

بتمويل مشترك من
الاتحاد الأوروبي



منظمة
العمل
الدولية



تحديد المهارات في مصر

تحليل استكشاف الفرص وتحديد
المهارات



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي. للاطلاع على نسخة من هذا الترخيص، يرجى زيارة الموقع التالي <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: [مشروع سوليفم، تحديد المهارات في مصر، تحليل استكشاف الفرص وتحديد المهارات، جنيف: مكتب العمل الدولي، 2024. © منظمة العمل الدولية].

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والترخيص إلى وحدة مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والترخيص) على البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الرابط التالي: www.ilo.org/publns

رقم ISBN: 9789220416464 (نسخة PDF للطباعة)

9789220416471 (موقع إلكتروني PDF)

رقم DOI: <https://doi.org/10.54394/GPGS5135>

كما يتوفر أيضاً بـ اللغة الإنجليزية:

Skills Mapping in Egypt, Opportunity scouting and skills mapping analysis, ISBN 9789220416440 (print PDF), ISBN 9789220416457 (web PDF).

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا عرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

الآراء وجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

طُبِعَ في جمهورية مصر العربية

محتويات الدليل

1	ملخص النتائج
3	1. المقدمة
4	2. مراجعة الأدبيات
5	3. لمحة عامة عن سوق العمل في مصر وتحدياته
7	4. نظرة عامة على فجوات المهارات في مصر
7	4.1 محددات فجوة المهارات
13	4.2 التحليل القطاعي لفجوات المهارات
17	5. الحواجز التي تواجه الشباب والشابات في الوصول إلى التدريب والتشغيل
18	5.1 التحديات التي تواجه النساء والعمال الشباب غير المنظمين في الوصول إلى العمل اللائق عبر القطاعات والمناطق الجغرافية (الريف مقابل الحضر)
20	5.2 التأثير المتوقع من معالجة فجوات المهارات
21	6. تعزيز قابلية التشغيل ومهارات العمالة غير المنظمة: الفرص في مصر
21	6.1 مبادرات إعادة التأهيل والتحديات في التنفيذ
23	6.2 مستويات متفاوتة من مشاركة أصحاب العمل في آليات تطوير المهارات والهيئات التنسيقية
24	7 متطلبات المهارات المستقبلية
26	7.1 اتجاهات الانتقال إلى الوظائف والمهارات الخضراء
26	7.2 أنماط العمل الناشئة
26	7.3 التعلم القائم على العمل
29	8. المهارات المطلوبة في سوق العمل المصري
35	8.1 الفرص المتاحة للعمالة المصرية في الخارج
38	9. التوصيات المقترحة لإصلاح سوق العمل في مصر
41	المراجع

قائمة الجداول / الرسوم البيانية

7	الشكل 1. سهولة العثور على الموظفين المهرة في مؤشر سوق العمل المحلي، 2022
8	الجدول (1) محددات فجوة المهارات في مصر
14	الشكل 2. عدد المتقدمين لكل وظيفة/قطاع خلال الفترة من يناير 2022 إلى مارس 2023
15	الشكل 3. كفاية المهارات حسب الوظيفة/القطاع مقاسة كنسبة مئوية للمتقدمين الذين يستوفون متطلبات الوظيفة خلال الفترة (يناير 2022 - مارس 2023)
16	الشكل 4. كفاءة المهارات حسب المنطقة مقاسة كنسبة مئوية للمتقدمين الذين يستوفون متطلبات الوظيفة خلال الفترة (يناير 2022 - مارس 2023)
17	الشكل 5. نسبة الشباب غير الملحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET)، الإجمالي (%) من إجمالي الشباب
25	الشكل 6. الكثافة النسبية للمهارات الخضراء حسب القطاع
27	الجدول (2) أنواع التعلم القائم على العمل في مصر
29	الجدول (3). عدد المتقدمين للوظائف والنسبة المئوية للموظفين المؤهلين حسب المهنة
30	شكل 7. الإطار العالمي لمنظمة العمل الدولية للمهارات الأساسية

ملخص النتائج

يؤكد التقرير أن تطوير المهارات ضروري لتحسين الإنتاجية وتنويع فرص العمل للعمال. ومع ذلك، يواجه العمال في الاقتصاد غير المنظم العديد من العقبات التي تعيق وصولهم إلى التعلم مدى الحياة وتطوير المهارات. وتشمل هذه العقبات نقص المهارات الأساسية، ومتطلبات الدخول للتعليم الرسمي، والتكاليف المرتبطة بالتدريب، وفقدان الدخل خلال فترات التدريب، والعوامل المتعلقة بالموقع والنوع الاجتماعي التي تحد من الوصول إلى الفرص التعليمية _ ولاسيما بالنسبة للفتيات والأفراد في المناطق الريفية.

لقد حدد التحليل أهم التحديات التي تواجه سوق العمل المصري، والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاث قضايا رئيسية. التحدي الأول هو الضعف والجمود المتأصل في سوق العمل في الاستجابة لكل من الأزمات الخارجية والداخلية. والتحدي الثاني، والذي يركز عليه هذا التقرير، هو خلق انخفاض معدلات البطالة انطباعاً مضللاً عن وجود سوق عمل صحي. أما التحدي الثالث فيتعلق بالفجوات في المهارات، التي تبرز الضعف الهيكلي الحرج داخل سوق العمل. ويشير هذا التفاوت إلى أن مهارات القوى العاملة لا تتماشى مع متطلبات السوق، مما يؤدي إلى سوق عمل غير متوازن.

أشار التقرير إلى أن فجوات المهارات تتأثر بعدة محددات تساهم في عدم التوافق بين المهارات المطلوبة من قبل أصحاب العمل والمهارات التي يمتلكها العاملون بالفعل. وفهم هذه المحددات أمر ضروري لتحديد الأسباب الجذرية لفجوات المهارات ووضع استراتيجيات فعالة لمعالجتها. تُصنّف المحددات الرئيسية إلى أربعة عوامل، تتمثل في العوامل المؤسسية، والتعليمية، والمالية وعوامل أخرى.

كما يواجه الشباب والشابات العديد من العوائق في الوصول إلى التدريب والتشغيل، وخاصة النساء والعمال غير المنظمين في قطاعات ومناطق جغرافية محددة، مثل المناطق الريفية والحضرية. وتشمل التحديات الأكثر أهمية الوصول المحدود إلى التدريب المهني، ومحدودية القدرة المالية والقيود المالية، ونقص فرص العمل، والقيود الاقتصادية، وعدم كفاية خدمات التوجيه المهني والدعم.

وقد أصبح من الواضح، من خلال التحليل، أن هناك طرقاً لتعزيز قابلية التشغيل ومجموعات المهارات للعمال غير المنظمين من خلال مبادرات إعادة التأهيل، وكذلك من خلال فهم متطلبات المهارات المستقبلية، وأهمها التعلم القائم على العمل، وأنماط العمل الجديدة، بالإضافة إلى المهارات والوظائف الخضراء.

وفي نهاية التقرير، سيتم تقديم مجموعة من التوصيات المقترحة التي من شأنها تحسين قابلية التشغيل، وتطوير المهارات، وبرامج التدريب، وتحقيق تعزيز فرص الشباب والنساء في الوصول إلى العمل اللائق في الاقتصاد المنظم في مصر. ويُعد تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص في تطوير المهارات من خلال تشجيع التعاون بين الحكومة والمؤسسات الأكاديمية وأصحاب العمل في القطاع الخاص لمواءمة برامج التدريب مع متطلبات الصناعة واحتياجات سوق العمل هو الأكثر أهمية من بين هذه التدابير المقترحة. كما ستمكن زيادة التمويل للبنية التحتية للتعليم الفني والتدريب المهني (TVET) المزيد من الناس من الوصول إلى التعليم الفني والتدريب المهني ، خاصةً في المناطق المحرومة والريفية.

1. المقدمة

يُعد تطوير المهارات ضروريًا لتعزيز إنتاجية العمل وزيادة فرص العمل. ومع ذلك، يواجه العمال غير المنظمين عدة تحديات في الوصول إلى فرص تطوير المهارات والتعلم مدى الحياة. وتشمل هذه التحديات المهارات الأساسية المحدودة، ومتطلبات القبول الصارمة في المدارس الرسمية، وتكاليف التدريب، وفقدان الدخل أثناء التدريب، والحواجز المتعلقة بالنوع الاجتماعي والموقع التي تؤثر بشكل غير متناسب على النساء والأشخاص الذين يعيشون في المناطق الريفية.

على الرغم من هذه التحديات، كانت هناك نهج واحدة تهدف إلى سد هذه الفجوة وتمكين العمال غير المنظمين من المشاركة في تطوير المهارات ومبادرات التعلم مدى الحياة. وتتمثل إحدى الطرق الفعالة في التدريب المهني غير الرسمي، الذي يوفر مصدرًا مهمًا لاكتساب المهارات للشباب. وقد نُفذت تدخلات ناجحة متنوعة للحفاظ على هذه الأنظمة التدريبية غير الرسمية وتعزيزها. بالإضافة إلى ذلك، يُعد الاعتراف بالتعلم السابق استراتيجيات حيوية، حيث يسمح بشهادة المهارات المكتسبة خارج بيئات التدريب الرسمية، مما يسهل انتقال العمال غير المنظمين إلى العمل المنظم.

علاوة على ذلك، تقدم حلول التعلم والتدريب الرقمي فرصة لتوسيع الوصول لعمال الاقتصاد غير المنظم، خاصةً خلال الفترات التي تُغلق فيها مؤسسات التدريب بسبب الإغلاقات أو الظروف الأخرى. ومع ذلك، لكي يتمكن العمال غير المنظمين من الاستفادة الكاملة من هذه الفرص التعليمية الجديدة، من الضروري ضمان التواصل، والوصول إلى التكنولوجيا المناسبة، والتمكين الرقمي.

على الرغم من هذه المبادرات، لا يزال هناك عمل كبير يتعين القيام به لجعل التعلم مدى الحياة واقعًا لعدد ملياري شخص يعملون في الاقتصاد غير المنظم. وتتطلب معالجة هذا التحدي نهجًا شاملاً يدمج تطوير السياسات، والإصلاحات المالية، والتحويلات الهيكلية. في النهاية، يكون تمكين العمال غير المنظمين من الوصول إلى المهارات والتعلم مدى الحياة وتطويرها ليس ضروريًا فقط لتمكينهم الفردي والاقتصادي، بل هو أيضًا أمر بالغ الأهمية لتقليل تعرضهم للمخاطر وتخفيفها خلال الأزمات.

2. مراجعة الأدبيات

في السنوات الأخيرة، كان هناك اتجاه ملحوظ للتوجه نحو أساليب تدريب أكثر مرونة وسهولة في الوصول للشباب العاملين غير المنظمين. تشمل هذه الأساليب الدورات التدريبية عبر الإنترنت، ومنصات التعلم المحمول، وطرق التعلم المدمج التي تدمج التعليم التقليدي في الفصول الدراسية مع التقنيات الرقمية (بروز وآخرون، 2021). علاوة على ذلك، كان هناك تركيز متزايد على برامج التدريب القائمة على الكفاءة التي تعطي الأولوية لتطوير المهارات العملية على المعرفة النظرية البحتة (كالجيا، 2022).

لقد بدأت عدة منظمات برامج تدريبية مصممة خصيصًا للعمال الشباب غير المنظمين عبر مختلف القطاعات. أحد الأمثلة هو منظمة العمل الدولية (ILO)، التي قدمت برنامج "مهارات التجارة والتنوع الاقتصادي (STED) في مصر. تقدم هذه المبادرة تدريبًا فنيًا ومهنيًا في القطاعات ذات النمو العالي مثل الطاقة المتجددة والبناء والسياحة (منظمة العمل الدولية، 2020). وبالمثل، في الهند، يوفر مشروع "Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojan" (PMKVY) دورات تدريبية قصيرة الأجل لتعزيز مهارات التشغيل لدى العمال الشباب غير المنظمين (وزارة تنمية المهارات وتنظيم المشاريع 2022، MSDE).

يأتي عادةً تمويل برامج التدريب التي تستهدف العمال الشباب غير المنظمين من مزيج من المبادرات الحكومية، ومنظمات التنمية الدولية، والشراكات مع القطاع الخاص. في مصر، على سبيل المثال، خصص الاتحاد الأوروبي موارد لبرنامج "إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني (TVET)"، الذي يسعى إلى تحسين جودة وملاءمة التعليم الفني والتدريب المهني للعمالة غير المنظمة (الوكالة الألمانية للتعاون الدولي، 2021). وفي جنوب أفريقيا، يوفر صندوق المهارات الوطني (NSF) الدعم لمبادرات التدريب الموجهة للعمال غير المنظمين، بما في ذلك الشباب، والممولة من خلال جزء من رسوم تطوير المهارات التي يساهم بها أصحاب العمل (صندوق المهارات الوطني، 2023).

يختلف نضج بنية التدريب للعاملين الشباب غير المنظمين بقدر كبير عبر البلدان والمناطق المختلفة. فهناك شبكة راسخة، في بعض المناطق، من مراكز التدريب المهني والبرامج المجتمعية، بينما لا تزال البنية التحتية في مناطق أخرى في مراحلها الأولى من التطوير. على سبيل المثال، تتمتع غانا بنظام قوي نسبيًا للتعليم الفني والتدريب المهني (TVET)، حيث تقدم العديد من المؤسسات العامة والخاصة برامج تدريبية مخصصة للعمال غير المنظمين، بما في ذلك الشباب (البنك الدولي، 2022). على النقيض من ذلك، في منطقة جنوب الصحراء الكبرى في إفريقيا، تظل البنية التحتية للتدريب للعمال غير المنظمين محدودة للغاية، حيث تواجه تحديات مثل نقص التمويل، والمناهج الدراسية القديمة، ونقص المدربين المؤهلين (منظمة العمل الدولية، 2021).

3. لمحة عامة عن سوق العمل في مصر وتحدياته

يواجه سوق العمل في مصر صعوبات كبيرة، حيث يتميز بمعدل بطالة مرتفع باستمرار يبلغ 6.9 % في الربع الرابع من عام 2023 ومعدل مشاركة في القوى العاملة متناقص يبلغ 43.1 % خاصة بين النساء والشباب. ويتكون سوق العمل في مصر من حوالي 31.1 مليون فرد. وقد شهدت اتجاهات البطالة على مدى العقود الثلاثة الماضية تحولات ملحوظة، تعكس الطبيعة الديناميكية لعرض وطلب العمل في البلاد. وساهمت عدة عوامل في هذه الاتجاهات، وأهمها طبيعة برامج الإصلاح الاقتصادي، وسياسات التشغيل، وسياسات الاقتصاد الكلي، والصدمات المحلية والعالمية المختلفة التي تفاوتت بشكل كبير في الشدة والتأثير على مر الزمن.

يظهر، من هذا التحليل، ثلاث تحديات رئيسية يمكن إرجاعها إلى أوجه القصور الهيكلية في سوق العمل المصري. حيث يتمثل التحدي الأول في الضعف العام لسوق العمل، الذي يظهر صلابته في مواجهة الأزمات الخارجية والداخلية على حد سواء، ويتمثل التحدي الثاني في أن معدل البطالة المنخفض نسبيًا يمكن أن يخلق انطباعًا مضللًا عن سوق عمل صحي، حيث تفشل المنهجية المستخدمة لحساب هذه المعدلات في أخذ فئات مثل التشغيل الناقص، والعمال المحبطين، والبطالة الخفية في الاعتبار—وهي عوامل تؤثر بشكل كبير على مدى صلة المؤشر.

ويتمثل التحدي الثالث في عدم توافق المهارات، وهو مصطلح يشمل جميع الاختلالات بين المهارات المتاحة في سوق العمل وتلك التي هي في حاجة فعلية. ويبرز هذا التباين نقاط الضعف الهيكلية الشديدة في سوق العمل، حيث غالبًا ما تفشل مهارات الأفراد في التوافق مع متطلبات السوق، مما يؤدي إلى استخدام غير فعال للموارد البشرية. ويضطر القطاع الخاص، استجابةً للزيادة في عدد العمال غير المجهزين بالمهارات الكافية، إلى تنفيذ برامج تدريبية لسد هذه الفجوة. نتيجة لذلك، تتحمل الشركات مسؤولية تدريب 89 % من العمال الجدد.

فوفقًا لدراسة حديثة حول سوق العمل أجراها المركز المصري للدراسات الاقتصادية (ECES) لصالح اتحاد الصناعات المصرية في عام 2022، سجلت جميع القطاعات الصناعية نقصًا في المهارات المطلوبة (53.6%)، وتدريبًا غير كافٍ بعد التخرج (51.1%)، ونتائج تعليمية ضعيفة (40.2%) كقضايا هامة. والجدير بالذكر أن 40% من الوظائف المتاحة للعمال اليدويين يتطلب مستوى مهارة أعلى، مما يبرز الفجوة الكبيرة بين العرض والطلب في سوق العمل ويؤكد على إهدار الموارد البشرية في مصر.

كما يوجد أنواع مختلفة من فجوات المهارات، بما في ذلك نقص المهارات، والفجوات العمودية والأفقية في المهارات، واندثار المهارات. تطرح كل من هذه الفجوات تحديات مختلفة وفريدة من نوعها تؤثر على الأداء العام والتنافسية في مختلف الصناعات. يُعد تحديد هذه الفجوات المهارية أمرًا بالغ الأهمية لعدة أسباب. أولاً، يساعدنا ذلك في فهم قدرات الموظفين الحالية واستعدادهم لتلبية متطلبات السوق وتوقعاته، وثانيًا، يوفر رؤى قيمة لصانعي السياسات، وأصحاب المصلحة في الصناعة، ومؤسسات التدريب، مما يمكنهم من تصميم تدخلات ومبادرات تستهدف سد هذه الفجوات بشكل فعال.

تعمل مصر بنشاط على تطوير إطار شامل للمؤهلات لتوحيد أشكال التعلم المختلفة والاعتراف بها، بما في ذلك التعلم القائم على العمل. وها هنا التفاصيل حول أنظمة المؤهلات في مصر:

• **الإطار الوطني للمؤهلات (NQF) :** مصر في طور إنشاء إطار وطني للمؤهلات لتسهيل وضع معايير للمؤهلات التي حصلوا عليها من خلال مسارات تعليمية متنوعة، تشمل التعليم الرسمي، والتدريب المهني، وتجارب التعلم القائمة على العمل، والاعتراف بها.

• **المؤهلات القطاعية:** تماشياً مع الإطار الوطني للمؤهلات، قامت مختلف القطاعات في مصر بإنشاء أطر مؤهلات قطاعية خاصة بها. على سبيل المثال:

- قد نفذت منظمة المهارات السياحية إطار مؤهلات قطاعي لصناعة السياحة والضيافة، والذي يشمل المعايير المهنية والمؤهلات القائمة على الكفاءة.
- لقد طور مجلس التدريب الصناعي (ITC) معايير مهنية ومؤهلات لقطاعات صناعية مختلفة، بما في ذلك البناء والتصنيع والسيارات.

• **الاعتراف بالتعلم السابق (RPL) :** قامت مصر بتطوير مبادرات للاعتراف بالمهارات والكفاءات المكتسبة من خلال التعلم غير الرسمي وغير النظامي، بما في ذلك تجارب التعلم القائمة على العمل. ويهدف نظام الاعتراف بالتعلم السابق إلى التحقق من هذه الكفاءات وتصديقها، مما يتيح للأفراد الوصول إلى فرص التعليم أو العمل الإضافية.

• **التدريب والتقييم القائم على الكفاءة:** تتخذ وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني خطوات نحو تنفيذ أساليب التدريب والتقييم القائم على الكفاءة في المدارس الفنية، مع التركيز على تقييم المهارات والقدرات العملية للمتعلمين بدلاً من التركيز فقط على المعرفة النظرية. يتصل هذا النهج بصلة خاصة ببرامج التعلم القائم على العمل ولتوافق المؤهلات مع معايير الصناعة.

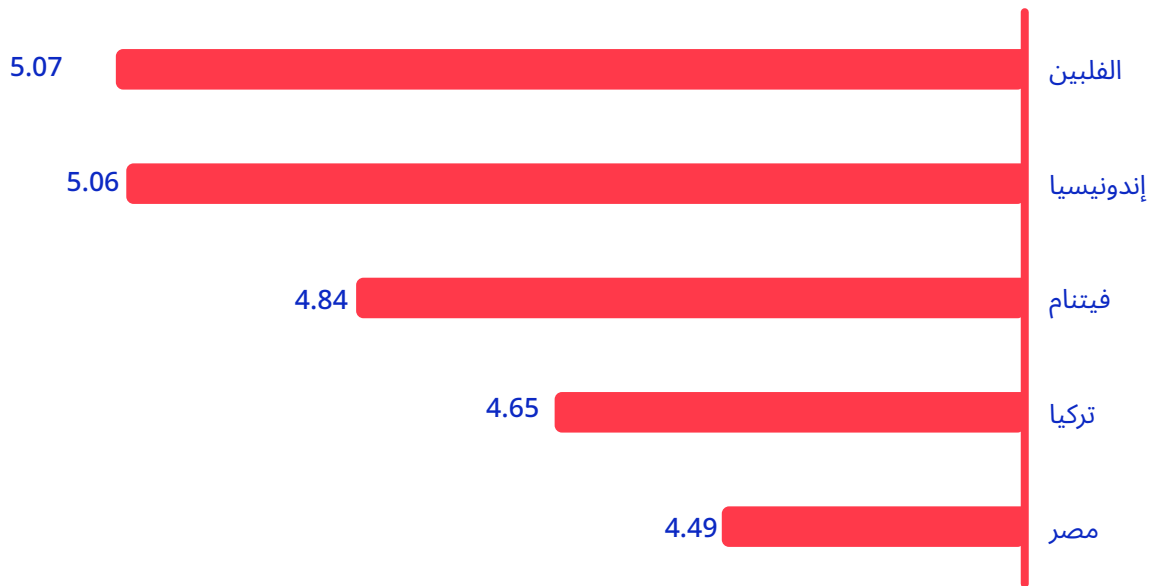
• **آليات ضمان الجودة:** لضمان جودة وملاءمة المؤهلات، أنشأت مصر آليات ضمان جودة متنوعة، مثل الهيئة الوطنية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAAE)، التي تشرف على اعتماد البرامج التعليمية، بما في ذلك مبادرات التعلم القائم على العمل.

حققت مصر تقدماً كبيراً في إنشاء إطار وطني للمؤهلات (NQF) وتطوير أطر مؤهلات قطاعية عبر مختلف الصناعات. بالإضافة إلى ذلك، تُبذل الجهود للانتقال نحو أساليب التدريب والتقييم القائمة على الكفاءة، بما يتماشى مع معايير الصناعة ومتطلبات المهارات العملية. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات فيما يتعلق بضمان التنفيذ المتسق، وضمان الجودة، والاعتراف بالمؤهلات عبر القطاعات المختلفة ومسارات التعلم، بما في ذلك برامج التعلم القائم على العمل.

4. نظرة عامة على فجوات المهارات في مصر

وفقًا لتقرير "مستقبل الوظائف 2023" الذي نشره المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF)، تواصل مصر تسجيل ترتيب منخفض في المؤشر الذي يقيس سهولة العثور على الموظفين المهرة في سوق العمل المحلي، وذلك بالمقارنة مع العديد من الدول النامية، مثل الفلبين وإندونيسيا وفيتنام.

الشكل 1. سهولة العثور على الموظفين المهرة في مؤشر سوق العمل المحلي، 2022



المصدر: المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF)، تقرير مستقبل الوظائف 2023.

ملاحظة: تتراوح قيمة المؤشر بين (1:7)، 1= الشركات لا تستطيع بسهولة العثور على موظفين مهرة، 7= الشركات تستطيع بسهولة العثور على موظفين مهرة.

4.1 محددات فجوة المهارات

تتأثر فجوات المهارات بمجموعة متنوعة من العوامل التي تسهم في عدم التوافق بين المهارات المطلوبة من قبل أصحاب العمل وتلك التي يمتلكها الموظفون حاليًا. يُعد فهم هذه المحددات أمرًا بالغ الأهمية لتحديد الأسباب الكامنة وراء فجوات المهارات وتطوير استراتيجيات فعالة لمعالجتها. تُصنف العوامل الرئيسية إلى أربعة عوامل رئيسية: المؤسسية، التعليمية، المالية، وعوامل أخرى، كما هو موضح في الجدول 1 أدناه.

الجدول (1) محددات فجوة المهارات في مصر

العوامل المؤسسية	العوامل التعليمية	العوامل المالية	عوامل أخرى
إخفاقات في نظام سوق العمل	منهج دراسي قديم، تدريب عملي غير كافٍ، فجوات بحثية وغياب ثقافة البحث	الموارد المالية المحدودة	تصور سلبي لفرص العمل
تعاون محدود بين الصناعة والنظام الأكاديمي	مهارات لغوية غير كافية	أجور وتعويضات غير كافية	الطلب مدفوع باحتياجات الصناعة
نقص في التفاعل من الحكومة والجمعيات الصناعية	استثمار غير كافٍ في تدريب المعلمين والحوافز القائمة على الأداء		الصدمات الخارجية
تقييم غير كافٍ لفجوات المهارات			الفوارق الجغرافية
غياب قاعدة بيانات شاملة خاصة بالقطاع			هجرة العمالة
آليات المراقبة والتقييم غير الكافية			

■ العوامل المؤسسية

إخفاقات في نظام سوق العمل

تساهم أوجه القصور في نظام سوق العمل بشكل كبير في عدم توافق المهارات. وتتمثل إحدى القضايا الرئيسية في نقص المعلومات الدقيقة والمحدثة بشأن الوظائف الشاغرة والمهارات المطلوبة لها. يجعل غياب الشفافية وتبادل المعلومات الفعّال من الصعب على الباحثين عن العمل والمؤسسات التعليمية مواءمة مهاراتهم مع متطلبات السوق. نتيجة لذلك، يؤدي هذا إلى امتلاك الأفراد مهارات غير مطلوبة أو عدم وعيهم بفرص العمل التي تتناسب مع مهاراتهم. بالإضافة إلى ذلك، يزيد الدعم غير الكافي لإعادة التدريب وتطوير المهارات من تفاقم مشكلة عدم توافق المهارات. مع تطور الصناعات، لذلك من الضروري أن يقوم الأفراد بتحديث مهاراتهم باستمرار لتلبية المتطلبات المتغيرة. ومع ذلك، يُقيد الوصول المحدود إلى برامج التدريب والتمويل غير الكافي لمبادرات تطوير المهارات قدرة الأفراد على اكتساب مهارات جديدة أو تحسين المهارات الحالية لديهم.

علاوة على ذلك، يعاني سوق العمل من عدم كفاءة وكالات التوظيف، وخاصة مكاتب التشغيل الحكومية. نتيجة لذلك، تلجأ العديد من الشركات إلى أساليب التوظيف غير الرسمية. على سبيل المثال، تعتمد أكثر من 50% من الشركات في قطاع الهندسة على آليات غير رسمية، مثل الإحالات من الموظفين والعائلة والأصدقاء، في عمليات التوظيف الخاصة بها.

تعاون محدود بين الصناعة والنظام الأكاديمي

التعاون بين المؤسسات التعليمية وأصحاب المصلحة في الصناعة محدود. حيث يعوق النقص في الشراكة والتعاون بين النظام الأكاديمي والصناعة توافق البرامج التعليمية مع احتياجات سوق العمل. ويتضح هذا التعاون غير الكافي على مستوى التعليم الفني والتدريب المهني (TVET) وعلى مستوى التعليم العالي، مما يؤدي إلى الفشل في تلبية متطلبات المهارات في السوق بشكل كافٍ، خاصة بالنظر إلى التقدم التكنولوجي السريع. نتيجة لذلك، قد يجد الخريجون أنفسهم يفتقرون إلى المهارات والمعرفة ذات الصلة التي يبحث عنها أصحاب العمل.

ومع ذلك، توجد مبادرات حالية تهدف إلى معالجة هذا التحدي. إحدى هذه المبادرات هي إنشاء مجالس المهارات القطاعية (SSCs) التي يقودها أصحاب العمل، مثل اتحاد الصناعات المصرية والاتحاد المصري للغرف السياحية. حيث صُممت هذه المجالس لضمان توافق نظام التعليم الفني والتدريب المهني مع طلب القطاع على العمالة الفنية الماهرة. تعمل مجالس المهارات القطاعية (SSCs) على ترسيخ الروابط بين أصحاب العمل في القطاع الخاص ومقدمي خدمات التعليم الفني والتدريب المهني.

يتعاون مجلس المهارات القطاعية (SSC) مع أصحاب العمل ومقدمي التعليم والتدريب لإنشاء حلول تدريبية وتعليمية مصممة لتلبية احتياجات القطاع المحدد الذي يمثلته. نتيجة لذلك، ينظر أصحاب العمل إلى مجالس المهارات القطاعية كمنظمات مدفوعة بالطلب، بينما تعترف الحكومة بها ككيانات شرعية. تحدد مراكز المهارات القطاعية المهارات المطلوبة ضمن قطاع أو صناعة معينة وتعرفها وتسهّل الحوار بين أصحاب العمل حول الكفاءات اللازمة لاستدامة ذلك القطاع. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لمجالس المهارات القطاعية تقديم نصائح عملية للسلطة العامة المشرفة على التعليم الفني والتدريب المهني بشأن السياسات المتعلقة بالوظائف والمهارات المطلوبة. كما أنهم يلعبون دورًا حيويًا في ضمان توافق برامج التدريب والمناهج مع المتطلبات والمهارات المهنية الحالية.

نقص التفاعل من الحكومات والجمعيات الصناعية

يُعد التعاون غير الكافي بين الحكومة وجمعيات الصناعة عاملاً آخر مهم يساهم في فجوات المهارات في كلا القطاعين. يمكن أن يؤدي غياب الاتفاقيات المعمول بها بشأن المعايير والشهادات واللوائح إلى نقص في مراقبة الجودة وفرص التطوير المهني المحدودة. نتيجة لذلك، يؤدي هذا النقص إلى سياسات لا تتناول الفجوات المهارية الحالية بشكل فعال.

تقييم غير كافٍ لفجوات المهارات

تتمثل إحدى القضايا الرئيسية التي تساهم في عدم توافق المهارات في نقص التقييم الشامل لمتطلبات المهارات الحالية. ويصبح من الصعب، بدون فهم واضح لأي المهارات مطلوبة بشدة وأيها مفقودة، معالجة فجوة المهارات بفعالية. ويمكن أن يؤدي هذا الانفصال إلى تفاوت بين المهارات التي تمتلكها العمالة والمهارات التي يحتاجها السوق بالفعل.

غياب قاعدة بيانات شاملة خاصة بالقطاع

يترك غياب قاعدة بيانات مركزية تجمع المعلومات حول المهارات المعروضة والمطلوبة، بالإضافة إلى الإرشاد المهني، أصحاب المصلحة—الطلاب، والآباء، وأصحاب العمل، والمستثمرين—بدون الوصول إلى المعلومات الأساسية. يمكن أن يؤدي هذا النقص إلى اتخاذ قرارات سيئة بشأن اختيارات المهنة والاستثمارات، مما يزيد من تفاقم فجوات المهارات في سوق العمل.

آليات المراقبة والتقييم غير الكافية

يصبح من الصعب، بدون أدوات قوية لتقييم أداء العمال وتقييم فعالية السياسات والبرامج التنموية، تحديد مجالات التحسين وتنفيذ الإجراءات التصحيحية. حيث يُعيق النقص في المراقبة والتقييم التقدم نحو سد الفجوات في المهارات وتوافق قدرات القوى العاملة مع احتياجات الصناعة.

■ العوامل التعليمية

المناهج الدراسية القديمة، التدريب العملي غير الكافي، فجوات البحث وغياب ثقافة البحث:

قد ساهم وجود المناهج القديمة والتدريب العملي غير الكافي في المؤسسات التعليمية، بما في ذلك مدارس التعليم الفني والتدريب المهني (TVET)، في وجود فجوة في المهارات. وتتفاقم هذه المشكلة بسبب نقص فرص التطوير المهني والمرافق غير المجهزة بشكل كافٍ. ومع ذلك، تعمل الحكومة بنشاط على إصلاح نظام التعليم الفني والتدريب المهني. وتتمثل إحدى المبادرات في هذا الشأن في إنشاء مدارس التكنولوجيا التطبيقية التي تركز على نهج قائم على الكفاءة. بالإضافة إلى ذلك، أُنشئت منظمة متخصصة لضمان التعليم الفني عالي الجودة.

مهارات لغوية غير كافية

يزيد الاهتمام المحدود بالتدريب على اللغة والنطاق الضيق للغات المقدمة في المؤسسات التعليمية من تفاقم فجوة المهارات. بينما قد تشكل المهارات اللغوية غير الكافية تحديًا أقل في بعض القطاعات، تظل الحاجة إلى هذه المهارات قائمة. يبرز التعقيد الفني للمنتجات والحاجة إلى التعاون مع الخبراء الأجانب أهمية المعرفة العملية باللغات الأجنبية. وتكون هذه المعرفة ضرورية لفهم عمليات الآلات وحل المشكلات، وكذلك للتفاعل الفعال مع المحترفين الدوليين والمشاركة في المعارض والأسواق العالمية.

قلة الاهتمام بالمهارات الأساسية

يوجد انخفاض في أولوية المهارات الأساسية مثل الالتزام بالمواعيد، وأخلاقيات العمل، والعمل الجماعي، بالإضافة إلى نقص في التركيز على تعزيز المهارات والتقنيات الإبداعية.

نقص الاستثمار في تدريب المعلمين والحوافز القائمة على الأداء

يؤثر نقص الاستثمار في تدريب المعلمين ونقص أنظمة الدفع القائمة على الأداء تأثيرًا كبيرًا على جودة التعليم. حيث يحتاج العديد من المعلمين إلى التدريب من أجل نموهم المهني، وبدونه، تظهر تحديات في فعالية التدريس. علاوة على ذلك، لا يشجع غياب الحوافز القائمة على الأداء المعلمين على تحسين مهاراتهم أو تعزيز نتائج الطلاب. نتيجة لذلك، لا يعوق هذا الإهمال تطوير المعلمين المهني فقط، بل يقوض أيضًا النظام التعليمي بشكل عام، مما يجعل من الصعب توافق المهارات مع احتياجات السوق.

■ العوامل المالية

الموارد المالية المحدودة

يعوق نقص التمويل بشكل كبير الجهود المبذولة لسد الفجوة بين المهارات المطلوبة وتلك المتاحة حاليًا. ويُعد تخصيص الدعم المالي لبرامج التدريب أمرًا بالغ الأهمية لتجاوز هذه القيود المالية وتعزيز تطوير المهارات عبر مختلف القطاعات. ويمكننا تحديد ثلاثة مستويات متميزة من القيود المالية، والتي تظهر جميعها في القطاعين العام والخاص:

- 1. المستوى الحكومي:** غالبًا ما تكون الميزانية المخصصة للتعليم، بما في ذلك التعليم العام والتعليم الفني والتدريب المهني، بالإضافة إلى التمويل الحكومي لمراكز التدريب ومكاتب التوظيف، محدودة. وعادةً ما تكون الموارد المالية المخصصة للتعليم والتدريب المهني والفني أقل بكثير من تلك المخصصة للتعليم العام. لذا يؤدي هذا التفاوت إلى فجوات كبيرة في المهارات، سواء من حيث الكفاءات الحالية أو المهارات المستقبلية التي ستكون مطلوبة.
- 2. مستوى الشركات:** يميل عدد الموارد التي تخصصها الشركات لتدريب وتطوير مهارات قوتها العاملة—بخلاف التدريب الأساسي—إلى أن يكون محدوداً، خاصةً داخل الشركات الصغيرة.
- 3. مستوى العامل الفردي:** يشير ذلك إلى النسبة من أجور العامل التي يستثمرها في تعليمه المستمر وتطوير مهاراته. يمكن أن تثني الرواتب المنخفضة، إلى جانب نقص الآليات المالية—بخلاف التمويل الذاتي—العمال عن متابعة تطوير مهاراتهم.

الأجور والتعويضات غير الكافية

أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في عدم توافق المهارات في مختلف القطاعات هو مشكلة الأجور غير الكافية وغياب حزم التعويض التنافسية، وخاصةً بالنسبة للعمال الفنيين والعمال في قطاع التصنيع. يمكن أن تؤدي الرواتب المنخفضة إلى عدة عواقب تعمل على تفاقم هذا التفاوت في المهارات. أولاً، قد يختار الأفراد الموهوبون مسارات مهنية بديلة توفر رواتب أعلى واستقرارًا ماليًا أكبر. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تعوق الأجور غير الكافية الاحتفاظ بالعمال المهرة.

عوامل أخرى

تصور سلبي لفرص العمل

تواجه العديد من القطاعات الصناعية نظرة تشاؤمية لمستقبلها، وغالبًا ما تُعتبر تفتقر إلى القيمة. هذا التصور يجعل من الصعب جذب المهنيين الموهوبين والاحتفاظ بهم. يزداد التحدي تعقيدًا بسبب رداءة جودة أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني.

الطلب مدفوع باحتياجات الصناعة

تخلق التغيرات السريعة في بعض القطاعات، المدفوعة بتغيرات السوق، وتفضيلات العملاء المتطورة، والتقدم التكنولوجي، حاجة متزايدة لمهارات جديدة. فيجب على الموظفين الآن امتلاك المهارات الرقمية للتعامل بفعالية مع هذه المطالب. ومع ذلك، قد تكون أنظمة التعليم والتدريب الحالية غير كافية لتلبية هذه المتطلبات المهارية الناشئة.

الصدمة الخارجية

الصدمة الخارجية هي أحداث أو ظروف غير متوقعة تؤثر بشكل كبير على الصناعات، غالبًا ما تؤدي إلى تغييرات مفاجئة في الطلب، واضطرابات تشغيلية، وعدم توافق بين المهارات المتاحة في القوى العاملة وتلك المطلوبة في السياقات الجديدة. تمثل هذه الصدمات عاملاً رئيسيًا في عدم توافق المهارات عبر العديد من القطاعات. مثال رئيسي على ذلك هو الأوبئة العالمية مثل تفشي فيروس كورونا. ويمكن أن يؤدي الانخفاض المفاجئ في الصناعة إلى فائض في العمال المهرة الذين لم يعد هناك حاجة إليهم، مما يؤدي إلى البطالة واندثار المهارات. على العكس، مع بدء الصناعات في التعافي من هذه الصدمات، قد يحدث نقص في العمال المهرة بسبب الاستنزاف أو سعي الأفراد لمتابعة مسارات مهنية أخرى، مما يخلق فجوة في المهارات تعيق قدرة القطاع على تلبية الطلب.

هجرة اليد العاملة

تُعد مشكلة الأجور غير الكافية وحزم التعويضات غير الجذابة مساهم كبير في عدم توافق المهارات عبر جميع القطاعات. يمكن أن يكون للرواتب المنخفضة عدة تداعيات تؤدي إلى تفاقم الفجوات في المهارات. قد يختار الأفراد الموهوبون مسارات مهنية بديلة تقدم أجورًا أعلى وأمانًا ماليًا أكبر. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤثر الأجور غير الكافية سلبيًا على احتفاظ العمال المهرة، مما يزيد من تفاقم فجوة المهارات.

4.2 التحليل القطاعي لفجوات المهارات

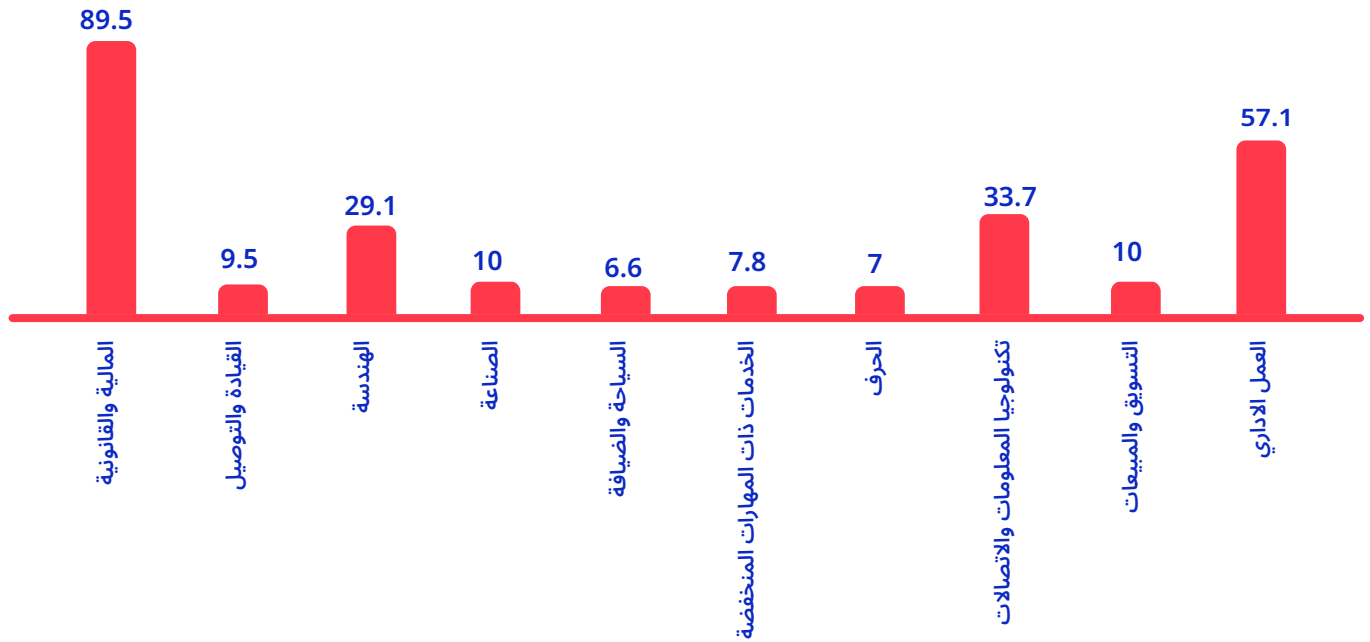
تاريخياً، كانت الإحصاءات الرسمية تركز بشكل أساسي على خصائص قوة العمل، مما أدى إلى فجوة كبيرة في فهم المهارات والمؤهلات المحددة المطلوبة من قبل القطاع الخاص في مصر. ساهم النقص في المعلومات في وجود فجوة مستمرة بين المهارات المتاحة في سوق العمل واحتياجات أصحاب العمل.

نُفذت تدابير مختلفة لمعالجة هذه القضية. على سبيل المثال، يهدف مشروع "أضواء"، الممول من قبل الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (SIDA) بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، إلى تعزيز جمع البيانات وتحليلها واستخدامها من أجل إصلاح السياسات الاقتصادية نحو تعزيز النمو الذي يخلق فرص العمل. بالإضافة إلى ذلك، فقد تعاون الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) مع منظمة العمل الدولية لإنشاء وحدة جديدة مخصصة لإنتاج نشرات دورية حول الطلب على العمل ومتطلبات المهارات في سوق العمل، استناداً إلى بيانات أبحاث التشغيل والأجور. نشرت هذه الوحدة تقريرها الأول في يونيو 2024.

ومع ذلك، لا تزال التحديات قائمة. وفقاً للمركز المصري للدراسات الاقتصادية (ECES)، ولا يزال المشروع الذي أُطلق في يونيو 2021 لجمع بيانات شاملة حول متطلبات المهارات لدى الشركات مستمر، مع تحديثات على هذه المعلومات مخطط لها كل ثلاثة أشهر. يقيس التحليل اللاحق كفاءة المهارات كنسبة المتقدمين الذين يستوفون متطلبات الوظيفة خلال الفترة من يناير 2022 إلى مارس 2023.

يوضح الشكل 2 عدد المتقدمين للوظائف مصنّفين حسب نوع الوظيفة والقطاع. وتكشف البيانات أن أعلى عدد من المتقدمين يوجد في القطاعات المالية، القانونية، الإدارية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بينما تُرى أقل الأعداد في قطاعات السياحة والضيافة، والحرف، والخدمات ذات المهارات المنخفضة. تشير هذه الاتجاهات إلى تفضيل عام بين المتقدمين للمناصب الإدارية والمكتبية على العمل الميداني.

الشكل 2. عدد المتقدمين لكل وظيفة/قطاع خلال الفترة من يناير 2022 إلى مارس 2023

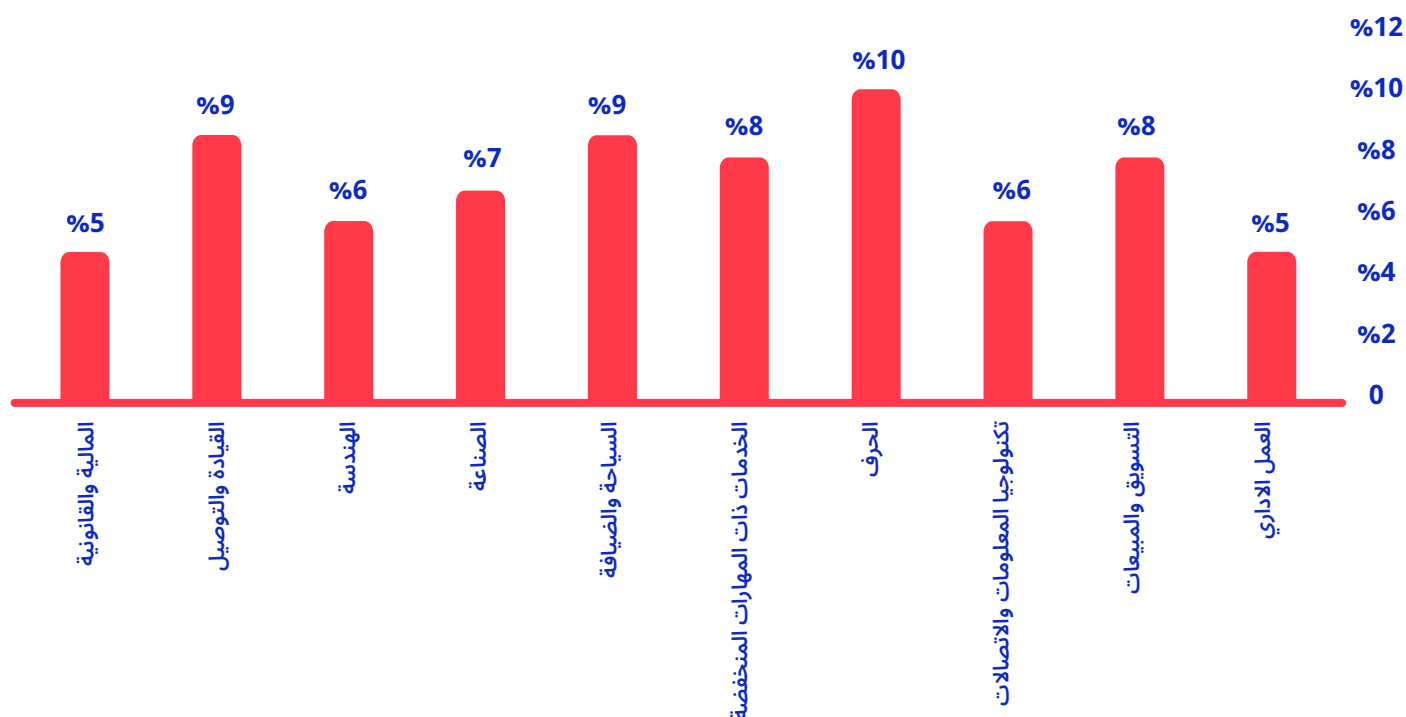


المصدر: تحليل ديناميكيات سوق العمل من قبل المركز المصري للدراسات الاقتصادية (يناير 2022 - مارس 2023).

يكشف فحص مستويات كفاءة المهارات، المحددة كنسبة المتقدمين الذين يستوفون متطلبات الوظيفة، أن سوق العمل المصري يعاني من انخفاض كفاءة المهارات. في المتوسط، يمتلك 6.5% فقط من المتقدمين المؤهلات اللازمة لوظيفة معينة. توضح الأشكال 3 و4 أدناه كفاءة المهارات حسب الوظيفة/القطاع والموقع الجغرافي. وفيما يتعلق بملاءمة المهارات حسب الوظيفة/القطاع، يمكننا تصنيف الوظائف إلى مجموعتين رئيسيتين: تلك التي يمكن اكتساب المهارات فيها بسهولة نسبية من خلال التدريب وتلك التي تتطلب عدة سنوات من التعليم الرسمي. حيث تشمل المجموعة الأولى المهن مثل الحرف، والقيادة، والتوصيل، السياحة والضيافة، الخدمات ذات المهارات المنخفضة، التسويق والمبيعات، وبعض الصناعات، والتي تظهر جميعها مستويات كفاءة مهارية مرتفعة نسبياً. وعلى العكس من ذلك، فإن المجموعة الثانية-التي تشمل مجالات مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والهندسة، والمالية والقانون، والأدوار الإدارية-تظهر معدلات كفاءة أقل بكثير.

من الضروري الاعتراف بأن التعليم الرسمي المتخصص يشكل الأساس لاكتساب المهارات. وبينما يمكن للتدريب أن يعزز جودة المهارات من خلال الخبرة العملية، خاصة في القطاعات ذات المهارات المنخفضة، ففي إمكانه المساعدة في خلق مجموعة أكبر من العمال حتى قبل أن يكملوا تعليمهم الرسمي. وبالتالي، بينما يمكن للتدريب أن يزيد من توفر العمالة في بعض الوظائف ذات المهارات المنخفضة التي تتطلب تفاعلاً محدوداً مع العملاء، فإنه لا يمكن أن يحل محل التعليم الرسمي.

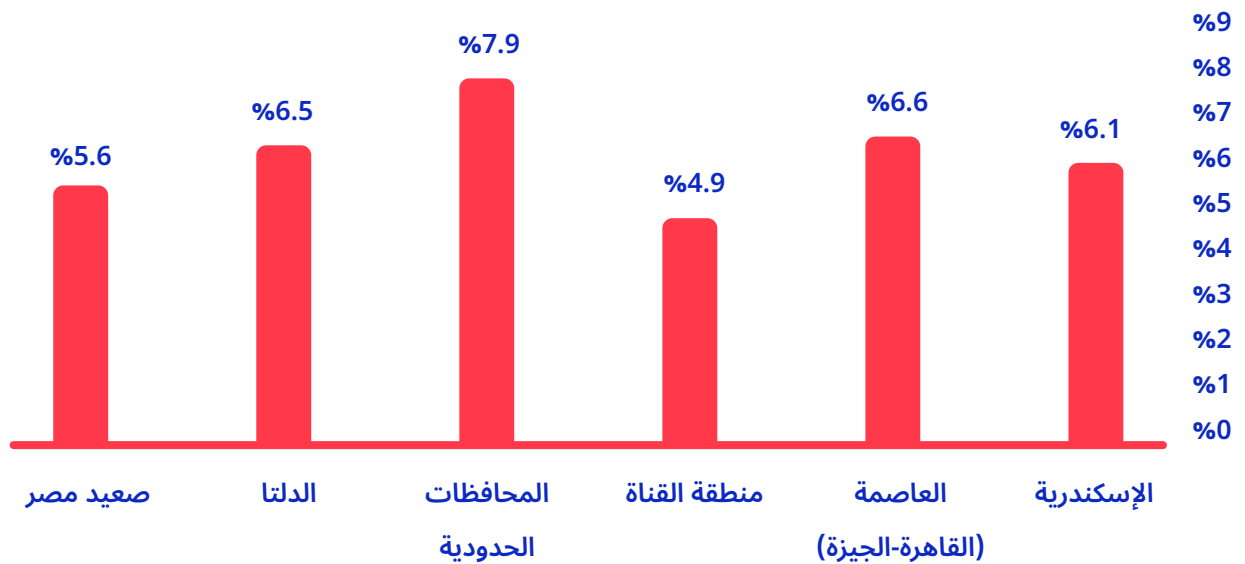
الشكل 3. كفاية المهارات حسب الوظيفة/القطاع مقاسة كنسبة مئوية للمتقدمين الذين يستوفون متطلبات الوظيفة خلال الفترة (يناير 2022 - مارس 2023)



المصدر: تحليل ديناميكيات سوق العمل من قبل المركز المصري للدراسات الاقتصادية (يناير 2022 - مارس 2023).

يوضح الشكل 4 كفاءة المهارات عبر المناطق المختلفة، كاشفًا أن المحافظات الحدودية تظهر أعلى مستويات كفاءة المهارات. ويمكن أن تُعزى هذه الظاهرة جزئيًا إلى نقص التشغيل العام في هذه المناطق، مما يجعل أصحاب العمل أقل تشددًا فيما يتعلق بالمؤهلات مقارنةً بتلك الموجودة في المحافظات الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، تدرج نسبة كبيرة من الوظائف في محافظات الحدود تحت فئة «المهارات التي يمكن اكتسابها بسهولة من خلال التدريب». على العكس، تُظهر محافظات القناة ومحافظات صعيد مصر أدنى مستويات الكفاءة المهارية.

الشكل 4. كفاءة المهارات حسب المنطقة مقاسة كنسبة مئوية للمتقدمين الذين يستوفون متطلبات الوظيفة خلال الفترة (يناير 2022 - مارس 2023)

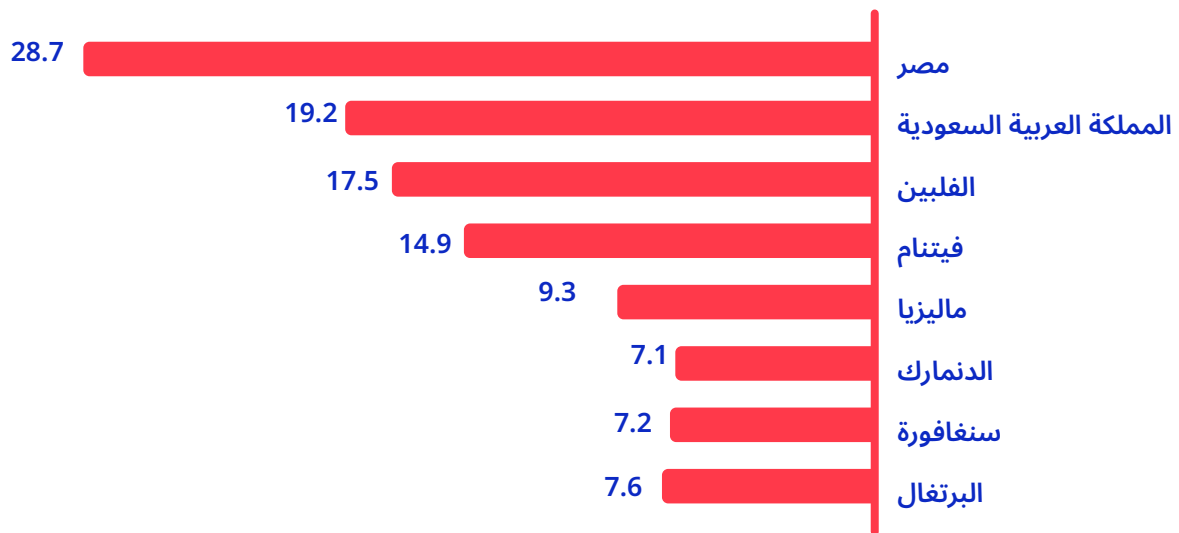


5. الحواجز التي تواجه الشباب والشابات في الوصول إلى التدريب والتشغيل

من جانب عرض المهارات، غالبًا ما يمتلك العمال غير المنظمين مستويات تعليمية أقل ولديهم فرص أقل لتعزيز مهاراتهم مقارنة بنظرائهم المنظمين. بينما يمكن للعمال في الاقتصاد غير المنظم اكتساب المهارات قبل دخولهم هذا القطاع ومن خلال الخبرة العملية المكتسبة في العمل، فقد خضع العديد منهم لمستويات وجودة متفاوتة من التعليم والتدريب الرسمي. وتؤثر هذه التجارب السابقة على المهارات التي يجلبونها إلى عملهم. حيث يلعب التعليم والتدريب الأولي الذي يتلقاه العمال غير المنظمين دورًا حيويًا في تحديد فرصهم في الحصول على وظائف—سواء في القطاعات المنظمة أو غير المنظمة—وكذلك قدرتهم وفرصهم في التعلم واكتساب مهارات جديدة في سوق العمل الذي يتطور بسرعة. ويؤثر ذلك بدوره على النتائج التعليمية للأجيال القادمة، مما يؤثر على قدرتهم على الهروب من دائرة العمل غير المنظم.

وفقًا لبيانات البنك الدولي، ترتفع نسبة الشباب الذين لا يشاركون في التعليم أو العمل أو التدريب بشكل ملحوظ في مصر، حيث تصل إلى 28.7% من إجمالي الشباب، وهو ما يعد أعلى بكثير مقارنة بالدول الأخرى.

الشكل 5. نسبة الشباب غير الملتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET)، الإجمالي (% من إجمالي الشباب)



المصدر: قاعدة بيانات البنك الدولي، نسبة الشباب غير الملتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب (NEET)، السنة المئوية الإجمالية للشباب من السكان.

5.1 التحديات التي تواجه النساء والعمال الشباب غير المنظمين في الوصول إلى العمل اللائق عبر القطاعات والمناطق الجغرافية (الريف مقابل الحضر)

في مصر، يواجه العمال الشباب تحديات كبيرة تتعلق بالحد الأدنى للأجور والعمل غير المنظم، مما يعوق وصولهم إلى وظائف مستقرة وكريمة. ويشغل أقل من نصف الشباب في البلاد وظائف دائمة، حيث يعمل فقط 45% منهم في مثل هذه الأدوار. وفقًا لمنظمة العمل الدولية (2022)، يعمل حوالي 63% من العمال المصريين في وظائف غير منظمة، والتي غالبًا ما تفتقر إلى ظروف العمل اللائقة والحماية الاجتماعية. نتيجة لذلك، يتعرض أكثر من نصف العمال الشباب للخطر بشكل خاص، حيث يعمل 22% منهم بشكل مؤقت، و6% في وظائف موسمية، و25% في أعمال غير منتظمة. نتيجة لذلك، يجد معظم الشباب أنفسهم في أوضاع عمل غير مستقرة، وغالبًا ما يعملون بدون عقود رسمية ويفتقرون إلى الوصول إلى الضمان الاجتماعي والحماية. بالإضافة إلى ذلك، يعمل 41% من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عامًا أكثر من الحد القانوني البالغ 48 ساعة في الأسبوع.

يواجه العمال في القطاع غير المنظم أيضًا صعوبات في تحسين مهاراتهم مقارنة بنظرائهم في القطاع المنظم. وتكون فرص التدريب التي يقدمها أصحاب العمل أقل شيوعًا للعمال في القطاع غير المنظم، مما يجعل من الصعب عليهم اكتساب المهارات الفنية اللازمة. وتضع هذه الحالة العمال في القطاع غير المنظم في خطر أكبر للبقاء محاصرين في وظائف ذات مهارات منخفضة وأجور منخفضة. هم ليسوا فقط أكثر عرضة للحصول على تعليم رسمي محدود، بل يواجهون أيضًا حواجز في الوصول إلى التدريب الإضافي اللازم لاكتساب المهارات المتقدمة.

في مصر، يواجه الشباب والشابات العديد من الحواجز المترابطة التي تعيق وصولهم إلى فرص التدريب والتشغيل. تؤثر هذه الحواجز بشكل كبير على فرصهم في الحصول على عمل لائق. تشمل الحواجز الرئيسية:

1. التحصيل التعليمي والفجوة في المهارات: وفقًا للبنك الدولي (2020)، لم يكمل حوالي 30% من الشباب المصريين الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24 عامًا التعليم الأساسي، مما يقيد بشدة وصولهم إلى فرص عمل أفضل. علاوة على ذلك، توجد فجوة بين المهارات التي يوفرها التعليم والتدريب وتلك التي يطلبها أصحاب العمل، مما يزيد من تفاقم بطالة الشباب.

2. التمييز على أساس النوع الاجتماعي والأعراف الاجتماعية: تواجه النساء في مصر تمييزًا كبيرًا على أساس النوع الاجتماعي وتقييد الأعراف الاجتماعية مشاركتهن في سوق العمل. حيث ذكرت منظمة العمل الدولية في عام 2022 أن معدل مشاركة النساء في قوة العمل في مصر لا يتجاوز 18.5%، مقارنة بـ 72.6% للرجال.

3. الوصول المحدود للتدريب المهني: غالبًا تكون فرص التدريب المهني، خاصة في المناطق الريفية، نادرة، مما يحد من قدرة الشباب على اكتساب المهارات ذات الصلة. ففي عام 2017، لم يكن مسجل إلا 7.5% من الشباب المصريين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عامًا في برامج التعليم الفني والتدريب المهني. ويزيد نقص مراكز التدريب المهني في المناطق الريفية من تعقيد الوصول إلى فرص تطوير المهارات لكل من النساء والعمال الشباب. حتى في البيئات الحضرية، تظل البرامج التدريبية المتخصصة المصممة لتلبية احتياجات العمال غير المنظمين، وخاصة النساء، محدودة.

4. القدرة المالية والقيود المالية: تواجه العديد من النساء والعمال الشباب غير المنظمين قيودًا مالية تمنعهم من التسجيل في برامج التدريب وإكمالها، حيث غالبًا ما يأتون من خلفيات ذات دخل منخفض أو يكونون المعيلين الرئيسيين لعائلاتهم.

5. نقص التوجيه المهني وخدمات الدعم: يفتقر عدد كبير من الشباب في مصر إلى التوجيه المهني، والإرشاد، وخدمات الدعم التي يمكن أن تساعد في التنقل في سوق العمل والعثور على فرص التدريب والعمل المناسبة.

6. فرص عمل محدودة وقيود اقتصادية: ترتفع نسبة البطالة بين الشباب في مصر، حيث بلغت نسبة العاطلين عن العمل من الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24 عامًا 24.8% في عام 2020. وقد زاد تباطؤ الاقتصاد ونقص خلق فرص العمل في القطاع المنظم من التحديات التي يواجهها الشباب الباحثون عن عمل.

7. تحديات التنقل والنقل، والمعايير الثقافية والاجتماعية: تواجه النساء، على وجه الخصوص، تحديات في التنقل ناتجة عن الأعراف الاجتماعية، والمخاوف المتعلقة بالسلامة، وعدم توفر وسائل النقل الموثوقة والميسورة التكلفة. يجعل ذلك الوصول إلى مرافق التدريب صعبًا، خاصة في المناطق الريفية. كما يمكن أن تثني التوقعات المجتمعية المحيطة بأدوار النوع الاجتماعي للنساء عن السعي للحصول على التدريبات المهارية، خاصة في القطاعات أو المهن التي يهيمن عليها الذكور تقليديًا.

5.2 التأثير المتوقع من معالجة فجوات المهارات

لم يعد تدريب وتطوير مهارات القوى العاملة الحالية والمستقبلية خيارًا اختياريًا؛ بل أصبح ضرورة ملحة. تُبرز هذه الحاجة التقدّمات التكنولوجية السريعة التي تُحوّل تقريبًا كل وظيفة في الاقتصاد، مما يجعل العديد من المهارات عتيقة بمعدل مقلق. يؤثر نقص المبادرات الفعالة للتدريب وتطوير المهارات تأثيرًا سلبيًا على أداء الصناعات عبر سلاسل التوريد الخاصة بها، مما يعيق نمو القطاع ويحد من الفرص للمشاركين الجدد.

يمكن لتناول الفجوات في المهارات أن يفيد بشكل كبير كل من الصناعات الفردية والاقتصاد الأوسع. فمن خلال الاستثمار في القضاء على هذه الفجوات، يمكن لمصر أن تفتح الآفاق لمجموعة من النتائج المفيدة:

- **تحسين جودة الخدمة:** يضمن سد الفجوات المهارية أن يكون الموظفون مزودين بالمعرفة والقدرات اللازمة لتقديم خدمات عالية الجودة. يؤدي التحسين في جودة الخدمة إلى زيادة رضا العملاء ويعزز كفاءة عمليات الإنتاج وتقديم الخدمة.

- **زيادة التنافسية:** يُمكن تجهيز الصناعات بقوة العمالة الماهرة من التكيف مع متطلبات السوق المتغيرة والاتجاهات الناشئة، مما يوفر ميزة تنافسية.

- **النمو المستدام للقطاعات:** تساهم التدخلات التي تهدف إلى سد فجوات المهارات في الاستدامة والنمو طويل الأجل لمختلف القطاعات. حيث يمكن لمصر، من خلال مواءمة مهارات القوى العاملة مع احتياجات الصناعة، تعزيز المرونة الاقتصادية وقدرتها على مواجهة التحديات مثل التقلبات الاقتصادية، وعدم الاستقرار السياسي، والأزمات العالمية.

- **الاحترافية والمعايير الصناعية:** تعزز عملية تناول الفجوات في المهارات ثقافة الاحترافية داخل الصناعات. حيث يشجع الموظفين على السعي للحصول على شهادات متخصصة في الصناعة، والمشاركة في التعليم المستمر، والالتزام بالمعايير والممارسات الأفضل المعمول بها. يرفع الاحتراف المعزز من الصورة العامة لمختلف القطاعات ويزرع شعورًا بالتميز والفخر بين القوى العاملة.

- **التنمية الاقتصادية وخلق فرص العمل:** يولد سد الفجوات المهارية المزيد من فرص العمل ويحفز توليد الدخل للسكان المحليين، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات البطالة، وتقليل الفقر، وتحسين مستويات المعيشة.

- **تمكين القوى العاملة وتقديمها المهني:** يوفر سد الفجوات المهارية للموظفين مسارات للنمو الشخصي والمهني. ويمكنهم من تعزيز كفاءاتهم، واكتساب مهارات جديدة، والسعي للتقدم في حياتهم المهنية ضمن مجالاتهم الخاصة. وتؤثر المبادرات التي تركز على تطوير المهارات وإعادة تأهيلها تأثيرًا إيجابيًا على معنويات الموظفين، وتحفيزهم، ورضاهم الوظيفي، مما يؤدي في النهاية إلى معدلات احتفاظ أعلى.

6. تعزيز قابلية التشغيل ومهارات العمالة غير المنظمة: الفرص في مصر

يوجد العديد من الفرص لتحسين قابلية التشغيل ومهارات العمالة غير المنظمة في مصر. حيث تتمثل إحدى الطرق الفعالة في توسيع الوصول إلى برامج التدريب المهني والفني، خاصةً في المناطق الريفية وللنساء. ويمكن للعمال غير المنظمين، من خلال زيادة توفر هذه البرامج وإمكانية الوصول إليها، اكتساب المهارات الأساسية التي تتماشى مع احتياجات سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون تعزيز ريادة الأعمال والعمل الحر مفيدًا. وقد يمكن توفير التدريب والإرشاد والوصول إلى التمويل العمال غير المنظمين من بدء أعمالهم الخاصة، مما يخلق فرص عمل ذاتي.

يُعد تحسين الوصول إلى المعلومات والإرشاد المهني أمرًا بالغ الأهمية أيضًا. حيث يمكن للعمال غير المنظمين، من خلال تقديم معلومات سهلة الوصول حول فرص التدريب، والمساعدة في البحث عن عمل، والنصائح المهنية، اتخاذ قرارات مستنيرة والتنقل في سوق العمل بفعالية أكثر. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساعد تعزيز التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص ومؤسسات التدريب في ضمان توافق برامج التدريب مع المهارات التي يبحث عنها أصحاب العمل.

ويعتبر تشجيع مبادرات التشغيل المنظم والعمل اللائق أمرًا ضروريًا أيضًا. حيث يتطلب ذلك تنفيذ سياسات وبرامج تدعم الانتقال من العمل في القطاع غير المنظم إلى العمل في القطاع المنظم. وقد تشمل هذه التدابير تقديم حوافز للتسجيل، وتسهيل الوصول إلى الحماية الاجتماعية، وإنفاذ اللوائح العمالية. ويجب تخصيص هذه الفرص لتلبية الاحتياجات المحددة للعمال غير المنظمين عبر مختلف القطاعات والمناطق الجغرافية. ويتطلب تنفيذها جهدًا تعاونيًا يشمل مختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك الحكومة، ومنظمات المجتمع المدني، والقطاع الخاص.

6.1 مبادرات إعادة التأهيل والتحديات في التنفيذ

قد قامت مصر بعدة مبادرات لإعادة التأهيل والتدريب تهدف إلى تحسين الوصول إلى العمل اللائق لمواطنيها. من بين المبادرات الأكثر أهمية هي:

- **مراكز التدريب المهني:** تديرها وزارة العمل ووزارة التجارة والصناعة، وخاصةً من خلال مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني (PVTB)، تستهدف هذه المراكز بشكل خاص العمالة غير المنظمة.

- **المنظمات غير الحكومية (NGOs) ومبادرات المجتمع المدني:** أطلقت مؤسسة ساويرس للتنمية الاجتماعية برنامج "تعزيز الفرص الاقتصادية للعمالة غير المنظمة"، الذي يقدم تدريبًا على المهارات، ودعمًا لريادة الأعمال، والوصول إلى التمويل الأصغر للعمالة غير المنظمة في مختلف القطاعات، بما في ذلك الزراعة والمشاريع الصغيرة.

• **برامج تدريب القطاع الخاص:** قدمت شركات مثل IBM وMicrosoft مبادرات لتعليم المهارات الرقمية التي توفر دورات وشهادات عبر الإنترنت وورش عمل في مجالات مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات والأمن السيبراني. كما تقدم الشركات الناشئة المحلية ومراكز التدريب أيضًا معسكرات تدريبية متخصصة في هندسة البرمجيات والتسويق الرقمي، وغالبًا ما تسهل التوظيف مع الشركات الشريكة.

• **الشراكات بين القطاعين العام والخاص والتعاون الصناعي:** تدعم وكالة التعاون الدولي الألمانية (GIZ) بنشاط "برامج إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني" في مصر. حيث يتضمن هذا الجهد شراكات بين الحكومة والشركات الخاصة ومقدمي التدريب لإنشاء برامج تطوير مهارات مصممة خصيصًا للعمال غير المنظمين في مختلف الصناعات، بما في ذلك البناء والسياحة والتصنيع.

• **برامج المهارات الرقمية والتعلم الإلكتروني:** قامت هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات (ITI-DA)، بالشراكة مع المؤسسة المالية الدولية (IFC)، بتأسيس برنامج "وظائف رقمية للشباب في مصر"². تقدم هذه المبادرة تدريبًا عبر الإنترنت وشهادات في مجموعة من المهارات الرقمية مثل تطوير الصفح الإلكترونية، وتحليل البيانات، والتسويق الرقمي، مع التركيز بشكل خاص على الشباب، بما في ذلك أولئك في القطاع غير المنظم.

• **برامج ريادة الأعمال وتطوير الأعمال:** قدم مختبر المشاريع في الجامعة الأمريكية بالقاهرة (AUC) "معسكر رواد الأعمال" الذي يوفر تدريبًا مكثفًا في ريادة الأعمال وتخطيط الأعمال، ويتيح الوصول إلى الإرشاد وفرص التمويل للعمال غير المنظمين الذين يسعون لبدء أو تنظيم أعمالهم الخاصة.

تهدف هذه المبادرات، المدعومة من قبل المنظمات الدولية والشراكات الثنائية، إلى معالجة فجوة المهارات، وتعزيز قابلية تشغيل القوة العاملة المصرية، وتعزيز فرص العمل اللائق من خلال إعادة التأهيل، والتدريب المهني، ودعم ريادة الأعمال.

يمكن تلخيص التحديات المرتبطة بهذه المبادرات في النقاط التالية:

- **مشاكل التمويل:** توجد قيود على الميزانية تعيق تنفيذ برامج تطوير المهارات على نطاق واسع.
- **قابلية التوسع:** على الرغم من أن هذه البرامج تكتسب شعبية، يواجه الوصول إلى المناطق المحرومة تحديات كبيرة بسبب البنية التحتية الرقمية غير الكافية والوعي العام المحدود.
- **مواءمة الصناعة:** يجب على البرامج التكيف باستمرار مع الاحتياجات المتطورة لأصحاب العمل، لضمان بقاء المناهج مُحدثة في ظل التقدم التكنولوجي السريع. كما يعتبر التعاون مع القطاع الخاص أمرًا ضروريًا للحفاظ على هذا التوافق.

- **الشمولية:** ينبغي ضمان أن تتمتع النساء والشباب والمجموعات المهمشة الأخرى بإمكانية الوصول العادل إلى هذه الفرص.
- **الاعتراف والاعتماد:** يوجد تحديات في إنشاء أنظمة اعتماد موحدة تعترف بفعالية بالمهارات الجديدة.

6.2 مستويات متفاوتة من مشاركة أصحاب العمل في آليات تطوير المهارات والهيئات التنسيقية

في مصر، يوجد تفاعل من جانب أصحاب العمل في آليات تطوير المهارات والهيئات التنسيقية على مستويات مختلفة. فيما يلي نظرة عامة على هذه المستويات المختلفة:

1. الهيئات التنسيقية الوطنية:

- **يعمل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية (SCHRD)** ككيان وطني ينسق السياسات والاستراتيجيات لتنمية الموارد البشرية، بما في ذلك المبادرات لتطوير المهارات. ويتكون هذا المجلس من ممثلين من مختلف الوزارات ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال.
- **مجلس التدريب الصناعي (ITC)** هو هيئة وطنية أخرى تركز على تعزيز جودة وملاءمة برامج التعليم الفني والتدريب المهني. ويشمل المجلس ممثلين من الحكومة، وأصحاب العمل في القطاع الخاص، ونقابات العمال.

2. مجالس المهارات القطاعية (SSCs): أنشئت مجالس المهارات القطاعية في صناعات متعددة، بما في ذلك السياحة والبناء والسيارات، لتعزيز مشاركة أصحاب العمل في تطوير المهارات وتصميم المناهج. على سبيل المثال، يعمل مجلس مهارات قطاع السياح والضيافة (TSC) كشراكة بين القطاعين العام والخاص تهدف إلى تحسين مهارات وكفاءات قوة العمل السياحية في مصر.

3. جمعيات الصناعة وغرف التجارة: تمثل هذه المنظمات مصالح أصحاب العمل في مختلف القطاعات وتقدم مدخلات قيمة حول احتياجات تطوير المهارات. على سبيل المثال، شارك اتحاد الصناعات المصرية (FEI) وجمعية رجال الأعمال المصريين (EBA) بنشاط في المناقشات والمبادرات المتعلقة بتطوير المهارات، وإصلاح التعليم الفني والتدريب المهني.

4. التفاعل المباشر مع أصحاب العمل: يشارك أصحاب العمل مباشرةً مع مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني من خلال عدة آليات، بما في ذلك:

- المشاركة في تطوير ومراجعة المناهج لضمان بقاء برامج التدريب ذات صلة.
- تقديم فرص التدريب المهني والتدريب أثناء العمل للطلاب والمتدربين.

- تقديم ملاحظات حول المهارات والكفاءات اللازمة لصناعاتهم المعنية.
- المساهمة في إنشاء المعايير المهنية وأطر الكفاءة.

الشراكات بين القطاعين العام والخاص (PPPs): تهدف العديد من مبادرات الشراكة بين القطاعين العام والخاص في مصر إلى تعزيز مشاركة أصحاب العمل في تطوير المهارات، مثال بارز هو برنامج إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني، المدعوم من قبل الوكالة الألمانية للتعاون الدولي. ويشمل هذا البرنامج شراكة بين الحكومة والقطاع الخاص ومقدمي التدريب لتعزيز ملاءمة وجودة برامج التعليم الفني والتدريب المهني.

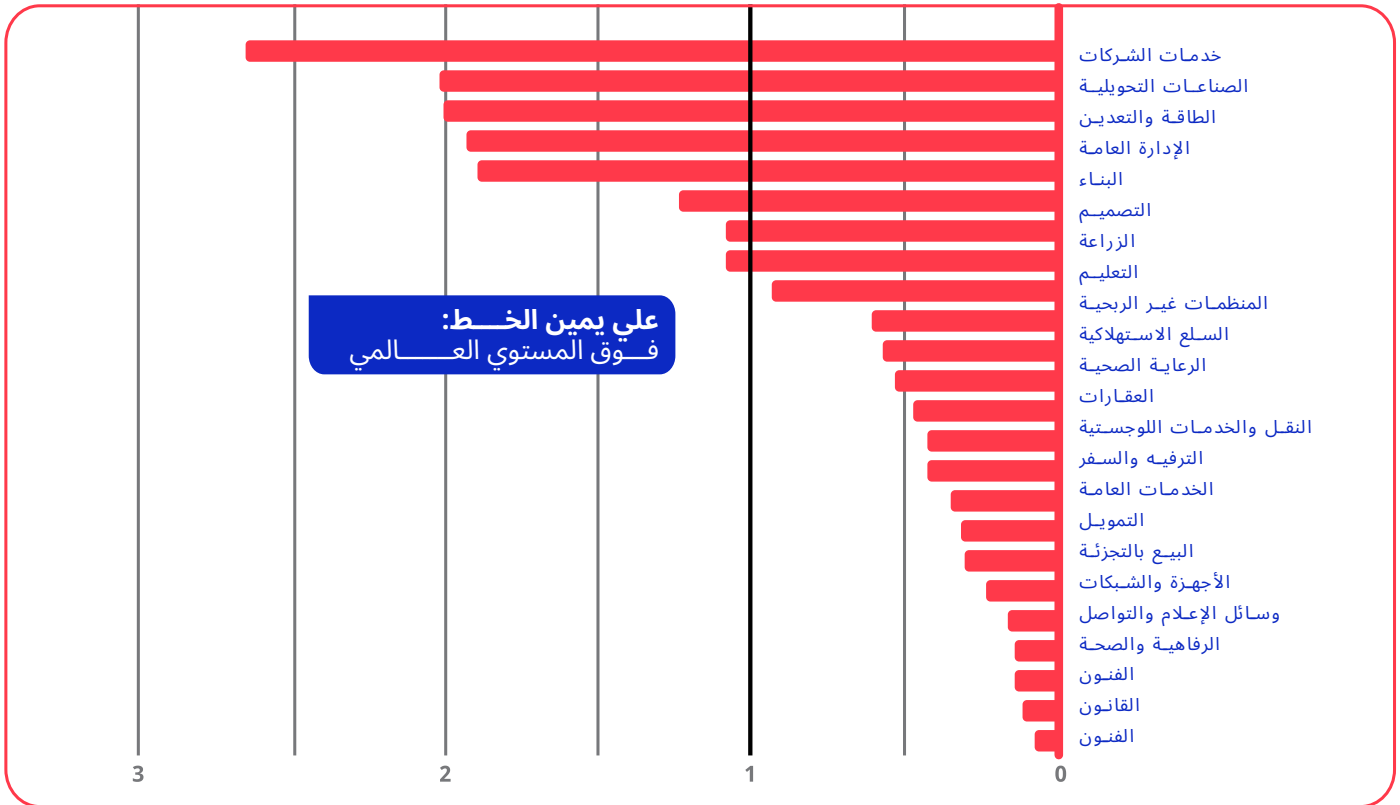
7. متطلبات المهارات المستقبلية

7.1 اتجاهات الانتقال إلى الوظائف والمهارات الخضراء

أصبح من الضروري، نظرًا لمسار النمو الحالي للمهارات الخضراء في سوق العمل، أن تزداد كثافة هذه المهارات في جميع القطاعات والبلدان. ويعد ذلك ضروريًا لخلق عرض كافٍ لتلبية الطلب المتزايد على المواهب الخضراء، وهو أمر ضروري لتحقيق الأهداف المناخية. وقد حدث بالفعل بعض التطورات الإيجابية. ففي عام 2019، تجاوزت معدلات التشغيل الأخضر معدلات التشغيل غير الأخضر في معظم الاقتصادات، مما يشير إلى تحول نحو إعطاء الأولوية للمواهب الخضراء على مستوى العالم. علاوة على ذلك، ارتفعت نسبة التشغيل الأخضر في القوى العاملة العالمية من 9.6% في عام 2015 إلى 13.3% في عام 2021، مما يعكس معدل نمو سنوي قدره 6% وزيادة تراكمية قدرها 38%.

كما يكشف تحليل توزيع المواهب على مستوى العالم وداخل القطاعات المختلفة من خلال منظور المهارات الخضراء عن تفاوت كبير بين الطلب والعرض. وقد ظهر تأثير التحول الأخضر في جميع القطاعات والبلدان، ولم يبقَ أي مجال لم يتأثر به. لا تؤكد النتائج التي توصلنا إليها على حجم هذا التحدي فحسب، بل تسلط الضوء أيضاً على المسارات المحتملة للمضي قدماً. ويمكننا تزويد صانعي السياسات وقادة الأعمال برؤى مستهدفة مصممة خصيصاً لقطاعات وبلدان محددة، مع تحديد احتياجات القوى العاملة والمهارات اللازمة. وتشير الاتجاهات المبكرة إلى أن العمال يعملون بنشاط على تحسين مهاراتهم ليعملوا على تكييف وظائفهم مع الممارسات الأكثر مراعاة للبيئة، خاصة في الصناعات والمناطق التي ارتبطت تاريخياً بنسب عالية من الانبعاثات. وتظهر البيانات معدلات جذب متفاوتة للمهارات الخضراء بين مختلف القطاعات والبلدان. من الضروري أن ترتفع كثافة المهارات الخضراء في جميع القطاعات والدول لتلبية العرض والطلب اللازمين لتحقيق الأهداف المناخية. ويوضح الرسم البياني أدناه كثافة المهارات الخضراء في مختلف القطاعات، مع تسليط الضوء على أن خدمات الشركات والصناعات التحويلية والطاقة والتعدين والإدارة العامة والبناء هي القطاعات التي تتمتع بأعلى معدلات استخدام للمهارات الخضراء في جميع أنحاء العالم.

الشكل 6. الكثافة النسبية للمهارات الخضراء حسب القطاع



المصدر: شركة لينكيدإن، التقرير العالمي للمهارات الخضراء 2022. ملاحظة: الكثافة النسبية للمهارات الخضراء (1 = المتوسط العالمي)

يتيح الاقتصاد الأخضر فرصة كبيرة للنساء لكسب مكانتهن المستحقة في القوى العاملة من خلال وظائف غير تقليدية ذات أجور أفضل - تُحدد بتلك التي تمثل فيها النساء أقل من 25 في المائة من القوى العاملة (منظمة العمل الدولية، 2007). يمكن للوظائف الخضراء أن تكون بمثابة مسار للعمال ذوي الدخل المنخفض للانتقال إلى وظائف ذات مهارات أعلى، حيث ييسر هذا الانتقال البرامج التي تعزز التقدم الوظيفي والحراك التصاعدي. كما يمكن لهذا الانتقال أن يساعد الرجال والنساء على حد سواء على الانتقال من البطالة أو التشغيل الناقص إلى خيارات وظيفية مستدامة، وتزويدهم بالمهارات والدعم الذي يحتاجونه للازدهار. ويمكن إعطاء الأولوية للمجتمعات المحرومة، في كل بلد، تلك التي تعاني من معدلات بطالة مرتفعة في الحصول على فرص عمل خضراء. وتفيد هذه المبادرات النساء على وجه الخصوص، إذ تمكّنهن من اتباع مسارات مهنية تعزز استقلالهن الاقتصادي وتسمح لهنّ بإعالة أنفسهنّ وأسرهنّ.

ولزيادة تمثيل المرأة في الوظائف الخضراء وضمان جودة هذه الوظائف، يمكننا اتباع استراتيجية من خمس خطوات:

1. **تعزيز التشغيل:** معالجة العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال مكافحة التمييز وتنفيذ سياسات صديقة للأسرة.
2. **تعزيز التشغيل:** تشغيل النساء بنشاط في الوظائف غير التقليدية من خلال برامج وحصص خاصة.
3. **تسهيل التدريب:** تزويد النساء بالمهارات اللازمة للوظائف الخضراء من خلال برامج تدريب موجهة.
4. **ضمان المساواة في الأجور:** العمل على الحد من تقسيم الوظائف القائم على النوع الاجتماعي وسد الفجوة في الأجور بين الجنسين.
5. **تشجيع التنظيم:** زيادة التمثيل النقابي للمرأة في القطاعات الخضراء الناشئة.

7.2 أنماط العمل الناشئة

أدت التطورات التكنولوجية الحديثة إلى ظهور أنماط عمل جديدة، بما في ذلك ساعات العمل المرنة، والعمل عن بُعد، والعمل بدوام جزئي، وأنظمة الساعات السنوية، والتقاعد التدريجي، وأساليب العمل المضغوطة. تشير العديد من الدراسات إلى أن تطبيق أنماط العمل المبتكرة هذه يمكن أن يحقق العديد من النتائج الإيجابية، مثل:

- تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية.
- خفض تكاليف الإنتاج.
- تقديم خدمات توازن بين الجودة العالية والقدرة على تحمل التكاليف.
- تحسين فرص حصول الأفراد على الرعاية الصحية.

7.3 التعلم القائم على العمل

يعد التعلم القائم على العمل (WBL) استراتيجية تعليمية تدمج التعليم النظري مع التدريب العملي والتطبيقي في بيئة مهنية. ويتمثل هدفها الأساسي في تزويد المتعلمين بالمعرفة والمهارات والخبرات اللازمة للحصول على وظائف ناجحة في مجالات أو صناعات محددة. وفي مصر، يُقدم العديد من برامج التدريب العملي والمهني لتحسين قابلية تشغيل القوى العاملة، خاصة بين الشباب والنساء.

الجدول (2) أنواع التعلم القائم على العمل في مصر

تقدم برامج التدريب المهني مزيجًا من التدريب العملي أثناء العمل والتعليم النظري المرتبط به. ويتعاون المتعلمون، في هذه البرامج، مع محترفين متمرسين لتعزيز مهاراتهم ومعرفتهم. وتنتشر برامج التلمذة المهنية في العديد من الحرف والقطاعات الفنية. بما في ذلك البناء والصناعات التحويلية وإصلاح السيارات.	التدريب المهني
يُعرف ذلك النظام بأنه التعليم القائم على مزيج من التعليم النظري والتدريب، ويجمع بين التعليم في الفصول الدراسية والتدريب العملي في مكان العمل. وهو أحد مشاريع الإصلاح التعليمي التي تهدف إلى تعزيز مخرجات التعليم من خلال تزويد الطلاب بالمهارات والكفاءات التي يحتاجونها للتشغيل في العالم الحقيقي من خلال الخبرة العملية.	النظام المزدوج
يوفر التدريب الداخلي للطلاب والخريجين الجدد فرصة ثمينة لاكتساب خبرة عملية في المجالات التي يختارونها. وقد تكون هذه الوظائف مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر وقد تكون في بعض الأحيان عنصرًا إلزاميًا في برامج تعليمية محددة. ويشيع التدريب الداخلي خاصةً في مجالات مثل الأعمال والهندسة والرعاية الصحية.	التدريب الداخلي
يتضمن التدريب أثناء العمل برامج منظمة يقدمها أصحاب العمل للموظفين الجدد أو الحاليين. وينتشر هذا الشكل من التدريب أثناء العمل في مختلف القطاعات، مما يسمح للموظفين بتطوير مهارات ومعارف خاصة بالوظيفة أثناء مشاركتهم في مهام عملهم تحت إشراف فنيين ذوي خبرة.	التدريب أثناء العمل
بالإضافة إلى ذلك، صُممت بعض مبادرات التعليم والتدريب المهني لتعزيز مهارات ريادة الأعمال ودعم إنشاء مشاريع جديدة. وغالبًا تشمل هذه البرامج فرص الإرشاد، والمساعدة في تطوير خطط الأعمال، والحصول على التمويل، ودعم احتضان رواد الأعمال الطموحين.	برامج ريادة الأعمال

يمكن للتعلم القائم على العمل (WBL) أن يعزز بشكل كبير من فرص الحصول على عمل لائق في اقتصاد القطاع المنظم في مصر. تساعد برامج التعلم القائم على العمل، من خلال دمج التعليم النظري مع التدريب العملي أثناء العمل، في سد الفجوة بين المعرفة الأكاديمية واحتياجات سوق العمل. وفيما يلي عدة طرق يمكن من خلالها تحسين الوصول إلى فرص العمل اللائق في اقتصاد القطاع المنظم في مصر:

1. تطوير المهارات ذات الصلة بالوظيفة: تقدم برامج التعلم القائم على العمل، مثل التلمذة المهنية والتدريب الداخلي والتعليم التعاوني، خبرة عملية في بيئات العالم الحقيقي. ويتيح هذا التدريب العملي للمشاركين اكتساب المهارات الفنية الخاصة بمجالاتهم والكفاءات الأساسية (مثل العمل الجماعي والتواصل وحل المشكلات) التي يقدرها أصحاب العمل في القطاع المنظم تقديراً كبيراً.

2. تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل: يساعد التعلم القائم على العمل على تيسير الانتقال من التعليم إلى العمل من خلال تعريف المشاركين بثقافة مكان العمل والتوقعات والممارسات. ويعزز هذا الاحتكاك قابليتهم للتشغيل ويزيد من فرصهم في الحصول على فرص عمل لائقة في اقتصاد القطاع المنظم.

3. تعزيز المهارات ذات الصلة بالصناعة والجاهزية في مكان العمل: من خلال تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية وأصحاب العمل، تضمن برامج التعلم القائم على العمل مدى مواءمة التدريب مع معايير الصناعة ومتطلبات سوق العمل. وتعزز هذه المواءمة قدرة المشاركين على تطوير المهارات والجاهزية اللازمة للتشغيل في القطاع المنظم.

4. إقامة الروابط والشبكات الصناعية: تمكن برامج التعلم القائم على العمل المشاركين من إنشاء شبكات مهنية وإقامة علاقات مع أصحاب العمل المحتملين في القطاع المنظم. ويمكن أن تؤدي هذه الروابط إلى فرص عمل ومراجع وإرشاد، مما يسهل الدخول في عمل جيد في اقتصاد القطاع المنظم.

5. معالجة عدم تطابق المهارات واحتياجات سوق العمل: يمكن لبرامج التعلم القائم على العمل أن تساعد في سد الفجوة بين المهارات المكتسبة من خلال التعليم التقليدي والمهارات التي يطلبها أصحاب العمل في القطاع المنظم. وتساهم مبادرات التعلم القائم على العمل، من خلال تكييف التدريب لتلبية احتياجات الصناعة، في تلبية الطلب على العمال المهرة في اقتصاد القطاع المنظم.

6. تعزيز الانتقال إلى القطاع المنظم والعمل اللائق: يمكن أن تشتمل برامج التعلم القائم على العمل على مكونات تعمل على زيادة الوعي بحقوق العمال وظروف العمل اللائق ومزايا التشغيل المنظم. ويشجع هذا الوعي المشاركين على البحث عن فرص عمل توفر ظروف عمل جيدة وحماية اجتماعية.

8. المهارات المطلوبة في سوق العمل المصري

تنقسم المهارات المطلوبة في سوق العمل المصري إلى ثلاث مجموعات من المهارات، المهارات الفنية والصناعية، والمهارات الأساسية، ومهارات ريادة الأعمال:

المهارات الفنية والصناعية: تختلف المهارات الفنية والصناعية المطلوبة باختلاف القطاعات الصناعية. وقد حددت البيانات المتاحة مجموعة من المهارات الفنية الشائعة والأساسية مثل صيانة الماكينات، وعمليات الخراطة، وإجراءات التشغيل الفنية، وتجميع المنتجات. ومع ذلك، توجد فجوة ملحوظة في المهارات في هذه المجالات داخل القطاع الصناعي بشكل عام.

وبوجه عام، يواجه القطاع الصناعي في مصر نقصاً كبيراً في عدد المهندسين والفنيين والأخصائيين المساعدين المهرة. ويدعم هذا الاستنتاج تحليل سوق العمل الذي أجراه المركز المصري للدراسات الاقتصادية (ECES) في الفترة من يناير 2022 إلى مارس 2023، كما هو موضح في الجدول التالي. يكشف تحليل هذه البيانات عن رؤى رئيسية حول الطلب على العمالة الماهرة:

الجدول 3. عدد المتقدمين للوظائف والنسبة المئوية للموظفين المؤهلين حسب المهنة

المهنة	عدد المتقدمين لكل وظيفة	مقدمي الطلبات المؤهلين كنسبة مئوية من إجمالي المتقدمين
مشغلي المخارط	4.9	16.7%
فنيو التشغيل	5.1	13.2%
صيانة الماكينات	8.2	12.4%
تعبئة وتغليف المنتجات	6.9	11.9%
فنيو تركيب وصيانة الدوائر الإلكترونية/أجهزة السلامة	6.4	8.9%
عمال وفنيي الإنتاج	7.5	7.6%
الصحة المهنية والسلامة الصناعية	41.2	5.5%
مراقبة الجودة	42.5	3.7%
تجميع المنتجات	3.1	3.80%

المصدر: التحليل الديناميكي لسوق العمل في المركز المصري للدراسات الاقتصادية (يناير 2022 - مارس 2023).

المهارات الأساسية: حددت منظمة العمل الدولية (ILO) مجموعة من المهارات الأساسية التي تعتبر حيوية للنجاح في مكان العمل. حيث تشمل هذه المهارات القدرة على التعلم والتكيف، وإجراء العمليات الحسابية بكفاءة، والاستماع والتواصل بفعالية، والتفكير الإبداعي، وحل المشكلات بشكل مستقل، وإدارة الذات في العمل، والتفاعل مع زملاء العمل، والعمل ضمن فرق، واستخدام التكنولوجيا الأساسية، وقيادة الفرق بفعالية، ومتابعة الإشراف. تقسم منظمة العمل الدولية هذه المهارات الأساسية إلى أربع مجموعات رئيسية: المهارات الاجتماعية والعاطفية، والمهارات المعرفية وما وراء المعرفة، والمهارات الرقمية الأساسية، والمهارات الأساسية للوظائف الخضراء.

في سوق العمل المصري، كما هو الحال في العديد من المناطق الأخرى، يولي أصحاب العمل في مختلف الصناعات قيمة عالية لمهارات شخصية محددة. هذه المهارات ليست مكملية للمؤهلات الفنية فحسب، بل هي أيضاً ضرورية للنجاح المهني والتقدم الوظيفي. فيما يلي بعض المهارات الشخصية المطلوبة بشكل خاص في سوق العمل المصري:

الشكل 7. الإطار العالمي لمنظمة العمل الدولية للمهارات الأساسية



المصدر: منظمة العمل الدولية، 2021، الإطار العالمي للمهارات الأساسية للحياة والعمل في القرن الحادي والعشرين.

المهارات الاجتماعية والعاطفية

تشير هذه المهارات إلى قدرة الفرد على إدارة أفكاره وعواطفه وسلوكياته. وتتشكل هذه المهارات من خلال السياق والبيئة والمجتمع الذي يعيش فيه الشخص، حيث تتفاعل بشكل ديناميكي مع الخصائص الشخصية، والمعتقدات، والقيم، والعقليات، والمواقف. هذه الكفاءات ضرورية للتفاعلات الاجتماعية الفعالة في مكان العمل وتلعب دورًا حيويًا في العملية التعليمية. بالإضافة إلى ذلك، فهي تساهم في تطوير المهارات المعرفية والإدراكية.

يتزايد الاعتراف بالمهارات الاجتماعية والعاطفية كمهارات أساسية، مع تزايد الطلب عليها في جميع الصناعات في جميع أنحاء العالم. ولا تعتبر هذه القدرات ضرورية للتكيف مع طبيعة العمل المتطورة فحسب، بل هي أيضًا ضرورية لتحقيق مستوى معيشي محترم، وإدارة الضغوط، وتنمية التعاطف.

• **التواصل:** يتضمن القدرة على نقل المعلومات بفعالية، والاستماع الفعال لفهم الآخرين، والتعبير عن الأفكار بوضوح، وتبادل المعلومات، واستخدام أساليب التواصل الشفهي والكتابي وغير اللفظي للتعبير عن الآراء والاحتياجات والرغبات والاهتمامات في سياقات مختلفة ولأغراض متعددة.

• **التعاون والعمل الجماعي:** تشمل هذه المهارة القدرة على التعاون باحترام وفعالية ضمن فرق عمل متنوعة، وتحمل المسؤولية الجماعية عن النتائج وإظهار القدرة على التكيف. كما تتضمن أيضًا الاعتراف بمشاعر الآخرين وتجاربهم ووجهات نظرهم وتقديرها مع إظهار الرحمة واللفظ والتعاطف.

• **حل النزاعات والتفاوض:** تنطوي هذه القدرة على حل الخلافات أو النزاعات من خلال الجدل المنطقي وإقناع الآخرين بالتعاون للتوصل إلى توافق في الآراء بين المصالح المختلفة.

• **الذكاء العاطفي:** يشير هذا إلى القدرة على إدراك عواطف الفرد وفهمها وإدارتها، وكذلك مساعدة الآخرين على فعل الشيء نفسه. يمكن تقسيم الذكاء العاطفي إلى أربع مجالات رئيسية: إدارة العلاقات، والوعي الاجتماعي، والوعي الذاتي، وإدارة الذات. وتشمل هذه المجالات معًا اثنتي عشرة كفاءة، بما في ذلك التعاطف والقدرة على التكيف والتوجه نحو الإنجاز والتفاؤل.

المهارات المعرفية وما وراء المعرفية

تتعلق هذه المهارات بقدرة الدماغ على معالجة المعلومات الجديدة وفهمها وتذكرها وتطبيقها بفعالية. يمكن للأفراد، من خلال تعزيز المهارات المعرفية، تحليل المعرفة الجديدة بشكل أفضل وتكييفها مع المواقف المختلفة بسرعة وكفاءة أكبر. يزداد الاعتراف بالصلة القوية بين القدرات المعرفية والمهارات الاجتماعية/العاطفية. وفي حين يتزايد الاعتراف بأهمية الذكاء الاجتماعي والعاطفي، إلا أنه لا تزال المهارات المعرفية تعتبر أساسية للتفكير النقدي وللوصول إلى مجالات معرفية محددة وفهمها.

- **محو الأمية التأسيسية:** وتشمل محو أمية القراءة والكتابة والحساب ومحو الأمية الصحية ومحو الأمية المالية ومحو الأمية العلمية والوعي الثقافي والمعرفة المدنية.
- **التفكير التحليلي والنقدي:** يتضمن ذلك القدرة على تقييم المشاكل بفعالية وتقييم البيانات ذات الصلة من أجل التوصل إلى استنتاجات أو اتخاذ قرارات، سواء بشكل فردي أو جماعي. ويشمل القدرة على التفكير التحليلي والمنطقي والعقلاني، بالإضافة إلى تقييم المعلومات وتفسيرها والتحليل الموضوعي لحل المشاكل.
- **التفكير الإبداعي والابتكاري:** يشير إلى القدرة على توليد الأفكار الأصلية والمبتكرة وصياغتها وتطبيقها من خلال استراتيجيات إنتاج الأفكار المختلفة، واستخدام هذه المفاهيم الفريدة/الأصلية في نهاية المطاف لمعالجة المهام المعقدة والتحديات الحياتية.
- **التفكير الاستراتيجي:** يتضمن القدرة على التفكير الفكري والإبداعي والمنهجي والقادر على انتهاز الفرص، مما يؤدي إلى مجموعة واضحة من الأهداف والاستراتيجيات والأفكار المبتكرة اللازمة للازدهار في بيئات تنافسية وديناميكية.
- **حل المشكلات واتخاذ القرار:** ويشمل القدرة على تحديد التحديات والمشاكل وتقييمها، والاستفادة من الموارد المتاحة لتبادل الأفكار حول الحلول البديلة، والموازنة بين إيجابيات وسلبيات الخيارات المختلفة، وفي النهاية اختيار أفضل مسار للعمل.
- **التأمل الذاتي والتعلم للتعلم:** التأمل الذاتي هو القدرة على استخدام التفكير المنطقي لتحليل أفكار وسلوكيات الفرد، وتقييم النمو الشخصي، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التطوير. يشير التعلم إلى تطبيق العمليات المعرفية على التعلم الشخصي - فهم ماذا وكيف نتعلم - واستخدام هذه المعرفة لاكتساب مهارات ومعارف جديدة باستمرار مع السعي إلى التحسين.
- **جمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها:** تتضمن هذه المهارة تحديد موقع البيانات واختيارها وتقييمها وتنظيمها لجمع المعلومات ذات الصلة بفعالية. كما تتضمن أيضًا القدرة على نمذجة وإعادة تنظيم البيانات من مصادر مختلفة لتوليد تفسيرات فريدة.
- **التخطيط والتنظيم:** تنطوي هذه المهارة على القدرة على جدولة المهام وترتيبها من أجل إكمالها بنجاح ضمن إطار زمني محدد، خاصة في البيئات والمواقف المعقدة.
- **إدارة المسار الوظيفي:** يشمل ذلك القدرة على تحديد الأهداف قصيرة وطويلة الأجل وتنظيمها ومتابعتها مع معايير نجاح قابلة للقياس. كما يتضمن أيضًا بناء علاقات ذات منفعة متبادلة من خلال تبادل الأفكار والمعلومات مع الأفراد والمؤسسات الذين يشاركونك الاهتمامات نفسها، بالإضافة إلى تطبيق تقنيات البحث عن عمل وفهم سياقات العمل لتحديد فرص العمل باستخدام معلومات سوق العمل.

المهارات الرقمية الأساسية

المهارات الرقمية الأساسية هي مجموعة من المهارات لأداء المهام الأساسية التي تتضمن استخدام الأجهزة والبرمجيات والعمليات الأساسية عبر الإنترنت. حيث تمكن الأشخاص من الحصول على المعرفة الرقمية ويزدهروا في كل من الأعمال والمجتمع. يمكن أن يؤدي امتلاك فهم أساسي للقدرات الرقمية إلى تحسين حياتنا من خلال السماح لنا بالتواصل مع الآخرين والوصول إلى الخدمات التجارية والمالية والحكومية. وتشمل القدرات الرقمية الأساسية أشياء مثل استخدام الأجهزة البسيطة والبرامج البسيطة والأمان عند استخدام الإنترنت.

• **استخدام الأجهزة الأساسية:** القدرة على استخدام لوحة المفاتيح والفأرة وأزرار التنقل وتقنية الشاشة التي تعمل باللمس وغيرها من ميزات الأجهزة لتشغيل جهاز الحاسوب أو الجهاز اللوحي أو الهاتف الذكي أو أي جهاز رقمي آخر حسب الضرورة.

• **استخدام البرامج الأساسية:** القدرة على التعامل مع الملفات، والوصول إلى إعدادات الخصوصية وتعديلها، ومعالجة النصوص، واستكشاف البرامج، والتطبيقات البسيطة، وإصلاحها.

• **العمل بأمان في بيئة الإنترنت المباشر:** القدرة على استكشاف المعرفة وتحليلها ومشاركتها بطريقة آمنة ومسؤولة أخلاقياً باستخدام الميزات والتطبيقات ومنصات التعلم والتواصل الرقمية والوسائط الأساسية عبر الإنترنت.

المهارات الأساسية للوظائف الخضراء

تتعلق هذه المهارات بالقدرات المطلوبة للتكيف مع اللوائح والمتطلبات البيئية التي تهدف إلى التخفيف من الاحتباس الحراري. وهي تؤكد على أهمية الاعتراف بالمتطلبات المتزايدة بينما نتحرك بشكل جماعي نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة عالمياً. ويخلق الانتقال إلى اقتصادات أكثر مراعاة للبيئة فرصاً لخلق وظائف خضراء محترمة من خلال تعزيز تنمية المهارات التي تتماشى مع التشريعات البيئية وممارسات الأعمال المستدامة والتقنيات الصديقة للبيئة والابتكار. يجب على الحكومات توفير التدريب والتعليم الموجهين بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، وذلك من أجل تنمية مواطنين وعمال واعين بيئياً يعطون الأولوية للكفاءة وإدارة النفايات بمسؤولية.

• **الوعي البيئي:** القدرة على فهم وإظهار المعرفة بالبيئة المادية وأهمية حمايتها.

• **الحد من النفايات وإدارتها:** القدرة على إدارة الموارد واستخدامها والتخلص منها بفعالية مع الحفاظ على العالم المادي والبيئي.

• **كفاءة الطاقة والمياه:** مهارة استخدام المياه والطاقة بفعالية بطرق تحافظ على البيئتين المادية والطبيعية.

مهارات ريادة الأعمال في سوق العمل المصري

مع استمرار نمو وتطور بيئة ريادة الأعمال في مصر، أصبحت مهارات ريادة الأعمال ذات قيمة متزايدة. وتتجاوز هذه المهارات الأدوار الوظيفية التقليدية، حيث تكون ضرورية لمن يتطلعون إلى بدء أعمالهم الخاصة أو المساهمة بفعالية في بيئة ريادة الأعمال. فيما يلي بعض مهارات ريادة الأعمال الرئيسية المطلوبة في سوق العمل المصري:

الإبداع والابتكار	تخطيط الأعمال والاستراتيجيات	التواصل وبناء العلاقات
الثقافة المالية والإدارة المالية	القدرة على التكيف والمرونة	الوعي بالسوق والتركيز على العملاء
مهارات القيادة وإدارة فريق العمل	المهارات الرقمية والتكنولوجية	المهارات القانونية والتنظيمية

- الإبداع والابتكار: تُعد القدرة على التفكير الإبداعي وتحويل الأفكار إلى حلول قابلة للتنفيذ لتلبي احتياجات المجتمع أمراً بالغ الأهمية. وغالباً ما يواجه رواد الأعمال في مصر تحدي تمييز منتجاتهم أو خدماتهم في الأسواق التنافسية.

- تخطيط الأعمال والاستراتيجية: يتضمن ذلك صياغة رؤية طويلة الأجل، ووضع أهداف شاملة تتماشى مع تلك الرؤية، وتحديد الخطوات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف. وتشمل المكونات الرئيسية إدارة المخاطر والتخطيط المالي وتحليل السوق.

- التواصل وبناء العلاقات: في بيئة الأعمال التجارية في مصر، تعد رعاية العلاقات مع أصحاب المصلحة والحفاظ عليها - بما في ذلك العملاء المحتملين والمستثمرين والموردين والأقران في الصناعة - أمراً حيوياً لنمو الأعمال التجارية واستدامتها.

- الثقافة المالية والإدارة المالية: يكون الفهم المتين للمفاهيم المالية، إلى جانب القدرة على إدارة الميزانيات والتدفق النقدي والتنبؤ المالي، أمراً ضرورياً لرواد الأعمال. وتتيح هذه المهارات اتخاذ قرارات مستنيرة وتساهم في تحقيق الاستقرار المالي.

- القدرة على التكيف والمرونة: في ضوء التحديات الاقتصادية والتنظيمية في مصر، يجب أن يتحلى رواد الأعمال بالمرونة في التكيف مع الظروف المتغيرة والمرونة في تجاوز الانتكاسات.

- **الوعي بالسوق والتركيز على العملاء:** يُعد الفهم العميق لاتجاهات السوق وسلوك المستهلكين والديناميكيات التنافسية أمراً ضرورياً لتطوير المنتجات أو الخدمات التي تلبي احتياجات العملاء بشكل فعال.

- **مهارات القيادة وإدارة الفريق:** غالباً ما يحتاج رواد الأعمال إلى تنظيم أعضاء فريقهم وتنسيقهم لإكمال المهام بكفاءة وإلهام القوى العاملة لديهم لتحقيق أهداف العمل. وتكون القيادة الفعالة هي المفتاح لتعزيز بيئة فريق عمل منتجة ومحفزة.

- **المهارات الرقمية والتقنية:** تتزايد أهمية القدرة على تحديد موقع المحتوى على الأجهزة الرقمية مثل أجهزة الكمبيوتر والهواتف الذكية وتحليلها، واستخدامها، ومشاركتها، وإنشائها. وتُعد الكفاءة في المهارات الرقمية ضرورية لإشراك العملاء في الاقتصاد الرقمي الآخذ في التوسع في مصر.

- **الفهم القانوني والتنظيمي:** المعرفة الشاملة بقوانين الأعمال المحلية واللوائح التنظيمية ومعايير الامتثال أمر بالغ الأهمية للحفاظ على العمليات الأخلاقية والقانونية في مصر.

8.1 الفرص المتاحة للعمالة المصرية في الخارج

يتمتع العمال المصريون بفرص عمل عديدة في الخارج، مدفوعين بالطلبات المتنوعة لأسواق العمل العالمية، بالإضافة إلى المهارات الفريدة التي يمتلكها العديد منهم. على سبيل المثال، يمكن للمصريين في دول مجلس التعاون الخليجي، مثل الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية والكويت وقطر، العثور على فرص عمل في مختلف القطاعات، بما في ذلك النفط والبناء والهندسة والرعاية الصحية. ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى التطور السريع الذي تشهده المنطقة ومشاريع البنية التحتية الواسعة النطاق. ويزداد الطلب في أوروبا، وخاصة في دول مثل ألمانيا والمملكة المتحدة، على المهنيين المصريين المهرة في مجالات مثل تكنولوجيا المعلومات والهندسة والرعاية الصحية. وبالمثل، توفر أمريكا الشمالية، التي تشمل الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، فرصاً وفيرة في قطاعات التكنولوجيا والتمويل والأوساط الأكاديمية، وتشجعها سياسات الهجرة المصممة لجذب العمالة ذات المهارات العالية. وقد برزت ألمانيا، على وجه الخصوص، كمركز للتصنيع المتقدم والابتكار التكنولوجي، مما يوفر فرصاً للخبراء المصريين في مجالات متعددة. كما تدعم هذه الآفاق سياسات الهجرة المواتية والشبكات المهنية التي تساعد على الاندماج والتقدم الوظيفي. ونتيجة لذلك، يمكن للعمال المصريين الحصول على وظائف مجزية في جميع أنحاء العالم، والمساهمة بخبراتهم في مختلف الصناعات مع الانغماس في ثقافات وبيئات متنوعة. فيما يلي نظرة عامة مفصلة على هذه القطاعات والمهارات المطلوبة.

المهارات المطلوبة: - تطوير البرمجيات: الكفاءة في لغات البرمجة مثل Python و C++ و JavaScript. - علوم البيانات: مهارات في تحليل البيانات، التعلم الآلي، والبرمجة الإحصائية. - الأمن السيبراني: معرفة بأمن الشبكات، التشفير، وإدارة المخاطر. - الحوسبة السحابية: خبرة في منصات السحابة مثل Azure و AWS و Google Cloud.	تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا الرقمية
المهارات المطلوبة: - الهندسة الميكانيكية: مهارات في برامج CAD، والأنظمة الحرارية، وعمليات التصنيع. - الهندسة الكهربائية: المعرفة بالإلكترونيات، وتصميم الدوائر، والأنظمة المدمجة. - هندسة السيارات: خبرة في أنظمة السيارات، والاختبار، وديناميكيات السيارات.	الهندسة
المهارات المطلوبة: - الأطباء: يحملون درجات طبية، تخصصات، وكفاءة في رعاية المرضى. - الممرضات: مؤهلات التمريض، وإدارة المرضى، ومهارات الرعاية الطارئة. - الفنيون الطبيون: خبرة في المعدات التشخيصية وإجراءات المختبر.	الرعاية الصحية
المهارات المطلوبة: - العمل الكهربائي: معرفة بأنظمة الكهرباء والأسلاك، واستكشاف الأخطاء وإصلاحها. - السباكة: خبرة في تركيب وإصلاح أنظمة السباكة. - الميكانيكا الصناعية: مهارات في صيانة الآلات وإصلاحها والأنظمة الميكانيكية.	التصنيع والحرف الماهرة
المهارات المطلوبة: - هندسة البترول، وعلوم الأرض، والحفر، والتكرير، وإنتاج البتروكيماويات، والصيانة، والتشغيل.	النفط والغاز

السياحة والضيافة

المهارات المطلوبة:

- إدارة الفنادق: إتقان إدارة الضيافة، وخدمة العملاء، والعمليات.
- فنون الطهي: مهارات في المأكولات العالمية، وسلامة الغذاء، وإدارة المطابخ.
- الإرشاد السياحي: معرفة بالتاريخ المحلي، واللغات، وخدمات السياحة.

المالية وإدارة الأعمال

المهارات المطلوبة:

- المالية: خبرة في التحليل المالي، وإدارة المخاطر، واستراتيجيات الاستثمار.
- المحاسبة: مهارات في إعداد التقارير المالية، والتدقيق، وإعداد الضرائب.
- الاستشارات التجارية: الكفاءة في استراتيجية الأعمال، وإدارة المشاريع، والكفاءة التشغيلية.

البناء والهندسة

المهارات المطلوبة:

- خبرة في الهندسة المدنية والإنشائية.
- مهارات في إدارة المشاريع والتخطيط.
- المعرفة بقوانين البناء ولوائح السلامة.
- خبرة في برامج وأدوات البناء.
- الحرف الماهرة مثل الأعمال الكهربائية، والسباكة، وأنظمة التدفئة والتهوية وتكييف الهواء (HVAC).

التجزئة والمبيعات

المهارات المطلوبة:

- تقنيات المبيعات وخبرة في خدمة العملاء.
- خبرة في إدارة التجزئة ومراقبة المخزون.
- معرفة باستراتيجيات التسويق وتحليل السوق.
- مهارات قوية في التواصل والتفاوض.
- القدرة على العمل في بيئة سريعة التغيرة تركز على العملاء.

الحرف الماهرة

المهارات المطلوبة:

- الخبرة الفنية في مجالات محددة (مثل السباكة، والأنظمة الكهربائية).
- شهادة وخبرة عملية في الحرفة.
- معرفة بمعايير السلامة واللوائح.
- مهارات حل المشكلات والقدرة على إجراء الإصلاحات والصيانة.
- أخلاقيات العمل القوية والانتباه للتفاصيل.

9. التوصيات المقترحة لإصلاح سوق العمل في مصر

تظهر الفجوات في المهارات في سوق العمل نتيجة لعوامل متعددة، بما في ذلك أوجه القصور في نظام التعليم، والأطر المؤسسية، وسياسات وهياكل سوق العمل، والاستراتيجيات الاقتصادية، والفجوات الجغرافية، والتقدم التكنولوجي، والموارد المالية. قد تتأثر هذه الفجوات بعامل واحد أو عدة عوامل من هذه العوامل في الوقت نفسه.

التوصيات التالية توضح استراتيجيات لسد فجوات المهارات وتقتراح إصلاحات ومبادرات لتعزيز قابلية التشغيل والمهارات وبرامج التدريب للشباب والنساء، مما يحسن وصولهم إلى العمل اللائق في اقتصاد القطاع المنظم المصري:

• **تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص في تطوير المهارات:** تعزيز التعاون بين الجهات الحكومية والمؤسسات التعليمية وأصحاب العمل في القطاع الخاص لضمان توافق برامج التدريب مع متطلبات الصناعة واحتياجات سوق العمل. وتشجيع مشاركة القطاع الخاص في تطوير المناهج، وبرامج التدريب المهني، وفرص التدريب أثناء العمل.

• **توسيع الوصول إلى التعليم الفني والتدريب المهني (TVET):** زيادة الاستثمارات في بنية التعليم الفني والتدريب المهني التحتية، وخاصة في المناطق الريفية والمحرومة، لتحسين الوصول للشباب والنساء. الترويج للتعليم والتدريب المهني والفني كمسار محترم لتطوير المهارات والتشغيل اللائق مع معالجة التصورات المجتمعية وتحيزات النوع الاجتماعي.

• **التأكيد على مهارات التواصل والتدريب على ريادة الأعمال:** دمج تطوير المهارات الناعمة—مثل التواصل، وحل المشكلات، والعمل الجماعي—في برامج التدريب لتعزيز قابلية التشغيل. بالإضافة إلى ذلك، دمج تعليم ريادة الأعمال وخدمات الدعم لتعزيز العمل الحر وتطوير المشاريع الصغيرة، مع التركيز بشكل خاص على تمكين النساء.

• **تعزيز خدمات الإرشاد المهني وتطابق الوظائف:** تطوير أنظمة إرشاد مهني شاملة تهدف إلى مساعدة الشباب والنساء في تحديد المسارات المهنية المناسبة وفرص التدريب. بالإضافة إلى ذلك، إنشاء منصات وخدمات فعالة لمطابقة الوظائف تربط الأفراد المهرة بأصحاب العمل وفرص العمل ذات الجودة في القطاع المنظم.

• **تعزيز مبادرات محو الأمية الرقمية والتعليم الإلكتروني:** تعزيز تدريب المهارات الرقمية لإعداد الشباب والنساء للاقتصاد الرقمي وفرص العمل الناشئة. استخدام منصات التعليم الإلكتروني وبرامج التدريب عبر الإنترنت لتوسيع الوصول إلى تطوير المهارات، خاصة في المناطق النائية أو أثناء الأزمات.

• **معالجة الحواجز الاجتماعية والثقافية والفجوات بين الجنسين:** إطلاق حملات توعية ومبادرات لتحدي الصور النمطية والدعوة إلى المساواة بين الجنسين في التعليم والتشغيل. علاوة على ذلك، تطوير سياسات وأنظمة دعم تتيح التوازن بين العمل والحياة، بما في ذلك ترتيبات العمل المرنة وخيارات رعاية الأطفال بأسعار معقولة.

• **تعزيز بيئة سياسة وتنظيمية داعمة:** مراجعة وإصلاح قوانين العمل واللوائح لضمان ظروف عمل لائقة، وحماية اجتماعية، وتشكيل العمل في القطاع غير المنظم. إنشاء حوافز وبرامج دعم تشجع أصحاب العمل على الاستثمار في مبادرات التدريب وتطوير المهارات للشباب والنساء.

• تشجيع الاعتراف بالتعلم السابق (RPL) وشهادات المهارات:

- إنشاء نظام فعال للاعتراف بالتعلم السابق: تنفيذ نظام قوي يعترف بالتعلم غير الرسمي وغير النظامي، بما في ذلك المهارات والكفاءات المكتسبة من خلال الخبرة العملية، والدراسة الذاتية، والبرامج المجتمعية.
- رفع الوعي بفوائد التعلم السابق: تعزيز الفهم بين أصحاب المصلحة الرئيسيين—مثل أصحاب العمل والمؤسسات التعليمية—حول فوائد الاعتراف بالتعلم السابق، والتأكيد على دوره في تسهيل الانتقال من العمل غير المنظم إلى العمل المنظم.
- تقديم الدعم والإرشاد للأفراد: تقديم خدمات الإرشاد، والدورات التحضيرية، وبرامج التوجيه لمساعدة الأفراد على توجيه عملية التعلم السابق. حيث يزودهم ذلك بالمعلومات اللازمة لتعزيز كفاءاتهم.
- تشجيع التعاون بين أصحاب المصلحة: تعزيز الشراكات بين المؤسسات الحكومية، وأصحاب العمل المعروفين (مثل اتحاد الصناعات المصرية والاتحاد المصري للغرف السياحية)، ومقدمي التدريب لإنشاء إطار عمل مقبول وتنفيذه على نطاق واسع للاعتراف بالتعلم السابق عبر مختلف القطاعات والمناطق.
- تطوير عمليات التقييم والتصديق الموحدة: موازنة إجراءات التقييم والشهادات مع معايير الصناعة وإطار المؤهلات الوطني. ضمان أن يعترف أصحاب العمل بهذه المهارات ضمن القطاع المنظم.
- إنشاء خدمات تقييم ميسرة: إنشاء مراكز للتعلم السابق أو تسهيل الوصول إلى خدمات التقييم، خاصة في المناطق الريفية والمحرومة. حيث سيزيد هذا من الوصول إلى الاعتراف بالتعلم السابق لمجموعات متنوعة، بما في ذلك العمال غير الرسميين، والشباب، والنساء.
- يمكن لمصر، من خلال تنفيذ نظام قوي للاعتراف بالتعلم السابق، أن تفتح إمكانيات قوتها العاملة غير المنظمة وتعترف بالمهارات والخبرات المتنوعة التي اكتسبها من خلال قنوات مختلفة. سيساعد هذا الاعتراف في تسهيل انتقالهم إلى فرص العمل المنظمة، ومعالجة نقص المهارات في سوق العمل، وتعزيز التعلم مدى الحياة وتطوير المهارات المستمر، مما يوفر مسارات للأفراد للبناء على كفاءاتهم الحالية ومتابعة التعليم والتدريب الإضافي.

برامج محددة موصى بها للتنفيذ

• **تقييم فجوات المهارات:** إجراء تقييم شامل لمتطلبات المهارات الحالية في مصر لتحديد فجوات المهارات والكفاءات المطلوبة. يجب أن يميز هذا التقييم بين المهارات التي تنطبق بشكل واسع عبر مختلف الصناعات وتلك التي تكون أكثر تخصصًا. ويجب أن يتماشى مع خطط التنمية المحلية وأن يأخذ في الاعتبار التقدم التكنولوجي العالمي في القطاع. نظرًا للطبيعة الديناميكية للصناعات، يجب تحديث تقييمات المهارات بشكل دوري.

• **التدريب وتطوير المهارات للمؤسسات الحكومية:** توفير برامج تدريبية للهيئات الحكومية المسؤولة عن تحديد معايير المهارات، والإشراف على التعليم الفني والتدريب المهني، وإجراء المراقبة والتقييم (مثل وزارة التجارة والصناعة، ووزارة التعليم، ووزارة العمل)، بما في ذلك بناء القدرات للمعلمين.

• **نظام شامل لمعلومات سوق العمل:** تصميم نظام قوي لمعلومات سوق العمل يجمع البيانات المتعلقة بمتطلبات المهارات لمختلف المهن ويحدثها. يجب أن يستفيد هذا النظام من تقنيات البيانات الضخمة لتحليل اتجاهات السوق واحتياجات المهارات بشكل فعال.

• **إعادة هيكلة مراكز التدريب الحكومية:** إعادة هيكلة مراكز التدريب الحكومية لضمان استدامتها المالية مع تحسين جودة التدريب الذي تقدمه.

• **اتفاقية تعاون لمشاركة بيانات الطلاب:** تسهيل اتفاقية بين الشركات الكبرى والمدارس الفنية الخاصة والشركات الصغيرة في نفس المجال لمشاركة معلومات الطلاب، مع ضمان تلبية جميع المتطلبات القانونية، بما في ذلك الحصول على موافقة الطلاب.

• **دعم التدريب:** تنفيذ دعم لتقليل تكاليف التدريب للفنيين، خاصة في مجالات التكنولوجيا المتقدمة. يمكن تعديل هذه الإعانات، مع تقدم المشروع، لتشمل مجموعة أوسع من المهارات والمهن، وخاصة تلك التي تتمتع بكفاءات قابلة للنقل عبر مختلف الأدوار.

• **برامج تدريب المهارات الرقمية:** تقديم برامج تدريبية تركز على المهارات الرقمية، بالتعاون مع وزارة الاتصالات، تستهدف المناطق الريفية لتعزيز الوصول إلى محو الأمية الرقمية.

- Assaad, R., & Arntz, M. (2005). Constrained geographical mobility and gendered labour market outcomes under structural adjustment: Evidence from Egypt. *World Development*, 33(3), 431-454.
- Assaad, R., & Krafft, C. (2015). Is free basic education in Egypt a reality or a myth? *International Journal of Educational Development*, 45, 16-30.
- Assaad, R., & Krafft, C. (2021). labour market dynamics and youth well-being in Egypt: Evidence from the 2012 and 2018 waves of the Egypt labour Market Panel Survey. *Economic Research Forum Working Paper Series*, No. 1505.
- Ghada Barsoum (2022). The Demand for Domestic Workers and Factors Influencing Employment in the Informal Economy: Evidence from Egypt. *IZA Discussion Paper No. 15147*.
- Krafft, C. (2016). Why is female labour force participation in Egypt so low? *Economic Research Forum Policy Brief*, No. 10.
- Nazier, H., & Ramadan, R. (2016). Factors affecting women's labour force participation in Egypt: Evidence from the 2012 labour force survey. *Economic Research Forum Working Paper Series*, No. 1069.
- Wahba, J., & Assaad, R. (2017). Flexible labour regulations and informality in Egypt. *Review of Development Economics*, 21(4), 962-984.
- Barsoum, G. (2016). Exploring the Challenges to Decent Work in the Informal Sector in Egypt. *Economic Research Forum Working Paper Series*, No. 1050.
- "Flexible labour regulations and informality in Egypt" by Jackline Wahba and Ragui Assaad. <https://bit.ly/41G3myo>
- Brouse, C. H., Basch, C. E., LeBlanc, M., McKnight, K. R., & Lei, T. (2021). Barriers and facilitators to vocational and technical education for informal sector youth in developing countries. *International Journal of Educational Development*, 83, 102357.
- ILO. (2021) "Shaping skills and lifelong learning for the future of work". <https://bit.ly/4bshheC>
- Calleja, J. (2022). Competency-based training for informal workers: Implications for youth employability. *International Journal of Training and Development*, 26(1), 74-90.
- GIZ. (2019). Technical and Vocational Education and Training (TVET) Reform Programme. <https://bit.ly/41oLRRR>
- ILO. (2020). Skills for Trade and Economic Diversification (STED) Programme in Egypt. <https://bit.ly/41G4gLi>
- ILO. (2021). Skills for Employment and Productivity in Sub-Saharan Africa.
- MSDE. (2022). Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana (PMKVY). <https://bit.ly/4krtRyI>

- NSF. (2023). National Skills Fund. <https://bit.ly/4h8VbPF>
- World Bank. (2022). Technical and Vocational Education and Training (TVET): Transformation and Resilience during Uncertain Times - Lessons from the Training Assessment Project (TAP) and Global Good Practices. <https://bit.ly/4h2UbMQ>
- ETF (European Training Foundation). (2020). Covid-19 mapping exercise_ e-learning response. <https://bit.ly/4knBuWS>
- GIZ. (2019). Technical and Vocational Education and Training (TVET) Reform Programme. <https://bit.ly/41oLRRR>
- OECD. (2017). Enhancing advanced skills to better meet labour market demand <https://bit.ly/3F6RfBG>
- ETF (European Training Foundation). (2021). Working together to improve technical and vocational education and training in Egypt. <https://bit.ly/4bqvicC>
- EBRD. (2022) "EBRD boosts tourism sector skills in Egypt Tourism Skills Council. <https://bit.ly/3QK4U3U>
- ILO. (2020). " Bridging the skills gap for informal economy workers" <https://bit.ly/41jWW6p>
- LinkedIn Corporation, Global Green Skills Report 2022. <https://bit.ly/4i8WD5o>
- Barsoum, G. (2016). Exploring the Challenges to Decent Work in the Informal Sector in Egypt. Economic Research Forum Working Paper Series.
- ETF (European Training Foundation). (2020). Covid-19 mapping exercise_ e-learning response. <https://bit.ly/4knBuWS>
- IFC (International Finance Corporation). (2022). Digital Skills in Sub-Saharan Africa. <https://bit.ly/41GVzQX>
- ILO, (2017), "Towards Evidence-Based Active Labour Market Programmes in Egypt. Impact Report Series, Issue 4. <https://bit.ly/3F3W8eE>
- Krafft, C. (2016). Why is female labour force participation in Egypt so low? Economic Research Forum Policy Brief.
- OECD, ILO. (2020). Enhancing Workforce Skills for the Labour Market in Egypt.
- World Bank, the ILO, and UNESCO. (2023). "Building Better Formal TVET Systems: Principles and Practice in Low- and Middle-Income Countries". <https://bit.ly/41DEBme>
- ILO. (2015). Recognition of Prior Learning: Key Success Factors and Guiding Principles. <https://bit.ly/3F31tmt>
- Singh, M. (2015). Global Perspectives on Recognizing Non-formal and Informal Learning: Why Recognition Matters.
- UNESCO. (2018). Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks 2017: Volume I. <https://bit.ly/43sHtnc>

- European Union. (2021). Technical and Vocational Education and Training Reform Programme (TVET Egypt). Retrieved from <https://bit.ly/3QFOIGx>
- USAID. (2022). Skills for Success Program.
- UNESCO. (2023). "Enhancing TVET through digital transformation in developing countries. <https://bit.ly/4iovb3s>
- World Bank. (2024). Employment Promotion Project. Retrieved from <https://bit.ly/4imbaL6>
- ILO. (2020). Decent Jobs for Egypt's Young People (DJEP). Retrieved from <https://bit.ly/4i4MXJm>
- European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). October, 2023." Advising the Ministry of Education and Technical Education on the Impact of Covid-19 on Future Skills Requirements and TVET Strategy Re-Prioritisation in Egypt". <https://bit.ly/41Jrb8A>
- ETF (European Training Foundation). (2023). The Future Skill Needs in The Egyptian Energy Sector. <https://bit.ly/41HtB7i>
- Ministry of communications and information technology. August 2014. "ITIDA, IFC Help Improve ICT Skills in Egypt". Retrieved from <https://bit.ly/4i9mPNq>
- International Labour Organization "ILO",2015."Enhancing the employability of individuals and the productivity of enterprises- the importance of core work skills. Retrieved from <https://bit.ly/41mbDWN>
- International Labour Organization, 2021, Global framework on core skills for life and work in the 21st century. <https://bit.ly/41aRnak>
- United States Agency for International Development "USIAD".: April 2022, Workforce Egypt Assessment of Sector Skills Councils.



تم إنتاج هذه الدراسة بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي. تقع مسؤولية محتواها على عاتق منظمة العمل الدولية، ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر الاتحاد الأوروبي.