



الفصل الرابع

كفاءة ومرونة سوق العمل

جدول المحتويات

٥١٤	١. المقدمة
٥١٥	٢. الإطار الاستراتيجي لتعزيز مرونة وكفاءة سوق العمل في مصر
٥١٦	- التوظيف وسوق العمل في رؤية مصر ٢٠٣٠
٥١٨	- التوظيف وسوق العمل في برنامج عمل الحكومة
٥٢٢	- السياسات المؤثرة على سوق العمل في مصر
٥٢٣	٣. المشهد العالمي لسوق العمل
٥٢٦	- الشباب في سوق العمل
٥٢٨	- التحول الأخضر في سوق العمل
٥٣٣	- الحماية الاجتماعية والأجور
٥٣٥	٤. نبذة عن تطور مؤشرات التشغيل والإنتاجية (٢٠٢٤ - ٢٠٢٣)
٥٣٥	- أنماط النمو والإنتاجية
٥٣٦	- أنماط التشغيل
٥٣٨	- جودة ونوعية الوظائف المقدمة من القطاع الخاص
٥٤٠	- مشاركة الإناث في القوى العاملة
٥٤١	- الاستثمار في رأس المال البشري
٥٤٥	- توفير كوادر بشرية ماهرة تدعم التنمية الاقتصادية
٥٥٣	٥. الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠
٥٥٥	٦. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في مصر
٥٥٦	- النهج المتكامل للاستراتيجية لتحقيق التوازن بين العرض والطلب
٥٥٦	- تحليل السياسات التي تؤثر على سوق العمل في مصر
٥٥٨	- المحاور الرئيسة للاستراتيجية والأهداف الاستراتيجية
	٧. آفاق المهن والتوظيف Occupational Outlook : مرصد وطني لتخطيط احتياجات سوق
٥٦٣	العمل حتى ٢٠٣٠
٥٦٥	٨. أبرز إصلاحات رفع كفاءة ومرونة سوق العمل وتطوير منظومة التعليم الفني والتدريب المهني ...
٥٦٧	- أهم الإصلاحات المزمع تنفيذها في إطار البرنامج الوطني للإصلاحات الهيكلية
٥٦٨	- تعزيز العدالة الاجتماعية ودعم الفئات الأكثر احتياجًا من خلال حزمة حماية متكاملة
٥٧٠	٩. السياسات الداعمة لرفع كفاءة ومرونة سوق العمل
٥٧٥	١٠. ملحق
٥٧٥	- تقرير التنمية البشرية لمصر ٢٠٢٥
٥٨٤	١١. قائمة المراجع

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)	٥٢٤
شكل ٢	الوظائف الأسرع نموًا والأسرع تراجعًا، ٢٠٢٥-٢٠٣٠	٥٢٤
شكل ٣	تطور المهارات من ٢٠٢٥ وحتى ٢٠٣٠	٥٢٥
شكل ٤	المهارات الأساسية لعام ٢٠٢٥	٥٢٦
شكل ٥	مهارات سيزيد استخدامها في ٢٠٣٠	٥٢٦
شكل ٦	معدل البطالة العالمية بين الشباب (% حسب النوع، ٢٠٢٣-٢٠٠٠)	٥٢٦
شكل ٧	تطور مشروعات الاستثمارات الأجنبية وتمويل الصفقات الدولية في مشروعات الطاقة المتجددة في مقابل الوقود الأحفوري (٢٠١١-٢٠٢٢)	٥٢٨
شكل ٨	نمو معدلات التوظيف السنوية للوظائف الخضراء (٢٠٢١-٢٠٢٤)	٥٢٩
شكل ٩	كثافة المهارات الخضراء في القطاعات المختلفة	٥٣٠
شكل ١٠	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج، رأس المال، العمالة؛ بالأسعار الثابتة (بالدولار الأمريكي)	٥٣٥
شكل ١١	نمو الإنتاجية في مصر	٥٣٦
شكل ١٢	التوزيع النسبي للمشتغلين وفقا للنشاط الاقتصادي (٢٠١٩-٢٠٢٤)	٥٣٧
شكل ١٣	ترتيب القطاعات حسب الإنتاجية	٥٣٧
شكل ١٤	التوزيع النسبي للمُشتغلين طبقاً للقطاع (٢٠١٩ - ٢٠٢٤)	٥٣٨
شكل ١٥	مؤشرات جودة العمل للمُشتغلين بأجر طبقاً للنوع (٢٠١٩-٢٠٢٤)	٥٣٩
شكل ١٦	نمو التشغيل بأجر في القطاع الخاص	٥٣٩
شكل ١٧	الصدى الديموغرافي Youth Bulge	٥٤٠
شكل ١٨	مؤشر التنمية البشرية ومؤشر التنمية البشرية المُعدل لعدم المساواة	٥٨٠
شكل ١٩	مؤشر عدم المساواة بين الذكور والإناث (١٩٩٢-٢٠٢٢)	٥٨٣

قائمة الجداول

جدول ١	مستهدفات رؤية مصر ٢٠٣٠	٥١٨
جدول ٢	مستهدفات برنامج عمل الحكومة ٢٠٢٤/٢٠٢٥ - ٢٠٢٦/٢٠٢٧	٥٢١
جدول ٣	مستهدفات الاستراتيجية الوطنية للتشغيل	٥٥٥
جدول ٤	مصفوفة الإصلاحات الهيكلية - الإجراءات المنفذة والمزمع تنفيذها	٥٧١



السيد/ محمد عبد اللطيف
وزير التربية والتعليم
والتعليم الفني

«يُعد الاستثمار في رأس المال البشري، محور رئيسي تعمل الحكومة على تحقيقه من أجل تحقيق نمو اقتصادي مستدام، ولذا فإن الحكومة، تضع التعليم الفني على رأس أولوياتها من أجل إعداد جيل جديد يقود التنمية الاقتصادية والنمو الصناعي والتقدم التكنولوجي، وذلك من خلال العديد من الآليات من بينها التوسع في الشراكات الدولية وكذلك مع القطاع الخاص، لإنشاء وتطوير مدارس التكنولوجيا التطبيقية المتخصصة في العديد من المجالات، بالإضافة إلى تطوير منظومة التعليم الفني لتواكب قدرات الخريجين مع سوق العمل المحلي والدولي، كما تستهدف الدولة التوسع في مدارس التكنولوجيا التطبيقية وتحويل نحو ١٢٧٠ مدرسة فنية إلى مدارس تكنولوجية تطبيقية ومدارس للتعليم المزدوج ضمن إطار تعاون مع شركاء دوليين وصناعيين لتعميم التجربة وتحقيق الاستفادة القصوى منها».



السيد/ محمد جبران
وزير العمل

«الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، تأتي تنفيذاً لتوجيهات الرئيس عبدالفتاح السيسي، رئيس الجمهورية، بضرورة قيام وزارة العمل بإعداد استراتيجية وطنية متكاملة للعمل على نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية وضمان تحقيق اشتراطاتها وتأمين بيئة العمل بين أصحاب الأعمال والعمال لضمان حماية كافة المواطنين عمالاً وأصحاب عمل وجمهور، وإعداد حملات توعية لأصحاب. وتحرص وزارة العمل على تهيئة بيئة عمل لائقة داعمة للاستثمار من خلال مواصلة جهودها ودورها الرائد في نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية لصالح صاحب العمل والعامل، داخل مواقع العمل والإنتاج».



الدكتور/ أيمن عاشور
وزير التعليم العالي
والبحث العلمي

«تعمل الدولة المصرية من خلال الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي، على تطوير منظومة التعليم العالي والبحث العلمي في مصر، وجعلها أكثر كفاءة وفعالية، بما يتماشى مع مُتطلبات العصر واحتياجات سوق العمل، ومواكبة التوجهات العالمية، من خلال دعم ريادة الجامعات المصرية في صناعة التعليم، وتعزيز دورها كجهة مؤثرة وصانعة للقرار في تلبية احتياجات سوق العمل، فضلاً عن دعم خطة التنمية الاقتصادية عن طريق تعزيز الاستثمار في قطاعي التعليم والبحث العلمي، وبناء البنية التحتية الرقمية، وذلك عبر ٧ مبادئ (التكامل، والتخصصات المتداخلة، والتواصل، والمشاركة الفعالة، والاستدامة، والمرجعية الدولية، والابتكار وريادة الأعمال)».



الدكتورة/ رانيا المشاط
وزيرة التخطيط والتنمية
الاقتصادية والتعاون الدولي

«في إطار الإصلاحات الهيكلية التي تستهدف التحول نحو نموذج نمو أكثر شمولاً وإنتاجية قادر على خلق وظائف ذات جودة، تعمل الوزارة على تنفيذ حزمة متكاملة من السياسات والبرامج الرامية إلى معالجة التحديات الهيكلية في سوق العمل، والتي تظهر بوضوح في جانبي العرض والطلب. وتتجسد هذه الجهود من خلال التركيز في خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية على الاستثمار في رأس المال البشري، باعتباره الركيزة الأساسية لتعزيز الإنتاجية ورفع كفاءة سوق العمل. وفي هذا السياق، تعمل الوزارة على تفعيل مجالس المهارات القطاعية بمشاركة القطاع الخاص لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني بما يلي متطلبات سوق العمل، لا سيما في القطاعات الواعدة. وتركز هذه الجهود على رفع معدلات التشغيل، وتعزيز كفاءة سوق العمل، والتمكين الاقتصادي للمرأة كعنصر أساسي للنمو الشامل والمستدام».

١. المقدمة

بسياسات شاملة وبيئة تنظيمية محفزة لريادة الأعمال وتشجع الاستثمار في رأس المال البشري، لا سيما في مجالات التعليم، والتدريب الفني والمهني، وتنمية المهارات القابلة للتكيف 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 الإنتاجية، ودعم النمو الاقتصادي المستدام والشامل.

من هذا المنطلق، يُعد الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير المهارات المستقبلية بما يتماشى مع احتياجات الأسواق المتغيرة، أداة استراتيجية لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأحد المحاور الرئيسية في السردية الوطنية للتنمية الاقتصادية. حيث تعمل وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي، على إعداد خطة تنفيذية شاملة تُحقق من خلالها هدف الدولة للوصول إلى نمو مستدام، يُعزز القدرة التنافسية، من خلال نموذج تنموي موحد يركز على مزيج متكامل من السياسات والإصلاحات مع وضع مستهدفات كمية واضحة على المدى القصير والمتوسط والطويل ، ويأتي ذلك استجابة للتحولات السريعة في الاقتصاد العالمي، وفي إطار صياغة سردية وطنية موحدة للتنمية الاقتصادية، تزامناً مع جهود مستمرة لإعداد وتحديث مجموعة من الاستراتيجيات ذات الأولوية، من بينها الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، واستراتيجية الاستثمار الأجنبي المباشر، واستراتيجية التنمية الصناعية وسياسة مصر التجارية، بالإضافة إلى التحول نحو إعداد خطة تنمية وموازنة متوسطة المدى تضم سنة الموازنة وثلاث سنوات لاحقة.

تشير مجموعة البنك الدولي إلى أن العقد القادم سيشهد زيادة غير مسبوقه في أعداد الشباب المنضمين إلى سوق العمل في الأسواق الناشئة والنامية، ليصل العدد إلى نحو ١,٢ مليار شاب وشابة، في مقابل توفير نحو ٤٢٠ مليون وظيفة فقط، مما يعكس حجم الفجوة الكبيرة في سوق العمل. ويؤكد هذا الواقع الحاجة الملحة إلى تبني حلول مبتكرة ومستدامة تعزز من استعداد الشباب والفتيات لأسواق عمل أكثر تطوراً، عبر اكتساب المهارات الحديثة التي تُمكنهم من مواكبة التطورات التكنولوجية والتحولات الاقتصادية السريعة.

وفي ظل التحديات الديموغرافية والاقتصادية المتسارعة، بما في ذلك الأزمات العالمية المتكررة، والاضطرابات الناتجة عن السياسات التجارية الحمائية وتأثيرها السلبي على معدلات التجارة وسلاسل الإمداد العالمية، واستمرار تداعيات جائحة كورونا، التي أدت إلى فقدان عشرات الملايين لوظائفهم، تواجه الدول النامية ضغوطاً متزايدة لتوفير فرص عمل لائقة 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

إتاحة فرص أكبر للقطاع الخاص لقيادة جهود التنمية. كما تسعى إلى البناء على المكتسبات التي تحققت منذ بدء تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي في مارس ٢٠٢٤، من أجل تعزيز مرونة 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 إعداد قانون العمل الجديد، وتم إقراره بالفعل في مجلس النواب، حيث يتسق القانون الجديد 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 المسبقة وعدم الاعتداد بالاستقالة إن لم تكن مُعتمدة من الجهة الإدارية، كما حظر الفصل التعسفي تطبيقاً لنص الدستور، ووضع ضمانات مُنضبطة لإنهاء علاقة العمل بالإضافة إلى إلزام المنشآت الخاضعة لأحكامه بتنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور سواء في شأن تحديد الحد الأدنى للأجر أو الحد الأدنى للعلووة الدورية. كما أكد القانون على العديد من المزايا للمرأة العاملة بشكل خاص منها زيادة أجازة 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 والإناث أجراً متساوياً عن العمل ذي القيمة المتساوية.

كما خصص مشروع قانون العمل الجديد باباً كاملاً لتنظيم علاقات العمل الجماعية لتعزيز التعاون بين أطراف العمل سواء في علاقات العمل الفردية أو الجماعية، من خلال إنشاء المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي ويهدف وفقاً للقانون إلى رسم السياسات القومية للتشاور الثلاثي والحوار الاجتماعي، وخلق بيئة عمل مُحفزة على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات بين أطراف العمل الثلاث، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.

٢. الإطار الاستراتيجي لتعزيز مرونة وكفاءة سوق 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 الأجر العادل، والإجازات، والتأمين الاجتماعي والصحي، وساعات العمل المناسبة، وفقاً لما جاء في المواد (١٢) و (١٣) 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 (٢٠٢٤/٢٠٢٥ - ٢٠٢٦/٢٠٢٧) 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 والمستدامة، وذلك من خلال دعائم رئيسية للنهوض بالاقتصاد وتنويع مصادر الدخل من أجل

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 دعم هذه المشروعات ومساندتها بتقديم التسهيلات وتيسير 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 الأكاديمية، للاستفادة من الابتكارات الأكاديمية بما يعكس 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 يُتوقع أن تختفي 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 الهياكل الإنتاجية وتحديث المهارات والكفاءات المطلوبة لمواجهة 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، والتوسع في التدريب المهني، لتوفير العمالة المؤهلة للوظائف الجديدة، الأمر الذي يساهم في خلق فرص عمل لائقة ويعزز الابتكار في العملية الإنتاجية.

كما لا يمكن أن نغفل ضرورة **«تهيئة البيئة المؤسسية والتشريعية الداعمة»** كممكن رئيسي لضمان توفير فرص عمل لائقة وحماية حقوق العمال. وكذلك، حماية الملكية الفكرية وتشجيع الحصول على براءات

وحظر مشروع قانون العمل الجديد احتجاز أجر العامل، أو جزء منه دون سند قانوني، كما ألزم صاحب العمل بدفع أجر العامل حال انتهاء علاقة العمل لأي سبب، ويحصل على جميع المبالغ المستحقة له في مدة لا تتجاوز ٧ أيام من تاريخ مُطالبته العامل بهذه المُستحقات.

التوظيف وسوق العمل في رؤية مصر ٢٠٣٠

تولي الدولة المصرية اهتماماً كبيراً برفع معدلات النمو الاقتصادي والتي تقترن بشكل أساسي بزيادة معدلات التشغيل 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 المحدثه- قضية **التوظيف وسوق العمل** بنهج متكامل أخذاً 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، وزيادة 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 الواعدة لتحفيز الإنتاجية والتنوع

الفرص الاستثمارية بالمناطق الأكثر احتياجاً. ويمكن تحقيق ذلك من خلال، تحفيز القطاع الخاص لزيادة الاستثمارات المولدة لفرص عمل في المناطق الريفية التي تنعكس على خلق الوظائف عالية المدود، خاصةً في المجالات الصناعية والسياحية، ودمج البعد البيئي وفقاً لطبيعة كل محافظة، بما يضمن استدامة استخدام الموارد المحلية ويزيد تنافسيتها.

وفي ذات السياق، يُعدّ 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 لمواجهة 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.

الاختراع، مما يؤدي إلى دعم الابتكار وريادة الأعمال، وتحفيز الاستثمارات المحلية ودعم الصناعات الإبداعية.

وتأكيداً على أن تكون الرؤية الاقتصادية احتوائية ومستدامة، تولى 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 المرنة، وتوفير بيئة عمل آمنة لها خالية من جميع أشكال العنف والتمييز ضد المرأة. وكذلك، تنمية اقتصاد الرعاية باعتباره مُمكن 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

هيكل رؤية مصر ٢٠٣٠



وفي هذا الإطار، حددت رؤية مصر ٢٠٣٠ المُحدثة المستهدفات الكمية التالية:

جدول ١ مستهدفات رؤية مصر ٢٠٣٠

٢٠٣٠	المؤشرات	الأهداف العامة
الهدف الاستراتيجي الثاني: العدالة الاجتماعية والمساواة		
٢٤	معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة (%)	الحد من الفجوة بين الجنسين
الحد الأقصى	الحد الأدنى	معدلات التشغيل في المحافظات
٤٢	٣٨	
الهدف الاستراتيجي الرابع: اقتصاد متنوع معرفي تنافسي		
٤٤	نسبة العمالة غير الرسمية بأجر من إجمالي المشتغلين (%)	زيادة فرص العمل اللائق

المصدر: رؤية مصر ٢٠٣٠

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 بشكل 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 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:

التوظيف وسوق العمل في برنامج عمل الحكومة

تولي الدولة المصرية اهتماماً بالغاً بتنمية رأس المال البشري، باعتباره أحد المحركات 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.

واتصالاً 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 المُيسر للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، وتكثيف الاستثمارات في المشروعات كثيفة العمل، وتوسيع نطاق مشاركة المرأة في سوق العمل، والتوسع في برامج التأهيل للانضمام لسوق العمل، وزيادة معدل النمو السنوي في أعداد المشتغلين بالتركيز على القطاعات الاقتصادية ذات المستويات المرتفعة لمرونة التشغيل والقطاعات القائدة الموفرة لفرص العمل في الاقتصاد المصري، ومواصلة جهود دمج الاقتصاد غير

- إطلاق برنامج للتوجيه المهني والتدريب مقرون بالتوظيف المباشر وبرامج تنمية مهارات الانتقال لسوق العمل والمهارات الحياتية من خلال مبادرة «طور وغير» التابعة لوزارة الشباب والرياضة، ومن خلال التعاون مع المؤسسات المالية ومؤسسات الأعمال الصغيرة.
- دعم إنشاء حاضنات أعمال ومراكز دعم للشباب الراغبين في بدء مشروعاتهم الخاصة بجميع أنحاء مصر.
- تنظيم مسابقات وفعاليات لتشجيع الابتكار والأنشطة العلمية والتكنولوجية والرياضة بين الشباب والنشء. وتشجيع الشباب والنشء على الفهم والوعي بثقافة الابتكار وريادة الأعمال والشمول المالي والثقافة المالية من خلال المدارس ومراكز الشباب ومراكز إبداع 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، والتوسع في تنفيذ ملتقيات التوظيف من خلال منصة توظيف مصر وإنشاء حاضنات ريادة الأعمال بمراكز الشباب، واندية البحث عن الوظائف بمراكز 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 التنمية كالبنك الدولي في مجال التأهيل المهني وتجهيز الشباب لدخول سوق العمل» التوسع 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 يساهم 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 والنفسية المتكاملة للشباب والنشء، مع تنظيم حملات توعية حول الصحة والسلامة النفسية 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 اللازمين. التوسع 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.
- التوسع 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 بحلول ٢٠٢٦/٢٠٢٧ إلى ١٩٪، وذلك من خلال تعزيز فرص الترقى العملي والعلمي للمرأة المصرية، استنادًا 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، فضلًا عن تعزيز سبل مشاركة المرأة في قوة العمل والمناصب القيادية وتوفير بيئة عمل آمنة خالية من العنف أو التمييز.

- التوسع في تطبيق إنشاء تعاونيات النشاط الاقتصادي الموجهة للمرأة، وتوفير الخدمات المالية لتشجيع المرأة على الادخار والاقتراض.

إلى جانب ذلك يعمل البرنامج على تحقيق التوافق بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل، من خلال إنشاء نظام قومي لمعلومات 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 مشروطًا باكمال عدد معين من ساعات التدريب العملي وفقًا للتخصص الجامعي.

وبشكل كمي، يستهدف برنامج الحكومة خلق فرص عمل من خلال دعم القطاعات الحكومية والدينية، من خلال قيام وزارة الأوقاف بتعيين ١٠٠٠ إمام وداعية، و١٠٠٠ عامل، و٦٠٠ خطيب مكافأة، إضافة إلى إشراك ٣٠ واعظة متطوعة، فضلاً عن دعم جهود تطوير المناهج الجامعية لتلائم الوظائف الخضراء في السوق، بالشراكة مع ٧ جامعات. إذ تستهدف برامج النمو الأخضر توفير ١٩٨٦٠ فرصة، إلى جانب دعم ريادة الأعمال وتكنولوجيا المعلومات.

وفي ضوء الجهود المبذولة لتعزيز العمل اللائق، تستهدف وزارة العمل توفير فرص عمل لنحو ٩٢٣ ألف شخص في الداخل والخارج، من خلال مكاتب التشغيل في المحافظات والمكاتب العمالية الخارجية، بالتعاون مع شركات القطاع الخاص، منهم ٢٨,٤ ألف من ذوي الهمم، فضلاً عن إصدار تصاريح للعمل بالخارج لنحو ١,٩ مليون شخص، وكذا وصول عدد المستفيدين من خلال تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة لوزارة التنمية المحلية إلى ١,٦ مليون شخص، هذا بالإضافة إلى استهداف وزارة السياحة والآثار توفير ١٥ ألف فرصة عمل في المشروعات ذات الصلة بالوزارة وأهمها المتحف المصري الكبير، بنهاية عام (٢٠٢٧/٢٦).

- التوسع في المنح الدراسية للفتيات في المناطق الريفية والنائية إلى جانب التوسع في برامج تأهيل القيادات النسائية لتولي المناصب القيادية.
- ربط المبادرات الاجتماعية للدولة مثل تكافل وكرامة بمشاركة المرأة في فصول محو الأمية كدافع لاستمرار حصولهن على المنح المقررة مع مراعاة الاشتراطات المجتمعية ذات الصلة.
- التوسع في رعاية الحكومة لمعهد التدريب الفني وتحسين كفاءة وفعالية البرامج التدريبية الموجهة للمرأة ومن بينها برامج الحياكة والتطريز والتسويق والمهارات الرقمية.
- الاستمرار في تعيين المرأة بالوظائف القضائية في كافة الجهات والهيئات القضائية؛ فضلاً عن التوسع 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 التوسع في إنشاء حاضنات أعمال لدعم الشركات الناشئة التي تقودها المرأة.
- والتوسع في تقديم الاستشارات الفنية للنساء المقبلات على إنشاء مشروعات خاصة بهن، بالإضافة إلى مواصلة دعم رائدات الأعمال، ووضع البرامج والمبادرات اللازمة لمتابعة أهدافهن وتمكينهن.
- تقديم دعم تقني ومادي للنساء العاملات في القطاع الزراعي، وتشجيع المرأة على الانخراط في قطاعات 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.

ثانياً: في مجال التدريب وتنمية المهارات

تستهدف الحكومة من خلال وزارات العمل والصناعة والإنتاج الحربي، إنشاء مركز تدريب مهني جديد وتطوير ٤٤ ورشة، بالإضافة إلى تنفيذ ١٤٩٤ دورة للتدريب التحويلي، فضلاً عن تدريب ٦٨٠٠ عامل على الحرف المختلفة، و٧٠٠٠ عامل على المعدات الثقيلة، وتطوير ٦ مراكز تدريب وتوريد ٤ معدات جديدة، وكذا تنفيذ ٣٩٠ دورة تدريبية بالتعاون مع القطاع الخاص، وتوقيع بروتوكولات مع ٦٠ مؤسسة صناعية، ويستفيد من الدورات أكثر من ٤٩٠٠ متدرب، مع خطة لتطوير المناهج والتجهيزات المهنية، كما تستهدف ١٥٩٣٠٠ طالباً في برامج التدريب المهني، وتطوير ٢١ منهجاً و١٨ مهنة فنية، كما يتم تنفيذ برامج لتعليم اللغات والتكنولوجيا بالتعاون مع شركاء التنمية.

وفي إطار تنمية المهارات الوطنية، من المستهدف تنفيذ أكثر من ٨٣ برنامجاً تدريبياً في القطاعات المختلفة، واستفادة أكثر من ٢٣١٧ شاب من برامج التوعية الرقمية، بالإضافة إلى تدريب ٦٦٢ من المدربين الشباب، فضلاً عن تدريب ٢٨٥٥٠ موظفاً إدارياً و٢٤٢٢٢٠ من أعضاء المهن الطبية، في ضوء الجهود المبذولة لدعم القطاع الصحي.

وتشمل المبادرات أيضاً، استهداف وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، تدريب ٤٦٠٠٠ معلم على البرامج التطبيقية، و٩٠٠٠ معلم على الانتقال بين المراحل التعليمية، و٢٠٠ ألف معلم على برامج التنمية المهنية، وتتضمن الجهود الحكومية كذلك تطوير قدرات الطلاب على المهارات الحياتية والمهنية، وتستهدف أكثر من ٢١ ألف طالب في أنشطة الاستدامة البيئية.

وفي ضوء جهود دعم ريادة الأعمال والابتكار وتنمية

مهارات الشباب، من المستهدف أن تصل نسبة الشركات الجديدة من إجمالي الشركات في محافظة مصر لريادة الأعمال إلى ٣٤,٢٪، واستفادة أكثر من ٣٣ ألف شاب من الندوات التعريفية والدورات تدريبية في كيفية إدارة المشروعات الناشئة والمهارات الريادية، بنهاية عام (٢٠٢٧/٢٦).

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 وشمولاً.

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، واللوجستيات، القطاع الزراعي، الطاقة المتجددة، وكذا 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، و١٥٥ مدرسة فنية خاصة، وتنظيم ٩ مسابقات وأنشطة، بالإضافة إلى إدخال نظم عسكرية تأسيسية في ٣٠٠ مدرسة فنية، بنهاية عام (٢٠٢٧/٢٦).

جدول ٢ مستهدفات برنامج عمل الحكومة ٢٠٢٤/٢٠٢٥ - ٢٠٢٦/٢٠٢٧

المستهدف (٢٠٢٧/٢٦) - ٢٠٢٥/٢٤	وحدات القياس	مؤشرات الأداء المستهدفة
٦,٥	%	معدل البطالة
٣٩,١	%	معدل التشغيل في حضر محافظات الوجه القبلي
	%	معدل التشغيل في ريف محافظات الوجه القبلي
٤٥	%	معدل التشغيل في حضر محافظات الحدود
	%	معدل التشغيل في ريف محافظات الحدود
١٩	%	نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة

المصدر: برنامج عمل الحكومة ٢٠٢٤/٢٠٢٥ - ٢٠٢٦/٢٠٢٧

السياسات المؤثرة على سوق العمل في مصر

وفقًا للإطار الاستراتيجي الحاكم لسوق العمل في مصر يستعرض الجزء التالي السياسات المؤثرة على جانبي العرض والطلب على العمل، مع التركيز على القطاعات ذات الأولوية. كما يتناول حوكمة سوق العمل من خلال الأطر المؤسسية والتشريعية، وآليات تفعيل الحوار الاجتماعي، ويُختتم بتحليل خدمات التوظيف وسياسات سوق العمل النشطة كسبل فعّالة لتعزيز التشغيل اللائق وتحسين فرص الاندماج في سوق العمل، لا سيّما للفئات الأولى بالرعاية. تُظهر مراجعة السياسات المؤثرة على سوق العمل في مصر وجود جهود واضحة لتعزيز التوظيف ورفع كفاءة ومرونة سوق العمل، إلا أن عددًا من التحديات الهيكلية والتنفيذية لا تزال تحول دون تحقيق الأثر المطلوب.

١. السياسات المؤثرة على طلب العمل

تنقسم السياسات المؤثرة على سوق العمل بشكل رئيسي إلى خمس مجموعات، تتمثل هذه المجموعات في السياسات القطاعية والصناعية؛ السياسات المرتبطة بالتجارة الدولية والاستثمار الأجنبي المباشر؛ سياسات بتغيير المناخ والتحول الأخضر العادل؛ سياسات التحول الرقمي، وسياسات تنمية المشروعات.

وتختص المجموعة الأخيرة بتلك السياسات التي تستهدف ما يلي: تعزيز المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة ودعم جهود التحول إلى القطاع الرسمي، تعزيز ريادة الأعمال والمشروعات الناشئة،

تعزيز بيئة الأعمال، وسياسات التغلب على العوامل التي تقوض استدامة المشروعات.

٢. السياسات المؤثرة على عرض العمل

تنقسم السياسات المؤثرة على جانب عرض العمل إلى سبع مجموعات رئيسية هي: السياسات المتعلقة بالتعليم بصفة عامة والمبادرات الخاصة به، سياسات ومبادرات التعليم الفني، سياسات ومبادرات التعليم العالي، سياسات ومبادرات التدريب المهني، سياسات الهجرة، سياسات زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة، والسياسات الرامية إلى إدماج الفئات الأكثر احتياجًا.

٣. حوكمة سوق العمل و الإطار المؤسسي للحوار الاجتماعي

وتشمل ثلاثة محاور؛ يتناول المحور الأول منها اللوائح المنظمة لسوق العمل والتي تتعلق بدخل مناسب للعامل، ساعات عمل مناسبة، استقرار العمل والأمان الوظيفي، وبيئة عمل آمنة. ويتناول المحور الثاني قوانين وأنظمة التأمين الاجتماعي، بينما يتناول المحور الثالث الإطار المؤسسي للحوار الاجتماعي.

٤. خدمات التشغيل وسياسات سوق العمل النشطة

تشمل هذه الخدمات ما يلي: الإطار القانوني لخدمات التشغيل العامة في مصر، الإطار التنظيمي لخدمات التشغيل في مصر، توسيع نطاق خدمات الوساطة في التشغيل، سياسات سوق العمل النشطة، ونظام معلومات سوق العمل.

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 للمنتدى 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 لمنظمة العمل الدولية إلى تحليل سوق العمل العالمي، في إطار القضايا المعاصرة التي تؤثر على العمالة والظروف الاجتماعية، تكيّفًا 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 الهيكلية 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 ٣,٢٪ في عام ٢٠٢٤، ومن المتوقع أن يستمر هذا التباطؤ في عام ٢٠٢٥، وعلى خلفية التطورات الأخيرة، خفض صندوق النقد الدولي في تقريره الأخير توقعاته لنمو الاقتصاد العالمي إلى ٢,٨٪، مقارنةً بتوقعاته السابقة البالغة ٣,٣٪ في يناير 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، والعمال المحبطين، والأشخاص غير المتاحين مؤقتًا للعمل، ومن المتوقع أن تستقر عند هذا المستوى في السنوات المقبلة.

٣. المشهد العالمي لسوق العمل

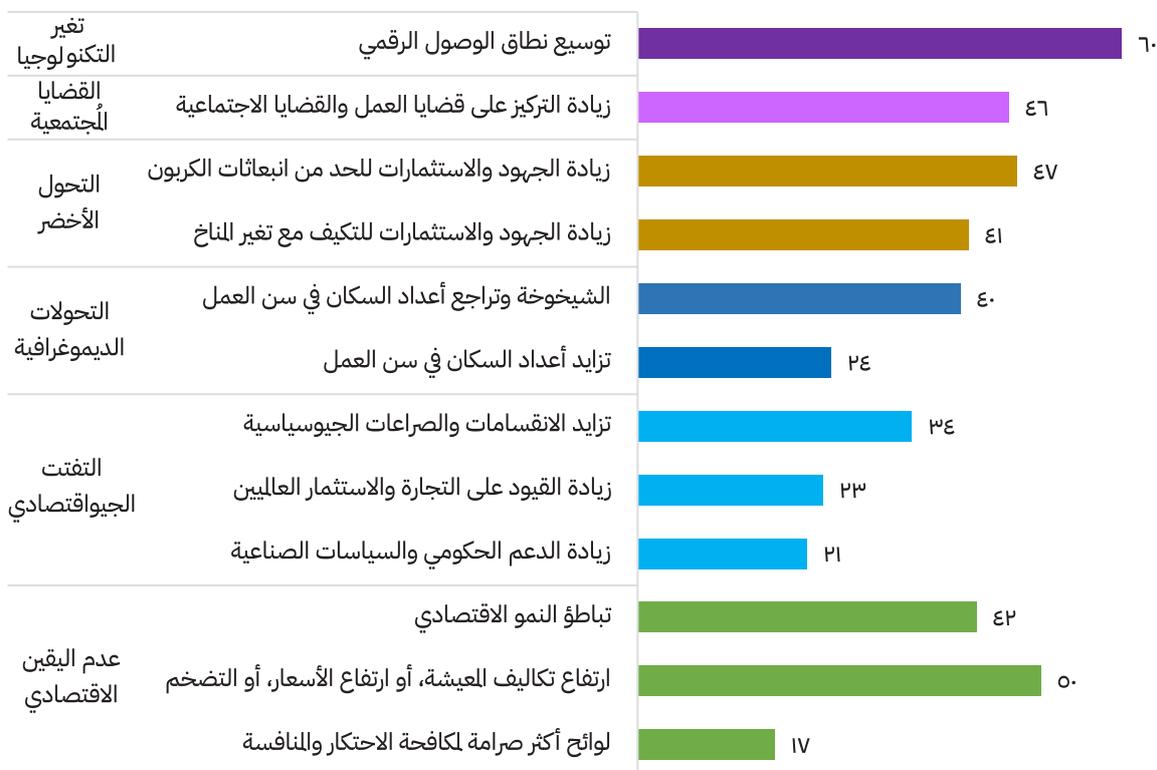
يشهد العالم في الآونة الأخيرة موجة من التغيرات الاقتصادية الكبرى، التي تفرض تحديات غير مسبوقة على الأسواق العالمية وسوق العمل. من أبرز هذه التغيرات، تباطؤ معدل النمو الاقتصادي، الذي أدى إلى تراجع معدلات التوظيف وانخفاض الإنتاجية في العديد من الدول. كذلك تراجعت تدفقات رأس المال والاستثمار الأجنبي المباشر، بما يعكس حالة من عدم اليقين الاقتصادي، ويؤثر سلبًا على فرص نمو الشركات والتوسع 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 حركة 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 داعمًا للوظائف. ومن ثم تصبح أهم هذه الاستراتيجيات هي تلك الخاصة بأسواق العمل.

إلا أن صياغة الاستراتيجيات الخاصة بأسواق العمل تأخذ في الاعتبار إلى جانب التغيرات سالفه الذكر عددًا من المحركات الأساسية التي تشكل معًا ديناميكيات سوق العمل. تمثلت أهم هذه المحركات في: التغيرات الديموغرافية، واستيعاب القوى العاملة الشابة المتزايدة؛ التحولات الخضراء، وخلق فرص جديدة في مجالات الطاقة المتجددة والاستدامة؛ والتقدم

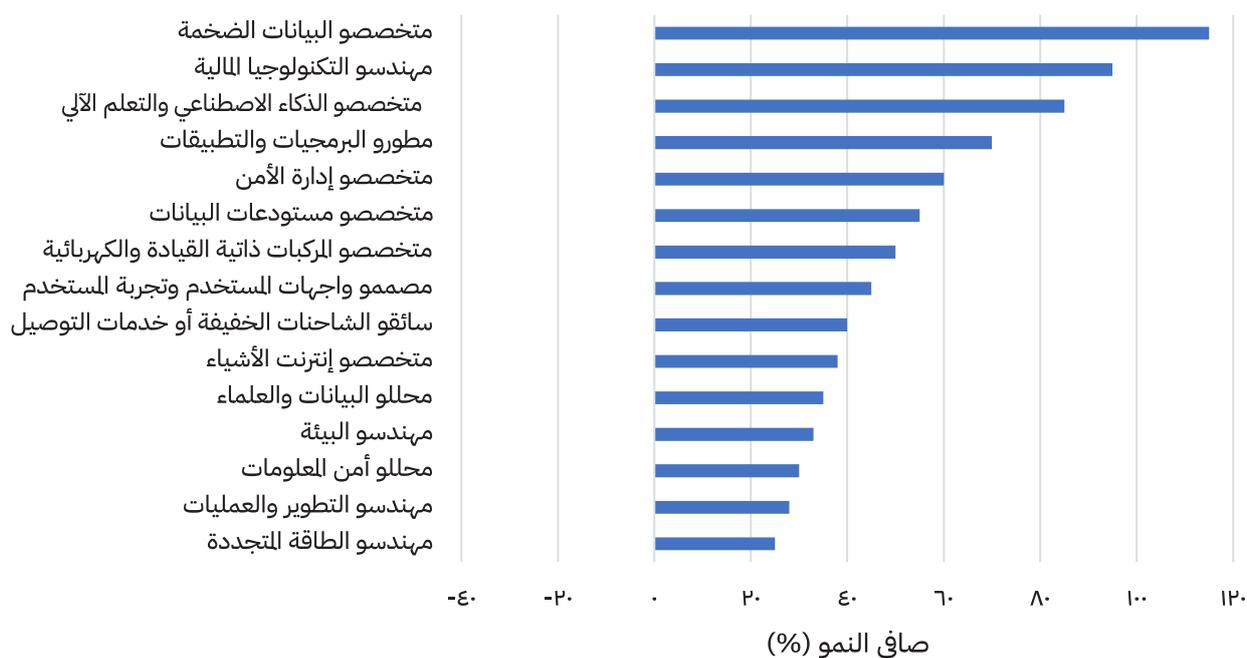
أهم التغيرات في سوق العمل

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 (%)

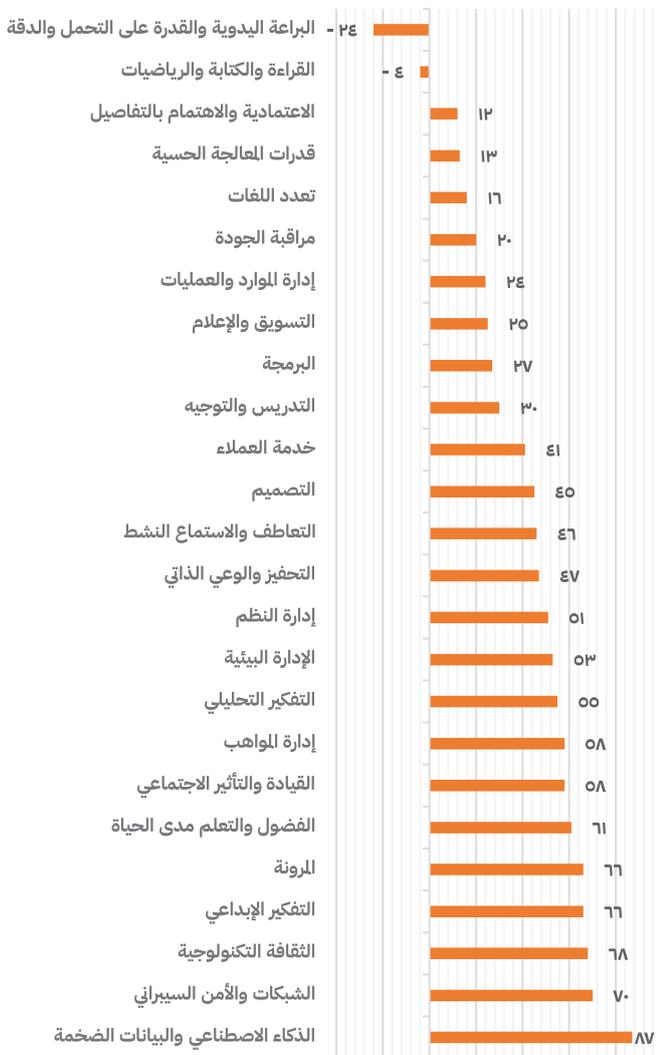
شكل ٢ الوظائف الأسرع نموًا والأسرع تراجعًا، ٢٠٢٥-٢٠٣٠



للصدر: تقرير مُستقبل الوظائف ٢٠٢٥، المنتدى الاقتصادي العالمي

تشير التقديرات إلى تحقيق زيادة صافية تُقدَّر بنحو ٧٨ مليون وظيفة على مستوى العالم، نتيجة خلق ١٧٠ مليون وظيفة جديدة مقابل استبدال ٩٢ مليون وظيفة بسبب التشغيل الآلي والتقدم التكنولوجي. ومن المتوقع أن تتركز فرص النمو الوظيفي في قطاعات الرعاية الصحية، والتعليم، والتكنولوجيا، والطاقة المتجددة، التي تشهد توسعًا متسارعًا بفعل الابتكارات الرقمية والتحول البيئي. في المقابل، يُتوقع أن تتأثر الوظائف التقليدية سلبيًا بالتحول التكنولوجي، مما يستدعي إعادة تأهيل القوى العاملة لمواجهة هذه التغيرات، حيث تُقدَّر نسبة العاملين عالميًا 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 ٤١٪ منها تخطط لخفض عدد الموظفين بسبب التشغيل الآلي.

شكل ٣ تطور المهارات من ٢٠٢٥ وحتى ٢٠٣٠



نسبة أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع (%)

المصدر: تقرير مستقبل الوظائف ٢٠٢٥، المنتدى الاقتصادي العالمي

أهم المهارات المطلوبة في سوق العمل

يسلط الرسم البياني المقابل الضوء على أسرع المهارات نموًا بين عامي ٢٠٢٥ و ٢٠٣٠ من وجهة نظر أصحاب الأعمال، حيث تصدر 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، والمرونة، والتعلم المستمر، والقيادة أهمية متزايدة، بما يعكس الحاجة إلى التكيف والابتكار في مواجهة بيئات عمل ديناميكية. كما تبرز أهمية مهارات إدارة المواهب، والاستدامة البيئية، والتفكير النظامي، تماشيًا مع الاتجاهات العالمية نحو التحول المؤسسي والانتقال الأخضر.

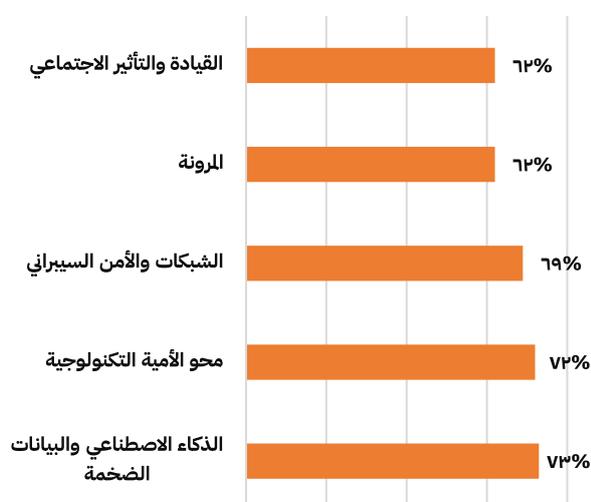
في المقابل، تراجع أهمية المهارات اليدوية والمهارات الأساسية في القراءة والكتابة والرياضيات (بنسبة انخفاض تصل إلى ٢٤٪) نتيجة الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا لأداء المهام الروتينية، مما يعزز الحاجة إلى التركيز على المهارات التي يصعب أتمتها.

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

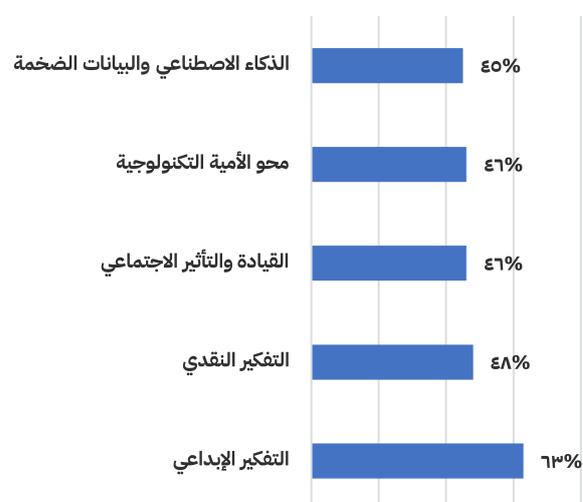
تطور المهارات محلياً

وفقاً لتقرير مُستقبل الوظائف الصادر عن منتدى الاقتصاد العالمي، أفاد ٤٥% من أصحاب الأعمال أنهم بحاجة لعمالة تمتلك مهارة الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة بحلول عام ٢٠٢٥، وهذه النسبة آخذة في الارتفاع مع توقع ٧٣% من أصحاب الأعمال احتياجهم لهذه المهارة بحلول عام ٢٠٣٠. وتُظهر الرسوم البيانية التالية مقارنة بين أهم المهارات المطلوبة في عام ٢٠٢٥ وتلك المتوقعة أن يزداد استخدامها وأهميتها مع حلول عام ٢٠٣٠، مما يعكس التحولات العميقة في طبيعة العمل والمهارات اللازمة لدعم الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة.

شكل ٥ مهارات سيزيد استخدامها في ٢٠٣٠



شكل ٤ المهارات الأساسية لعام ٢٠٢٥

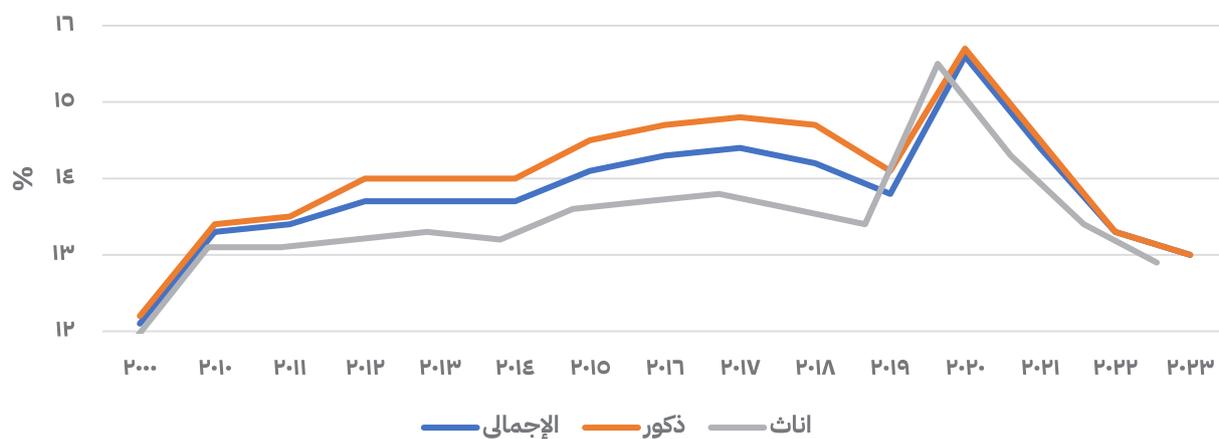


المصدر: تقرير مُستقبل الوظائف ٢٠٢٥، المنتدى الاقتصادي العالمي

الشباب في سوق العمل

يستعرض تقرير «اتجاهات التوظيف العالمية للشباب ٢٠٢٤» الصادر عن منظمة العمل الدولية ٢٠٢٤، 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 تتراوح أعمارهم بين ١٥ - ٢٤ عاماً) سجل ١٣٪ على مستوى العالم في عام ٢٠٢٣، وهو ما يمثل أدنى معدل له منذ ١٥ عاماً، وانخفاضاً عن مستويات ما قبل الجائحة في جميع المناطق باستثناء ثلاث 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 ٢٠٪ في عام ٢٠٢٣. ويشير التقرير إلى أن ٢ من كل ٣ شباب غير ملتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب علي مستوى العالم هم من النساء مما يسلب الضوء علي الفجوات الكبيرة في الوصول الي فرص التعليم والعمل.

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

العمل اللائق
ونمو الاقتصاد



كما يوضح التقرير أن القطاعات التي شهدت زيادة في توظيف الشباب هي القطاعات التقليدية كالتيجارة 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 عالمياً يشغلون وظائف غير رسمية أو مؤقتة، مما يحد من فرصهم في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي. ويُعزى 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

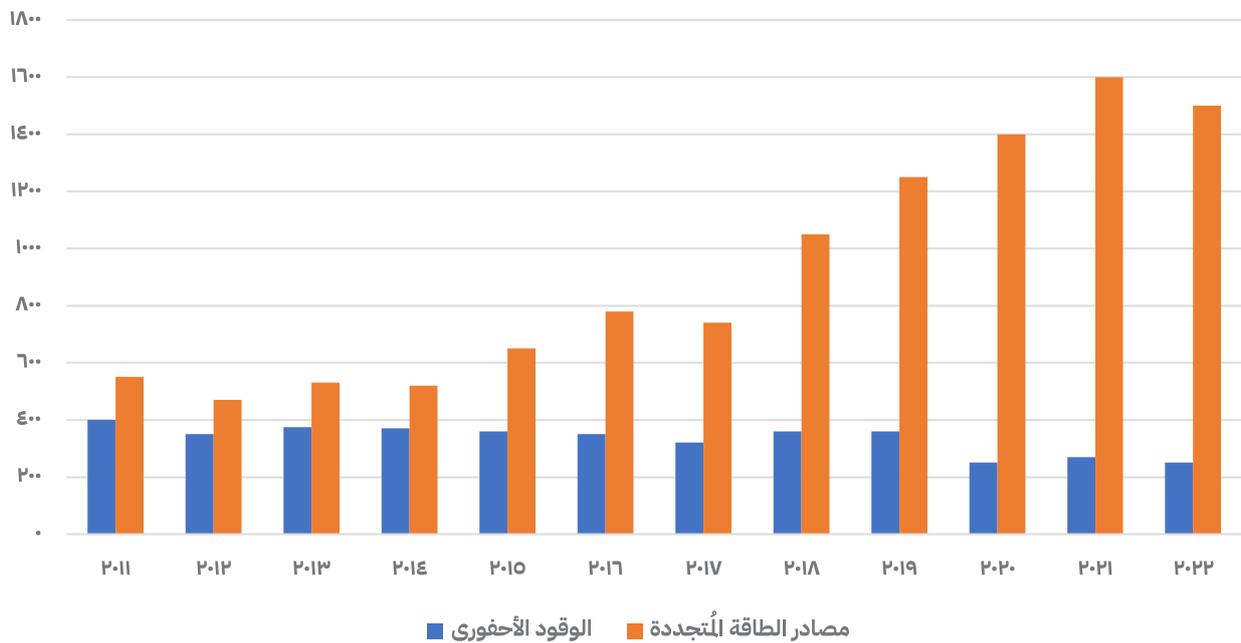
فمن المتوقع أن يترك هذا التحول أثراً بالغاً على سوق العمل وسبل العيش، حيث ستشهد بعض القطاعات انكماشاً ملحوظاً، مثل الصناعات المرتبطة بالوقود الأحفوري، وقطاعات أخرى ستشهد نمواً مثل الطاقة المتجددة، والنقل الكهربائي والاقتصاد الدائري.

وفي هذا الصدد، تشير الأدلة إلى أن القطاعات «النكمشة» و«النامية» قد تمثل مجتمعة حوالي ١٠-٢٠٪ من الاقتصاد.

ويتماشي مع هذا الاتجاه، التحولات الهيكلية في توزيع الاستثمارات الموجهة إلى القطاعات؛ فتوضح بيانات الشكل التالي اتساع الفجوة بين الاستثمارات الموجهة نحو مشروعات الطاقة النظيفة، وتلك الموجهة نحو الوقود الأحفوري وخاصة منذ عام ٢٠١٦.

يُعتبر التحول نحو الاقتصاد المستدام والحد من الانبعاثات الكربونية من المحاور الأساسية التي يمكن أن تُعزِّز التقدم التكنولوجي، وتُخفِّف من المخاطر، وتجعل الاقتصاد أكثر كفاءة. ومع ذلك، فإن معظم المناقشات 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 تحوُّلاً 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 المهارات الخضراء.

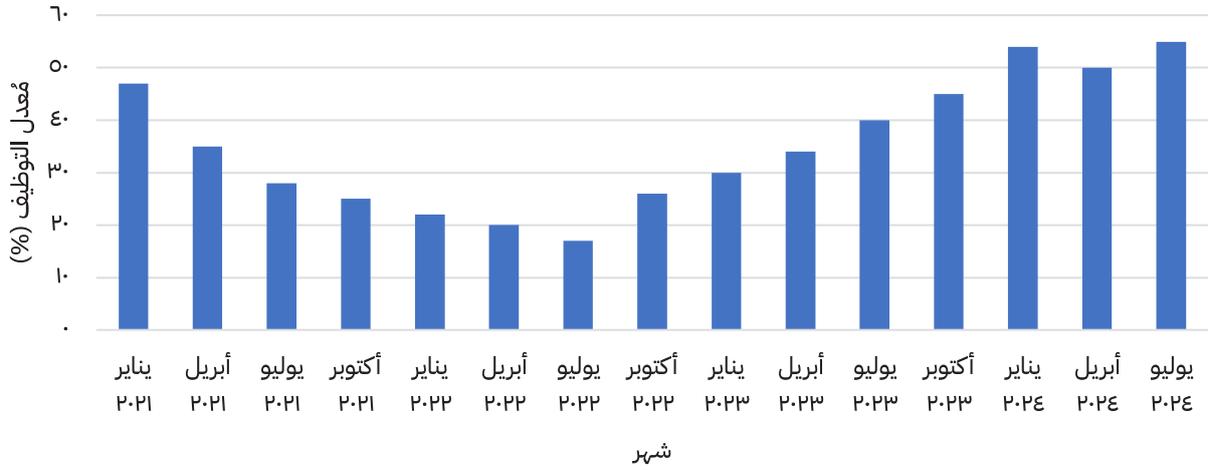
شكل ٧ تطور مشروعات الاستثمارات الأجنبية وتمويل الصفقات الدولية في مشروعات الطاقة المتجددة في مقابل الوقود الأحفوري (٢٠١١-٢٠٢٢)



المصدر: الأونكتاد (٢٠٢٢)، رصد اتجاهات الاستثمار، الإصدار الخاص رقم ٤٣، أكتوبر

هذه التحولات الهيكلية الناتجة عن زيادة وخفض الاستثمارات الموجهة للأنشطة الاقتصادية، تؤدي بدورها إلى زيادة وخفض مقابلين في فرص التوظيف؛ فبينما ينخفض الطلب على وظائف الوقود الأحفوري، يزيد في المقابل الطلب على الوظائف المرتبطة بالطاقة المتجددة 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 المتخصصين في المركبات الكهربائية وذاتية القيادة، والمهندسين البيئيين، ومهندسي الطاقة المتجددة، من بين أسرع ١٥ وظيفة نموًا على مستوى العالم. ويُعزى 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.



كما بلغت نسبة الوظائف التي تتطلب مهارة واحدة خضراء علي الأقل تضاعفت لتصل إلي نحو ٢٢,٤٪ من إجمالي الوظائف، وكنتيجة لهذا التطور، أصبح الباحثون عن عمل من ذوي المهارات الخضراء أكثر عرضة للتوظيف بنسبة الثلث تقريبًا (٢٩٪) مقارنة بمتوسط القوى العاملة.

وفيما يتعلق بالتركز القطاعي للمهارات الخضراء نجد أنها ترتفع إلى القمة في الصناعات والقطاعات الملوثة - الأشكال البيانية التالية- وذلك وفقًا لمؤشر «كثافة المهارات الخضراء» green skill intensity الذي يعكس مدى استخدام وظيفة ما للمهارات الخضراء؛ فتشير التقديرات إلي تركيز تلك المهارات في قطاعات النفط والغاز وبنسبة ٢١٪، في مقابل ١٢,٣٪ فقط في الاقتصاد بشكل عام؛ وهو ما يعكس أعلى مستويات للمؤشر. وتظهر المهارات الخضراء وفقًا للمؤشر ذاته وبشكل واضح في أنشطة الإدارة العامة والبناء والرعاية الصحية والزراعة والنقل، وعلي النقيض من ذلك، تشمل الصناعات ذات الكثافة المنخفضة للمهارات الخضراء التمويل والتكنولوجيا والمعلومات والإعلام.

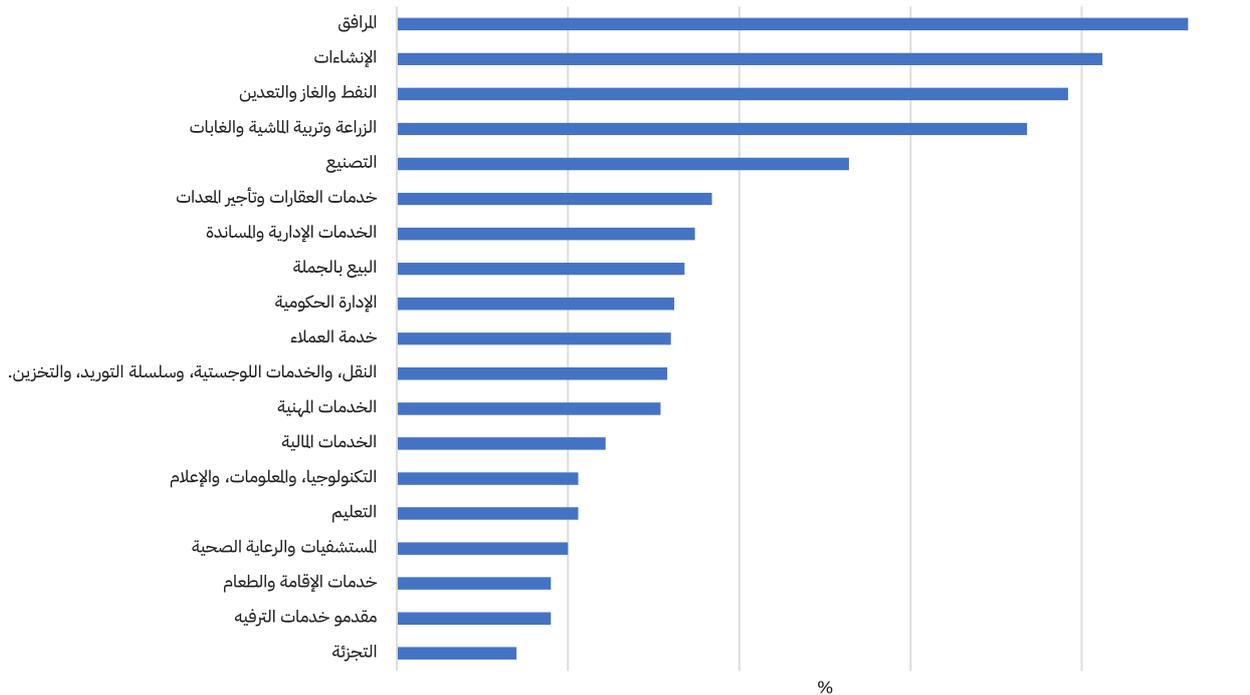
هذه الزيادة في الوظائف الناتجة عن التحول في هيكل الاستثمار القطاعي ستؤدي من جانب آخر إلي تغيير في نسبة القوى العاملة التي لديها مهارات خضراء لتلبية الطلب المتزايد علي الوظائف. الأمر الذي يستدعي تنفيذ أطر تدريب ودعم للمهارات تتواءم مع هذا التحول.

إضافة إلى ذلك، لا تزال الفجوة بين العرض والطلب على المهارات اللازمة لتسريع هذا التحول غير مدروسة بشكل كافٍ من قبل الحكومات والقطاع الخاص. ولكن أظهرت التحليلات الأخيرة أن الوظائف التي تتطلب مهارات خضراء قد شهدت نموًا بمعدل يفوق ضعف سرعة نمو المهارات نفسها خلال عامي ٢٠٢٢ و٢٠٢٣ (LinkedIn، ٢٠٢٣). في حين أن واحدًا 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 تتلقَ التدريب المناسب لمواجهة هذه التغيرات (Apolitical، ٢٠٢٣).

في هذا الصدد، تشير الإحصاءات أن نسبة المواهب الخضراء من إجمالي قوة العمل شكلت نحو ١٢,٣٪،

شكل ٩ كثافة المهارات الخضراء في القطاعات المختلفة

الطلب العالي على المواهب 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 التخفيضات 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 والتقدم التكنولوجي.

ومع ذلك، فإن هذا التحول يُظهر التفاوتات الموجودة بين الذكور والإناث في سوق العمل، حيث تشكل النساء نسبة ٢٩,٢٪ فقط من العاملين في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات STEM، وبالتالي تُعد من الفئات الأكثر عرضة للتأثر السلبي في هذه المرحلة الانتقالية مما يبرز 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، ما يساهم في تقليص فجوة الأجور وتحقيق العدالة الاقتصادية.

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

وفي هذا السياق، راعت المنصة الوطنية المصرية لبرنامج «نُوفِي» التحديات المرتبطة بإعادة التأهيل المهني؛ ففي



على مستوى العالم، يُعد قطاع المرافق (Utilities) هو القطاع الذي يمتلك أكبر نسبة من الكفاءات الخضراء، حيث تبلغ نسبتهم ٢٨,١٪، كما يُسجل أعلى طلب على هذه الكفاءات، إذ تتطلب ٢٣,١٪ من الوظائف المعلنة مهارات خضراء. ويُعد ذلك منطقيًا، نظرًا لأن هذا القطاع يضم مجالات الطاقة المتجددة التي تشهد نموًا 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 حالة أخذ مستويات التعليم في الاعتبار. فعلى سبيل المثال، يتقاضى فينو تركيب الألواح الشمسية في الولايات المتحدة أجورًا تقل بما يتراوح بين ٤٠٪ و٥٠٪ مقارنة بنظرائهم في قطاع النفط والغاز. كما أن طبيعة العديد من الوظائف الخضراء، خاصة تلك المرتبطة بقطاعي البناء والطاقة المتجددة، 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 قضايا سوق العمل مع قضايا المساواة بين الذكور والإناث. فبحسب الدراسات، يشغل الرجال نحو ٧٠٪ من الوظائف المرتبطة بالأنشطة الملوثة للبيئة عالميًا، 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.

التجارية، لتشمل جميع جوانب القوى العاملة، من حيث البرامج الانتقالية، والتدريب المهني، والتعليم العالي.

تشير التجارب الدولية إلى أن الدول التي تبنت أطر 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.

الابتكار في برامج العمل والمهارات والتكيف الاجتماعي:

يجب أن يشمل التحول استراتيجيات مرنة 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.

٢. الاستثمار في الموارد البشرية:

يتطلب هذا التحول استثمارًا حقيقيًا في التعليم والتدريب، مع ضرورة التنسيق بين الحكومات والشركات والقطاع الخاص لزيادة التمويل المخصص لهذا التحول. كما يجب أن يُؤخذ في الاعتبار ضرورة توفير تمويل مبتكر يضمن توفير فرص التدريب لجميع الفئات، بما في ذلك الفئات الأكثر عرضة للخطر.

يجب أن تحظى الفئات الأكثر تأثرًا من المجتمعات المهمشة في هذا التحول باهتمام خاص، من خلال سياسات تشاركية تضمن مشاركتها الفعالة في صياغة وتنفيذ هذه البرامج والسياسات.

إطار تنفيذ محور الطاقة، الذي يستهدف إضافة قدرة إنتاجية تبلغ ١٠ جيجاوات من الطاقة المتجددة والتخفيض 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.

في سياق متصل، قد قام البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية EBRD الدعم الفني لإعداد خطة انتقال عادل، الأمر الذي يجعل لشركاء التنمية دور محوري في دعم جهود إعادة تأهيل العمالة وتطوير المهارات لتمكينها من الاندماج في القطاعات الخضراء، وتقليل الأثر الاجتماعي لعملية التحول.

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

١. الاستراتيجيات والسياسات والإدارة:

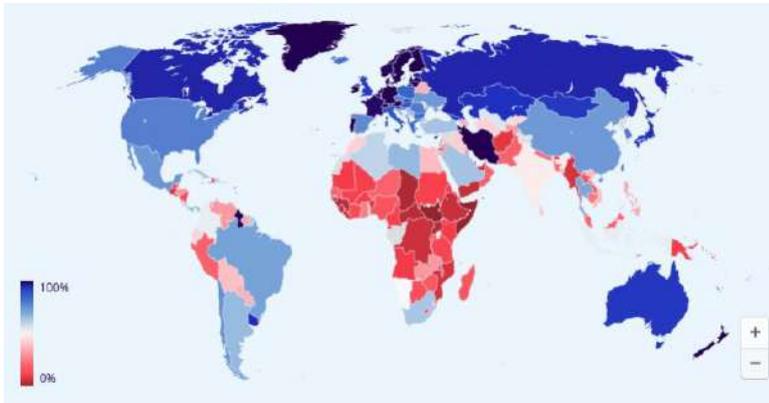
يتطلب التحول إلى الاقتصاد الأخضر استراتيجيات شاملة لسوق العمل، مثل خلق الوظائف، وتوفير التدريب المهني، ومساعدة العمال في التكيف مع التحولات الجديدة. يجب دمج هذه الجهود في السياسات المناخية مثل المساهمات المحددة وطنيًا (NDCs)، وخطط التنمية الوطنية، والسياسات

يمكن أن يُحدث آثراً إيجابية على أسواق العمل، ويساهم في تحقيق العدالة والمساواة والحد من الفقر.

تتمثل أهم العناصر في وضع حد أدنى للأجر فيما يلي:

- الحماية القانونية - الحد الأدنى للأجور يجب أن يكون ملزم 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 المعرضين للخطر.
- كما يستخدم كأداة رئيسية في الحد من الفقر والتوزيع العادل للدخل، وحماية العمال من الأجور المنخفضة بشكل مفرط.

خريطة نسبة التغطية بالحماية الاجتماعية حول العالم



المصدر: إحصاءات منظمة العمل الدولية ٢٠٢٤

الحماية الاجتماعية والأجور

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، يخضع الي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، إلا أن هناك ٣,٨ مليار شخصاً لا يخضعون الي أي نوع من الحماية الاجتماعية.

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

تشير الخريطة المقابلة إلي تصنيف دول العالم وفقاً لمعدل التغطية، كما هو موضح من تغطية كاملة إلي معدلات منخفضة جداً تتراوح ما بين (٠ - ١٠٠٪).

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 علي حد سواء. وبالرغم من اختلاف الممارسات بشكل كبير من دولة لأخري؛ فأيّاً كان النهج المتبع فقد خلص معظم الاقتصاديين وصانعي السياسات إلى أن الحد الأدنى للأجور، عند تحديده عند المستوى المناسب،

وبوجه عام، يعتبر الحد الأدنى للأجور هو الأداة الأكثر استخداماً لحماية أجور العمال ذوي الأجور المنخفضة، وخاصة أصحاب الياقات الزرقاء (Blue Collars).

في سياق متصل، يوضح تقرير الأجور العالمي ٢٠٢٠-٢٠٢١ 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.

كما يوضح التقرير أنه على الرغم من أن تطبيق الحد الأدنى للأجور لا يزال يشكل تحديًا كبيرًا، 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 دورًا رئيسيًا 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 التغييرات 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 تآكل القوة الشرائية الناجم عن ارتفاع تكاليف المعيشة.

في هذا الصدد، تشير بيانات تقرير ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ إلى أن الأجر الحقيقي (المعدل وفقاً للتضخم) سجل نمواً بنسبة ١,٨٪ خلال عام ٢٠٢٣، و ٢,٧٪ في النصف الأول من عام ٢٠٢٤، وهو ما يشكل أعلى زيادة خلال أكثر من ١٥ عامًا. 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.

والجدير بالذكر أن الاقتصاد المصري قد شهد تحولاً تدريجيًا 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. واستمرارا لمسار إصلاح الاقتصاد المصري وإعادة هيكلته، تتجه الدولة في المرحلة الحالية إلى التركيز بشكل أكبر على القطاعات الأعلى إنتاجية والأكثر قدرة على النفاذ للأسواق التصديرية مثل الصناعات التحويلية وقطاع الخدمات لما 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 متطورة تمثل قاعدة داعمة للتصنيع والاستثمار.

وفي هذا السياق، يُعد التحول الرقمي محركًا حاسمًا لنمو الاقتصاد المصري، لما له من دور في تعزيز الإنتاجية والابتكار وتوسيع فرص الوصول إلى الأسواق، لاسيما بالنسبة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة. ومن خلال دمج المنصات الرقمية، يمكن لمصر تسريع وتيرة التجارة الإلكترونية والخدمات الرقمية، بما يدعم زيادة الأعمال ويوفر فرص عمل ذات قيمة مضافة.

٤. نبذة عن تطور مؤشرات التشغيل والإنتاجية (٢٠٠٣ - ٢٠٢٤)

أنماط النمو والإنتاجية

كما تمت الإشارة في الفصول السابقة، لقد نما الاقتصاد المصري خلال العقدين الماضيين 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 متواضعًا بمتوسط ٢,٥٪ خلال الفترة من ٢٠٠٤ إلى ٢٠٢١، إلا أن ذلك يفتح المجال أمام تسريع الإصلاحات الهيكلية وتبني سياسات داعمة 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.

شكل ١٠ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج، رأس المال، العمالة؛ بالأسعار الثابتة (بالدولار الأمريكي)



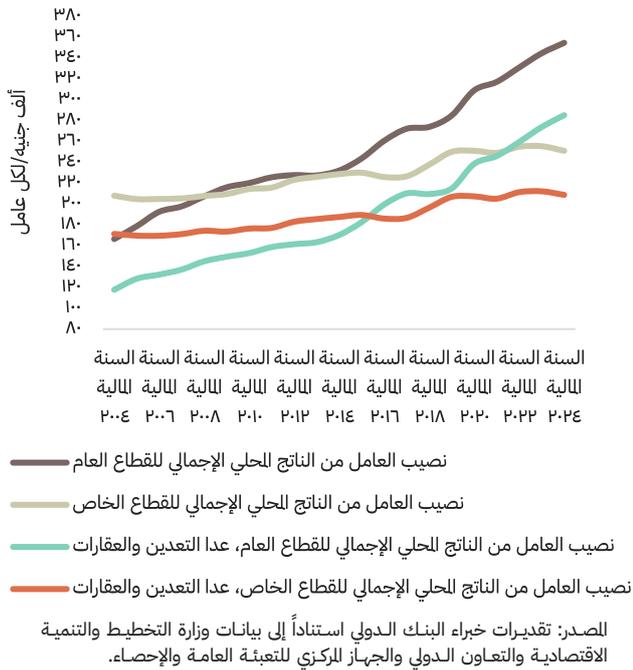
نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي

المصدر: الدراسة التشخيصية الإستراتيجية القطرية للبنك الدولي، ٢٠٢١.

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، وثانياً، 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 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 ١١ نمو الإنتاجية في مصر



أنماط التشغيل

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

وقد شهدت الدول التي تبنت الرقمنة، مثل جمهورية كوريا، تحسينات ملموسة في الناتج المحلي الإجمالي والتوظيف، من خلال ربط التقدم الرقمي بالسياسات الصناعية. ولعبت خطة كوريا الرقمية الجديدة "Digital New Deal" دوراً محورياً في تحقيق النمو في قطاعات مثل التصنيع الذكي، والتكنولوجيا المالية، والتجارة الإلكترونية، من خلال التركيز على تقنيات الذكاء الاصطناعي، وشبكات الجيل الخامس (5G)، والبيانات الضخمة. وساهم هذا البرنامج في تعزيز ريادة الأعمال وخلق فرص للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، مما دعم الاقتصاد بشكل أوسع.

وبالمثل، أعطى مشروع «تركيا الرقمية» الأولوية لبناء اقتصاد رقمي قوي من خلال تطوير البنية التحتية وتشجيع ريادة الأعمال الرقمية. وأسهمت مبادرات رئيسية مثل "Papara" و "BKM Express" في توسيع نطاق الخدمات المالية، مما عزز الشمول المالي، خاصة في المناطق المحرومة.

وفي السياق المصري، يُمثّل تطبيق "InstaPay" فرصة واعدة لتوسيع نطاق الشمول المالي. ويمكن كذلك تبني مقاربات أكثر تقدماً للتحول الرقمي، تركز على ما يلي:

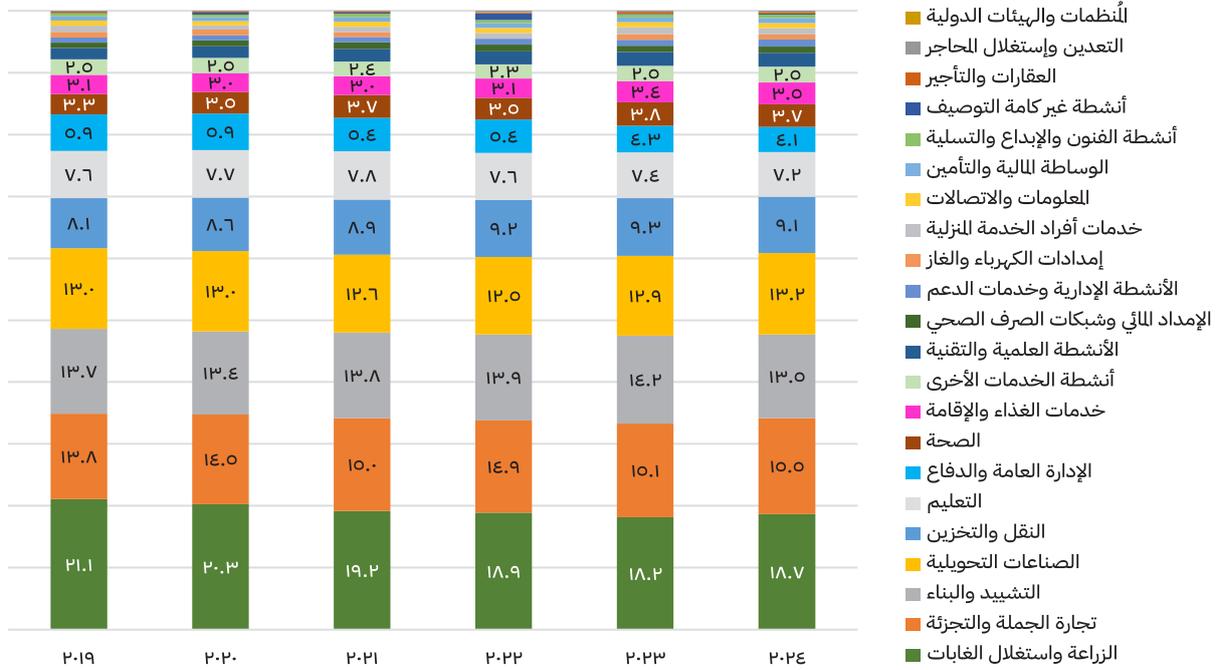
١. بناء بنية تحتية رقمية قوية، مع التركيز على تحقيق العدالة في الوصول إلى الإنترنت عريض النطاق وخدمات الجيل الخامس على مستوى الجمهورية.
٢. تعزيز للمهارات الرقمية لضمان جاهزية القوى العاملة.
٣. وضع نظم لحوكمة الذكاء الاصطناعي والبيانات كركائز لتنويع الاقتصاد، من خلال تطوير آليات لحوكمة البيانات تضمن حماية المعلومات وتعزز القدرة التنافسية.

٤. تطوير الخدمات المالية الرقمية والحكومة الرقمية، بما يُسهم في تعزيز الشمول المالي ورفع كفاءة الإدارة، فضلاً عن إنشاء منصات رقمية للمشروعات الصغيرة ورواد الأعمال.

من شأن هذه المقاربات أن تحفّز الاستثمار الأجنبي المباشر، وتدفع عجلة النمو الاقتصادي، وتخلق فرص عمل في القطاعات المدفوعة بالتكنولوجيا مثل التجارة الإلكترونية، والتكنولوجيا المالية، وخدمات الذكاء الاصطناعي.

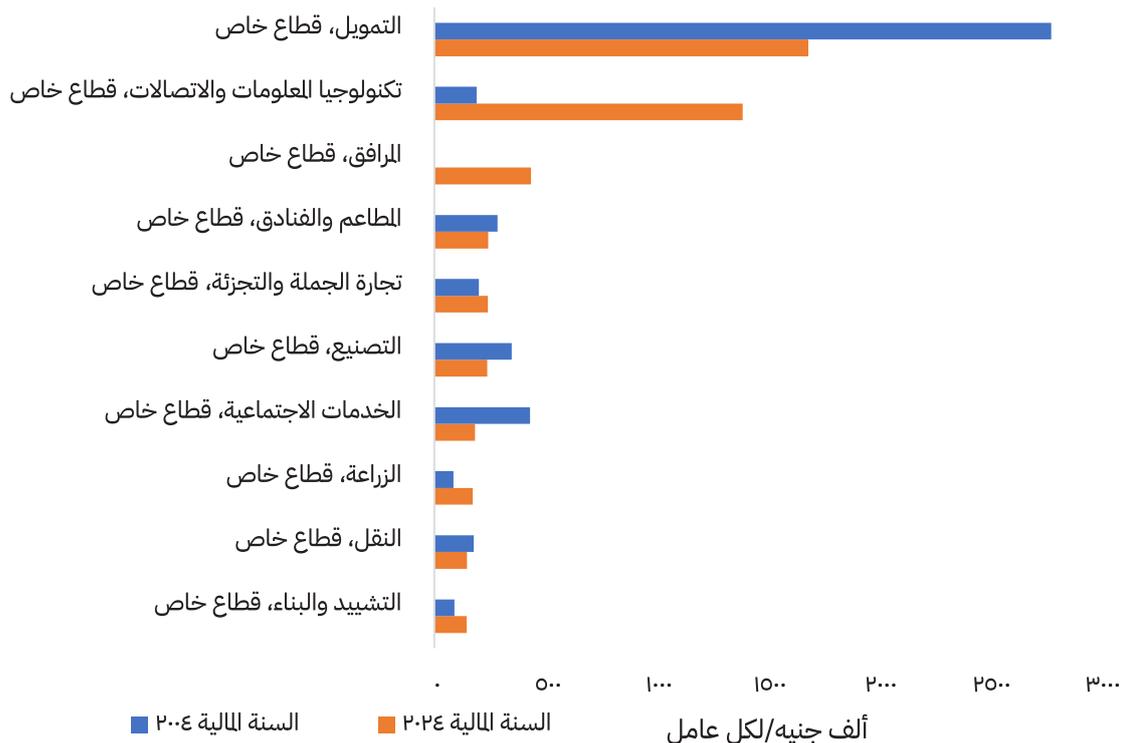
تصدّرت ثلاثة أنشطة قائمة القطاعات الأكثر استيعاباً للذكور في سوق العمل، وهي: الزراعة، والتشييد والبناء، وتجارة الجملة والتجزئة، مما يعكس تركّز تشغيل الذكور في القطاعات الإنتاجية والميدانية. أما بالنسبة للإناث، فقد كانت القطاعات الثلاثة الأعلى من حيث التشغيل هي: التعليم، والزراعة، ثم كل من تجارة الجملة والتجزئة والصحة، اللتين تقاسمتا المرتبة الثالثة، وهو ما يشير إلى ميل أكبر لتشغيل الإناث في القطاعات الاجتماعية والخدمية.

شكل ١٢ التوزيع النسبي للمشتغلين وفقاً للنشاط الاقتصادي (٢٠١٩-٢٠٢٤)



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

شكل ١٣ ترتيب القطاعات حسب الإنتاجية



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

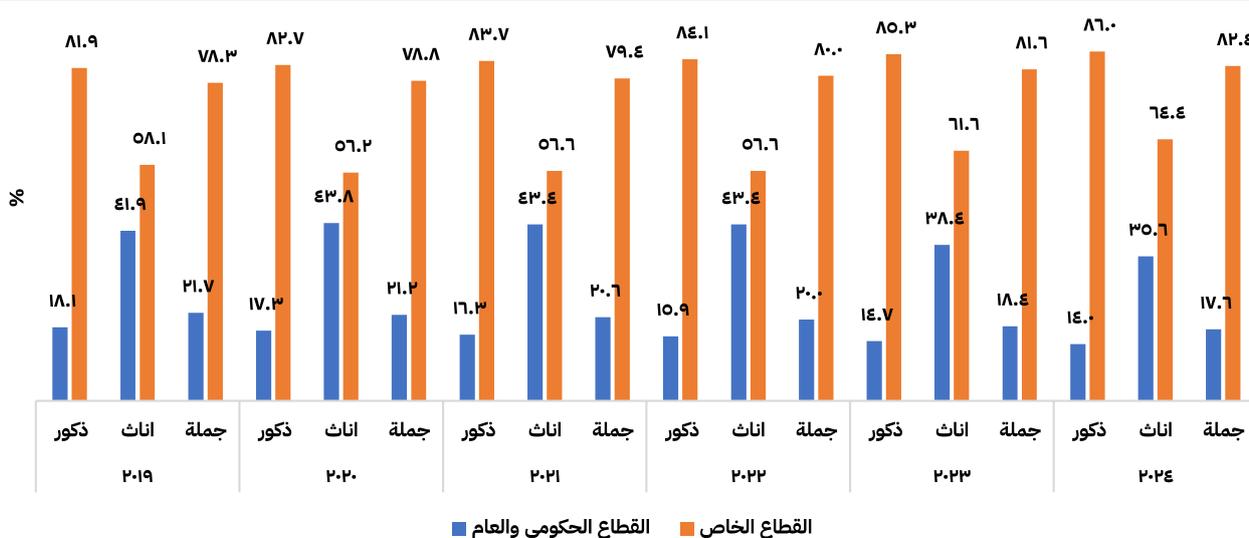
كما هو موضح في الشكل أعلاه، فإن أكثر القطاعات إنتاجية داخل القطاع الخاص هي القطاعات القابلة للتبادل التجاري مثل الصناعة التحويلية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والسياحة، وهي القطاعات التي تم التركيز عليها كما ورد في الفصول السابقة بما يتماشى مع النموذج الاقتصادي الجديد.

تحول تدريجي في هيكل سوق العمل نحو الاعتماد المتزايد على القطاع الخاص كمصدر رئيسي للتوظيف

على مدار العقدين الماضيين، توسع دور القطاع الخاص في سوق العمل بشكل ملحوظ، حيث ارتفعت نسبة التوظيف فيه بنحو ١٢,٧ نقطة مئوية، من ٦٦,٩٪ إلى ٨٢,١٪ من إجمالي المشتغلين، وفقاً لمسح قوى العمل الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بينما تراجع التوظيف في القطاع العام، ما يعكس تحولاً تدريجياً في هيكل سوق العمل نحو الاعتماد المتزايد على القطاع الخاص كمصدر رئيسي للتوظيف.

وعلى مدار هذه السنوات، حافظ القطاع الخاص على استحوازه على النسبة الأكبر من العاملين من الذكور والإناث. ومع ذلك، تُظهر البيانات اتجاهاً مستمراً لتفضيل نسبة أكبر من الإناث للعمل في القطاع الحكومي والعام مقارنة بالذكور؛ إذ بلغت نسبة العاملات في هذا القطاع ٣٥,٦٪ في عام ٢٠٢٤، مقابل ١٤٪ فقط من الذكور في نفس العام.

شكل ١٤ التوزيع النسبي للمُشتغلين طبقاً للقطاع (٢٠١٩-٢٠٢٤)



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

يعزز فرص العمل اللائق خاصة بالنسبة للإناث.

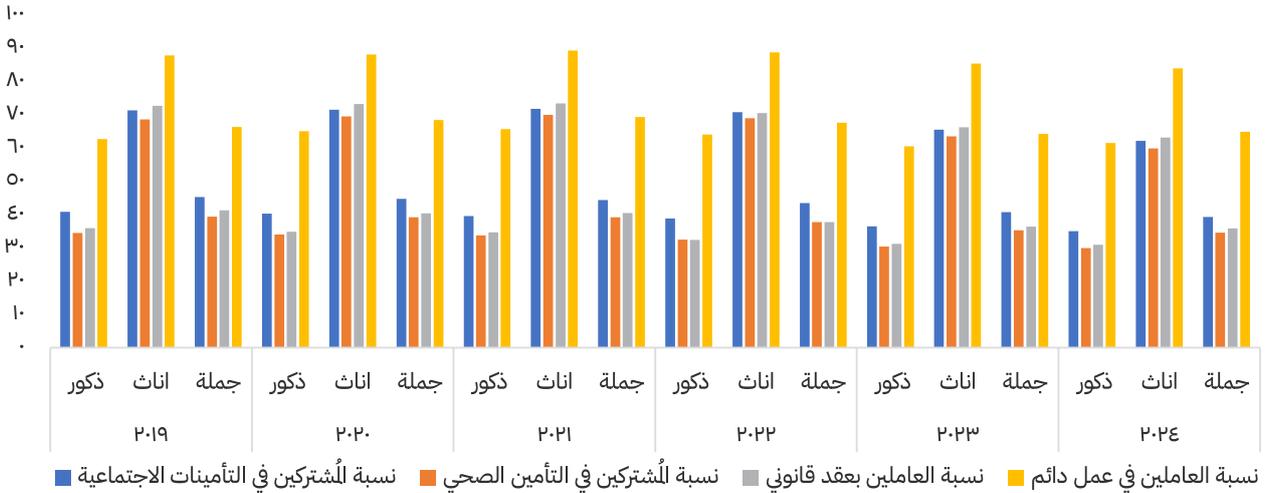
وتبرز في هذا السياق أهمية مواصلة الجهود لتعزيز دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة كرافعة أساسية لخلق فرص عمل مستدامة، مع التوسع في مظلة الحماية الاجتماعية، وتطوير سياسات للأجور تراعي العدالة والتوازن. ومن شأن هذه الجهود أن تدعم تحقيق تقدم تدريجي نحو سوق عمل أكثر شمولاً وجودة، بما يتماشى مع أهداف التنمية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

جودة ونوعية الوظائف المقدمة من القطاع الخاص

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

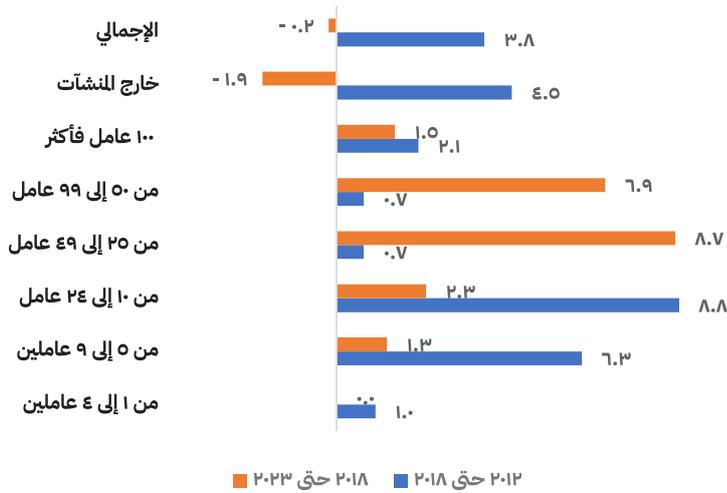
كما يلاحظ أن قطاع الحكومة والقطاع العام يوفر مستويات أعلى من جودة العمل، سواء من حيث الاستقرار الوظيفي أو الحماية الاجتماعية، وهو ما

شكل ١٥ مؤشرات جودة العمل للمُستغلين بأجر طبقاً للنوع (٢٠١٩-٢٠٢٤)



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

شكل ١٦ نمو التشغيل بأجر في القطاع الخاص



المصدر: المسح التتبعي لسوق العمل في مصر ٢٠٢٣ ELMPS

الأجور

تعتبر الأجور من القضايا الديناميكية التي تتأثر بالتغيرات الاقتصادية، وتحتل حالياً مركز الصدارة في الحوار الدائر الآن بين الأطراف المعنية من الحكومة والعمال وأصحاب الأعمال، من أجل ضرورة إيجاد الآليات، التي تحقق التوزيع العادل لثمار النمو من ناحية، وتحقق التوازن بين طرفي العملية الإنتاجية: مصلحة العامل وصاحب العمل.

في ضوء الإصلاحات الاقتصادية التي شهدتها مصر، تم

التشغيل بأجر في القطاع الخاص

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

وعلى الرغم من أن مرونة التوظيف للنمو في مصر (٠,٥٥) جاءت أقل قليلاً من المتوسط في الدول متوسطة الدخل (٠,٥٩)، فإن هذه الفجوة البسيطة تعكس مساحة واسعة

للتحسن مستقبلاً، خاصة مع تعظيم دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز قدراتها على التوسع والنمو.

كما أن تعزيز تحول الوظائف نحو القطاع الخاص المنظم وتطوير بيئة العمل بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر يمكن أن يساهم 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.

انخفض معدل البطالة إلى ٦,٦٪ في السنة المالية ٢٠٢٤ مقارنة بمتوسط ١٠٪ خلال العقد الماضي، وهو ما يعكس تحسناً ملحوظاً في أداء سوق العمل ومع ذلك، قد يعود هذا الانخفاض جزئياً إلى التباطؤ المؤقت في نمو الفئة السكانية الشابة - وهي الفئة التي تتركز فيها البطالة في مصر - كما قد يعود من جانب آخر إلى التراجع بشكل عام في معدل المشاركة في القوى العاملة وبالأخص مشاركة الإناث.

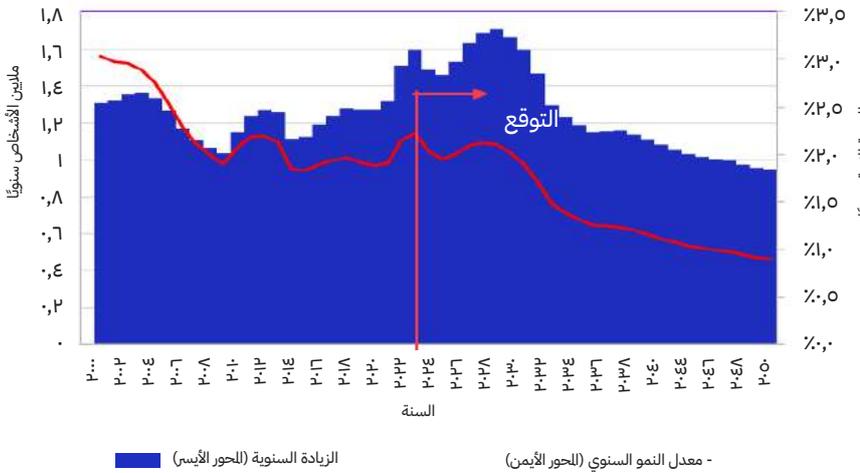
ومن المتوقع أن يزيد عدد السكان في سن العمل بأكثر من ١,٧ مليون سنوياً في عام ٢٠٣٢، نتيجة ما يسمى «الصدى الديموغرافي» لظاهرة تضخم الشباب وهو ما يمثل فرصة ذهبية للاستفادة من العائد الديموغرافي من خلال توجيه هذه الطاقات الشابة نحو دعم النمو الاقتصادي وتعزيز الابتكار والإنتاجية في مصر.

التأكيد على ضرورة تحديث سياسات الأجور لمواكبة التغيرات الاقتصادية، مع مراعاة زيادة الحد الأدنى للأجور بما يتناسب مع متطلبات تكاليف المعيشة ومعدلات التضخم. ومن هنا، أصبحت سياسة تحديد الحد الأدنى للأجور أحد أولويات الحكومة المصرية، لما لها من تأثير بالغ علي الجوانب الاقتصادية والاجتماعية؛ من حيث ضرورة إحداث التوازن للملائم بين الحفاظ علي القوي الشرائية كمحرك للاستهلاك الخاص، وبين الحفاظ علي مستويات الاستثمار لدعم النمو الاقتصادي. وهنا لا بد من التفرقة بين تحديد الحد الأدنى للأجور اللازم للمعيشة، وبين مستوى الأجور الذي يرتبط بالكفاءة والأداء والإنتاجية.

فرصة ذهبية للاستفادة من العائد الديموغرافي

يُعد كل من معدل البطالة ومعدل المشاركة في قوة العمل من المؤشرات الرئيسية التي يتم جمعها وتحليلها بانتظام لقياس أداء سوق العمل، ويتم احتسابه من قبل الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وبالاستناد إلى معايير منظمة العمل الدولية. ويُقاس معدل البطالة بنسبة عدد الأفراد المتعطلين عن العمل إلى إجمالي قوة العمل، حيث يُعرّف المتعطل بأنه الشخص في سن العمل (١٥ سنة فأكثر) القادر على العمل والراغب فيه، والذي قام بالبحث الجاد عن فرصة عمل خلال فترة مرجعية محددة، دون أن يتمكن من الحصول على عمل فعلي. وفي سياق متصل، يُستخدم معدل المشاركة في قوة العمل

شكل IV الصدى الديموغرافي Youth Bulge



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

مشاركة الإناث في القوى العاملة

يشير السياق التاريخي إلي تركيز فرص العمل للإناث في قطاعات الزراعة، والخدمات الاجتماعية في القطاع العام، والتي استوعبت في المتوسط ٧٣,٥٪ من إجمالي الوظائف المقدمة للسيدات خلال الفترة من ٢٠٠٤ وحتى ٢٠٢١، إلا أن مساهمة هذين القطاعين في الناتج المحلي الإجمالي وإجمالي التوظيف شهدت تراجعاً ملحوظاً، تقلصت نسبياً فرص العمل المتاحة للإناث.

كمؤشر مكمل يعكس مستوى الانخراط الاقتصادي للسكان، ويُحسب كنسبة عدد الأفراد المنتمين إلى قوة العمل - أي المشتغلين والمتعطلين معاً - إلى إجمالي عدد السكان في سن العمل (١٥ سنة فأكثر). ويساهم الربط بين المؤشرين في تقديم صورة أكثر تكاملاً حول أوضاع سوق العمل، من حيث مدى كفاءة السوق، التفسير الجزئي لمعدلات البطالة، والتعرف على مستويات المشاركة الاقتصادية للفئات المختلفة طبقاً لفئات العمر، التعليم، والنوع الاجتماعي.

صعيد تقلد المناصب القيادية أو المساهمة في امتلاك الشركات؛ سجلت الإناث في المناصب الإدارية العليا في الشركات المصرية نسبة منخفضة وتتراوح بين ٧٪ و ١٧٪، 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.

وسلّطت 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 فرصاً واعدة لخلق وظائف جديدة، خاصة من خلال أنماط العمل المرنة والعمل عن بُعد. وقد حافظت خدمات التعليم على أعلى معدلات تركّز 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 ٢٦٪ في عام ٢٠٢١.

كما حافظ قطاع الخدمات الصحية على تركّز مرتفع لتوظيف النساء خلال الفترة نفسها، حيث تراوحت نسبة العاملات فيه بين ١٢٪ و ١٥٪ من إجمالي القوى العاملة النسائية.

الاستثمار في رأس المال البشري

تبرز أهمية التراكم المعرفي والقدرات الفردية والمهارات باعتبارهم جزء من رأس المال القومي، ومصدر ثروة المجتمع ورفاهيته. فبينما كان يُنظر تقليدياً إلى رأس المال المادي كمحدد رئيسي لثروة الأمم، برز بوضوح أن المعرفة الفردية هي العامل الحاسم التي تحدد المسار التنموي للمجتمع.

ورغم أن مشاركة المرأة في سوق العمل ما زالت محدودة نسبياً (١٨٪ في عام ٢٠٢٣ مقارنة بـ ٢٣٪ في ٢٠١٢ و ٢٧٪ في ٢٠٠٦) وفقاً لمسح سوق العمل المصري (ELMPS)، فإن هذا الواقع يعكس في الوقت ذاته فرصة واعدة لتعزيز دور المرأة اقتصادياً، خاصة في ظل تفوقها الملحوظ في التحصيل العلمي. فبينما يبلغ متوسط مشاركة الإناث في سوق العمل نحو ٣٨٪ في الدول متوسطة الدخل و ٦١٪ 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. كما تكشف بيانات عام ٢٠٢٣ أن معدل البطالة بين الإناث الحاصلات على التعليم الجامعي وفوق الجامعي بلغ ٢٦,٥٪، مقارنة بـ ١٧٪ للحاصلات على التعليم الفني 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 ليوافق 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 الهيكلية 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 فنجد أنها تتمثل في وجود وظيفة ملائمة، وخاصة بعد أن توقف القطاع الحكومي كمستوعب أول لعمالة الاناث عن التعيين. وفي هذا السياق، ومع توجه الحكومة لإفساح المجال أمام القطاع الخاص ليقود النمو الاقتصادي ويصبح المحرك الرئيسي لخلق فرص العمل، تتوافر آفاق جديدة أمام المرأة لتعزيز فرصها في سوق العمل وزيادة مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية. أما على

وفي الآونة الأخيرة، ومع التطورات الديناميكية التي تشهدها أسواق العمل، يؤكد رئيس مجموعة البنك الدولي جيم يونغ كيم في مجلة Foreign Affairs، علي أن «فجوة في رأس المال البشري» أصبحت من أهم التحديات التي تواجه العالم اليوم، وأن القوى العاملة في العديد من الدول، غير مستعدة للمستقبل، نتيجة للتوسع في فجوة المهارات بشكل غير مسبق. ويجب على مختلف البلدان أن تستعد الآن لإعداد قوتها العاملة لمواجهة التحديات الضخمة وانتهاز الفرص الهائلة والاستفادة من الرخاء المستقبلي الناجم عن التغيير التكنولوجي.

ويؤكد أن هذا الرخاء مشروطًا باستعداد الدول ببذل الجهود نحو بناء رأس المال البشري، فالحكومات لها دور حاسم تؤديه في تحويل رأس المال البشري، لأن الفقر وعدم المساواة وغير ذلك من المساوئ تعوق الكثير من الأسر عن الاستثمار في صحة أطفالها وتعليمهم.

ويقدم البنك الدولي مساعده لمختلف الدول في إعطاء الأولوية لرأس المال البشري بطريقة مستدامة نظراً لتنامي الإدراك بأن الوظائف والعمال المهرة هم المفتاح للتقدم الوطني في بلدان العالم على جميع مستويات الدخل. ومن ثم، مساعدة الدول على تعزيز استراتيجياتها واستثماراتها المتعلقة برأس المال البشري وذلك لتحقيق تحسينات سريعة في النتائج.

تبرز أهمية تحسين أساليب قياس رأس المال البشري في ضوء دوره المحوري في دعم تحقيق الأهداف التنموية المشار إليها. ويُعد مؤشر رأس المال البشري الجديد أداة حيوية لكل من الحكومات والمواطنين، إذ يساهم في تقييم الجوانب المرتبطة بالإنتاجية، مثل معدلات بقاء الأطفال على قيد الحياة، واستعدادهم المبكر للنجاح، ومستوى تحصيلهم الدراسي، وصحة البالغين.

في الدول ذات الدخل المتوسط، التي يتضاءل دور الاستثمارات الرأسمالية في رأس المال المادي وحدها كمحرك رئيسي للنمو الاقتصادي، تزداد أهمية جودة رأس المال البشري - وتتركز هذه الجودة بشكل واضح في المخرجات التعليمية - المحرك الأساسي للنمو المستدام.

فالتعليم ذو الجودة العالية هو أساس ارتقاء الأمم وتقدم الشعوب. فالأمم لا تستطيع النهوض والتقدم إلا بالتعليم القائم علي الثورة العلمية والتكنولوجية

وقد ظهر مفهوم رأس المال البشري كأحد المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي منذ منتصف القرن العشرين، حيث أثبتت التجارب أن الاستثمار في التعليم وتنمية المهارات يزيد الإنتاجية ويحفز النمو المستدام، وأن التقدم التكنولوجي لا يمكن أن يحقق مردوده الكامل دون قوة عاملة مؤهلة قادرة على استيعابه.

ومنذ بداية سبعينيات القرن الماضي حدث تحولاً مهمًا من التركيز الضيق على النمو الاقتصادي فقط إلى تبني مفهوم أوسع للتنمية، انطلاقاً من ملاحظة تدهور مستويات المعيشة نتيجةً لتزايد معدلات البطالة والفقر، حتى مع تحقيق معدلات نمو مرتفعة. وجاء هذا التحول ليضع رأس المال البشري في قلب عملية التنمية، باعتباره الوسيلة والغاية، مع الاعتراف بأهمية العوامل الاقتصادية وغير الاقتصادية لتحقيق التنمية.

وقد مثل هذا النموذج تحولاً هاماً في الفكر التنموي من التركيز على النمو الاقتصادي فقط إلى الاهتمام بتحسين جودة حياة الشعوب. فجاء نهج التنمية البشرية ليؤكد أن التنمية الحقيقية تعني تمكين الأفراد من عيش حياة طويلة وصحية، مع اكتساب المعرفة، وامتلاك الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق. ويرتبط هذا المفهوم بشكل جوهري بمكافحة الفقر من خلال تعزيز القدرات البشرية وتوسيع نطاق الحريات والفرص المتاحة للأفراد، باعتبار التنمية عملية متعددة الأبعاد تتجاوز مجرد زيادة الدخل.

وفي هذا الصدد، يُعد النمو الاقتصادي عاملاً محوريًا، على المدى الطويل، لتحديد ما إذا كانت البلدان قادرة على استدامة ما تحزره من تقدم في التنمية البشرية، أو ما إذا كان مستوى الدخل قد عرقل التقدم الأولي أو أدي إلي انعكاس مساره.

وهنا تؤكد (OECD, 2000) أنه يمكن للاستثمار العام أن يساهم بشكل كبير في تعزيز رأس المال البشري وخاصة في الدول الفقيرة. بالمثل، تم التركيز علي الاستثمارات التي من شأنها زيادة الإنتاجية من خلال ما يسمى «بالتكيف بوجه إنساني» Adjustment with a Human Face الذي قدمته اليونيسيف، الذي ينصبّ علي التركيز على تمكين الأفراد من خلال التركيز على الاستثمارات الإنتاجية.

جودتها على كافة المستويات علي رأس أولويات الحكومة في الوقت الراهن، الأمر الذي يتطلب تعاوناً وثيقاً بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني.

ومما تجدر الإشارة إليه، أن تطوير رأس المال البشري هو عملية تراكمية تعتمد على تحقيق النجاح عبر مراحل الحياة المختلفة؛ فالطفل الذي يحصل على استثمار مبكر في تعليمه وصحته تكون فرصه أكبر في تحقيق مخرجات تعليمية متميزة، مما يزيد لاحقاً من احتمالية حصوله على وظائف لائقة ومستدامة.

ووفقاً لذلك، يتضمن المسار الإيجابي لتطور رأس المال البشري المراحل التالية:

- تحقيق تنمية شاملة خلال أول ١٠٠٠ يوم من الحياة.
- تنمية المهارات المعرفية والاجتماعية في الطفولة.
- اكتساب مهارات وسلوكيات ملائمة لسوق العمل خلال فترة المراهقة والشباب.
- تطوير وتحديث المهارات خلال مرحلة البلوغ والنضج المهني.
- الحفاظ على صحة جيدة وضمنان الشيخوخة المنتجة والنشطة.

التي تعتبر أساساً للاقتصاد القائم علي المعرفة، فضلاً عن العوائد الأخرى غير الاقتصادية للتعليم، اللازمة لعملية التنمية. فالتعليم يمتد أثره المباشر وغير المباشر إلى العملية التنموية من الناحية السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية. وتشير دراسة للصندوق النقد الدولي إلى أن زيادة متوسط سنوات التعليم بمقدار سنة واحدة تنعكس إيجاباً على المدى الطويل، إذ تسهم في رفع مستوى الناتج المحلي الإجمالي للفرد بنسبة تتراوح بين ٣ و٦ بالمئة، وتضيف ما بين ٤,٠ و٤,١ نقطة مئوية إلى معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي للفرد. ووفقاً للبنك الدولي، فإن زيادة معدل التعلم بواقع سنة واحدة يمكن أن يؤدي إلى زيادة نصيب الفرد من الدخل بنسبة تصل إلى ١٢٪. فالتعليم يعمل علي خلق المجتمعات الأكثر صحة، الأكثر غني، و الأكثر مساواة.

وفي السياق ذاته، فإن التعليم يعد أداة هامة من أدوات تحقيق العدالة الاجتماعية والحد من الفقر، فضلاً عن دوره في تعزيز النمو الاقتصادي من خلال زيادة القدرة التنافسية.

بناءً علي ما تقدم، ولتحقيق طفرات تنموية جديدة، مدعومة بالإصلاحات الهيكلية المنشودة في الاقتصاد المصري، يصبح هدف تعزيز مخرجات التعليم وتحسين

أهمية التصحيح المستهدف للمهارات الأساسية (تجارب من المغرب وكينيا)

يُقصد بالتصحيح المستهدف للمهارات الأساسية (Targeted Remediation) التدخل التعليمي المنظم الذي يهدف إلى تمكين الطلاب من إتقان المهارات الأساسية (كالقراءة والكتابة والحساب) عبر خطط تدريسية مصممة حسب احتياجاتهم الفعلية، بدلاً من الالتزام بالمنهج التقليدي الموحد. هذا النوع من التدخل أثبت فعاليته في تعويض الفاقد التعليمي ومنع تراكم التأخر الأكاديمي بمرور الوقت.

في هذا السياق، يمثل برنامج «المدارس الرائدة» (Pioneer Schools Program) في المغرب نموذجًا ناجحًا؛ حيث اعتمد البرنامج على تسريع تعميم المدارس النموذجية التي تركز على التعليم الأساسي عالي الجودة، مع توفير دعم مكثف للمعلمين وإدخال أدوات تقييم مستمرة للطلاب. وقد أظهرت التقييمات أن هذا التدخل كان أكثر فاعلية من 99% من التدخلات التعليمية الأخرى على مستوى العالم، وفقًا لتحليل البنك الدولي.

أما في كينيا، فقد ساهم برنامج «توسومي» (TuSomé) - «دعونا نقرأ»، الذي ركز على تطوير مهارات القراءة في الصفوف المبكرة، في تحسين مستويات القراءة والكتابة لدى مئات الآلاف من الأطفال من خلال مناهج مبسطة ودورات تدريبية قصيرة للمعلمين. غير أن نجاح تجربة المغرب مقارنة بتجربة كينيا يعود إلى سرعة التوسع والالتزام المؤسسي الكامل، حيث تم ربط الإصلاح بالتحفيز الإداري وتعميم الممارسات الفضلى عبر منظومة التعليم بالكامل، وليس في نطاقات جغرافية محدودة فقط.

تعزيز فعالية المعلمين: الاستثمار في الإعداد والتطوير المهني

تشير التجارب الدولية إلى أن الاستثمار في فعالية المعلمين يمثل أحد أعمدة تحسين جودة التعليم، علما بأن هذا الاستثمار لا يقتصر على التدريب التقليدي فقط بل يتضمن أيضا إصلاحات هيكلية تشمل: التوظيف القائم على الجدارة، تطوير برامج متقدمة لاختيار المعلمين، الاستناد إلى تقييمات تأسيسية (Induction Evaluations) لقياس الأداء

خلال السنوات الأولى، ووضع معايير مهنية واضحة لمزاولة مهنة التعليم.

في المغرب، تم ربط إصلاح التعليم بإعادة تعريف مسار المعلم المهني، من خلال معايير ترقية صارمة ولاعتماد على التدريب العملي المنهجي. أما في البحرين، فقد جرى تحديث برامج إعداد المعلمين، وربطها باحتياجات سوق العمل التعليمي، مما رفع من جودة المعلمين الجدد الذين يتم ضخهم في المدارس. أما في الأردن، فقد تم تنفيذ برامج تطوير مهني مستدامة تستند إلى الاحتياجات الفعلية للمعلمين، مما عزز من قدراتهم التدريسية وأسهم في تحسين النتائج التعليمية للطلاب.

تعزيز التكنولوجيا، وخاصة الذكاء الاصطناعي: قفزة نوعية نحو التعلم الشخصي

شهد العالم في السنوات الأخيرة نقلة نوعية في توظيف التكنولوجيا لدعم التعليم، لاسيما عبر حلول التعليم المدعوم بالذكاء الاصطناعي (EdTech and AI). هذه الأدوات تسمح بتقديم دروس مصممة خصيصا لاحتياجات كل طالب، مع تقديم دعم فوري لتعزيز مهاراته الفردية، وقد أوضحت بيانات البنك الدولي إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في التعليم قد حقق نتائج ملموسة في عدة دول نامية.

في الإكوادور، أدى تطبيق أنظمة تعليمية مدعومة بالذكاء الاصطناعي إلى رفع مستويات التحصيل الدراسي بنسبة بلغت 22%، انحراف معياري (Standard Deviation)، أي ما يعادل نحو نصف سنة دراسية إضافية من التعلم. أما في نيجيريا، فقد ساهم إدخال حلول تعليمية مخصصة قائمة على الذكاء الاصطناعي في زيادة التحصيل بمعدل 30%، انحراف معياري، وهو تأثير كبير مقارنة بالبرامج التقليدية.

تؤكد هذه النتائج أن تسخير التكنولوجيا لا يعني فقط توفير أدوات إلكترونية، بل يتطلب تصميم بيئات تعلم ذكية تستجيب لاحتياجات الطلاب الفردية وتعزز دور المعلم بدلا من استبداله، مما يفتح آفاقا واسعة لتحسين رأس المال البشري في الدول الساعية لتحقيق تقدم نوعي في تنميتها.

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 بضعف الضمانات الاجتماعية، حيث تقل الكفاءة الإنتاجية ويزداد الاعتماد على العمالة غير الماهرة. وغالبًا ما تعاني الدول ذات المؤشر HDI المنخفض من ضعف التكنولوجيا، وانخفاض مستويات الأجور، وهجرة العقول مما يعيق النمو الاقتصادي المستدام.

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

- **ترسيخ المهارات التأسيسية في مجالي القراءة والحساب:** ويتطلب التصدي لفقر التعلم أولوية قصوى باعتباره ركيزة أساسية لاكتساب المهارات المستقبلية، ومواكبة التغيرات المتسارعة في سوق العمل.

- **توسيع فرص اكتساب المهارات الرقمية والخضراء المطلوبة:** أظهرت بيانات الوظائف المنشورة عبر الإنترنت بين يناير ٢٠٢٢ ومارس ٢٠٢٣ أن قرابة نصف الوظائف تتطلب امتلاك مهارة رقمية واحدة على الأقل. كما برزت 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 تحديًا خاصًا.

توفير كوادر بشرية ماهرة تدعم التنمية الاقتصادية

إن العمالة المدربة 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.

وإذا كان الهدف الاستراتيجي لأي دولة هو تحقيق نمو احتوائي مستدام وشامل للجميع، فإن هذا النمو لا بد أن يضمن المساهمة العادلة لكافة أفراد المجتمع ليس فقط في جني ثمار هذا النمو، وإنما في صناعة النمو ذاته، ويُعني ذلك، ضرورة مشاركة كافة فئات المجتمع في عملية التنمية من حيث المساهمة في العمل، فالعمل كما ذُكر أعلاه، هو حق أصيل لكل فرد في المجتمع.

وتجدر 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 والعدل لهذه الاستثمارات علي قطاعي التعليم والصحة، تزيد من فاعلية انضمام الشباب لسوق العمل. ووفقًا 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 جزءًا كبيرًا من ميزانيتها ونفقاتها الاستثمارية لتطوير مهارات القوى العاملة تشهد نموًا أسرع في القطاعات الحديثة؛ ولذا، نجد أن الدول ذات مؤشر تنمية بشرية مرتفع عادةً ما تمتلك قوة عاملة أكثر مهارة وتعليمًا، مما يعزز الإنتاجية ويزيد من فرص الابتكار في سوق العمل كالسويد وسنغافورة. فالتحصيل التعليمي المرتفع يساهم في توسيع نطاق الوظائف المتاحة، خاصة في القطاعات المتقدمة كالتيكنولوجيا والصناعات المتخصصة. مما يساهم في خلق فرص عمل عالية القيمة.

وبوجه عام، فالدول التي تتمتع بنظام تعليمي قوي

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 موازنة مخرجات التعليم مع احتياجات الاقتصاد الرقمي والأخضر، ورفع مستوى كفاءة ومرونة القوى العاملة، بما يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، ودعم التحول نحو اقتصاد أكثر تنافسية وشمولية.

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 شنابير إلكترونيك، بي.تك، وأوراسكوم مع الحكومة لدعم تطوير التعليم الفني وربطه بالقطاعات الاقتصادية الحيوية.

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

• **تعزيز تدفق المعلومات وخلق مسارات تعليمية مرنة:** ففي ظل عالم يشهد تغيرات متسارعة، تحتاج مصر تبني نهج أكثر شمولاً يتجاوز مجرد توفير المهارات نحو بناء منظومة مهارية متكاملة. ويتطلب ذلك آليات مؤسسية لجمع وإتاحة المعلومات المتعلقة بفرص التدريب وتكاليفها والعائد المتوقع منها، فضلاً عن توفير مسارات تعليمية مرنة تتيح الوصول إلى الدورات التدريبية قصيرة المدى والمؤهلات المطلوبة، فضلاً عن أهمية برامج التدريب أثناء العمل لتعزيز المهارات وإعادة التأهيل المهني.

التعليم الفني والتدريب المهني

وفي هذا السياق، تبرز أهمية تطوير منظومة التعليم الفني والتدريب المهني (TVET) كأحدى الأدوات الاستراتيجية لمعالجة الفجوات الهيكلية 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 علي دور التعليم بصفة عامة في تحقيق عوائد اجتماعية واقتصادية للفرد 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 علي عمل لائق ومستدام. وهو ما جعل من التعليم الفني ركيزة أساسية للتنمية الاقتصادية لكثير من الدول النامية والمتقدمة علي حد سواء، وينعكس ذلك بوضوح فيما تحتله الدول التي ركزت علي دور التعليم الفني والتدريب المهني من مراكز في مؤشرات التنافسية الدولية المتعلقة بمستوي 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

وتتميز تلك المدارس ببرامجها التعليمية المتطورة والتي يتم تصميمها وتحديثها بالتعاون مع خبراء القطاع الخاص وذلك لضمان توافقها 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 المتجددة، 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 ١٢٨٠ 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 توسعت هذه المبادرة لتشمل ١٩ مدرسة على مستوى الجمهورية، تضم ما يقارب من ٤٥٠٠ طالب، وبلغ عدد خريجها ١١٣٧ طالباً التحق نحو ٧٠٪ منهم بمؤسسات التعليم العالي. هذا وقد تم أيضاً إنشاء ١٠ مدارس تكنولوجية 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 التكنولوجيا التطبيقية، ويعزز من قدرتهم

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

وفيما يتعلق بواقع منظومة التعليم الفني، فقد بلغ عدد منشآت التعليم والتدريب الفني إلى أكثر من ٣٥٠٠ 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 الفني الصناعي علي 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.

وعلي الجانب الآخر، تُسجل هذه الفئة معدلات بطالة مرتفعة تصل إلى نحو ٢٩,١٥٪، أي ما يقارب ثلث إجمالي عاطلين عن العمل (منهم ٦١,٨٪ ذكور و٣٨,٢٪ 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 ٤١٪ من إجمالي المتحقيين. هذا، وقد وصلت نسبة المشاركة في التدريب لجميع الفئات العمرية إلى نحو ١٧,٥٪ للعام ذاته، في حين بلغت ٦٠٪ بين الشباب (١٥ - ٢٤).

المدارس التكنولوجية التطبيقية

شهدت مصر توسعاً ملحوظاً في إنشاء المدارس التكنولوجية التطبيقية، حيث ارتفع عددها بنسبة ٢٠٪ بين عامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٥، لتصل إلى ١٢٨ مدرسة،

الشراكات، حيث تهدف إلى إنشاء ١٠٠ مدرسة ثانوية متخصصة في مجال التكنولوجيا الصناعية، تستوعب كل منها بين ٥٠٠ إلى ١٠٠٠ 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 الميكاترونات وصيانة المعدات الكهربائية بما يواكب احتياجات السوق ويعزز ثقافة الجودة والانضباط.

المدارس الفنية الزراعية

إلحاقاً بتوصيات رئيس مجلس الوزراء، تعمل وزارات التربية والتعليم والتعليم الفني والزراعة 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 يُعزز من جاهزية الخريجين لمتطلبات 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 المشتغلين الإناث بقطاع الزراعة ١٨,٥٪ عام ٢٠٢٣. لذا، فإن تطوير المدارس الفنية الزراعية بالشراكة مع القطاع الخاص يُسهم بشكل مباشر في تمكين المرأة اقتصادياً، من خلال توفير فرص تدريب وتأهيل متقدمة، تعزز من قدراتها وتفتح أمامها آفاقاً أوسع في سوق العمل الزراعي.

على الالتحاق بالجامعات في مجالات التكنولوجيا المناظرة لتخصصاتهم.

كما يساهم القطاع الخاص بدور محوري في دعم التعليم الفني، كما يظهر في نموذج شركتي شنايدر إلكترونيك وبي. تك. قدمت شنايدر إلكترونيك دعماً تقنياً لمدارس التكنولوجيا التطبيقية في مجالات مثل الطاقة المتجددة والأتمتة 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 لمدارس فنية متخصصة في مجالات مثل الطاقة المتجددة وتكنولوجيا المعلومات، مما ساعد على تحسين جودة التعليم وتوفير بيئة تعليمية حديثة ومتطورة، حيث أن هذا الدعم يُعزز من قدرة المدارس على تقديم تعليم فني 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 تلي 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.

وتعتبر مبادرة «The Need is Now» التي تتبناها مجموعة السويدي للتعليم التكنولوجي من أبرز تلك

سوق العمل من ناحية الطلب.

وقد تم الاتفاق على إطلاق هذه المجالس في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما يشمل من مجالات واعدة كالأمن السيبراني، والذكاء الاصطناعي، وتطوير البرمجيات، والخدمات الرقمية، حيث يتطلب قوة عاملة تمتلك مهارات تقنية ورقمية متقدمة، مع الأخذ في الاعتبار أن المهارات الخضراء تتقاطع بطبيعتها مع مختلف القطاعات الاقتصادية. ومن خلال الشراكة الوثيقة بين القطاع الصناعي والمؤسسات التعليمية والجهات الحكومية، تسهم هذه المجالس في تطوير المعايير المهنية، واعتماد الكفاءات، وتعزيز التطوير المستمر للمهارات، بما يؤدي إلى تحسين فرص التوظيف، ودعم التحديث الاقتصادي، وزيادة القدرة التنافسية للاقتصاد المصري.

وفيما يتعلق بالاقتصاد الأخضر، تركز المجالس على مجالات مثل الطاقة المتجددة، والزراعة المستدامة، وإدارة النفايات، والبناء الأخضر، لضمان توافق البرامج التدريبية مع مسار التحول نحو اقتصاد مستدام بيئيًا. وفي هذا السياق، يجري حاليًا تنفيذ مجالس المهارات القطاعية لقطاع الطاقة المتجددة بالتعاون مع مؤسسة ETF، استنادًا إلى نتائج دراسة أعدتها المؤسسة عام ٢٠٢٣ حول احتياجات المهارات المستقبلية، وذلك ضمن جهود أوسع لتطوير منظومة

المدارس الفنية الأخرى:

ففي 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 كلا الشركات استشارات فنية ومعدات حديثة، مما ساعد في رفع كفاءة الطلاب وتجهيزهم للعمل في مشروعات البناء الكبرى.

بينما قدمت شركة فودافون مصر دعمًا 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.

مجالس المهارات القطاعية Sectoral Skills Council

بالنظر إلى الحاجة المتزايدة لتزويد القوى العاملة المصرية بالمهارات الناشئة التي تتماشى مع متطلبات القطاعات الديناميكية، بدأت وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، بالتعاون مع شركاء التنمية، في تنفيذ مجالس المهارات القطاعية (SSCs) كآلية تهدف إلى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات



التكامل بين التعليم والإنتاج.

المهارات الرقمية والخضراء

وانطلاقاً من الحاجة إلى تزويد الشباب بالمهارات الرقمية والخضراء، أطلقت الحكومة مبادرات مثل «العقول الخضراء» التي تسعى لغرس ثقافة الاستدامة 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 ١٠,٠٠٠ 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 تسهم 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.

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 للذكاء الاصطناعي ٢٠٢٥-٢٠٣٠ 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 متدرب من الشباب والعاملين في تخصصات تكنولوجيا المعلومات، بالإضافة إلى تدريب المدربين وذلك من خلال محتوى تدريبي شامل ومسارات تدريبية مخصصة لكل مجموعة مستهدفة.

الخطوات المستقبلية

انطلاقاً من إيمان الحكومة المصرية الراسخ بأن التعليم الفني والتقني يمثل الركيزة الأساسية لتحقيق تنمية

التعليم الفني والتدريب المهني وربطها باحتياجات الاقتصاد الأخضر ودعم النمو المستدام في مصر.

مراكز التميز (Centers of Competence - CoCs):

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

نموذج التعليم والتدريب المزدوج:

أحد الآليات المبتكرة لتعزيز مواءمة 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 بيئة العمل الفعلية بالمصانع 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 يساهم في ربط المؤسسات التعليمية بالقطاع الخاص، وتحفيز الشراكات المستدامة بينهما، بما يعزز من جودة التعليم الفني ويرفع من قدرته التنافسية على المستويين المحلي والدولي.

نموذج المدرسة داخل المصنع:

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

على التدريب الميداني داخل مؤسسات الصناعة والأعمال، مما يعزز من كفاءة الخريجين وقدرتهم على الاندماج السريع في بيئة العمل. وإيماننا بأهمية المرونة 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 تشريعي شامل يدعم كافة أشكال التعليم والتدريب، ويعزز من تكامل الجهود الوطنية نحو بناء رأس مال بشري مؤهل وقادر على المنافسة.

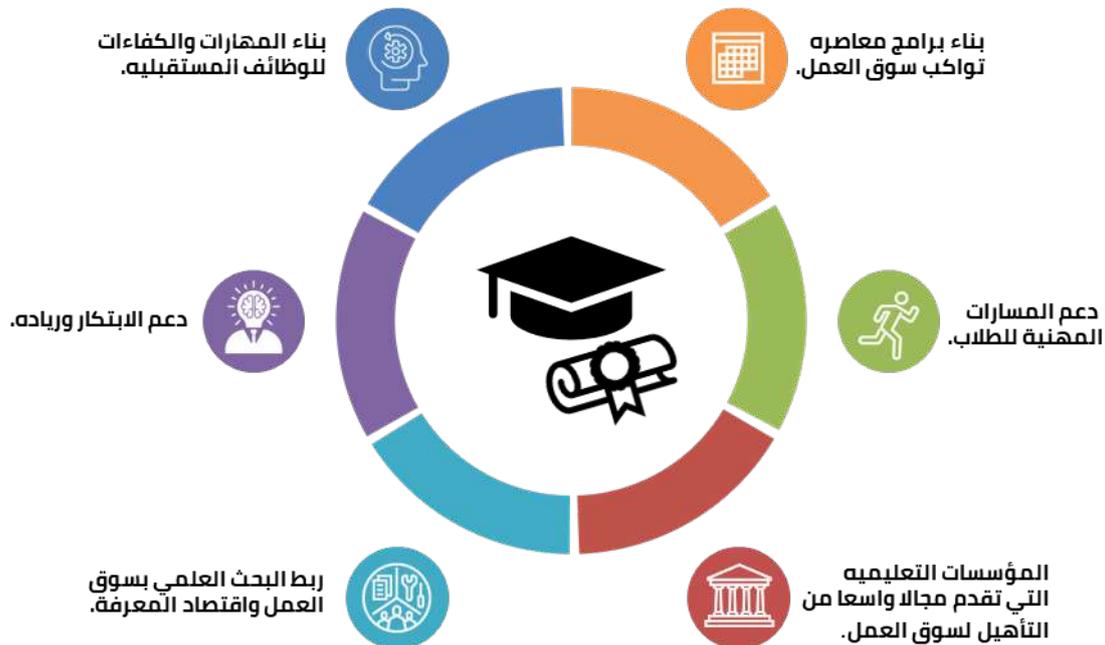
وبهذه الخطوات، تمضي مصر نحو ترسيخ نموذج متكامل للتعليم الفني والتقني، يقوم على الجمع بين تحديث التشريعات، وتطوير البنية المؤسسية، وبناء شراكات استراتيجية، وتوسيع نطاق البرامج التدريبية المتخصصة، بما يضمن تخريج أجيال قادرة على قيادة مسيرة التنمية وتحقيق التنافسية الاقتصادية المستدامة.

وفي سياق متصل، 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 تركز الوزارة على ٦ ركائز رئيسية وهي:

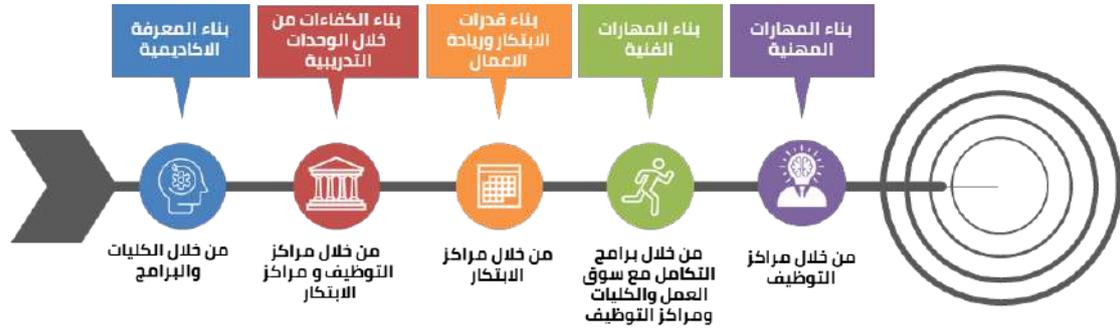
شاملة ومستدامة، ويمثل البوابة المثلى للاستفادة من الميزة الديموغرافية المتمثلة في التركيبة السكانية الشابة، تواصل الدولة جهودها الحثيثة لبناء منظومة تعليم في متطورة تواكب المعايير الدولية، وتفتح آفاق رحبة أمام الشباب للعمل والإبداع داخل مصر وخارجها. وقد جاء ذلك مدعوماً بشراكة استراتيجية قوية مع القطاع الخاص، الذي يعد شريكاً رئيسياً في تصميم البرامج، وتوفير بيئات التدريب، وضمان مواءمة المهارات المكتسبة مع متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي.

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 مرونة أكبر على أنظمتها. وقد نصت التعديلات على أن مدة الدراسة في التعليم قبل الجامعي تبلغ اثني عشرة سنة، منها ثلاث سنوات للتعليم الثانوي، سواء كان عاماً أو فنياً (تكنولوجيا)، مع استحداث «المسار التكنولوجي» الذي يمتد لخمس سنوات بعد المرحلة الإعدادية، ويهدف 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



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



المسار
الأكاديمي



المسار
المهني

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 مسارًا متدرجًا ومتصاعدًا يبدأ من المراحل الدراسية المبكرة ويستمر حتى التخرج الجامعي، بما يعزز جاهزية الشباب للانخراط في سوق العمل ويدعم التنمية الاقتصادية المستدامة.

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:

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 ومرتبطة بالرحلة 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



شامل لقطاع تعليمي مستدام وناجح في جميع أنحاء الجمهورية.

يأتي ذلك من خلال:

- توفير مناخ محفز لتوطين وإنتاج المعرفة.
- ربط مخرجات المعرفة والابتكار بالأولويات الوطنية.
- تحسين جودة العملية التعليمية وفقاً لمعايير الجودة العالية.
- 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 تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية.
- العمل على خلق بيئة مواتية للابتكار والإبداع مع تفعيل نظام وطني متكامل لدعمهم.

٥. الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠

يعد التعليم هو قاطرة التقدم وأساس البناء وآلية الحراك الاجتماعي والموجه في صياغة المستقبل، ولذا فإن التطوير المستمر في منظومة التعليم العالي هو أمر حتمي؛ حتى تظل هذه المنظومة الوطنية ملائمة لمتطلبات الحاضر والمستقبل.

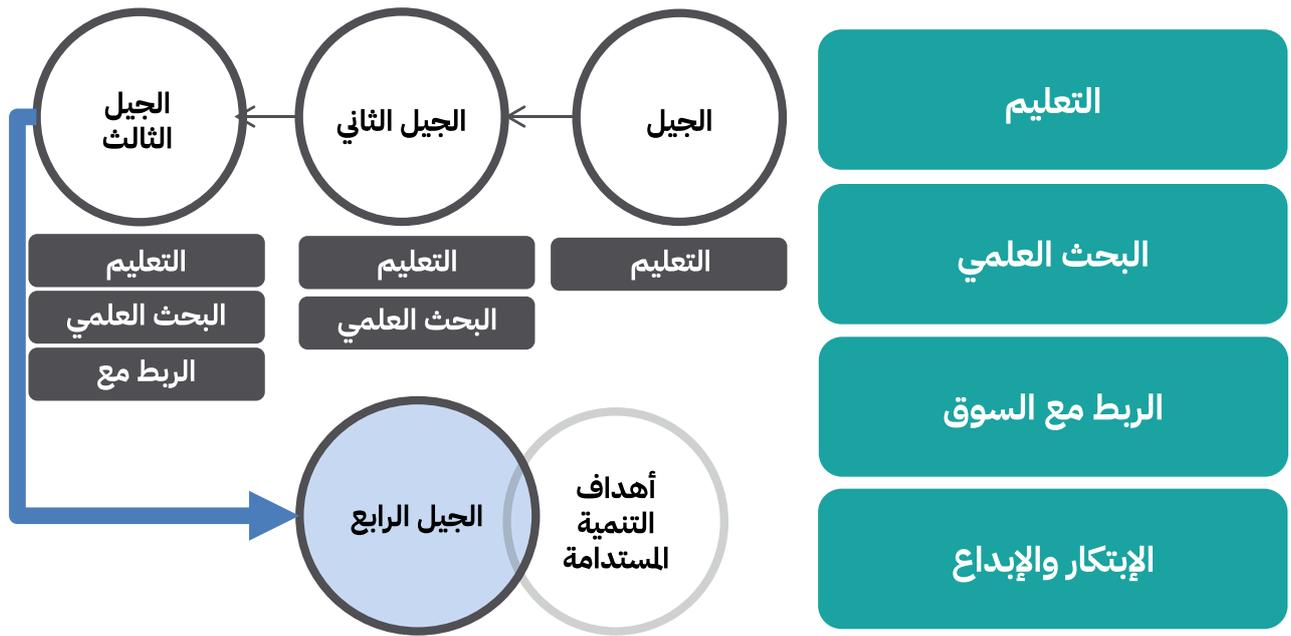
ولن يتحقق ذلك إلا بوجود إستراتيجية وطنية شاملة ومتكاملة للتعليم العالي والبحث العلمي في مصر، خاصة في ظل التحديات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتكنولوجية التي يشهدها العالم؛ وذلك بهدف تعزيز العلاقات الدولية في مجالي التعليم العالي والبحث العلمي، والمساهمة في دعم الاقتصاد المصري، فضلاً عن النهوض بمنظومة التعليم العالي والبحث العلمي وفق المعايير العالمية، ووضع المؤسسات التعليمية والبحثية المصرية في مصاف نظيراتها الدولية؛ لجذب المزيد من الطلاب والباحثين الوافدين من كافة أنحاء العالم بما ينعكس على العملية التعليمية والقدرة التنافسية الدولية للتعليم المصري في جميع أنحاء العالم.

وفي ضوء ذلك تم إطلاق الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي، في مارس ٢٠٢٣، تقوم الإستراتيجية على ثلاثة محاور رئيسية:

المحور الأول: التنمية المستدامة وعلاقتها بالتنمية الشاملة

تقوم الإستراتيجية الوطنية للتعليم 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





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 العالية، ومنها: التعليم العالي والبحث العلمي.

وتتضمن الاستراتيجية سبعة مبادئ تشكل خارطة طريق لها، وهي (التكامل، التخصصات المتداخلة، التواصل، المشاركة الفعالة، الاستدامة، المرجعية الدولية، الابتكار وريادة الأعمال)، وتهدف هذه المبادئ إلى دعم تحويل المؤسسات التعليمية إلى مؤسسات ابتكارية تُسهم في جذب الكوادر العلمية المتميزة، وبناء نظام بيئي قوى يُسهم في تطوير المؤسسات التعليمية.

المحور الثاني: الجيل الرابع من التعليم العالي والبحث العلمي.

تتجه رؤية الوزارة نحو تأسيس الجيل الرابع من الجامعات لمواكبة 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 لمتطلبات الصناعة.

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

المحور الثالث: خطط التنمية الإقليمية الشاملة ٢٠٣٠

يعد قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من الركائز التي يعتمد عليها قياس وتقييم أداء الاقتصاد، من

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 (٢٠٢٤-٢٠٢٧) والتي تسعى إلى تحسين نوعية حياة المواطنين، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتعزيز التنافسية الاقتصادية، والاستدامة البيئية.

وتتضمن الاستراتيجية عددًا من المستهدفات الطموحة التي تسعى إلى تحقيقها بحلول عام ٢٠٣٠ كما هو موضح في الجدول التالي، وذلك في إطار تعزيز التشغيل اللائق، وتحسين بيئة العمل، وزيادة كفاءة سوق العمل بما يتماشى مع الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة.

٦. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في مصر

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

جدول ٣ مستهدفات الاستراتيجية الوطنية للتشغيل

المؤشر	آخر نقطة بيان	المستهدف بحلول ٢٠٣٠*
معدل التشغيل	٣٠,٤١%	٤٥%
معدل مشاركة المرأة في قوة العمل	١٦,٩%	٢٤%
معدل تشغيل المرأة	١٤%	١٩%
عدد الوظائف	٩٦٩ ألف	١,٥-١,٣ مليون وظيفة
نسبة التشغيل غير الرسمي للعاملين بأجر	٦٠,٨%	٤٤%

* تجدر الإشارة إلى أن المستهدفات المدرجة هي مستهدفات أولية لا تزال قيد المراجعة ضمن عملية تشاورية جارية

للصدر: الاستراتيجية الوطنية للتشغيل

النهج المتكامل للاستراتيجية لتحقيق التوازن بين العرض والطلب

تتبنى الاستراتيجية نهجاً متكاملًا يستهدف جانبي الطلب على العمل وعرض العمل معًا بما يعزز من فرص تحقيق المستهدفات الموضوعية. فعلى جانب الطلب تشمل السياسات (سياسات الاقتصاد الكلي، السياسات القطاعية والصناعية، والسياسات التي تستهدف توفير بيئة 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.



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

التوجه لم يُترجم بعد إلى تحولات ملموسة في سوق العمل، نتيجة لضعف تكامل السياسات التجارية مع أهداف التشغيل، فإن استراتيجية التنميو الصناعية والتجارة الحالية تعالج هذا القصور من خلال دمج مستهدفات التوظيف ضمن أولوياتها، بما يعزز من الأثر التنموي للسياسات الصناعية والتجارية في ظل المتغيرات الدولية المتسارعة.

فيما يتعلق بالتحول نحو الاقتصاد الأخضر، فقد التزمت مصر بالتصدي لتغير المناخ عبر مساهماتها المحددة وطنياً، لكن لا بد من دمج هذه السياسات مع سوق العمل، لا سيما فيما يخص تطوير المهارات اللازمة لخلق وظائف خضراء عادلة وشاملة. وبالرغم من البوادر الأولية لزيادة الطلب على هذه الوظائف، تظل الجهود التدريبية والتأهيلية غير كافية، مما يحد من الاستفادة من هذه الفرص الواعدة. أما في مجال

تحليل السياسات التي تؤثر على سوق العمل في مصر

تُظهر مراجعة السياسات المؤثرة على سوق العمل في مصر وجود جهود واضحة لتعزيز التوظيف ورفع كفاءة ومرونة سوق العمل، إلا أن عدداً من التحديات الهيكلية والتنفيذية لا تزال تحول دون تحقيق الأثر المطلوب.

فمن ناحية الطلب على العمل، فقد اعتمدت الدولة نهجاً متعدد المحاور يركز على تحفيز قطاعات صناعية بعينها، وتوسيع القاعدة الإنتاجية، وتعزيز التنافسية، ولا سيما من خلال برنامج عمل الحكومة الذي يسعى إلى تحويل مصر إلى مركز صناعي إقليمي. كما تم التركيز على تنمية الصناعات التحويلية ذات القيمة المضافة العالية، بهدف خلق فرص عمل مستدامة وتحفيز التصدير. وعلى الرغم من أن هذا

تستهدف تأهيل مئات الآلاف من المتدربين، ضمن رؤية تهدف إلى موازنة المهارات مع متطلبات الاقتصاد الرقمي العالمي. ومع وجود العديد من الجهات المقدمة لخدمات التدريب، تبرز الحاجة إلى تعزيز التنسيق ووضع استراتيجية موحدة لتوجيه التدريب المهني بكفاءة أعلى.

وفي سياق السياسات المتعلقة **بالهجرة**، تتبنى الدولة توجهًا جديدًا يستهدف تعظيم الاستفادة من العمالة المصرية بالخارج من خلال تطوير سياسات هجرة أكثر تكاملًا، وتوسيع الاتفاقيات الثنائية مع الدول المختلفة، وتيسير حصول العمال على شهادات مهنية معترف بها دوليًا. ويهدف هذا التوجه إلى رفع جاهزية القوى العاملة الوطنية وتعزيز قدرتها على المنافسة في الأسواق الخارجية، بما يساهم في دعم الاقتصاد الوطني من خلال التحويلات المالية والخبرات المكتسبة.

أما فيما يتعلق **بتمكين المرأة** اقتصاديًا، فقد شهدت السنوات الأخيرة توسعًا ملحوظًا في برامج الشمول المالي والمبادرات الداعمة لريادة الأعمال النسائية. وتظل هناك فرص كبيرة لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال تهيئة بيئة عمل أكثر دعمًا، تشمل توفير خدمات رعاية الأطفال، وتحسين وسائل النقل، وضمان أماكن عمل آمنة ومرنة تتناسب مع المسؤوليات الأسرية. إن تعزيز هذه العوامل من شأنه أن يساهم في رفع معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة ودعم نمو الاقتصاد بشكل مستدام.

وفيما يخص **إدماج الفئات الأكثر هشاشة**، تمثل الأطر القانونية القائمة، مثل قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وقانون اللجوء الجديد، خطوات مهمة نحو ترسيخ نهج شمولي/إدماجي في سوق العمل. وبالرغم من وجود بعض التحديات المؤسسية والتشريعية، إلا أن هذه القوانين تتيح قاعدة صلبة لتوسيع نطاق البرامج الموجهة لهذه الفئات، من خلال التدريب المهني، وتيسير الوصول إلى فرص العمل والتمويل، بما يعزز العدالة الاجتماعية ويثري التنوع في سوق العمل المصري.

حققت مصر تقدمًا ملموسًا في مجال الحوكمة والإطار المؤسسي لسوق العمل، من خلال إصلاحات تشريعية

التحول الرقمي، فقد أولته الدولة أولوية استراتيجية، من خلال تعزيز صادرات تكنولوجيا المعلومات وتوسيع خدمات التعهيد، إلا أن سد فجوة المهارات الرقمية لا يزال يشكل تحديًا، ويتطلب إصلاحًا هيكليًا على مستوى التعليم والتدريب.

وفي سياق **دعم ريادة الأعمال وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة**، تشهد مصر حراكًا نشطًا ومبادرات متزايدة تُظهر التزامًا واضحًا بتعزيز هذا القطاع الحيوي. وقد أسهمت هذه الجهود في بناء بيئة مشجعة لنمو الشركات الناشئة، مع تقدم ملحوظ في تبسيط بعض الإجراءات وتحسين الإطار القانوني. ومع ذلك، تبرز فرص إضافية لتعزيز أثر هذه المبادرات، من خلال تسهيل الانتقال إلى القطاع الرسمي، وتقديم حوافز أكبر لاستبقاء الشركات الناشئة داخل السوق المحلية، إلى جانب العمل على تبسيط الإجراءات الإدارية وتخفيف الأعباء المالية. كما يمكن تحقيق نقلة نوعية من خلال توسيع نطاق الوصول إلى التمويل، وتعزيز فعالية منظومة العدالة التجارية بما يدعم استدامة ونمو الأعمال بشكل أكثر شمولًا وتنافسية.

أما فيما يتعلق بعرض العمل، وفي إطار رؤية استراتيجية شاملة تهدف إلى الارتقاء بجودة **التعليم** وربطه بشكل أوثق باحتياجات سوق العمل، تُعد استراتيجية التعليم ٢٠٠٠ إحدى الركائز الأساسية لهذا التحول، حيث تركز على التحول الرقمي، وتنمية مهارات التعلم مدى الحياة، وتعزيز الجاهزية الوظيفية للطلبة. ورغم التحديات المتعلقة بالبنية التحتية ونقص المعلمين المؤهلين، فقد تم اتخاذ خطوات ملموسة لتعزيز جودة المخرجات، من أبرزها التوسع في مدارس التكنولوجيا التطبيقية وإنشاء الهيئة الوطنية لضمان الجودة والاعتماد (ETQAAN)، ما يمهد الطريق لرفع كفاءة الخريجين وزيادة قابليتهم للتوظيف.

وفي مجال **التعليم الفني والتدريب المهني**، تتزايد الجهود الرامية إلى التحول نحو نموذج يعتمد على الكفاءة، من خلال تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص وتحديث المناهج وتطوير قدرات المعلمين. وتلعب وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات دورًا محوريًا في سد فجوة المهارات الرقمية، عبر تنفيذ برامج نوعية

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

١,١: اعتماد إطار اقتصادي كلي داعم للتشغيل اللائق من خلال دمج أهداف التشغيل في سياسات الاقتصاد الكلي.

١,٢: دمج أهداف التشغيل في السياسات القطاعية.

١,٣: 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 ٢٠٣٠ وبرنامج عمل الحكومة للفترة ٢٠٢٤ - ٢٠٢٧.

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. ويتطلب 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 تقتضي الضرورة معالجة التشوهات المالية والهيكلية التي تحدّ من قدرة الدولة على توجيه الموارد نحو الإنفاق الاجتماعي والتنمية البشرية، خاصة في ظل عبء الدين العام

بارزة، وعلى رأسها قانون التأمينات الاجتماعية الجديد (١٤٨ لسنة ٢٠١٩)، الذي يمثل خطوة مهمة نحو توحيد الأطر القانونية وتوسيع الحماية الاجتماعية. ومع ذلك، تظل هناك حاجة لمواصلة تحسين مستوى الامتثال وتعزيز الشفافية، لا سيما في ما يتعلق بإدماج العمالة غير المنتظمة، من خلال تبسيط الإجراءات وبناء الثقة مع الفئات المستهدفة. كما لا تزال جهود تفعيل الحد الأدنى للأجور وتنظيم ساعات العمل تواجه تحديات في ظل اتساع القطاع غير الرسمي، ما يتطلب مواصلة العمل على تعزيز آليات الرقابة والامتثال.

وفيما يتعلق بالحوار الاجتماعي، أسهمت الإصلاحات القانونية الأخيرة في تعزيز البيئة الداعمة لتشكيل النقابات، وتمثل خطوة إيجابية نحو تفعيل الحوار الثلاثي. إلا أن فعالية هذا الحوار تتطلب مزيداً من التطوير، خصوصاً فيما يتعلق بتوسيع التمثيل، وتسريع تسوية النزاعات، وضمان توازن الأدوار بين مختلف الأطراف.

أما على صعيد خدمات التشغيل وسياسات سوق العمل النشطة، فيتطلب تحقيق الفاعلية المؤسسية مزيداً من التنسيق بين الجهات المعنية، وتطوير القدرات التشغيلية لمكاتب العمل، وتوسيع نطاق خدمات الوساطة والتدريب. كما أن استكمال بناء نظام معلومات موحد لسوق العمل يمثل ضرورة لتوفير قاعدة بيانات دقيقة تدعم التخطيط وربط التعليم باحتياجات السوق، مع أهمية تأمين الاستدامة المؤسسية والمالية لضمان نجاح هذه الجهود.

المحاور الرئيسية للاستراتيجية والأهداف الاستراتيجية

وتقوم الاستراتيجية على ٥ محاور ويندرج تحت كل منها مجموعة من الأهداف الاستراتيجية والتي نبينها فيما يلي:

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.

المحور ٢: بناء قدرات ومهارات القوى العاملة المصرية

٢,١: تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني TVET ليتماشى مع احتياجات سوق العمل

٢,٢: إدماج المهارات الأساسية وقابلية التشغيل في التعليم العام من المرحلة الابتدائية

٢,٣: مواهنة التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل.

٢,٤: إنشاء إطار تأهيل معترف به دوليًا لاعتماد المهارات

٢,٥: 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 المتغيرات العالمية المتسارعة، تزداد أهمية بناء منظومة تعليم وتدريب مرنة، مواكبة لسوق 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 تتبع الخريجين إحدى الأدوات الرئيسية لقياس مدى مواهنة البرامج مع احتياجات السوق، ما يتيح التحديث المستمر للمناهج والتوجهات التدريبية.

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.

وتكاليف 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، والتكنولوجيا، والزراعة، والسياحة، وغيرها من القطاعات القابلة للتبادل التجاري. ويجب أن تواكب هذه الجهود التحولات الهيكلية العالية، 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. ويتطلب ذلك اتخاذ إجراءات حاسمة لمعالجة تراجع مساهمة القطاع الخاص في إجمالي الاستثمارات، عبر تبسيط الإجراءات الإدارية، وتيسير تأسيس الشركات، وخفض تكاليف المعاملات. كما يشكل توسيع خيارات التمويل وتحسين فرص الحصول على رأس المال عناصر رئيسية لتمكين هذه المؤسسات من التوسع والتوظيف. كذلك، فإن دعم ريادة الأعمال والابتكار، وتوفير حوافز لتقنين أوضاع الشركات غير الرسمية، يعتبران من الأسس الضرورية لدمج الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي، بما يعزز التشغيل الكامل والمنتج.

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

العمل والجهات الوطنية المعنية، وتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص وشركاء التنمية الدوليين، بما يحقق تكاملا وظيفيا ومؤسسيا 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 يتعين توفيرها عبر مكاتب القوى العاملة، وتحديث الأطر الحاكمة والتنظيمية لتلك الخدمات، بما يشمل آليات المتابعة والتقييم. كما يتطلب الأمر رفع كفاءة المكاتب الميدانية وتزويدها بالموارد البشرية والمالية اللازمة، 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 - مدخلا حيويا 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» كإطار تنظيمي ينسق بين المانحين الدوليين والشركاء المحليين لدعم تنفيذ الاستراتيجية وتوجيه التمويل والبرامج بشكل فعال. كما يعد إنشاء نظام وطني لتبادل البيانات والمعلومات بين مقدمي خدمات التشغيل خطوة محورية لضمان تقديم خدمات متكاملة، تستند إلى البيانات وتستجيب بمرونة لاحتياجات سوق العمل المتغيرة.

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

وفيما يتعلق بالتعليم العالي، تركز الاستراتيجية على مواءمة 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 الأكاديمية.

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

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

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

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

٣,٢: تبسيط اللوائح التنظيمية وخلق بيئة سياسية مواتية لشركات التوظيف الخاصة للعمل والتعاون 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 دورا محوريا في تحسين كفاءة سوق العمل وتوجيه الجهود التنموية نحو التشغيل الكامل والمنتج. ومن هذا المنطلق، تسعى الاستراتيجية الوطنية إلى تطوير خدمات التوظيف التي تقدمها وزارة

الحديثة مثل الاقتصاد الرقمي، فضلا عن مراجعة سياسات الحماية الاجتماعية بما يحفز على الاندماج في منظومة التأمين الاجتماعي بدلا من التهرب منها.

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 لمعلومات 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 داخليا فحسب، بل يشمل أيضا تحسين أوضاع المصريين العاملين بالخارج، بما يعزز ارتباطهم بالاقتصاد الوطني ويضمن لهم حماية أفضل.

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

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

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

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

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

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

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

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

٤,٣: 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 ترسيخ 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 سيمكن الوزارة من دعم تنفيذ السياسات، وضمان التزام أصحاب العمل بحقوق العمال.

كما أن التحول إلى الاقتصاد الرسمي يمثل هدفا محوريا، نظرا لآثاره الإيجابية في توسيع القاعدة الضريبية، وزيادة الإنتاجية، وحماية العاملين. وتتبنى الاستراتيجية نهجا شاملا يراعي خصوصية العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، من خلال تدابير محددة تشمل توحيد التعريفات، وإدماج العاملين في أنماط العمل

مرافقة مصممة حسب الاحتياجات الفردية، مثل التدريب الفني والتأهيل المهني، وتكييف بيئة العمل بما يسمح بالإدماج الكامل والمنتج، كما سيتم مراجعة 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 ويمهد لمسارات تشغيل مستدامة.

ويختص الهدف الرابع **بدعم 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 القطاع العام والخاص، ويراعي فيه الالتزامات الدولية لمصر.

من خلال هذا المحور، ترسخ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التزام الدولة ببناء سوق عمل أكثر شمولاً وإنصافاً، يضمن مشاركة فاعلة وإنتاجية لكافة فئات المجتمع، ويعزز النمو العادل والمستدام.

يستهدف هذا المحور ترسيخ مبدأ الشمول والعدالة في سوق العمل المصري من خلال توسيع قاعدة المشاركة الاقتصادية للفئات التي لطالما واجهت صعوبات وتحديات مزمنة، وعلى رأسها النساء، والأشخاص ذوو الإعاقة، واللاجئون، والمهاجرون. وتتبنى الاستراتيجية نهجاً متعدد الأبعاد، يجمع بين الإصلاحات التشريعية، وبناء القدرات، وتوسيع نطاق الخدمات، وتحفيز أصحاب العمل، بما يضمن الإدماج الفعال والعمل اللائق للجميع.

يعنى الهدف الأول بإزالة الحواجز القانونية والتنظيمية أمام **زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة**، من خلال مراجعة التشريعات لضمان المساواة بين الإناث والذكور، وتعديل الأنظمة التي تثقل كاهل 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 المرن 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 يكفي بتخصيص نسب توظيف، بل يربطها بخدمات



عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إلى جانب مصادر تحليلية إضافية من 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.

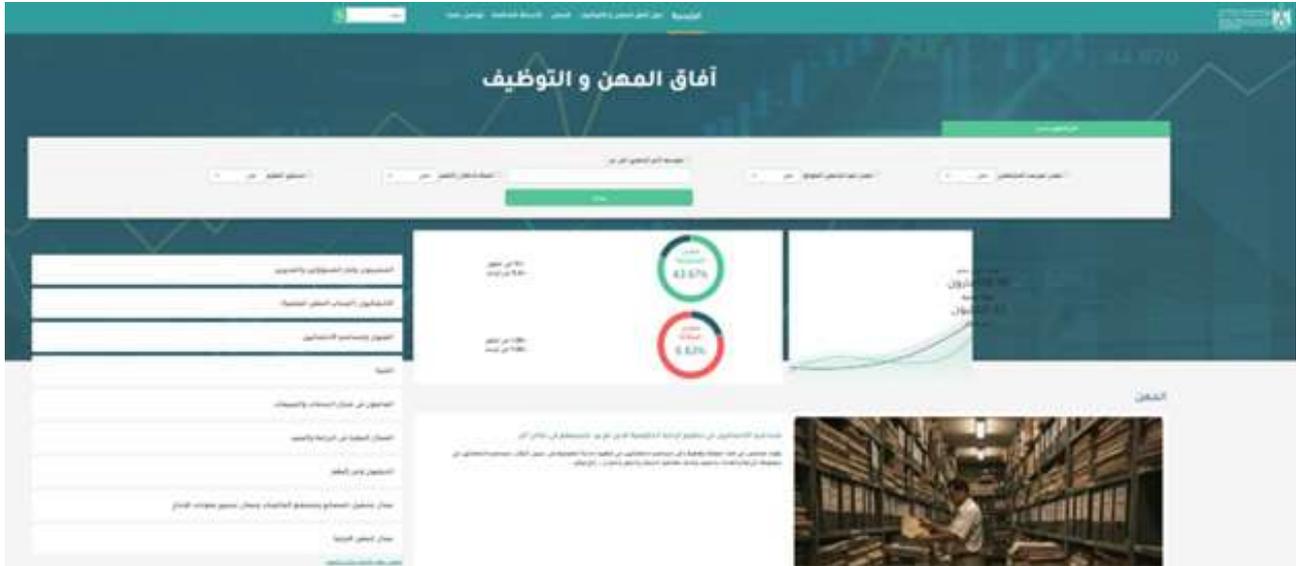
تعزيز حوكمة سوق العمل من خلال مأسسة المرصد الإقليمية

وفي إطار جهود تطوير سوق العمل في مصر وتعزيز اتساق السياسات مع احتياجات السوق الفعلية، تم دمج المرصد الإقليمية لسوق العمل تحت مظلة المرصد التنسيقي لسوق العمل داخل هيكل وزارة العمل. يهدف هذا الدمج إلى مأسسة عملية جمع وتحليل بيانات سوق العمل على المستوى المحلي، وربطها بمنظومة معلومات سوق العمل القومية قيد التنفيذ، مما يتيح توفير بيانات أكثر دقة وشمولاً لدعم عملية التخطيط واتخاذ القرار على المستويين القومي والمحلي.

v. آفاق المهن والتوظيف Outlook : مرصد وطني لتخطيط احتياجات سوق العمل حتى ٢٠٣٠

تُعد منصة «آفاق المهن والتوظيف» أداة وطنية رقمية تهدف إلى دعم سياسات التعليم والتشغيل من خلال توفير بيانات تحليلية دقيقة حول أكثر من ٤٠٠ مهنة تغطي أكثر من ٩٨٪ من المشتغلين في جمهورية مصر العربية، وذلك وفقاً لدليل التصنيف المهني المصري الموحد. توفر المنصة معلومات تفصيلية عن المهام الرئيسية لكل مهنة، ومتوسط الأجور، ومتطلبات المهنة من مستوى التعليم والمهارات. أيضاً معدل نمو التشغيل المتوقع حتى عام ٢٠٣٠، إضافةً إلى التوزيع الجغرافي والقطاعي للمشتغلين.

تهدف المنصة إلى تعزيز الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل من خلال تمكين



تعود بداية هذه التجربة إلى عام ٢٠١٤، من خلال مشروع «دعم التشغيل» الذي تنفذه الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، حيث تم تأسيس خمسة مراصد إقليمية في مناطق صناعية رئيسية: السادس من أكتوبر، والسادات، والإسكندرية، وأسوان، والعاشر من رمضان. وقد طُور نموذج عمل تشاركي

صناع القرار والطلاب والخريجين من اتخاذ قرارات مستنيرة تتماشى مع التحولات الاقتصادية. وقد تم تطوير المنصة بتعاون بين عدد من الوزارات والجهات الوطنية، بدعم من مشروع دعم التشغيل بالوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ).

تعتمد المنصة على بيانات مسح القوى العاملة ومسح التوظيف والأجور وساعات العمل الصادرة

يمثل القرار الوزاري الأخير الذي ينظم عمل هذه المرصد خطوة مؤسسية مهمة تفتح المجال أمام تعميم التجربة وتوسيع نطاقها جغرافياً، بما يعزز مواءمة الخطط القومية مع المعطيات المحلية، ويخدم أهداف تحسين كفاءة الإنفاق على التدريب والتعليم، وتحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل.

كما أن دمج المخرجات التحليلية للمرصد ضمن الخطط والاستراتيجيات الحكومية من شأنه أن يعزز قدرة الدولة على التخطيط الاستباقي، لا سيما في ظل التحولات المتسارعة في سوق العمل، وضرورة تحسين إنتاجية القوى العاملة. يعكس هذا التطور التزام الحكومة المصرية بترسيخ البنية المؤسسية لرصد سوق العمل كمدخل رئيسي لتحقيق تنمية اقتصادية قائمة على المعرفة ومبنية على الأدلة.

لهذه المرصد ضم ممثلين عن الجهات الحكومية، وجمعيات المستثمرين، والمؤسسات الأكاديمية، بما يضمن دمج الرؤى المختلفة وربط البيانات بالاحتياجات الفعلية للمحافظات.

تركز المرصد على جمع وتحليل بيانات سوق العمل على مستوى المحافظات، بهدف توفير معلومات محدثة لدعم السياسات في مجالات التعليم الفني، التدريب المهني، والتشغيل، إضافة إلى المساهمة في متابعة مؤشرات الأداء ذات الصلة برؤية مصر ٢٠٣٠. كما أصدرت خلال السنوات الماضية مجموعة من الدراسات والتقارير التي ساعدت في رسم صورة أوضح عن احتياجات سوق العمل، خاصة في القطاعات الصناعية.



تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل

وإذ تضع الدولة على رأس أولوياتها زيادة مساهمة المرأة ومشاركتها الفعالة في سوق العمل، فإنه قد تم إلغاء قرار وزير العمل رقم ١٥٥ لعام ٢٠٠٣ بشأن الأعمال المحظور عمل النساء فيها وصدور القرار رقم ٤٣ لعام ٢٠٢١ والذي رفع الحظر على عمل المرأة في عدد (٣٣) مهنة المشار إليها في القرار المعدل، 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 ٢٦ قطاعاً اقتصادياً ومجالات متنوعة من الخبرات والخلفيات التعليمية.

التحول الرقمي في دعم سوق العمل

وعلى صعيد التحول الرقمي تم إطلاق مشروع مهني ٢٠٣٠ لتنمية مهارات الشباب وفقاً للمعايير الدولية على الوظائف التي يحتاجها سوق العمل في الداخل والخارج، وتسهيل انتقالهم من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي، مما يعزز من فرص التشغيل المستدامة ويقلل من مخاطر الفساد، ويساهم في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام والعدالة الاجتماعية، فضلاً عن إنشاء منظومة قومية لمعلومات سوق العمل LMIS تضم كافة المعلومات عن حجم وتكوين سوق العمل ومشكلاته وفرص التوظيف المتاحة ومطلوب توفير التمويل اللازم للبدء في المرحلة التنفيذية للمنظومة بالتنسيق مع الاسكوا.

تطوير المناهج وربط التعليم بسوق العمل

وفي ذات السياق فقد تم تنفيذ عدد من الإصلاحات الهيكلية على صعيد تطوير المناهج والتخصصات، من بينها إنشاء ٦ جامعات تكنولوجية جديدة تركز على تطوير المهارات التي تلبي احتياجات سوق العمل للطلاب المتفوقين بالتعليم الفني وفتح آفاق تعليمية تطبيقية جديدة مرتبطة بقطاعات الصناعة والإنتاج، وتحديث وتطوير البرامج الدراسية وفقاً للجدارات المهنية تتوافق مع تطور الأعمال والوظائف، نتيجة للتطور التكنولوجي المتسارع.

٨. أبرز إصلاحات رفع كفاءة ومرونة سوق العمل وتطوير منظومة التعليم الفني والتدريب المهني

وفي 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. حيث تهدف هذه السياسات إلى تطوير منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني، ودعم الانتقال إلى القطاع الرسمي، وتمكين المرأة اقتصادياً، وتعزيز التحول الرقمي وربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل، بما يساهم في تحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ وبرنامج عمل الحكومة للسنوات الثلاث المقبلة.

ضمان الجودة والاعتماد في التعليم والتدريب الفني والمهني

وقد تم خلال الفترة الماضية، وفي إطار البرنامج الوطني للإصلاحات الهيكلية، تنفيذ مجموعة من الإجراءات من أجل ضمان الجودة والاعتماد في التعليم والتدريب، على رأسها إنشاء الهيئة الوطنية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم والتدريب التقني والفني والمهني (ETQAAN)، ووضع معايير منظومة التدريب المهني بالتعاون مع الجهات المستفيدة (الصناعية والتجارية والزراعية والفندقية) من خلال إنشاء مجالس مهارات قطاعية Sector Skill Councils.

دعم الانتقال إلى القطاع الرسمي

إنشاء «وحدة التدريب والتوظيف» بوزارة التضامن لتطوير الإرشاد الوظيفي ودعم الانتقال للقطاع الرسمي، بما يهدف إلى تسهيل انتقال الشباب من القطاع غير الرسمي وتعزيز مهاراتهم بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل الرسمي.

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

يعتبر برنامج «محفز سد الفجوة بين الجنسين» منصة عالمية 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.

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 والأجور 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. وبصدد 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، وقدمت 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 لمواكبة متطلبات سوق العمل المتغير.

ثانياً: سد فجوات الأجور بين الجنسين - تسعى المبادرة إلى تعزيز مبدأ الشفافية في نظم الأجور داخل المؤسسات، ومراجعة هياكل 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 بيئات عمل آمنة، إلى جانب العمل على تهيئة التشريعات والبنى التحتية الداعمة.

رابعاً: تعزيز تمثيل المرأة في المناصب القيادية - يهدف هذا المحور إلى رفع نسبة النساء في المواقع 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 حتى تاريخه أكثر من ١٠٥ 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 آلية

تقييم وطنية تسلط الضوء على وتكرم 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 للمبادرات، وتكريم الشركات التي تطبق مبادئ المساواة بين الجنسين، وتساهم في خلق بيئة عمل شاملة ومحفزة لمشاركة المرأة الكاملة، بما ينعكس إيجابًا على أداء المؤسسات ورفاه المجتمعات.

وتعمل مصر حاليًا، من خلال هذا الإطار، على نقل تجربتها الناجحة إلى دول الجوار، وتوسيع نطاق تطبيق المبادئ عالميًا، تأكيدًا على التزامها بتحقيق المساواة كعمود أساسي في نهجها التنموي الشامل وكخطوة ضرورية لتعزيز مشاركة المرأة اقتصاديًا.

مسودة قانون العمالة المنزلية لضمان حقوق هذه العمالة وشمولهم بالحماية الاجتماعية وتقنين أوضاعهم، ودمجهم في سوق العمل الرسمي. كما تم إصدار قانون العمل الجديد رقم ٤١ لسنة ٢٠٢٢ كأحد نقاط الإصلاح الهادفة لمعالجة التحديات المتعلقة بتطوير بيئة العمل وتعزيز حقوق العمال والمُزعم تنفيذها خلال الفترة المقبلة. وتواكب هذه الجهود إطلاق حملة توعوية مكثفة تستهدف منشآت القطاع الخاص، بهدف تعريف العمال وأصحاب الأعمال بأحكام القانون الجديد، وحقوقهم وواجباتهم، بما يساهم في تعزيز الالتزام به وضمان تطبيقه بفعالية.

بالتوازي مع ذلك، سيتم 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 المنزلي، 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، وتراخيص مزاوله المهنة، مع ربط هذه المنظومة بمنصات أخرى مثل منصة «مهني ٢٠٣٠» للتدريب المهني، لضمان تكامل السياسات والخدمات المعززة لسوق العمل.

أهم الإصلاحات المزمع تنفيذها في إطار البرنامج الوطني للإصلاحات الهيكلية

في ضوء استمرار جهود الدولة لتعزيز كفاءة سوق العمل وتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠، تواصل الحكومة المصرية تنفيذ مجموعة من الإصلاحات الجديدة التي تركز على أولويات محددة ضمن السياسات العامة لدعم الانتقال إلى القطاع الرسمي، وتعزيز سياسات التشغيل وتنمية المهارات، وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية.

تعزيز سياسات التشغيل وتنمية المهارات

تعمل وزارة العمل على تدشين وثيقة الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، والتي تهدف إلى رسم سياسة عامة واضحة للتشغيل في مصر تركز على زيادة معدلات التشغيل، وخفض معدلات البطالة، وربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الفعلية، وتنمية المهارات بما يتواءم مع الوظائف الحالية والمستقبلية. كما تسعى الاستراتيجية إلى وضع برامج محددة لدمج الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي، مع التركيز على تهيئة سوق العمل لاستيعاب وظائف المستقبل التي تتطلب مهارات متقدمة ومواكبة للتحول التكنولوجي السريع.

دعم الانتقال إلى القطاع الرسمي

وفي سياق متصل، تستهدف وزارة العمل إعداد

والمعاشات، ورفع الحد الأدنى للأجور إلى ٧ آلاف جنيه، وتعيين عشرات الآلاف من المعلمين والأطباء والموظفين، وزيادة معاشات المعلمين. تعكس هذه الحزمة التزام الحكومة بتخفيف الأعباء الاقتصادية وتعزيز العدالة الاجتماعية والاستثمار في رأس المال البشري.

وفي هذا السياق، تعتمد الحكومة المضي قدماً في تعزيز الاستقرار الاقتصادي الكلي، من خلال اتباع سياسات مالية ونقدية قابلة للتنبؤ، واستمرار ضبط أوضاع المالية العامة، عبر زيادة الفائض الأولي كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، وترشيد الإنفاق العام، وتعظيم عائدات الأصول. كما تسعى إلى تعزيز احتياطي النقد الأجنبي ووضع منظومة سياسات تجارية واستثمارية جاذبة، وحوكمة الاستثمارات العامة، وزيادة الشفافية والإفصاح عن البيانات المالية للشركات المملوكة للدولة.

تعزيز العدالة 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 لمواجهة الأعباء الاقتصادية المتزايدة وضمان استدامة الحماية الاجتماعية للفئات الهشة، حيث تقدم حزمة حماية اجتماعية شاملة تستهدف دعم الأسر الأولى بالرعاية وتحسين أوضاع العاملين بالدولة، تنفيذاً لتوجيهات الرئيس عبد الفتاح السيسي. تشمل الحزمة إجراءات فورية مثل تقديم دعم إضافي للأسر المقيدة على البطاقات التموينية، وزيادة مؤقتة لمخصصات برنامج «تكافل وكرامة»، ودعم الرعاية الصحية، وتقديم منح للعمالة غير المنتظمة، وزيادة أسعار توريد القمح ودعم مزارعي القطن. كما تتضمن إجراءات تطبق بدءاً من يوليو ٢٠٢٥، منها زيادة أجور العاملين بالدولة





السياسات الداعمة للنمو والتشغيل

البرنامج الوطني للإصلاحات الهيكلية
المحور الأول و الثاني

كما يُبرز التقدّم المحرز في تأسيس مجالس المهارات القطاعية، كآلية تنسيقية فاعلة تُعزز التكامل بين السياسات التعليمية والتشغيلية، وتدعم مواهمة برامج التدريب مع متطلبات سوق العمل الديناميكي، بما يُعزّز من جاهزية الشباب والشرائح الأكثر عرضة للتمهيش للاندماج في الاقتصاد الرسمي. وضمن هذا السياق، يستعرض الفصل مجموعة من المبادرات الداعمة، من بينها منصة «آفاق المهن والتوظيف»، كأداة معرفية تسهم في توجيه الأفراد نحو مسارات مهنية تتماشى مع احتياجات السوق.

وتأتي هذه الجهود في ضوء تبني الدولة لنموذج نمو جديد يركز على الإنتاجية والتنافسية، ويعتمد على قطاع خاص نشط ومبادرات ريادية قادرة على خلق وظائف ذات قيمة مضافة، وهو ما يبرز دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة كمحرك رئيسي للنمو الاقتصادي والتشغيل.

وانطلاقاً من هذا، يستعرض الفصل في ختامه مجموعة من الإجراءات والسياسات الداعمة لتعزيز مرونة وكفاءة سوق العمل، والتي تمثل ركيزة أساسية للإصلاحات الهيكلية الأوسع التي تم تناولها في الفصول السابقة. وتشمل هذه السياسات دعم انتقال العمالة إلى القطاع الرسمي، وتعزيز دور مجالس المهارات القطاعية، وتوسيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص في مجال التعليم الفني، وتطوير أدوات الإرشاد الوظيفي وربطها بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل وضمان الجودة والاعتماد في التعليم والتدريب، فضلاً عن تحقيق المساواة بين الذكور والإناث.

٩. السياسات الداعمة لرفع كفاءة ومرونة سوق العمل

تناول الفصل الرابع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل باعتبارها محوراً أساسياً لتحقيق النمو الاقتصادي، وتعزيز الإنتاجية، وخلق فرص العمل اللائقة. ويأتي ذلك استكمالاً لما تم تناوله في الفصول السابقة من إصلاحات على مستوى السياسات الكلية والمالية، وتحفيز الاستثمار الأجنبي المباشر، وتنمية القطاع الصناعي وتعزيز انفتاح الاقتصاد المصري على التجارة العالمية، حيث يُعد الاستثمار في رأس المال البشري، وفي مقدمته رفع جاهزية القوى العاملة، شرطاً حاسماً لنجاح هذه التحولات. كما يكتسب التمكين الاقتصادي للمرأة وتعزيز مشاركتها في القوى العاملة أهمية خاصة ضمن هذا السياق، باعتباره أحد مرتكزات تحقيق النمو الشامل والعادل.

ويركّز الفصل على منظومة تنمية المهارات كأداة رئيسية لتحقيق المواهمة بين العرض والطلب في سوق العمل، من خلال إصلاح وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني، وتوجيهه نحو القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية بما يحقق التكامل مع استراتيجيات الاستثمار الأجنبي المباشر والتنمية الصناعية والتجارة الخارجية.



جدول ٤ مصفوفة الإصلاحات الهيكلية - الإجراءات المنفذة والمزمع تنفيذها

• الإجراءات المنفذة

○ الإجراءات المزمع تنفيذها

المحور الأول: تعزيز استقرار الاقتصاد الكلي

الجهة المنفذة	الإجراءات المنفذة والمزمع تنفيذها
	<p>تكافؤ الفرص والمساواة بين الذكور والإناث</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ إعداد نموذج تحليل البرامج المقدمة من الوزارات من منظور النوع الاجتماعي لتحديد مدى سعي تلك البرامج إلى تحقيق أهداف تكافؤ الفرص والمساواة بين الذكور والإناث، وتصنيف المستفيدين من البرامج حسب النوع في كافة المراحل العمرية. ○ إعداد بيان ملخص يلخص المعلومات المستخلصة من نموذج التحليل يرفق بالبيان المالي ويعكس مدى تحقيق أهداف تكافؤ الفرص والمساواة بين الذكور والإناث من البرامج المقدمة من الوزارات.
<p>وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي Ministry of Planning, Economic Development & International Cooperation</p> 	<p>العمالة وسوق العمل</p> <ul style="list-style-type: none"> • إنشاء منظومة قومية لمعلومات سوق العمل LMIS تضم كافة المعلومات عن حجم وتكوين سوق العمل ومشكلاته وفرص التوظيف المتاحة.
	<p>العمالة وسوق العمل</p> <ul style="list-style-type: none"> • إطلاق المنصة الإلكترونية «مهني ٢٠٣٠» وإعداد استراتيجية تواصل وتوعية للمستخدمين بهدف تنمية مهارات الشباب وفقا للمعايير الدولية وتسهيل الانتقال من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي. تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل • قد تم إلغاء قرار وزير العمل رقم ١٥٥ لعام ٢٠٠٣ بشأن الأعمال المحظور عمل النساء فيها وصدور القرار رقم ٤٣ لعام ٢٠٢١ والذي رفع الحظر على عمل المرأة في عدد (٣٣) مهنة المشار إليها في القرار المعدل. تعزيز التوظيف ودعم الانتقال من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي ○ إعداد ونشر الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، بهدف تطوير السياسات العامة للتوظيف في مصر من خلال زيادة معدلات التوظيف وخفض البطالة، وخاصة بين النساء والشباب؛ وربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل؛ وتحسين المهارات لتتماشى مع الوظائف الحالية والمستقبلية المطلوبة، ودمج القطاع غير الرسمي في القطاع الرسمي وتعزيز خلق الوظائف المستقبلية.

الجهة المنفذة	الإجراءات المنفذة والمزمع تنفيذها
 <p>وزارة العمل Ministry of Labour</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ بالمرحلة الثانية بحلول يونيو ٢٠٢٦، سيتم اتخاذ خطوات مرحلية نحو إنشاء منصة شاملة لعرض وطلب سوق العمل، مع العمل على ربطها بمنصة «مهني ٢٠٣٠» للتدريب المهني، بما يشمل تقييم الوضع الحالي للخدمات ذات الصلة (مثل: التوظيف بالداخل، التوظيف بالخارج، شركات إلحاق العمال، التدريب المهني، قياس مستويات المهارات)، وتطوير هذه الخدمات على منصة «مصر الرقمية». ○ بالمرحلة الثالثة بحلول ديسمبر ٢٠٢٦، سيتم تعزيز فرص التشغيل من خلال اتخاذ خطوات مرحلية نحو إنشاء منصة شاملة لعرض وطلب سوق العمل، وبشكل خاص من خلال تطوير وإطلاق الخدمات المتبقية (الخاصة بتصاريح عمل الأجانب، علاقات العمل، السلامة والصحة المهنية، العمالة غير المنتظمة، تراخيص مزاوله المهن)، وربطها بمنصات أخرى مثل منصة «مهني ٢٠٣٠» للتدريب المهني.
 <p>جهاز تنمية المشروعات MSMEDA Micro, Small & Medium Enterprises Development Agency</p>	<p>تعزيز التوظيف ودعم الانتقال من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ الانتهاء من الاستراتيجية الوطنية المتكاملة لإضفاء الطابع الرسمي على الاقتصاد غير الرسمي ودمج معلومات مفصلة عن العمالة غير الرسمية في مسح القوى العاملة استناداً إلى تعريف وطني موحد للقطاع غير الرسمي والعمالة غير الرسمية .
 <p>جمهورية مصر العربية وزارة التضامن الاجتماعي Ministry of Social Solidarity</p>	<p>تعزيز الحماية الاجتماعية</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ إصدار واعتماد اللائحة التنفيذية لقانون المساعدات الاجتماعية الجديد، والتي تهدف إلى توضيح الأسس والمنهجية الحاكمة لآلية التدرج والخروج من المساعدات الاجتماعية، بما يشمل: معايير الاستحقاق، صرف المساعدات النقدية، صرف المساعدات الاستثنائية، دعم الوصول إلى برامج التمكين الاقتصادي، آلية التظلم، والأسس المنظمة لصندوق المساعدات النقدية. ○ تحديث آلية المتابعة والتقييم المعتمدة حالياً للمساعدات النقدية بما يتوافق مع اللائحة التنفيذية الجديدة. ○ إضافة ١٥٠,٠٠٠ أسرة جديدة إلى برامج التحويلات النقدية المشروطة «تكافل وكرامة»، ○ تنفيذ ٥٠,٠٠٠ مشروع جديد لتمويل متناهي الصغر.
 <p>الهيئة العامة للتأمين الصحي الشامل UHIA</p>	<p>تعزيز الحماية الاجتماعية والمساواة بين الذكور والإناث</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ تعزيز نظام التأمين الصحي الشامل (UHIS)، وذلك من خلال إعداد استراتيجية لتحسين الوصول إلى الفئات الأقل حظاً، بما يشمل مراجعة شاملة لتغطية النظام للعاملين في القطاع غير الرسمي، بمن فيهم من هم خارج نطاق تعريف الفقر المعتمد، مع التركيز على مدى شمولهم الحالي وآليات التمويل المقابلة. كما تشمل الاستراتيجية إعداد خطة عمل لدعم وصول النساء إلى خدمات التأمين الصحي الشامل، تتضمن تقييم عدد النساء المسجلات في النظام، وتنفيذ حملة توعوية للتواصل المجتمعي.

المحور الثاني: زيادة القدرة التنافسية وتحسين بيئة الأعمال

الجهة المنفذة	الإجراءات المنفذة والمزمع تنفيذها
 <p>وزارة العمل Ministry of Labour</p>	<p>العمالة وسوق العمل</p> <ul style="list-style-type: none"> • تم إصدار قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥. ○ إعداد مسودة قانون العمالة المنزلية لضمان حقوق هذه العمالة وشمولهم بالحماية الاجتماعية وتقنين أوضاعها، ودمجها في سوق العمل الرسمي. ○ العمل على إصدار القرارات الوزارية وتدشين حملة توعوية تستهدف منشآت القطاع الخاص لتعريف العمال وأصحاب الأعمال بأحكام القانون وحقوقهم وواجباتهم.
 <p>وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي Ministry of Planning, Economic Development & International Cooperation</p>	<p>ضمان الجودة والاعتماد في التعليم والتدريب الفني والمهني</p> <ul style="list-style-type: none"> • وضع معايير منظومة التدريب المهني بالتعاون مع الجهات المستفيدة (الصناعية والتجارية والزراعية والفندقية) من خلال إنشاء مجالس مهارات قطاعية Sector Skill Councils .
 <p>وزارة التعليم والتربية والتعليم التقني Ministry of Education and Technical Education</p>	<p>ضمان الجودة والاعتماد في التعليم والتدريب</p> <ul style="list-style-type: none"> • إنشاء الهيئة الوطنية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم والتدريب التقني والفني والمهني (ETQAAN) • إنشاء مدارس جديدة للتعليم الفني بما يتوافق مع المناطق الصناعية والمشروعات القومية التي يتم تنفيذها حالياً.
 <p>وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات</p>	<p>التعليم الفني والتدريب المهني</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ زيادة عدد مدارس We للتكنولوجيا التطبيقية ليصل العدد الإجمالي إلى ٢٧ مدرسة
 <p>وزارة التعليم العالي والبحث العلمي Ministry of Higher Education and Scientific Research</p>	<p>دعم التعليم التكنولوجي لتعزيز مهارات الصناعة والإنتاج وربطه بسوق العمل</p> <ul style="list-style-type: none"> • إنشاء ٦ جامعات تكنولوجية جديدة تركز على تطوير المهارات التي تلي احتياجات سوق العمل للطلاب المتفوقين بالتعليم الفني وفتح آفاق تعليمية تطبيقية جديدة مرتبطة بقطاعات الصناعة والإنتاج.
 <p>جمهورية مصر العربية وزارة التضامن الاجتماعي Ministry of Social Solidarity</p>	<p>تمكين القوى العاملة وتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ إنشاء "وحدة التدريب والتوظيف" ويشمل مشروع العديد من الخطوات التي تطور من منهجية الإرشاد الوظيفي. ○ توفير خدمات رعاية الأطفال في مناطق العمل (خاصة زيادة عدد الحضانات)

الجهة المنفذة	الإجراءات المنفذة والمزمع تنفيذها
 <p>جهاز تنمية المشروعات MSMEDA Micro, Small & Medium Enterprises Development Agency</p>	<p>تعزيز تنافسية المشروعات المتوسطة و الصغيرة و متناهية الصغر</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ إصدار الاستراتيجية الوطنية للمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر وريادة الأعمال. ○ إصدار استراتيجية للتحويل المشروعات للقطاع الرسمي وتفعيل قانون المشروعات الصغيرة والحوافز والمزايا الخاصة بها. ○ دعم الصناعات الحرفية التقليدية وتفعيل الاستراتيجية الوطنية للصناعات مع الجهات ذات الصلة، وذلك من خلال إصدار استراتيجية وطنية للصناعات اليدوية
 <p>المجلس القومي للمرأة THE NATIONAL COUNCIL FOR WOMEN</p>	<p>المساواة بين الذكور والإناث في مجالس إدارة الشركات والبنوك</p> <ul style="list-style-type: none"> ● مرصد المرأة في مجالس الإدارات بهدف دعم زيادة نسبة المرأة في مجالس الإدارة بالشركات والبنوك من خلال قاعدة بيانات توضح نسب تمثيل المرأة في الشركات العامة والقطاع المصرفي.



تتضمن بيانات ووجهات نظر محلية من المجتمعات المحلية نفسها.

وقد بدأت مصر رسمياً في ترسيخ مفهوم التنمية البشرية عام ١٩٩٤ من خلال أول تقرير وطني للتنمية البشرية، بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، حيث جسّد التقرير تحولاً في طريقة تقييم جهود التنمية من الاعتماد على مؤشرات الإنتاج والدخل القومي إلى المؤشرات المتعلقة بجودة الحياة، مثل الصحة، التعليم، وتمكين المرأة، وقد تم خلال هذه المرحلة: (١) اعتماد مؤشرات بشرية في صياغة السياسات العامة، (٢) التركيز على توسيع فرص الوصول إلى التعليم والخدمات الأساسية، (٣) خلق قاعدة بيانات للتنمية البشرية تُستخدم في رسم السياسات.

ثم شهدت مصر جهوداً متزايدة لإدماج التنمية البشرية ضمن السياسات والخطط العامة خلال الفترة من ٢٠٠٠ حتى ٢٠١٠، خاصة في مجالات الحماية الاجتماعية، والتعليم، والصحة، كما صدرت تقارير (نوعية)، منها تقرير ٢٠٠٥ الذي ركز على الشباب كقوة دافعة للتغيير، وتميزت هذه المرحلة ب: (١) ظهور العديد من برامج استهداف الفئات الأكثر إحتياجاً، (٢) توسع في مبادرات محو الأمية والتدريب المهني، (٣) تعزيز البنية التحتية للقطاعات الاجتماعية.

وقد جاءت التنمية البشرية ضمن محور «تنمية الإنسان المصري وبناء قدراته التنافسية» ضمن برنامج الحكومة ٢٠٢٣ - ٢٠٢٧، حيث تم التركيز على تطوير التعليم الفني والتقني وربطه بسوق العمل، وكذلك رفع جودة الخدمات الصحية، والتمكين الاقتصادي للفئات الأكثر إحتياجاً، وخاصة المرأة، فضلاً عن دعم الابتكار والبحث العلمي.

لذا، يُعد تقرير التنمية البشرية في مصر لعام ٢٠٢٥ من أبرز الأدوات الوطنية التي تقدم تحليلاً موضوعياً لقياس التقدم في مجالات التعليم، والصحة، ومستوى العيشة، وهي جميعها عناصر مترابطة تؤثر بشكل مباشر على تعزيز الجاهزية لسوق العمل وزيادة الإنتاجية.

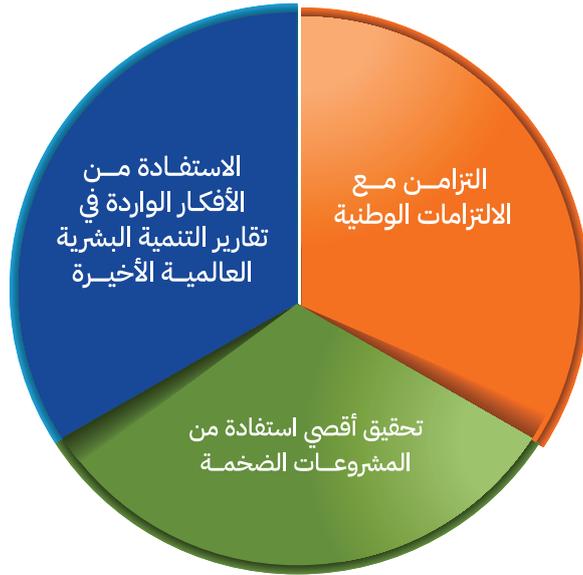
٩. ملحق

تقرير التنمية البشرية لمصر ٢٠٢٥

تبرز التنمية البشرية كواحدة من أهم الركائز الأساسية التي تعكس تحولاً نوعياً في فلسفة التخطيط والسياسات العامة والتنمية الاقتصادية في مصر، فبينما كان النمو الاقتصادي هدفاً رئيسياً لعقود، فإن الفترة الأخيرة شهدت نقلة واضحة نحو وضع الإنسان في قلب العملية التنموية.

استناداً إلى إعلان الأمم المتحدة «الحق في التنمية» الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٨٦، والذي يؤكد أن التنمية حق أساسي من حقوق الإنسان، وبموجبه يحق لكل إنسان ولجميع الشعوب المشاركة والإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، تبرز أهمية تعزيز الاستثمار في رأس المال البشري، ومواصلة إصلاح نظام الرعاية الصحية، ومكافحة التغير المناخي وتعزيز الاستدامة البيئية، وتحقيق تكافؤ الفرص وتقليل الفوارق الاجتماعية، ومواصلة الإصلاحات الاقتصادية، وتعزيز الشمول المالي، ودعم الابتكار وريادة الأعمال، وتحقيق حوكمة أفضل وتعزيز الشفافية.

بناءً على ذلك، يأتي تقرير التنمية البشرية العالمي ليعكس مجموعة واسعة من القضايا المتشابكة مثل الفقر وعدم المساواة والصحة والتعليم والاستدامة والحوكمة، وغالباً ما يقدم مفاهيم رائدة تشكل سياسة التنمية العالمية، بينما تدرس التقارير الإقليمية كيفية تحقيق التوجهات العالمية في سياق إقليمي وغالباً ما تسلط الضوء على التحديات والحلول الإقليمية الفريدة، وقد تغطي موضوعات مثل عدم المساواة الإقليمية أو قضايا الحوكمة أو التجارة والتعاون الإقليميين، وتقدم التقارير الوطنية للتنمية البشرية رؤى قائمة على الأدلة حول كيفية تأثير السياسات الوطنية أو الإقليمية على المجتمعات المحلية على أرض الواقع، وتتبع هذه التقارير نهجاً تصاعدياً، وغالباً ما



مؤسسات بحثية مثل مركز بصيرة ومعهد التخطيط القومي، يرشخ التقرير أهمية الاستناد إلى الأدلة العلمية في رسم السياسات التنموية التي تضع أهداف التشغيل وبناء القدرات البشرية في صلب أولوياتها.

هذا، ويركز التقرير لعام ٢٠٢٥ علي «تسريع التنمية المستدامة في عام متغير»، ومن المخطط أن يتناول العلاقة المتبادلة بين الشمولية والإستدامة والتنمية البشرية ضمن السياق الوطني، وذلك بإيلاء إهتمام خاص لكفاءة تحليل وإستخدام البيانات بهدف تحديد الفجوات التنموية القائمة بين المناطق الجغرافية وغيرها من الشرائح المجتمعية. كما يستهدف تعزيز الحوار المجتمعي حول السياسات الوطنية من خلال تناول وتحليل وجهات النظر الوطنية بشأن التنمية الاقتصادية الشاملة لتحقيق طيب الحال ورفاهية المصريين.

يأتي تعزيز الحوار المجتمعي حول السياسات الوطنية في الوقت الملائم حيث تواجه مصر التحديات الناجمة عن الاضطرابات العالمية والإقليمية التي تؤدي إلى تحديات اقتصادية. علاوة على ذلك، فإن المجال العام مفتوح بشكل متزايد للحوارات الوطنية حول السياسات العامة مما يساعد على التوصل إلى توافق في الآراء حول إصلاح السياسات العامة. وسيسهل التقرير في تعزيز هذا الحوار من خلال إثارؤه بتقرير قائم على الأدلة ومعتمد على التشاركية.

بناءً عليه، يهدف التقرير إلى الربط بين التنمية البشرية

ويؤكد التقرير على أهمية التكامل مع رؤية مصر ٢٠٣٠، خاصة الهدف المتعلق بتحقيق العمل اللائق والنمو الاقتصادي، وهو ما يترجم أيضًا من خلال إنشاء مجموعات وزارية متخصصة في التنمية البشرية وزيادة الأعمال لتحفيز النمو والتوظيف.

وكما ذكر أعلاه، يأتي التقرير استمراريًا لسلسلة بدأت منذ عام ١٩٩٤، ما يعكس التزام الدولة بتوثيق وتحليل تطورها التنموي بشكل منتظم، خاصة بعد استئناف إصدار التقرير في ٢٠٢١ عقب انقطاع دام أكثر من عشر سنوات. وقد ساهمت تقارير التنمية البشرية السابقة في التأثير الإيجابي على دوائر صناعة القرار، من خلال طرح توصيات عملية لسد الفجوات التنموية، لا سيما في مجالات التشغيل، والتدريب، والتعليم الفني.

وجدير بالذكر، أن إعداد التقرير الحالي يتوافق بشكل وثيق مع المبادرات الوطنية ذات الصلة برأس المال البشري، مثل مبادرة «حياة كريمة» التي تسهم في خلق فرص عمل لائقة في المناطق الريفية، ومبادرتي «بداية» و«ريادة الأعمال» اللتين تستهدفان تمكين الشباب وتعزيز بيئة الأعمال. كما يدعم التقرير مبادرة «١٠٠ مليون صحة» التي تسعى إلى تعزيز صحة القوى العاملة وزيادة كفاءتها الإنتاجية.

وبالإضافة إلى كونه أداة تحليلية، يُعد التقرير منصة شاملة للحوار المجتمعي حول قضايا التنمية في ظل التغيرات التكنولوجية والمناخية العالمية، بما في ذلك تأثيرها على مستقبل العمل. ومن خلال التعاون مع

والانتقال إلى مسارات نمو اقتصادي أكثر احتوائية واستدامة؛ بما يضمن حماية الفقراء والفئات الضعيفة والأقل حظًا أثناء عملية النمو. ويضمن من جانب آخر، أن لا يتم هذا النمو علي حساب التدهور البيئي.

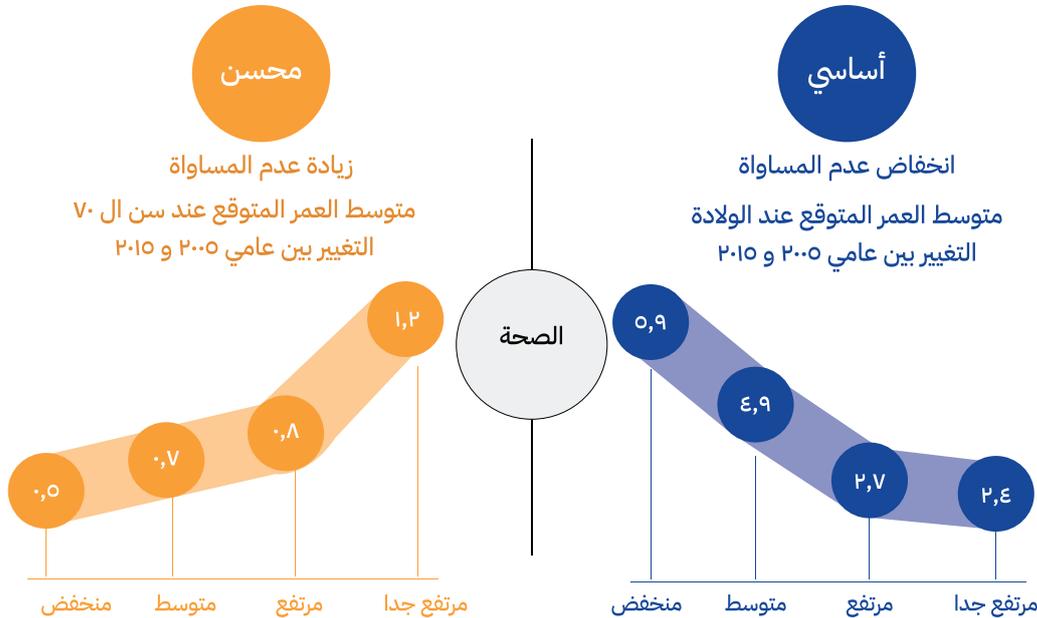
ولذا، حيث سيتناول الجزء الأول من الإطار سد أوجه متعددة من الفجوات: الجغرافية، بين الإناث والذكور، الناتجة عن الإعاقات بأنواعها. بهدف الوقوف علي الأسباب الجذرية لهذه الفجوات، للبحث في إيجاد حلول مستدامة لسدها.

علاوة علي ذلك، يستهدف التقرير التمييز بين ثلاثة أنواع من الفجوات:

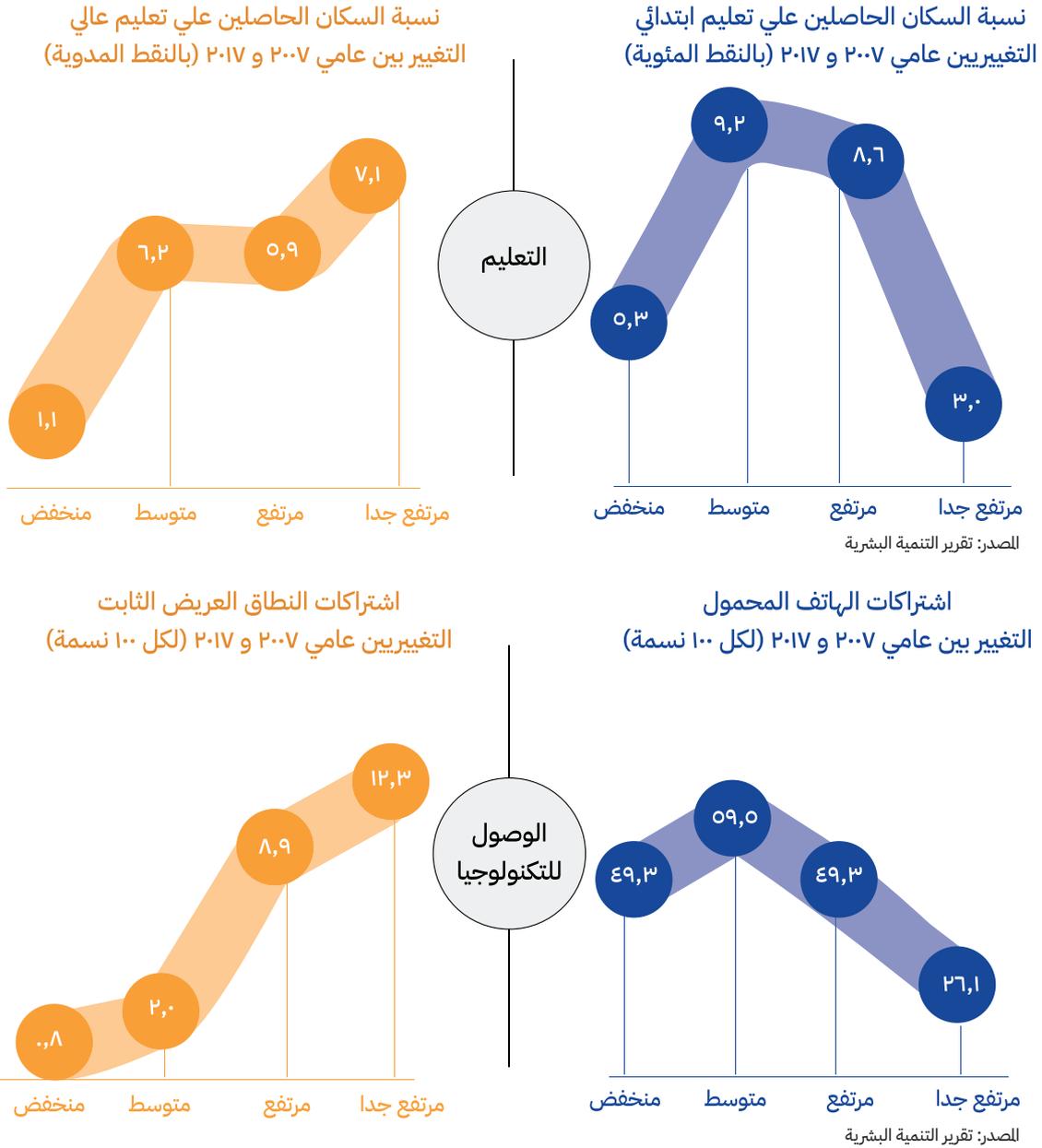
- البنية التحتية المتعلقة بسد الاحتياجات الأساسية: المياه والصرف الصحي والكهرباء والإسكان والنقل العام،
- رأس المال البشري: التعليم الجيد، وبناء القدرات، والصحة والتغذية.
- التمكين: الرقمنة والوصول إلى الأسواق وزيادة الإنتاجية.
- يأتي ذلك التحليل تماشيًا مع الانتقال من نهج تحقيق القدرات الأساسية إلي تحسين هذه القدرات.



المصدر: تقرير التنمية البشرية



المصدر: تقرير التنمية البشرية



ويتضمن الجزء الثاني من إطار العمل ثلاثة أبعاد:

١. تسريع النمو الاقتصادي: والذي يمكن أن يحدث نتيجة لنمو القطاعات الرائدة التي تقود النمو: التصنيع (تحديد القطاعات الفرعية)، والزراعة (تحديد القطاعات الفرعية)، والسياحة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
٢. النمو الاقتصادي الاحتوائي: مع إعطاء أولوية قصوي للحد من عدم المساواة من منظور جديد (الشكل التالي)، والتي لا تقتصر فقط علي عدم المساواة في الدخل، بل أيضاً في الوصول إلى الموارد والفرص، وذلك بين سكان الحضر والريف وبين الذكور والإناث.
٣. علاوة على ذلك، سيقترح التقرير كيفية تمكين الفئات المهمشة بما في ذلك كبار السن والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والمهاجرين.

استكشاف التفاوت في التنمية البشرية يقودنا إلى خمس رسائل رئيسية

استكشاف أوجه عدم المساواة
في التنمية البشرية خمسة رسائل
أساسية

يمكن معالجة التفاوتات
إذا تم التحرك الآن قبل
أن ترسخ الاختلالات في
القوة الاقتصادية سياسياً.

لا تزال التفاوتات في التنمية
البشرية واسعة الانتشار،
على الرغم من الإنجازات في
الحد من الحرمان الشديد.

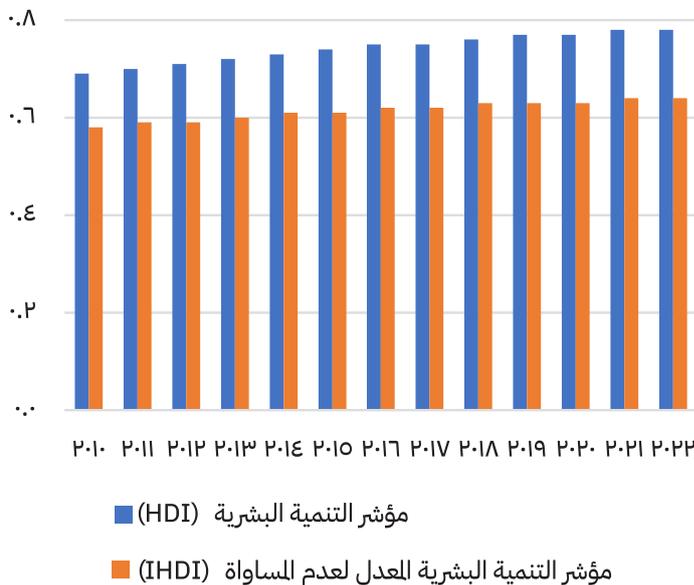
يتطلب تقييم التفاوتات
في التنمية البشرية والاستجابة
لها ثورة في المقاييس.

تتراكم التفاوتات على مدار الحياة
وغالبًا ما تعكس اختلافات
عميقة في موازين القوى.

يبرز جيل جديد من التفاوتات
مع تباين في القدرات المحسنة،
على الرغم من التقارب
في القدرات الأساسية.

المصدر: تقرير التنمية البشرية

شكل ١٨ مؤشر التنمية البشرية ومؤشر التنمية البشرية المعدل لعدم المساواة

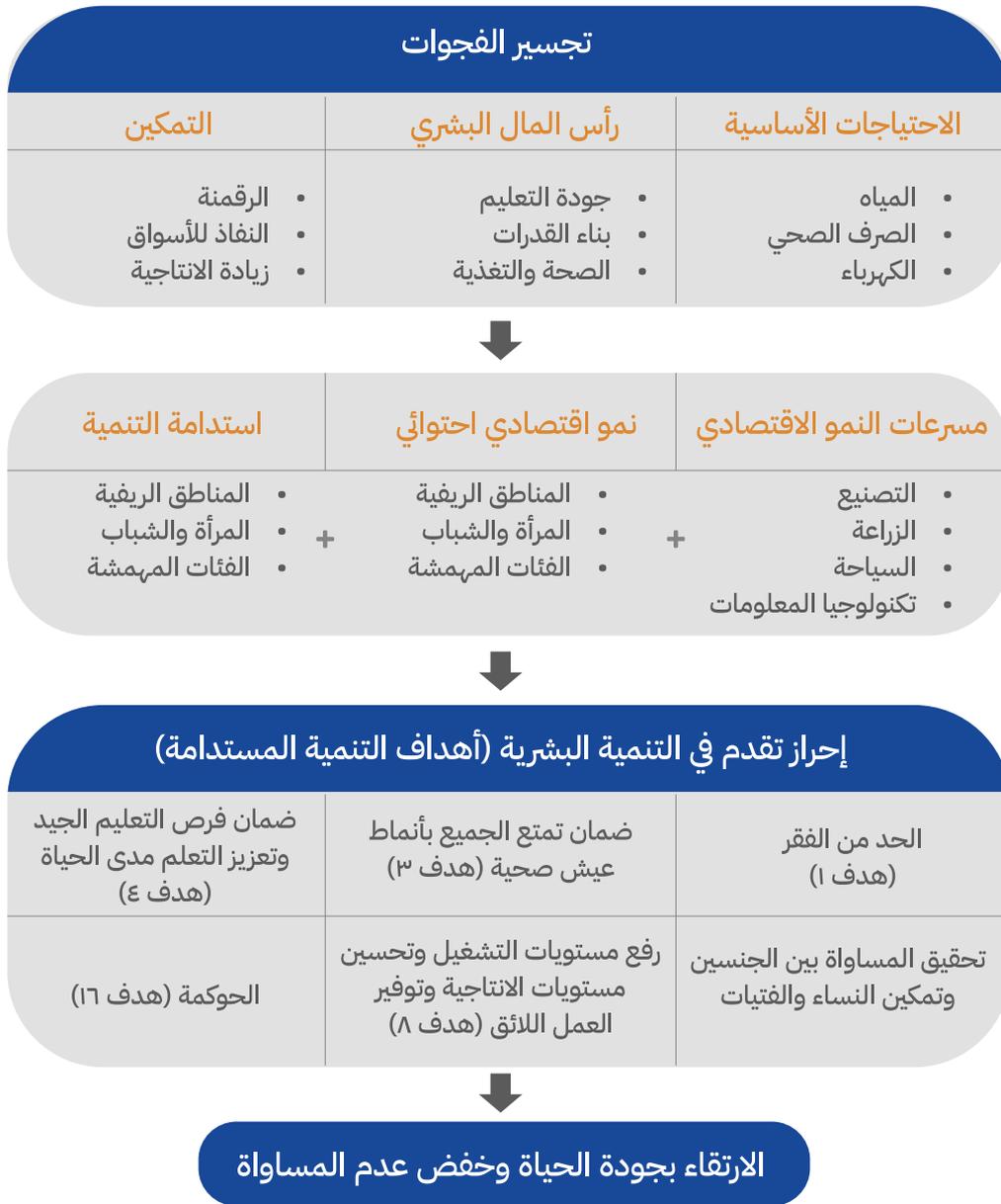


المصدر: تقرير التنمية البشرية

ونتيجة لأخذ أبعاد عدم المساواة
المبينة أعلاه في الحسبان، يختلف
مؤشر التنمية البشرية، عن مثيله
المعدل بعدم المساواة، الناتج عن
حساب التفاوتات في توزيع كل
بُعد بين السكان في مصر، كما هو
مبين بالشكل المقابل.

التنمية المستدامة: سيتم تناول الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية بشكل متكامل.

ومن المتوقع أن هذا الإطار سيعمل على سد الفجوات من خلال تمهيد الطريق نحو نمو اقتصادي احتوائي ومستدام. وسيكون لمثل هذا النمو تأثير إيجابي على التقدم المحرز في تحقيق المستهدفات المتعلقة بالاستدامة لعام ٢٠٣٠. وبشكل أكثر تحديداً، من المتوقع إحراز تقدم نحو تحقيق الأهداف التالية: (١): الحد من الفقر؛ (٣) ضمان حياة صحية وتعزيز الرفاه؛ (٤) ضمان التعليم الجيد الشامل والمنصف وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة؛ (٥) تحقيق المساواة بين الإناث والذكور وتمكين النساء والفتيات؛ (٨) تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، والعمل اللائق؛ (١٦) تعزيز مجتمع سلمي وشامل لتحقيق التنمية المستدامة، وتوفير الوصول إلى العدالة للجميع وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة واحتوائية.



في سياق متصل، يتماشى هذا التقرير لعام ٢٠٢٥، مع اطلاق الحكومة المصرية، ولأول مرة ، لمؤشر الفقر المتعدد الأبعاد ، والذي يمثل مقياسًا دوليًا سنويًا للفقر المتعدد الأبعاد الحاد يغطي أكثر من ١٠٠ دولة نامية. لا يقتصر المؤشر علي رصد المقاييس التقليدية لرصد الفقر النقدي فحسب بل يحقق التكامل بينها وبين الفقر الحاد المتداخل في المؤشرات الأخرى من الصحة والتعليم ومستويات المعيشة، بهدف صياغة توصيات شاملة علي مستوي السياسات الإنمائية.^١



المصدر: تقرير الفقر متعدد الأبعاد في مصر: تحليل عميق - الصادر عن وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي ووزارة التضامن الاجتماعي والأسكوا واليونيسيف والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء معهد أكسفورد للبحوث في مجال الفقر والهجرة - فبراير ٢٠٢٥

وفيما يخص العلاقة بين التوظيف والتنمية البشرية، فإنه وسيلة أساسية لتحقيق التنمية البشرية والنمو الاقتصادي المستدام، حيث أن خلق الوظائف اللائقة لا يُعد فقط وسيلة للحصول على الدخل، بل هو عامل رئيسي لتمكين الأفراد وتحسين نوعية الحياة، وذلك من خلال تحقيق الاستقلالية الاقتصادي، وتحسين المؤشرات الصحية والتعليمية، وإنخفاض معدلات الفقر، والاندماج المجتمعي وتقليص الفجوات بين الفئات الاجتماعية (المرأة، الشباب، ذوي الإعاقة).

١ حيث يحسب معهد أكسفورد للبحوث في مجال الفقر والهجرة مؤشر الفقر المتعدد الأبعاد العالمي بالشراكة مع مكتب تقرير التنمية البشرية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

فإن كلاً منهما يعزز من الآخر، فمثلاً يعزز التوظيف التنمية البشرية فإن التنمية البشرية تمثل أداة رئيسة لتعزيز التوظيف، مع الأخذ في الاعتبار أنه لا يمكن خلق فرص عمل منتجة ومستدامة دون تنمية بشرية حقيقي تشمل التعليم والتأهيل المهني، الصحة والقدرة على العمل، البيئة التمكينية والعدالة، فهناك حلقة إيجابية متبادلة - فهما وجهان لعملة واحدة - فإن التنمية البشرية لا تكتمل دون فرص عمل منتجة، كما أن التوظيف لا يستدام دون تنمية بشرية قوية، كما هو موضح أدناه.

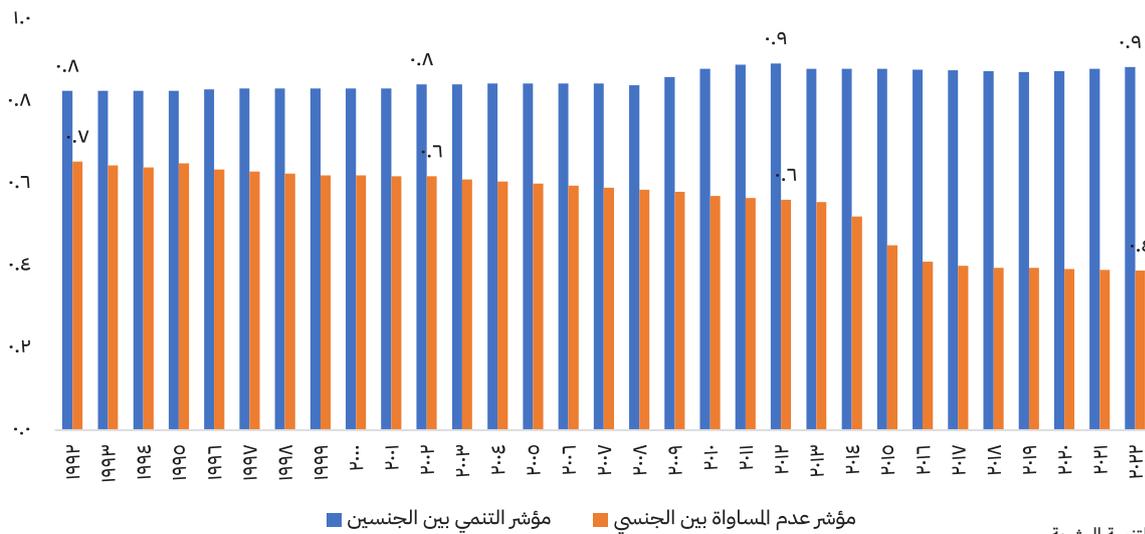
ومما هو جدير بالذكر، وجود عدد من المؤشرات الدولية الأخرى وثيقة الصلة مع مؤشر التنمية البشرية، هذه المؤشرات كالتالي:



من هذه المؤشرات، ما يصدر عن مصر، مثل مؤشر الحرية الاقتصادية Economic Freedom، مؤشر التقدم الاجتماعي Social Progress Index (SPI).

وفيما يتعلق بمؤشر عدم المساواة بين الجنسين Gender Inequality Index (GII)، كمقياس مركب يعكس عدم المساواة في الإنجازات بين النساء والرجال في ثلاثة أبعاد: الصحة الإنجابية، والتمكين، وسوق العمل، فهو يفسر نسبة قيم مؤشر التنمية البشرية للإناث إلى قيم الذكور.

شكل ١٩ مؤشر عدم المساواة بين الذكور والإناث (١٩٩٢-٢٠٢٢)



المصدر: تقرير التنمية البشرية

ولا تزال بعض من هذه المؤشرات لا تصدر عن مصر، مثل: مؤشر دعم الأسرة The Family Support Index (FSI)، مؤشر رفاهة الطفل Child Well-Being Index، مؤشر عدم المساواة في الدخل (معامل جيني) Income Inequality Index (Gini Coefficient)، مؤشر النمو الشامل والتنمية Inclusive Growth and Development Index (IGDI).

١٠. قائمة المراجع

<https://www.weforum.org/stories/2024/02/green-jobs-green-skills-growth/>

١٦. المجلس الاقتصادي العالمي. (٢٠٢٥). تقرير مستقبل الوظائف. المنتدى الاقتصادي العالمي.

<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

١٧. مجلس الوزراء. (٢٠٢٤). برنامج العمل الحكومي ٢٠٢٤-٢٠٢٧. ١٨. منظمة العمل الدولية. (٢٠٢٠). التقرير العالمي حول الأجور ٢٠٢٠-٢١: الأجور والحد الأدنى للأجور في زمن COVID-١٩. الأمم المتحدة.

<https://www.ilo.org/publications/global-wage-report-2020-21-wages-and-minimum-wages-time-covid-19>

١٩. منظمة العمل الدولية. (٢٠٢١). تقرير الحماية الاجتماعية العالمية ٢٠٢٠-٢٢: التقرير الإقليمي المرافق لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. الأمم المتحدة.

<https://www.ilo.org/publications/world-social-protection-report-2020%E2%80%9322-region-al-companion-report-middle>

٢٠. منظمة العمل الدولية. (٢٠٢٤). الاتجاهات العالمية للتوظيف للشباب ٢٠٢٤. الأمم المتحدة.

<https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2024>

٢١. منظمة العمل الدولية. (٢٠٢٤). التقرير العالمي حول الأجور ٢٠٢٤-٢٥: هل تتناقص عدم المساواة في الأجور على مستوى العالم؟ الأمم المتحدة.

<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/global-wage-report-2024-25-wage-inequality-decreasing-globally>

٢٢. منظمة العمل الدولية. (٢٠٢٥). آفاق العمل والتوظيف العالمية: الاتجاهات ٢٠٢٥. الأمم المتحدة.

<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2025>

٢٣. وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي. (٢٠٢٣). رؤية مصر ٢٠٣٠. حكومة مصر.

https://mped.gov.eg/Files/Egypt_Vision_2030_EnglishDigitalUse.pdf

٢٤. ويليغ، أ. (٢٠٢٤). وظائف خضراء تزداد في الطلب - لكن العمال الذين يمتلكون المهارات الخضراء في نقص. المنتدى الاقتصادي العالمي.

<https://www.weforum.org/stories/2024/02/green-jobs-green-skills-growth/>

٢٥. يونسون، أ. (٢٠٠٣). النهج القائم على حقوق الإنسان في برمجة التنمية. اليونيسف.

٢٦. كيمبرو، ك. (٢٠٢١). هذه هي القطاعات التي تنمو فيها الوظائف الخضراء. المنتدى الاقتصادي العالمي.

<https://www.weforum.org/stories/2021/09/sectors-where-green-jobs-are-growing-in-demand/>

٢٧. لينكد إن. (٢٠٢٢). تقرير المهارات الخضراء العالمي ٢٠٢٢. <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-pdf/li-green-economy-report-2022.pdf>

٢٨. لينكد إن. (٢٠٢٣). تقرير المهارات الخضراء العالمي ٢٠٢٣. <https://economicgraph.linkedin.com/research/global-green-skills-report>

٢٩. لينكد إن إيكونوميك غراف. (٢٠٢٣). تقرير المهارات الخضراء العالمي ٢٠٢٣. <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-2023.pdf>

٣٠. لينكد إن إيكونوميك غراف. (٢٠٢٣). تقرير المهارات الخضراء العالمي ٢٠٢٣. <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-2023.pdf>

٣١. لينكد إن إيكونوميك غراف. (٢٠٢٣). تقرير المهارات الخضراء العالمي ٢٠٢٣. <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-2023.pdf>

٣٢. لينكد إن إيكونوميك غراف. (٢٠٢٣). تقرير المهارات الخضراء العالمي ٢٠٢٣. <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-2023.pdf>

٣٣. لينكد إن إيكونوميك غراف. (٢٠٢٣). تقرير المهارات الخضراء العالمي ٢٠٢٣. <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-2023.pdf>

١. أسعد، ر، وكرات، ج. (٢٠٢٤). تقديم مسح سوق العمل المصري ٢٠٢٣. ورقة عمل المنتدى الاقتصادي رقم ١٧٤٨. <https://erf.org.eg/publications/introducing-the-egypt-labor-market-panel-survey-2023/>

٢. الأسد، ر، و محمود، إ. (٢٠٢٣). تطور هيكل التوظيف وخلق فرص العمل في مصر، ٢٠١٢-٢٠٢٣. <https://erf.org.eg/events/from-data-to-policy-evidence-and-insights-from-the-egypt-labor-market-panel-survey-2023/>

٣. الإسكوا. (٢٠٢٤). الفقر متعدد الأبعاد في مصر: تحليل متعمق. الأمم المتحدة. <https://www.unescwa.org/publications/multidimensional-poverty-egypt>

٤. البنك الدولي. (قيد النشر). نحو تحول اقتصادي يعزز النمو الشامل والمستدام بدعم القطاع الخاص.

٥. البنك الدولي للإنشاء والتعمير. (٢٠٢٣). الأعراف الاجتماعية ومشاركة الإناث في القوى العاملة في مصر. البنك الدولي. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099061823220039155/pdf/P17968608f6dd00350b350081904da12d91.pdf>

٦. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، ومعهد التخطيط القومي. (٢٠١٠). تقرير التنمية البشرية في مصر: الشباب في مصر - بناء مستقبلنا (ص. ٧٧). برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/243/egypt_2010_en.pdf

٧. بريسلين، س. (٢٠٠٩). التنمية بقيادة الدولة في منظور تاريخي: من فريدريش ليست إلى النموذج الصيني في الحوكمة. <https://warwick.ac.uk/fac/soc/pais/people/breslin/research/breslinbeijingforum.pdf>

٨. جمهورية مصر العربية. (٢٠١٤). دستور جمهورية مصر العربية ٢٠١٤. خدمة المعلومات الحكومية. <https://www.sis.gov.eg/Story/97145/Constitution-of-the-Arab-Republic-of-Egypt-2014>

٩. خطاب، عبد الله شحاته. (٢٠٠٥). قضية تمويل التعليم العالي في مصر: الواقع والمستقبل. المؤتمر السنوي الثامن عشر، مركز البحوث والدراسات السياسية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ص ٩٤٧.

١٠. خان، ح، وويليامز، ج. ب. (٢٠٠٦). تخفيف الفقر من خلال الوصول إلى التعليم: هل يمكن للتعليم الإلكتروني أن يقدم؟ (ورقة عمل رقم ٢٠٠٦/٠٠٢). <http://ssrn.com/abstract=1606102>

١١. دينولين، س، وشهاني، ل. (محرران). (٢٠٠٨). مقدمة إلى نهج القدرات والتنمية البشرية: الحرية والوكالة. المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية: إيرثسكان. (ردمك ٩٧٨١٨٤٤٠٧٨٠٦٦).

١٢. روز، ستيفن. (٢٠١٦). التعليم للجميع: استكشاف مبادئ وعمليات التعليم الشامل (ص. ١٣٢). دار سبرينغر ومنظمة اليونسكو. https://www.researchgate.net/publication/301312755_Education_for_all_Exploring_the_principle_and_process_of_inclusive_education

١٣. ساغار، أ. د، ونجام، أ. (١٩٩٨). مؤشر التنمية البشرية: مراجعة نقدية. الاقتصاد البيئي، ٢٥(٤).

١٤. ماكورا، إ. س. م. س. (٢٠١٦). الحاجة إلى ما يتجاوز الناتج المحلي الإجمالي في قياس التنمية. المجلة الدولية للعلوم والبحوث (IJSR)، ٥(٢)، ١٤٣٦١٤٣٣-١٤٣٦١٤٣٣.

١٥. المجلس الاقتصادي العالمي. (٢٠٢٤). الوظائف الخضراء تنمو بمعدل أسرع مرتين من المهارات الخضراء.