل مما يرغب أو يستطيع. ووفقًا لمنظمة العمل الدولية، يُعرف «نقص التشغيل» بأنها الحالة التي يعمل فيها الفرد لساعات أقل من الحد الأدنى المعياري لساعات العمل الكامل، والذي يحدد عادةً بما يتراوح بين ٣٥ إلى ٤٠ ساعة في الأسبوع.

وفي هذا الصدد توضح بيانات المسح التبعي لسوق العمل المصري ELMPS، انخفاض هذا المؤشر عبر ثلاثة مسوحات متتالية ليصل إلى أقل قيمة له في عام ٢٠٢٣ بنسبة ١٧٪، الأمر الذي يعكس تحسن تدريجي مع استقرار نسي لسوق العمل وتحسين فرص التشغيل، وأيضاً يرتبط هذا التحسن بالتوسيع في المشروعات القومية وزيادة معدلات الاستثمار التي وفرت مزيد من فرص العمل بدوام كامل.

شكل ٤١٤ معدل التشغيل المرتبط بالوقت في مصر (%)



معدل البطالة في مصر (٢٠٢٤-٢٠٢٠)

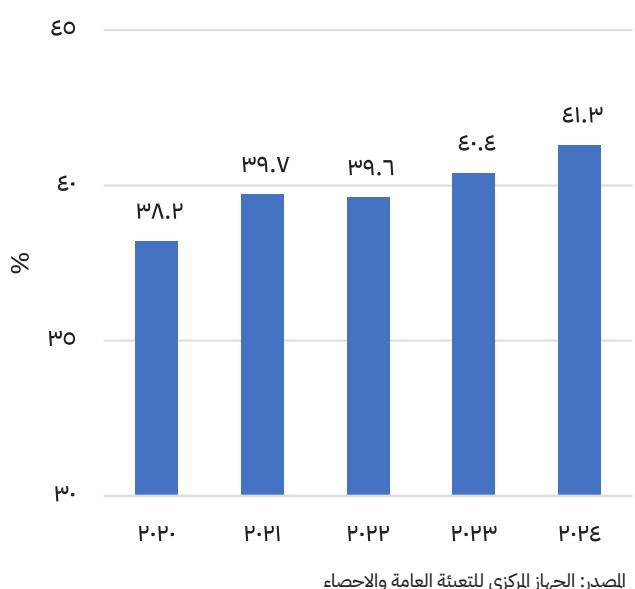
شهد معدل البطالة اتجاهًا تناظرياً واضحًا خلال الفترة من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٤، ليصل إلى نحو ٦,٦٪ لعام ٢٠٢٤ مقارنة بـ ٧,٩٪ لعام ٢٠٢٠، ويعزو هذا الانخفاض إلى زيادة الاستثمارات العامة في مشروعات البنية التحتية وكذلك زيادة الاستثمارات في قطاعات البناء والنقل والزراعة وأيضاً في قطاعات كثيفة العمالة التي

وارتفاع الطلب على العمالة في المشروعات القومية والقطاعات الإنتاجية الناشئة، وتعكس هذه التطورات بوجه عام ديناميكية سوق العمل المصري في استيعاب الداخلين الجدد.

٢) معدل التشغيل في مصر (٢٠٢٤-٢٠٢٠)

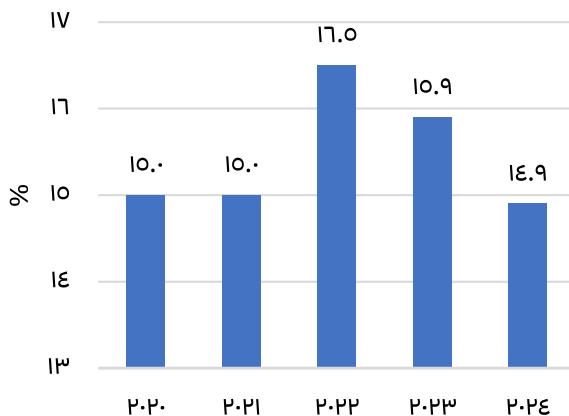
تُظهر البيانات في الشكل التالي (رقم ٤١) تحسّنًا تدريجياً ومستمراً في أداء سوق العمل، حيث ارتفع معدل التشغيل من ٣٨,٢٪ في عام ٢٠٢٠ إلى نحو ٤١,٤٪ في عام ٢٠٢٤، أي بزيادة قدرها نحو ١,٣ نقاط مئوية خلال خمس سنوات، وقد ساهمت عدة عوامل في هذا التحسّن، من أبرزها التوسيع في تنفيذ المشروعات القومية الكبرى في مجالات البنية التحتية والنقل والإسكان والطاقة، والتي وفرت فرص عمل بالقطاعات ذات الكثافة العمالية، ومن بين هذه المشروعات البارزة المشروع القومي لتطوير الريف المصري «حياة كريمة»، الذي أُطلق في عام ٢٠١٩ واستمر تفدينه خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٠، والذي بموجبه تم توفير ملايين فرص العمل المباشرة وغير المباشرة في القرى المستهدفة، من خلال تحسين الخدمات الأساسية، وتطوير البنية التحتية، وتعزيز النشاط الاقتصادي المحلي. ويُلاحظ أن معدل التشغيل استعاد نشاطه بشكل خاص خلال عامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٤، بالتوازي مع توسيع الاستثمارات المحلية والأجنبية في قطاعات الصناعة والزراعة والطاقة التجددية.

شكل ٤١٣ معدل التشغيل في مصر (%)

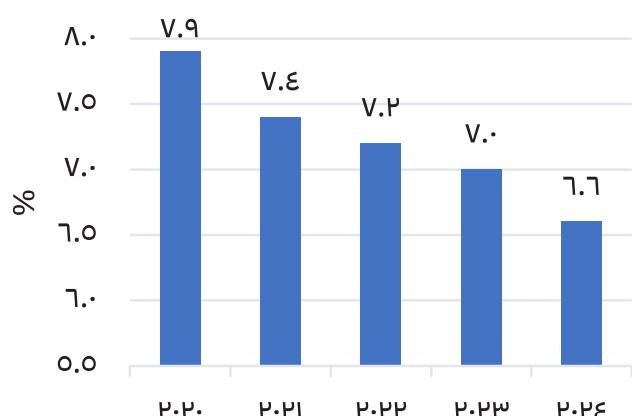


ساهمت في خلق فرص عمل جديدة. كما أدى توسيع الاستثمارات العامة والخاصة بعد عام ٢٠١٦ إلى دعم الطلب على العمالة، مما عزز الاتجاه التنازلي للبطالة، (تقرير متابعة الأداء الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٢٣). وبالرغم من هذا التحسن الذي شهدته معدلات البطالة في السنوات القليلة الماضية إلا أن معدل بطالة الشباب وخاصة في الفئة العمرية (١٥-٢٩) لم تشهد التحسن ذاته حيث استقر عند متوسط قدره ١٥,٤% للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٤.

شكل ١٦ معدل بطالة الشباب (١٥-٢٩ سنة) في مصر (%)



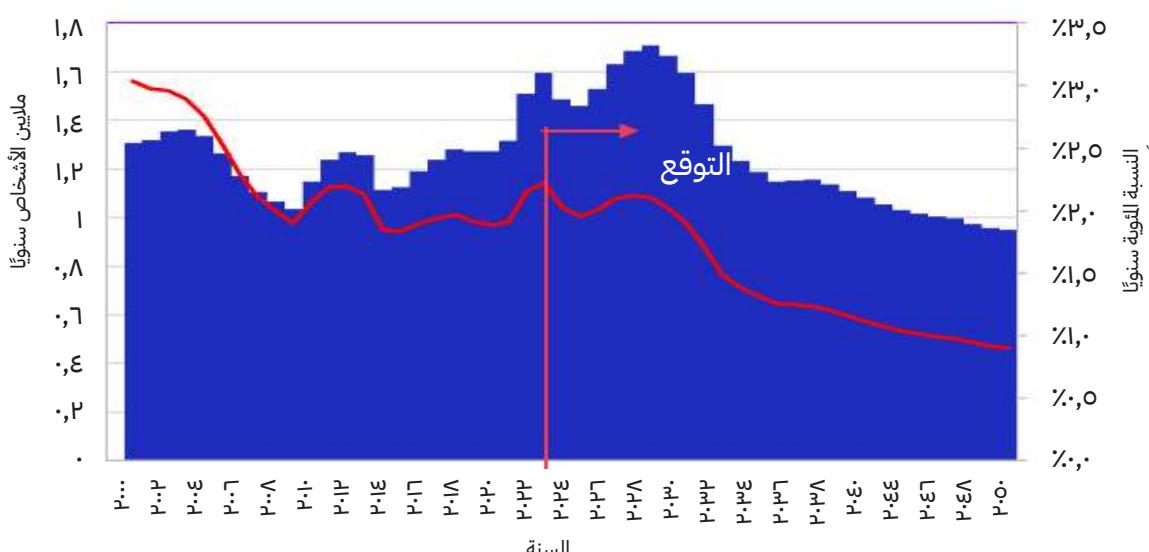
شكل ١٥ معدل البطالة في مصر (%)



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء

علاوة على ذلك تشير نتائج مسح سوق العمل التبعي إلى أن عدد السكان في سن العمل سيترتفع بأكثر من ١,٧ مليون فرد سنويًا بحلول عام ٢٠٣٢، نتيجة لا يعرف بـ«الصدى الديموغرافي» لظاهرة تضخم فئة الشباب، وكذلك من المتوقع زيادة بطالة الشباب، وهو ما يتطلب تبني سياسات فعالة للحد من ارتفاع معدلات البطالة، واستثمار هذه الزيادة السكانية كفرصة ذهبية لتعظيم العائد الديموغرافي عبر توجيه الطاقات الشابة نحو دعم النمو الاقتصادي وتعزيز الابتكار والإنتاجية في مصر. وهو ما تم تبيانه في السياسات الإصلاحية الداعمة.

شكل ١٧ الصدى الديموغرافي Youth Bulge



- معدل النمو السنوي (المحور الأيمن)

المصدر: حسابات خبراء منظمة العمل الدولية بناءً على متوسط توقعات السكان لصر القي قدمتها مراجعة عام ٢٠٢٤ لتوقعات السكان العالمية (إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ٢٠٢٤).

مشاركة الإناث في القوى العاملة

وزيادة مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية. أما على صعيد تقلد المناصب القيادية أو المساهمة في امتلاك الشركات؛ سجلت الإناث في المناصب الإدارية العليا في الشركات المصرية نسبة منخفضة وتتراوح بين ٥٪ و٧٪، وهي نسبة مماثلة لما هو عليه في بعض دول المنطقة، لكنها تعد الأقل بالنسبة للدول متوسطة الدخل مثل ماليزيا وبولندا. وترتكز الوظائف القيادية التي تتولاها المرأة بشكل رئيسي بالدول موضع المقارنة في قطاع الخدمات.

من جانب آخر، سلطت جائحة كوفيد الضوء على الإمكانيات غير المستغلة لتوسيع فرص توظيف الإناث، لا سيما في قطاعات الخدمات ذات القيمة المضافة بما يشمل قطاع الاتصالات، إلى جانب القطاعات التقليدية التي تشهد تمثيلاً نسائياً كبيراً مثل التعليم والصحة. فقد أدت الأزمة إلى تسارع نمو الخدمات الإنتاجية بما في ذلك تطوير البرمجيات، وخدمات تكنولوجيا المعلومات، والابتكار الرقمي، بالإضافة إلى الخدمات الاجتماعية كالتعليم والرعاية الصحية. ورغم أن نسبة توظيف النساء في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لا تزال محدودة نسبياً، إلا أن هذا القطاع يحمل فرضاً واعدة لخلق وظائف جديدة، خاصة من خلال أنماط العمل المرنة والعمل عن بعد. وقد حافظت خدمات التعليم على أعلى معدلات ترکز للعمالة النسائية خلال الفترة من ٢٠١٨ إلى ٢٠٢٢، وعلاوة على ذلك، ارتفعت نسبة النساء العاملات في هذا القطاع، حيث بلغت ٢٨٪ في عام ٢٠٢٢ مقارنة بنسبة ٣٦٪ في عام ٢٠٢١. كما حافظ قطاع الخدمات الصحية على ترکز مرتفع لتوظيف النساء خلال الفترة نفسها، حيث تراوحت نسبة العاملات فيه بين ١٢٪ و١٥٪ من إجمالي القوى العاملة النسائية.

كما شهدت نسبة مشاركة الإناث في قوة العمل في مصر ارتفاعاً ملحوظاً بين عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢٤، حيث ارتفعت من ١٤٪ في عام ٢٠٢٠ إلى ١٧,٩٪ في عام ٢٠٢٤، بعد أن سجلت تقلبات طفيفة في منتصف الفترة. يعكس هذا الاتجاه الإيجابي التحسن في بيئة تمكين المرأة، والذي جاء نتيجة البرامج والمبادرات الوطنية التينفذتها الدولة بالتعاون مع شركاء التنمية الدوليين. وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن نسبة المشتغلات في قطاع الزراعة في مصر سجلت ارتفاعاً ملحوظاً، حيث وصلت

رغم أن مشاركة المرأة في سوق العمل ما زالت محدودة نسبياً (١٨٪ في عام ٢٠٢٣ مقارنة ب٣٣٪ في ٢٠١٢)، في ٢٠٠٦ وفقاً لمسح سوق العمل المصري (ELMPS)، فإن هذا الواقع يعكس في الوقت ذاته فرصة واحدة لتعظيم دور المرأة اقتصادياً، خاصة في ظل تفوقها الملحوظ في التحصيل العلمي. في بينما يبلغ متوسط مشاركة الإناث في سوق العمل نحو ٣٨٪ في الدول متوسطة الدخل و٦١٪ في الدول متوسطة الدخل الأعلى بحسب مؤشرات البنك الدولي، تظل الفجوة في مصر مؤشراً على الإمكانيات غير المستغلة. إلا أن هناك تطوراً إيجابياً تمثل في زيادة إقبال النساء على العمل الحر.

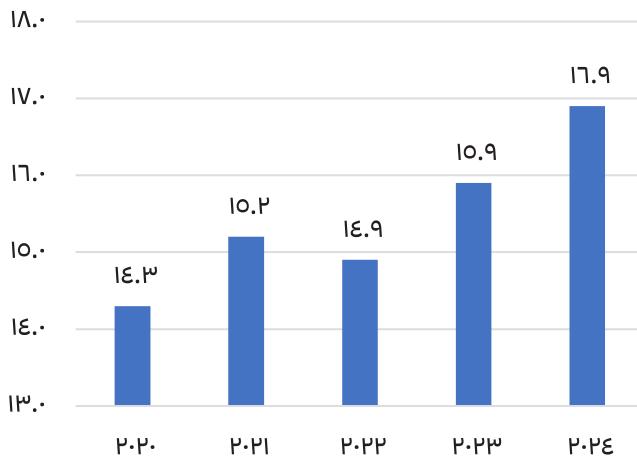
تكشف بيانات عام ٢٠٢٣ أن معدل البطالة بين الإناث الحاصلات على التعليم الجامعي وفوق الجامعي بلغ ٣٦,٥٪، مقارنة ب١٧٪ للحاصلات على التعليم الفي المتوسط وفوق المتوسط، وهو ما يعكس وجود طاقات بشرية مؤهلة يمكن استثمارها بشكل أفضل عبر سياسات تستهدف التوظيف النوعي وتمكين المرأة، بما يسهم في تعزيز النمو الشامل.

وفي هذا السياق، يشير البنك الدولي إلى أن رفع معدل مشاركة الإناث في سوق العمل ليوازي معدل مشاركة الذكور يمكن أن يسهم في رفع الناتج المحلي الإجمالي بنسبة تصل إلى ٣٤٪ في مصر. ولتحقيق هذا التحول النوعي، لا بد من تبني حزمة من السياسات والإصلاحات الريكليلية التي تشمل: تعزيز الشمول المالي للنساء، تنظيم القطاع غير الرسمي، وتطوير برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وفقاً لاحتياجات سوق العمل وبما يراعي خصوصية النوع الاجتماعي، سواء في فرص العمل بأجر أو ريادة الأعمال والعمل الحر.

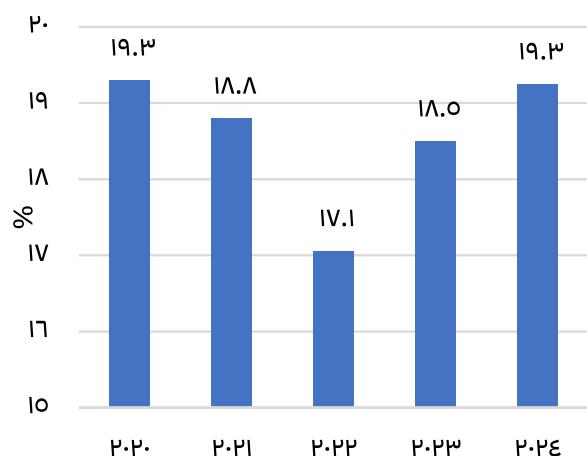
وبالنظر إلى التحديات التي تواجه السيدات فنجدهنها تتمثل في وجود وظيفة ملائمة، وخاصة بعد أن توقف القطاع الحكومي كمستوعب أول لعمالة الإناث عن التعيين. وفي هذا السياق، ومع توجه الحكومة لفساح المجال أمام القطاع الخاص ليقود النمو الاقتصادي ويصبح المحرك الرئيسي لخلق فرص العمل، توافر آفاق جديدة أمام المرأة لتعزيز فرصها في سوق العمل

إلى ١٩,٢٥٪ في عام ٢٠٢٤، مقارنة بمتوسط بلغ ١٧,٥٨٪ خلال السنوات الفترة (٢٠٢٠-٢٠٢٤)، وتزامن هذا الارتفاع مع جهود الدولة لتعزيز تمكين المرأة الريفية من خلال برامج مثل مشروع تنمية وتطوير صغار الزارعين ومبادرة حياة كريمة، إضافة إلى التوسيع في برامج التمويل متناهي الصغر ودعم المشروعات الزراعية الصغيرة، مما ساهم في إعادة دمج النساء في الأنشطة الزراعية بشكل أكثر استدامة.

شكل ١٩ معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة في مصر (%)



شكل ١٨ نسبة المشغلين الإناث في مصر بقطاع الزراعة (%)



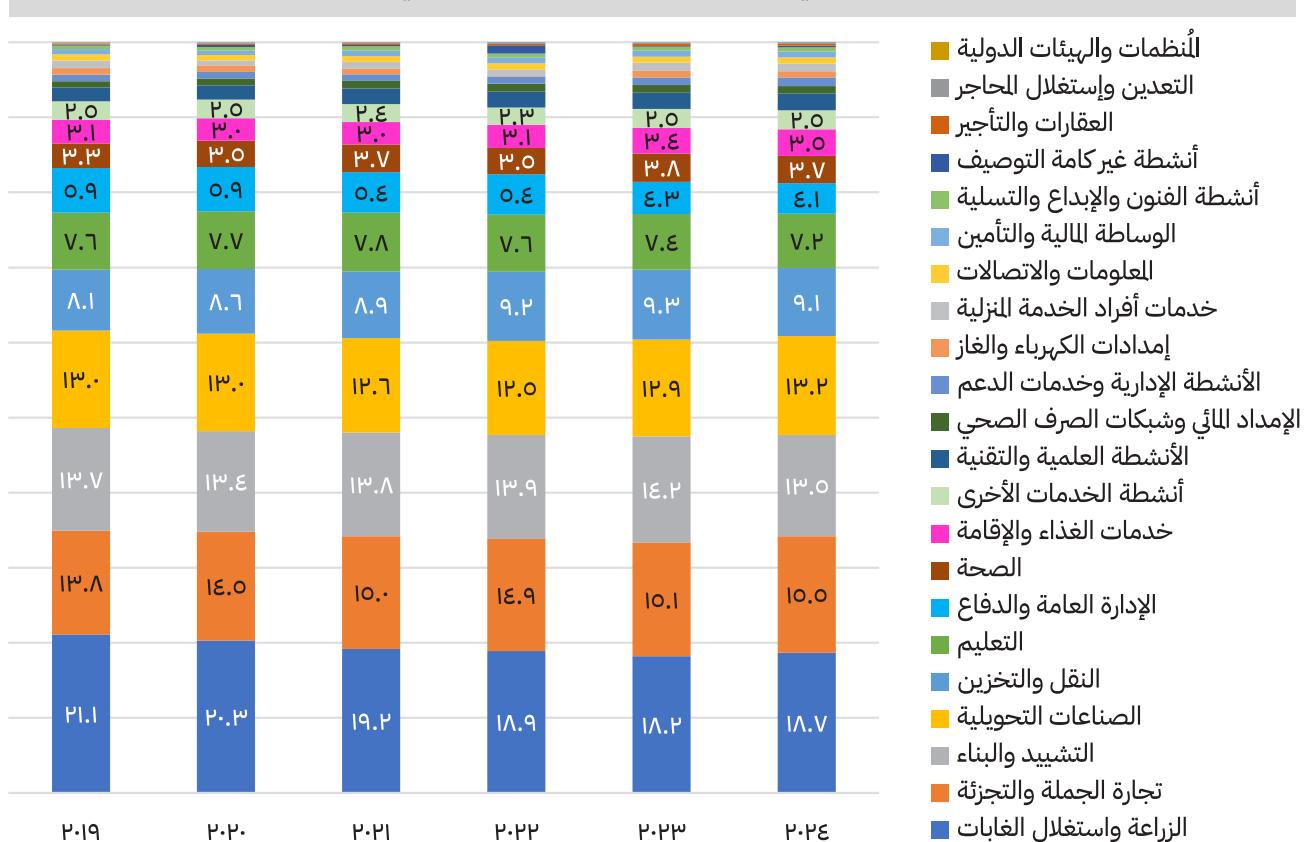
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء



التشغيل وفقاً للنشاط الاقتصادي

فيما يتعلق بتوزيع المشغلين حسب النشاط الاقتصادي، تستحوذ ٥ قطاعات على نحو ٧٠٪ من إجمالي المشغلين منها نشاط الزراعة والتجزئة، على النسبة الأكبر، تليها نشاط تجارة الجملة والتجزئة، ثم نشاط التشييد والبناء والصناعات التحويلية والنقل والتخزين، وهو ما يعكس ترکزاً واضحاً في سوق العمل المصري.

شكل ٢. التوزيع النسبي للمشتغلين وفقاً للنشاط الاقتصادي (٢٠١٩-٢٠٢٤)

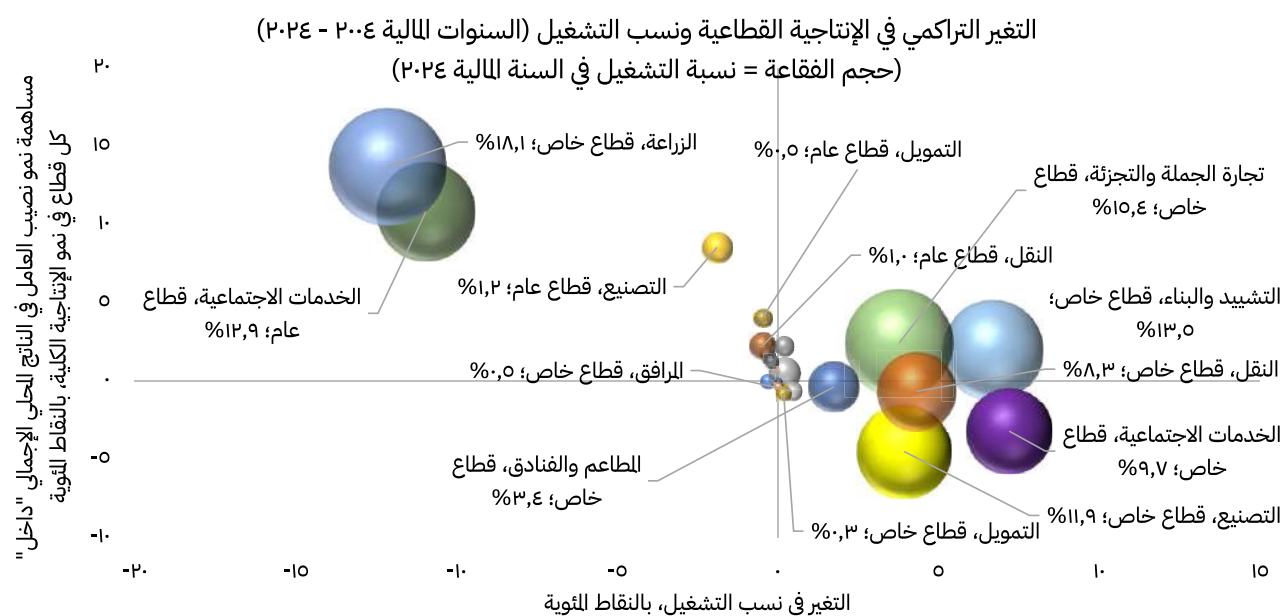


المصدر: نشرات مسح القوى العاملة لسنوات (٢٠١٩-٢٠٢٤)، الجهاز المركزي للتعمية العامة والإحصاء

يشهد الاقتصاد المصري مرحلة تحول نوعي تُبرز تباعياً بين سرعة نمو الإنتاجية في القطاعات وبين قدرتها على توليد فرص العمل، وهو ما يفتح آفاقاً جديدة للتطوير. فرغم أن بعض القطاعات ذات القيمة المضافة المرتفعة، مثل الصناعة والسياحة، لم تترجم مكاسب الإنتاجية بعد إلى توسيع في التوظيف، فإن ذلك يعكس بالأساس فرصاً كامنة يمكن استثمارها من خلال تعزيز الابتكار ورفع الكفاءة وزيادة مساهمة الاستثمارات الخاصة، ولا سيّما في القطاعات القابلة للتصدير.

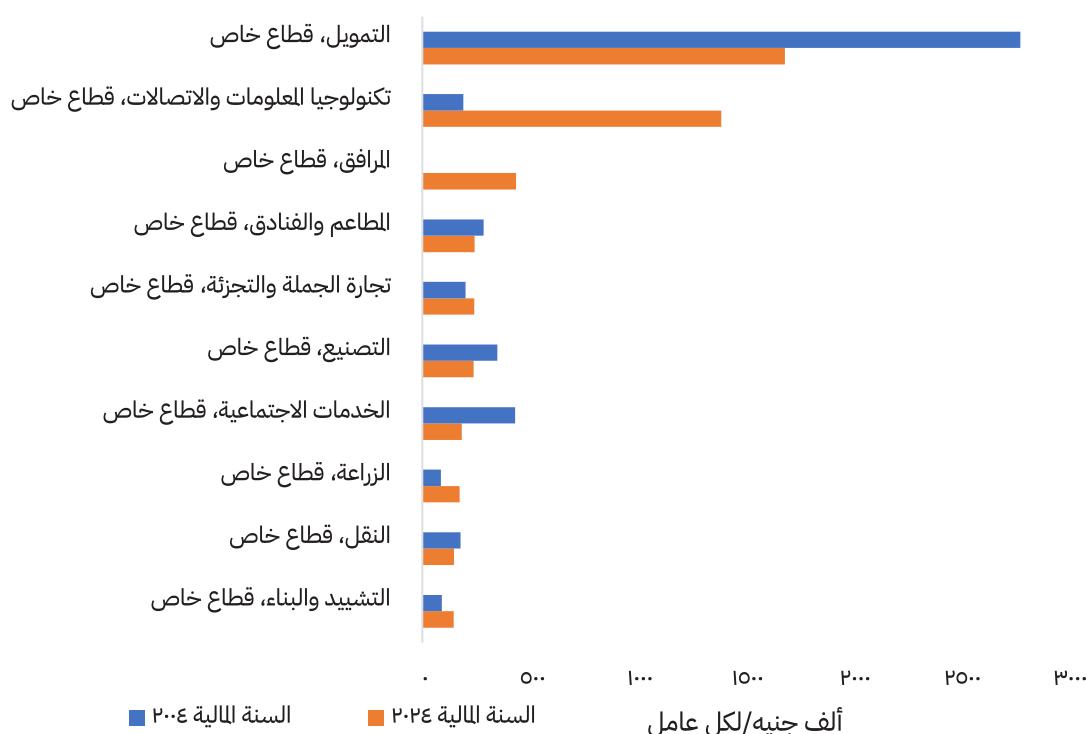
وفي المقابل، أظهرت قطاعات أخرى مرونة في استيعاب العمالة، مثل التشييد والبناء وتكنولوجيا المعلومات وتجارة الجملة والتجزئة، الأمر الذي دعم سوق العمل وأسهم في توسيعه. وتوّكّد هذه الديناميكيات أن بنية الاقتصاد المصري تمتلك مجالاً واسعاً للنمو المتوازن الذي يجمع بين ارتفاع الإنتاجية وتوفير فرص العمل النوعية، بما يعزّز القدرة التنافسية ويدعم اندماج مصر في سلاسل القيمة العالمية، ويمهد لبناء اقتصاد أكثر تنوعاً وقدرة على خلق فرص مستدامة (الشكل ٣).

شكل ٢١ التغير التراكمي في الإنتاجية القطاعية ونسبة التشغيل (السنوات المالية ٢٠٠٤ - ٢٠٢٤)



المصدر: تقديرات خبراء البنك الدولي استناداً إلى بيانات وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

شكل ٢٢ ترتيب القطاعات حسب الإنتاجية



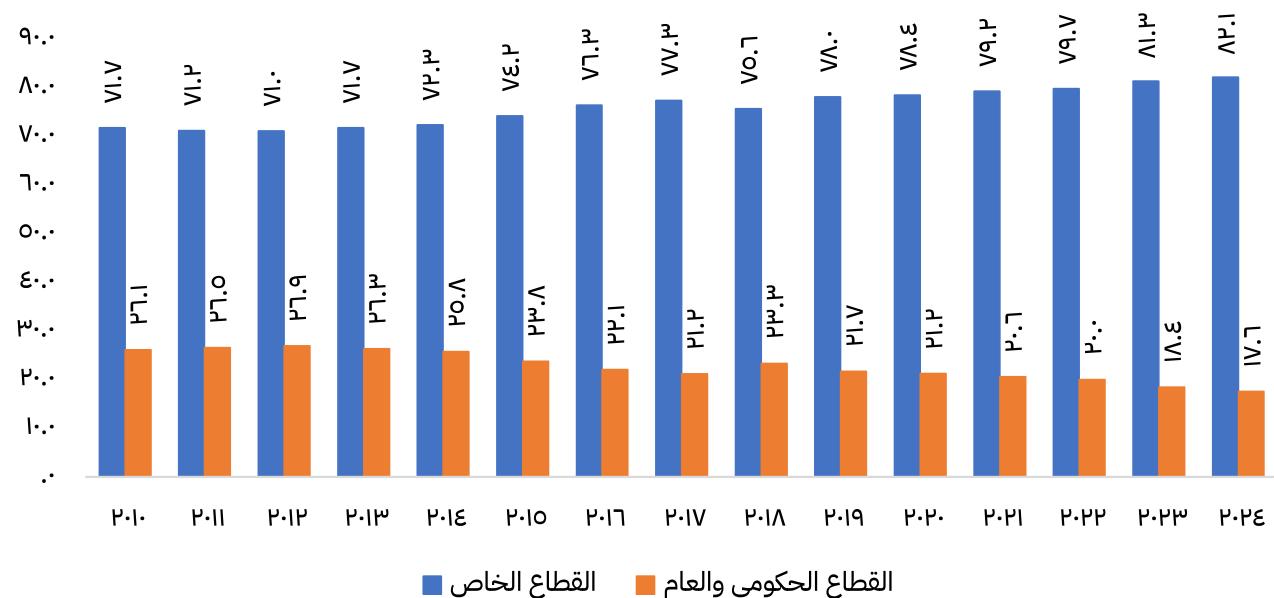
المصدر: تقديرات خبراء البنك الدولي استناداً إلى بيانات وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

كما هو موضح في الشكل أعلاه، فإن أكثر القطاعات إنتاجية داخل القطاع الخاص هي القطاعات القابلة للتداول التجاري مثل التمويل، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والرافق والسياحة، وهي القطاعات التي تم التركيز عليها كما ورد في الفصول السابقة بما يتوافق مع النموذج الاقتصادي الجديد.

خصائص التوظيف في القطاع الخاص والعمل غير الرسمي

على مدار العقدين الماضيين، شهد سوق العمل المصري تغيرات هيكلية بارزة، تمثلت في اتساع دور القطاع الخاص كمحرك رئيسي للتوظيف. وتشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى ارتفاع نسبة المشغلين في القطاع الخاص لتصل نحو ١٨٪ من إجمالي القوى العاملة عام ٢٠٢٤، مقارنة بنحو ٧٪ في عام ٢٠١٠، وهو ما يعكس توجهًا متزايدًا نحو الاعتماد على القطاع الخاص كمصدر أساسى لفرص العمل في الاقتصاد المصري. في المقابل، تراجع الوزن النسبي للتوظيف في القطاعات الحكومية وقطاع الأعمال العام خلال الفترة نفسها، في ضوء التحولات الاقتصادية والسياسات الهيكلية التي ميزت السنوات الأخيرة في سوق العمل.

شكل ٢٣ التوزيع النسبي للمشتغلين طبقاً للقطاع (٢٠٢٤ - ٢٠١٩)



المصدر: نشرات مسح القوى العاملة لسنوات (٢٠٢٤-٢٠١٩)، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

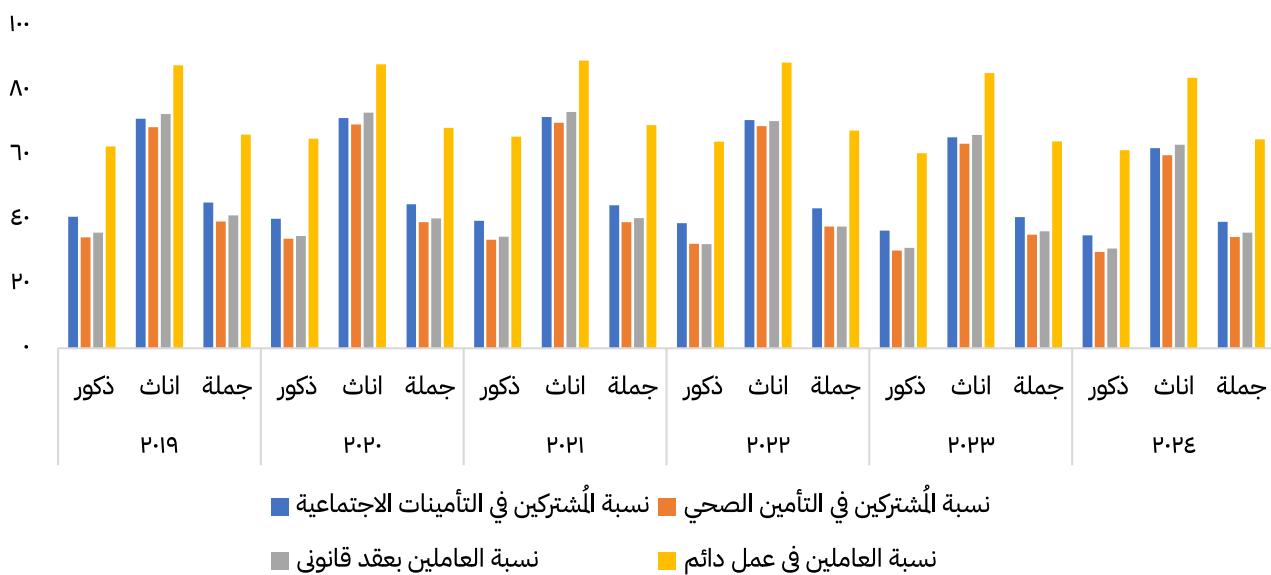
جودة ونوعية الوظائف المقدمة من القطاع الخاص

شهد سوق العمل في مصر تطورات متباعدة تجمع بين تحديات قائمة وفرص واعدة للتحسين. فقد سجلت بعض المؤشرات تحسيناً نسبياً، مثل ارتفاع نسبة العاملين بعقود قانونية مقارنة بالسنوات السابقة، ما يشير إلى خطوات تدريجية نحو بيئة عمل أكثر تنظيماً.

كما يلاحظ أن قطاع الحكومة والقطاع العام يوفر مستويات أعلى من جودة العمل، سواء من حيث الاستقرار الوظيفي أو الحماية الاجتماعية، وهو ما يعزز فرص العمل اللائق خاصة بالنسبة للإناث.

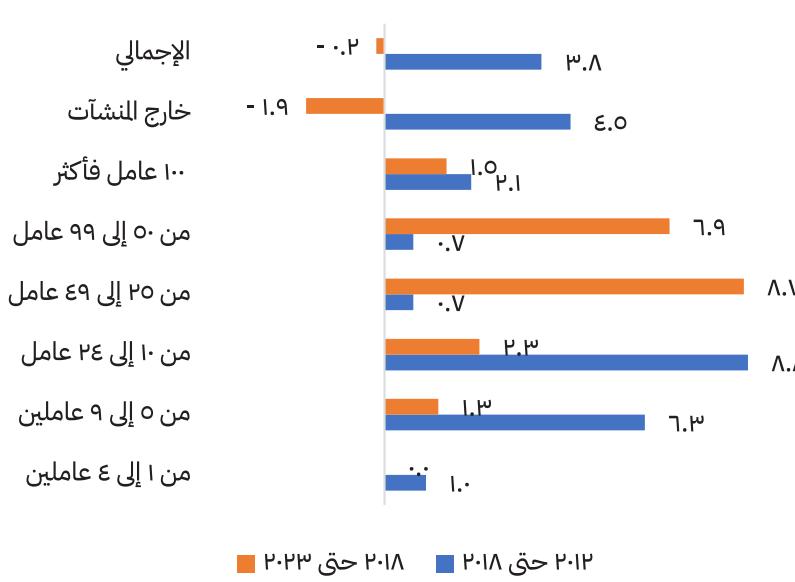
وتبرز في هذا السياق أهمية مواصلة الجهود لتعزيز دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة كرافعة أساسية لخلق فرص عمل مستدامة، مع التوسع في مظلة الحماية الاجتماعية، وتطوير سياسات للأجرور تراعي العدالة والتوازن. ومن شأن هذه الجهود أن تدعم تحقيق تقدم تدريجي نحو سوق عمل أكثر شمولًا وجودة، بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة.

شكل ٢٤ مؤشرات جودة العمل للمشتغلين بأجر طبقاً لنوع (٢٠١٩-٢٠٢٤)



المصدر: نشرات مسح القوى العاملة لسنوات (٢٠١٩-٢٠٢٤)، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

شكل ٢٥ نمو التشغيل بأجر في القطاع الخاص



تعكس مساحة واسعة للتحسين مستقبلاً، خاصة مع تعظيم دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز قدراتها على التوسيع والنمو.

كما أن تعزيز تحول الوظائف نحو القطاع الخاص المنظم وتطوير بيئة العمل بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر يمكن أن يسهم بشكل كبير في رفع جودة الوظائف وتوسيع قاعدة المستفيدين، بما في ذلك تمكين مشاركة النساء والشباب بشكل أكبر.

وبالتالي، فإن دفع ديناميكية هذا القطاع سيجعل منه رافعة أساسية لتوليد فرص عمل لائقة ومستدامة، بما يعزز النمو الاقتصادي الشامل في مصر.

التشغيل بأجر في القطاع الخاص

أظهرت البيانات الدور الحيوي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل بالقطاع الخاص، حيث سجلت المنشآت المتوسطة (٩٩-٢٥ عاملًا) أعلى معدلات نمو للتشغيل بأجر على أساس سنوي، تلتها المنشآت الصغيرة (٢٤-١٠ عاملًا). ويعكس ذلك الإمكانيات الكبيرة لهذا القطاع في أن يكون محركاً رئيسياً للنمو والتشغيل.

وعلى الرغم من أن مرنة التوظيف للنمو في مصر (٠,٥٥) جاءت أقل قليلاً من المتوسط في الدول متعددة الدخل (٠,٥٩)، فإن هذه الفجوة البسيطة تعكس مساحة واسعة للتحسين مستقبلاً، خاصة مع تعظيم دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز قدراتها على التوسيع والنمو.

المؤشرات الرئيسية لقياس حجم القطاع غير الرسمي، فضلاً عن كونها تشمل أيضًا العمالة غير الرسمية داخل القطاع الرسمي.

العمالة غير الرسمية

تمثل العمالة غير الرسمية أحد أبرز ملامح سوق العمل المصري؛ حيث يفتقر عدد كبير من العاملين إلى التأمينات الاجتماعية، مما يعرضهم لعدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي. ووفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، تشكل هذه العمالة ما نسبته حوالي ٦٦٪ من القوى العاملة المحلية. وتتركز معظمها في المحافظات الرئيسية.

توضح البيانات تركز النسبة الأكبر من العمالة غير الرسمية بأجر في المحافظات الكبرى مثل القاهرة والإسكندرية والجيزة، ويرجع ذلك إلى انتشار الأعمال المؤقتة وتوسيع أنشطة البيع بالجملة والتجزئة والمطاعم في هذه المحافظات. وبناءً عليه، يؤدي ارتفاع عدد العاملين بأجر في هذه المحافظات إلى زيادة معدلات العمالة غير الرسمية بأجر، مقارنة بمحافظات أخرى تتميز بانخفاض كل من معدلات العمالة غير الرسمية بأجر ونسبة العمالة بأجر بشكل عام. بينما تأتي النسب الأقل للعمالة غير الرسمية بأجر في محافظات (البحر الأحمر، الوادي الجديد، جنوب سيناء، الأقصر، مطروح)، وهي عادة محافظات تتسم بسيطرة نشاط اقتصادي بعينه.

^{٣)} معدلات التشغيل لعام ٢٠٢٤ طبقاً لنوع، فئات السن، النشاط الاقتصادي، المهن الرئيسية

والحالة التعليمية

القطاع غير الرسمي

وفقاً لأحدث بيانات التعداد الاقتصادي السادس لعام ٢٠٢٣، بلغت عدد منشآت القطاع الخاص غير الرسمي حوالي ٢ مليون منشأة بنسبة ٥٠,٧٪ من جملة عدد المنشآت البالغ ٣,٩ مليون منشأة على الرغم من استحواذ القطاع غير الرسمي على العدد الأكبر من المنشآت. إلا أن عدد المشغلين به قد بلغ ٣,٩ مليون مشغل فقط بنسبة لا تتجاوز ٥٠,٧٪ من جملة المشغلين.

يشهد بذلك القطاع غير الرسمي تراجعاً نسبياً من حيث إجمالي المنشآت والمشغلين مقارنة بعام ٢٠١٨ الذي بلغت فيه نسبة منشآت القطاع غير الرسمي لإجمالي المنشآت ٥٣٪ واستحوذ على ٣٩,٦٪ من جملة المشغلين، مع ثبات أعداد إجمالي المنشآت وانخفاض أعداد المشغلين في القطاع غير الرسمي. يرجع ذلك إلى الجهود الإصلاحية التي تبنتها الدولة لرسملة هذا القطاع خلال السنوات الماضية.

وعلى مستوى القطاعات الاقتصادية، تجدر الإشارة إلى أن نشاط تجارة الجملة والتجزئة يستحوذ على نحو ٥٠٪ من إجمالي المشغلين في القطاع غير الرسمي، وهو نشاط غالباً ما يفتقر إلى معايير العمل اللائق. كما تستحوذ أنشطة الصناعات التحويلية، وخدمات الغذاء والإقامة، والزراعة على نسب ١٦,٩٪ و ٦,٧٪ و ٦,٢٪ على التوالي من إجمالي المشغلين بالقطاع، لتشكل هذه الأنشطة الأربعة مجتمعة نحو ٨٠,٧٪ من إجمالي العاملين في القطاع غير الرسمي.

ومما هو جدير بالذكر، أن العمالة غير الرسمية تُعد أحد



٤٥٢٪. وبوجه عام تخطت معدلات التشغيل للذكور مثيلتها للإناث في كافة الفئات، وقد سجلت أعلى الفئات على الإطلاق في معدل التشغيل وفقاً لنوع والمستوى التعليمي فئة الذكور من الحاصلين على «مؤهل متوسط في» والتي بلغت نحو ٨٢,٥٪.

وعلى مستوى المهن، تأتي مهنة الحرفيون ومن إليهم في صدارة معدلات التشغيل، يليها مهنة العاملون في الخدمات ومحلات البيع، ثم عمال الزراعة والصيد، وهو ما يتماشى مع اتجاهات توزيع المشغلين وفقاً للنشاط الاقتصادي.

تُظهر بيانات توزيع المشغلين حسب النشاط الاقتصادي هيمنة قطاع «الزراعة واستغلال الغابات وصيد الأسماك» على النصيب الأكبر من القوى العاملة، بـ١٨,٧٪ من إجمالي المشغلين، ويحل في المرتبة الثانية قطاع «تجارة الجملة والتجزئة» بـ١٥,٥٪، يليه عن قرب كل من قطاعي «التشييد والبناء» بنسبة ١٣,٥٪، و «الصناعات التحويلية» بنسبة ١٣,٢٪.

من هذا التحليل يتضح، استحواذ القطاعات الأولية، والمهن الأقل استيعاباً للمهارات علي أعلى معدلات التشغيل، مع انخفاض المعدلات للإناث في مقابل الذكور، الأمر الذي دعي إلى توجيه السياسات الإصلاحية نحو القطاعات القابلة للتبادل التجاري الأعلى في الإنتاجية، والقيمة المضافة، وتماشياً مع هذا التوجه الإصلاحي في الهيكل الإنتاجي لل الاقتصاد المصري، تأتي أهمية تدريب وتأهيل العمالة، وخاصة الفنية منها على رأس أولويات إصلاح سياسات سوق العمل الرامية إلى زيادة الإنتاجية والتنافسية عبر تعزيز دور الابتكار، كما سيوضح لاحقاً.

تُظهر البيانات تباين نسب التشغيل حسب الفئات العمرية، حيث سجلت الفئة (٤٦-٤٩ سنة) أعلى نسبة تشغيل عند ٥٨٪، تليها الفئة (٣٠-٣٩ سنة) بنسبة ٥٥٪، ثم الفئة (٣٥-٣٩ سنة) بنسبة ٥٠٪، فيما جاءت الفئة (٢٠-٢٤ سنة) بأدنى نسبة عند ٣٢,٧٪. يُبرز هذا التفاوت الحاجة إلى صياغة التدخلات اللازمة لتعزيز معدلات التشغيل لفئة الشباب بوجه عام، وللفئة (٢٠-٢٤) بوجه خاص، بهدف تقليل الفترة الانتقالية بين التعليم والدخول إلى سوق العمل، والحد من مخاطر البطالة الاحتكمائية وما يترب عليها من آثار سلبية طويلة الأمد على المسار المهني للأفراد. وهذا التوجه يُشكل محوراً رئيسياً للجهود الإصلاحية الجارية والمخطط لها في المستقبل.

علاوة على ذلك، سجلت نسب التشغيل تفاوتاً كبيراً بين الجنسين لعام ٢٠٢٤ حيث بلغت نسبة تشغيل الذكور نحو ٨٣٪، مقابل ٦٧,٥٪ فقط للإناث، الأمر الذي يستدعي ضرورة تكثيف الجهد نحو زيادة مشاركة الإناث في سوق العمل، من خلال تحسين بيئة العمل بالقطاع الخاص، باعتباره المستوع الرئيسي للعمالة، خاصة في ظل توقف القطاع الحكومي عن التعيين، بالإضافة إلى تعزيز سبل إقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وأيضاً مشروعات ريادة الأعمال المملوكة للنساء، إلى جانب التوسع في نموذج التعاونيات المملوكة للنساء، وخاصة في الريف والصعيد.

أما فيما يتعلق بمعدلات التشغيل وفقاً للحالة التعليمية، فقد جاءت فئة الحاصلين على «مؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي»، و «مؤهل جامعي وفوق الجامعي» في القيادة وبنسبة تدور حول ٥٦,٥٪، تليها فئة «مؤهل متوسط في»، بـ٣٣٪.



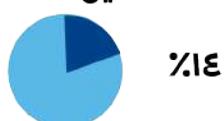
معدلات التشغيل في مصر لعام ٢٠٢٤

معدلات التشغيل طبقاً لفئات السن و النوع

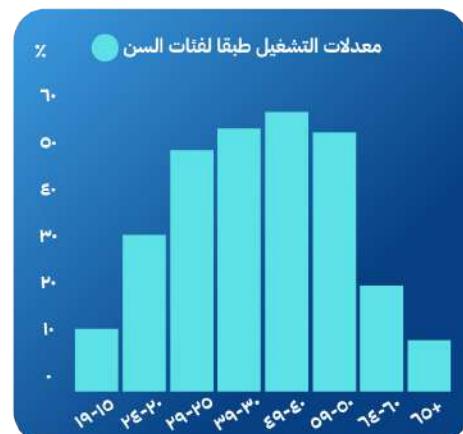
معدلات تشغيل الذكور



معدلات تشغيل الإناث



في عام ٢٠٢٤، وصل إجمالي عدد المشتغلين إلى ٣٩٩,٣٧٨ فرد، حيث كان عدد الذكور ٢٥٩,٨٨٦ فرد بنسبة ٨٣,٥٪، أما عدد الإناث ٤٩,٣٩١ فرد بنسبة ١٦,٥٪.



التوزيع نسبي للمشتغلين طبقاً لأقسام النشاط الاقتصادي



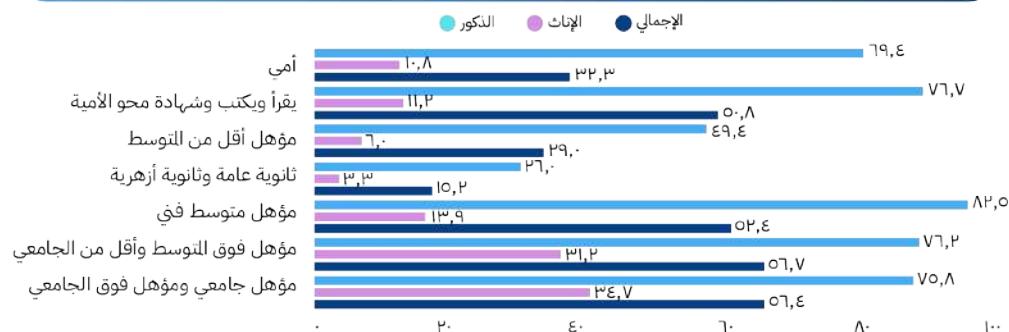
تقدير المشتغلين طبقاً لاقسام المهن الرئيسية

الحرفيون والعاملون في الخدمات يتصدرون قائمة المشتغلين في مصر عام ٢٠٢٤

بلغ إجمالي عدد الحرفيين في مصر عام ٢٠٢٤ نحو ٢٠٢٤٥,٧٦٧ مليون فرد، منهم ٥,٦٦٦ مليون الذكور و١٠ الف من الإناث. يليهم العاملون في الخدمات بإجمالي ٥,٤٦٣ مليون فرد، بينهم ٥,٤٤٢ مليون من الذكور و٩٣ الف من الإناث.



معدلات المشتغلين طبقاً للحالة التعليمية



التنمية. كما تسعى إلى البناء على المكتسبات التي تحقق منذ بدء تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي في مارس ٢٠٢٤، من أجل تعزيز مرنة الاقتصاد المصري، وترسيخ استقراره، ودعم قدرته على مواجهة الصدمات الخارجية.

وفي إطار التزام الدولة المصرية بتطوير سياسات العمل وإعادة صياغة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، فقد عملت الحكومة على إصدار قانون العمل الجديد، والذي يتسمق مع رؤية مصر لتحقيق التنمية الاقتصادية، وزيادة مشاركة القطاع الخاص في عمليات البناء والتنمية، فضلاً عن جذب الاستثمارات المحلية والأجنبية.

تضمن قانون العمل الجديد العديد من المكتسبات العمالية من بينها القضاء على الاستقالة المُسبقة وعدم الاعتداد بالاستقالة إن لم تكن مُعتمدة من الجهة الإدارية، كما حظر الفصل التعسفي تطبيقاً لنص الدستور، ووضع ضمانات مُنضبطة لإنفاذ علاقه العمل بالإضافة إلى إلزام المنشآت الخاضعة لأحكامه بتنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور سواء في شأن تحديد الحد الأدنى للأجر أو الحد الأدنى للعلاوة الدورية. كما أكد القانون على العديد من المزايا للمرأة العاملة بشكل خاص منها زيادة إجازة الوضع إلى أربع شهور على غرار العاملات بالجهاز الإداري للدولة، وزيادة عدد مرات استحقاق أجازة الوضع وأجازة رعاية الطفل إلى ثلاثة مرات بدلاً من مرتين، كما أكد القانون على مبدأ هام جداً في الاتفاقيات الدولية أن يستحق جميع العاملين من الذكور والإثاث أجراً متساوياً عن العمل ذي القيمة المتساوية.

خصص قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ الكتاب الثالث منه لتنظيم (علاقات العمل)، حيث يتناول الباب الأول (علاقات العمل الفردية)، ويحدد القواعد والإجراءات التي تحكم علاقات العامل بصاحب العمل على المستوى الفردي، أما الباب الثاني فهو مخصص (العلاقات العمل الجماعية)، ويهدف إلى تنظيم التفاوض الجماعي، والإضرابات والاتفاقيات الجماعية، وغيرها من الوسائل الهدافـة إلى تعزيز الحوار الجماعي بين الأطراف المعنية.

٢. الإطار التشريعي والاستراتيجي الحاكم لسوق العمل في مصر

ينص الدستور المصري على كفالة حق العمل كحق أصيل لكل مواطن، ويؤكد على ضرورة تهيئة ظروف العمل الملائمة، وتحقيق العدالة الاجتماعية، والحماية من البطالة، والتزام الدولة بحقوق العمال، بما في ذلك الأجور العادل، والإجازات، والتأمين الاجتماعي والصحي، وساعات العمل المناسبة، وفقاً لما جاء في المواد (١٦) و(١٧) من دستور ٢٠١٤. كما يقرّ الدستور بحق كل مواطن في الضمان الاجتماعي، ويلزم الدولة بإقامة نظام شامل للعدالة الاجتماعية يكفل الحماية والرعاية للفئات غير القادرة، بما يتماشى مع رؤية مصر ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة.

وتعتمد الحكومة في رؤيتها لتحقيق تنمية اقتصادية شاملة ومستدامة على مجموعة من الأطر المرجعية التي تتكامل فيما بينها، وتشكل الأساس الذي تنبثق عنه السياسات والبرامج، وهي رؤية مصر ٢٠٣٠. كإطار شامل لرؤية الدولة من أجل تحقيق التنمية المستدامة، بالإضافة إلى برنامج عمل الحكومة (٢٠٢٥/٢٠٢٦ - ٢٠٢٧/٢٠٢٨) والذي يترجم الرؤية إلى أولويات تنفيذية، والاستراتيجيات والخطط القطاعية التي تحدد مسارات النمو في كل قطاع، والبرنامج الوطني للإصلاحات الهيكلية الذي يستهدف معالجة التحديات الهيكلية في الاقتصاد، والاستراتيجية الوطنية المتكاملة للتمويل في مصر، كأداة لتعبئة الموارد المالية اللازمة للتنمية المستدامة، فضلاً عن وثيقة سياسة ملكية الدولة التي توضح دور الدولة في النشاط الاقتصادي وتحدد قواعد الخروج أو البقاء في القطاعات المختلفة.

وتسعى الحكومة من خلال تلك الرؤية إلى بناء اقتصاد تنافسي جاذب للاستثمارات من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، وذلك من خلال دعائم رئيسية للنهوض بالاقتصاد وتتوسيع مصادر الدخل من أجل إتاحة فرص أكبر للقطاع الخاص لقيادة جهود

٢٠٣٠ التوظيف وسوق العمل في رؤية مصر

دعم هذه المشروعات ومساندتها بتقديم التسهيلات وتسهيل التمويل.

كما حددت رؤية مصر ٢٠٣٠ عدد من المسارات التي من شأن اتباعها تحقيق الهدف في زيادة فرص العمل اللائق، من بينها: الاستثمار في رأس المال البشري، ورفع كفاءة العملية التعليمية بتطوير البرامج والقرارات الدراسية لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل، وتحفيز القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني على المساهمة في رفع كفاءة منظومة التدريب المهني. بالإضافة إلى دعم الشراكات بين قطاع الأعمال والمؤسسات الأكademية، للاستفادة من الابتكارات الأكademية بما ينعكس إيجابياً على سوق العمل.

والجدير بالذكر، أنه في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة وتبني أنماط اقتصادية مستدامة مثل الاقتصاد الأخضر والدائري، شهدت العمليات الإنتاجية تغيرات، حيث يتوقع أن تخفي العديد من الوظائف الحالية، بينما تنشأ وظائف جديدة في المستقبل من بينها الوظائف الخضراء. لذلك، ينبغي على الدولة تعزيز جاهزيتها لهذه التغيرات من خلال تطوير البيئات الإنتاجية وتحديث المهارات والكفاءات المطلوبة لواكبة متطلبات المستقبل. وفي هذا الإطار، تؤكد اقتصاديات المعرفة على أن الإنسان يظل المحرك الأساسي لجميع عمليات التطور التكنولوجي، مما يستدعي الاستثمار في تطوير الإمكانيات البشرية وبناء القدرات وربطها باحتياجات التنمية. ومن خلال زيادة الإنفاق على التعليم، ورفع مستوى كفاءة الخريجين من المدارس الفنية والجامعات، والتوسيع في التدريب المهني، لتوفير العمالة المؤهلة للوظائف الجديدة، الأمر الذي يسهم في خلق فرص عمل لائقة ويعزز الابتكار في العملية الإنتاجية.

كما لا يمكن أن نغفل ضرورة "تهيئة البيئة المؤسسية والتشريعية الداعمة" كمكِّن رئيسي لضمان توفير فرص عمل لائقة وحماية حقوق العمال. وكذلك، حماية الملكية الفكرية وتشجيع الحصول على براءات الاختراع، مما يؤدي إلى دعم الابتكار وريادة الأعمال، وتحفيز الاستثمارات المحلية ودعم الصناعات الإبداعية. وتأكيداً على أن تكون الرؤية الاقتصادية احتوائية

تولي الدولة المصرية اهتماماً كبيراً برفع معدلات النمو الاقتصادي والعمل اللائق الذي يوفر الحياة الكريمة ويدر الدخل لجميع المواطنين. وفي هذا الإطار، لازالت تواجه مصر عدد من التحديات فيما يتعلق بمعدل البطالة، من أهمها انخفاض معدل المشاركة في القوى العاملة وارتفاع معدل بطالة الإناث، وحملة المؤهلات الجامعية وما فوقها، وارتفاع نسبة العمالة في القطاع غير الرسمي والعمالة غير المنتظمة.

لذا، تناولت رؤية مصر ٢٠٣٠ - في نسختها الحدثة- قضية التوظيف وسوق العمل بنهج متكاملأخذًا في الاعتبار كافة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لهذه القضية المهمة، وذلك بهدف معالجة الفجوات التي تم رصدها خلال مراجعة النسخة الأولى من رؤية مصر ٢٠٣٠، من بينها: اقتصاد المعرفة، وريادة الأعمال، والمساواة والعدالة الاجتماعية، والعدالة المكانية، وإدارة قضايا النمو السكاني، ومواجهة الفقر متعدد الأبعاد، وأخيراً جودة الحياة ومستوى المعيشة.

ومن ثم تستهدف رؤية مصر ٢٠٣٠ "زيادة فرص العمل اللائق" لتوفير فرص عمل آمنة ولائقة ومنتجة، ورفع معدلات التشغيل، خاصةً بين الشباب والنساء وذوي الإعاقة، وإيجاد بيئة عمل توفر السلامة والأمن لجميع العاملين، وحماية حقوقهم ومدّ مظلة الرعاية الصحية والاجتماعية لتشمل العمالة غير المنتظمة إلى جانب تقليص حجم القطاع غير الرسمي في الاقتصاد. كل ذلك في إطار تعزيز مرونة سوق العمل وفاعليته ورفع كفاءة العمالة المصرية ومهاراتهم وزيادة قدراتهم التنافسية.

ومن هذا المنطلق، وضعت رؤية مصر ٢٠٣٠ "التشغيل وتوفير فرص العمل" كأحد المعايير الرئيسة في تحديد القطاعات السبعة الوعدة لتحفيز الإنتاجية والتنوع والقيمة المضافة في الاقتصاد المصري، والتي من بينها قطاعات الزراعة والسياحة والإنشاءات والأنشطة العقارية. بالإضافة إلى ذلك، أكدت رؤية مصر ٢٠٣٠، على أهمية الدور الذي تلعبه المشروعات المتوسطة والصغيرة في جذب العمالة، لذا تستهدف الرؤية

ذلك من خلال، تحفيز القطاع الخاص لزيادة الاستثمارات المولدة لفرص عمل في المناطق الريفية التي تتعكس على خلق الوظائف عالية المردود، خاصةً في المجالات الصناعية والسياحية، ودمج البعد البيئي وفقاً لطبيعة كل محافظة، بما يضمن استدامة استخدام الموارد المحلية ويزيد تنافسيتها.

وفي ذات السياق، يُعد توفير فرص العمل اللائق لا سيما عمل المرأة أحد عوامل الارتقاء بخصائص السكان، والذي يمثل أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها المشروع القومي لتنمية الأسرة المصرية، وذلك بما يتماشى مع ما تستهدفه رؤية مصر ٢٠٣٠ من "ضبط للزيادة السكانية"، لإحداث التوازن بين معدلات النمو الاقتصادي ومعدلات النمو السكاني.

كذلك، تستهدف رؤية مصر ٢٠٣٠ اتباع نهج شامل لواجهة قضية الفقر، حيث تتناول الرؤية قضية الفقر متعدد الأبعاد، دون الاقتصار على الفقر المادي. وفي هذا الإطار، يأتي توفير العمل اللائق كأحد المقومات الأساسية لتحسين جودة حياة ومستوى معيشة المواطنين.

ومستدامة، توفر رؤية مصر ٢٠٣٠ أهمية لتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة ليس فقط على مستوى الأفراد ولكن أيضاً على المستوى الجغرافي، على النحو التالي:

تسهيل حصول المرأة على فرص العمل، وتعزيز آليات العمل من المنزل وساعات العمل المرن، وتوفير بيئة عمل آمنة لها خالية من جميع أشكال العنف والتمييز ضد المرأة. وكذلك، تنمية اقتصاد الرعاية باعتباره ممكّن لعمل المرأة، إذ يخلق فرص عمل جديدة لها، ويسمح بتحقيق التوازن بين دورها الإنتاجي ودورها الاجتماعي.

التأكيد على أن الجدارة والاستحقاق هو المعيار الوحيد للحصول على فرصة عمل، لضمان تحقيق تكافؤ الفرص بين جميع الفئات خاصةً الأكثر احتياجاً من بينهم الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة.

تحسين جودة الخدمات الأساسية في جميع الأقاليم والمحافظات خاصةً التشغيل وزيادة الفرص الاستثمارية بالمناطق الأكثر احتياجاً. ويمكن تحقيق

هيكل رؤية مصر ٢٠٣٠



التوظيف وسوق العمل في برنامج عمل الحكومة

وخلق فرص عمل جديدة.

وفي هذا الإطار، تستهدف الحكومة تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب، وزيادة التمويل المخصص لمشروعات الشباب ومساندته في الحصول على فرصة عمل، من خلال الآتي:

- إطلاق برنامج للتوجيه المهني والتدريب مقررون بالتوظيف المباشر وبرامج تنمية مهارات الاتصال لسوق العمل والمهارات الحياتية من خلال مبادرة «طور وغير» التابعة لوزارة الشباب والرياضة، ومن خلال التعاون مع المؤسسات المالية وممؤسسات الأعمال الصغيرة.

- دعم إنشاء حاضنات أعمال ومرتكز دعم للشباب الراغبين في بدء مشروعاتهم الخاصة بجميع أنحاء مصر.

- تنظيم مسابقات وفعاليات لتشجيع الابتكار والأنشطة العلمية والتكنولوجية والريادة بين الشباب والنشء. وتشجيع الشباب والنشء على الفهم والوعي بثقافة الابتكار وريادة الأعمال والشمول المالي والثقافة المالية من خلال المدارس ومرتكز الشباب ومرتكز إيداع مصر الرقمية ووسائل الإعلام المختلفة، ووضع منظومة متكاملة للابتكار.

- استكمال تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر في إطار استكمال مبادرة «مشروعك لصندوق التنمية المحلية»، وتعزيز جهود «صندوق التنمية المحلية» وذلك بهدف توفير فرص عمل مستدامة للشباب، والتوسيع في تطبيق ملقيات التوظيف من خلال منصة توظيف مصر وإنشاء حاضنات ريادة الأعمال بمرتكز الشباب، واندية البحث عن الوظائف بمرتكز الشباب.

- تحفيز ودعم مشاركة الشباب في تحديد الاحتياجات التنموية للمجتمعات المحلية من خلال لجان التنمية المحلية.

- العمل على تعظيم الاستفادة من التمويلات التنموية الميسرة المقدمة من شركاء مصر في

تُولى الدولة المصرية اهتماماً بالغاً بتربية رأس المال البشري، باعتباره أحد المحرّكات الرئيسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، وفي القلب من ذلك تأتي قضايا التشغيل والتعليم الفني وتنمية المهارات كركائز أساسية لتعزيز الإنتاجية ورفع تنافسية الاقتصاد المصري.

وأتصالاً بذلك، يستهدف برنامج عمل الحكومة، تحقيق نمو احتوائي شامل قادر على خلق الملايين من فرص العمل اللائقة. وتبني برنامج قومي للتشغيل لتوفير المزيد من فرص العمل في القطاعات الرائدة، وخفض معدلات البطالة لأدنى مستوياتها، من خلال عدد من المسارات تضم: تشجيع القطاع الخاص، وتوفير التمويل الميسّر للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، وتكثيف الاستثمارات في المشروعات كثيفة العمل، وتوسيع نطاق مشاركة المرأة في سوق العمل، والتوسيع في برامج التأهيل للانضمام لسوق العمل، وزيادة معدل النمو السنوي في أعداد المستغلين بالتركيز على القطاعات الاقتصادية ذات المستويات المرتفعة لرونة التشغيل والقطاعات القائدة الموفّرة لفرص العمل في الاقتصاد المصري، ومواصلة جهود دمج الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي وخفض نسبة العمالة غير الرسمية، علاوةً على تطوير منظومة التعليم الفني والتدريب المهني، وربط مخرجاتها باحتياجات سوق العمل، إلى جانب دعم برامج ريادة الأعمال، بما يسهم في خلق فرص عمل مستدامة، ويعزز من قدرة الشباب على المشاركة الفعالة في الاقتصاد الوطني ومواكبة التحولات التنموية.

مستهدفات برنامج عمل الحكومة

أولاً: في مجال تعزيز العمل اللائق

يضع برنامج الحكومة بشكلٍ واضح أهدافاً محددة، لخفض معدلات البطالة وزيادة مشاركة النساء في سوق العمل، من خلال تحسين فرص العمل، وتوسيع الحماية الاجتماعية، ودعم التحول من الاقتصاد غير الرسمي إلى الرسمي. كما يشدد البرنامج على أهمية الشراكة مع القطاع الخاص، وإصلاح التعليم، والإصلاح المؤسسي الهيكلي لتنويع الاقتصاد

الترقي العملي والعلمي للمرأة المصرية، استناداً لمبدأ تكافؤ الفرص، أحد المستهدفات الحكومية لتعزيز دورها، وذلك من خلال المسارات التالية:

- استكمال تنفيذ الخطة الوطنية للمساواة بين الجنسين، وذلك عبر زيادة معدلات تشغيل المرأة، وإقامة برامج تدريبية خاصة بالمرأة، فضلاً عن تعزيز سبل مشاركة المرأة في قوة العمل والمناصب القيادية وتوفير بيئة عمل آمنة خالية من العنف أو التمييز.

- التوسيع في المنح الدراسية للفتيات في المناطق الريفية والنائية إلى جانب التوسيع في برامج تأهيل القيادات النسائية لتولي المناصب القيادية.

- ربط المبادرات الاجتماعية للدولة مثل تكافل وكراهة بمشاركة المرأة في فصول محو الأمية كدافع لاستمرار حصولهن على المنح المقررة مع مراعاة الاشتراطات المجتمعية ذات الصلة.

- التوسيع في رعاية الحكومة لعاهد التدريب الفي وتحسين كفاءة وفعالية البرامج التدريبية الوجهة للمرأة ومن بينها برامج الحياكة والتطريز والتسويق والمهارات الرقمية.

- الاستمرار في تعيين المرأة بالوظائف القضائية في كافة الجهات والهيئات القضائية، فضلاً عن التوسيع في تعيين القاضيات في الوظائف ذات الصلة بإدارة المحاكم والنيابات والوظائف القيادية بوزارة العدل

- الوصول إلى اقتصاد احتوائي قادر على خلق المزيد من فرص العمل.

- بالإضافة إلى التوسيع في إنشاء حاضنات أعمال لدعم الشركات الناشئة التي تقودها المرأة.

- والتوسيع في تقديم الاستشارات الفنية للنساء المُقبلات على إنشاء مشروعات خاصة بهن، بالإضافة إلى مواصلة دعم رائدات الأعمال، ووضع البرامج والمبادرات اللازمة لتابعة أهدافهن وتمكينهن.

- تقديم دعم تقيي ومادي للنساء العاملات في القطاع الزراعي، وتشجيع المرأة على الانخراط في قطاعات

التنمية كالبنك الدولي في مجال التأهيل المهني وتجهيز الشباب لدخول سوق العمل» التوسيع في التحفيز على الابتكار وتطوير التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي وعلوم المستقبل في المجال الرياضي.

ويهدف البرنامج أيضًا إلى الارتقاء بالمستوى الصحي والنفسي وكذلك البدني للشباب، بما يسهم في تعزيز مشاركتهم في برامج التنمية، من خلال الآتي:

- مكافحة الإدمان بأشكاله كافة وعمل حملات توعوية للشباب للحد من تعرضهم للمخدرات والتدخين، مع تعزيز دور صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي.

- توفير خدمات الرعاية الصحية والنفسيّة المتكاملة للشباب والنشء، مع تنظيم حملات توعية حول الصحة والسلامة النفسيّة وتنظيم الأسرة في مراكز الشباب الأندية.

- تنظيم برنامج صحي شامل للشباب للمتابعة الصحية ومعالجتهم من الأمراض المزمنة مثل (مرض السكري، وأمراض القلب والسمنة) مع توفير الدعم النفسي والاجتماعي اللازم. التوسيع في إنشاء مراكز الشباب وتطوير المراكز القائمة.

- العمل على حشد التمويل من شركاء مصر في مختلف مجالات دعم الصحة النفسية والبدنية للشباب المصري.

- توفير فرص وخيارات الترفيه للشباب والنشء واستثمار وقت الفراغ، من خلال برامج السفر الداخلي والسياحة الشبابية بالمعسكرات والمدن الشبابية، بالإضافة إلى الألعاب والأنشطة الترفيهية والترويجية.

- التوسيع في تحويل مراكز الشباب إلى مراكز تنمية شبابية وفق المفهوم الشامل والحديث لمركز الشباب كمركز لخدمة المجتمع شامل الشباب والأسرة.

- كما يستهدف برنامج الحكومة زيادة نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة، وذلك من خلال تعزيز فرص

في القطاعات الإنتاجية الموجهة للتصدير لزيادة قدرتها التنافسية في الداخل والخارج. وتأتي هذه الجهود في إطار توجه الدولة نحو بناء رأس مال بشري مؤهل يدعم أهداف التنمية الاقتصادية الشاملة، ويعزّز مرونة وكفاءة سوق العمل المصري في مواجهة التغيرات الإقليمية والعالمية.

ثالثاً: في مجال تطوير التعليم الفني والتطبيقي

تستهدف الحكومة تعزيز قدرات القوى العاملة من خلال دعم منظومة التعليم الفني وتنمية المهارات والتدريب، وربطها بسوق العمل المحلي والدولي، حيث تستهدف زيادة عدد المدارس الفنية المطورة وفقاً للمعايير الدولية، وتطوير برامج ومناهج التعليم الفني، وتدريب ضمن برامج تنمية المهارات والقدرات العملية والفنية، ودعم مراكز التميز ومراكز التدريب المهني، وزيادة عددها وانتشارها جغرافياً لتغطي المحافظات المختلفة، فضلاً عن مواصلة الجهود المتعلقة بخلق كوادر فنية مؤهلة تواكب متطلبات التنمية الاقتصادية وتدعم التحول نحو اقتصاد إنتاجي أكثر تنافسية وشمولًا.

كما تسعى الدولة إلى تطوير منظومة التعليم الفني والتقني من خلال عدد كبير من الآليات التي تهدف إلى رفع كفاءة الخريجين وربطهم بسوق العمل المحلي والدولي، وتشمل هذه الجهود قيام وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، بإنشاء ٤٤ مركز تميز وابتكار بالتعاون مع شركاء التنمية والقطاع الخاص في مختلف القطاعات الإنتاجية مثل الصناعة، السياحة، الزراعة، نظم المعلومات، الصناعات الاستخراجية، التشييد والبناء، اللوجستيات، القطاع الزراعي، الطاقة المتجدددة، وكذلك إنشاء ١٨ مدرسة فنية جديدة، و٩ تكنولوجيا تطبيقية، و١٣ مدرسة تعليم مزدوج، بالإضافة إلى عدد من مراكز التكنولوجيا التطبيقية المتخصصة، بما فيها مدرسة واحدة للأمن السيبراني ومدرسة للفنون التطبيقية، وتحسين الصورة الذهنية للتعليم الفني عبر نشر ٦٠ قصة نجاح، و٥٥٥ مدرسة فنية خاصة، وتنظيم ٩ مسابقات وأنشطة، بالإضافة إلى إدخال نظم عسكرية تأسيسية في ٣٠٠ مدرسة فنية، بنتهاية عام (٢٠٢٧/٢٦).

- اقتصادية جديدة مثل: التكنولوجيا، والابتكار.
 - ضمان نفاذ المرأة المعيلة للموارد الاقتصادية وتنمية قدراتها المالية.
 - استمرار العمل على بناء قدرات الإناث في المناطق الريفية والمحافظات الحدودية.
 - تبني كافة الجهود الداعمة لتعزيز مشاركة المرأة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
 - التوسع في تطبيق إنشاء تعاونيات النشاط الاقتصادي الموجهة للمرأة، وتوفير الخدمات المالية لتشجيع المرأة على الأدخار والاقتراض.
- إلى جانب ذلك يعمل البرنامج على تحقيق التوافق بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل، من خلال إنشاء نظام قومي لعلومات سوق العمل LMIS تضم كل المعلومات عن حجم وهيكل سوق العمل ومشكلاته وفرص التوظيف المتاحة، لوضع السياسات الاقتصادية لمعالجة مشكلات البطالة، وإطلاق برنامج تدريبي للعاملين بأجهزة الدولة بما يتفق مع توجهات ونمط الدولة التنموي. وقيام المجلس الأعلى للجامعات بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بإلزام جميع الجامعات بجعل التخرج الجامعي مشروعًا باكتمال عدد معين من ساعات التدريب العملي وفقاً للتخصص الجامعي.

ثانياً: في مجال التدريب وتنمية المهارات

في ضوء برنامج عمل الحكومة، يتم التركيز في مجال التدريب وتنمية المهارات على رفع كفاءة القوى العاملة وتعزيز مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، من خلال تطوير منظومة التدريب الفني والمهني وإنشاء وتحديث مراكز التدريب، وتطوير المناهج وفقاً لمتطلبات القطاعات الإنتاجية الحديثة، خاصة الصناعية والتكنولوجية. كما يعمل البرنامج على توسيع الشراكات مع القطاع الخاص والجهات الدولية لتوفير برامج تدريبية متقدمة تسهم في تحسين المهارات الفنية والإدارية والسلوكية للعاملين. ويُولى البرنامج اهتماماً خاصاً بتمكين الشباب والمرأة عبر برامج التدريب التحويلي التي تستهدف رفع جاهزيتهم لسوق العمل، إلى جانب تدريب العمالة

وستتضمن الاستراتيجية عدداً من المستهدفات الطموحة التي تسعى إلى تحقيقها بحلول عام ٢٠٣٠، في إطار تعزيز التشغيل اللائق، وتحسين بيئه العمل، وزيادة كفاءة سوق العمل بما يتماشى مع الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة.

النرج المتكامل لل استراتيجية لتحقيق التوازن بين العرض والطلب

تبني الاستراتيجية نهجاً متكاملاً يستهدف جانبي الطلب على العمل وعرض العمل معاً بما يعزز من فرص تحقيق المستهدفات الموضوعة. فعلى جانب الطلب تشمل السياسات (سياسات الاقتصاد الكلى، السياسات القطاعية والصناعية، والسياسات الكلية)، السياسات القطاعية والصناعية، والسياسات التي تستهدف توفير بيئه مواتية لنمو واستدامة المشروعات). وعلى جانب العرض تشمل السياسات التي تستهدف تحسين المهارات، السياسات الرامية إلى تحقيق الحماية الاجتماعية، والسياسات الاجتماعية وذلك من خلال حوكمة سوق العمل وسياسات سوق العمل النشطة. إن التفاعل بين قوى سوق العمل يعزز تحقيق المستهدفات بما في ذلك التحول إلى الاقتصاد الرسمي، وقضايا المساواة بين الرجل والمرأة، والشباب، والفئات الأكثر احتياجاً، والانتقال العادل.

٣. أبرز الاستراتيجيات لتعزيز كفاءة ومرنة سوق العمل

الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (جارى الاعتماد)

تعمل الحكومة المصرية حالياً، وذلك من خلال وزارات العمل والتخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي، على إعداد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ILO والأطراف ذات الصلة من القطاع الخاص، والمجتمع المدني، والشباب. وتهدف الاستراتيجية إلى رسم سياسة عامة للتشغيل في مصر من خلال زيادة معدلات التشغيل وخفض معدلات البطالة، وربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل، وتنمية المهارات لتناسب الوظائف الحالية والمستقبلية، ودمج الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي لتعظيم فرص العمل اللائق والكامل والمنتج والمختار بحرية. وذلك بما يتماشى مع رؤية مصر ٢٠٣٠ وأولويات الحكومة الجديدة (٢٠٣٧-٢٠٣٤) والتي تسعى إلى تحسين نوعية حياة المواطنين، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتعزيز التنافسية الاقتصادية، والاستدامة البيئية.

سياسات جانب العرض (بناء القدرات وتنمية المهارات)

للمهارات وتعزيز فرص التوظيف



الحماية الاجتماعية



سياسات اجتماعية



سياسات ومؤسسات سوق العمل

- الإطار التشريعي المنظم للعمل
- سياسات الأجور
- نظام معلومات سوق العمل



سياسات الاقتصاد الكلى



السياسات القطاعية والصناعية



بيئة مواتية لنمو المؤسسات المستدامة



التحول إلى الاقتصاد الرسمي، وقضايا المساواة بين الرجل والمرأة، والشباب، والفئات الأكثر احتياجاً، والانتقال العادل

- ١: اعتماد إطار اقتصادي كلي وسياسات قطاعية وتجارية داعمة للتشغيل الكامل والمنتج.
- ٢: بناء قدرات ومهارات القوى العاملة المصرية.
- ٣: تعزيز تصميم وتنفيذ خدمات التوظيف وبرامج سوق العمل النشطة.
- ٤: تعزيز حوكمة سوق العمل وتحسين ظروف العمل اللائق للمشتغلين في الداخل والخارج.
- ٥: تعزيز إدماج المرأة في سوق العمل وإزالة العوائق أمام مشاركة الفئات الأكثر احتياجاً.

المحور ١: اعتماد إطار اقتصادي كلي وسياسات قطاعية وتجارية داعمة للتشغيل الكامل والمنتج

- ١: اعتماد إطار اقتصادي كلي داعم للتشغيل اللائق من خلال دمج أهداف التشغيل في سياسات الاقتصاد الكلي
- ٢: دمج أهداف التشغيل في السياسات القطاعية.
- ٣: دعم بيئة أعمال محفزة لنمو القطاع الخاص والمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (MSMEs)

يمثل اعتماد إطار اقتصادي كلي وسياسات قطاعية وتجارية داعمة للتشغيل الكامل والمنتج الركيزة الأساسية لأي استراتيجية طموحة تسعى إلى زيادة معدلات التشغيل، وتحقيق نمو اقتصادي عادل وشامل ومستدام، حيث تعد قدرة الاقتصاد على توليد فرص العمل اللائق مقياساً فعلياً لجودة السياسات الاقتصادية، ومدى ارتباطها الوثيق بأهداف العدالة الاجتماعية وتحسين المستوى المعيشي للسكان، وهي الأهداف ذاتها التي تتبناها رؤية مصر ٢٠٣٧. وبرنامج عمل الحكومة للفترة ٢٠٢٤ - ٢٠٣٧.

في هذا السياق، يبرز الهدف الاستراتيجي الأول للمحور، والمتمثل في اعتماد إطار اقتصادي كلي داعم للتشغيل، كدعوة لتضمين اعتبارات خلق فرص العمل عند تصميم وتنفيذ السياسات الاقتصادية الكبرى، وخاصة السياسات المالية والنقدية. ويتطابب

وتحظى مراجعة السياسات الاقتصادية أن الدولة تبني نهجاً متعدد المحاور لتحفيز التشغيل من خلال دعم القطاعات الصناعية والتنافسية وتعزيز التحول نحو الاقتصاد الأخضر والرقمي. ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى مواءمة السياسات التجارية والصناعية مع أهداف التشغيل، وإلى تطوير برامج التدريب المهني والرقمي لتأهيل العمالة لوظائف المستقبل. كما تشهد مصر جهوداً متزايدة في دعم ريادة الأعمال وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مع الحاجة لتعزيز دمجها في الاقتصاد الرسمي وتيسير التمويل والإجراءات لضمان استدامتها.

على جانب العرض، ركزت السياسات على تحسين جودة التعليم وربطه بسوق العمل، من خلال استراتيجية التعليم ٢٠٣٠، والتوسع في مدارس التكنولوجيا التطبيقية وتعزيز التدريب المهني القائم على الكفاءة. كما أولت الدولة اهتماماً خاصاً لتمكين المرأة اقتصادياً عبر برامج الشمول اللالي وريادة الأعمال، ولإدماج الفئات الأكثر هشاشة من ذوي الإعاقة واللاجئين ضمن سوق العمل من خلال أطر قانونية شاملة وبرامج تدريبية متخصصة.

وفي مجال الحكومة وسوق العمل، حققت مصر تقدماً من خلال قانون التأمينات الاجتماعية الجديد وتوسيع مظلة الحماية، مع استمرار الحاجة لتحسين الامتثال وتنظيم العمالة غير المنتظمة وتفعيل الحد الأدنى للأجور. كما شهدت آليات الحوار الاجتماعي تطويراً ملحوظاً عبر تعزيز البيئة التشريعية للنقابات وتفعيل الحوار الثلاثي، وإن كان لا يزال بحاجة إلى مزيد من الفاعلية والتوازن. أما على صعيد خدمات التشغيل والسياسات النشطة، فتتجه الجهود نحو تطوير مكاتب العمل، وتوسيع خدمات الوساطة والتدريب، وبناء نظام معلومات موحد لسوق العمل يدعم اتخاذ القرار وربط التعليم بالطلب الفعلي في السوق.

المحاور الرئيسية للاستراتيجية والأهداف الاستراتيجية
وتقوم الاستراتيجية على ٥ محاور ويندرج تحت كل منها مجموعة من الأهداف الاستراتيجية والتي نبيتها فيما يلي:

يعزز التشغيل الكامل والمنتج.

بهذا، يجسد هذا المحور رؤية تكاميلية تفعل دور السياسة الاقتصادية في دعم التشغيل، من خلال التنسيق بين السياسات الكلية، والقطاعية، والتجارية، وتمكين القطاع الخاص، بهدف تحقيق تحول اقتصادي واجتماعي يرتكز على العمل اللائق كرافعة أساسية للتنمية.

المحور ٢: بناء قدرات ومهارات القوى العاملة المصرية

- ١: تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني TVET ليتماشى مع احتياجات سوق العمل
- ٢: إدماج المهارات الأساسية وقابلية التشغيل في التعليم العام من المرحلة الابتدائية
- ٣: مواهمة التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل.
- ٤: إنشاء إطار تأهيل معترف به دولياً لاعتماد المهارات
- ٥: تعزيز التنسيق في منظومة التعليم لبناء القدرات والتدريب.

يعد تعزيز قدرات ومهارات القوى العاملة، أداة رئيسية لتمكين الأفراد من الوصول إلى فرص عمل منتجة ولائقة، وتحسين مستوى معيشتهم، ودفع عجلة النمو الاقتصادي. وفي ظل للتغيرات العالمية المتسارعة، تزداد أهمية بناء منظومة تعليم وتدريب مرن، مواكبة سوق العمل، وشاملة لكافة الفئات.

هذا، ويرتكز هذا المحور على تطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والفني (TVET) من خلال التنبؤ بالمهارات المستقبلية، وتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص في تصميم وتنفيذ برامج التدريب التطبيقي، وتحديث المحتوى وتطوير قدرات المعلمين، وصولاً إلى تفعيل نظام التعليم المزدوج. وتعد دراسات تسع الخريجين إحدى الأدوات الرئيسية لقياس مدى مواهمة البرامج مع احتياجات السوق، ما يتيح التحديث المستمر للمناهج والتوجهات التدريبية.

هذا دمج أهداف التشغيل ضمن أولويات السياسة المالية، وتوجيه الاستثمارات العامة على أسس تعزز التوظيف، من خلال تطبيق معايير تشغيلية عند اختيار المشروعات الاستثمارية. كما تقضي الضرورة معالجة التشوّهات المالية والهيكلية التي تحدّ من قدرة الدولة على توجيه الموارد نحو الإنفاق الاجتماعي والتنمية البشرية، خاصة في ظل عبء الدين العام وتكليف خدمته، بما يضيق الحيز المالي اللازم لتعزيز رأس المال البشري.

أما الهدف الثاني، وهو دمج أهداف التشغيل في السياسات القطاعية، فيعكس إدراكاً بأن تحفيز التشغيل لا يتم فقط من خلال السياسات الكلية، بل يتطلب تدخلات دقيقة على مستوى القطاعات الاقتصادية المختلفة. ويتحقق ذلك من خلال تحديد وتحليل الإمكانيات التوظيفية لكل قطاع، بما في ذلك الصناعات التحويلية، والتقنولوجيا، والزراعة، والسياحة، وغيرها من القطاعات القابلة للتبادل التجاري. ويجب أن توافق هذه الجهود التحولات الهيكلية العالمية، لاسيما ما يتعلق بالرقمنة والتحول الأخضر، التي تعد فرضاً وتحديات في آن واحد. كما أن دمج مؤشرات التشغيل في دورة الموازنة العامة، وفقاً لنهج "الموازنة الداعمة للتشغيل"، يعد أداة فعالة في توجيه الموارد العامة نحو القطاعات والبرامج الأعلى أثراً على التوظيف.

ويكمل هذا التوجه الهدف الثالث، المتعلق بدعم بيئة أعمال محفزة لنمو القطاع الخاص والمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، باعتبارها المحرك الرئيسي لخلق فرص العمل، خاصة للشباب والنساء. ويتمثل ذلك اتخاذ إجراءات حاسمة لمعالجة تراجع مساهمة القطاع الخاص في إجمالي الاستثمارات، عبر تبسيط الإجراءات الإدارية، وتبسيير تأسيس الشركات، وخفض تكاليف المعاملات. كما يشكل توسيع خيارات التمويل وتحسين فرص الحصول على رأس المال عناصر رئيسة لتمكين هذه المؤسسات من التوسيع والتوظيف. كذلك، فإن دعم ريادة الأعمال والابتكار، وتوفير حواجز لتقنين أوضاع الشركات غير الرسمية، يعتبران من الأسس الضرورية لدمج الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي، بما

الجهود التنموية نحو التشغيل الكامل والمنتج. ومن هذا المطلق، تسعى الاستراتيجية الوطنية إلى تطوير خدمات التوظيف التي تقدمها وزارة العمل والجهات الوطنية المعنية، وتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص وشركاء التنمية الدوليين، بما يحقق تكاماً وظيفياً ومؤسسياً في تقديم برامج سوق العمل النشطة.

ويركز الهدف الاستراتيجي الأول ضمن هذا المحور على تعزيز خدمات التشغيل العامة من حيث الكم والكيف، وذلك من خلال وضع حد أدنى للخدمات الأساسية التي يتبعها عبر مكاتب القوى العاملة، وتحديث الأطر الحاكمة والتنظيمية لتلك الخدمات، بما يشمل آليات المتابعة والتقييم. كما يتطلب الأمر رفع كفاءة المكاتب اليدانية وتزويدها بالوارد البشرية والمالية الازمة، وتوسيع نطاق الخدمات لتشمل المصريين الراغبين في العمل بالخارج، ما يعزز من مساهمتهم في الاقتصاد الوطني عبر تحويلاتهم ودورهم في اكتساب المهارات العالمية. وتعد الشراكات مع الجهات المختلفة - من قطاع خاص ومجتمع مدني ومنظمات دولية - مدخلًا حيوياً لتوسيع قنوات تقديم الخدمات ورفع جودتها.

أما الهدف الاستراتيجي الثاني، فيتمثل في تبسيط اللوائح التنظيمية وخلق بيئة تشريعية وسياسية تمكينية لشركات التوظيف الخاصة، وتعزيز التعاون بينها وبين الخدمات العامة. ويأتي ذلك من خلال وضع آليات تنسيقية تحت قيادة وزارة العمل، تمكن من تبادل الخبرات وتوزيع الأدوار وتكامل الجهود. وفي هذا السياق يقترح إنشاء «مجموعة شركاء وزارة العمل للتنمية» إطار تنظيمي ينسق بين المانحين الدوليين والشركاء المحليين لدعم تنفيذ الاستراتيجية وتوجيه التمويل والبرامج بشكل فعال. كما يعد إنشاء نظام وظفي لتبادل البيانات والمعلومات بين مقدمي خدمات التشغيل خطوة محورية لضمان تقديم خدمات متكاملة، تستند إلى البيانات وتسجّب بمرونة لاحتياجات سوق العمل المتغيرة.

وبهذا المحور، تؤسس مصر لنقلة نوعية في خدمات التشغيل، تستند إلى المهنية، والتشاركة، والحكومة الرشيدة، بما يسهل من تعزيز فرص التوظيف المنتج واللائق بشكل شامل ودون تمييز.

من جانب آخر، تهدف الاستراتيجية إلى إدماج المهارات الأساسية وقابلية التشغيل منذ مراحل التعليم المبكرة، من خلال تطوير المناهج لتشمل المهارات المعرفية كالقراءة والرياضيات، والمهارات الحياتية كحل المشكلات، والعمل الجماعي، إلى جانب الإرشاد المهني وتعزيز الوعي بالريادة والمهارات الرقمية والخضراء.

وفيما يتعلق بالتعليم العالي، تركز الاستراتيجية على موائمة التخصصات الجامعية مع احتياجات الاقتصاد، لا سيما من خلال تعزيز التعليم في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، وتوفير بيانات سوق العمل بشكل دوري ودقيق للمؤسسات الأكademية.

ويعد إنشاء إطار وطني للمؤهلات معترف به دولياً خطوة محورية لتسهيل اعتماد المهارات والمهن، سواء المكتسبة عبر التعليم الرسمي أو من خلال برامج قصيرة المدى. ويشمل ذلك تطوير التصنيف المهني الوظفي ووصف المهارات والكفاءات الأساسية، لا سيما تلك المرتبطة بالتحول الأخضر.

وأخيراً، فإن تحقيق هذه الأهداف يتطلب منظومة تسييقية فعالة بين الجهات الحكومية، والقطاع الخاص، والمؤسسات الدولية، بما يضمن تكامل الجهود، وترشيد الموارد، وتوحيد المعايير، بهدف الارتقاء بجودة رأس المال البشري في مصر وتعظيم مردوده الاقتصادي والاجتماعي.

المحور ٣: تعزيز تصميم وتنفيذ خدمات التوظيف وبرامج سوق العمل النشطة

١،٣: تعزيز خدمات التشغيل التي تقدمها وزارة العمل من حيث الكم والكيف.

٢،٣: تبسيط اللوائح التنظيمية وخلق بيئة سياسية مواتية لشركات التوظيف الخاصة للعمل وللتعاون مع الخدمات العامة.

وفي هذا الصدد، تعتبر خدمات التشغيل الفعالة حجر الأساس في تحقيق أهداف الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، فهي الواجهة التي تربط بين طالبي العمل والفرص المتاحة، وتلعب دوراً محورياً في تحسين كفاءة سوق العمل وتوجيه

ومن جهة أخرى، يعد توسيع نظام التأمين الصحي الشامل إلى جميع محافظات الجمهورية ركيزة أساسية لضمان العدالة الاجتماعية وتحسين جودة الحياة، وهو ما يعكس التزام الدولة بضمان تغطية صحية عادلة للجميع، دون تمييز أو استثناء.

ولتعزيز فعالية التدخلات الحكومية، تؤكد الاستراتيجية على أهمية تطوير نظام وطني متكامل لعلومات سوق العمل. ويشمل ذلك استكمال بناء منصة معلومات سوق العمل، وتحديد جهة حكومية واضحة مسؤولة عن إدارتها، وتوسيع استخدامها بين مختلف الجهات المعنية من وزارات، وهيئات، ومؤسسات تعليمية وتدريبية. هذا النظام سيوفر بيانات شاملة عن العرض والطلب على العمل، ويعزز من قدرة الدولة على التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية وتصميم سياسات فعالة قائمة على الأدلة.

إن هذا المحور لا يقتصر على تنظيم سوق العمل داخلياً فحسب، بل يشمل أيضاً تحسين أوضاع المصريين العاملين بالخارج، بما يعزز ارتباطهم بالاقتصاد الوطني ويفصلن لهم حماية أفضل.

المحور ٥: تعزيز إدماج المرأة في سوق العمل وإزالة العوائق أمام مشاركة الفئات الأكثر احتياجاً

١,٥: تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال إزالة العوائق القانونية والتنظيمية.

٢,٥: وضع إطار لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل من خلال فرص عمل منتجة ومجذبة.

٣,٥: ضمان إتاحة وتكافؤ فرص الوصول للتعليم والتدريب.

٤,٥: دعم حصول اللاجئين والمهاجرين على عمل لائق وظروف عمل عادلة في سوق العمل المصرية.

يستهدف هذا المحور ترسیخ مبدأ الشمول والعدالة في سوق العمل المصري من خلال توسيع قاعدة المشاركة الاقتصادية للفئات التي لطالما واجهت صعوبات وتحديات مزمنة، وعلى رأسها النساء، والأشخاص ذوي الإعاقة، واللاجئون، والمهاجرون. وتتبني الاستراتيجية نهجاً متعدد الأبعاد، يجمع بين الإصلاحات التشريعية،

المحور ٤: تعزيز حوكمة سوق العمل وتحسين ظروف العمل اللائق للمشتغلين في الداخل والخارج

١,٤: تعزيز قدرة وزارة العمل في حوكمة سوق العمل.

٢,٤: إعداد وتنفيذ استراتيجية شاملة للتحول إلى العمل الرسمي تشمل تدابير مخصصة للعاملين والوحدات غير الرسمية.

٣,٤: توسيع نظام التأمين الصحي الشامل ليشمل جميع المحافظات

٤,٤: تطوير وتعزيز نظام معلومات سوق العمل لدعم السياسات القائمة على الأدلة.

يمثل هذا المحور حجر الأساس لضمان عدالة واستدامة النظام الاقتصادي والاجتماعي في مصر، من خلال ترسیخ مفاهيم العمل اللائق والحماية الاجتماعية، وتعزيز قدرة الدولة على إدارة سوق العمل بكفاءة وشفافية. فالتحول المنشود نحو اقتصاد أكثر شمولاً وعدالة يتطلب مؤسسات قوية، وقواعد واضحة، وأنظمة معلومات متقدمة تسمح لصانعي السياسات من اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة ومحدثة.

في هذا السياق، تسعى الحكومة إلى تعزيز قدرة وزارة العمل على الاضطلاع بمهامها الرقابية والتنظيمية، من خلال تطوير نظام شامل للمتابعة والتقييم، وتحسين آليات التفتيش، وزيادة الموارد البشرية المتخصصة. هذا التطوير المؤسسي سيتمكن الوزارة من دعم تنفيذ السياسات، وضمان التزام أصحاب العمل بحقوق العمال.

كما أن التحول إلى الاقتصاد الرسمي يمثل هدفاً محورياً، نظراً لآثاره الإيجابية في توسيع القاعدة الضريبية، وزيادة الإنتاجية، وحماية العاملين. وتتبني الاستراتيجية نهجاً شاملًا يراعي خصوصية العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، من خلال تدابير محددة تشمل توحيد التعريفات، وإدماج العاملين في أنماط العمل الحديثة مثل الاقتصاد الرقمي، فضلاً عن مراجعة سياسات الحماية الاجتماعية بما يحفز على الاندماج في منظومة التأمين الاجتماعي بدلاً من التهرب منها.

وتفعيل الحصة المحددة قانوناً (٥٪) لتكون أكثر فاعلية وجدوى.

ويتمثل الهدف الثالث في ضمان تكافؤ فرص الوصول إلى التعليم والتدريب، من خلال توجيه برامج دعم مالي ومنح دراسية إلى الطلاب من الأسر منخفضة الدخل، وتوسيع نطاق الشراكات مع الجهات المانحة لضمان دمج الأطفال من اللاجئين والمهاجرين في منظومة التعليم الرسمي في مصر، بما يضمن تكافؤ الفرص من مرحلة مبكرة ويهدى لمسارات تشغيل مستدامة.

ويختص الهدف الرابع بـ دعم حصول اللاجئين والمهاجرين على فرص عمل لائقة وظروف عمل عادلة، من خلال دراسة أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية وتطوير برامج تدريب وبناء مهارات مخصصة، وتفعيل النصوص التشريعية القائمة التي تضمن لهم المساواة مع المواطنين في سوق العمل. ويأتي ذلك ضمن إطار مؤسسي يشرك فيه القطاعان العام والخاص، ويراعي فيه الالتزامات الدولية لمصر. من خلال هذا المحور، ترسيخ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التزام الدولة ببناء سوق عمل أكثر شمولاً وإنصافاً، يضمن مشاركة فاعلة وإنتاجية لكافة فئات المجتمع، ويعزز النمو العادل المستدام.

وبناء القدرات، وتوسيع نطاق الخدمات، وتحفيز أصحاب العمل، بما يضمن الإدماج الفعال والعمل اللائق للجميع.

يعنى الهدف الأول بإزالة الحاجز القانونية والتنظيمية أمام زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، من خلال مراجعة التشريعات لضمان المساواة بين الإناث والذكور، وتعديل الأنظمة التي تشقق كاھل أصحاب العمل عند توظيف النساء، مثل اشتراطات توفير الحضانات أو تنظيم إجازات الأمومة. كما يشمل هذا الهدف تحويل عبء تكاليف الأمومة إلى نظام التأمين الاجتماعي، وتقديم حوافز لأصحاب العمل الذين يعتمدون ممارسات عادلة. وتهدف الجهود أيضاً إلى توسيع فرص العمل للمرن والعمل عن بعد للنساء، وتحفيز توفير خدمات رعاية أطفال بأسعار مناسبة وجودة مضمونة، بالتعاون مع المجتمع المدني والقطاع الخاص.

أما الهدف الثاني فيسعى إلى وضع إطار عمل شامل لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، لا يكتفي بتخصيص نسب توظيف، بل يربطها بخدمات مرافقية مصممة حسب الاحتياجات الفردية، مثل التدريب الفيزي والتأهيل المهني، وتكييف بيئة العمل بما يسمح بالإدماج الكامل والمنتج، كما سيتم مراجعة

- العمل على خلق بيئة مواتية للابتكار والإبداع مع تفعيل نظام وطني متكامل لدعمهم..

المحور الثاني: الجيل الرابع من التعليم العالي والبحث العلمي

تجه رؤية الوزارة نحو تأسيس الجيل الرابع من الجامعات لواكبة التوجهات العالمية من خلال دعم ريادة الجامعات المصرية في صناعة التعليم وتعزيز دورها كجهة مؤثرة وصانعة للقرار في تلبية احتياجات سوق العمل، بدلاً من أن تكون مجرد شريك يستجيب لطلبات الصناعة.

وتعتمد جامعات الجيل الرابع على عدة مكونات أساسية، وهي: سهولة انتقال الطلاب والباحثين، ربط الجامعات بالصناعة وأولويات الدولة، الابتكار المؤثر على تنمية البحث العلمي والتطوير الاقتصادي، التحول الرقمي الذي يمكّن من نقل المعرفة والتكنولوجيا، الاستثمارات والمؤسسات، تبني الأنظمة التعليمية المتقدمة، ومتابعة أداء الجامعات وترتيبها في ضوء مؤشرات التصنيف العالمية.

الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث

العلمي ٢٠٣٠

تستهدف الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠، التي تم إطلاقها في مارس ٢٠٢٣، تطوير منظومة التعليم العالي في مصر بما يتلاءم مع متطلبات الحاضر والمستقبل، وتعزيز القدرة التنافسية الدولية للمؤسسات التعليمية والبحثية المصرية. كما تهدف إلى دعم الاقتصاد الوطني من خلال التعليم والبحث العلمي، وتوسيع التعاون الدولي، وجذب المزيد من الطلاب والباحثين الأجانب بما يسهم في رفع جودة العملية التعليمية ومكانة مصر الأكاديمية عالياً.

وتقوم الإستراتيجية على ثلاثة محاور رئيسية:

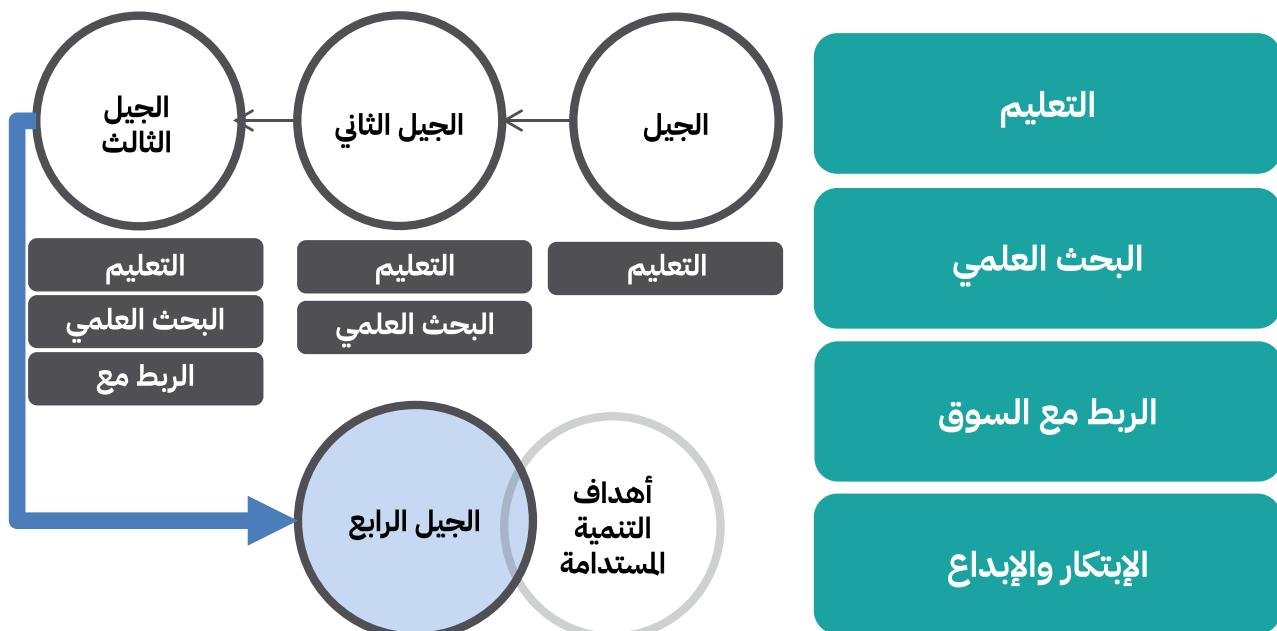
المحور الأول: التنمية المستدامة وعلاقتها بالتنمية الشاملة

تقوم الإستراتيجية الوطنية التعليم العالي والبحث العلمي على تحقيق أهداف التنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠)؛ لدعم جهود الأقاليم الجغرافية على مستوى الجمهورية، وكذلك الأطراف ذات الصلة نحو تحقيق هدف تنموي شامل لقطاع تعليمي مستدام وناجح في جميع أنحاء الجمهورية.

يأتي ذلك من خلال:

- توفير مناخ محفز لتوطين وإنتاج المعرفة
- ربط مخرجات المعرفة والابتكار بأولويات الوطنية
- تحسين جودة العملية التعليمية وفقاً لمعايير الجودة العالمية
- زيادة فرص الالتحاق بالتعليم العالي في جميع أنحاء الجمهورية، بما في ذلك المناطق التي تعاني من نقص في عدد طلاب الجامعات
- ربط نظام التعليم العالي بالمؤسسات الصناعية ومتطلبات سوق العمل بشكل يحد من البطالة، ويوفر للخريجين فرص عمل تناسب مع مؤهلاتهم العلمية





استراتيجية التعليم الفني (جاري التحديث)

تهدف الاستراتيجية الوطنية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في مصر إلى تطوير منظومة تعليمية قادرة على الاستجابة لطلبات سوق العمل المحلي والدولي، وتعزيز مكانة هذا المسار التعليمي كأحد المحركات الرئيسية لدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وترتكز هذه الجهدود على الماددة (٢٠) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤ التي تلزم الدولة بتطوير التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وربطه باحتياجات سوق العمل وفقاً لمعايير الجودة العالمية. وتمتعت المنظومة بانتشار واسع يشمل عدة جهات، حيث تستحوذ وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني على حوالي ٧٧٪ من إجمالي المنظومة، بينما تمثل الجامعات التكنولوجية ووزارة التعليم العالي نحو ٥٪، وتضم وزارات أخرى مثل الصحة والسكان والتجارة والصناعة والقوى العاملة والتضامن الاجتماعي والإسكان، إلى جانب القطاع الخاص، ما نسبته ١٨٪ مجتمعة، مما يعكس تنوع جهات الإشراف وأهمية توحيد الرؤية والسياسات لضمان تطوير متكامل. ورغم أهمية هذا المسار التعليمي، ما زالت المنظومة بحاجة إلى تحسين جودة المخرجات، وتوحيد جهات الإشراف، وتسهيل الانتقال من التعليم إلى سوق العمل، إلى جانب تعزيز الصورة الذهنية لهذا الخيار التعليمي ليحظى بالدعم الذي يستحقه.

المحور الثالث: خطط التنمية الإقليمية الشاملة

٢٠٣٠

يعد قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من الركائز التي يعتمد عليها قياس وتقدير أداء الاقتصاد، من حيث التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة، والبنية التحتية الرقمية، والنظام البيئي الداعم للابتكار، والنظام المؤسسي والحوافز الاقتصادية، حيث يمكن للتعليم العالي دعم خطة التنمية الاقتصادية من خلال تعزيز الاستثمار في قطاعي التعليم والبحث العلمي، وتحسين البنية التحتية، وبناء البنية التحتية الرقمية؛ لسد الفجوات والاستفادة من مخرجات البحث والابتكار، والاستفادة من التكنولوجيا في القطاع الصناعي بما يسهم في زيادة معدل الإنتاج وتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠، خاصة أن خطة التنمية المستدامة تعطي الأولوية للقطاعات الرائدة سريعة النمو، والإنتاجية العالمية، ومنها: التعليم العالي والبحث العلمي.

وترتكز الاستراتيجية على سبعة مبادئ أساسية تشكل خارطة طريق لتنفيذها، وهي: التكامل، والتخصصات المتداخلة، والتواصل، والمشاركة الفعالة، والاستدامة، والرجعية الدولية، والابتكار وريادة الأعمال. وتهدف هذه المبادئ إلى تحويل المؤسسات التعليمية إلى مؤسسات ابتكارية قادرة على جذب الكفاءات العلمية المتميزة، وبناء نظام بيئي قوي يسهم في تطوير التعليم العالي والبحث العلمي في مصر.

في برامج التدريب وبناء القدرات.

- **المحور الرابع: تعزيز مشاركة القطاع الخاص في تطوير التعليم والتدريب** من خلال التوسيع في التعليم المزدوج ومدارس التكنولوجيا التطبيقية ومراكز التميز القطاعية، وتأسيس مجالس مهارات تحدد احتياجات كل قطاع اقتصادي بما يسهم في تعزيز فرص التشغيل.

- **المحور الخامس: تحسين الصورة الذهنية للتعليم الفني** عبر استراتيجيات توعية وطنية وإبراز قصص النجاح ومنح مسارات تعليمية تصاعدية للخريجين من خلال ربط التعليم الفني بالجامعات التكنولوجية، بما يرفع جاذبية التعليم الفني لدى الطلاب والمجتمع، ويسمح في بناء قوة عمل مؤهلة تافس إقليمياً ودولياً.

وتتجه جهود الدولة خلال المرحلة المقبلة إلى رفع كفاءة التعليم التجاري والفنى المهني، وتعزيز الاستدامة المالية لمدارس التكنولوجيا التطبيقية، وتحسين برامج الخمس سنوات، ودعم تعلم اللغات والمهارات الرقمية الحديثة، إلى جانب تطوير التشريعات التي تمكن المؤسسات التعليمية من تحسين الإنتاجية وتوظيف مواردها بشكل أفضل.

وفي ضوء ذلك، تبنت الدولة منذ عام ٢٠١٨ استراتيجية شاملة لتطوير التعليم الفني، عبر شراكات قوية مع شركاء التنمية الدوليين مثل ألمانيا والاتحاد الأوروبي و تستند إلى خمس محاور رئيسية:

- **المحور الأول: تحسين جودة التعليم الفني** حيث تعمل الدولة على تعزيز منظومة الاعتماد والجودة من خلال إنشاء هيئة مستقلة لضمان الجودة والاعتماد (انقان)، وتفعيل منظومة رقمية لتابعة تفاز الاستراتيجية، والتتوسيع في اعتماد المدارس والبرامج التعليمية وفق المعايير الدولية.

- **المحور الثاني: تطوير المناهج وفق منهجية الجداريات**، وذلك من خلال تحديث البرامج التعليمية وربطها باحتياجات القطاعات الإنتاجية والتكنولوجيا الحديثة، وتطوير نظام تقييم قائم على مشاركة القطاع الخاص، إلى جانب إدماج التعلم الرقمي بصورة أوسع عبر المنصات والمحظوي الإلكتروني.

- **المحور الثالث: تنمية مهارات معلمي التعليم الفني** من خلال إنشاء أكاديمية TVETA المتخصصة في تدريب وتأهيل المعلمين وتطوير مهاراتهم الرقمية والفنية، وتعزيز التعاون الدولي



والاجتماعية المستدامة، يُعدّ قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ محطة محورية في مسار الإصلاحات التشريعية والهيكلية الهداف إلى تحقيق التوازن بين الكفاءة الاقتصادية ومبادئ العدالة الاجتماعية. فقد أعاد القانون صياغة منظومة علاقات العمل على نحوٍ يعزز استقرار سوق العمل وتمكن رأس المال البشري، مستنداً إلى فلسفة تشريعية متكاملة تُواكب التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، وتنسجم مع رؤية مصر ٢٠٣٠ والتزامات الدولة بمعايير العمل الائقة والتنمية المستدامة.

جاء القانون حاملاً حزمة شاملة من الإصلاحات الجوهرية التي تُحدث نقلة نوعية في بنية سوق العمل المصري، إذ أرسى إطاراً قانونياً منظماً لأنماط العمل الجديدة مثل العمل عن بعد، والعمل المرن، والعمل عبر المنصات الرقمية، بما يتماشى مع التحولات العالمية نحو الاقتصاد الرقمي وتعزيز مرونة التشغيل. كما وسّع نطاق الحماية التشريعية ليشمل العمالة غير المنتظمة، وذوي الإعاقة، والنساء، مع إقرار حوافز وضمانات تكفل بيئة عمل آمنة ولائقة خالية من العنف والتحرش والتمييز.

وشهدت منظومة تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية تطويراً نوعياً شمل تحديث أدوات الرقابة وتوسيع الصلاحيات بما يعزز كفاءة إنفاذ القانون. كما تضمن القانون مكتسبات مهمة للعمال، منها القضاء على الاستقالة المسبقة، وحظر الفصل التعسفي تطبيقاً لنص الدستور، ووضع ضوابط دقة لإنهاء علاقة العمل، فضلاً عن رفع مستوى الحماية التأمينية والاجتماعية للعاملين دعماً لاستقرار بيئة العمل وتحفيزاً للنمو الاقتصادي. وألزم القانون المنشآت الخاضعة له بتنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور بشأن الحد الأدنى للأجر والعلاوة الدورية.

وفيما يخص المرأة العاملة، منحها القانون مزايا إضافية تمثل العاملات بالجهاز الإداري للدولة، من بينها زيادة إجازة الوضع إلى أربعة أشهر، ورفع مرات استحقاق إجازي الوضع ورعاية الطفل إلى ثلاثة مرات بدلاً من مرتين، كما أكد على مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية بين الجنسين، التزاماً بالاتفاقيات الدولية.

٤. السياسات الداعمة للنمو والتشغيل

في إطار جهود الدولة لتعزيز تنمية سوق العمل وتحسين كفاءته وزيادة مساهمته في النمو الاقتصادي المستدام، حددت الحكومة المصرية مجموعة من الأولويات الرئيسية التي توجه من خلالها جهود الإصلاح الهيكلي لقطاع العمل في إطار البرنامج الوطني للإصلاحات الهيكличية. تهدف هذه السياسات إلى تطوير منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني، ودعم الانتقال إلى القطاع الرسمي، وتمكن المرأة اقتصادياً، وتعزيز التحول الرقمي وربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل.

كما شملت الإجراءات تنفيذ أهم المجرودات الحالية ذات الصلة بسوق العمل المصري، مثل إصدار قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ الذينظم أنماط العمل الحديثة ووسع حماية العمال، بما في ذلك المرأة وذوي الإعاقة، مع تعزيز الحوار الاجتماعي، ورفع الحد الأدنى للأجور، وتوفير حزمة حماية اجتماعية للفئات الأكثر احتياجاً، وكذلك يتم تناول سياسات أخرى تهدف إلى توفير كوادر ماهرة وكفاءة بالتعليم العالي والفنى والتدريب المهني، بالإضافة إلى إنشاء مجالس المهارات القطاعية والاهتمام بتنمية المهارات الرقمية والحضارة، وكذا الاهتمام بالمرأة في سوق العمل المصري، والعمل على تصدير العمالة للخارج، وتعزيز الشركات الناشئة، ودعم ريادة الأعمال. ولزيادة من التفاصيل حول هذه الإجراءات والسياسات، يمكن الرجوع إلى الفصل المخصص للبرنامج الوطني للإصلاحات الهيكличية.

١. التعديلات التشريعية

قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

في ضوء التوجهات الاستراتيجية نحو بناء سوق عمل منظم وفعال يعكس أهداف التنمية الاقتصادية

خلال بناء بيئة تنظيمية أكثروضوحاً وعدالة واستدامة. فهو لا يُعد مجرد تحدٍ تشريعي، بل تحول مؤسيي يدعم تنفيذ الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية ويعزز الشراكة بين الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال في إطار من الحوار الاجتماعي المسؤول للتوازن. ويتمهد القانون لمرحلة جديدة أكثر استقراراً وдинاميكية في سوق العمل المصري، تسهم في تعزيز الإنتاجية، وتقليل حجم الاقتصاد غير الرسمي، وترسيخ العدالة الاجتماعية بوصفها ركيزة أساسية للتنمية الشاملة المستدامة.

الجدير بالذكر أنه يجري حالياً مناقشة القرارات التنفيذية للقانون، وذلك من خلال «المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي في مجال العمل» لتعكس آراء الشركاء الاجتماعيين كافة و تكون قابلاً للتنفيذ فور إصدارها. وبعد المجلس خطوة إصلاحية مهمة في منهجية إعداد السياسات المتعلقة بسوق العمل إذ يضم في عضويته تمثيلاً من أطراف الحوار الاجتماعي الثلاثة: الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال.

قانون العمالة المنزلية

تهدف الإصلاحات الجارية إلى إصدار قانون للعمالة المنزلية لضمان حقوق هذه العمالة وشموليّم بالحماية الاجتماعية وتقنيّن أوضاعها، ودمجها في سوق العمل الرسمي، بما يساعدهم في خفض العمالة غير الرسمية.

٢. توفير كوادر بشرية ماهرة تدعم التنمية الاقتصادية

إن العمالة المدرية والماهرة هي أهم عامل من عوامل الإنتاج وأحد أهم مدخلات عملية التصنيع؛ فالنمو الاقتصادي يعتمد بشكل كبير على مستوى المهارات والكفاءات المتاحة في سوق العمل. والتنمية لا يمكن أن تتحقق دون وجود عنصر بشري فاعل ومنتج. ومن ثم، يُعد رأس المال البشري أحد الأصول الأساسية لأي اقتصاد.

إذا كان الهدف الاستراتيجي لأي دولة هو تحقيق نمو احتوائي مستدام وشامل للجميع، فإن هذا

خصص قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ الكتاب الثالث منه لتنظيم (علاقات العمل)، حيث يتناول الباب الأول (علاقات العمل الفردية)، ويحدد القواعد والإجراءات التي تحكم علاقات العامل بصاحب العمل على المستوى الفردي، أما الباب الثاني فهو مخصص (العلاقات العمل الجماعية)، ويهدف إلى تنظيم التفاوض الجماعي، والإضرابات والاتفاقيات الجماعية، وغيرها من الوسائل الهدافة إلى تعزيز الحوار الجماعي بين الأطراف المعنية.

ومن الجدير بالذكر، أن القانون الجديد استحدث وسائل لتنظيم علاقات العمل الجماعية، من بينها الحوار الاجتماعي والذي يتم من خلال المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي وهو هيئة تجمع ممثلين عن العمال وأرباب العمل والحكومة، بهدف مناقشة القضايا ذات الصلة وتحقيق التوازن بين الشركاء الاجتماعيين.

كما تضمن القانون غير ذلك من الوسائل مثل المفاوضة الجماعية التي تتيح للأطراف التفاوض بشكل مباشر على شروط العمل وظروفه بما يحقق مصالح العمال ويعزز من مرنة سوق العمل ويحقق حقوق طرف العملية الإنتاجية على حد سواء ويفتح المجال لتعزيز مفهوم الحوار والتفاوض كوسائل أساسية لحل النزاعات العمالية بالطرق الودية. وحظر القانون احتجاز أجر العامل أو جزء منه، دون مبرر قانوني وجعل اللجوء إليه في أضيق الحدود وبالقدر اللازم لضمان تنفيذ رب الأسرة لالتزاماته تجاه أسرته والمستحقين عنه.

ومن زاوية أخرى؛ فقد ألزم صاحب العمل بدفع أجر العامل حال انتهاء علاقة العمل لأي سبب وبجميع البالغ المستحقة له في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بها، وجعل للمبالغ المستحقة للعامل، والنائمة عن علاقة العمل امتياز على جميع أموال صاحب العمل.

وبذلك يُمثل قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ترجمة عملية لرؤية الدولة المصرية الهدافة إلى رفع كفاءة سوق العمل وتعزيز مرونته وجاذبيته للاستثمار من

المخض من خفض مستوى التكنولوجيا، وانخفاض مستويات الأجور، وهجرة العقول مما يعيق النمو الاقتصادي المستدام.

وتعزيز المهارات المرتبطة بسوق العمل وزيادة قابلية التوظيف في مصر يتطلب التركيز على ثلاثة محاور رئيسية:

- **ترسيخ المهارات الأساسية في مجال القراءة والحساب:** ويطلب التصدي لفقر التعليم أولوية قصوى باعتباره ركيزة أساسية لاكتساب المهارات المستقبلية، ومواكبة التغيرات المتسارعة في سوق العمل.

- **توسيع فرص اكتساب المهارات الرقمية والخبراء المطلوبة:** أظهرت بيانات الوظائف المنشورة عبر الإنترنت بين يناير ٢٠٢٢ ومارس ٢٠٢٣ أن قرابة نصف الوظائف تتطلب امتلاك مهارة رقمية واحدة على الأقل. كما بروزت الحاجة المتزايدة إلى المهارات الخضراء، حيث تطلب نحو ١٧٪ من الوظائف في قطاع الطاقة امتلاك مهارة خضراء واحدة على الأقل ومع ذلك، لا تزال هذه المهارات غير متاحة على نطاق واسع.

- **الحاجة إلى دمج المهارات المطلوبة لدعم التحول الأخضر داخل مختلف الأنظمة التعليمية** (التعليم العالي، والتعليم المهني والتقني، والتعليم الثانوي العام). ويدعم هذا الاتجاه، تقرير البنك الدولي الذي يشير إلى وجود الوظائف الخضراء في قطاعات مختلفة بخلاف القطاعات التي يمكن أن تصنف أنها خضراء. فضلاً عن ذلك، يشكل تدريب العاملين في القطاع غير الرسمي، والذي يمثل أكثر من ٦٠٪ من القوى العاملة العالمية، وحوالي ٦٦٪ من القوى العاملة المحلية تحدياً خاصاً.

- **تعزيز تدفق المعلومات وخلق مسارات تعليمية مرننة:** فهي ظل عالم يشهد تغيرات متسارعة، تحتاج مصر تبني نهج أكثر شمولاً يتجاوز مجرد توفير المهارات نحو بناء منظومة مهارية متكاملة. ويطلب ذلك آليات مؤسسية لجمع وإتاحة

النمو لابد أن يضمن المساهمة العادلة لكافة أفراد المجتمع ليس فقط في جنح ثمار هذا النمو، وإنما في صناعة النمو ذاته، ويعنى ذلك، ضرورة مشاركة كافة فئات المجتمع في عملية التنمية من حيث المساهمة في العمل، فالعمل كما ذكر أعلاه، هو حق أصيل لكل فرد في المجتمع.

وتتجدر الإشارة إلى أن توزيع الاستثمارات العامة هي الضمان لتحقيق هذه المشاركة الفاعلة من كافة الأفراد في المجتمع، وخاصة الفئات الأولى بالرعاية، كالشباب والفتيات. وحيث الصحة، التعليم، ومستوى المعيشة، عوامل تؤثر بشكل مباشر على جودة القوى العاملة، الإنتاجية، ومستوى التوظيف، فالتوزيع الأمثل والعادل لهذه الاستثمارات على قطاعي التعليم والصحة، تزيد من فاعلية انضمام الشباب لسوق العمل. ووفقاً للتقارير الدولية المتعلقة برأس المال البشري، فإن الاستثمار في التعليم، التدريب، والرعاية الصحية يساهم في تحسين الإنتاجية وزيادة معدلات التوظيف، مما يعزز القدرة التنافسية للدولة على المستوى الدولي.

ومن ثم، فالدول التي تخصص جزءاً كبيراً من ميزانيتها ونفقاتها الاستثمارية لتطوير مهارات القوى العاملة تشهد نمواً أسرع في القطاعات الحديثة؛ ولذا، نجد أن الدول ذات مؤشر تنمية بشرية مرتفع عادةً ما تمتلك قوة عاملة أكثر مهارة وتعلماً، مما يعزز الإنتاجية ويزيد من فرص الابتكار في سوق العمل كالسودان وسنغافورة. فالتحصيل التعليمي المرتفع يساهم في توسيع نطاق الوظائف المتاحة، خاصة في القطاعات المتقدمة كالتكنولوجيا والصناعات المتخصصة. مما يسهم في خلق فرص عمل عالية القيمة.

وبوجه عام، فالدول التي تتمتع بنظام تعليمي قوي تُظهر معدلات بطالة أقل، لأن العمال لديهم مهارات تتماشى مع احتياجات السوق.

وعلى النقيض من ذلك، يعكس ضعف الاستثمار في الصحة والتعليم أسواق عمل غير مستقرة، تتصف أيضاً بانخفاض الضمانات الاجتماعية، حيث تقل الكفاءة الإنتاجية ويزداد الاعتماد على العمالة غير الماهرة. وغالباً ما تعاني الدول ذات المؤشر HDI

(Demand Driven) ، من خلال تصميم مناهج وبرامج تدريبية مرتبطة باحتياجات السوق الفعلية، ومعتمدة وفق معايير جودة واضحة، وهو ذات المنهج الذي أقيمت عليه مجالس المهارات القطاعية، ومدارس التكنولوجيا التطبيقية، وأيضاً الجامعات التكنولوجية، وغيرها من البرامج والمبادرات.

- تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني في تطوير التعليم الفني والمهني، وتوسيع عدد وتوزيع المدارس التكنولوجيا التطبيقية، إضافة إلى تطوير مراكز التدريب بما يواكب المتطلبات التكنولوجية الحديثة، ويسمم في عالج التوزيع المناسب للتخصصات على المحافظات وفق احتياجات أسواق العمل المحلية، مع إنشاء قواعد بيانات محدثة عن المهن المطلوب.

- تنفيذ برامج تدريب قطاعية وعلى المستوى الجغرافي للصناعات ذات الأولوية مثل التكنولوجيا، مع التوسيع في التدريب التحويلي لخريجي التخصصات النظرية لإكسابهم المهارات للقطاعات الأكثر طلباً.

- إشراك مراكز الأبحاث والشركات الكبرى في تصميم البرامج التدريبية وتوفير التدريب العملي، مع متابعة أثرها بمؤشرات أداء (KPIs) لقياس مدى تحسين فرص التشغيل.

- دمج جهود التعليم والتدريب ضمن برامج العدالة الاجتماعية مثل حياة كريمة وتكافل وكرامة، مع تمويل من المسؤولية المجتمعية للشركات وصناديق التدريب.

- توسيع إنشاء الجامعات الأهلية والكليات التكنولوجية وتبني تخصصات المستقبل كالذكاء الاصطناعي، إلى جانب برامج الابتعاث الخارجي لتنمية المهارات المستقبلية.

- زيادة الإنفاق على التعليم تدريجياً ليتماشى مع النسب التي أقرها الدستور المصري ٢٠١٤.

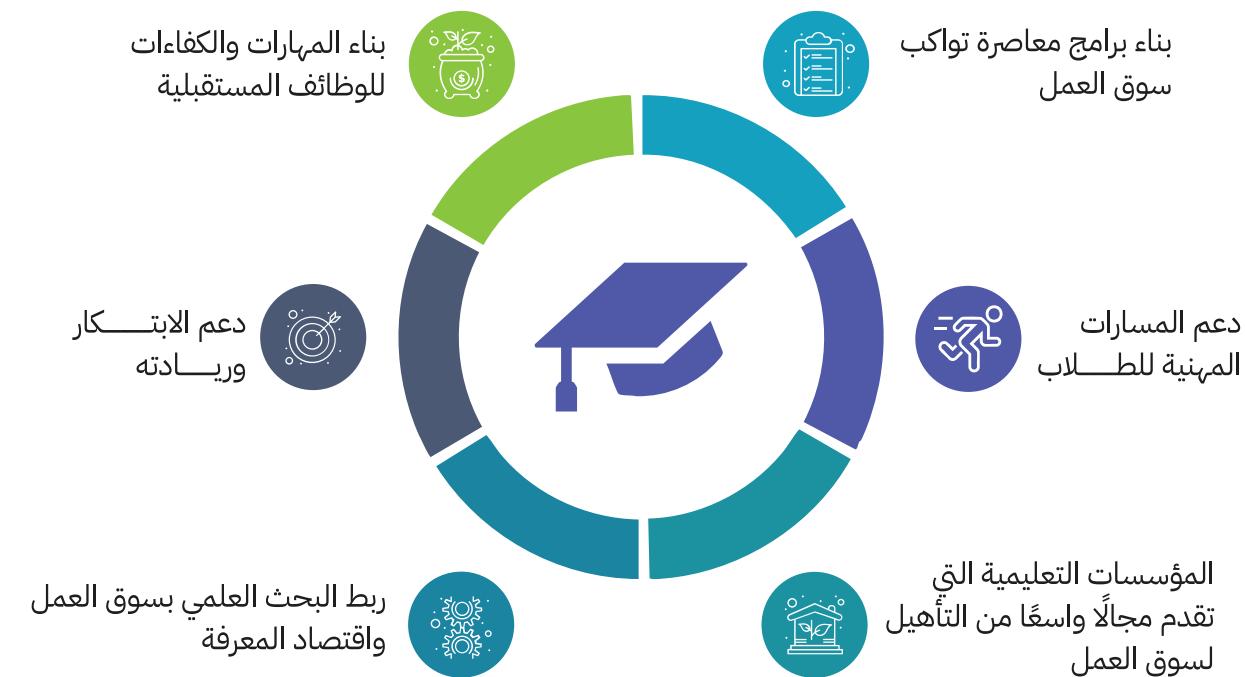
العلومات المتعلقة بفرص التدريب وتكليفها والعائد المتوقع منها، فضلاً عن توفير مسارات تعليمية مرنّة تتيح الوصول إلى الدورات التدريبية قصيرة المدى والمؤهلات المطلوبة، فضلاً عن أهمية برامج التدريب أثناء العمل لتعزيز المهارات وإعادة التأهيل المهني.

وانطلاقاً من إدراك الحكومة المصرية لأهمية التعليم باعتباره الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، فقد تم تضافر الجهود الحكومية من كافة الأطراف المعنية ذات الصلة نحو ترسیخ الترابط بين التعليم والتدريب وسوق العمل كأحد ركائز بناء الاقتصاد القائم على المعرفة. وذلك انطلاقاً من أن التطبيق الجيد لسياسات التعليم والتدريب هو أساس توفير العمالة الماهرة، التي تساهم في رفع معدلات النمو الاقتصادي السنوي، وخلق مجتمعات أكثر صحة وغنى ومساواة، فضلاً عن تحقيق العدالة الاجتماعية، وتحفيظ حدة الفقر، وتحسين الصحة، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة خاصة الأهداف (٣) الصحة الجيدة، (٥) المساواة بين الجنسين، (٨) العمل اللائق ونمو الاقتصاد، (٩) الصناعة والإبتكار، (١٠) الحد من أوجه عدم المساواة، و(١٣) التغيرات المناخية. ويتحقق ذلك عبر:

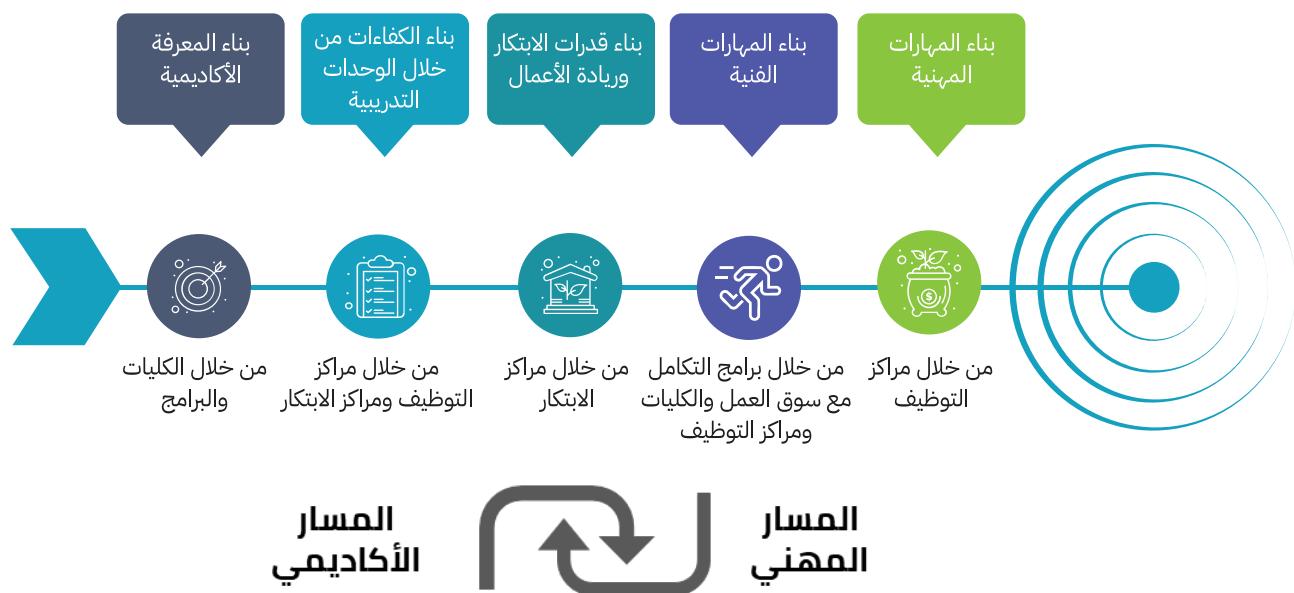
- تعزيز الشراكات بين الحكومة والقطاع الخاص، خاصة أن القطاع الخاص يساهم بنحو ثلثي الناتج المحلي الإجمالي وبنسبة مماثلة في خلق الوظائف.
 - رفع كفاءة الخريجين لتلبية متطلبات سوق العمل المحلي والدولي.
 - توجيه التعليم نحو المهارات المطلوبة في القطاعات الإنتاجية والتكنولوجية.
- ومما هو جدير بالذكر، أنه وفي إطار برنامج الإصلاح الهيكلية وأهداف رؤية مصر ٢٠٣٠، تتبّع الدولة عدداً من السياسات لمعالجة هذه التحديات، تتمحور هذه السياسات حول النقاط التالية:
- التحول إلى نظام تعليمي قائم على الطلب

أولاً: التعليم العالي

ففيما يتعلق بالسياسات الداعمة للتعليم العالي، تلعب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي دوراً حيوياً في تعزيز التطوير الوظيفي عن طريق تزويد الطلاب بالمهارات اللازمة لتنمية سوق العمل المحلي والدولي. ولتحقيق هذا الهدف ترتكز الوزارة على ٦ ركائز رئيسية وهي:



واستناداً إلى الركائز المذكورة أعلاه قدمت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي خمسة مفاهيم مبتكرة لدمجها في مسيرة الطلاب التعليمية لتجهيزهم بالمهارات التي تلبي احتياجات سوق العمل وتشمل الآتي:



ويتم العمل على تعزيز المهارات المهنية للخريجين من خلال دمج صناديق الدعم الوظيفي وإنشاء مراكز التوظيف داخل الجامعات، بما يعزز التكامل بين التعليم الفني والتقني والتعليم الجامعي ويجعل تنمية المهارات عملية مستمرة تمتد من المدرسة إلى الجامعة وصولاً إلى سوق العمل. وتهدف هذه المبادرات إلى دمج فرص التطوير الوظيفي العملي في العملية التعليمية من خلال:

للاستفادة من الميزة الديموغرافية المتمثلة في التركيبة السكانية الشابة، تواصل الدولة جهودها الحثيثة لبناء منظومة تعليم فني متطرفة توافق المعايير الدولية، وفتح آفاق رحبة أمام الشباب للعمل والإبداع داخل مصر وخارجها. وقد جاء ذلك مدعوماً بشراكة استراتيجية قوية مع القطاع الخاص، الذي يعد شريكاً رئيسياً في تصميم البرامج، وتوفير بيئات التدريب، وضمان مواهمة المهارات المكتسبة مع متطلبات سوق العمل المحلي وال العالمي.

وفي هذا الإطار، لم تقتصر جهود التطوير على المبادرات الميدانية، بل امتدت لتشمل الإطار التشريعي، حيث نجحت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني في مواكبة مسار الإصلاح من خلال تعديل قانون التعليم، بما يضمن دعم وتطوير مسارات التعليم الفني وإضفاء مرنة أكبر على أنظمته. وقد نصت التعديلات على أن مدة الدراسة في التعليم قبل الجامعي تبلغ اثنين عشرة سنة، منها ثلاثة سنوات للتعليم الثانوي، سواء كان عاماً أو فنياً (تكنولوجيا)، مع استحداث «المسار التكنولوجي» الذي يمتد لخمس سنوات بعد المرحلة الإعدادية، ويريد إلى إعداد كوادر متخصصة ذات خبرات عالية المستوى في المجالات الفنية والتقنية.

كما سمحت التعديلات بإنشاء مدارس وبرامج متخصصة في «التعليم الثانوي المهني»، ترتبط مباشرة بقطاعات الإنتاج والخدمات والإعلام وغيرها، وتعتمد على التدريب الميداني داخل مؤسسات الصناعة والأعمال، مما يعزز من كفاءة الخريجين وقدرتهم على الاندماج السريع في بيئه العمل. وإيماناً بأهمية المرنة والتأهيل المستمر، أتاح القانون إنشاء برامج تدريبية قصيرة موجهة لأرباب المهن والعاملين، تنفذ في مدارس التعليم الثانوي التكنولوجي، بهدف استكمال الجوانب العلمية والعملية للعاملين في مختلف القطاعات. ويمكن تنفيذ هذه البرامج بالشراكة مع الجهات الحكومية، ومؤسسات ومنظمات الأعمال، والقطاع الخاص، بما يوفر إطاراً تشريعياً شامل يدعم كافة أشكال التعليم والتدريب، ويعزز من تكامل الجهود الوطنية نحو بناء رأس مال بشري مؤهل وقدر على المنافسة. وبهذه الخطوات، تمضي مصر نحو ترسیخ نموذج متكامل للتعليم الفني والتقني،

١. صندوق الدعم الوظيفي: والذي يوفر موارد قيمة لربط المسارات الأكاديمية بالمسارات المهنية وتلبية احتياجات سوق العمل.

٢. مراكز التأهيل الوظيفي داخل الجامعات: التي تركز على إنشاء مسار مهني يتماشى مع سوق العمل ومرتبط بالمرحلة الأكاديمية، وتهدف إلى دعم وتمكين الطلاب في الحصول على فرص عمل متميزة وتنافسية.

٣. دراسة التحديات التي تواجه التأهيل الوظيفي للطلاب وربط الدراسة الأكاديمية بسوق العمل.

٤. الحصول على منح لإنشاء مراكز جامعية للتطوير المهني مثل منحة الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية لإنشاء مراكز التطوير المهني بالجامعات.

٥. قيام مراكز التطوير المهني بتدريب عشرات الآلاف من الطلاب على العديد من المهارات اللازمة لسوق العمل.

٦. دور صندوق دعم التوظيف في معالجة التحديات التي تواجه مراكز التوظيف في الجامعات وسد الفجوة بين هذه المراكز وسوق العمل.

٧. وضع الوزارة لاستراتيجيات التطوير المهني وتوظيف خريجي المستقبل من خلال ربط المسار التعليمي بسوق العمل عبر مراكز التوظيف.

٨. دراسة الأدوات التكنولوجية التي تخدم تطوير التوظيف وربطها بالبرامج التعليمية والمهنية.

وبذلك، تتكامل مسارات التعليم الفني والتقني مع التعليم الجامعي في إطار رؤية وطنية واحدة، تجعل من بناء المهارات مساراً متدرجاً ومتصاعداً يبدأ من المراحل الدراسية المبكرة ويستمر حتى التخرج الجامعي، بما يعزز جاهزية الشباب للانخراط في سوق العمل ويدعم التنمية الاقتصادية المستدامة.

ثانياً: التعليم الفني والتدريب المهني

وانطلاقاً من إيمان الحكومة المصرية الراسخ بأن التعليم الفني والتقني يمثل الركيزة الأساسية لتحقيق تنمية شاملة ومستدامة، ويمثل البوابة المثلث

التعليم والتدريب ودرجة الابتكار والتطوير.

ومع التغيرات المتسارعة التي يشهدها الاقتصاد العالمي، وتنامي الطلب على مهارات جديدة تتلاءم مع التحول الرقمي والاقتصاد الأخضر، فقد تبنت الدولة المصرية نهجاً إصلاحياً متكاملاً يستهدف إعادة هيكلة منظومة التعليم الفني، من خلال تنفيذ استراتيجية «التعليم الفني ٢٠٢٠»، وتوسيع نطاق المدارس التكنولوجية التطبيقية بالشراكة مع القطاع الخاص، والبرامج التدريبية المتخصصة وإنشاء مراكز تميز متخصصة في القطاعات الحيوية.

وتسعى هذه الجهود إلى مواكمة مخرجات التعليم مع احتياجات الاقتصاد الرقمي والأخضر، ورفع مستوى كفاءة ومونة القوى العاملة، بما يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، ودعم التحول نحو اقتصاد أكثر تنافسية وشموليّة.

وقد أولت الدولة اهتماماً خاصاً بتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص، حيث تم تفعيل مساهمته في تصميم المناهج الدراسية، وتوفير فرص التدريب العملي داخل المؤسسات الإنتاجية، ودعم إنشاء المدارس الفنية المتخصصة. ومن أبرز هذه المبادرات تعاون شركات كبرى مثل شنايدر إلكтриك، بي.تك، وأوراسكوم مع الحكومة لدعم تطوير التعليم الفني وربطه بالقطاعات الاقتصادية الحيوية.

يقوم على الجمع بين تحديث التشريعات، وتطوير البنية المؤسسية، وبناء شراكات استراتيجية، وتوسيع نطاق البرامج التدريبية المتخصصة، بما يضمن تخريج أجيال قادرة على قيادة مسيرة التنمية وتحقيق التنافسية الاقتصادية المستدامة.

وفي هذا السياق، تبرز أهمية تطوير منظومة التعليم الفني والتدريب المهني (TVET) كإحدى الأدوات الاستراتيجية لمعالجة الفجوات المهنية في سوق العمل، من خلال توسيع قاعدة المهارات الإنتاجية في الاقتصاد، ورفع معدلات التشغيل، وزيادة القدرة التنافسية للقوى العاملة الوطنية.

للتعليم الفني أهمية خاصة كمسار للتطورات الصناعية والتكنولوجية، وإذا كانت الأدبيات قد أكدت على دور التعليم بصفة عامة في تحقيق عوائد اجتماعية واقتصادية لفرد والمجتمع، فإن هذه العوائد يزيد من احتمال تحققها حال التحاق الفرد بالتعليم الفني وتلقي التدريب المناسب، والتي قد تفوق ما يحصل عليه الفرد في حالة التحاقه بالتعليم الأكاديمي، من حيث إمكانية الحصول على عمل لائق ومستدام. وهو ما جعل من التعليم الفني ركيزة أساسية للتنمية الاقتصادية لكثير من الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، وينعكس ذلك بوضوح فيما تحمله الدول التي ركزت على دور التعليم الفني والتدريب المهني من مراكز في مؤشرات التنافسية الدولية المتعلقة بمستوي

ما هو دور الحكومة ودور الشريك الصناعي؟

دور القطاع الخاص:	دور الحكومة:
تصميم مناهج حديثة مرتبطة باحتياجات سوق العمل، وكذلك اللغة الأجنبية الثانية في حالة الضرورة.	توفير المباني والتجهيزات.
دعم تدريب المعلمين وتقديم خبرات فنية.	توفير الكوادر التعليمية المؤهلة.
المساهمة في تقييم جودة التعليم.	إدارة عملية اختيار الطلاب بالشراكة مع القطاع الخاص.
تقديم فرص التدريب أثناء الدراسة للطلاب.	إصدار الشهادات المعتمدة بالتعاون مع الشركاء الصناعيين.
التقييم المشترك للخريجين، ومنح الشهادات المشتركة المعتمدة.	
تقديم فرص العمل للخريجين	

٢٠٪ بين عامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٥، لتصل إلى ١٣٨ مدرسة، وتتميز تلك المدارس ببرامجها التعليمية المتقدمة والتي يتم تصميمها وتحديثها بالتعاون مع خبراء القطاع الخاص وذلك لضمان تواافقها مع أحدث التوجهات التكنولوجية والمعايير العالمية في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية. تقدم هذه المدارس مناهج تعليمية حديثة تدمج الجوانب النظرية والتطبيقية، في مجالات مثل تكنولوجيا المعلومات، الإلكترونيات الصناعية، الطاقة التجددية، والصناعات الدوائية، مما يسهم في إعداد كوادر فنية قادرة على المنافسة إقليمياً ودولياً. وتعمل وزارة التعليم والتعليم الفني حالياً على تحويل كافة المدارس الفنية والتي يبلغ عددها حوالي ١٣٨ مدرسة إلى مدارس تكنولوجيا تطبيقية بمواصفات ومقاييس عالمية واعتماد دولي للشهادات التي يحصل عليها الخريجون من هذه المدارس وذلك من خلال الشراكات الدولية والاتفاقيات الجاري توقيعها في هذا المجال لتمكن الخريجين المصريين من التنافس دولياً.

وتعتبر مدارس WE للتكنولوجيا التطبيقية من أبرز تلك النماذج حيث بدأت مرحلتها التجريبية في عام ٢٠٢١ بإطلاق أول مدرسة في محافظة القاهرة، وقد توسيعت هذه المبادرة لتشمل ١٩ مدرسة على مستوى الجمهورية، تضم ما يقارب من ٤٠٠ طالب، وبلغ عدد خريجيها ١١٣٧ طالباً التحق نحو ٧٠٪ منهم بمؤسسات التعليم العالي. هذا وقد تم أيضاً إنشاء ١٠ مدارس تكنولوجيا تطبيقية دولية في محافظات الشرقية، الإسكندرية، الجيزة، أسيوط، المنوفية، الأقصر، القليوبية، والمنيا، وذلك بالتعاون بين وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، والوكالات الدولية للتنمية، وعدد من الشركات الخاصة.

هذا وتولي القيادة السياسية اهتماماً بالغاً بدعم مدارس التكنولوجيا التطبيقية، خاصة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، نظراً لأهميته في دعم وتطوير مختلف المجالات الحيوية مستقبلاً. وفي هذا السياق، يعمل المجلس الأعلى للتعليم التكنولوجي على دعم إنشاء جامعات تكنولوجية في مختلف محافظات الجمهورية بحلول عام ٢٠٣٠، مما يسهم في توفير مسارات تعليمية متخصصة لخريجي مدارس

وتجرد الإشارة إلى أن الاستثمار في تحسين جودة التعليم الفني وتوسيع نطاقه الجغرافي والقطاعي يسهم في تقليل الفجوة بين العرض والطلب على العمل، وتعزيز قدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل الرسمي، وتوفير العمالة الماهرة. وقد شمل ذلك إنشاء كل من «الم الهيئة القومية لضمان جودة واعتماد التعليم الفني والتقني (إتقان - ETQAAN)»، و«مركز تعزيز جودة التعليم الفني (CEQAT)»، و«أكاديمية معلمي التعليم الفني والتقني (TVETA)».

وفيما يتعلق بواقع منظومة التعليم الفني، فقد بلغ عدد منشآت التعليم والتدريب الفني إلى أكثر من ٣٥٠ منشأة في مصر، بينما بلغ عدد المنشآت الخاصة التي تحتاج عمالة ماهرة في مصر إلى أكثر من ٣٠ ألف منشأة.

أما عن عدد خريجي التعليم الفني، فيصل إجمالي عدد حديثي التخرج من مدارس التعليم الثانوي الفني إلى نحو ٦٥٠ ألف خريج، يستحوذ التعليم الصناعي على ما يقرب من نصف خريجي التعليم الفني وبنسبة بلغت نحو ٤٦,٥٪، يليه الثانوي التجاري والفندقي، يليه الثانوي الزراعي. وتشير البيانات إلى أن خريجي التعليم الفني يشكلون حوالي ٣٥,٥٪ من إجمالي القوى العاملة.

وعلى الجانب الآخر، تُسجل هذه الفئة معدلات بطالة مرتفعة تصل إلى نحو ٢٩,١٥٪، أي ما يقارب ثلث إجمالي العاطلين عن العمل (منهم ٦١,٨٪ ذكور و ٣٨,٢٪ إناث)، وذلك وفقاً للبيانات المحلية.

في السياق ذاته، تشير بيانات وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني أن نسبة الالتحاق بالبرامج المهنية على المستوى الثانوي سجلت ٥٥٪، ووفقاً لمنظمة اليونيسكو، تشكل الإناث ٤٪ من إجمالي الملتحقين. هذا، وقد وصلت نسبة المشاركة في التدريب لجميع الفئات العمرية إلى نحو ١٧,٥٪ للعام ذاته، في حين بلغت ٦٠٪ بين الشباب (١٥ - ٢٤).

مدارس التكنولوجيا التطبيقية

شهدت مصر توسيعاً ملحوظاً في إنشاء المدارس التكنولوجية التطبيقية، حيث ارتفع عددها بنسبة

وتعتبر مبادرة «Now» The Need من تبنيها مجموعة السويدي للتعليم التكنولوجي من أبرز تلك الشراكات، حيث تهدف إلى إنشاء ١٠٠ مدرسة ثانوية متخصصة في مجال التكنولوجيا الصناعية، تستوعب كل منها بين ٥٠٠ إلى ١٠٠ طالب، وذلك بالتعاون مع الجهات الوطنية المعنية. تركز هذه المبادرة على التعليم المتطور والتكنولوجيا الحديثة، وتسعى لسد الفجوة بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل، من خلال إعداد قوة بشرية مؤهلة لحقبة التطور الصناعي.

وعلى الصعيد الدولي، يُعد معهد «دون بوسكو» رابطاً وثيقاً بين مصر وإيطاليا لتدريب وتأهيل الكفاءات الفنية، مع التركيز على مجالات صناعية مهمة مثل الذكاء الاصطناعي، وإتاحة الفرصة للكفاءات المصرية للعمل في الكيانات الصناعية الرائدة في إيطاليا. وعلى مستوى الجامعات، تعد الشراكة مع الجانب الياباني إحدى أبرز النماذج الناجحة، حيث تم التعاون على تأسيس الجامعة المصرية اليابانية للعلوم والتكنولوجيا بمدينة برج العرب بمحافظة الإسكندرية، والتي تُعنى بتخصصات الهندسة والتكنولوجيا مثل الميكاترونیيات وصيانة العدات الكهربائية بما يواكب احتياجات السوق ويعزز ثقافة الجودة والانضباط.

المدارس الفنية الزراعية

إلحاقاً بوصيات رئيس مجلس الوزراء، تعمل وزارات التربية والتعليم والزراعة والبيئة واستصلاح الأراضي، وبالتنسيق مع الجهات الوطنية المعنية، على تعزيز دور القطاع الخاص في إدارة وتشغيل المدارس الفنية الزراعية في مصر. ويمثل ذلك خطوة استراتيجية أخرى نحو سعي الحكومة لتعزيز كفاءة القوى العاملة في القطاع الزراعي من خلال إدخال أحدث التقنيات والممارسات الزراعية الحديثة، مما يعزز من جاهزية الخريجين لتلبية متطلبات سوق العمل المحلي والدولي.

ومن الجدير بالذكر أن القطاع الزراعي يمثل أحد القطاعات ذات النسبة العالية من مشاركة النساء في القوى العاملة، حيث بلغت نسبة المشغلين الإناث بقطاع الزراعة ٢٤٪ عام ٢٠١٩. لذا، فإن تطوير المدارس الفنية الزراعية بالشراكة مع القطاع الخاص يُسرّهم بشكل مباشر في تمكين المرأة اقتصادياً، من

التكنولوجيا التطبيقية، ويعزز من قدرتهم على الالتحاق بالجامعات في مجالات التكنولوجيا المعاصرة لخصائصهم.

كما يساهم القطاع الخاص بدور محوري في دعم التعليم الفني، كما يظهر في نموذج شركتي شنايدر إلكتريك وبى. تك. وكما سبق ذكره قدمت شنايدر إلكتريك دعماً تقنياً لدراسات التكنولوجيا التطبيقية في مجالات مثل الطاقة المتجدد والآتمتة الصناعية. شمل الدعم توفير معدات حديثة وتدريب للمعلمين والطلاب، مما ساهم في تحسين جودة التعليم الفني وتزويد الطلاب بمهارات عملية تتماشى مع احتياجات سوق العمل. كما أنشأت شركة بي. تك مدرستها التطبيقية عام ٢٠٢٠ لتأهيل الطلاب في مجالات الإلكترونيات والتكنولوجيا الحديثة، بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل.

دعم القطاع الخاص للمدارس الفنية المتخصصة

يساهم القطاع الخاص في دعم المدارس الفنية المتخصصة من خلال توفير الموارد المالية والتقنية، وتحديث المعدات والبرامج التعليمية. على سبيل المثال، قامت شركات بتقديم دعم مالي وتقني لدراسات فنية متخصصة في مجالات مثل الطاقة المتجددة وتكنولوجيا المعلومات، مما ساعد على تحسين جودة التعليم وتوفير بيئة تعليمية حديثة ومتقدمة، حيث أن هذا الدعم يعزز من قدرة المدارس على تقديم تعليم في عالي الجودة يتماشى مع المعايير الدولية.

المدارس الفنية الصناعية

تولي الحكومة المصرية اهتماماً بالغاً بتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص في تطوير المدارس الفنية المتخصصة، لاسيما المدارس الفنية الصناعية، نظراً لدورها الحيوي في إعداد كوادر فنية مؤهلة تلبي متطلبات التشغيل في القطاعات الإنتاجية والصناعية ذات الأولوية. وفي هذا الصدد، تعمل الحكومة المصرية على تعزيز مشاركة القطاع الخاص ليصبح ركيزة أساسية في تطوير منظومة التعليم الفني، ولهذا تسعى إلى بناء شراكات مستدامة مع كبرى المؤسسات والشركات الدولية، بهدف توظيف خبراتها في تحديث المدارس الفنية وتحسين مخرجاتها التعليمية.

في ربط المؤسسات التعليمية بالقطاع الخاص، وتحفيز الشراكات المستدامة بينهما، بما يعزز من جودة التعليم الفي ويرفع من قدرته التنافسية على المستويين المحلي والدولي.

نموذج المدرسة داخل المصنع

من النماذج المتقدمة في تطوير التعليم الفي والتدريب المهني في مصر، حيث يتم فيه الدمج الكامل بين العملية التعليمية والتدريبية داخل المنشأة الصناعية ذاتها، حيث يتاح هذا النموذج للطلاب فرصة التعلم واكتساب المهارات النظرية والتطبيقية في بيئه إنتاج حقيقية، مما يعزز من قدرتهم على فهم متطلبات سوق العمل واستيعاب التكنولوجيا والعمليات الإنتاجية بشكل مباشر. كما يسهم في ترسیخ ثقافة الانضباط والالتزام بمعايير الجودة والإنتاج، ويسهل اندماج الخريجين في بيئه العمل فور انتهاء فترة دراستهم، إلى جانب دوره في تعزيز الشراكة الفاعلة بين المؤسسات التعليمية والقطاع الصناعي بما يحقق التكامل بين التعليم والإنتاج.

ثالثاً: مجالس المهارات القطاعية Council

اتساقاً مع ما سبق من إجراءات، وفي ضوء الحاجة المتزايدة إلى تزويد القوى العاملة المصرية بالمهارات الحديثة المتواقة مع متطلبات القطاعات الديناميكية، بدأت وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي، بالتعاون مع شركاء التنمية: (مؤسسة التدريب الأوروبيّة، ومنظمة العمل الدوليّة)، في تفعيل لجنة المهارات القطاعية التي تعمل بمثابة مظلة تتولى الإشراف وتوجيه وترخيص وتنظيم عمل مجالس المهارات القطاعية (SSCs)، وذلك، كإحدى الآليات المحورية الرامية إلى تعزيز مفهوم التعليم القائم على الطلب، لضمان موازنة مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل.

ومن خلال الشراكة الوثيقة بين تلك المجالس، والمؤسسات التعليمية والجهات الحكومية من جهة أخرى، تُسهم هذه المجالس في تحديد المهارات الالزمة، وتطوير المعايير المهنية واعتماد الكفاءات وتعزيز التطوير المستمر للمهارات، بما يؤدي إلى تحسين فرص

خلال توفير فرص تدريب وتأهيل متقدمة، تعزز من قدراتها وتفتح أمامها آفاقاً أوسع في سوق العمل الزراعي.

المدارس الفنية الأخرى

وفي قطاع التشييد والبناء، ساهمت شركات أوراسكوم والمقاولون العرب في دعم المدارس الفنية المتخصصة في هذا القطاع من خلال توفير برامج تدريبية عملية في مجالات البناء والهندسة المدنية. كما قدمت كلاً الشركات استشارات فنية ومعدات حديثة، مما ساعد في رفع كفاءة الطلاب وتجزيئهم للعمل في مشروعات البناء الكبri.

بينما قدمت شركة فودافون مصر دعماً لمدارس التعليم الفني في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وشمل الدعم توفير أجهزة كمبيوتر وبرامج تعليمية، بالإضافة إلى تدريب للمعلمين والطلاب على أحدث التقنيات، مما ساهم في تطوير مهارات الطلاب في هذا المجال الحيوي.

(Centers of Competence - CoCs) مراكز التميز

إنشاء ٦ مراكز تميز (Centers of Competence) وذلك من خلال التعاون بين وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني والقطاع الخاص، وباستشارة من بنك التنمية الآلاني، لتقديم برامج تدريبية متخصصة في مجالات استراتيجية مثل الطاقة المستدامة، والصناعات الهندسية، وเทคโนโลยيا السيارات، والتشييد والبناء، بهدف تحسين كفاءة القوى العاملة وزيادة جاهزيتها للتغيرات المستقبلية في سوق العمل.

نموذج التعليم والتدريب المزدوج

أحد الآليات المبتكرة لتعزيز مواهمة مخرجات التعليم الفني مع احتياجات سوق العمل، حيث يقوم على دمج الدراسة النظرية لمدة يومين أسبوعياً داخل المدارس الفنية، مع تدريب عملي مكثف يمتد لأربعة أيام في بيئه العمل الفعلية بالصانع والشركات. ويهدف هذا النموذج إلى إكساب الطلاب مهارات مهنية وتقنية متقدمة، وصقل خبراتهم العملية منذ المراحل الدراسية الأولى، بما يضمن تهيئتهم للانخراط المباشر والفعال في سوق العمل فور التخرج. كما يسهم

البيئية لدى الأجيال الصاعدة بما يدعم التحول نحو الاقتصاد الأخضر. تم تنفيذ هذه المبادرة من خلال المعهد القومي للحكومة والتنمية المستدامة، بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة ومدارس تحيا مصر، وبدعم من وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني. استهدفت المرحلة الأولى من المبادرة أكثر من ٣٠٠ طالب في أكثر من ٤٥ مدرسة، بالإضافة إلى ٣٠٠ مسؤول من مسؤولي الأنشطة الطلابية و١٠٠ أسرة، في محافظات القاهرة، الإسكندرية، الفيوم، والإسماعيلية. ومن المتوقع أن تساهم هذه المبادرة في تحسين فرص التوظيف حديثي التخرج، وتعزيز الاستدامة البيئية، من خلال إعداد جيل من العمالة الماهرة القادرة على تلبية احتياجات الاقتصاد الأخضر المتنامي.



EGYPT'S NEXUS OF WATER, FOOD & ENERGY
FROM PLEDGES TO IMPLEMENTATION

في السياق ذاته، راعت المنصة الوطنية المصرية لبرنامج «نُؤوي» التحديات المرتبطة بإعادة التأهيل المهني ما يتواافق مع التحولات الخضراء؛ ففي إطار تنفيذ محور الطاقة، الذي يستهدف إضافة قدرة إنتاجية تبلغ ١٠ جيجاوات من الطاقة المتجدددة والتخفيف التدريجي لقدرة ٥ جيجاوات من محطات الطاقة المعتمدة على الوقود الأحفوري، يتم العمل على تعزيز مبادئ الانتقال العادل من خلال إعداد خطة متكاملة لإعادة التأهيل، يتم بموجبها توفير برامج تدريبية لتأهيل وتطوير مهارات العاملين، ودعم خلق فرص عمل بديلة للعاملين في قطاع الطاقة التقليدية، بما يضمن تحقيق انتقال منظم وشامل نحو الطاقة النظيفة مع الحد من الأثر الاجتماعي على المجتمعات المتأثرة.

واستكمالاً لتلك الجهود، تم إطلاق مبادرة «مصر الرقمية»، التي تستهدف بناء القدرات الرقمية عبر برامج تدريبية متكاملة تبدأ من المهارات الأساسية وصولاً إلى الشهادات العليا، كما قامت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بتوقيع مذكرة تفاهم مع شركة مايكروسوفت بشأن دعم تنفيذ الاستراتيجية الوطنية

التوظيف، ورفع تنافسية الاقتصاد المصري، ولأول مرة في مصر في إطار مؤسسي مستدام.

وقد تم التوافق على البدء في إنشاء هذه المجالس بما يتماشى مع أهداف التنمية الاقتصادية، وذلك بالتركيز على قطاعات الصناعة التحويلية، التي تتمتع بإمكانات تنموية وفرص تشغيل واسعة وخاصة التي لها آفاقاً تصديرية، وتساهم فيها الشباب والنساء بنسبة كبيرة من القوة العاملة، لدعم الاحتواء الاجتماعي. تم التركيز أيضاً على قطاع السياحة كأحد القطاعات الوعادة التي تساهم في خلق العديد من الوظائف، وتحقق مزيداً من النقد الأجنبي وهو ما يتزامن مع مؤتمر شرم الشيخ للسلام، وافتتاح المتحف المصري الجديد الذي يعطي صورة إيجابية عن مصر، ويساهم في جذب المزيد من السياح. ويطلب هذا القطاع، تطوير مهارات مهنية وخدمة عالية الجودة في مجالات الضيافة، وإدارة النشأت السياحية، وخدمات الإرشاد والسفر، بما يتماشى مع معايير الجودة العالمية ويعزز من قدرة القطاع على جذب الاستثمارات والسياحة المستدامة. ففي قطاع الصناعات الكيميائية، على سبيل المثال، تبرز الحاجة إلى قوة عاملة تمتلك مهارات تقنية ومهنية متخصصة في مجالات مثل والبروكيماويات، والمواد البلاستيكية، والصناعات التحويلية ذات الصلة، بما يعزز القيمة المضافة المحلية وزيادة فرص التصدير.

وفي قطاع الصناعات الغذائية، الذي يعد من أكثر القطاعات ليس فقط كثافة في العمالة، إنما أيضاً تشغيلاً للنساء، تتزايد الحاجة إلى تطوير مهارات العاملين في مجالات التصنيع الغذائي، وسلسل الإمداد، وضمان الجودة، وسلامة الغذاء، والتعبئة والتغليف الحديثة، بما يواكب التطورات التكنولوجية العالمية ويسهم في رفع الإنتاجية وزيادة القيمة المضافة للمنتجات المصرية. كما يسهم الاستثمار في تنمية مهارات العاملين في هذا القطاع في تعزيز تنافسيته في الأسواق الدولية، ومن ثم زيادة فرص التصدير.

رابعاً: تعزيز المهارات الرقمية والخضراء

وانطلاقاً من الحاجة إلى تزويد الشباب بالمهارات الرقمية والخضراء، أطلقت الحكومة مبادرات مثل «العقلون الخضراء» التي تسعى لغرس ثقافة الاستدامة

وعلى الصعيد التشريعي، جاء قانون العمل الجديد (رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥) ليكرّس مبدأ المساواة بين الذكور والإإناث في الأجر والحقوق، ويمنح المرأة مكتسبات غير مسبوقة، أبرزها إجازة وضع مدفوعة لمدة أربعة أشهر دون اشتراط حد أدنى للخدمة، وتخفيض ساعات العمل للحوامل، وحظر تشغيل النساء في ساعات إضافية أو في الأعمال الضارة بالصحة، إضافة إلى إجازات رعاية الطفل وإتاحة فترتي رضاعة مدفوعة الأجر يومياً. كما نص القانون على ضرورة استشارة المجلس القومي للمرأة في أي تشريعات تتعلق بعمل النساء.

كما تم صدور تعديل قرار وزير العمل رقم ١٥٥ لعام ٢٠٠٣ المادة (١)؛ المتعلق بقيود القطاع لعمل الإناث ويتضمن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وذلك لحماية صحتهن وسلامتهن النفسية والجسدية، فضلاً عن تفعيل مرصد المرأة في مجالس الإدارات بهدف دعم زيادة نسبة المرأة في مجالس الإدارة بالشركات والبنوك من خلال قاعدة بيانات تضم السيدات مؤهلة للانضمام إلى مجالس الإدارة في أكثر من ٣٦ قطاعاً اقتصادياً ومجالات متنوعة من الخبرات والخلفيات التعليمية.

من جانب آخر، قامت الحكومة بتنفيذ برامج نوعية مثل «محفز سد الفجوة بين الجنسين» ، الذي يُعد منصة عالية للتعاون بين القطاعين العام والخاص، أطلقها المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum) بهدف دفع جهود المساواة بين الجنسين في سوق العمل وتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة.

للذكاء الاصطناعي ٢٠٣٠-٢٠٢٥ من خلال التعاون في بناء قدرات الشباب في مجال الذكاء الاصطناعي، وتعزيز ممارسات الاستخدام المسؤول. وبموجب مذكرة التفاهم يتعاون الجانبان في تنفيذ عدة محاور رئيسية، تشمل دعم بناء قدرات المواهب والخبرات المحلية من خلال تدريب وتأهيل نحو ١٠٠ ألف متدرج من الشباب والعاملين في تخصصات تكنولوجيا العلومات، بالإضافة إلى تدريب المدربين وذلك من خلال محتوى تدريسي شامل ومسارات تدريبية مخصصة لكل مجموعة مستهدفة.

٣. تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل

تمضي مصر بخطى ثابتة نحو بناء سوق عمل أكثر كفاءة وشمولًا يضمن العدالة والمساواة، من خلال إصلاحات تشريعية ومؤسسية تعزز من فرص المرأة في العمل المنتج والقيادة، وتسهر في تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة ترتكز على تمكين جميع فئات المجتمع؛ حيث تُولى الدولة المصرية اهتماماً متزايداً بتمكين المرأة اقتصادياً وتعزيز مشاركتها في سوق العمل، باعتبارها ركيزة أساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية والنمو الشامل.

فمن حيث الإطار الاستراتيجي، تستهدف رؤية مصر ٢٠٣٠ والاستراتيجية الوطنية للتشغيل رفع معدل مشاركة المرأة في قوة العمل من خلال إزالة العوائق القانونية والتنظيمية، وتوسيع فرص العمل المرن والعمل عن بعد، وتوفير خدمات رعاية أطفال بأسعار مناسبة وجودة مضمونة، فضلاً عن دعم برامج ريادة الأعمال وتمكين المرأة الريفية.



برنامج محفز سد الفجوة بين الجنسين - (Closing the Gender Gap Accelerator CGGA)

يعتبر برنامج «محفز سد الفجوة بين الجنسين» منصة عالية للتعاون بين القطاعين العام والخاص، أطلقتها المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum) بهدف دفع جهود المساواة بين الجنسين في سوق العمل وتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة.

وفي عام ٢٠٢٠، أطلقت وزارة التعاون الدولي (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي حالياً)، بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة والمنتدى الاقتصادي العالمي، برنامج تسريع سد الفجوة بين الجنسين في مصر بغرض تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة وسد الفجوات المستمرة بين الجنسين في التوظيف والقيادة والأجر وتنمية المهارات، فضلاً عن تماشي أهداف البرنامج مع الأولويات التنموية في مصر وما يشمل ذلك من تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها الاقتصادية، وذلك وفقاً إلى الأهداف المحددة بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية. وبصدور إطلاق البرنامج، أصبحت مصر أول دولة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تتبنى نموذج التعاون بين القطاعين العام والخاص في مجال المساواة بين الجنسين.



وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية
والتعاون الدولي
Ministry of Planning, Economic Development & International Cooperation



يتم تنفيذ البرنامج في مصر بالتنسيق مع عدد من أبرز مؤسسات القطاع الخاص، وقد تم إنشاء لجنة توجيهية تضم ممثلين عن مختلف الجهات المعنية، تتولى وضع السياسات العامة وتوجيه التنفيذ ضمن أربعة محاور استراتيجية:

أولاً: إعداد المرأة لوظائف المستقبل - يركز هذا المحور على تعزيز مشاركة المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) وتمكينها رقمياً، إلى جانب دعم ريادة الأعمال وتطوير المهارات لواكبة متطلبات سوق العمل المتغير.

ثانياً: سد فجوات الأجور بين الجنسين - تسعى المبادرة إلى تعزيز مبدأ الشفافية في نظم الأجور داخل المؤسسات، ومراجعة هيكل التعويضات لضمان العدالة، وتطبيق سياسات توظيف وترقية تراعي تكافؤ الفرص.

ثالثاً: دعم مشاركة المرأة في سوق العمل - يعالج هذا المحور التحديات التي تواجه المرأة العاملة، من خلال تطوير خدمات رعاية الأطفال، وتوسيع نطاق العمل المرن، وضمان بيئة عمل آمنة، إلى جانب العمل على تهيئة التشريعات والبنية التحتية الداعمة.

رابعاً: تعزيز تمثيل المرأة في المناصب القيادية - يهدف هذا المحور إلى رفع نسبة النساء في الواقع الإدارية العليا، من خلال اعتماد أهداف محددة، وتفعيل برامج التوجيه والإرشاد المهني، وتحفيز إدماج المرأة في مجالس الإدارة ومراكز صنع القرار.

هذا وتشكل المبادرة نموذجاً عملياً للتعاون الفعال بين الأطراف المختلفة، إذ التزمت حق تاریخه أكثر من ١٥٥ شركة من القطاع الخاص بتوقيع مبادئ تمكين المرأة (Women Empowerment Principles - WEPs) - التابعة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة كشرط أساسي للانضمام إلى المبادرة، بينما وقعت ١٣ شركة كبرى بقطاعات متنوعة مثل الاتصالات، والخدمات المصرفية، والضيافة والخدمات الفندقية، والطاقة، والملابس وكذلك التغذية على «ختم المساواة بين الجنسين في مصر» (Egyptian Gender Equality Seal)، والذي يعد الختم آليّة

تقييم وطنية تسلط الضوء على وتكريم المؤسسات الملتزمة بمعايير العدالة والمساواة بين الجنسين في بيئة العمل.



وفي فبراير ٢٠٢٤، أطلق المجلس القومي للمرأة رسميًا وحدة «محفز سد الفجوة بين الجنسين» ووحدة «ختم المساواة بين الجنسين»، بهدف تعزيز الطابع المؤسسي للمبادرتين، وتكريم الشركات التي تطبق مبادئ المساواة بين الجنسين، وتسهم في خلق بيئة عمل شاملة ومحفزة لمشاركة المرأة الكاملة، بما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسات ورفاه المجتمعات.

وتعمل مصر حالياً، من خلال هذا الإطار، على نقل تجربتها الناجحة إلى دول الجوار، وتوسيع نطاق تطبيق المبادئ عالياً، تأكيداً على التزامها بتحقيق المساواة كمكون أساسي في نهجها التنموي الشامل وكخطوة ضرورية لتعزيز مشاركة المرأة اقتصادياً.

المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي

في هذا الإطار، جاري إصدار الاستراتيجية الوطنية للمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر وريادة الأعمال، التي تهدف إلى دمج الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي، وتحفيز إنشاء الشركات الناشئة، ودعم الابتكار من خلال تشجيع تسجيل براءات الاختراع وتوسيع نطاق الحاضنات والمسرعات التكنولوجية. كما تعمل الحكومة على إنشاء مجموعات وزارية متخصصة في التنمية البشرية وريادة الأعمال لتنسيق الجهود الوطنية وتحفيز النمو والتوظيف.

كما تشهد السنوات الأخيرة توسيعاً في برامج التعليم الفني وريادة الأعمال للشباب، حيث تم إدماج مهارات ريادة الأعمال ضمن المناهج الدراسية، وتفعيل شرط التدريب العملي في الجامعات كمتطلب للنجاح، إلى جانب إطلاق برامج التدريب المهني والرقمي لإعداد العمالة لوظائف المستقبل، خاصة في مجالات الاقتصاد الأخضر والتحول الرقمي.

علاوة على ذلك، تم إطلاق برامج النمو الأخضر التي تستهدف توفير ما يقارب ٢٠ ألف فرصة عمل جديدة، وتعزيز المشروعات الناشئة في مجالات التكنولوجيا النظيفة وتكنولوجيا المعلومات. وفي إطار دعم الابتكار، توسيع الدولة في تنظيم ملتقى التوظيف وإنشاء حاضنات أعمال عبر منصة «توظيف مصر»، بما

أما على صعيد تمكين المرأة اقتصادياً، فقد اتسع نطاق برامج الشمول المالي وريادة الأعمال النسائية، إلى جانب الجهود المبذولة لتهيئة بيئة عمل أكثر دعماً من خلال تحسين وسائل النقل، وتوفير خدمات رعاية الأطفال، وضمان أماكن عمل آمنة ومرنة. كما يتم التركيز على إعداد المرأة لوظائف المستقبل ودعم مشاركتها في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM).

وكما ذكر أعلاه في السياق العالمي، فإن التحولات نحو الاقتصاد الأخضر والرقمي، تفتح فرصاً وآفاقاً جديدة لإعادة إدماج النساء في قطاعات واعدة مثل تكنولوجيا المعلومات والطاقة التجددية والابتكار، بما يسهم في تقليص فجوة الأجر وتحقيق العدالة الاقتصادية.

٤. دعم الابتكار وريادة الأعمال والشركات الناشئة

تسعى الحكومة المصرية إلى تبني نهجاً شاملاً لتعزيز رياضة الأعمال كأحد محرّكات النمو الاقتصادي وتوليد فرص العمل، ضمن رؤية وطنية تستند إلى مبادئ التكامل، والاستدامة، والابتكار، والرجعية الدولية. ويأتي ذلك من خلال تطوير البيئة التشريعية والمؤسسية، وتسهيل التمويل، وربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل، بما يرسخ ثقافة العمل الحر والإبتكار بين الشباب والنساء.

اتساقاً مع هذه التحولات، نجد أن الحكومة المصرية تسرع بوتيرة التحول الرقمي، وهو ما ينعكس في المؤشرات ذات الصلة، وخاصة نمو قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما عزز جاذبية مصر كوجهة للاستثمار في خدمات الاستعانة بالصادر الخارجية. واستجابةً لهذا النمو، أطلقت وزارة الاتصالات «رؤية مصر الرقمية للخدمات العابرة للحدود ٢٠٣٦-٢٠٢٢» لتحقيق طفرة نوعية في هذا القطاع. وتعتمد على ركيزتين أساسيتين: تطوير بيئة الأعمال من خلال: إعادة تصميم حزم الحوافز الاستثمارية، وتعزيز المشاركة مع المستثمرين والمواهب المحلية، كذلك توفير البنية التحتية اللازمة لدعم النمو؛ وتنمية القدرات البشرية عبر: برامج تأهيل الطلبة والخريجين لسوق العمل، وتطوير مهارات المحترفين العاملين في القطاع، وأيضاً تعزيز الشراكات بين الأوساط الأكademية والصناعية، وذلك بالتركيز على ثمانية قطاعات واعدة تشمل: مراكز الاتصال، التصميم والتجميع بمساعدة الحاسوب الآلي، البرمجيات المدمجة، الخدمات المصرفية والتأمين، وخدمات التقنيات العالية. كما تقدم حزمة حواجز مبسطة تهدف إلى جذب الاستثمارات الأجنبية، وتمكين الشركات المحلية، وتشجيع إنشاء الأعمال الجديدة، ودعم التوسيع في التقنيات عالية القيمة، وخلق فرص عمل مستدامة للجنسيين.^١

لذا، أصبحت المرحلة المقبلة تستلزم تبني استراتيجية متكاملة تجمع بين سياسات سوق العمل الفاعلة، وأنظمة التعليم المتطرفة القادرة على مواكبة التغيرات، ونظم الحماية الاجتماعية الذكية التي تلائم أشكال العمل الجديدة. وهذا التكامل هو الضمانة الأساسية لتحويل تحديات التحول الرقمي إلى فرصة حقيقة لتعزيز قيم العدالة، ورفع مستوى المرونة، وتحفيز الابتكار في سوق العمل المعاصر.

لكن تحقيق الفعالية الكاملة لهذه السياسات يواجه عدة تحديات، أبرزها اتساع الفجوة بين المهارات المتاحة والمطلوبة، وعدم تحقيق التكامل الكافي بين سياسات التعليم واحتياجات السوق، ونقص البيانات الدقيقة حول العرض والطلب على العمالة. لذا تتجه السياسات سوق العمل في مصر إلى اعتماد نهج متكامل يجمع بين تطوير المهارات الرقمية للشباب،

يسهم في تيسير الانتقال من الفكرة إلى المشروع.

وقد حققت هذه الجهدود نتائج ملموسة، من أبرزها ارتفاع نسبة الشركات الجديدة في محفظة «مصر لريادة الأعمال» إلى نحو ٣٤٪، واستفادة أكثر من ٣٣ ألف شاب وشابة من برامج التدريب والندوات الخاصة بإدارة المشروعات الناشئة والمهارات الريادية بنهاية عام ٢٠٢٧. ومع استمرار الإصلاحات وتوسيع فرص التمويل، تسعى الدولة إلى بناء منظومة ريادية متكاملة تدعم التشغيل الكامل والمنتج، وتعزز تنافسية الاقتصاد المصري في ظل التحولات العالمية المتسارعة.

٥. التحول الرقمي ودوره في دعم سوق العمل

كما تمت الإشارة في هذا الفصل، تُشكّل التحولات الرقمية في سوق العمل نقلة نوعية في طبيعة الوظائف والمهارات المطلوبة، حيث أدت إلى خلق وظائف جديدة في مجالات مثل تحليل البيانات والأمن السيبراني، وقد ساهمت هذه التحولات في تعزيز مرونة سوق العمل عبر ظهور أنماط عمل جديدة كالعمل عن بعد واقتاصاد المنصات، مما وسع فرص التشغيل للشباب والنساء ذوي الاحتياجات الخاصة. وفي هذا الإطار، تبرز أهمية سياسات سوق العمل النشطة التي تركز على تدريب الشباب على المهارات الرقمية، وتطوير برامج ريادة الأعمال الرقمية، وبناء منصات وطنية للتشغيل لواءمة المهارات مع احتياجات السوق المتغيرة.

من جانب آخر، فقد أحدث التحول الرقمي تحولاً جديرياً في هيكل سوق العمل، مما أدى إلى ظهور أنماط عمل مرنّة وغير تقليدية، وقد استدعي ذلك تضافر الجهدود لضمان الجاهزية للاستفادة من هذه الأنماط على نحو فعال من حيث دعم اندماج الفئات المختلفة، وعلى نحو يضمن التعامل مع التحديات التي اقترنـت بطبيعة ظهور الأنماط الجديدة للعمل، من حيث بالاستقرار الوظيفي والحماية الاجتماعية. وبوجه عام، تُبرز هذه التحولات ضرورة تحقيق توازن بين مرونة سوق العمل وضمان عدالة فرص التشغيل. لذا، يبقى تطوير التعليم والتدريب، مع التركيز على المهارات الرقمية عاملًا حاسماً لمواكبة متطلبات المستقبل الوظيفي.

بالخطيط الاقتصادي والتعليم والتشغيل، بما يمكنهم من التعرف على احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية ووضع السياسات والبرامج الملائمة للتعليم والتشغيل. كما تُعد النصبة مورداً هاماً لـ الطلاب والخريجين لمساعدتهم في اختيار مساراتهم التعليمية والمهنية على نحو مستنير، استناداً إلى معلومات دقيقة حول اتجاهات وفرص سوق العمل في مصر.

وتهدف المنصة إلى توفير قاعدة بيانات ومجموعة من المعلومات التحليلية التي تمكّن مستخدميها من التعرف على طبيعة ومتطلبات المهن في سوق العمل المصري، بما يسهم في تعزيز القدرة على مواكبة التغييرات الراهنة من منظور التعليم والعمل على حد سواء. ويأتي ذلك في إطار دعم جهود الدولة لرفع معدلات التشغيل، وتحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة، وتنفيذ مستهدفات رؤية مصر ٢٠٣٠، من خلال تطوير آليات تحليل وعرض بيانات المهن وإتاحتها لاختلاف فئات المجتمع بطريقة تفاعلية وببساطة. وقد تم تطوير المنصة بالتعاون بين عدد من الوزارات والجهات الوطنية على رأسها وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي، بدعم من مشروع دعم التشغيل بالوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ).

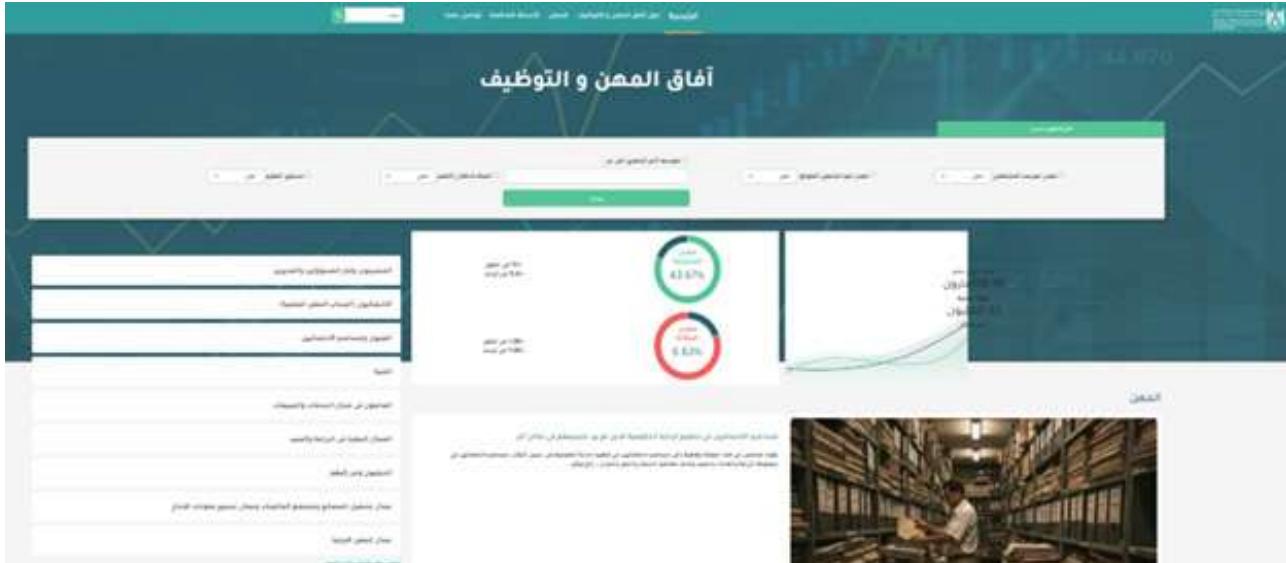
تعتمد المنشة على بيانات مسح القوى العاملة ومسح التوظف والأجور وساعات العمل الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إلى جانب بيانات معدلات نمو القيمة المضافة لقطاعات النشاط.

وتعزيز الحوكمة الرقمية في إدارة سوق العمل، وبناء الشراكات الفعالة بين القطاعين العام والخاص والأوساط الأكademie، مما يسهم في تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة وتوفير فرص عمل لائقه للشباب في ظل الاقتصاد الرقمي المتسارع.

آفاق المهن والتوظيف Occupational Outlook

تُعد منصة «آفاق المهن والتوظيف» على الموقع الإلكتروني لوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي، أداة معرفية تفاعلية تُسرِّم في دعم سياسات التعليم والتشغيل في جمهورية مصر العربية من خلال توفير بيانات تحليلية دقيقة حول أكثر من ٤٠٠ مهنة تغطي أكثر من ٩٨٪ من إجمالي المستغلين، وذلك وفقاً لدليل التصنيف المهني المصري الموحد. حيث توفر المنصة معلومات تفصيلية حول المهام الرئيسية لكل مهنة، متوسطات الأجر، متوسط ساعات العمل، ومتطلبات المهنة من حيث المستوي التعليمي والمهارات والمعارف والقدرات. إضافةً إلى معدلات نمو التشغيل المتوقعة حتى عام ٢٠٣٠، فضلاً عن التوزيع الجغرافي والقطاعي للمستغلين على مستوى الجمهورية، ومدى الصلة بين المهن والانتقال الأخضر.

وتحل النصيحة لجامعة واسعة من المستخدمين الاستفادة من بياناتها ومؤشراتها. فهي توجه بالأساس إلى صناع القرار والعاملين بالجهات المعنية



وقد تم بالفعل الانتهاء من تنفيذ المراحل الأولى من إنشاء النظام وجاري العمل على توفير التمويل اللازم لبدء المراحل الثانية، وذلك في ضوء الدور المحوري الذي تضطلع به الوزارة باعتبارها الجهة المسؤولة عن صياغة الاستراتيجيات والخطط التنموية والتي يُعد سوق العمل محوراً هاماً في صياغة وتنفيذ هذه الخطط والاستراتيجيات. من خلال ربط سياسات التشغيل بالأهداف التنموية، وفيما يلي عرض لأهم مستهدفات النظام (LMIS).

- التخطيط الاقتصادي؛ حيث يُمكّن صناع السياسة من استشراف التغيرات والتحديات في سوق العمل، واتخاذ قرارات مبنية على بيانات واقعية، سواء في القوانين أو السياسات العامة أو توزيع الميزانيات.

- ربط سياسات التشغيل بأولويات التنمية الوطنية من خلال دمج خطط وبرامج التشغيل ضمن الإطار الأشمل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، بما يعزز اتساقها مع الرؤية الوطنية طويلة الأجل.

- دعم كفاءة سوق العمل حيث يُقلّل من «المعلومات الناقصة» التي تعيق قدرة الباحثين عن العمل وأصحاب العمل على اللقاء بفعالية، فيُخْفِض من تكاليف البحث والتطابق بين العرض والطلب.

- التوجيه الفعال للتدريب والتعليم حيث يساعد في مواءمة برامج التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل الحقيقة، بحيث لا تُنتج مؤهلات لا يُطلب لها.

- مراقبة وتقييم السياسات حيث يتيح تتبع الأثر الفعلي للبرامج والإصلاحات التي تُنفذ في مجالات التشغيل والتدريب، لعرفة ما يُنجز وما يحتاج تعديلاً.

- دعم كافة الفاعلين في سوق العمل؛ حيث يُقدم خدمات للمواطنين، والقطاع الخاص (أصحاب العمل)، ومؤسسات التعليم، من خلال معلومات عن المهن المطلوبة، الأجر، الوظائف الشاغرة، المهارات المطلوبة، الاتجاهات المستقبلية.

الاقتصادي الصادرة عن وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي. كما تم الاستعانة بقاعدة بيانات O*Net لتحديد المهارات والمعارف المطلوبة، وبأحدث الدراسات حول الاقتصاد الأخضر لتحديد مدى صلة المهن بالتحول نحو الاقتصاد المستدام.

يُجري الآن تحديث هذه المنصة، بشكل يتيح زيادة عدد ونوعية المستفيدين، وهو ما تطلب التعاون مع بعض منتجي البيانات الفعلية ذات الصلة بالتوظيف، بالتعاون مع الشركاء التنمويين.

منصة للتدريب المهني «مهني ٢٠٣٠»

في هذا الصدد، تم الانتهاء من إعداد منصة متطورة للتدريب المهني الإلكتروني، والتي من المقرر إطلاقها قريباً لتوفير فرص تدريب حقيقية للشباب على مهن محددة ومطلوبة في سوق العمل. وتضم المنصة نظام تعليم إلكتروني متكامل وفصول افتراضية تفاعلية ومحظى رقمي مطور في مهن متنوعة مثل التفصيل والخياطة، وصيانة الهواتف المحمولة، والتبريد والتكييف، بهدف رفع كفاءة المستفيدين وتأهيلهم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل المتغيرة.

نظم معلومات سوق العمل LMIS

ونظراً للدور المحوري لتعزيز البيانات والمعلومات الخاصة بسوق العمل، والتي تُعد أساساً لصنع السياسات الحالية والمستقبلية. فقد بدأت وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي إنشاء نظام قومي لمعلومات سوق العمل (LMIS) بالتعاون مع لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (إيسكوا)، ليكون قاعدة بيانات شاملة تتضمن المعلومات الخاصة بحجم وتكوين سوق العمل، وتحدياته، إضافةً إلى بيانات التعليم والتدريب وبصفتها مدخلات رئيسية ومؤثرات أساسية في ديناميكيات سوق العمل، إلى جانب مجموعة من المؤشرات الاقتصادية ذات الصلة. وينعد هذا النظام أداة استباقية لدعم صنع القرار القائم على الأدلة، بما يحقق فوائد ملموسة لختلف الأطراف المعنية؛ إذ يتيح لأصحاب العمل اتخاذ قرارات توظيف أكثر دقة وفعالية، ويمكن الباحثين من إجراء دراسات معمقة حول سوق العمل المصري.

تركز جهود الحماية الاجتماعية في مصر على تعزيز نظام التأمين الصحي الشامل (UHIS) من خلال إعداد استراتيجية لتحسين الوصول إلى الفئات الأقل حظاً، بما يشمل مراجعة شاملة لتغطية النظام للعاملين في القطاع غير الرسمي، مع التركيز على مدى شمولهم الحالي وأدوات التمويل المقابلة، وإعداد خطة عمل لدعم وصول النساء إلى خدمات التأمين الصحي الشامل، تتضمن تقييم عدد النساء المسجلات وتنفيذ حملة توعوية للتواصل المجتمعي.

كما يتم العمل على مواصلة مد مظلة الرعاية الصحية والاجتماعية للعمال غير المنتظمة المسجلة في منظومة قاعدة بيانات وزارة العمل وصرف المنح الدورية للمستحقين، وكما سبق الإشارة إليه، إعداد مسودة قانون للعمالة المنزلية لضمان حقوق هذه العمالة وشمولهم بالحماية الاجتماعية وتقنين أوضاعهم ودمجهم في سوق العمل الرسمي.

وفيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية، فقد تم اعتماد الملف الوطني للسلامة والصحة المهنية (OSHA Profile)، وجاري إصدار الاستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية، والتي ستعمل على إصدار وتحديث التشريعات والمعايير الوطنية، وتطوير نظم التفتيش والرقابة، وتدريب الكوادر الوطنية على مفاهيم وإجراءات الوقاية، وإنشاء قاعدة بيانات وطنية لحوادث وإصابات العمل، وتشجيع المؤسسات على تطبيق أنظمة الإدارة الآمنة.

كما تشمل الحزمة إجراءات تم تطبيقها بدءاً من يوليو ٢٠٢٥، منها زيادة أجور العاملين بالدولة والمعاشات، ورفع الحد الأدنى للأجور إلى ٧ آلاف جنيه، وتعيين عشرات الآلاف من العاملين والأطباء والموظفين، وزيادة معاشات العاملين.

• الاستجابة السريعة للتغيرات، من خلال تحديث البيانات وتحليل الاتجاهات، يصبح من الممكن رصد تحولات هيكلية في سوق العمل (كدخول تكنولوجيا جديدة، أو تغيير الطلب على مهارات محددة) واتخاذ إجراءات مسبقة.

وسيتم استكمال العمل على تعزيز فرص التشغيل من خلال اتخاذ خطوات مرحلية نحو إنشاء منصة شاملة لعرض وطلب سوق العمل، تقوم على تقييم الوضع الحالي وتطوير الخدمات ذات الصلة، مثل التوظيف بالداخل، والتوظيف بالخارج، وشركات التوظيف، والتدريب المهني، وقياس مستويات المهارات، بما يضمن تكاملها ضمن منصة «مصر الرقمية». ويشمل ذلك أيضاً تطوير وإطلاق الخدمات المتبقية المتعلقة بتصاريح عمل الأجانب، وعلاقات العمل، والسلامة والصحة المهنية، وتنظيم أوضاع العمالة غير المنتظمة، وترخيص مزاولة المهن، مع ربط هذه المنظومة بمنصات أخرى مثل منصة «مهني ٣٠٣٠» للتدريب المهني، لضمان تكامل السياسات والخدمات المعززة لسوق العمل.

٦. تعزيز الحماية الاجتماعية ودعم الفئات الأكثر احتياجاً من خلال حزمة حماية متكاملة

في إطار حرصها على تعزيز العدالة الاجتماعية وحماية الفئات الأكثر احتياجاً، تتبنى الحكومة حزمة من الإجراءات التخفيفية تهدف إلى دعم الأسر محدودة الدخل والعاملين بالدولة، وذلك لواجهة الأعباء الاقتصادية المتزايدة وضمان استدامة الحماية الاجتماعية للفئات الهشة، حيث تقدم حزمة حماية اجتماعية شاملة تستهدف دعم الأسر الأولى بالرعاية وتحسين أوضاع العاملين بالدولة.



التخطيط والتنمية الاقتصادية حالياً نحو تعزيز دور هذه المجالس في الاقتصاد الوطني كنموذج قائم على الطلب بقيادة أصحاب الأعمال، وذلك مع شركاء التنمية المحليين والدوليين.

- مسارات مستمرة لإعادة تأهيل وتطوير المهارات داخل التجمعات الصناعية.
- دمج المعايير المهنية العالمية لضمان التوافق مع متطلبات المستثمرين الدوليين؛ من خلال ما تقوم به وزارة العمل في برامجها الحالية، وكذا وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي من خلال عمل المظلة الرسمية لعمل المجالس.
- كل هذه المطالبات ستتساهم حال تفريذها بشكل فعال في تعزيز نتائج التوظيف المحلية وزيادة جاذبية مصر للاستثمار الأجنبي المباشر، نظراً لاعتماد المستثمرين بصورة كبيرة على توفر المهارات ومستويات الإنتاجية ومرنة سوق العمل. لذا، تم بلوغتها في سياق برنامج الإصلاحات الهيكيلية كما سيتضح في نهاية الفصل.
- تسعى الحكومة المصرية إلى تحقيق التكامل بين استراتيجيات الاستثمار الأجنبي المباشر والتنمية الصناعية والتجارة الخارجية مع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، بهدف تعظيم الآثار التنموي عبر خلق فرص عمل منتجة وتحفيز النمو المستدام. ويرتكز هذا النهج على توجيه الاستثمارات نحو القطاعات الإنتاجية كثيفة العمالة مثل الصناعة التحويلية، والسياحة، والزراعة، والطاقة المتجدد، وخدمات التعبيد.

ربط أهداف وسياسات التشغيل باستراتيجية الاستثمار الأجنبي المباشر

يُعد الاستثمار الأجنبي المباشر ركيزة أساسية لدعم النمو الاقتصادي في الدول النامية، إذ يسهم في تحفيز الإنتاجية، وخلق فرص العمل، ونقل التكنولوجيا والمعرفة، بما يرفع من جودة العمالة ويعزز التشغيل المستدام. وقد أثبتت التجارب الدولية في دول مثل الصين وتركيا وفيتنام وجود علاقة إيجابية بين

٥. التنسيق بين السياسات: إدماج سياسات التشغيل ضمن سياسات الاستثمار والصناعة

يتطلب تحقيق نموذج النمو الاقتصادي الطموح الداعم للنحو والتشغيل بقيادة القطاع الصناعي الذي تدعمه هذه السردية، الأخذ في الاعتبار إدماج السياسة الصناعية مع سياسات التشغيل وتنمية المهارات؛ حيث أن التركيز على القطاعات ذات القيمة المضافة العالية والكثيفة العمالة لا تؤدي تلقائياً إلى زيادة العمالة الرسمية. وتتوسط هذه العلاقة عوامل مؤسسية وسوقية متعددة، وتبعد هنا مهارة العمالة كأهم قيد. ولذا، فالتكامل الأعمق بين السياسة الصناعية، والاستراتيجيات القطاعية، وسياسات وسبل تطوير المهارات ستعزز المنطق والجدوى لهذا النموذج المقترن للنمو.

فضلاً عن ذلك، من المقترن أيضاً أن يتم التركيز على الصناعات التي تلعب دوراً هيكلياً في ترابط الاقتصاد. فال الأولويات الصناعية التي تعطي اهتماماً للروابط الأفقية (بين القطاعات) والرأسمالية (على طول سلسلة القيمة) تنتج آثار انتشار أوسع، وتحسين الكفاءة، وتساهم في خلق فرص عمل أكثر شمولاً وتوزيعاً. ومن ثم، يجب أن يُنظر إلى التنبؤ بالمهارات ومواعيدها مع احتياجات الصناعة باعتباره عنصراً أساسياً، ويقتضي ذلك ما يلي:

- نظام وطني للتتبؤ بالمهارات مرتبط بسلسلة القيمة ذات الأولوية: والذي يُعد ضرورياً لمعالجة فجوات المهارات، ودعم التحديث التكنولوجي، وتمكين العمال من الانتقال إلى القطاعات النامية مثل تكنولوجيا المعلومات، والطاقة المتجدد، واللوجستيات، والتصنيع المتقدم.
- مجالس مهارات قطاعية تستوعب تحديات التوظيف واتجاهات التكنولوجيا لدى أصحاب العمل: وهو ما تقوم به وزارة

ربط أهداف وسياسات التشغيل باستراتيجية التنمية الصناعية (مزيد من التفاصيل في الفصل الثالث: التنمية الصناعية)

ويُعد قطاع الصناعة محوراً رئيسياً لهذا التوجه، إذ يستوعب أكثر من ١٣٪ من المشتغلين، وتدعمه الدولة عبر حواجز استثمارية للمحافظات الأقل جذباً واستغلال الأصول الصناعية غير المستغلة. وتوّكّد التجارب الدولية، ككوريا وไตايوان، أهمية الربط بين التعليم الفني وسياسات التصنيع لزيادة التشغيل والحد من الفقر.

كما تُولى الدولة اهتماماً خاصاً بتنمية المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال لتحقيق نمو شامل وتوزيع مكاني عادل للأنشطة الصناعية، خاصة في المناطق الريفية والأقل حظاً. ويواكب ذلك جهود ربط التصنيع بالتجارة الخارجية من خلال تطوير البنية التحتية اللوجستية وتسهيل النفاذ إلى الأسواق، بما يعزز التنافسية ويولد فرص عمل مباشرة وغير مباشرة، انسجاماً مع النظريات الاقتصادية الداعمة لافتتاح الدول كثيفة العمالة.

وعلى صعيد تنمية المهارات والابتكار التكنولوجي، تعمل الدولة على مواهمة التعليم الفني مع احتياجات سوق العمل، من خلال شراكات مع القطاع الخاص ومؤسسات دولية (المنظمة الدولية للعمل الدولية ومؤسسة التدريب الأوروبية) لتطوير المهارات الخضراء ودعم التحول نحو الاقتصاد الأخضر.

كما يجري تفعيل مجالس المهارات القطاعية في قطاعات الصناعات الكيماوية، وتكنولوجيا المعلومات، والطاقة التجددية لتحديد الفجوات المهنية، وتطوير الأطر التدريبية وفق المعايير الأوروبية. ويسمّم تطوير نموذج تقييم الوظائف الخضراء في دعم السياسات القائمة على الأدلة وضمان انتقال عادل نحو اقتصاد مستدام.

وبذلك يتكمّل الإطار الوطني للتشغيل مع سياسات الاستثمار والصناعة والتجارة في منظومة تنمية موحدة تهدف إلى تحقيق نمو شامل ومستدام يعزز من تنافسية الاقتصاد المصري ويرفع كفاءة سوق العمل.

تدفقات الاستثمار الأجنبي ونمو التوظيف والأجور، رغم تباين الأثر بين الدول والقطاعات تبعاً لطبيعة النشاط الاقتصادي وهيكله الإنتاجي.

وفي مصر، تعمل الحكومة على مواهمة استراتيجية الاستثمار الأجنبي المباشر مع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، بما يضمن تحقيق أقصى استفادة من الاستثمارات الوافدة في دعم التنمية المستدامة. وتستهدف الاستراتيجيتان معاً خلق بيئة أعمال مواتية للقطاع الخاص وتحفيز الاستثمارات في القطاعات كثيفة العمالة وذات الإمكانيات التصديرية العالية مثل التصنيع، وتكنولوجيا المعلومات، والسياحة، والزراعة، وخدمات التعهيد. كما تتضمن الاستراتيجية الاستثمار في القطاعات الوعادة المرتبطة بالتحول الأخضر مثل الطاقة التجددية والهيدروجين الأخضر والصناعات الدوائية.

ويتضح وجود ترابط واضح بين القطاعات المستهدفة في كلتا الاستراتيجيتين، حيث تتركز الجهود على الصناعات التحويلية، والنقل والتخزين، والزراعة، وخدمات الغذاء والإقامة، وهي قطاعات تستوعب أكثر من ثلث المشتغلين في الاقتصاد المصري. غير أن تحقيق الأثر الإيجابي للاستثمار الأجنبي يتطلب جاهزية القوى العاملة المحلية عبر برامج تدريب وتأهيل نوعية تضمن توافق المهارات مع متطلبات سوق العمل.

وفي هذا السياق، بدأت خطوات عملية لتأسيس مجالس مهارات قطاعية مثل مجلس مهارات الصناعات الكيماوية، لتحديد الفجوات المهنية ووضع أطر تدريبية وفق المعايير الأوروبية. كما تعمل وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي على تطوير المهارات الخضراء بالتعاون مع مؤسسة التدريب الأوروبية، وعلى تنفيذ مشروعات مع منظمة العمل الدولية لدمج التشغيل في سياسات التجارة والاستثمار.

وتتوج هذه الجهود بتعزيز التنسيق المؤسسي والحكومة لضمان الاتساق بين سياسات الاستثمار والتشغيل، وتحقيق نمو اقتصادي شامل وداعم للوظائف، يعكس رؤية مصر نحو اقتصاد إنتاجي قادر على الصمود والمنافسة في عالم سريع التحول.

