السـردية الوطنية للتنمية الشاملة

السياسات الداعمة للنمو والتشغيل

سـوق العمـل

الإصدار الثاني | ديسمبر ٢٠٢٥

السـردية الـوطنيـة للتنميـة الشـاملـة

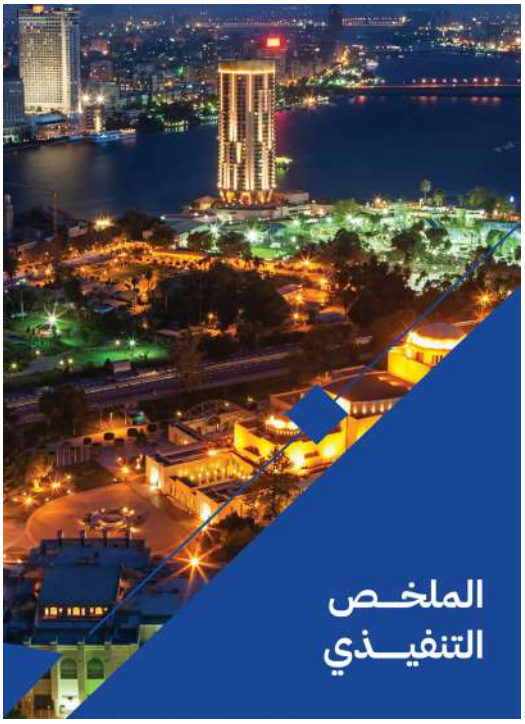
السياسات الداعمة للنمو والتشغيل

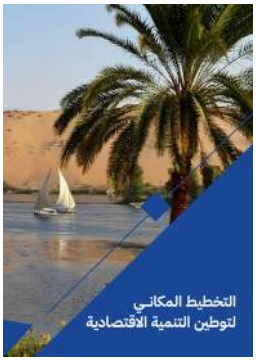
نقلة اقتصادية ... تحسين جودة الحياة

ديسمبر ٢٠٢٥

محتـويـــات

السردية الوطنية للتنمية الشاملة: السياسات الداعمة للنمو والتشغيل





كفاءة ومرونة
سوق العمـــل

جدول المحتويات

الملخـص التنفيـذي ٦٨٦
المُقـدمـة ٦٩٠
١. سوق العمل العالمي والمحلي ٦٩٢
أولاً: المشهد العالمي لسوق العمل ٦٩٢
ثانيًا: تطورات سوق العمل المصري ٧٠٣
أنماط النمو والإنتاجية ٧٠٤
أنماط التشغيل ٧٠٥
خصائص التوظيف في القطاع الخاص والعمل غير الرسمي ٧١٢
٢. الإطـار التشريعـي والاستراتيجي الحـاكم لسوق العمل في مصر ٧١٧
التوظيف وسوق العمل في رؤية مصر ٢٠٣٠ ..... ٧١٨
التوظيف وسوق العمل في برنامج عمل الحكومة ٧٢٠
٣. أبـرز الاستراتيجيات لتعزيز كفـاءة ومـرونة سوق العمل ٧٢٣
الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (جاري الاعتماد) ٧٢٣
الاستراتيجيـة الوطنيـة للتعليم العـالي والبحـث العلمي ٢٠٣٠ ..... ٧٢٩
استراتيجية التعليم الفني (جاري التحديث) ٧٣٠
٤. السياسات الداعمة للنمو والتشغيل ٧٣٢
التعديلات التشريعية ٧٣٢
توفير كوادر بشرية ماهرة تدعم التنمية الاقتصادية ٧٣٣
تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل ٧٤٣
دعم الابتكار وريادة الأعمال والشركات الناشئة ٧٤٥
التحول الرقمي ودوره في دعم سوق العمل ٧٤٦
تعزيز الحماية الاجتماعية ودعم الفئات الأكثر احتياجًا من خلال حزمة حماية متكاملة ٧٤٩
٥. التنسيق بين السياسات: إدماج سياسات التشغيـل ضمـن سياسـات الاستثمـار والصناعـة ٧٥٠
ربط أهداف وسياسات التشغيل باستراتيجية الاستثمار الأجنبي المباشر ٧٥٠
ربط أهداف وسياسات التشغيل باستراتيجية التنمية الصناعية (مزيد من التفاصيل في الفصل الثالث: التنمية الصناعية) ٧٥١

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) ٦٩٤
شكل ٢ الوظائف الأسرع نموًا والأسرع تراجعًا، ٢٠٢٥-٢٠٣٠ ..... ٦٩٤
شكل ٣ تطور المهارات من ٢٠٢٥ وحتى ٢٠٣٠ ..... ٦٩٥
شكل ٤ المهارات الأساسية لعام ٢٠٢٥ ..... ٦٩٦
شكل ٥ مهارات سيزيد استخدامها في ٢٠٣٠ ..... ٦٩٦
شكل ٦ معدل البطالة العالمية بين الشباب (٪) حسب النوع، ٢٠٠٠-٢٠٢٣ ..... ٦٩٦
شكل ٧ تطور مشروعات الاستثمارات الأجنبية وتمويل الصفقات الدولية في مشروعات الطاقة المتجددة في مقابل الوقود الأحفوري (٢٠١١-٢٠٢٢) ٦٩٨
شكل ٨ نمو معدلات التوظيف السنوية للوظائف الخضراء (٢٠٢١-٢٠٢٤) ٦٩٩
شكل ٩ الوظائف الأسرع نموًا والأسرع تراجعًا (٢٠٢٥-٢٠٣٠) ٦٩٩
شكل ١٠ كثافة المهارات الخضراء في القطاعات المختلفة ٧٠٠
شكل ١١ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج، رأس المال، العمالة؛ بالأسعار الثابتة (بالدولار الأمريكي) ٧٠٤
شكل ١٢ نمو الإنتاجية في مصر ٧٠٥
شكل ١٣ معدل التشغيل في مصر (٪) ٧٠٦
شكل ١٤ معدل التشغيل المرتبط بالوقت في مصر (٪) ٧٠٦
شكل ١٥ معدل البطالة في مصر (٪) ٧٠٧
شكل ١٦ معدل بطالة الشباب (١٥–٢٩ سنة) في مصر (٪) ٧٠٧
شكل ١٧ الصدى الديموغرافي Youth Bulge ٧٠٧
شكل ١٨ نسبة المشتغلين الاناث في مصر بقطاع الزراعة (٪) ٧٠٩
شكل ١٩ معدل مشاركة الاناث في القوة العاملة في مصر (٪) ٧٠٩
شكل ٢٠ التوزيع النسبي للمشتغلين وفقا للنشاط الاقتصادي (٢٠١٩-٢٠٢٤) ٧١٠
شكل ٢١ التغير التراكمي في الإنتاجية القطاعية ونسب التشغيل (السنوات المالية ٢٠٠٤ - ٢٠٢٤) ٧١١
شكل ٢٢ ترتيب القطاعات حسب الإنتاجية ٧١١
شكل ٢٣ التوزيع النسبي للمُشتغلين طبقاً للقطاع (٢٠١٩- ٢٠٢٤) ٧١٢
شكل ٢٤ مؤشرات جودة العمل للمُشتغلين بأجر طبقاً للنوع (٢٠١٩-٢٠٢٤) ٧١٣
شكل ٢٥ نمو التشغيل بأجر في القطاع الخاص ٧١٣

الملخـص التنفيـذي

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

الإطار الاستراتيجي الحاكم لسوق العمل في مصر

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

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

السياسات الداعمة للنمو والتشغيل

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

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

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

١) **الإصلاحات التشريعية:** يشكل قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ حجر الزاوية في بناء سوق عمل منظم ومرن، من خلال تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، ودعم أنماط العمل الحديثة، وتعزيز الحماية للعمالة غير المنتظمة والمرأة وذوي الإعاقة، مع فرض آليات فعالة للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، ورفع مستوى الحماية التأمينية والاجتماعية، بما يعزز الاستقرار الوظيفي وجاذبية الاستثمار ويحد من الاقتصاد غير الرسمي. كما تركز الإصلاحات على إصدار قانون للعمالة المنزلية لتقنين أوضاع هذه الفئة وضمان دمجها في سوق العمل الرسمي.

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

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

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

- **التحول إلى نظام تعليمي قائم على الطلب** (Demand Driven) ، من خلال تصميم مناهج وبرامج تدريبية مرتبطة باحتياجات السوق الفعلية، ومعتمدة وفق معايير جودة واضحة، وهو ذات المنهج الذي أُقيمت عليه مجالس المهارات القطاعية، ومدارس التكنولوجيا التطبيقية، وأيضًا الجامعات التكنولوجية، وغيرها من البرامج والمبادرات.
- **تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني في تطوير التعليم الفني والمهني،** وتوسيع عدد وتوزيع المدارس التكنولوجيا التطبيقية، إضافة إلى تطوير مراكز التدريب بما يواكب المتطلبات التكنولوجية الحديثة، ويسهم في عالج التوزيع المناسب للتخصصات على المحافظات وفق احتياجات أسواق العمل المحلية، مع إنشاء قواعد بيانات محدثة عن المهارات المطلوب.
- **تنفيذ برامج تدريب قطاعية وعلى المستوى الجغرافي للصناعات ذات الأولوية** مثل

التكنولوجيا، مع التوسع في التدريب التحويلي لخريجي التخصصات النظرية لإكسابهم المهارات للقطاعات الأكثر طلبًا.

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

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

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

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

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

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

التنسيق بين السياسات: إدماج سياسات التشغيل ضمن سياسات الاستثمار والصناعة

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

المُقـدمـة

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

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

في هذا الصدد، يشير مفهوم كفاءة سوق العمل إلى تخصيص مورد العمل كأهم عنصر من عناصر الإنتاج بشكل أمثل على الوظائف المناسبة، لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية والرفاه الاقتصادي. تتطلب تحقيق هذه الموائمة توافر المعلومات، وعدم وجود قيود أو عوائق تحد من قدرة العامل على التنقل، مع ضمان التطابق في المهارات. وبالتالي، يشير المفهوم ذاته، من حيث التخصص إلى التوزيع الأمثل للعمال عبر القطاعات الاقتصادية، والمنشآت، وكذا والمهن. ومن ثم تتحقق الكفاءة عندما يتم تخصيص الأفراد في وظائف تتناسب مع مهاراتهم وإنتاجيتهم، الأمر الذي يؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة الناتج وتحقيق الرفاه.

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

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

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

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

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

١. سوق العمل العالمي والمحلي

تشير مجموعة البنك الدولي إلى أن العقد القادم سيشهد زيادة غير مسبوقة في أعداد الشباب المنضمين إلى سوق العمل في الأسواق الناشئة والنامية، ليصل العدد إلى نحو ١,٢ مليار شاب وشابة، في مقابل توفير نحو 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 تطورًا، 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 ضغوطًا 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 بسياسات شاملة وبيئة تنظيمية محفّزة لريادة الأعمال وتشجع الاستثمار في رأس المال البشري، لا سيما في مجالات التعليم، والتدريب الفني والمهني، وتنمية المهارات القابلة للتكيّف 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.

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

أولاً: المشهد العالمي لسوق العمل

يشهد العالم في الآونة الأخيرة موجة من التغيرات الاقتصادية الكبرى، التي تفرض تحديات غير مسبوقة على الأسواق العالمية وسوق العمل. من أبرز هذه التغيرات، تباطؤ معدل النمو الاقتصادي، الذي أدى إلى تراجع معدلات التوظيف وانخفاض الإنتاجية في العديد من الدول. كذلك تراجعت تدفقات رأس المال والاستثمار الأجنبي المباشر، بما يعكس حالة من عدم اليقين الاقتصادي، 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 المتغيرات سالفة 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 التكنولوجي، والذكاء الاصطناعي والتشغيل الآلي؛ إلى جانب الضغوط الاقتصادية المتمثلة في تأثير التضخم والسياسات النقدية على نمو الوظائف.

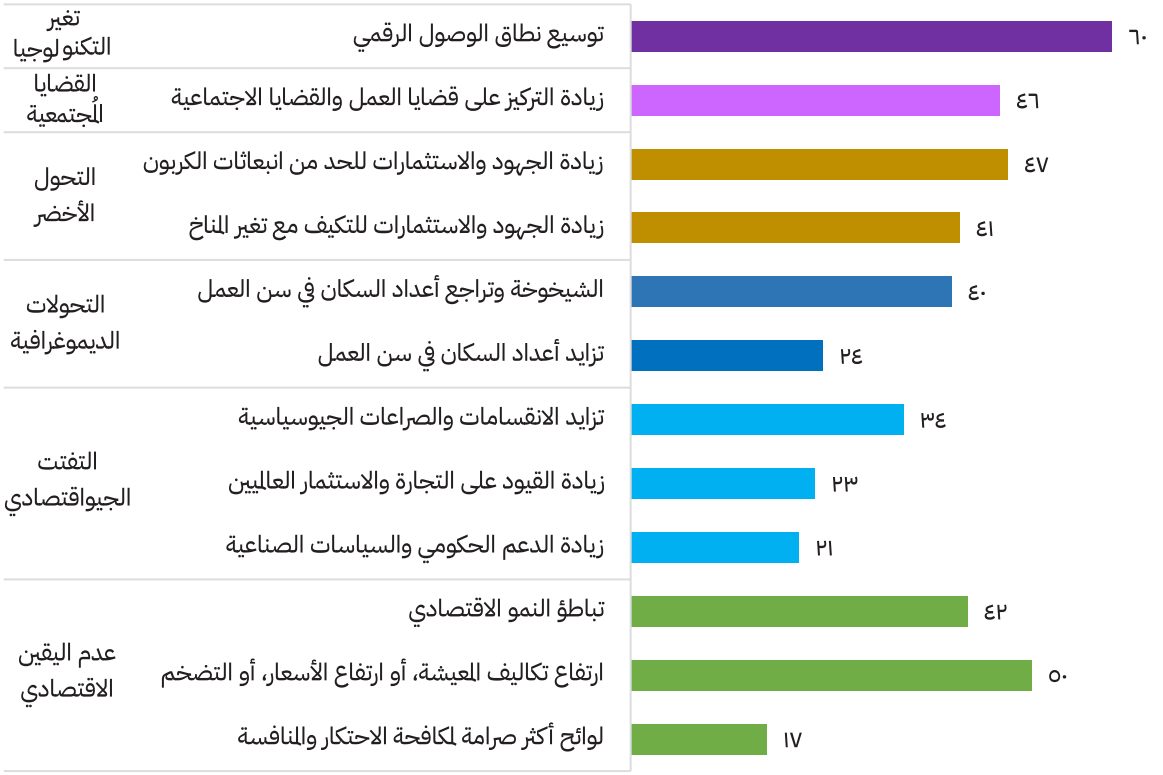
في هذا السياق، يقدم تقرير مستقبل الوظائف ٢٠٢٥، التابع للمنتدى الاقتصادي العالمي نظرة شاملة حول التطورات المستقبلية في سوق العمل، مع التركيز على تطوير المهارات التي ستقود التحول الاقتصادي والاجتماعي بحلول عام ٢٠٣٠.

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 علي العمالة والظروف الاجتماعية، تكيفًا 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.

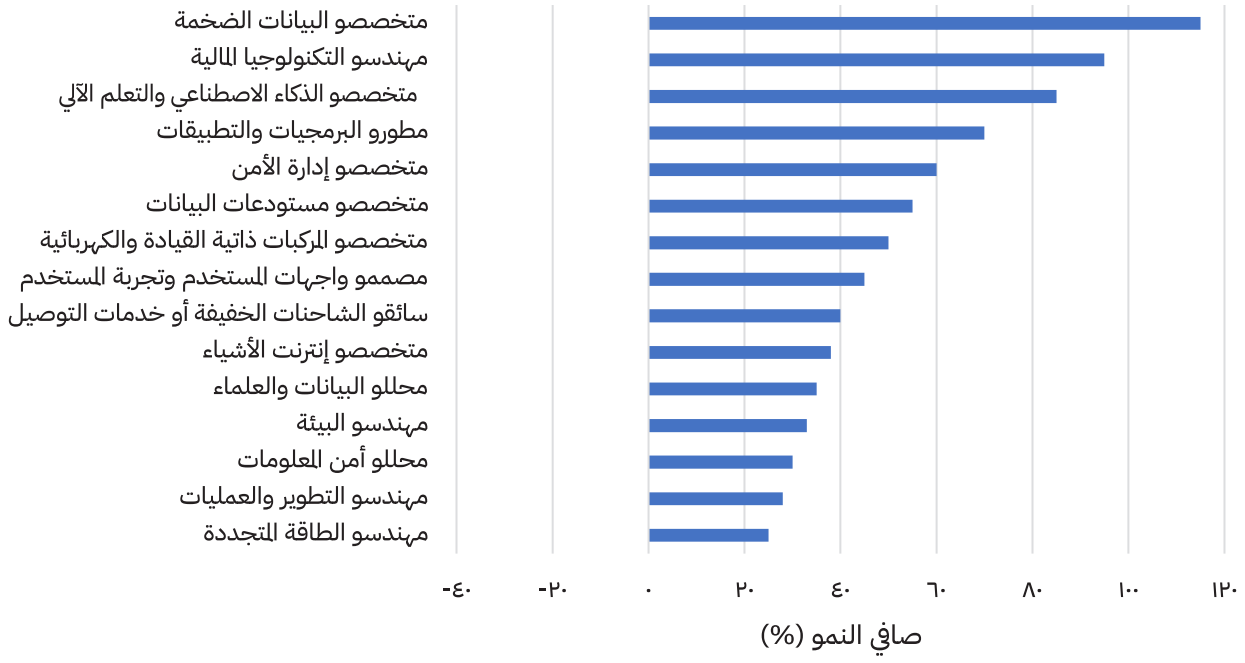
فمن حيث النمو والتوظيف؛ انخفض معدل النمو العالمي من ٣,٦٪ في عام ٢٠٢٢ إلى ٣,٣٪ في عام ٢٠٢٤، ومن المتوقع أن يستمر هذا التباطؤ في عام ٢٠٢٥. وفيما يتعلق بمعدل البطالة؛ فرغم استقرار هذا المعدل عند ٥٪ عام ٢٠٢٤، فلا تزال بطالة الشباب مرتفعة عند ١٢,٦٪. إلى جانب ذلك، وصلت فجوة الوظائف العالمية في ٢٠٢٤ إلى ٤٠٢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

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)



شكل ٢ الوظائف الأسرع نموًا والأسرع تراجعًا، ٢٠٢٥-٢٠٣٠



المصدر: تقرير مُستقبل الوظائف ٢٠٢٥، المنتدى الاقتصادي العالمي

تـشير التقديـرات إلى تحقيـق زيـادة صافيـة تُقـدّر بنحـو ٧٨ مليـون وظيفـة علـى مسـتوى العـالم، نتيجـة خلـق ١٧٠ مليـون وظيفـة جديـدة مقابـل اسـتبدال ٩٢ مليـون وظيفـة بسـبب التشـغيل الآلي والتقـدم التكنولوجـي. ومـن المتوقـع أن تتركـز فـرص النمـو الوظيفـي في قطاعـات الرعايـة الصحيـة، والتعليـم، والتكنولوجيـا، والطاقـة المتجـددة، التي تشـهد توسـعًا متسـارعًا بفعـل الابتـكارات الرقميـة والتحـولات البيئيـة. في المقابـل، يُتوقـع أن تتأثـر الوظائـف التقليديـة سـلبًا بالتحـول التكنولوجـي، ممـا يسـتدعي إعـادة تأهيـل القـوى العاملـة لمواكبـة هـذه التغيـرات، حيـث تُقـدَّر نسـبة العامليـن عالميًـا الذيـن يحتاجـون إلى اكتسـاب مهـارات جديـدة بنحـو ٥٩٪. ومـع صعـود الـذكاء الاصطناعـي، تركـز العديـد مـن الشـركات علـى تحسـين مهـارات القـوى العاملـة الحاليـة لديهـا، علـى الرغـم مـن أن ٤١٪ منهـا تخطـط لخفـض عـدد الموظفيـن بسـبب التشـغيل الآلي.

أهم المهارات المطلوبة في سوق العمل

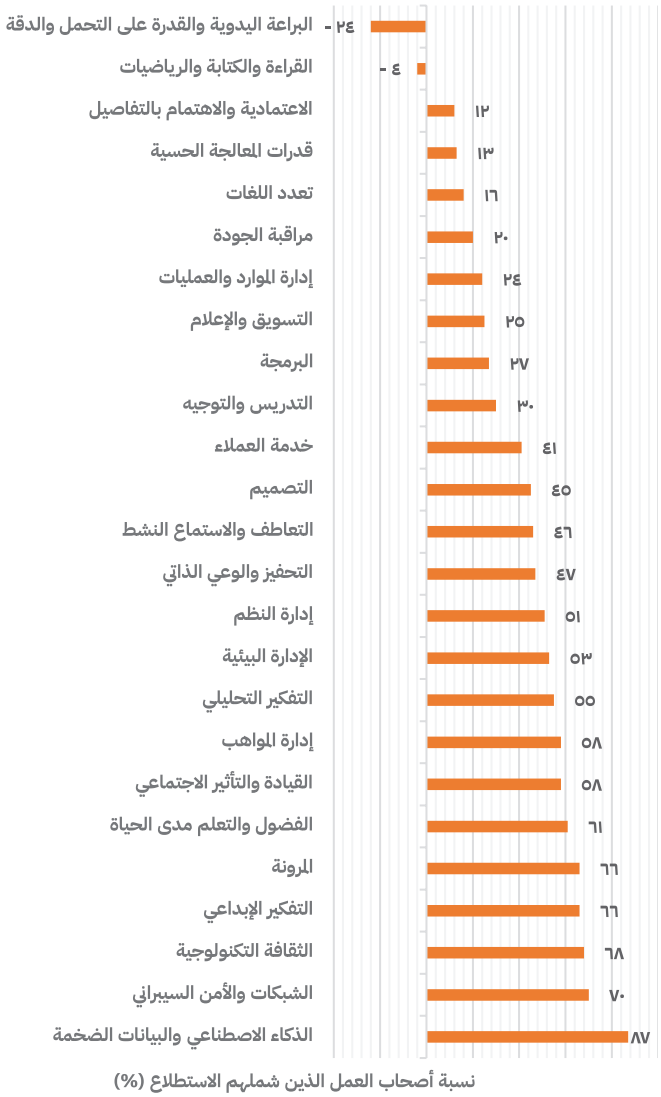
يسـلط الرسـم البيـاني المقابـل الضـوء علـى أسـرع المهـارات نمـواً بين عامـي ٢٠٢٥ و٢٠٣٠ مـن وجهـة نظـر أصحـاب الأعمـال، حيـث تتصـدر المهـارات المتعلقـة بالـذكاء الاصطناعـي والبيانـات الضخمـة (٨٧٪)، والشـبكات والأمـن السـيبراني (٧٠٪)، ومحـو الأميـة التكنولوجيـة (٦٨٪)، ممـا يعكـس زيـادة الرقمنـة في العمـل.

إلى جانـب المهـارات التقنيـة، تكتسـب المهـارات المعرفيـة مثـل التفكيـر الإبداعـي، والمرونـة، والتعلـم المسـتمر، والقيـادة أهميـة متزايـدة، بمـا يعكـس الحاجـة إلى التكيـف والابتـكار في مواجهـة بيئـات عمـل ديناميكيـة. كمـا تبـرز أهميـة مهـارات إدارة المواهـب، والاسـتدامة البيئيـة، والتفكيـر النظامـي، تماشـيًا مـع الاتجاهـات العالميـة نحـو التحـول المؤسسـي والانتقـال الأخضـر.

في المقابـل، تتراجـع أهميـة المهـارات اليدويـة والمهـارات الأساسـية في القـراءة والكتابـة والرياضيـات (بنسـبة انخفـاض تصـل إلى ٢٤٪) نتيجـة الاعتمـاد المتزايـد علـى التكنولوجيـا لأداء المهـام الروتينيـة، ممـا يعـزز الحاجـة إلى التركيـز علـى المهـارات التي يصعـب أتمتتهـا.

تؤكـد هـذه النظـرة المسـتقبلية علـى ضـرورة تطويـر العمـال لمهـارات رقميـة، واسـتراتيجية، واجتماعيـة لضمـان بقائهـم ذوي صلـة في سـوق العمـل.

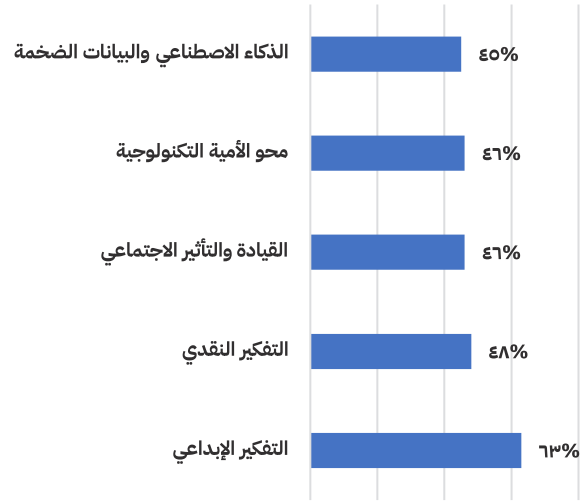
شكل ٣ تطور المهارات من ٢٠٢٥ وحتى ٢٠٣٠



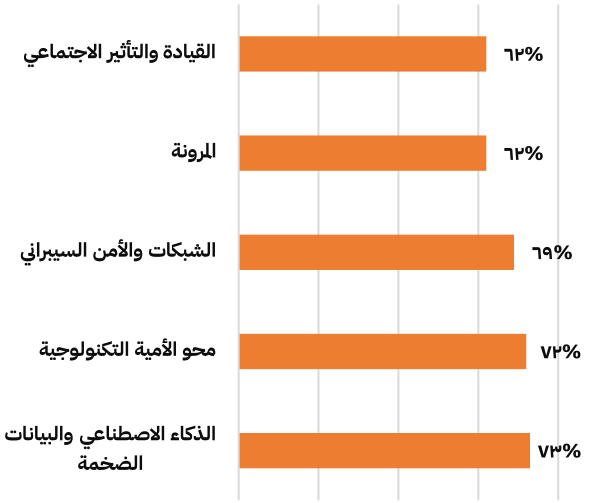
المصدر: تقرير مُستقبل الوظائف ٢٠٢٥، المنتدى الاقتصادي العالمي

وفقاً لتقرير مُستقبل الوظائف الصادر عن منتدى الاقتصادي 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 الاعمال احتياجهم لهذه المهارة بحلول عام ٢٠٣٠. وتُظهر الرسوم البيانية التالية مقارنة بين أهم المهارات المطلوبة في عام ٢٠٢٥ وتلك المتوقع أن يزداد استخدامها وأهميتها مع حلول عام ٢٠٣٠، مما يعكس التحولات العميقة في طبيعة العمل والمهارات اللازمة لدعم الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة.

شكل ٤ المهارات الأساسية لعام ٢٠٢٥



شكل ٥ مهارات سيزيد استخدامها في ٢٠٣٠

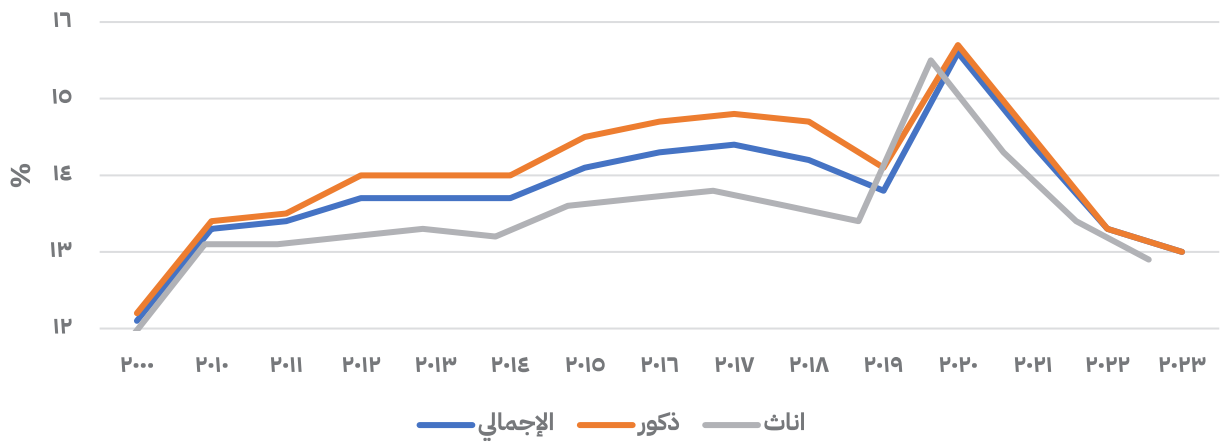


المصدر: تقرير مُستقبل الوظائف ٢٠٢٥، المنتدى الاقتصادي العالمي

الشباب في سوق العمل

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

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



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

يـشير التقريـر إلى أن معـدل البطالـة بين الشـباب (الذيـن تتراوح أعمارهـم بين ١٥ – ٢٤ عامـاً) سـجل ١٣٪ علـى مستوى العالم في عام ٢٠٢٣، وهو ما يمثل أدنى معدل له منذ ١٥ عامًا، وانخفاضًا عن مستويات ما قبل الجائحة في جميع المناطق باستثناء ثلاث مناطق - الـدول العربية وشرق آسيا وجنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ مما يـشير إلى أن التحديات الاقتصادية والاجتماعية لا تـزال قائمة في هـذه المناطق.

من ناحية أخري، 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 على مستوى العالم هم من النساء مما يسلط الضوء علي الفجوات الكبيرة في الوصول الي فـرص التعليم والعمل.

أحـد المـؤشرات ضمـن أهـداف التنميـة المسـتدامة بشـأن العمـل اللائـق والنمـو الاقتصـادي هـو مـؤشر الشـباب خارج العمل والتعليم أو التدريب NEET والـذي يسلط الضـوء علـى التفاوتـات بين الاقتصـادات اسـتناداً إلى مسـتويات الدخـل.

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

كما يبرز التقرير التحديات المتعلقة بجودة الوظائف المتاحة للشباب، حيث أن أكثر من نصف الشباب العاملين عالميًا يشغلون وظائف غير رسمية أو مؤقتة، مما يحد من فرصهم في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي. ويُعزى ذلك جزئيًا 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 هـذا السـياق، يدعـو التقريـر إلى تعزيـز السياسـات التي تركـز علـى تمكين الشـباب، خاصـة الإنـاث، مـن خلال تـوفير فـرص تعليـم وتدريـب ملائمـة، وتعزيـز مشـاركة الشـباب في صياغـة السياسـات، وتحسين جـودة الوظائـف المتاحة لهم. كما يؤكد على أهمية التعاون بين الحكومات وأصحاب العمل والمؤسسات التعليمية لتحقيق تقدم ملموس في هـذا المجـال.

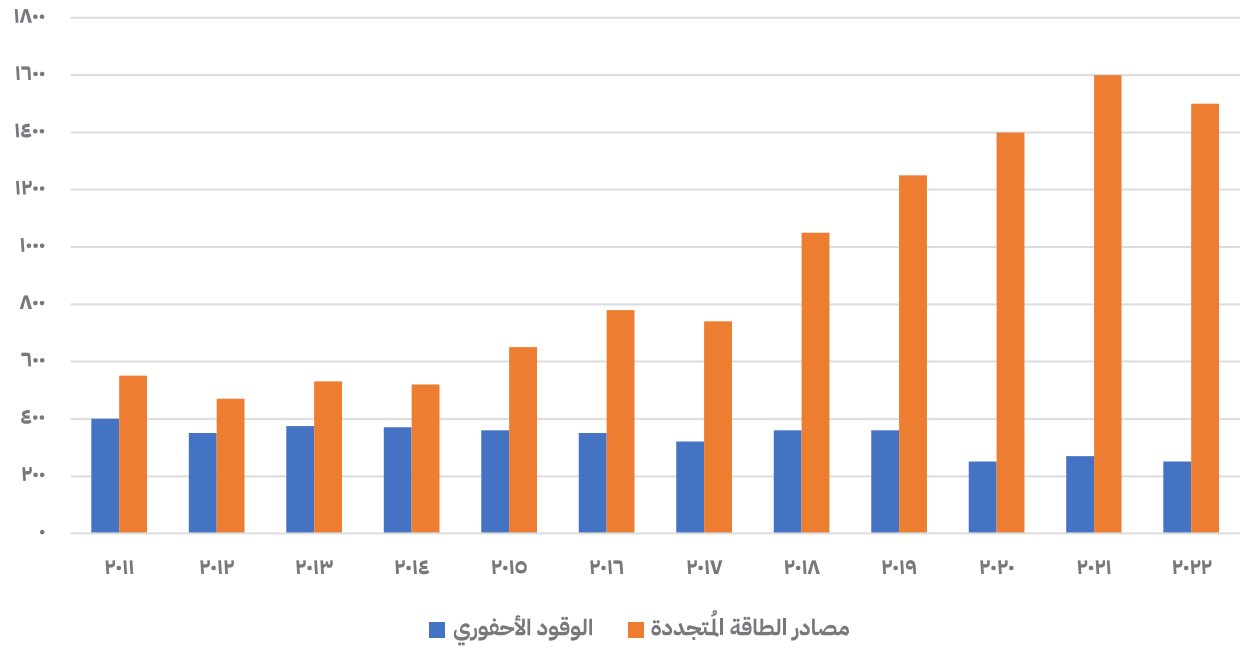
التحول الأخضر في سوق العمل

يُعتبر التحول نحو الاقتصاد المستدام والحد من الانبعاثات الكربونية من المحاور الأساسية التي يمكن أن تُعَزِّز 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 إيجابيًّا، 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.

فمن المتوقع أن يترك هذا التحول أثراً بالغاً على سوق العمل وسبل العيش، حيث ستشهد بعض القطاعات انكماشًا ملحوظًا، مثل الصناعات المرتبطة بالوقود الأحفوري، وقطاعات أخرى ستشهد نمواً مثل الطاقة المتجددة، والنقل الكهربائي والاقتصاد الدائري. وفي هذا الصدد، تشير الأدلة إلى أن القطاعات «المنكمشة» و «النامية» قد تمثل مجتمعة حوالي ١٠-٢٠٪ من الاقتصاد.

ويتماشى 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.

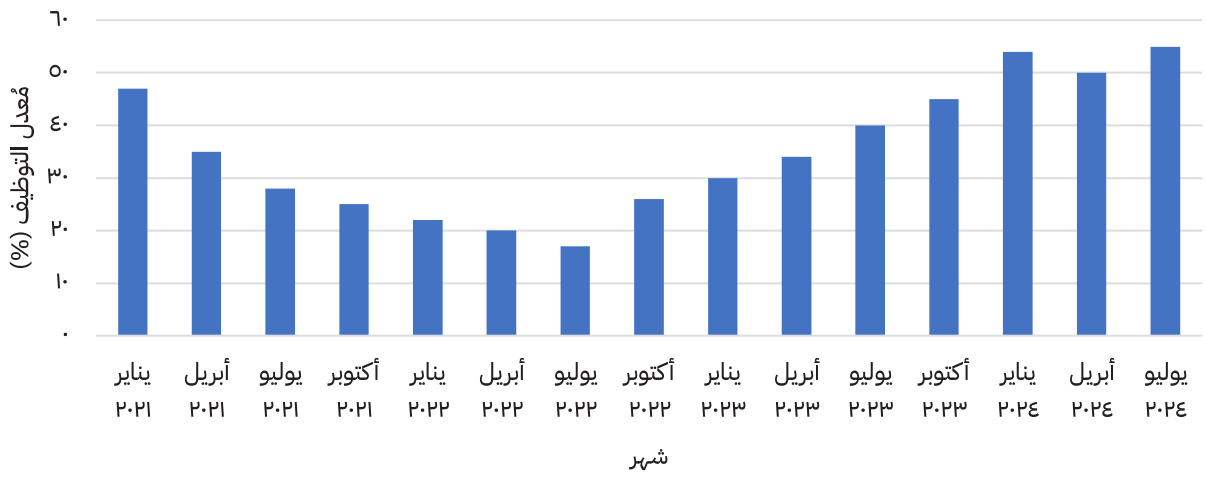
شكل ٧ تطور مشروعات الاستثمارات الأجنبية وتمويل الصفقات الدولية في مشروعات الطاقة المتجددة في مقابل الوقود الأحفوري (٢٠١١-٢٠٢٢)



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

هذه التحولات الهيكلية الناتجة عن زيادة وخفض الاستثمارات الموجهه للأنشطة الاقتصادية، تؤدي بدورها إلى زيادة وخفض مقابلين في فرص التوظف؛ 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.

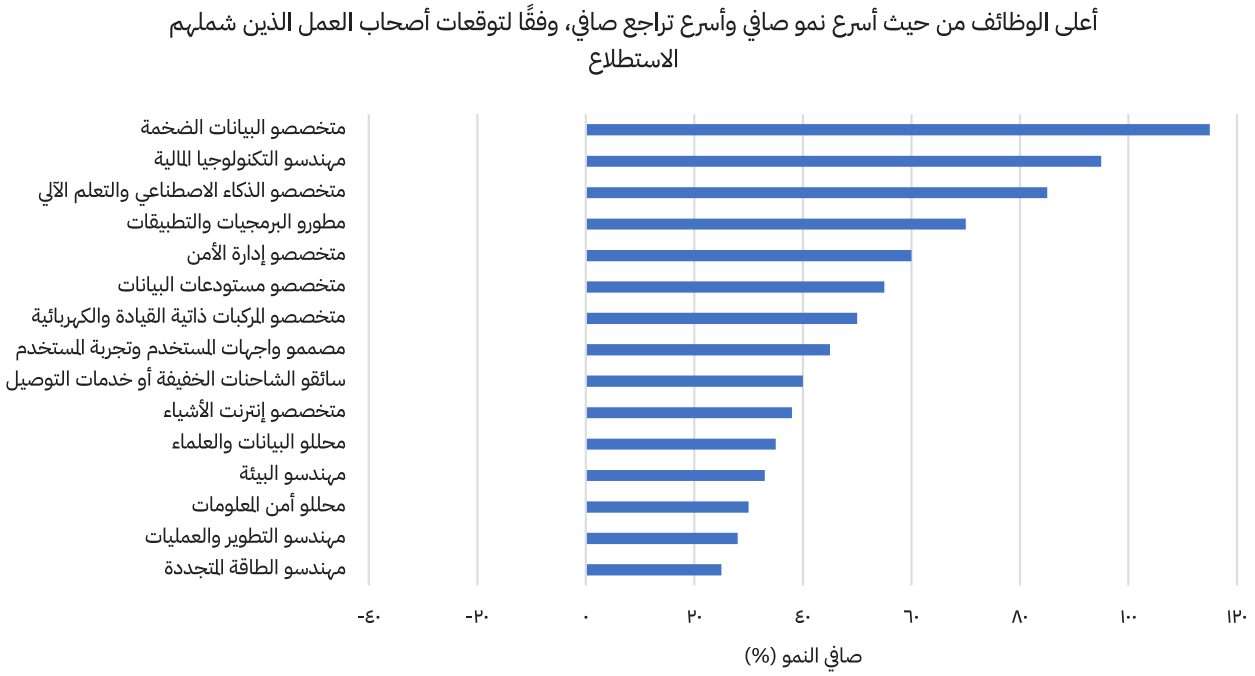
شكل ٨ نمو معدلات التوظيف السنوية للوظائف الخضراء (٢٠٢١-٢٠٢٤)



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

وقد أدى ذلك من ناحية أخري 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.

شكل ٩ الوظائف الأسرع نموًا والأسرع تراجعًا (٢٠٢٥-٢٠٣٠)



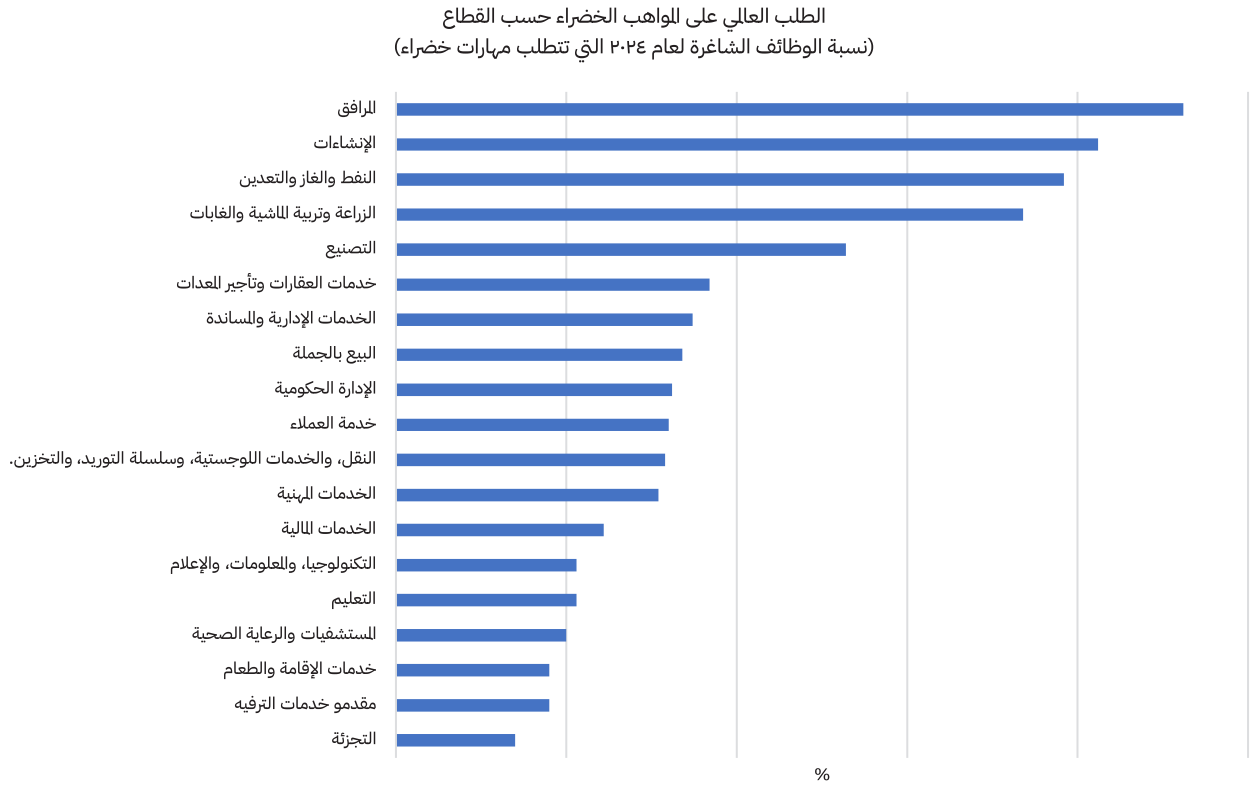
هذه الزيادة في الوظائف الناتجة عن التحول في هيكل الاستثمار القطاعي ستؤدي من جانب آخر إلى تغيير في نسبة القوى العاملة التي لديها مهارات خضراء لتلبية الطلب المتزايد علي الوظائف. الأمر الذي يستدعي تنفيذ أطر تدريب ودعم للمهارات تتوائم مع هذا التحول.

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 نمواً بمعدل يفوق ضعف سرعة نمو المهارات نفسها خلال عامي ٢٠٢٢ و٢٠٢٣ (LinkedIn، ٢٠٢٣). في حين أن واحداً فقط من بين كل ثمانية عمال يمتلك المهارات المطلوبة حالياً. وفي القطاع الحكومي، أفاد أكثر من ثلثي الموظفين بأن تغير المناخ قد بدأ بالفعل يؤثر على طبيعة مهامهم، إلا أن الغالبية العظمى منهم لم تتلقَ التدريب المناسب لمواكبة هذه التغيرات (Apolitical، ٢٠٢٣).

في هذا الصدد، تشير الإحصاءات أن نسبة المواهب الخضراء من إجمالي قوة العمل شكلت نحو١٢,٣٪، كما بلغت نسبة الوظائف التي تتطلب مهارة واحدة خضراء على الأقل تضاعفت لتصل إلى 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 إلى تركز 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، وعلى النقيض من ذلك، تشمل الصناعات ذات الكثافة المنخفضة للمهارات الخضراء التمويل والتكنولوجيا والمعلومات والإعلام.

شكل ١٠ كثافة المهارات الخضراء في القطاعات المختلفة



المصدر: تقرير المهارات الخضراء العالمية (٢٠٢٤)، LinkedIn

على مستوى العالم، يُعد قطاع المرافق (Utilities) هو القطاع الذي يمتلك أكبر نسبة من الكفاءات الخضراء، حيث تبلغ نسبتهم ٢٨,١٪، كما يُسجّل 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 فنيو 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.

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، تُعَزِّز 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 تغير نمط المهارات في كافة الأنشطة الاقتصادية وتدريب العمالة بما يتوافق مع التحولات الخضراء، على سبيل المثال لا الحصر؛ تحديث أساليب الزراعة والري وتطوير أساليب البناء، وهو ما يتطلب استثمارات كبيرة في تطوير المهارات والموارد البشرية لإعادة تأهيل، 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 الراهنة.

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 الرئيسة التي يجب اتخاذها في ثلاثة محاور:

الاستراتيجيات والسياسات والإدارة	الابتكار في برامج العمل والمهارات والتكيف الاجتماعي	الاستثمار في الموارد البشرية
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 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.	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.	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 تأثراً من المجتمعات المهمشة في هذا التحول باهتمام خاص، من خلال سياسات تشاركية تضمن مشاركتها الفعالة في صياغة وتنفيذ هذه البرامج والسياسات.

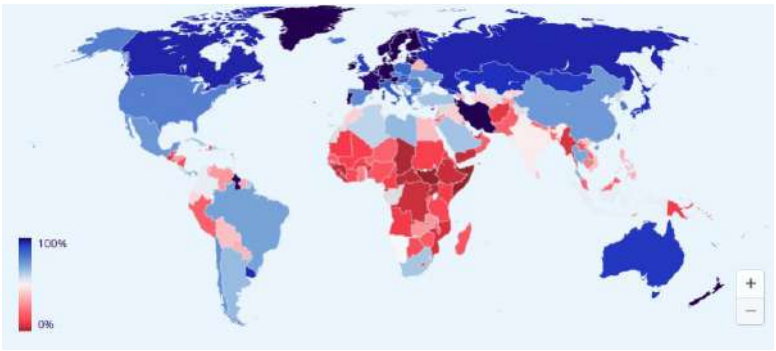
الحماية الاجتماعية والأجور

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 شخصًا لا يخضعون الي أي نوع من الحماية الاجتماعية.

بالإضافة إلى ذلك، حوالي ٢ مليار من النساء والفتيات حول العالم يفتقرن إلى أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، بما في ذلك إعانات البطالة، والمعاشات التقاعدية، والرعاية الصحية، الأمر الذي يجعلهن أكثر عرضة للفقر وعدم الاستقرار الاقتصادي. وأخيرًا، يؤكد التقرير أن احتمالية عمل المرأة في القطاع غير الرسمي تزداد مع عدم توافر الحماية الاجتماعية، جنبًا إلي زيادة فجوة الأجور بين الإناث والذكور في سوق العمل

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

خريطة نسبة التغطية بالحماية الاجتماعية حول العالم



المصدر: إحصاءات منظمة العمل الدولية ٢٠٢٤

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 جزءًا مقبولًا من أدوات السياسة المطبقة في دول العالم المتقدم والنامي على حد سواء. وبالرغم من اختلاف الممارسات بشكل كبير من دولة لأخري؛ فأيًا كان النهج المتبع فقد خلص معظم الاقتصاديين وصانعي السياسات إلى أن الحد الأدنى للأجور، عند تحديده عند المستوى المناسب، يمكن أن يُحدث آثارًا إيجابية على أسواق العمل، ويساهم في تحقيق العدالة والمساواة والحد من الفقر.

تتمثل أهم العناصر في وضع حد أدني للأجر فيما يلي:

- الحماية القانونية - الحد الأدنى للأجور يجب أن يكون ملزم قانونًا 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.

وبوجه عام، يعتبر الحد الأدنى للأجور هو الأداة الأكثر استخدامًا 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 دوله عضو في منظمة العمل الدولية.

كما يوضح التقرير أنه على الرغم من أن تطبيق الحد الأدنى للأجور لايزال 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، وأيضًا استفادة أصحاب العمل، وخاصة الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، من ناحية أخري؛ 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 ٢٠١٨أ) وذلك في ظل الظروف الاقتصادية العادية. وبالتالي، فخلال فترات التضخم المرتفع، قد تكون هناك حاجة إلى تعديل الحد الأدنى للأجور بشكل أكثر تكرارًا لمنع تآكل القوة الشرائية الناجم عن ارتفاع تكاليف المعيشة.

في هذا الصدد، تشير بيانات تقرير ٢٠٢٥/٢٠٢٤ إلى أن الأجر الحقيقي (المعدل وفقًا للتضخم) سجل نموًا بنسبة ١,٨٪ خلال عام ٢٠٢٣، و٢,٧٪ 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 غالبًا ما تظل غير كافية لتعويض ارتفاع تكاليف المعيشة.

ثانيًا: تطورات سوق العمل المصري

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

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

أنماط النمو والإنتاجية

كما تمت الإشارة في الفصول السابقة، لقد نما الاقتصاد المصري خلال 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.

والجدير بالذكر أن الاقتصاد المصري قد شهد تحولًا 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 محرّكًا حاسمًا لنمو الاقتصاد المصري، لما له من دور في تعزيز الإنتاجية

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

المصدر: الدراسة التشخيصية الإستراتيجية القُطرية للبنك الدولي، ٢٠٢١.

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

ويمكن كذلك تبنّي مقاربات أكثر تقدمًا للتحول الرقمي، ترتكز على ما يلي:

١. بناء بنية تحتية رقمية قوية، مع التركيز على تحقيق العدالة في الوصول إلى الإنترنت عريض النطاق وخدمات الجيل الخامس على مستوى الجمهورية.

٢. تعزيز المهارات الرقمية لضمان جاهزية القوى العاملة.

٣. وضع نظم لحوكمة الذكاء الاصطناعي والبيانات كركائز لتنويع الاقتصاد، من خلال تطوير آليات لحوكمة البيانات تضمن حماية المعلومات وتعزز القدرة التنافسية.

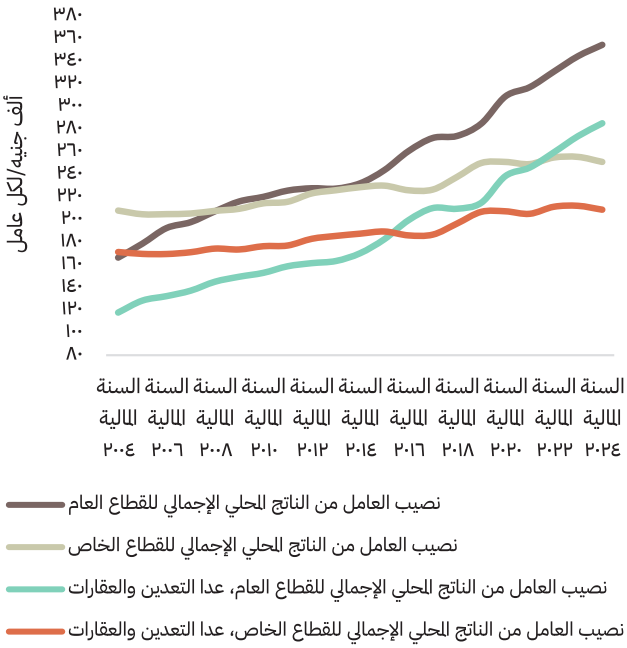
٤. تطوير الخدمات المالية الرقمية والحكومة الرقمية، بما يُسهم في تعزيز الشمول المالي ورفع كفاءة الإدارة، فضلًا عن إنشاء منصات رقمية للمشروعات الصغيرة ورواد الأعمال.

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.

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

فإن انتقال العمالة من وظائف ذات انتاجية 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 تأمينًا اجتماعيًا وصحيًا، في قطاعات مثل التصنيع أو الخدمات - هو مفتاح التحول الاقتصادي.

شكل ١٢ نمو الإنتاجية في مصر



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

أنماط التشغيل

١) قوة العمل في مصر (٢٠٢٠-٢٠٢٤)

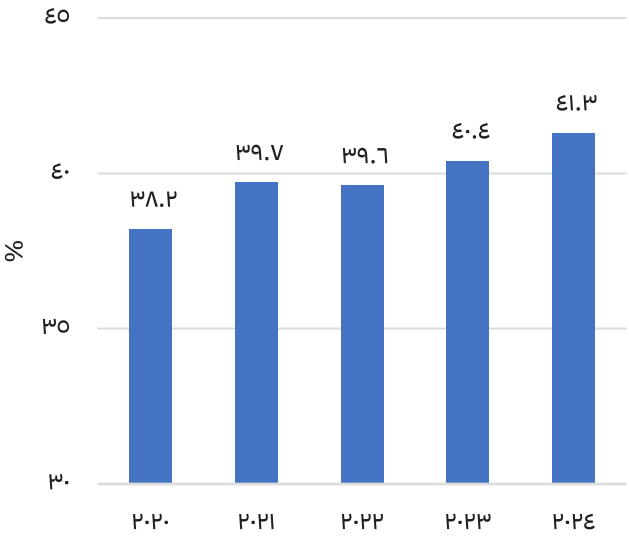
تشير تقديرات قوة العمل الي تحسن تدريجي في مؤشرات التشغيل وانخفاض معدلات البطالة، حيث بلغ حجم قوة العمل ٢٨,٥ مليون فرد في عام ٢٠٢٠، وارتفع ليصل إلى ٣٢ مليون فرد في عام ٢٠٢٤. ويعكس هذا الارتفاع زيادة بنحو ٣,٥ ملايين فرد في قوة العمل خلال خمس سنوات، نتج عنها زيادة عدد المشتغلين بحوالي ٣,٨ مليون فرد، مقابل تراجع عدد المتعطلين بنحو ١١٢ ألف فرد خلال الفترة ذاتها. مما تجدر الإشارة إلى أن الفترة من ٢٠٢٢ إلى ٢٠٢٤ شهدت أعلى معدل نمو في حجم قوة العمل، حيث بلغت الزيادة نحو ١,٩٪، مدفوعة بشكل أساسي بارتفاع مساهمة فئة الشباب (١٥–٢٩ سنة) في قوة العمل بنسبة ٢,٩٪، مما يعكس تحسن فرص إدماج الشباب في النشاط الاقتصادي نتيجة توسع برامج التدريب والتشغيل،

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

٢) معدل التشغيل في مصر (٢٠٢٠-٢٠٢٤)

تُظهر البيانات في الشكل التالي (رقم ١٤) تحسنًا تدريجيًا ومستمرًا في أداء سوق العمل، حيث ارتفع معدل التشغيل من ٣٨,٢٪ في عام ٢٠٢٠ إلى نحو ٤١,٣٪ في عام ٢٠٢٤، أي بزيادة قدرها نحو ٣,١ نقاط مئوية خلال خمس سنوات، وقد ساهمت عدة عوامل في هذا التحسن، من أبرزها التوسع في تنفيذ المشروعات القومية الكبرى في مجالات البنية التحتية والنقل والإسكان والطاقة، والتي وفرت فرص عمل بالقطاعات ذات الكثافة العمالية، ومن بين هذه المشروعات البارزة المشروع القومي لتطوير الريف المصري «حياة كريمة»، الذي أُطلق في عام ٢٠١٩ واستمر تنفيذه خلال الفترة ٢٠٢٠–٢٠٢٤، والذي بموجبه تم توفير ملايين فرص العمل المباشرة وغير المباشرة في القرى المستهدفة، من خلال تحسين الخدمات الأساسية، وتطوير البنية التحتية، وتعزيز النشاط الاقتصادي المحلي. ويُلاحظ أن معدل التشغيل استعاد نشاطه بشكل خاص خلال عامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٤، بالتوازي مع توسع الاستثمارات المحلية والأجنبية في قطاعات الصناعة والزراعة والطاقة المتجددة.

شكل ١٣ معدل التشغيل في مصر (٪)



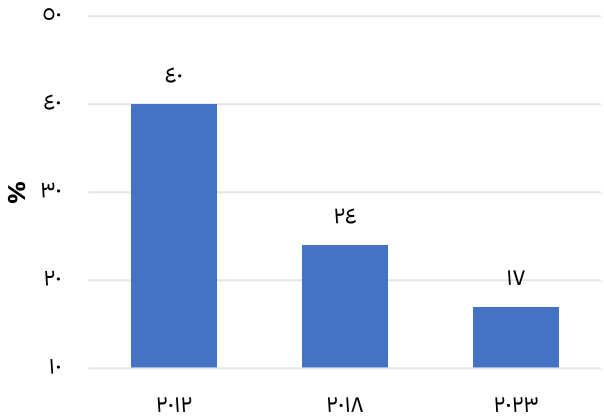
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء

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

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

وفي هذا الصدد توضح بيانات المسح التتبعي لسوق العمل المصري ELMPS، انخفاض هذا المؤشر عبر ثلاث مسوحات متتالية ليصل إلي أقل قيمة له في عام ٢٠٢٣ بنسبة ١٧٪، الأمر الذي يعكس تحسن تدريجي مع استقرار نسبي لسوق العمل وتحسن في فرص التشغيل، وأيضًا يرتبط هذا التحسن بالتوسع في المشروعات القومية وزيادة معدلات الاستثمار التي وفرت مزيد من فرص العمل بدوام كامل.

شكل ١٤ معدل التشغيل المرتبط بالوقت في مصر (٪)



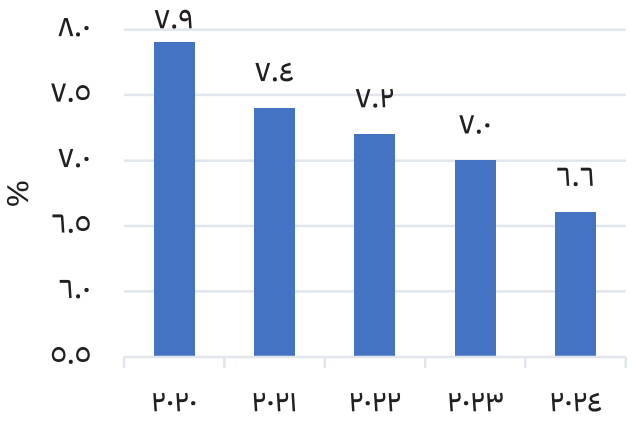
المصدر: مسح سوق العمل التتبعي ٢٠٢٣ (ELMPS).

معدل البطالة في مصر (٢٠٢٠-٢٠٢٤)

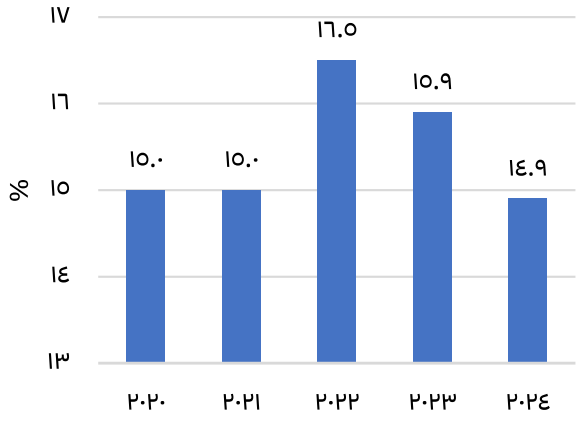
شهد معدل البطالة اتجاهًا تنازليًا واضحًا خلال الفترة من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٤، ليصل إلى نحو ٦,٦٪ لعام ٢٠٢٤ مقارنة بنحو ٧,٩٪ عام ٢٠٢٠، ويعزو هذا الانخفاض الي زيادة الاستثمارات العامة في مشروعات البنية التحتية وكذا زيادة الاستثمارات في قطاعات البناء والنقل والزراعة وأيضا في قطاعات كثيفة العمالة التي

سـاهمت في خلـق فـرص عمـل جديـدة. كمـا أدى توسـع الاسـتثمارات العامـة والخاصـة بعـد عـام ٢٠١٦ إلى دعـم الطلـب علـى العمالـة، ممـا عـزز الاتجـاه التنـازلي للبطالـة، (**تقريـر متابعـة الأداء الاقتصـادي والاجتماعـي،٢٠٢٣**). وبالرغـم مـن هـذا التحسـن الـذي شـهدته معـدلات البطالـة في السـنوات القليلـة الماضيـة الا ان معـدل بطالـة الشـباب وخاصـة في الفئـة العمريـة (١٥-٢٩) لم تشـهد التحسـن ذاتـه حيـث اسـتقر عنـد متوسـط قـدره ١٥,٤٦٪ للفـترة ٢٠٢٠-٢٠٢٤.

شكل ١٥ معدل البطالة في مصر (٪)



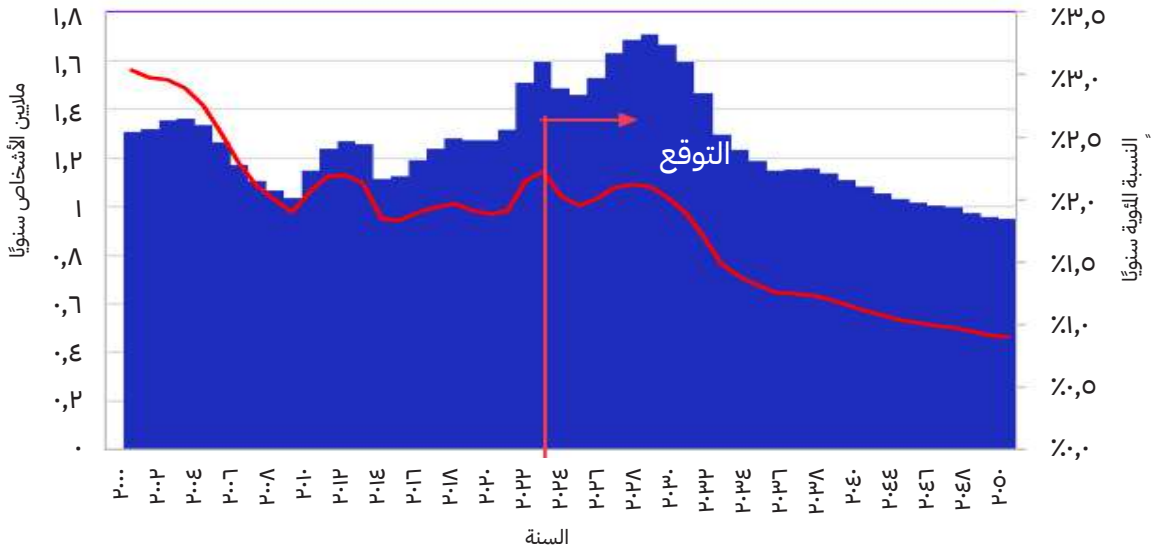
شكل ١٦ معدل بطالة الشباب (١٥–٢٩ سنة) في مصر (٪)



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء

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

شكل ١٧ الصدى الديموغرافي Youth Bulge



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

مشاركة الإناث في القوى العاملة

رغم أن مشاركة المرأة في سوق العمل ما زالت محدودة نسبيًا (١٨٪ في عام ٢٠٢٣ مقارنة بـ٢٣٪ في ٢٠١٢ و٢٧٪ في ٢٠٠٦) وفقًا لمسح سوق العمل المصري (ELMPS)، فإن هذا الواقع يعكس في الوقت ذاته فرصة واعدة لتعظيم دور المرأة اقتصاديًا، خاصة في ظل تفوقها الملحوظ في التحصيل العلمي. فبينما يبلغ متوسط مشاركة الإناث في سوق العمل نحو ٣٨٪ في الدول متوسطة الدخل و٦١٪ في الدول متوسطة الدخل الأعلى بحسب مؤشرات البنك الدولي، تظل الفجوة في مصر مؤشراً على الإمكانات غير المستغلة. إلا أن هناك تطورًا إيجابيًا تمثل في زيادة إقبال النساء على العمل الحر.

تكشف بيانات عام ٢٠٢٣ أن معدل البطالة بين الإناث الحاصلات على التعليم الجامعي وفوق الجامعي بلغ ٢٦,٥٪، مقارنة بـ١٧٪ 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 ليوازي معدل مشاركة الذكور يمكن أن يسهم في رفع الناتج المحلي الإجمالي بنسبة تصل إلى ٣٤٪ في مصر. ولتحقيق هذا التحول النوعي، لا بد من تبني حزمة من السياسات والإصلاحات الهيكلية التي تشمل: تعزيز الشمول المالي للنساء، تنظيم القطاع غير الرسمي، وتطوير برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وفقًا لاحتياجات سوق العمل وبما يراعي خصوصية النوع الاجتماعي، سواء في فرص العمل بأجر أو ريادة الأعمال والعمل الحر.

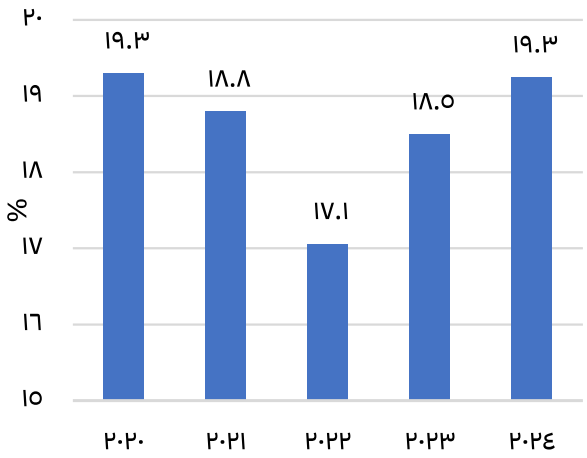
وبالنظر إلى التحديات التي تواجه السيدات فنجد أنها تتمثل في وجود وظيفة ملائمة، وخاصة بعد أن توقف القطاع الحكومي كمستوعب أول لعمالة الاناث عن التعيين. وفي هذا السياق، ومع توجه الحكومة لإفساح المجال أمام القطاع الخاص ليقود النمو الاقتصادي ويصبح المحرك الرئيسي لخلق فرص العمل، تتوافر آفاق جديدة أمام المرأة لتعزيز فرصها في سوق العمل وزيادة مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية. أما على صعيد تقلد المناصب القيادية أو المساهمة في امتلاك الشركات؛ سجلت الإناث في المناصب الإدارية العليا في الشركات المصرية نسبة منخفضة وتتراوح بين ٥٪ و٧٪، وهي نسبة مماثلة لما هو عليه في بعض دول المنطقة، لكنها تعد الأقل بالنسبة للدول متوسطة الدخل مثل ماليزيا وبولندا. وترتكز الوظائف القيادية التي تتولاها المرأة بشكل رئيسي بالدول موضع المقارنة في قطاع الخدمات.

من جانب آخر، سلطت جائحة كوفيد الضوء على الإمكانات غير المستغلة لتوسيع فرص توظيف الإناث، لا سيما في قطاعات الخدمات ذات القيمة المضافة بما يشمل قطاع الاتصالات، إلى جانب القطاعات التقليدية التي تشهد تمثيلًا نسائيًا كبيرًا 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 نسبيًا، إلا أن هذا القطاع يحمل فرصًا 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٪ و١٥٪ من إجمالي القوى العاملة النسائية.

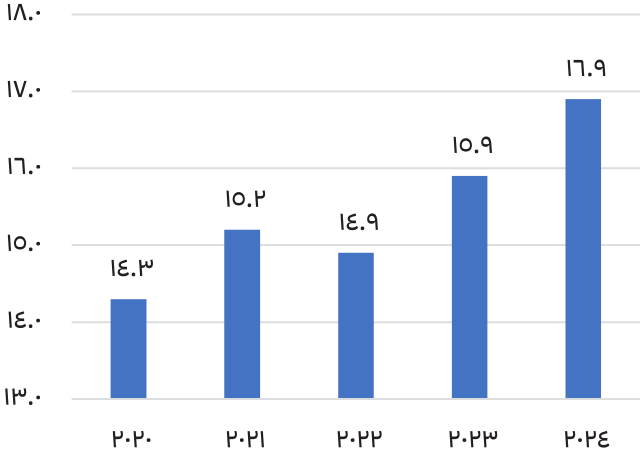
كما شهدت نسبة مشاركة الإناث في قوة العمل في مصر ارتفاعًا ملحوظًا بين عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢٤، حيث ارتفعت من ١٤,٣٪ في عام ٢٠٢٠ إلى ١٦,٩٪ في عام ٢٠٢٤، بعد أن سجلت تقلبات طفيفة في منتصف الفترة. يعكس هذا الاتجاه الإيجابي التحسن في بيئة تمكين المرأة، والذي جاء نتيجة البرامج والمبادرات الوطنية التي نفذتها الدولة بالتعاون مع شركاء التنمية الدوليين. وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن نسبة المشتغلات في قطاع الزراعة في مصر سجلت ارتفاعًا ملحوظًا، حيث وصلت

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

شكل ١٨ نسبة المشتغلين الاناث في مصر بقطاع الزراعة (٪)



شكل ١٩ معدل مشاركة الاناث في القوة العاملة في مصر (٪)



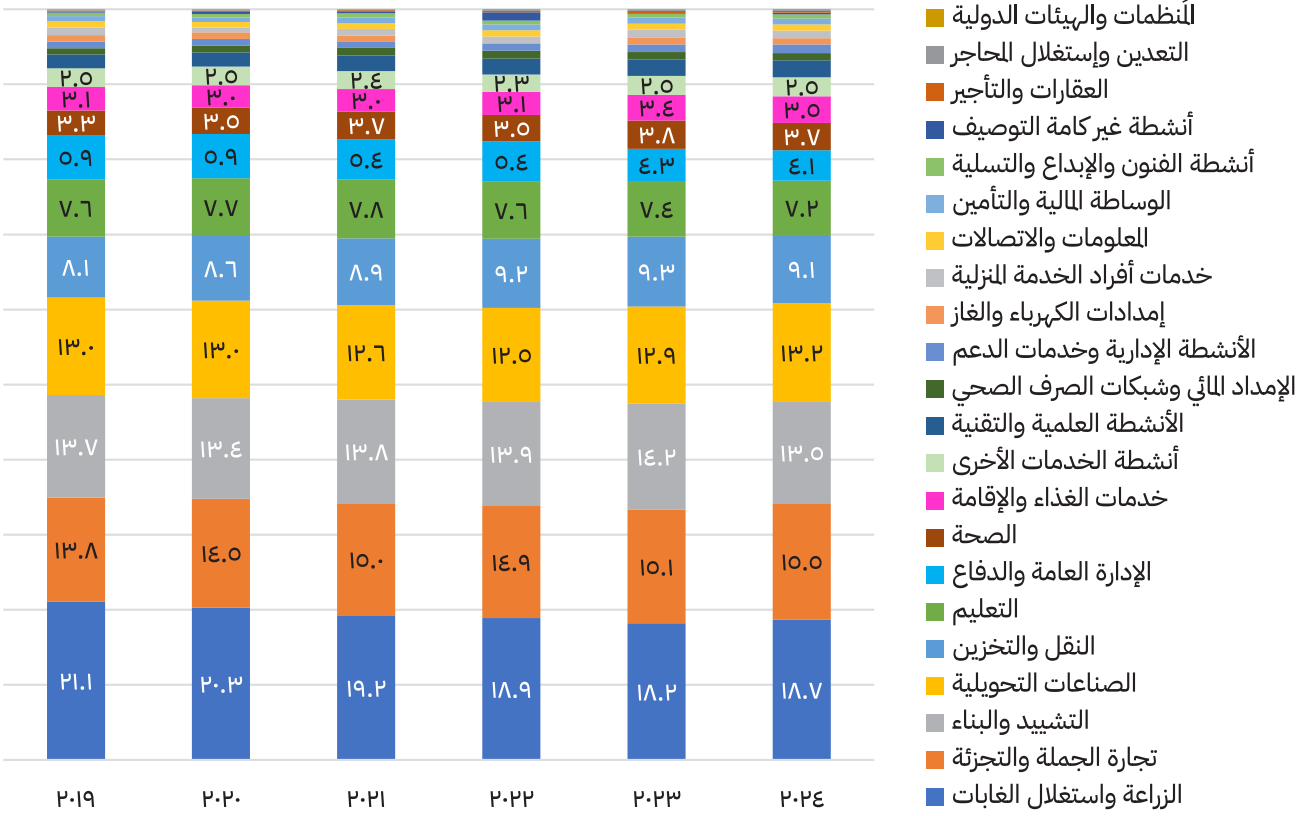
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

التشغيل وفقًا للنشاط الاقتصادي

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

تصدّرت ثلاثة أنشطة قائمة القطاعات الأكثر استيعابًا 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 ٢٠ التوزيع النسبي للمشتغلين وفقا للنشاط الاقتصادي (٢٠١٩-٢٠٢٤)

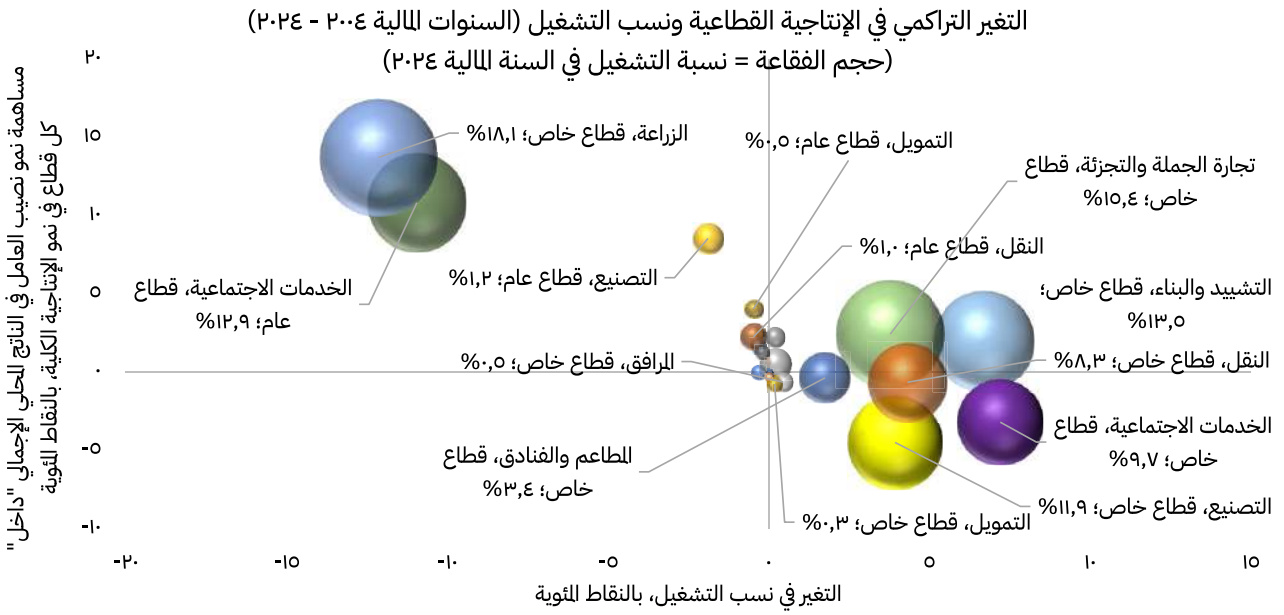


المصدر: نشرات مسح القوى العاملة لسنوات (٢٠١٩-٢٠٢٤)، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

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

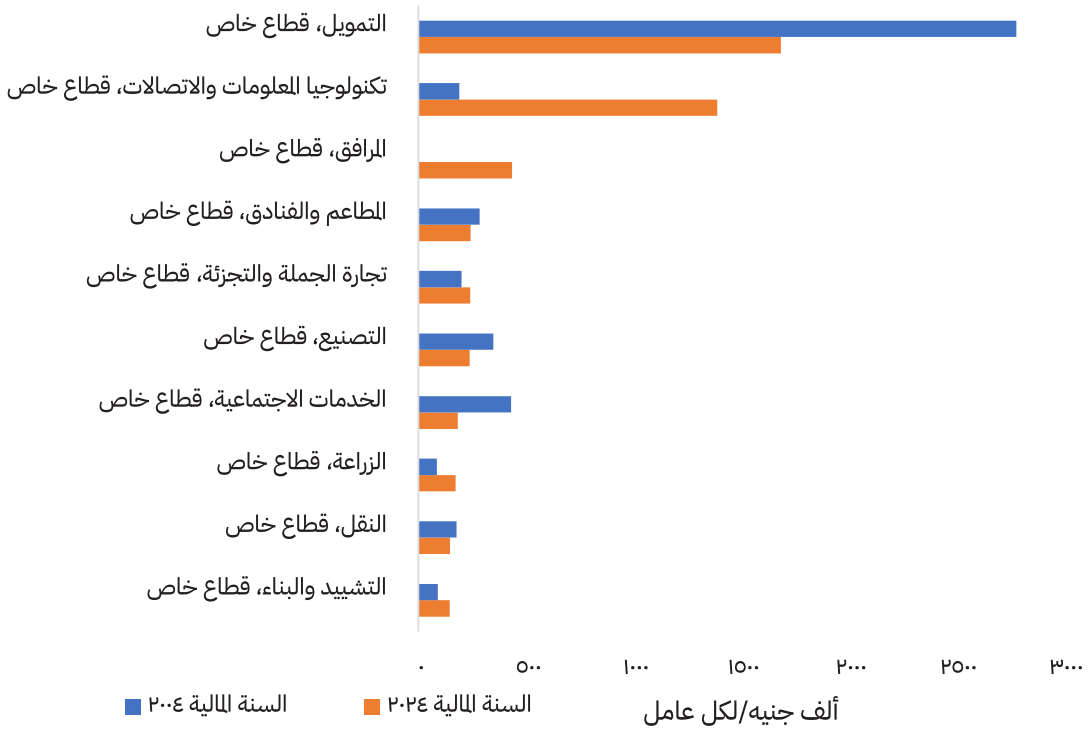
وفي المقابل، أظهرت قطاعات أخرى مرونة في استيعاب العمالة، مثل التشييد والبناء وتكنولوجيا المعلومات وتجارة الجملة والتجزئة، الأمر الذي دعم سوق العمل وأسهم في توسّعه. وتؤكد هذه الديناميكيات أنّ بنية الاقتصاد المصري تمتلك مجالاً واسعاً للنمو المتوازن الذي يجمع بين ارتفاع الإنتاجية وتوفير فرص العمل النوعية، بما يعزّز القدرة التنافسية ويدعم اندماج مصر في سلاسل القيمة العالمية، ويمهّد لبناء اقتصاد أكثر تنوّعاً وقدرة على خلق فرص مستدامة (الشكل ٢١).

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



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

شكل ٢٢ ترتيب القطاعات حسب الإنتاجية



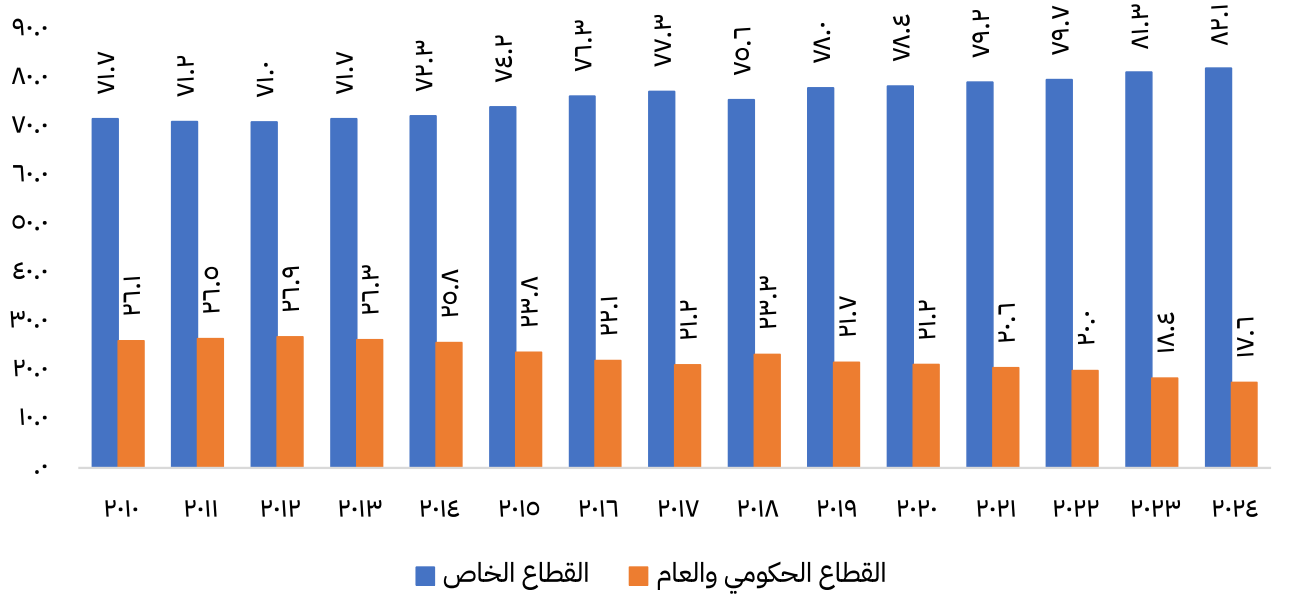
المصدر: تقديرات خبراء البنك الدولي استناداً إلى بيانات وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

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

خصائص التوظيف في القطاع الخاص والعمل غير الرسمي

علي مدار العقدين الماضيين، شهد سوق العمل المصري تغيرات هيكلية بارزة، تمثلت في اتساع دور القطاع الخاص كمحرك رئيسي للتوظيف. وتشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى ارتفاع نسبة المشتغلين في القطاع الخاص لتصل نحو ٨٢,١٪ من إجمالي القوى العاملة عام ٢٠٢٤، مقارنة بنحو ٧١,٧٪ في عام ٢٠١٠، وهو ما يعكس توجهًا متزايدًا نحو الاعتماد على القطاع الخاص كمصدر أساسي لفرص العمل في الاقتصاد المصري. في المقابل، تراجع الوزن النسبي للتوظيف في القطاعات الحكومية وقطاع الأعمال العام خلال الفترة نفسها، في ضوء التحولات الاقتصادية والسياسات الهيكلية التي ميزت السنوات الأخيرة في سوق العمل.

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



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

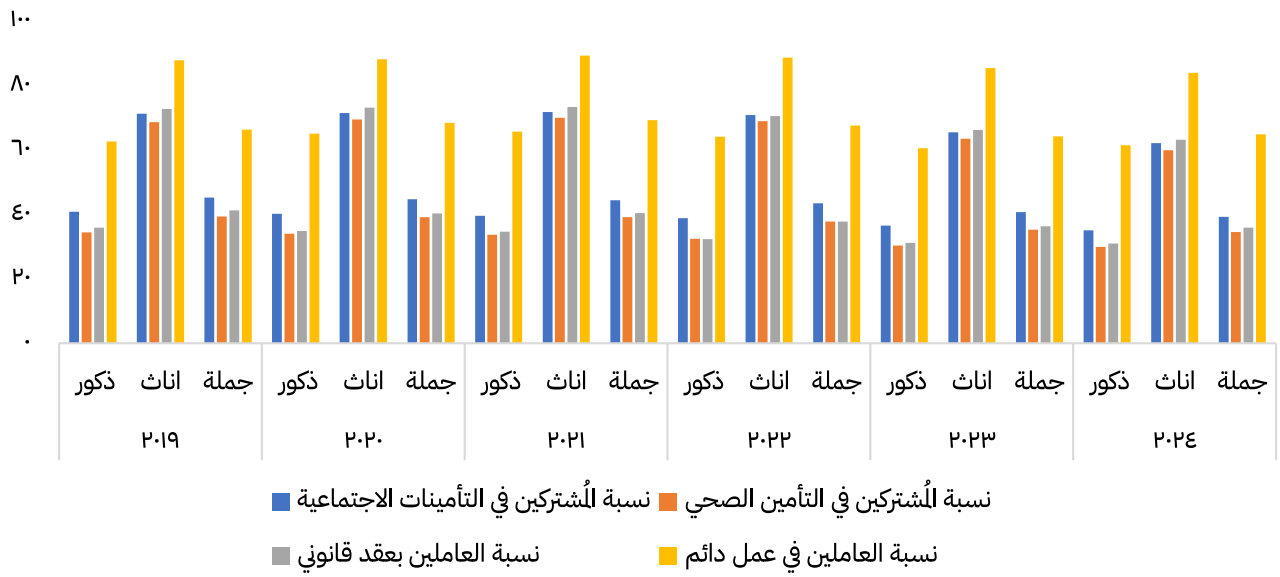
جودة ونوعية الوظائف المقدمة من القطاع الخاص

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

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

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

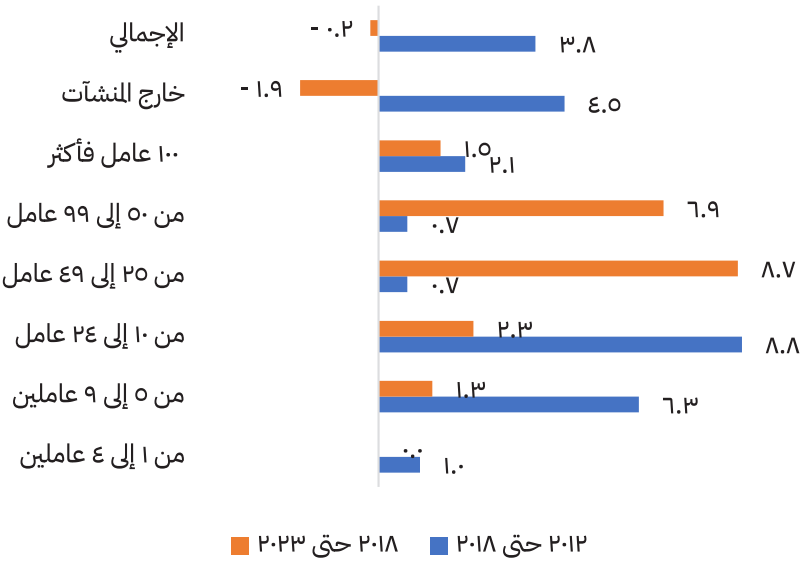
شكل ٢٤ مؤشرات جودة العمل للمُشتغلين بأجر طبقاً للنوع (٢٠١٩-٢٠٢٤)



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

التشغيل بأجر في القطاع الخاص

شكل ٢٥ نمو التشغيل بأجر في القطاع الخاص



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

وعلى الرغم من أن مرونة التوظيف للنمو في مصر (٠,٥٥) جاءت أقل قليلًا 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 يسهم بشكل كبير في رفع جودة الوظائف وتوسيع قاعدة المستفيدين، بما في ذلك تمكين مشاركة النساء والشباب بشكل أكبر.

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

القطاع غير الرسمي

وفقاً لأحدث بيانات التعداد الاقتصادي السادس لعام ٢٠٢٣، بلغت عدد مُنشآت القطاع الخاص غير الرسمي حوالي ٢ مليون مُنشأة بنسبة ٥٠,٧٪ من جملة عدد المُنشآت البالغ ٣,٩ مليون مُنشأة على الرغم من استحواذ القطاع غير الرسمي على العدد الأكبر من المُنشآت. إلا أن عدد المُشتغلين به قد بلغ ٣,٩ مليون مُشتغل فقط بنسبة لا تتجاوز ٢٥,٧٪ من جملة المُشتغلين.

يشهد بذلك القطاع غير الرسمي تراجعاً نسبياً من حيث إجمالي المُنشآت والمُشتغلين مُقارنة بعام ٢٠١٨ الذي بلغت فيه نسبة مُنشآت القطاع غير الرسمي لإجمالي المُنشآت ٥٣٪ واستحوذ على ٢٩,٦٪ من جملة المُشتغلين، مع ثبات أعداد إجمالي المُنشآت وانخفاض أعداد المُشتغلين في القطاع غير الرسمي. يرجع ذلك إلى الجهود الإصلاحية التي تبنتها الدولة لرسملة هذا القطاع خلال السنوات الماضية.

وعلى مستوي القطاعات الاقتصادية، تجدر الإشارة إلى أن نشاط تجارة الجملة والتجزئة يستحوذ على نحو ٥٠٪ من إجمالي المشتغلين في القطاع غير الرسمي، وهو نشاط غالباً ما يفتقر إلى معايير العمل اللائق. كما تستحوذ أنشطة الصناعات التحويلية، وخدمات الغذاء والإقامة، والزراعة على نسب ١٦,٩٪ و٦,٦٪ و٦,٢٪ على التوالي من إجمالي المشتغلين بالقطاع، لتشكل هذه الأنشطة الأربعة مجتمعة نحو ٨٠,٧٪ من إجمالي العاملين في القطاع غير الرسمي.

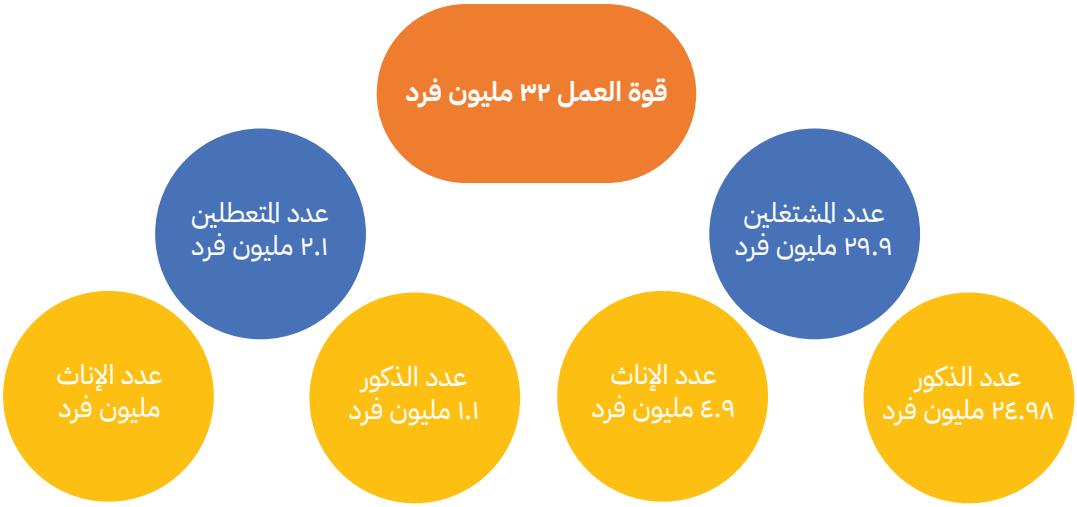
ومما هو جدير بالذكر أن العمالة غير الرسمية تُعد أحد المؤشرات الرئيسة لقياس حجم القطاع غير الرسمي، فضلًا عن كونها تشمل أيضًا العمالة غير الرسمية داخل القطاع الرسمي.

العمالة غير الرسمية

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

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

٣) معدلات التشغيل لعام ٢٠٢٤ طبقًا للنوع، فئات السن، النشاط الاقتصادي، المهن الرئيسية والحالة التعليمية



تُظهـر البيانـات تبايـن نسـب التشـغيل حسـب الفئـات العمريـة، حيـث سـجلت الفئـة (٤٠-٤٩ سـنة) أعلـى نسـبة تشـغيل عنـد ٥٨٪، تليهـا الفئـة (٣٠-٣٩ سـنة) بنسـبة ٥٥٪، ثـم الفئـة (٢٥-٢٩ سـنة) بنسـبة ٥٠٪، فيمـا جـاءت الفئـة (٢٠-٢٤ سـنة) بـأدنى نسـبة عنـد ٣٢,٧٪. يُبـرز هـذا التفـاوت الحاجـة إلـى صياغـة التـدخلات اللازمـة لتعزيـز معـدلات التشـغيل لفئـة الشـباب بوجـه عـام، وللفئـة (٢٠-٢٤) بوجـه خـاص، بهـدف تقليـل الـفترة الانتقاليـة بين التعليـم والدخـول إلـى سـوق العمـل، والحـد مـن مخاطـر البطالـة الاحتكاكيـة ومـا يترتـب عليهـا مـن آثـار سـلبية طويلـة الأمـد علـى المسـار المـهني للأفـراد. وهـذا التوجـه يُشـكل محـورًا رئيسـيًا للجهـود الإصلاحيـة الجاريـة والمُخطـط لهـا في المسـتقبل.

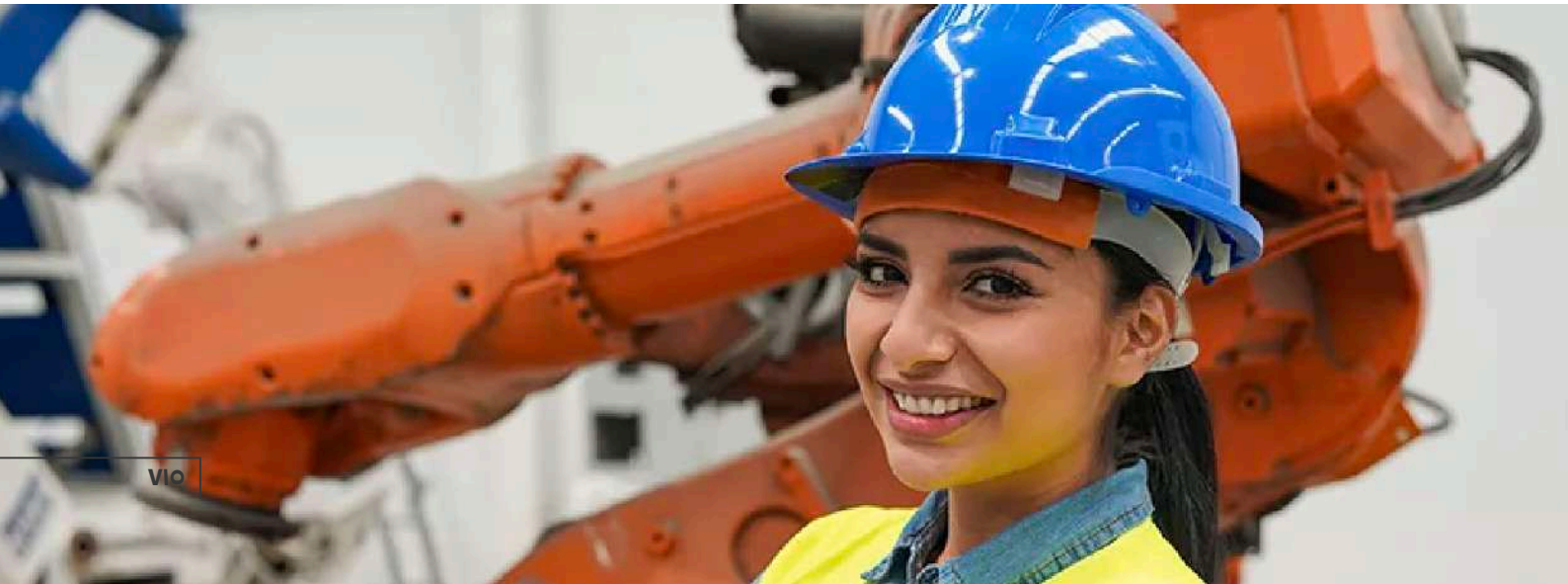
علاوة علـى ذلـك، سـجلت نسـب التشـغيل تفاوتًـا كبيرًا بين الجنسين لعام ٢٠٢٤ حيث بلغ نسـبة تشـغيل الذكور نحو ٨٣٪، مقابـل ١٦,٥٪ فقـط للإنـاث، الأمـر الذي يسـتدعي ضـرورة تكثيـف الجهـود نحـو زيـادة مشـاركة الإنـاث في سـوق العمـل، مـن خـلال تحسـين بيئـة العمـل بالقطـاع الخـاص، باعتبـاره المسـتوعب الرئيسـي للعمالـة، خاصـة في ظـل توقـف القطـاع الحكومـي عـن التعيين، بالإضافـة إلـى تعزيـز سـبل إقامـة المشـروعات الصغيرة والمتوسـطة، وأيضًـا مشـروعات ريـادة الأعمـال المملوكـة للنسـاء، إلـى جانـب التوسـع في نمـوذج التعاونيـات المملوكـة للنسـاء، وخاصـة في الريـف والصعيـد.

أمـا فيمـا يتعلـق بمعـدلات التشـغيل وفقًـا للحالـة التعليميـة، فقـد جـاءت فئـة الحاصلين علـى «مؤهـل فـوق المتوسـط وأقـل مـن الجامعـي»، و «مؤهـل جامعـي وفـوق الجامعـي» في المقدمـة وبنسـب تـدور حـول ٥٦,٥٪، تليهـا فئـة «مؤهـل متوسـط فنـي»، بنحـو ٥٢,٤٪. وبوجـه عـام تخطـت معـدلات التشـغيل للذكـور مثيلتهـا للإنـاث في كافـة الفئـات، وقـد سـجلت أعلـى الفئـات علـى الإطـلاق في معـدل التشـغيل وفقًـا للنـوع والمسـتوى التعليمـي فئـة الذكـور مـن الحاصلين علـى «مؤهـل متوسـط فنـي» والتي بلغـت نحـو ٨٢,٥٪.

وعلـى مسـتوى المهـن، تأتـي مهنـة الحرفيـون ومـن إليهـم في صـدارة معـدلات التشـغيل، يليهـا مهنـة العاملـون في الخدمـات ومحـلات البيـع، ثـم عمـال الزراعـة والصيـد، وهـو مـا يتمـاشى مـع اتجاهـات توزيـع المشـتغلين وفقًـا للنشـاط الاقتصـادي.

تُظهـر بيانـات توزيـع المشـتغلين حسـب النشـاط الاقتصـادي هيمنـة قطـاع «الزراعـة واسـتغلال الغابـات وصيـد الأسـماك» علـى النصيـب الأكبر مـن القـوى العاملـة، بنحـو ١٨,٧٪ مـن إجمـالي المشـتغلين، ويحـل في المرتبـة الثانيـة قطـاع «تجـارة الجملـة والتجزئـة» بحصـة تقـدر بـ ١٥,٥٪، يليـه عـن قـرب كل مـن قطاعـي «التشـييد والبنـاء» بنسـبة ١٣,٥٪، و «الصناعـات التحويليـة» بنسـبة ١٣,٢٪.

مـن هـذا التحليـل يتضـح، اسـتحواذ القطاعـات الأوليـة، والمهـن الأقـل اسـتيعابًا للمهـارات علـي أعلـي معـدلات التشـغيل، مـع انخفـاض المعـدلات للإنـاث في مقابـل الذكـور، الأمـر الـذي دعـي إلـى توجـه السياسـات الإصلاحيـة نحـو القطاعـات القابلـة للتبـادل التجـاري الأعلـى في الإنتاجيـة، والقيمـة المضافـة، وتماشـياً مـع هـذا التوجـه الإصلاحـي في الهيـكل الإنتاجـي للاقتصـاد المصـري، تـأتي أهميـة تدريـب وتأهيـل العمالـة، وخاصـة الفنيـة منهـا علـى رأس أولويـات إصلاح سياسـات سـوق العمـل الراميـة إلـي زيـادة الإنتاجيـة والتنافسـية عبـر تعزيـز دور الابتـكار، كمـا سـيتضح لاحقًـا.



معدلات التشغيل في مصر لعام ٢٠٢٤

معدلات التشغيل طبقا لفئات السن و النوع

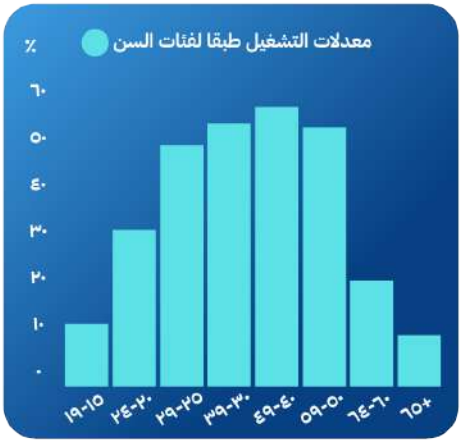
معدلات تشغيل الذكور

٦٧,٤٪

معدلات تشغيل الاناث

١٤٪

في عام ٢٠٢٤، وصل إجمالي عدد المشتغلين إلى ٢٩٩,٢٧٨ فرد، حيث كان عدد الذكور ٢٤٩,٨٨٦ فرد بنسبة ٨٣,٥ ٪، أما عدد الإناث ٤٩,٣٩١ فرد بنسبة ١٦,٥٪



التوزيع نسبي للمشتغلين طبقًا لأقسام النشاط الاقتصادي

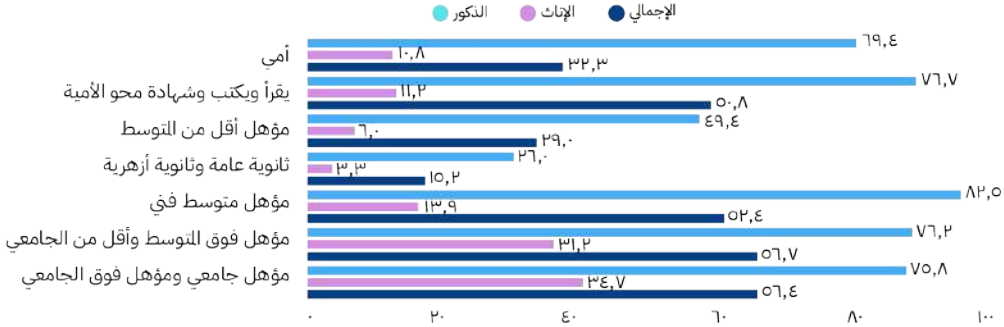
٢٢,٨٪	٧,٢٪	٩,١٪	١٣,٢٪	١٣,٥٪	١٥,٥٪	١٨,٧٪
القطاعات الاخري	التعليم	النقل و التخزين	الصناعات التحوليلة	التشييد و البناء	تجارة الجملة و التجزئة	الزراعة و استغلال الغابات و قطع الاشجار و صيد الاسماك

تقدير المشتغلين طبقا لاقسام المهن الرئيسية

الحرفيون والعاملون في الخدمات يتصدرون قائمة المشتغلين في مصر عام ٢٠٢٤

بلغ إجمالي عدد الحرفيين في مصر عام ٢٠٢٤ نحو ٥,٧٦٧مليون فرد، منهم ٥,٦٦٦ من الذكور و١٠١ الف من الإناث. يليهم العاملون في الخدمات بإجمالي ٥,٤٦٣ مليون فرد، بينهم ٤,٥٤٢ مليون من الذكور و٩٢١ الف من الاناث.

معدلات المشتغلين طبقا للحالة التعليمية



٢. الإطـار التشريعـي والاستراتيجي الحـاكم لسوق العمل في مصر

ينص الدستور المصري على كفالة حق العمل كحق أصيل لكل مواطن، ويؤكد على ضرورة تهيئة ظروف العمل الملائمة، وتحقيق العدالة الاجتماعية، والحماية من البطالة، والتزام الدولة بحقوق العمال، بما في ذلك الأجر العادل، والإجازات، والتأمين الاجتماعي والصحي، وساعات العمل المناسبة، وفقًا لما جاء في المواد (١٢) و(١٣) و(١٧) من دستور ٢٠١٤. كما يقرّ الدستور بحق كل مواطن في الضمان الاجتماعي، ويُلزم الدولة بإقامة نظام شامل للعدالة الاجتماعية يكفل الحماية والرعاية للفئات غير القادرة، بما يتماشى مع رؤية مصر ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة.

وتعتمد الحكومة في رؤيتها لتحقيق تنمية اقتصادية شاملة ومستدامة على مجموعة من الأطر المرجعية التي تتكامل فيما بينها، وتشكل الأساس الذي تنبثق عنه السياسات والبرامج، وهي رؤية مصر ٢٠٣٠ كإطار شامل لرؤية الدولة من أجل تحقيق التنمية المستدامة، بالإضافة إلى برنامج عمل الحكومة (٢٠٢٥/٢٠٢٤ – ٢٠٢٧/٢٠٢٦) 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، فضلًا 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 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 إصدار قانون العمل الجديد، والذي يتسق مع رؤية مصر لتحقيق التنمية الاقتصادية، وزيادة مُشاركة القطاع الخاص في عمليات البناء والتنمية، فضلاً عن جذب الاستثمارات المحلية والأجنبية.

تضمن قانون العمل الجديد العديد من المُكتسبات العمالية من بينها القضاء على الاستقالة المُسبقة وعدم الاعتداد بالاستقالة إن لم تكن مُعتمدة من الجهة الإدارية، كما حظر الفصل التعسفي تطبيقاً لنص الدستور، ووضع ضمانات مُنضبطة لإنهاء علاقة العمل بالإضافة الى إلزام المُنشآت الخاضعة لأحكامه بتنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور سواء في شأن تحديد الحد الأدنى للأجر أو الحد الأدنى للعلاوة الدورية. كما أكد القانون على العديد من المزايا للمرأة العاملة بشكل خاص منها زيادة إجازة الوضع الى أربع شهور على غرار العاملات بالجهاز الإداري للدولة، وزيادة عدد مرات استحقاق أجازه الوضع وأجازه رعاية الطفل الى 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.

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

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 المحدثة- 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، وريادة الأعمال، والمساواة والعدالة الاجتماعية، والعدالة المكانية، وإدارة قضايا النمو السكاني، ومواجهة الفقر متعدد الأبعاد، وأخيراً جودة الحياة ومستوى المعيشة.

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

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

والجدير بالذكر، أنه في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة وتبني أنماط اقتصادية مستدامة مثل الاقتصاد الأخضر والدائري، شهدت العمليات الإنتاجية تغيرات، حيث 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 لمواكبة متطلبات المستقبل. وفي هذا الإطار، تؤكد اقتصاديات المعرفة على أن الإنسان يظل المحرِّك الأساسي لجميع عمليات التطور التكنولوجي، مما يستدعي الاستثمار في تطوير الإمكانات 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 يسهم في خلق فرص عمل لائقة ويعزز الابتكار في العملية الإنتاجية.

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

وتأكيداً على أن تكون الرؤية الاقتصادية احتوائية

ومستدامة، تولي 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 فُرص 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 مُمَكّن لعمل المرأة، إذ يخلق فرص عمل جديدة لها، ويسمح بتحقيق التوازن بين دورها الإنتاجي ودورها الاجتماعي.

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

تحسين جودة الخدمات الأساسية في جميع الأقاليم والمحافظات خاصةً التشغيل وزيادة الفرص الاستثمارية بالمناطق الأكثر احتياجاً. ويمكن تحقيق ذلك من خلال، تحفيز القطاع الخاص لزيادة الاستثمارات المُولِّدة لفرص عمل في المناطق الريفية التي تنعكس على خلق الوظائف عالية المردود، خاصةً في المجالات الصناعية والسياحية، ودمج البعد البيئي وفقًا لطبيعة كل محافظة، بما يضمن استدامة استخدام الموارد المحلية ويزيد تنافسيتها.

وفي ذات السياق، يُعَد 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.

هيكل رؤية مصر ٢٠٣٠

التوظيف وسوق العمل في برنامج عمل الحكومة

تُولي الدولة المصرية اهتمامًا بالغًا 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. وتبنّي 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 مُشاركة 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 الرسمي في الاقتصاد الرسمي وخفض نسبة العمالة غير الرسمية، علاوةً على تطوير منظومة التعليم الفني والتدريب المهني، وربط مخرجاتها باحتياجات سوق العمل، إلى جانب دعم برامج ريادة الأعمال، بما يسهم في خلق فرص عمل مستدامة، ويعزز من قدرة الشباب على المشاركة الفعالة في الاقتصاد الوطني ومواكبة التحولات التنموية.

مستهدفات برنامج عمل الحكومة

أولاً: في مجال تعزيز العمل اللائق

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

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

- إطلاق برنامج للتوجيه المهني والتدريب 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 والريادة 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 وتطويع التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي وعلوم المستقبل في المجال الرياضي.

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

- مكافحة الإدمان بأشكاله كافة وعمل حملات توعوية للشباب للحد من تعرضهم للمخدرات والتدخين، مع تعزيز دور صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي.
- توفير خدمات الرعاية الصحية 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 والترويحية.
- 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، وذلك من خلال تعزيز فرص الترقي العملي والعلمي للمرأة المصرية، استنادا 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 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 لمعاهد 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؛ فضلا 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 المُقبلات 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.
- 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 باكتمال عدد معين من ساعات التدريب العملي وفقًا للتخصص الجامعي.

ثانياً: في مجال التدريب وتنمية المهارات

في ضوء برنامج عمل الحكومة، يتم التركيز في مجال التدريب وتنمية المهارات على رفع كفاءة القوى العاملة وتعزيز مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، من خلال تطوير منظومة التدريب الفني والمهني وإنشاء وتحديث مراكز التدريب، وتطوير المناهج وفقًا لمتطلبات القطاعات الإنتاجية الحديثة، خاصة الصناعية والتكنولوجية. كما يعمل البرنامج على توسيع الشراكات مع القطاع الخاص والجهات الدولية لتوفير برامج تدريبية متقدمة تسهم في تحسين المهارات الفنية والإدارية والسلوكية للعاملين. ويُولي البرنامج اهتمامًا خاصًا بتمكين الشباب والمرأة عبر برامج التدريب التحويلي التي تستهدف رفع جاهزيتهم لسوق العمل، إلى جانب تدريب العمالة في القطاعات الإنتاجية الموجهة للتصدير لزيادة قدرتها التنافسية في الداخل والخارج. وتأتي هذه الجهود في إطار توجه الدولة نحو بناء رأس مال بشري مؤهل يدعم أهداف التنمية الاقتصادية الشاملة، ويعزّز مرونة وكفاءة سوق العمل المصري في مواجهة المتغيرات الإقليمية والعالمية.

ثالثاً: في مجال تطوير التعليم الفني والتطبيقي

تستهدف الحكومة تعزيز قدرات القوى العاملة من خلال دعم منظومة التعليم الفني وتنمية المهارات والتدريب، وربطها بسوق العمل المحلي والدولي، حيث تستهدف زيادة عدد المدارس الفنية المطورة وفقًا للمعايير الدولية، وتطوير برامج ومناهج التعليم الفني، وتدريب ضمن برامج تنمية المهارات والقدرات العملية والفنية، ودعم مراكز التميز ومراكز التدريب المهني، وزيادة عددها وانتشارها جغرافيًا 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).

٣. أبرز الاستراتيجيات لتعزيز كفاءة ومرونة سوق العمل

الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (جاري الاعتماد)

تعمل الحكومة المصرية حالياً، وذلك من خلال وزارات العمل والتخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي، على إعداد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ILO والأطراف ذات الصلة من القطاع الخاص، والمجتمع المدني، والشباب. وتهدف الاستراتيجية إلى رسم سياسة عامة للتشغيل في مصر من خلال زيادة معدلات التشغيل وخفض معدلات البطالة، وربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل، وتنمية المهارات لتناسب الوظائف الحالية والمستقبلية، ودمج الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي لتعظيم فرص العمل اللائق والكامل والمنتج والمختار بحرية. وذلك بما يتماشى مع رؤية مصر ٢٠٣٠ وأولويات الحكومة الجديدة (٢٠٢٤–٢٠٢٧) والتي تسعى إلى تحسين نوعية حياة المواطنين، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتعزيز التنافسية الاقتصادية، والاستدامة البيئية.

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

النهج المتكامل للاستراتيجية لتحقيق التوازن بين العرض والطلب

تتبنى الاستراتيجية نهجًا متكاملًا يستهدف جانبي الطلب على العمل وعرض العمل معًا بما يعزز من فرص تحقيق المستهدفات الموضوعة. 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.

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

على جانب العرض، ركزت السياسات على تحسين جودة التعليم وربطه بسوق العمل، من خلال استراتيجية التعليم ٢,٠ والتوسع في مدارس التكنولوجيا التطبيقية وتعزيز التدريب المهني القائم على الكفاءة. كما أولت الدولة اهتمامًا خاصًا لتمكين المرأة اقتصاديًا عبر برامج الشمول المالي وريادة الأعمال، ولإدماج الفئات الأكثر هشاشة من ذوي الإعاقة واللاجئين ضمن سوق العمل من خلال أطر قانونية شاملة وبرامج تدريبية متخصصة.

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

المحاور الرئيسة 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.

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 مقياسًا فعليًا 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

هـذا دمـج أهـداف التشـغيل ضمـن أولويـات السياسـة الماليـة، وتوجيـه الاسـتثمارات العامـة على أسـس تعـزز التوظيـف، مـن خلال تطبيـق معـايير تشـغيلية عنـد اختيـار المشروعـات الاسـتثمارية. كمـا تقـتضي الضرورة معالجـة التشـوهات الماليـة والهيكليـة التي تحـدّ مـن قـدرة الدولة على توجيه الموارد نحو الإنفاق الاجتماعي والتنميـة البشريـة، خاصـة في ظـل عـبء الديـن العـام وتكاليـف خدمتـه، بمـا يضيـق الحيز المالي اللازم لتعزيـز رأس المال البشري.

أمـا الهـدف الثـاني، وهـو **دمـج أهـداف التشـغيل في السياسـات القطاعيـة**، فيعكـس إدراكا بـأن تحـفيز التشـغيل لا يتـم فقـط مـن خلال السياسـات الكليـة، بـل يتطلـب تـدخلات دقيقـة علـى مسـتوى القطاعـات الاقتصاديـة المختلفـة. ويتحقـق ذلـك مـن خلال تحديـد وتحليـل الإمكانـات التوظيفيـة لـكل قطـاع، بمـا في ذلـك الصناعـات التحويليـة، والتكنولوجيـا، والزراعـة، والسـياحة، وغيرهـا مـن القطاعـات القابلـة للتبـادل التجـاري. ويجـب أن تواكـب هـذه الجهـود التحـولات الهيكليـة العالميـة، لاسـيما مـا يتعلـق بالرقمنـة والتحـول الأخضر، التي تعد فرصًا وتحديات في آن واحد. كما أن دمـج مـؤشرات التشـغيل في دورة الموازنـة العامـة، وفقـا لنهـج "الموازنـة الداعمـة للتشـغيل"، يعـد أداة فعالـة في توجيـه المـوارد العامـة نحـو القطاعـات والبرامـج الأعلـى أثـرا علـى التوظيـف.

ويكمـل هـذا التوجـه الهـدف الثالـث، المتعلـق **بـدعم بيئة أعمـال محفـزة لنمـو القطـاع الخـاص والمشروعـات متناهيـة الصغـر والصغيرة والمتوسـطة**، باعتبارهـا المحـرك الرئيسـي لخلـق فـرص العمـل، خاصـة للشـباب والنسـاء. ويتطلـب ذلـك اتخـاذ إجـراءات حاسـمة لمعالجـة تراجـع مسـاهمة القطـاع الخـاص في إجمـالي الاسـتثمارات، عبر تبسـيط الإجـراءات الإداريـة، وتيسـير تأسـيس الشـركات، وخفـض تكاليـف المعـاملات. كمـا يشـكل توسـيع خيـارات التمويـل وتحسـين فـرص الحصـول علـى رأس المال عنـاصر رئيسـة لتمكين هـذه المؤسسـات مـن التوسـع والتوظيـف. كذلـك، فـإن دعـم ريـادة الأعمـال والابتـكار، وتـوفير حوافـز لتقنين أوضـاع الشركات غير الرسـمية، يعتبران مـن الأسـس الضروريـة لدمـج الاقتصـاد غير الرسـمي في الاقتصـاد الرسـمي، بمـا يعـزز التشـغيل الكامـل والمنتـج.

بهـذا، يجسـد هـذا المحـور رؤيـة تكامليـة تفعـل دور السياسـة الاقتصاديـة في دعـم التشـغيل، مـن خلال التنسـيق بين السياسـات الكليـة، والقطاعيـة، والتجاريـة، وتمكين القطـاع الخـاص، بهـدف تحقيـق تحـول اقتصـادي واجتماعـي يرتكـز علـى العمـل اللائـق كرافعـة أساسـية للتنميـة.

المحور ٢: بناء قدرات ومهارات القوى العاملة المصرية
٢,١: تطويـر نظـام التعليـم والتدريـب المـهني والتـقني TVET ليتمـاشى مـع احتياجـات سـوق العمـل
٢,٢: إدمـاج المهـارات الأساسـية وقابليـة التشـغيل في التعليـم العـام مـن المرحلـة الابتدائيـة
٢,٣: مواءمـة التعليـم العـالي مـع متطلبـات سـوق العمـل.
٢,٤: إنشـاء إطـار تأهيـل معـترف بـه دوليًـا لاعتمـاد المهـارات
٢,٥: تعزيـز التنسـيق في منظومـة التعليـم لبنـاء القـدرات والتدريـب.

يعد تعزيـز قـدرات ومهـارات القـوى العاملـة، أداة رئيسـية لتمكين الأفـراد مـن الوصـول إلى فـرص عمـل منتجـة ولائقـة، وتحسـين مسـتوى معيشـتهم، ودفـع عجلـة النمـو الاقتصـادي. وفي ظـل المتغيرات العالميـة المتسـارعة، تزداد أهميـة بنـاء منظومـة تعليـم وتدريـب مرنـة، مواكبـة لسـوق العمـل، وشـاملة لكافـة الفئـات.

هـذا، ويرتكـز هـذا المحـور علـى **تطويـر منظومـة التعليـم والتدريـب المـهني والـفني (TVET)** مـن خلال التنبـؤ بالمهـارات المسـتقبلية، وتعزيـز الشـراكة مـع القطـاع الخـاص في تصميـم وتنفيـذ برامـج التدريـب التطبيقـي، وتحديـث المحتـوى وتطويـر قـدرات المعلـمين، وصـولًا إلى تفعيـل نظـام التعليـم المـزدوج. وتعـد دراسـات تتبـع الخريـجين إحـدى الأدوات الرئيسـة لقيـاس مـدى مواءمـة البرامـج مـع احتياجـات السـوق، مـا يتيـح التحديـث المسـتمر للمناهـج والتوجهـات التدريبيـة.

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

وفيما يتعلق بالتعليم العالي، تركز الاستراتيجية على **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 والمهن، سواء المكتسبة عبر التعليم الرسمي أو من خلال برامج قصيرة المدى. ويشمل ذلك تطوير التصنيف المهني الوطني ووصف المهارات والكفاءات الأساسية، لاسيما 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 وتعظيم 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 وللتعاون مع الخدمات العامة.

وفي هذا الصدد، تعتبر خدمات التشغيل الفعالة حجر الأساس في تحقيق أهداف الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، فهي الواجهة التي تربط بين طالبي العمل والفرص المتاحة، وتلعب 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 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.

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 للتحول 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 شمولا 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 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.

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 نهجا 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 أيضا 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 يكتفي بتخصيص نسب توظيف، بل يربطها بخدمات مرافقة مصممة حسب الاحتياجات الفردية، مثل التدريب الفني والتأهيل المهني، وتكييف بيئة العمل بما يسمح بالإدماج الكامل والمنتج، كما سيتم مراجعة وتفعيل الحصة المحددة قانونا (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 بـ **دعم حصول اللاجئين والمهاجرين على فرص عمل لائقة وظروف عمل عادلة**، من خلال دراسة أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية وتطوير برامج تدريب وبناء مهارات مخصصة، وتفعيل النصوص التشريعية القائمة التي تضمن لهم المساواة مع المواطنين في سوق العمل. ويأتي ذلك ضمن إطار مؤسسي يشرك فيه القطاعان العام والخاص، ويراعي فيه الالتزامات الدولية لمصر.

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

الاستراتيجيـة الوطنيـة للتعليـم العـالي والبحـث العلمـي ٢٠٣٠

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

وتقوم الإستراتيجية على ثلاثة محاور رئيسية:

المحور الأول: التنمية المستدامة وعلاقتها بالتنمية الشاملة

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

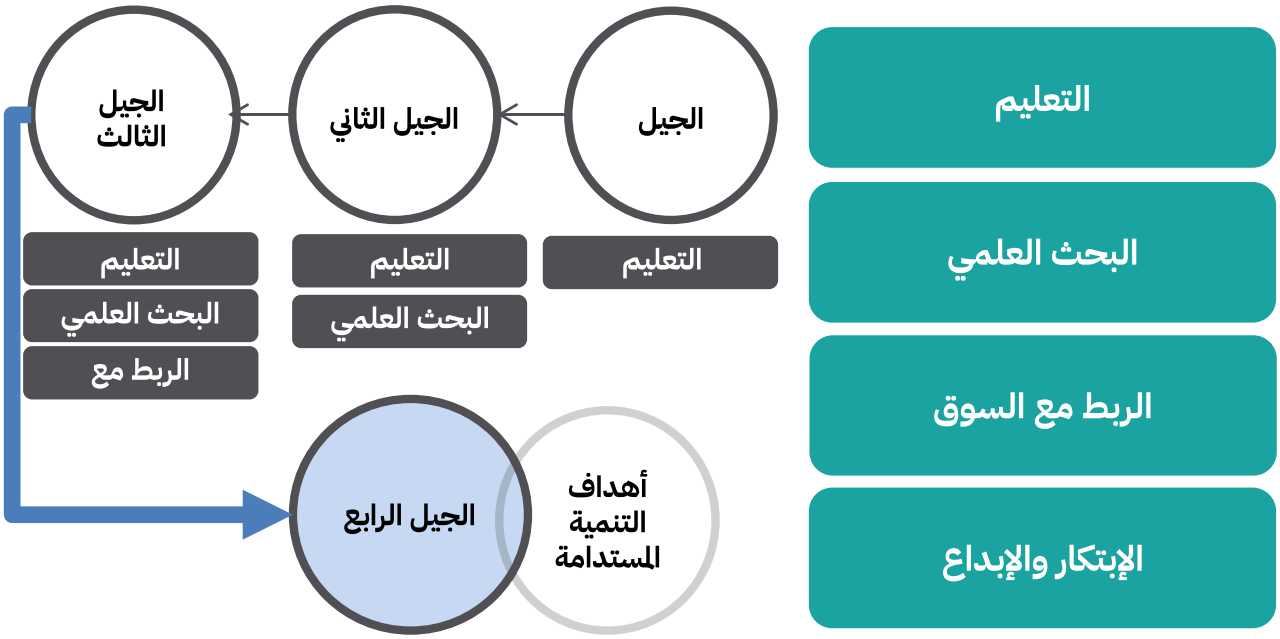
يأتي ذلك من خلال:

- توفير مناخ محفز لتوطين وإنتاج المعرفة
- ربط مخرجات المعرفة والابتكار بالأولويات الوطنية
- تحسين جودة العملية التعليمية وفقًا لمعايير الجودة العالمية
- زيادة فرص الالتحاق بالتعليم العالي في جميع أنحاء الجمهورية، بما في ذلك المناطق التي تعاني من نقص في عدد طلاب الجامعات
- ربط نظام التعليم العالي بالمؤسسات الصناعية ومتطلبات سوق العمل بشكل يحد من البطالة، ويوفر للخريجين فرص عمل تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية
- العمل على خلق بيئة مواتية للابتكار والإبداع مع تفعيل نظام وطني متكامل لدعمهم..

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 وأولويات الدولة، الابتكار المؤثر على تنمية البحث العلمي والتطوير الاقتصادي، التحول الرقمي الذي يُمَّكن من نقل المعرفة والتكنولوجيا، الاستثمارات والمؤسسات، تبنى 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 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 تعطى الأولوية للقطاعات الرائدة سريعة النمو، والإنتاجية العالية، ومنها: التعليم العالي والبحث العلمي.

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

استراتيجية التعليم الفني (جاري التحديث)

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

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

- **المحور الأول: تحسين جودة التعليم الفني**، حيث تعمل الدولة على تعزيز منظومة الاعتماد والجودة من خلال إنشاء هيئة مستقلة لضمان الجودة والاعتماد (اتقان)، وتفعيل منظومة رقمية لمتابعة تنفيذ الاستراتيجية، والتوسع في اعتماد المدارس والبرامج التعليمية وفق المعايير الدولية.
- **المحور الثاني: تطوير المناهج وفق منهجية الجدارات**، وذلك من خلال تحديث البرامج التعليمية وربطها باحتياجات القطاعات الإنتاجية والتكنولوجيا الحديثة، وتطوير نظام تقييم قائم على مشاركة القطاع الخاص، إلى جانب إدماج التعلم الرقمي بصورة أوسع عبر المنصات والمحتوى الإلكتروني.
- **المحور الثالث: تنمية مهارات معلمي التعليم الفني** من خلال إنشاء أكاديمية TVETA المتخصصة في تدريب وتأهيل المعلمين وتطوير مهاراتهم الرقمية والفنية، وتعزيز التعاون الدولي في برامج التدريب وبناء القدرات.
- **المحور الرابع: تعزيز مشاركة القطاع الخاص في تطوير التعليم والتدريب** من خلال التوسع في التعليم المزدوج ومدارس التكنولوجيا التطبيقية ومراكز التميز القطاعية، وتأسيس مجالس مهارات تحدد احتياجات كل قطاع اقتصادي بما يسهم في تعزيز فرص التشغيل.
- **المحور الخامس: تحسين الصورة الذهنية للتعليم الفني** عبر استراتيجيات توعية وطنية وإبراز قصص النجاح ومنح مسارات تعليمية تصاعدية للخريجين من خلال ربط التعليم الفني بالجامعات التكنولوجية، بما يرفع جاذبية التعليم الفني لدى الطلاب والمجتمع، ويسهم في بناء قوة عمل مؤهلة تنافس إقليميًا ودوليًا.

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

٤. السياسات الداعمة للنمو والتشغيل

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

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

١. التعديلات التشريعية

قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

في ضوء التوجهات الاستراتيجية نحو بناء سوق عمل منظم وفعّال يعكس أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، يُعدّ قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ محطة محورية في مسار الإصلاحات التشريعية والهيكلية الهادفة إلى تحقيق التوازن بين الكفاءة الاقتصادية ومبادئ العدالة الاجتماعية. فقد أعاد القانون صياغة منظومة علاقات العمل على نحوٍ يعزز استقرار سوق العمل وتمكين رأس المال البشري، مستندًا إلى فلسفة تشريعية متكاملة تُواكب التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، وتنسجم مع رؤية مصر ٢٠٣٠ والتزامات الدولة بمعايير العمل اللائق والتنمية المستدامة.

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

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

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

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

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

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

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

وبذلك يُمثل قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ترجمة عملية لرؤية الدولة المصرية الهادفة إلى رفع كفاءة سوق العمل وتعزيز مرونته وجاذبيته للاستثمار من خلال بناء بيئة تنظيمية أكثر وضوحًا وعدالة واستدامة. فهو لا يُعد مجرد تحديث تشريعي، بل تحول مؤسسي يدعم تنفيذ الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية ويعزز الشراكة بين الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال في إطار من الحوار الاجتماعي المسؤول والمتوازن. ويمهّد القانون لمرحلة جديدة أكثر استقرارًا وديناميكية في سوق العمل المصري، تسهم في تعزيز الإنتاجية، وتقليص حجم الاقتصاد غير الرسمي، وترسيخ العدالة الاجتماعية بوصفها ركيزة أساسية للتنمية الشاملة والمستدامة.

الجدير بالذكر أنه يجرى حاليا مناقشة القرارات التنفيذية للقانون، وذلك من خلال «المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي في مجال العمل» لتعكس أراء الشركاء الاجتماعيين كافة وتكون قابلة للتنفيذ فور إصدارها. ويعد المجلس خطوة إصلاحية مهمة في منهجية إعداد السياسات المتعلقة بسوق العمل إذ يضم في عضويته تمثيلا من أطراف الحوار الاجتماعي الثلاثة: الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال.

قانون العمالة المنزلية

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

٢. 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 لابد 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 الأولي بالرعاية، كالشباب والفتيات. وحيث الصحة، التعليم، ومستوى المعيشة، عوامل تؤثر بشكل مباشر على جودة القوى العاملة، الإنتاجية، ومستوى التوظيف، فالتوزيع الأمثل والعادل لهذه الاستثمارات على قطاعي التعليم والصحة، تزيد من فاعلية انضمام الشباب لسوق العمل. 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 كالتكنولوجيا والصناعات المتخصصة. مما يسهم في خلق فرص عمل عالية القيمة.

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

وعلى النقيض من ذلك، يعكس ضعف الاستثمار في الصحة والتعليم أسواق عمل غير مستقرة، تتصف أيضاً بانخفاض الضمانات الاجتماعية، حيث تقل الكفاءة الإنتاجية ويزداد الاعتماد على العمالة غير الماهرة. وغالبًا ما تعاني الدول ذات المؤشر HDI المنخفض من خفض مستوي 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 إلي 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 إلي 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 العالية، وحوالي ٦٦٪ من القوي العاملة المحلية تحديًا خاصًا.
- **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 المدي والمؤهلات المطلوبة، فضلاً عن أهمية برامج التدريب أثناء العمل لتعزيز المهارات وإعادة التأهيل المهني.

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

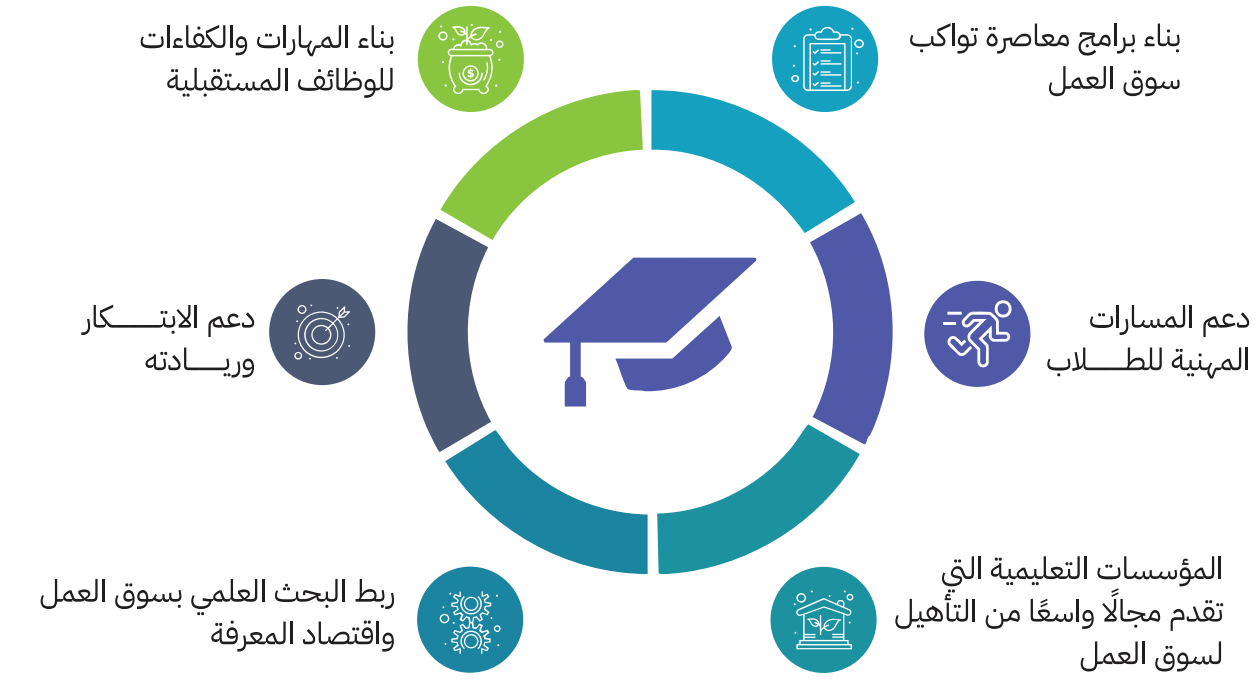
- تعزيز الشراكات بين الحكومة والقطاع الخاص، خاصة أن القطاع الخاص يساهم بنحو ثلثي الناتج المحلي الإجمالي وبنسب مماثلة في خلق الوظائف.
- رفع كفاءة الخريجين لتلبية متطلبات سوق العمل المحلي والدولي.
- توجيه التعليم نحو المهارات المطلوبة في القطاعات الإنتاجية والتكنولوجية.

ومما هو جدير بالذكر، أنه وفي إطار برنامج الإصلاح الهيكلي وأهداف رؤية مصر ٢٠٣٠، تتبنى الدولة عددًا من السياسات لمعالجة هذه التحديات، تتمحور هذه السياسات حول النقاط التالية:

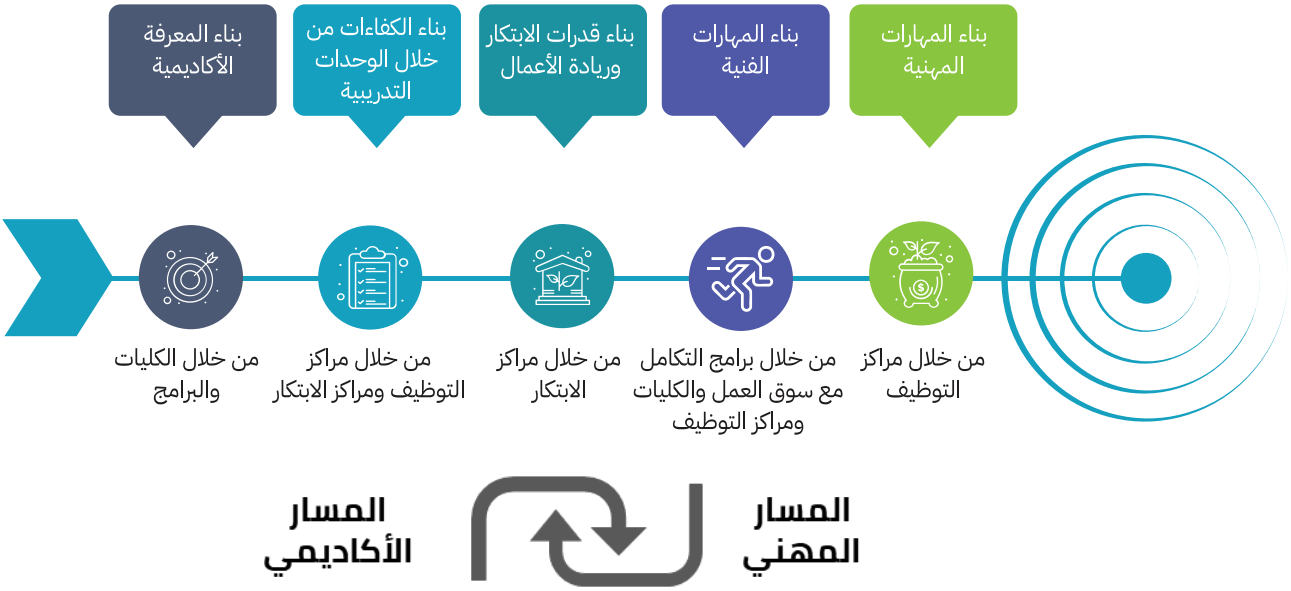
- التحول إلى نظام تعليمي قائم على الطلب (Demand Driven) ، من خلال تصميم مناهج وبرامج تدريبية مرتبطة باحتياجات السوق الفعلية، ومعتمدة وفق معايير جودة واضحة، وهو ذات المنهج الذي أُقيمت عليه مجالس المهارات القطاعية، ومدارس التكنولوجيا التطبيقية، وأيضًا الجامعات التكنولوجية، وغيرها من البرامج والمبادرات.
- تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني في تطوير التعليم الفني والمهني، وتوسيع عدد وتوزيع المدارس التكنولوجيا التطبيقية، إضافة إلى تطوير مراكز التدريب بما يواكب المتطلبات التكنولوجية الحديثة، ويسهم في عالج التوزيع المناسب للتخصصات على المحافظات وفق احتياجات أسواق العمل المحلية، مع إنشاء قواعد بيانات محدثة عن المهارات المطلوب.
- تنفيذ برامج تدريب قطاعية وعلى المستوي الجغرافي للصناعات ذات الأولوية مثل التكنولوجيا، مع التوسع في التدريب التحويلي لخريجي التخصصات النظرية لإكسابهم المهارات للقطاعات الأكثر طلبًا.
- إشراك مراكز الأبحاث والشركات الكبرى في تصميم البرامج التدريبية وتوفير التدريب العملي، مع متابعة أثرها بمؤشرات أداء (KPIs) لقياس مدى تحسين فرص التشغيل.
- دمج جهود التعليم والتدريب ضمن برامج العدالة الاجتماعية مثل حياة كريمة وتكافل وكرامة، مع تمويل من المسؤولية المجتمعية للشركات وصناديق التدريب.
- توسيع إنشاء الجامعات الأهلية والكليات التكنولوجية وتبنّي تخصصات المستقبل كالذكاء الاصطناعي، إلى جانب برامج الابتعاث الخارجي لتنمية المهارات المستقبلية.
- زيادة الإنفاق على التعليم تدريجيًا ليتماشى مع النسب التي أقرها الدستور المصري ٢٠١٤.

أولا: التعليم العالي

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



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



ويتم العمل على تعزيز المهارات المهنية للخريجين من خلال دمج صناديق الدعم الوظيفي وإنشاء مراكز التوظيف داخل الجامعات، بما يعزز التكامل بين التعليم الفني والتقني والتعليم الجامعي ويجعل تنمية المهارات عملية مستمرة تمتد من المدرسة إلى الجامعة وصولًا 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 ومرتبط 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 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.

ثانيا: التعليم الفني والتدريب المهني

وانطلاقًا من إيمان الحكومة المصرية الراسخ بأن التعليم الفني والتقني يمثل الركيزة الأساسية لتحقيق تنمية شاملة ومستدامة، ويمثل البوابة المثلى للاستفادة من الميزة الديموغرافية المتمثلة في التركيبة السكانية الشابة، تواصل الدولة جهودها الحثيثة لبناء منظومة تعليم فني متطورة تواكب المعايير الدولية، وتفتح آفاق رحبة أمام الشباب للعمل والإبداع داخل مصر وخارجها. وقد جاء ذلك مدعوما بشراكة استراتيجية قوية مع القطاع الخاص، الذي يعد شريكا رئيسيا 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 أنظمته. وقد نصت التعديلات على أن مدة الدراسة في التعليم قبل الجامعي تبلغ اثنتي عشرة سنة، منها ثلاث سنوات للتعليم الثانوي، سواء كان عاما أو فنيا (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 على التدريب الميداني داخل مؤسسات الصناعة والأعمال، مما يعزز من كفاءة الخريجين وقدرتهم على الاندماج السريع في بيئة العمل. وإيمانا 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 إطار 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 هذا السياق، تبرز أهمية **تطوير منظومة التعليم الفني والتدريب المهني (TVET)** كإحدى 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، والتى 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 استراتيجية «التعليم الفني ٢,٠»، وتوسيع نطاق المدارس التكنولوجية التطبيقية بالشراكة مع القطاع الخاص، والبرامج التدريبية المتخصصة وإنشاء مراكز تميز متخصصة في القطاعات الحيوية.

وتسعى هذه الجهود إلى مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات الاقتصاد الرقمي والأخضر، ورفع مستوى كفاءة ومرونة القوى العاملة، بما يسهم 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 شنايدر إلكتريك، بي.تك، وأوراسكوم مع الحكومة لدعم تطوير التعليم الفني وربطه بالقطاعات الاقتصادية الحيوية.

ما هو دور الحكومة ودور الشريك الصناعي؟

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

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 - ETQAAN)»، و «مركز تعزيز جودة التعليم الفني (CEQAT)»، و «أكاديمية معلمي التعليم الفني والتقني (TVETA)».

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

وعلى الجانب الآخر، تُسجل هذه الفئة معدلات بطالة مرتفعة تصل إلى نحو ٢٩,١٥٪، أي ما يقارب ثلث إجمالي العاطلين عن العمل (منهم ٦١,٨٪ ذكور و٣٨,٢٪ إناث)، وذلك وفقًا للبيانات المحلية.

في السياق ذاته، تشير بيانات وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني أن نسبة الالتحاق بالبرامج المهنية على المستوى الثانوي سجلت ٥٥٪، ووفقا لمنظمة اليونيسكو، تشكل الإناث ٤١٪ من إجمالي الملتحقين. هذا، وقد وصلت نسبة المشاركة في التدريب لجميع الفئات العمرية إلي نحو ١٧,٥٪ للعام ذاته، في حين بلغت ٦٠٪ بين الشباب (١٥ - ٢٤).

مدارس التكنولوجيا التطبيقية

شهدت مصر توسعًا ملحوظًا في إنشاء المدارس التكنولوجية التطبيقية، حيث ارتفع عددها بنسبة ٢٠٪ بين عامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٥، لتصل إلى ١٢٨ مدرسة، 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 حاليا 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 خريجيها ١١٣٧ طالبًا 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 اهتماما بالغاً بدعم مدارس التكنولوجيا التطبيقية، خاصة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، نظرًا لأهميته في دعم وتطوير مختلف المجالات الحيوية مستقبلًا. وفي هذا السياق، يعمل المجلس الأعلى للتعليم التكنولوجي على **دعم إنشاء جامعات تكنولوجية في مختلف محافظات الجمهورية بحلول عام ٢٠٣٠**، مما يُسهم في توفير مسارات تعليمية متخصصة لخريجي مدارس

التكنولوجيا التطبيقية، ويعزز من قدرتهم على الالتحاق بالجامعات في مجالات التكنولوجيا المناظرة لتخصصاتهم.

كما يساهم القطاع الخاص بدور محوري في دعم التعليم الفني، كما يظهر في نموذج شركتي شنايدر إلكتريك وبي. تك. وكما سبق ذكره قدمت شنايدر إلكتريك دعمًا تقنيًا 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 اهتمامًا بالغًا بتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص في تطوير المدارس الفنية المتخصصة، لاسيما المدارس الفنية الصناعية، نظراً لدورها الحيوي في إعداد كوادر فنية مؤهلة تلبي متطلبات التشغيل في القطاعات الإنتاجية والصناعية ذات الأولوية. وفي هذا الصدد، تعمل الحكومة المصرية على تعزيز مشاركة القطاع الخاص ليصبح ركيزة أساسية في تطوير منظومة التعليم الفني، ولهذا تسعى إلى بناء شراكات مستدامة مع كبرى المؤسسات والشركات الدولية، بهدف توظيف خبراتها في تحديث المدارس الفنية وتحسين مخرجاتها التعليمية.

وتعتبر مبادرة «The Need is Now» التي تتبناها مجموعة السويدي للتعليم التكنولوجي من أبرز تلك الشراكات، حيث تهدف إلى إنشاء ١٠٠ مدرسة ثانوية متخصصة في مجال التكنولوجيا الصناعية، تستوعب كل منها بين ٥٠٠ إلى 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 الميكاترونيات وصيانة المعدات الكهربائية بما يواكب احتياجات السوق ويعزز ثقافة الجودة والانضباط.

المدارس الفنية الزراعية

إلحاقا 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 ١٩,٢٥٪ عام ٢٠٢٤. 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 آفاقا أوسع في سوق العمل الزراعي.

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.

مراكز التميز (Centers of Competence - CoCs)

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 أسبوعيا 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 يسهم 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 يسهم في ترسيخ ثقافة الانضباط والالتزام بمعايير الجودة والإنتاج، ويُسهل اندماج الخريجين في بيئة العمل فور انتهاء فترة دراستهم، إلى جانب دوره في تعزيز الشراكة الفاعلة بين المؤسسات التعليمية والقطاع الصناعي بما يحقق التكامل بين التعليم والإنتاج.

ثالثًا: مجالس المهارات القطاعية Sectoral Skills Council

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

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

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

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

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

رابعًا: تعزيز المهارات الرقمية والخضراء

وانطلاقًا 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 للحوكمة 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.

في السياق ذاته، راعت المنصة الوطنية المصرية لبرنامج «نُوَفِّي» التحديات المرتبطة بإعادة التأهيل المهني ما يتوافق مع التحولات الخضراء؛ ففي 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.

واستكمالا 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

للـذكاء الاصطناعـي ٢٠٢٥-٢٠٣٠ مـن خلال التعـاون في بنـاء قـدرات الشـباب في مجـال الـذكاء الاصطناعـي، وتعزيـز ممارسـات الاسـتخدام المسـؤول. وبموجـب مذكـرة التفاهـم يتعاون الجانبان في تنفيذ عـدة محاور رئيسـية، تشـمل دعـم بنـاء قـدرات المواهـب والـخبرات المحلية مـن خلال تدريـب وتأهيـل نحـو ١٠٠ ألف متدرب مـن الشـباب والعاملـين في تخصصـات تكنولوجيـا المعلومـات، بالإضافـة الى تدريـب المـدربين وذلـك مـن خلال محتـوى تـدريبي شـامل ومسـارات تدريبيـة مخصصـة لـكل مجموعـة مسـتهدفة.

٣. تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل

تـمضي مصر بخطى ثابتـة نحـو بنـاء سـوق عمـل أكثر كفـاءة وشـمولًا يضمـن العدالـة والمسـاواة، مـن خلال إصلاحـات تشريعيـة ومؤسسـية تعـزز مـن فـرص المـرأة في العمـل المنتج والقيـادة، وتسـهم في تحقيـق تنميـة اقتصاديـة مسـتدامة ترتكـز علـى تمكين جميـع فئـات المجتمـع؛ حيـث تُـولي الدولـة المصريـة اهتمامًـا متزايـدًا بتمكين المـرأة اقتصاديًـا وتعزيـز مشـاركتها في سـوق العمـل، باعتبارهـا ركيزة أساسـية لتحقيـق العدالـة الاجتماعيـة والنمـو الشـامل.

فمـن حيـث الإطـار الاسـتراتيجي، تسـتهدف رؤيـة مصر ٢٠٣٠ والاسـتراتيجيـة الوطنيـة للتشـغيل رفـع معـدل مشـاركة المـرأة في قـوة العمـل مـن خلال إزالـة العوائـق القانونيـة والتنظيميـة، وتوسـيع فـرص العمـل المـرن والعمـل عـن بُعـد، وتوفير خدمـات رعايـة أطفـال بأسـعار مناسـبة وجـودة مضمونـة، فضلًا عـن دعـم برامـج ريـادة الأعمـال وتمكين المـرأة الريفيـة.

وعلـى الصعيـد التشريعـي، جـاء قانـون العمـل الجديـد (رقـم ١٤ لسـنة ٢٠٢٥) ليكرّس مبـدأ المسـاواة بين الذكور والإنـاث في الأجـر والحقـوق، ويمنـح المـرأة مكتسـبات غير مسـبوقة، أبرزهـا إجـازة وضـع مدفوعـة لمـدة أربعـة أشـهر دون اشـتراط حـد أدنى للخدمـة، وتخفيـض سـاعات العمـل للحوامـل، وحظـر تشـغيل النسـاء في سـاعات إضافيـة أو في الأعمـال الضـارة بالصحـة، إضافـة إلى إجـازات رعايـة الطفـل وإتاحـة فترتي رضاعـة مدفـوعتي الأجـر يوميًـا. كمـا نـص القانـون علـى ضـرورة استشـارة المجلـس القومـي للمـرأة في أي تشريعـات تتعلـق بعمـل النسـاء.

كمـا تـم صـدور تعديـل قـرار وزيـر العمـل رقـم ١٥٥ لعـام ٢٠٠٣ المـادة (١): المتعلـق بقيـود القطـاع لعمـل الإنـاث ويتضمـن تحديـد الأعمـال التي لا يجـوز تشـغيل النسـاء فيهـا، وذلـك لحمايـة صحتهـن وسلامتهـن النفسـية والجسـدية، فضلًا عـن تفعيـل مرصـد المـرأة في مجالـس الإدارات بهـدف دعـم زيـادة نسـبة المـرأة في مجالـس الإدارة بـالشركات والبنـوك مـن خلال قاعـدة بيانـات تضـم السـيدات مؤهلـة للانضمـام إلى مجالـس الإدارة في أكثر مـن ٢٦ قطاعـاً اقتصاديـاً ومجـالات متنوعـة مـن الـخبرات والخلفيـات التعليميـة.

مـن جانـب آخـر، قامـت الحكومـة بتنفيـذ برامـج نوعيـة مثـل «محفـز سـد الفجـوة بين الجنسـين» ، الـذي يُعـد منصـة عالميـة للتعـاون بين القطـاعين العـام والخـاص، أطلقهـا المنتـدى الاقتصـادي العالمـي (World Economic Forum) بهـدف دفـع جهـود المسـاواة بين الجنسـين في سـوق العمـل وتعزيـز التمكين الاقتصـادي للمـرأة.

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، فضلًا عن تماشي أهداف البرنامج مع الأولويات التنموية في مصر وما يشمل ذلك من تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها الاقتصادية، وذلك وفقًا 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.

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

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

ثانيًا: 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.

ثالثًا: 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.

رابعًا: 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 نموذجا عمليا 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.

Egyptian Gender Equity Seal
الختم المصري للمساواة بين الجنسين

وفي فبراير ٢٠٢٤، أطلق المجلس القومي للمرأة رسميًا وحدة «محفز سد الفجوة بين الجنسين» ووحدة «ختم المساواة بين الجنسين»، بهدف تعزيز الطابع المؤسسي للمبادرتين، وتكريم الشركات التي تطبق مبادئ المساواة بين الجنسين، وتسهم في خلق بيئة عمل شاملة ومحفزة لمشاركة المرأة الكاملة، بما ينعكس 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 كمكون أساسي في نهجها التنموي الشامل وكخطوة ضرورية لتعزيز مشاركة المرأة اقتصاديًا.

المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي

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

وكما ذُكر أعلاه في السياق العالمي، فإن التحولات نحو الاقتصاد الأخضر والرقمي، تفتح فرصًا وآفاقًا جديدة لإعادة إدماج النساء في قطاعات واعدة مثل تكنولوجيا المعلومات والطاقة المتجددة والابتكار، بما يسهم في تقليص فجوة الأجور وتحقيق العدالة الاقتصادية.

٤. دعم الابتكار وريادة الأعمال والشركات الناشئة

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

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

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

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

يسهم في تيسير الانتقال من الفكرة إلى المشروع.

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

٥. التحول الرقمي ودوره في دعم سوق العمل

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

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

اتساقًا مع هذه التحولات، نجد أن الحكومة المصرية تسرع بوتيرة التحول الرقمي، وهو ما ينعكس في المؤشرات ذات الصلة، وخاصة نمو قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما عزز جاذبية مصر كوجهة للاستثمار في خدمات الاستعانة بالمصادر الخارجية. واستجابةً لهذا النمو، أطلقت وزارة الاتصالات «رؤية مصر الرقمية للخدمات العابرة للحدود ٢٠٢٢-٢٠٢٦» لتحقيق طفرة نوعية في هذا القطاع. وتعتمد على ركيزتين أساسيتين: تطوير بيئة الأعمال من خلال: إعادة تصميم حزم الحوافز الاستثمارية، وتعزيز المشاركة مع المستثمرين والمواهب المحلية، كذلك توفير البنية التحتية اللازمة لدعم النمو؛ وتنمية القدرات البشرية عبر: برامج تأهيل الطلبة والخريجين لسوق العمل، وتطوير مهارات المحترفين العاملين في القطاع، وأيضا تعزيز الشراكات بين الأوساط الأكاديمية والصناعية. وذلك بالتركيز على ثمانية قطاعات واعدة تشمل: مراكز الاتصال، التصميم والتصنيع بمساعدة الحاسب الآلي، البرمجيات المدمجة، الخدمات المصرفية والتأمين، وخدمات التقنيات العالية. كما تقدم حزمة حوافز مبسطة تهدف إلى جذب الاستثمارات الأجنبية، وتمكين الشركات المحلية، وتشجيع إنشاء الأعمال الجديدة، ودعم التوسع في التقنيات عالية القيمة، وخلق فرص عمل مستدامة للجنسين.[١]

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

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

١ https://itida.gov.eg/Arabic/Programs/Digital-Egypt-Strategy-for-Offshoring-Industry-2022-2026/Pages/default.aspx

وتعزيـز الحوكمـة الرقميـة في إدارة سـوق العمـل، وبنـاء الـشراكات الفعالـة بـين القطاعـين العـام والخـاص والأوسـاط الأكاديميـة، ممـا يسـهم في تحقيـق تنميـة اقتصاديـة مسـتدامة وتوفير فـرص عمـل لائقة للشباب في ظـل الاقتصـاد الرقمـي المتسـارع.

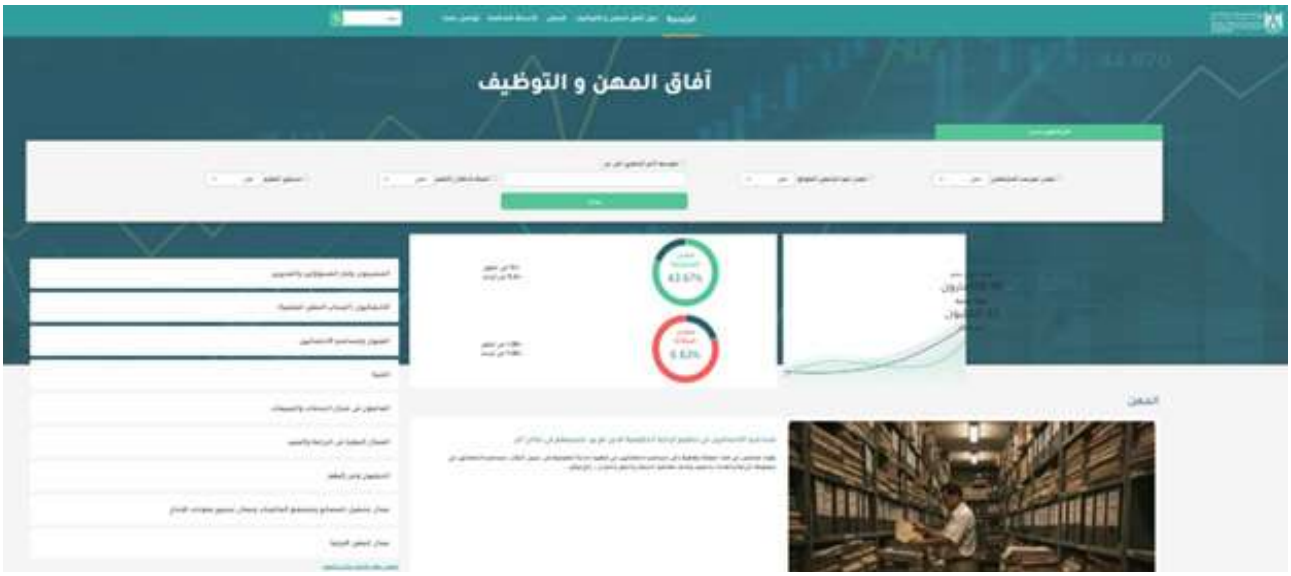
آفـاق المهـن والتوظيـف Occupational Outlook: مرصـد وطني لتخطيـط احتياجـات سـوق العمـل حتى ٢٠٣٠

تُعـد منصـة «آفـاق المهـن والتوظيـف» علـى الموقـع الالكتروني لـوزارة التخطيـط والتنميـة الاقتصاديـة والتعـاون الـدولي، أداة معرفيـة تفاعليـة تُسـهم في دعـم سياسـات التعليـم والتشـغيل في جمهوريـة مصر العربيـة مـن خلال تـوفير بيانـات تحليليـة دقيقـة حـول أكثر مـن ٤٠٠ مهنـة تغطـي أكثر مـن ٩٨٪ مـن إجمـالي المُشتغلين، وذلـك وفقاً لدليـل التصنيف المهني المصري الموحـد. حيـث توفـر المنصـة معلومـات تفصيليـة حـول المهـام الرئيسـية لكل مهنـة، متوسـطات الأجـور، متوسـط سـاعات العمـل، ومتطلبـات المهنـة مـن حيـث المسـتوى التعليمـي والمهـارات والمعـارف والقـدرات. إضافـةً الى معـدلات نمـو التشـغيل المتوقعـة حتى عـام ٢٠٣٠، فضلاً عـن التوزيـع الجغـرافي والقطاعـي للمشـتغلين علـى مسـتوى الجمهوريـة، ومـدى الصلـة بين المهنـة والانتقال الأخضر.

وتُتيـح المنصـة لمجموعـة واسـعة مـن المسـتخدمين الاسـتفادة مـن بياناتهـا ومؤشراتهـا. فهـي تُوجَّـه بالأسـاس إلى صنّـاع القـرار والعامـلين بالجهـات المعنيـة بالتخطيـط الاقتصـادي والتعليـم والتشـغيل، بمـا يمكّنهـم مـن التعـرف علـى احتياجـات سـوق العمـل الحاليـة والمسـتقبلية ووضـع السياسـات والبرامـج الملائمـة للتعليـم والتشـغيل. كمـا تُعـد المنصـة موردًا مهمًا لـ الطـلاب والخريجين لمساعدتهم في اختيـار مساراتهم التعليميـة والمهنيـة علـى نحـو مسـتنير، اسـتنادًا إلى معلومـات دقيقـة حـول اتجاهـات وفـرص سـوق العمـل في مصر.

وتهـدف المنصـة إلى تـوفير قاعـدة بيانـات ومجموعـة مـن المعلومـات التحليليـة التي تمكّـن مسـتخدميها مـن التعـرف علـى طبيعـة ومتطلبـات المهـن في سـوق العمـل المصري، بمـا يسـهم في تعزيـز القـدرة علـى مواكبـة التغيرات الراهنـة مـن منظـوري التعليـم والعمـل علـى حـدٍّ سـواء. ويـأتي ذلـك في إطـار دعـم جهـود الدولـة لرفـع معـدلات التشـغيل، وتحقيـق التنميـة الاقتصاديـة الشـاملة، وتنفيـذ مسـتهدفات رؤيـة مصر ٢٠٣٠، مـن خلال تطويـر آليـات تحليـل وعـرض بيانـات المهـن وإتاحتهـا لمختلـف فئـات المجتمـع بطريقـة تفاعليـة ومبسـطة. وقـد تـم تطويـر المنصـة بالتعـاون بين عـدد مـن الـوزارات والجهـات الوطنيـة علـى رأسـها وزارة التخطيـط والتنميـة الاقتصاديـة والتعـاون الـدولي، بدعـم مـن مشـروع دعـم التشـغيل بالوكالـة الألمانيـة للتعـاون الـدولي (GIZ).

تعتمـد المنصـة علـى بيانـات مسـح القـوى العاملـة ومسـح التوظـف والأجـور وسـاعات العمـل الصـادرة عـن الجهـاز المركـزي للتعبئـة العامـة والإحصـاء، إلى جانـب بيانـات معـدلات نمـو القيمـة المضافـة لقطاعـات النشـاط



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

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

منصة للتدريب المهني «مهني ٢٠٣٠»

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

نظم معلومات سوق العمل LMIS

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

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

- التخطيط الاقتصادي؛ حيث يُمكّن صناع السياسة من استشراف التغيرات والتحديات في سوق العمل، واتخاذ قرارات مبنية على بيانات واقعية، سواء في القوانين أو السياسات العامة أو توزيع الميزانيات.
- ربط سياسات التشغيل بأولويات التنمية الوطنية من خلال دمج خطط وبرامج التشغيل ضمن الإطار الأشمل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، بما يعزز اتساقها مع الرؤية الوطنية طويلة الأجل.
- دعم كفاءة سوق العمل حيث يُقلّل من «المعلومات الناقصة» التي تعوق قدرة الباحثين عن العمل وأصحاب العمل على اللقاء بفعالية، فيُخفّض من تكاليف البحث والتطابق بين العرض والطلب.
- التوجيه الفعال للتدريب والتعليم حيث يساعد في مواءمة برامج التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل الحقيقية، بحيث لا تُنتج مؤهلات لا يُطلب لها.
- مراقبة وتقييم السياسات حيث يتيح تتبّع الأثر الفعلي للبرامج والإصلاحات التي تُنفّذ في مجالات التشغيل والتدريب، لمعرفة ما يُنجح وما يحتاج تعديلًا.
- دعم كافة الفاعلين في سوق العمل؛ حيث يُقدّم خدمات للمواطنين، والقطاع الخاص (أصحاب العمل)، ومؤسسات التعليم، من خلال معلومات عن المهن المطلوبة، الأجور، الوظائف الشاغرة، المهارات المطلوبة، الاتجاهات المستقبلية.

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

وسيتم استكمال العمل على تعزيز فرص التشغيل من خلال اتخاذ خطوات مرحلية نحو إنشاء منصة شاملة لعرض وطلب سوق العمل، تقوم على تقييم الوضع الحالي وتطوير الخدمات ذات الصلة، مثل التوظيف بالداخل، والتوظيف بالخارج، وشركات التوظيف، والتدريب المهني، وقياس مستويات المهارات، بما يضمن تكاملها ضمن منصة «مصر الرقمية». ويشمل ذلك أيضاً تطوير وإطلاق الخدمات المتبقية المتعلقة بتصاريح عمل الأجانب، وعلاقات العمل، والسلامة والصحة المهنية، وتنظيم أوضاع العمالة غير المنتظمة، وتراخيص مزاولة المهن، مع ربط هذه المنظومة بمنصات أخرى مثل منصة «مهني ٢٠٣٠» للتدريب المهني، لضمان تكامل السياسات والخدمات المعززة لسوق العمل.

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

في إطار حرصها على تعزيز العدالة الاجتماعية وحماية الفئات الأكثر احتياجًا، 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.

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

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

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

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

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

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

فضلاً عن ذلك، من المقترح أيضًا أن يتم التركيز على الصناعات التي تلعب دورًا هيكليًا في ترابط الاقتصاد. فالأولويات الصناعية التي تعطي اهتمامًا للروابط الأفقية (بين القطاعات) والرأسية (على طول سلسلة القيمة) تنتج آثار انتشار أوسع، وتحسن الكفاءة، وتساهم في خلق فرص عمل أكثر شمولًا وتوزيعًا.

ومن ثم، يجب أن يُنظر إلى التنبؤ بالمهارات ومواءمتها مع احتياجات الصناعة باعتباره عنصرًا أساسيًا، ويتطلب ذلك ما يلي:

- نظام وطني للتنبؤ بالمهارات مرتبط بسلاسل القيمة ذات الأولوية: والذي يُعد ضروريًا لمعالجة فجوات المهارات، ودعم التحديث التكنولوجي، وتمكين العمال من الانتقال إلى القطاعات النامية مثل تكنولوجيا المعلومات، والطاقة المتجددة، واللوجستيات، والتصنيع المتقدم.
- مجالس مهارات قطاعية تستوعب تحديات التوظيف واتجاهات التكنولوجيا لدى أصحاب العمل: وهو ما تقوم به وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية حاليًا نحو تفعيل دور هذه المجالس في الاقتصاد الوطني كنموذج قائم على الطلب بقيادة لأصحاب الأعمال، وذلك مع شركاء التنمية المحليين والدوليين.
- مسارات مستمرة لإعادة تأهيل وتطوير المهارات داخل التجمعات الصناعية.
- دمج المعايير المهنية العالمية لضمان التوافق مع متطلبات المستثمرين الدوليين؛ من خلال ما تقوم به وزارة العمل في برامجها الحالية، وكذا وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي من خلال عمل المظلة الرسمية لعمل المجالس.

كل هذه المتطلبات ستساهم حال تنفيذها بشكل فعال في تعزيز نتائج التوظيف المحلية وزيادة جاذبية مصر للاستثمار الأجنبي المباشر، نظرًا لاعتماد المستثمرين بصورة كبيرة على توفر المهارات ومستويات الإنتاجية ومرونة سوق العمل. لذا، تم بلورتها في سياق برنامج الإصلاحات الهيكلية كما سيتضح في نهاية الفصل.

تسعى الحكومة المصرية إلى تحقيق التكامل بين **استراتيجيات الاستثمار الأجنبي المباشر والتنمية الصناعية والتجارة الخارجية** مع **الاستراتيجية الوطنية للتشغيل**، بهدف تعظيم الأثر التنموي عبر خلق فرص عمل منتجة وتحفيز النمو المستدام. ويرتكز هذا النهج على توجيه الاستثمارات نحو **القطاعات الإنتاجية كثيفة العمالة** مثل الصناعة التحويلية، والسياحة، والزراعة، والطاقة المتجددة، وخدمات التعهيد.

ربط أهداف وسياسات التشغيل باستراتيجية الاستثمار الأجنبي المباشر

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

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

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

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

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

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

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

ويُعد **قطاع الصناعة** محورًا رئيسيًا لهذا التوجه، إذ يستوعب أكثر من ١٣٪ من المشتغلين، وتدعمه الدولة عبر **حوافز استثمارية للمحافظات الأقل جذبًا** واستغلال الأصول الصناعية غير المستغلة. وتؤكد التجارب الدولية، ككوريا وتايوان، أهمية **الربط بين التعليم الفني وسياسات التصنيع** لزيادة التشغيل والحد من الفقر.

كما تُولي الدولة اهتمامًا خاصًا بـ **تنمية المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال** لتحقيق نمو شامل وتوزيع مكاني عادل للأنشطة الصناعية، خاصة في المناطق الريفية والأقل حظًا. ويواكب ذلك جهود **ربط التصنيع بالتجارة الخارجية** من خلال تطوير البنية التحتية اللوجستية وتيسير النفاذ إلى الأسواق، بما يعزز التنافسية ويولد فرص عمل مباشرة وغير مباشرة، انسجامًا مع النظريات الاقتصادية الداعمة لانفتاح الدول كثيفة العمالة.

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

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

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